

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อส่งเสริมทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำของผู้นำชมรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยมีรูปแบบการวิจัยแบบสองกลุ่มวัดก่อนและหลังการทดลอง (Non-Randomized two Group Pretest-Posttest Design) ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำของผู้นำชมรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

1.2 เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อส่งเสริมทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำชมรมนักศึกษา

1.3 เพื่อเปรียบเทียบทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำชมรมนักศึกษาของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผล

2. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p-value)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่

3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ

3.2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องและความเหมาะสมของชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ

3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำของกลุ่มทดลอง

3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ มีดังนี้

3.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยผลการวิเคราะห์มี

ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป (n = 400)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	178	44.50
หญิง	222	55.50
อายุ		
น้อยกว่า 20 ปี	11	2.80
21-30 ปี	166	41.50
31-40 ปี	147	36.70
41-50 ปี	51	12.70
51-60 ปี	17	4.30
มากกว่า 60 ปี	8	2.00
ชั้นปี		
ปีที่ 1	85	21.25
ปีที่ 2	146	36.50

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ปีที่ 3	82	20.50
ปีที่ 4	87	21.75
สาขาวิชา		
ศิลปศาสตร์	51	12.75
ศึกษาศาสตร์	29	7.25
วิทยาการจัดการ	115	28.75
นิติศาสตร์	53	13.25
รัฐศาสตร์	37	9.25
เกษตรศาสตร์และสหกรณ์	48	12.00
เศรษฐศาสตร์	9	2.25
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	13	3.25
นิเทศศาสตร์	17	4.25
มนุษยนิเวศศาสตร์	18	4.50
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	10	2.50
ศูนย์วิทย์พัฒนา มสธ.		
นครนายก	40	10.00
เพชรบุรี	40	10.00
จันทบุรี	40	10.00
นครสวรรค์	40	10.00
ลำปาง	40	10.00
สุโขทัย	40	10.00
อุดรธานี	40	10.00
อุบลราชธานี	40	10.00
นครศรีธรรมราช	40	10.00
ยะลา	40	10.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งในชมรม		
ประธาน/รองประธาน	103	25.75
คณะกรรมการ	297	74.25
ประสบการณ์ชมรม		
น้อยกว่า 1 ปี	117	29.25
1-2 ปี	136	34.00
3-4 ปี	86	21.50
4 ปีขึ้นไป	61	15.25

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศหญิง มากที่สุด จำนวน 222 คน คิดเป็น ร้อย 55.50 ช่วงอายุ อยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี มากที่สุด จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 ชั้นปี 2 มากที่สุด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มากที่สุด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 ตำแหน่งในชมรมเป็นคณะกรรมการ มากที่สุด จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 74.25 ประสบการณ์ชมรม 1-2 ปี มากที่สุด จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0

3.1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

โดยวิธีการจัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) และหมุนแกนองค์ประกอบตั้งฉากด้วย วิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) พบว่า ผลการทดสอบความเหมาะสมของชุดตัวแปรที่ทำการศึกษา โดยการวิเคราะห์ Kaiser Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy : KMO

1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้านทักษะความร่วมมือ มีค่า KMO เท่ากับ 0.94 ซึ่งมากกว่า 0.80 แสดงว่าตัวแปรชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบในระดับดีมาก ตามเกณฑ์ของ คิมมูลเลอร์ (Kim and Mueller) (อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) และผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังแสดงใน ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการวัดค่า KMO และการทดสอบ Bartlett's test ทักษะด้านความร่วมมือ

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.94
Approx. Chi-Square		8863.298
Bartlett's Test of Sphericity	Df	190
	Sig	.000

จากตารางที่ 2 แสดงการวัดค่า KMO และการทดสอบ Bartlett's test ทักษะด้านความร่วมมือ แสดงถึงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยวิธีหมุนแกนวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax) ด้านทักษะความร่วมมือ

องค์ประกอบ	องค์ประกอบ		ค่าการร่วม (Communalities)
	1	2	
1. ข้าพเจ้าเข้าร่วมวางแผนการดำเนินงานของชมรมนักศึกษา		.797	.64
2. ข้าพเจ้าเห็นความสำคัญของการร่วมวางแผนการดำเนินงานของชมรมนักศึกษา		.762	.60
3. ชมรมของข้าพเจ้ามีการวางแผนทำงานของชมรม		.794	.79
4. แผนงานชมรมที่ร่วมกันคิดนำไปสู่การปฏิบัติทุกโครงการ		.816	.80
5. คณะกรรมการชมรมร่วมกันประเมินผลของแผนการดำเนินงาน		.786	.80
6. คณะกรรมการในชมรมมีการทำงานด้วยกันอย่างราบรื่น	.506	.717	.77
7. คณะกรรมการชมรมมีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	.655		.62
8. คณะกรรมการชมรมประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี	.676		.63
9. คณะกรรมการชมรมประสานเครือข่ายชมรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี	.823		.74
10. คณะกรรมการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม	.813		.73

ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบ		ค่าการร่วม (Communalities)
	1	2	
11. คณะกรรมการชมรมมีการยอมรับ และมีความพึงพอใจ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	.838		.76
12. คณะกรรมการชมรมทุกคนมีความอดทนเพื่อให้ได้มาซึ่ง เป้าหมายของชมรม	.818		.68
13. คณะกรรมการชมรมร่วมกันดำเนินการติดตามผลการ ดำเนินงานตามแผน	.845		.75
14. คณะกรรมการชมรมร่วมกันติดตามผลการดำเนินงาน เป็นระยะ ๆ	.818		.74
15. คณะกรรมการชมรมมีการกระตุ้นเตือนผู้รับผิดชอบแต่ ละฝ่ายในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	.781		.69
16. คณะกรรมการชมรมร่วมกันปรับแผนการดำเนินงาน เมื่อมีสถานการณ์จำเป็นใหม่เข้ามา	.790		.71
17. คณะกรรมการชมรมร่วมกันนำผลการประเมิน มาปรับปรุงการดำเนินงาน	.734	.508	.79
18. คณะกรรมการมีการพัฒนาวิธีดำเนินงานร่วมกันทุกปี	.694		.72
19. คณะกรรมการร่วมกันปรับปรุงข้อผิดพลาดในการ ทำงานปีที่ผ่านมา	.660		.63
20. ชมรมมีความร่วมมือกันในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	.777		.71
% of Variance	45.23	26.58	
Eigenvalues	12.43	1.93	

ผลการจัดตัวแปรเข้าองค์ประกอบพบว่าตัวแปรที่วิเคราะห์ทั้งหมด 20 ตัวแปร สามารถจัดองค์ประกอบได้ 2 องค์ประกอบ มีค่าไอแกน (Eigen value) เกิน 1.00 ซึ่งแต่ละ องค์ประกอบสามารถอธิบายความผันแปรได้ทั้ง 20 ตัวแปร ทั้ง 2 องค์ประกอบสามารถอธิบาย ความแปรปรวนรวมของตัวแปรทั้งหมดได้ ร้อยละ 71.81 โดยองค์ประกอบที่ 1 สามารถอธิบายได้ ร้อยละ 45.23 องค์ประกอบที่ 2 สามารถอธิบายได้ร้อยละ 26.58

2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้านการทำงานเป็นทีม มีค่า KMO เท่ากับ 0.95 ซึ่งมากกว่า 0.80 แสดงว่าตัวแปรชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบในระดับดีมาก ตามเกณฑ์ของ Kim and Mueller และผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการวัดค่า KMO และการทดสอบ Bartlett's test ด้านการทำงานเป็นทีม

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.95
Approx. Chi-Square		9987.04
Bartlett's Test of Sphericity	Df	190
	Sig	.000

จากตารางที่ 4 แสดงการวัดค่า KMO และการทดสอบ Bartlett's test ด้านการทำงานเป็นทีม แสดงถึงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยวิธีหมุนแกนวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax) ด้านการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบ	องค์ประกอบ 1 ค่าการร่วม (Communalities)
1. ชมรมมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	.72
2. ชมรมมีการติดต่อสื่อสารกับคณะกรรมการอย่างใกล้ชิด	.70
3. บุคคลในชมรมมีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานเป็นทีมกับประธานชมรมอย่างอิสระ	.72
4. เมื่อมีข้อผิดพลาดเพื่อน ๆ ในชมรมจะร่วมมือกันแก้ไขปัญหา	.65
5. ชมรมมีบรรยากาศความเป็นมิตรในการทำงานร่วมกัน	.68
6. ทุกคนในทีมเต็มใจรับฟัง และพิจารณาความเห็นตามข้อเสนอ	.78
7. ทุกคนในชมรมมีส่วนช่วยเพื่อน ๆ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ในการทำงานเป็นทีม	.83
8. ทุกคนในชมรมช่วยเหลือกันเพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จ	.68

ตารางที่ 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบ 1 ค่าการร่วม (Communalities)
9. ในชมรมได้จัดให้มีการนำทักษะความรู้ความสามารถของแต่ละคนมาใช้ร่วมกันทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	.78
10. ชมรมของข้าพเจ้า มีความร่วมมือการทำงานเป็นทีมอย่างดี	.79
11. ข้าพเจ้ามีความสุขในการทำงานร่วมกับชมรม	.71
12. ในชมรมของข้าพเจ้า มีการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	.77
13. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในทีม ทุกคนร่วมกันแก้ไขปัญหาโดยไม่กล่าวโทษใคร	.77
14. ทุกคนในทีมให้เกียรติในการทำงานร่วมกัน	.76
15. ประธานชมรมยอมรับผลสะท้อนจากคณะกรรมการและร่วมกันปรับปรุงหรือพัฒนา	.65
16. คณะกรรมการในชมรมมีการทำงานด้วยกันอย่างราบรื่น	.76
17. คณะกรรมการชมรมมีการแสดงความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวางในที่ประชุม	.72
18. คณะกรรมการมีความกระตือรือร้นในการจัดกิจกรรมโครงการ	.77
19. เมื่อเกิดปัญหาในการเรียน เพื่อน ๆ ในชมรมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	.59
20. การทำงานในชมรมทำให้ข้าพเจ้าเข้าใจถึงความสำคัญของทีมงาน	.57
% of Variance	71.86
Eigenvalues	14.37

ผลการจัดตัวแปรเข้าองค์ประกอบพบว่าตัวแปรที่วิเคราะห์ทั้งหมด 20 ตัวแปร สามารถจัดองค์ประกอบได้ 1 องค์ประกอบ มีค่าไอแกน (Eigen value) เกิน 1.00 ซึ่งองค์ประกอบสามารถอธิบายความผันแปรได้ทั้ง 20 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 71.86

3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้านภาวะผู้นำ มีค่า KMO เท่ากับ 0.95 ซึ่งมากกว่า 0.80 แสดงว่าตัวแปรชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบในระดับดีมาก ตามเกณฑ์ของ Kim and Mueller และผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงการวัดค่า KMO และการทดสอบ Bartlett's test ด้านภาวะผู้นำ

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.95
Approx. Chi-Square		9334.48
Bartlett's Test of Sphericity	Df	190
	Sig	.000

จากตารางที่ 6 แสดงการวัดค่า KMO และการทดสอบ Bartlett's test ด้านภาวะผู้นำ แสดงถึงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยวิธีหมุนแกนวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax) ด้านภาวะผู้นำ

องค์ประกอบ	องค์ประกอบ		ค่าการร่วม (Communalities)
	1	2	
1. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของสมาชิกชมรม		.848	.77
2. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ข้าพเจ้ายอมรับความคิดเห็นและพร้อมแก้ไข		.862	.88
3. ข้าพเจ้าให้กำลังใจบุคคลในทีมที่ทำงานสำเร็จ		.846	.79
4. เมื่อกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการแล้ว ข้าพเจ้าต้องทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย	.666	.581	.78
5. ข้าพเจ้าให้เกียรติสมาชิกในชมรม	.581	.578	.67
6. ข้าพเจ้าชอบคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน	.768		.72
7. การตัดสินใจดำเนินการเรื่องใด ข้าพเจ้านึกถึงส่วนรวมก่อนตนเอง	.707		.70
8. เมื่อผลการดำเนินงานของชมรมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ข้าพเจ้าจะวิเคราะห์หาทางแก้ไข	.755		.76
9. ข้าพเจ้าให้กำลังใจสมาชิกในทีม	.729		.73
10. เมื่อมีส่วนในข้อผิดพลาด ข้าพเจ้าจะยอมรับ	.810		.75
11. การทำงานของข้าพเจ้าเป็นที่ไว้วางใจของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม	.840		.75

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบ		ค่าการร่วม (Communalities)
	1	2	
12. ข้าพเจ้าสามารถสื่อสารกับนักศึกษาในชมรมได้เป็นอย่างดี	.778		.64
13. ข้าพเจ้าประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาด้วยความราบรื่น	.840		.77
14. การตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ ข้าพเจ้าทำตามกติกาของกลุ่ม	.616		.62
15. ข้าพเจ้าได้พัฒนาความเป็นผู้นำของตนเองเป็นอย่างดีเมื่อได้ทำงานชมรม	.642	.604	.78
16. งานของชมรมนักศึกษา ทำให้ข้าพเจ้าได้เห็นความสำคัญของผู้นำและผู้ตามที่ดี	.638	.511	.67
17. ข้าพเจ้าสามารถขอความช่วยเหลือคณะกรรมการและสมาชิกชมรมได้	.731		.73
18. ชมรมของข้าพเจ้ามีการทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	.768		.80
19. ชมรมของข้าพเจ้ามีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย	.709		.72
20. ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากคณะกรรมการและสมาชิกชมรม	.742		.70
% of Variance	57.23	12.77	
Eigenvalues	15.77	1.93	

ผลการจัดตัวแปรเข้าองค์ประกอบพบว่าตัวแปรที่วิเคราะห์ทั้งหมด 20 ตัวแปร สามารถจัดองค์ประกอบได้ 2 องค์ประกอบ มีค่าไอแกน (Eigen value) เกิน 1.00 ซึ่งแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายความผันแปรได้ทั้ง 20 ตัวแปร ทั้ง 2 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมของตัวแปรทั้งหมดได้ ร้อยละ 70.00 โดยองค์ประกอบที่ 1 สามารถอธิบายได้ร้อยละ 57.23 องค์ประกอบ ที่ 2 สามารถอธิบายได้ร้อยละ 12.77

3.2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องและความเหมาะสมของชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานทีม และภาวะผู้นำ

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้อง และความเหมาะสมของชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานทีม และภาวะผู้นำ

กิจกรรม	ระดับความสอดคล้อง			ระดับความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D	ความหมาย	\bar{X}	S.D	ความหมาย
1. ปฐมนิเทศ “รักแรกพบ”	2.84	.38	มากที่สุด	2.84	.38	มากที่สุด
2. ทีมของพวกเรา	2.84	.38	มากที่สุด	2.79	.42	มากที่สุด
3. ลอดห่วง	2.79	.54	มากที่สุด	2.84	.38	มากที่สุด
4. จระเข้ขวางคลอง	2.95	.23	มากที่สุด	2.89	.32	มากที่สุด
5. ส่งหัวใจ	2.89	.32	มากที่สุด	2.95	.23	มากที่สุด
6. ลงเรือลำเดียวกัน	2.95	.23	มากที่สุด	2.95	.23	มากที่สุด
7. สร้างจรวด	2.89	.32	มากที่สุด	3.00	.00	มากที่สุด
8. สะพานมรณะ	2.79	.42	มากที่สุด	2.84	.38	มากที่สุด
9. ผลิตโปสเตอร์การเรียนรู้	2.89	.32	มากที่สุด	3.00	.00	มากที่สุด
10. สะท้อนตัวเรา	2.95	.23	มากที่สุด	2.95	.23	มากที่สุด
11. ชมรมของเรา	2.95	.23	มากที่สุด	2.95	.23	มากที่สุด
12. ขอบคุณจากใจ	2.95	.23	มากที่สุด	2.95	.23	มากที่สุด
รวม	2.90	.17	มากที่สุด	2.91	.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของชุดกิจกรรมแนะแนวทุกกิจกรรมมีความสอดคล้องมากที่สุด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 2.90 และมีความเหมาะสมมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.91

3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ
 ขมรมนักศึกษาของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผล

3.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (n = 56)

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	17	60.71	16	57.14
หญิง	11	39.29	12	42.86
อายุ				
น้อยกว่า 20 ปี	3	10.71	2	7.14
21-30 ปี	9	32.14	10	35.71
31-40 ปี	14	50.00	13	46.43
41-50 ปี	2	7.14	3	10.72
ชั้นปี				
ปีที่ 1	8	28.57	7	25.00
ปีที่ 2	14	50.00	15	53.58
ปีที่ 3	5	17.86	3	10.71
ปีที่ 4	1	3.57	3	10.71
สาขาวิชา				
ศิลปศาสตร์	2	7.14	3	10.71
วิทยาการจัดการ	4	14.29	3	10.71
นิติศาสตร์	6	21.43	7	25.00
เกษตรศาสตร์และสหกรณ์	2	7.14	4	14.29
เศรษฐศาสตร์	1	3.57	1	3.57
นิเทศศาสตร์	7	25.00	4	14.29
มนุษยนิเวศศาสตร์	2	7.14	1	3.57
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4	14.29	5	17.86

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งในชมรม				
ประธาน/รองประธาน	3	10.71	4	14.29
คณะกรรมการ	25	89.29	24	85.71
ประสบการณ์ชมรม				
น้อยกว่า 1 ปี	2	7.14	3	10.72
1-2 ปี	11	39.29	10	35.71
3-4 ปี	13	46.43	14	50.00
4 ปีขึ้นไป	2	7.14	1	3.57

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มทดลอง เป็นเพศชาย มากที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 60.71 กลุ่มควบคุม เป็นเพศชาย มากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 ช่วงอายุ กลุ่มทดลอง อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 กลุ่มควบคุม มีช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 46.43 ชั้นปี กลุ่มทดลอง ศึกษาอยู่ที่ 2 มากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 กลุ่มควบคุม ศึกษาอยู่ที่ 2 มากที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 53.58 สาขาวิชา กลุ่มทดลอง ศึกษาสาขาวิชานิติศาสตร์ มากที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 กลุ่มควบคุม ศึกษาสาขาวิชานิติศาสตร์ มากที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตำแหน่งในชมรม กลุ่มทดลอง เป็นคณะกรรมการ มากที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 89.29 กลุ่มควบคุม 2 เป็นคณะกรรมการ มากที่สุด 4 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 ประสบการณ์ชมรม กลุ่มทดลอง มีประสบการณ์ในชมรม 1-2 ปี มากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 46.43 และ กลุ่มควบคุม มีประสบการณ์ในชมรม 1-2 ปี มากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

3.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความร่วมมือในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำของผู้นำชมรมนักศึกษาในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง

ตารางที่ 10 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำของผู้นำชมรมนักศึกษาในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง

ด้าน	ก่อนการทดลอง	n	mean	S.D.	df	t	p-Value
ทักษะความร่วมมือ	กลุ่มควบคุม	28	4.03	.57	54	.18	1.37
	กลุ่มทดลอง	28	4.21	.33			
การทำงานเป็นทีม	กลุ่มควบคุม	28	4.11	.55	54	.21	1.25
	กลุ่มทดลอง	28	4.27	.42			
ภาวะผู้นำ	กลุ่มควบคุม	28	4.20	.50	54	.51	.65
	กลุ่มทดลอง	28	4.24	.38			

จากตารางที่ 10 พบว่าก่อนการทดลองทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำของผู้นำชมรมนักศึกษาในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมไม่แตกต่างกัน หมายความว่าจุดเริ่มก่อนการทดลองทั้งกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมไม่ต่างกัน

3.3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำของผู้นำชมรมนักศึกษาในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังการทดลอง

ตารางที่ 11 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความร่วมมือในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำของผู้นำชมรมนักศึกษาในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังการทดลอง

ด้าน	หลังการทดลอง	n	mean	S.D.	df	t	p-Value
ทักษะความร่วมมือ	กลุ่มทดลอง	28	4.65	.32	54	4.38	.00*
	กลุ่มควบคุม	28	4.30	.34			
การทำงานเป็นทีม	กลุ่มทดลอง	28	4.73	.29	54	5.96	.00*
	กลุ่มควบคุม	28	4.17	.40			
ภาวะผู้นำ	กลุ่มทดลอง	28	4.80	.29	54	4.45	.00*
	กลุ่มควบคุม	28	4.31	.48			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่าหลังการทดลองทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำของผู้นำชมรมนักศึกษาในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่หลังการทดลองกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นในทุกด้าน หมายความว่า ชุดกิจกรรมแนะแนวที่สร้างขึ้นสามารถพัฒนาทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ

ตารางที่ 12 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำของผู้นำชมรมนักศึกษาในกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง

ทักษะ	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		t	p-Value
	mean	SD	mean	SD		
ความร่วมมือ	4.21	.33	4.65	.32	5.12	.00*
การทำงานเป็นทีม	4.27	.34	4.74	.30	5.47	.00*
ภาวะผู้นำ	4.24	.39	4.79	.30	5.99	.00*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 พบว่า ภายหลังจากใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวผู้นำชมรมนักศึกษามีทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำสูงกว่าก่อนการทดลองทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำของผู้นำชมรมนักศึกษาในกลุ่มทดลองหลังการทดลอง และติดตามผล

ตารางที่ 13 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำของผู้นำชมรมนักศึกษาในกลุ่มทดลองหลังการทดลอง และติดตามผล

ด้าน	ระยะ	n	mean	S.D.	df	t	p-Value
ทักษะความร่วมมือ	หลังการทดลอง	28	4.65	.32	54	.57	.55
	ติดตามผล	28	4.60				
การทำงานเป็นทีม	หลังการทดลอง	28	4.73	.29	54	.27	.51
	ติดตามผล	28	4.71				
ภาวะผู้นำ	หลังการทดลอง	28	4.80	.29	54	.36	.75
	ติดตามผล	28	4.76				

จากตารางที่ 13 พบว่ากลุ่มทดลองหลังการทดลอง และติดตามผลทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำของผู้นำชมรมนักศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้นหมายความว่า ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ยังคงอยู่ในผู้นำชมรม นักศึกษา และยังคงมีพฤติกรรมที่อยู่เมื่อเวลาผ่านไป 1 เดือน

สรุปผลการวิจัย

1) ผู้นำชมรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชในกลุ่มทดลองที่ได้ผ่านชุดกิจกรรม แนวที่สร้างขึ้น มีทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำสูงกว่ากลุ่มควบคุม หลังการทดลอง สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2) ผู้นำชมรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชในกลุ่มทดลองมีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำหลังการทดลอง และติดตามผลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มทดลองบันทึกประสบการณ์ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำหลังการอบรม โดยกลุ่มทดลองมีประสบการณ์ สรุปได้ดังนี้

1) ประสบการณ์หลังการเข้าอบรมได้มีทักษะด้านความร่วมมือ ดังนี้

1.1 ให้ความร่วมมือกับชมรมทุกครั้งในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น ให้ความร่วมมือในการรับน้องของชมรม ทำตามกฎกติกาที่ได้กำหนดไว้

1.2 ใช้ในการใช้ชีวิตประจำวันรวมถึงการทำงานและการอยู่ร่วมกันกับบุคคลในสังคม ประสบการณ์ที่ผ่านมาได้กระตุ้นจิตสำนึกว่าในการอยู่ร่วมกันต้องรู้จักสามัคคี รับฟังความคิดเห็น

1.3 ได้เข้าร่วมกิจกรรมรับน้องของชมรมนักศึกษา การทำงานเป็นทีม โดยการทำความสะอาดบริเวณหอสมุด และทำกิจกรรมละลายพฤติกรรม เสริมสร้างความเข้าใจต่อกัน

1.4 ได้ให้ความร่วมมือในด้านการประสานงานเสนอแนวทางแก้ไขจุดบกพร่องที่เกิดขึ้น รวมถึงเป็นผู้รับฟังที่ดี กล่าวแสดงออก และผูกมิตรไมตรีต่อกัน

1.5 ทำงานตามนโยบายของชมรมที่วางไว้ มีการปรับทัศนคติมุมมองความคิดในการทำงานที่กว้างขึ้น ทำงานด้วยรอยยิ้ม พร้อมรับมือกับปัญหาต่าง ๆ มีการวางแผนการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

2) ประสบการณ์หลังการเข้าอบรมได้มีการทำงานเป็นทีม ดังนี้

2.1 ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้น ข้าพเจ้ามักจะเปิดรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานแล้ว นำเอาความคิดที่หลากหลายของทุกคนในทีมมาปรับใช้ให้ตรงตามเจตนาของทุกคนให้ได้มากที่สุด

2.2 การไปสร้างฝายชะลอน้ำที่เขาสามหลั่นสระบุรี

2.3 ตั้งใจฟังความคิดเห็นของผู้นำและบุคคลในทีมนี้ ๆ และเป็นผู้ตามและปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองอย่างดีที่สุด

2.4 เข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน

2.5 เป็นผู้รับฟังที่ดี

2.6 ร่วมแก้ไขปัญหาเวลาที่มีอุปสรรคในกิจกรรม

2.7 เป็นผู้ตามที่ดี และให้ความร่วมมือในทุกด้าน

2.8 เนื่องจากกิจกรรมชมรมนักศึกษาเป็นงานอาสา การทำงานเป็นทีมจำเป็นในเรื่องของการสื่อสารให้ผู้มีความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม ดังนั้น หากวัดตามปริมาณคุณภาพของความพึงพอใจอย่างน้อยแต่เมื่อมีกิจกรรมที่มีการประสานงานและวางตรงกับผลของการทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.9 จริงใจให้ความช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกับทีม สมานสามัคคี ร่วมมือ ประองตองให้อภัย มีความประนีประนอม เพื่อลดความตึงเครียดและความขัดแย้ง สร้างสัมพันธ์ที่ดี โดยการทักทายน้อง ๆ ในทีม หรือกล่าวทักทายผู้บริหาร และเพื่อน ๆ ซึ่งเป็นการส่งผลที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น สื่อสารประสานงานให้มีความชัดเจน เพื่อลดปัญหาและข้อขัดแย้งในทีม และสร้างความประทับใจให้กับทีม โดยการตั้งใจทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด

3) ประสบการณ์หลังการเข้าอบรมได้มีการทำงานเป็นผู้นำ ดังนี้

3.1 การเป็นผู้นำให้ความสำคัญในเรื่องของความยุติธรรมไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เมื่อเกิดปัญหาขึ้น จะปฏิบัติตนตั้งน้ำนิ่งเพื่อที่จะใช้ความคิดวิเคราะห์ปัญหาและหาทางแก้ไข และกล้าตัดสินใจเพื่อให้การทำงานดำเนินต่อไปได้

3.2 นำกลุ่มน้อง ๆ ทำกิจกรรมในวันรับน้องภายนอก

3.3 ในกิจกรรมการรับน้องของมหาวิทยาลัยภายนอกที่ผ่านมา ได้เป็นผู้นำทีม ทำให้ได้ฝึกทักษะการเป็นผู้นำและรับฟังความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากสมาชิกในทีม หากพบว่ายังมี

จุดบกพร่องที่ยังต้องแก้ไข เช่น ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย และยังขาดไหวพริบในการทำกิจกรรม แต่ข้าพเจ้าก็จะพร้อมพัฒนาจุดบกพร่องให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

3.4 ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความกระตือรือร้น ทำงานเคียงข้างเพื่อน ๆ มีความรับผิดชอบ ช่วยเหลือคนอื่นเท่าที่จะทำได้ คอยให้คำแนะนำเมื่อเขาต้องการและคอยให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางการทำงาน ประสานงานภายใต้ความแก้ไขข้อจำกัดของแต่ละบุคคล และเมื่อเกิดปัญหาได้ร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน

3.5 สร้างพลังในการทำงาน มุ่งมั่นสู่เป้าหมาย ขับเคลื่อนทีมไปพร้อมกัน สื่อสารให้ตรงประเด็น บอกเป้าหมายและสิ่งที่ควรทำอย่างชัดเจน มีการลำดับความสำคัญ ทำให้ลูกทีมรู้สึกว่าเขามีความสำคัญ โดยการมอบหมายงานสำคัญให้ทำบ้าง เป็นผู้ฟังที่ดี เพื่อให้ได้ข้อมูลและความเข้าใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงาน ทำตามกฎและกติกาศาของ บริษัท ไม่ใช่สิทธิ์ความเป็นผู้นำทำข้ามขั้นตอนตามอำเภอใจ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ และสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมลูกทีม ระดมความคิด เปิดกว้างและเป็นผู้ฟังที่ดี

