

องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ FACTORS OF TEAM LEADER BEHAVIORAL OF STUDENT AT SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

วรสรณ์ เนตรทิพย์^{1*}
Worasorn Netthip^{1*}

¹สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

¹Innovative Learning Center, Srinakharinwirot University, Bangkok 10110, Thailand

*Corresponding Author, E-mail: worasorn@g.swu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลององค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) วิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง และ 3) เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีเพศและสาขาวิชาที่กำลังศึกษาแตกต่างกัน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 14 ข้อคำถามกับนิสิตระดับปริญญาตรี จำนวน 280 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 เทคนิคการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลอง และเทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า 1) แบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 115.92$, $df = 69$, $p\text{-value} = .00035$; Relative $\chi^2 = 1.68$; GFI = .94; AGFI = .91; RMR = .027; SRMR = .037; RMSEA = .049; CFI = .99; CN = 228.35) พฤติกรรมการเป็นผู้นำทีม ประกอบด้วย บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม บทบาทการเป็นต้นแบบพฤติกรรม บทบาทการเป็นผู้แนะนำ และบทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .82, .79, .92 และ .96 ตามลำดับ 2) แบบจำลององค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีมไม่แปรเปลี่ยนไปตามกลุ่มนิสิตเพศชายและหญิง (ผลต่าง $\chi^2 = .75$, ผลต่าง $df = 4$, P ของผลต่าง = .10) 3) นิสิตเพศชายกับเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีมไม่แตกต่างกัน ($F = .319$, $p\text{-value} > .05$) และ นิสิตสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีมแตกต่างกัน ($F = 12.653$, $p\text{-value} < .05$)

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นผู้นำทีม การวิเคราะห์องค์ประกอบ

Abstract

The objectives of this research were to 1) develop and test model fit of the team leading behavioral factors model in the Srinakharinwirot University students with the empirical data, 2) analyze the invariable data of the team leading behavioral factors between men and women students of the Srinakharinwirot University, and 3) compare team leading behavior of the Srinakharinwirot University students between their differences in gender and learning faculties. The data were collected by using questionnaires with six levels of estimations in 14 items from the 280 undergraduate students and were analyzed with the second confirmatory factor analysis technic, the model variation analysis technic and the one-way analysis of variance technic. The results of data analyses were found that 1) the developed model harmonized with the empirical data ($\chi^2= 115.92$, $df= 69$, $p\text{-value} = .00035$; Relative $\chi^2 = 1.68$; $GFI = .94$; $AGFI = .91$; $RMR = .027$; $SRMR= .037$; $RMSEA = .049$; $CFI = .99$; $CN = 228.35$) team leading behavior data which composed of the initiating role, the format behavior role, the advisory role and the negotiating role, standardized factor loading equal .82, .79, .92, and .96 respectively, 2) the model of team leading behavioral factors was not vary to gender of the students, (χ^2 difference = .75, df difference = 4, P of difference = .10), and 3) the average team leading behavioral scores were not different between men and women students ($F = .319$, $p\text{-value} > .05$) and there were differences between the average team leading behavioral scores of the students in faculties of Physical Science and Technology, Health Science and Humanities and Social Science ($F = 12.653$, $p\text{-value} < .05$).

Keywords: Team leading Student, Factor Analysis

ความเป็นมาและความสำคัญขอปัญหา

การเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาในปัจจุบันภายใต้บริบทของนโยบายประเทศไทย 4.0 มุ่งเน้นให้การจัดการเรียนการสอนมีลักษณะแบบเชิงรุก (Active Learning) สร้างนวัตกรรมให้กับสังคม ซึ่งรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นแต่การเรียนเชิงทฤษฎี ไม่สามารถที่จะนำไปสู่เป้าหมายดังกล่าวได้ การเรียนรู้รูปแบบใหม่จะต้องเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติเพื่อตอบโจทย์เฉพาะบุคคลเป็นการเรียนที่เกิดจากความต้องการของผู้เรียน ได้มีการลงมือปฏิบัติงานจริงร่วมกันเพื่อสร้างประสบการณ์ (Kachintorn, 2018) ทั้งนี้ Pavavimol (2017) ได้อธิบายว่า การที่สถาบันอุดมศึกษาจะพัฒนาผู้เรียนให้จบออกไปแล้วเป็นผู้ที่มีรายได้สูง การจัดการเรียนการสอนต้องมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม สร้างผู้มีความคิดสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียน การลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง และต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีมที่เข้มแข็งให้เกิดขึ้นในระดับอุดมศึกษาให้ได้ ซึ่งการระดมทรัพยากรการเรียนรู้จะต้องมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการทำงานที่แท้จริง ไม่ใช่เป็นเพียงแค่การสร้างองค์ความรู้เท่านั้น

รูปแบบการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน พบว่า มีหลายแห่งที่พยายามจะปรับรูปแบบให้มีความทันสมัยมากขึ้น มุ่งเน้นการเรียนรู้ในเชิงการทำกิจกรรม (Active Base)

มากยิ่งขึ้น นำกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม (Team Base Learning) เข้ามาใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยหวังว่าการเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนนักศึกษานั้น จะสามารถทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกัน มีการอภิปรายเกิดขึ้นภายในทีมการเรียนรู้ เกิดการช่วยกันค้นคว้าองค์ความรู้ ตลอดจนช่วยกันพัฒนานวัตกรรมที่ได้เรียนในรายวิชาต่างๆ (Saenboonsong & Saelee, 2017, pp. 195 - 207; Laisema, 2015) แต่ปัญหากลับพบว่าการเรียนรู้จากการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษายังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร พบปัญหาต่างๆ เกิดขึ้น เช่น ขาดการเตรียมความพร้อมที่จะร่วมทำกิจกรรม การเกี่ยงงานกันทำ ไม่ยอมทำการค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม การอภิปรายภายในกลุ่มเต็มไปด้วยความคิดเห็นส่วนตัวมากกว่าหลักวิชาการ เป็นต้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวนั้น แทนที่จะทำให้การเรียนรู้เป็นทีมเกิดประสิทธิภาพ กลับกลายเป็นอุปสรรคทำให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการทำงานร่วมกัน น้อยกว่าการเรียนรู้ในรูปแบบปกติ (Minanon, et al., 2013, pp. 126 - 138; Youjaiyen & Tummata, 2011, pp. 166-183)

ปัญหาหลักของการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) นอกจากปัญหาด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละคนที่ไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้ว่า ควรจะแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้เช่นใดนั้น ยังพบว่ามีปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่ง ก็คือ ทักษะการเป็นผู้นำทีมการเรียนรู้ (Team Leading) Parto and Leanne (2018, pp. 90 - 95) ได้อธิบายว่า การเรียนรู้เป็นทีมเป็นนวัตกรรมการสอนรูปแบบใหม่ที่สามารถจะฝึกประสบการณ์ในการทำงานจริงให้เกิดขึ้นระหว่างการเรียนได้ ปัญหาหลักที่พบ คือ นักศึกษาไม่เข้าใจบทบาทการเป็นหัวหน้าทีมในการเรียนรู้ที่ไม่ได้มีอำนาจสั่งการ หรือผลตอบแทน ดังเช่น หัวหน้าในทีมทำงานที่แท้จริงเมื่อไม่เข้าใจหลักการดังกล่าวจึงทำให้คนที่เป็หัวหน้ากลุ่มการเรียนรู้กลายเป็นผู้สั่งการในฐานะหัวหน้างาน ทำให้ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการเรียนรู้และความเข้าใจต่อเนื้อหาลดลง การศึกษาผลการวิจัยของ Machiel, et al. (2017, pp. 71 - 80) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในทีมการเรียนรู้ของทีมครูกับการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหรือการแสดงบทบาทการเป็นผู้นำการเรียนรู้ที่เหมาะสม จะสามารถกระตุ้นพฤติกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพได้ สร้างบรรยากาศแห่งการตัดสินใจร่วมกันที่สมาชิกในทีมทุกคนจะสามารถช่วยกันระดมสมอง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้ผลการเรียนรู้เป็นของทีมอย่างแท้จริงมิใช่เป็นของคนใดคนหนึ่ง ในทีม การเป็นผู้นำทีมการเรียนรู้ไม่ได้เน้นการสั่งการ แต่เน้นการแสดงความสามารถในทักษะที่ตนเองมีอยู่อย่างโดดเด่นในกลุ่ม เพื่อนำการเรียนรู้ในเพียงบางประเด็นเท่านั้น และการทำหน้าที่เป็นตัวกลาง (Mediators) ของผู้นำทีมการเรียนรู้

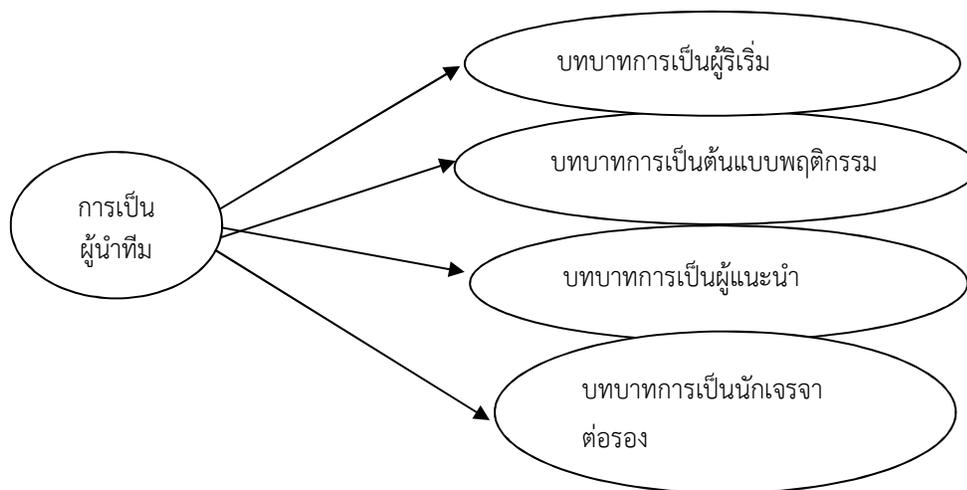
การเรียนรู้เป็นทีมเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์ต่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ นักนวัตกรรม และเป็นการเตรียมความพร้อมทักษะการทำงานในอนาคตให้กับผู้เรียน แต่หัวใจสำคัญนั้นการเป็นผู้นำทีมการเรียนรู้ แตกต่างอย่างมากจากการทำงานจริง เพราะผลลัพธ์ของการเรียนรู้เป็นทีม คือ องค์ความรู้ใหม่ ที่สมาชิกในทีมคนทุกคนได้ร่วมกันการแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทีมที่เหมาะสม ในฐานะการเป็นคนกลาง (Mediators) การเป็นผู้กระตุ้นเพื่อนร่วมทีมในประเด็นที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญ การเป็นนักเจรจาต่อรอง จะสามารถทำให้การเรียนรู้เป็นทีมประสบความสำเร็จได้ (Vangrieken, et al., 2016, pp. 275 - 298) การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเน้นที่จะทำการศึกษาลงถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีมในการเรียนรู้ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นความรู้พื้นฐานในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และการจัดการเรียนการสอนที่สนับสนุนรูปแบบการเรียนรู้เป็นทีมต่อไป เนื่องจากการศึกษาถึงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนของพฤติกรรม สามารถที่จะทำให้ทราบถึงโครงสร้างที่ชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นข้อสารสนเทศเพื่อการกำหนดนโยบายในการเสริมสร้างพฤติกรรม การกำหนดแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร ที่มีประสิทธิภาพได้ (Mahawong, et al., 2018, pp. 21- 31)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลององค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนขององค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีเพศและสาขาวิชาที่กำลังศึกษาแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การเรียนรู้เป็นทีมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วให้กับผู้เรียนได้ และยังเป็นการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันได้ (Decuype, et al., 2010, pp. 111-13) กิจกรรมการเรียนรู้ของทีม เป็นการอภิปรายร่วมกันจากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนรู้ การแก้ปัญหาร่วมกัน การบูรณาการความรู้ร่วมกัน (Kostopoulos, et al., 2013, pp. 1430 - 1461) การเป็นผู้นำทีมการเรียนรู้จึงมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากการเป็นหัวหน้างาน ในการวิจัยครั้งนี้ได้อาศัยแนวคิดของ Polzer (2004); Donnellon (2006) ที่ได้เสนอถึงโครงสร้างในเชิงพฤติกรรมของการเป็นผู้นำทีมที่ดีที่จะสามารถขับเคลื่อนความสำเร็จ และการเรียนรู้ของสมาชิกไปพร้อมกัน โดยได้เสนอว่า การเป็นผู้นำทีม (Team Leading) มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม (Leader as initiator) บทบาทการเป็นต้นแบบพฤติกรรม (Leader as model) บทบาทการเป็นผู้แนะนำ (Leader as Coaching) และบทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง (Leader as negotiator) จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำมากรอบแนวคิดในการศึกษาคั้งนี้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรี ที่เรียนในปีการศึกษา 1/2556 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 13,000 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นผู้นำทีม มี 4 องค์ประกอบหลัก บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม บทบาทการเป็นต้นแบบพฤติกรรม บทบาทการเป็นผู้แนะนำ และบทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรี ที่เรียนในปีการศึกษา 1/2556 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 280 คน กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการประมาณค่าพารามิเตอร์จากตัวแปรเชิงประจักษ์ในสัดส่วน 1 ต่อ 20 หน่วย (Jöreskog & Sörbom, 1996; Bollen, 1989) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรเชิงประจักษ์ จำนวน 14 ตัวแปร กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ เท่ากับ 280 คน และได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้สาขาวิชาที่กำลังศึกษาเป็นตัวแบ่งชั้นภูมิ (Stratified) โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลตามสัดส่วน (Proportion) ของสาขาวิชาที่กำลังศึกษา และเพศ ตามที่กำหนดไว้ในลักษณะไม่แตกต่างกัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 6 ระดับ (จริงน้อยที่สุด จริงน้อย จริงไม่จริง ไม่จริงมาก ไม่จริงมากที่สุด) จำนวน 14 ข้อคำถาม

3. ขั้นตอนและวิธีการสร้างเครื่องมือ

3.1 ดำเนินการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาโครงสร้างของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม (Team Leading) ในเชิงทฤษฎี โดยอาศัยแนวคิดหลักของ Polzer (2004); Donnellon (2006) ซึ่งได้เสนอสอดคล้องกันว่ามี 4 องค์ประกอบหลัก ตลอดจนศึกษาแนวคิดของนักวิชาการคนอื่นๆ ประกอบเพื่อให้แน่ใจว่าโครงสร้างหลักทั้ง 4 มีความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีอย่างแท้จริง

3.2 ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มนิสิตระดับปริญญาตรีเกี่ยวกับ “พฤติกรรมการเป็นหัวหน้าทีมการเรียนรู้” ระหว่างการเรียนและการทำกิจกรรมระหว่างการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนในชั้นเรียน จำนวน 10 คน โดยใช้โครงสร้างของพฤติกรรมตาม 3.1 เป็นประเด็นหลักในการสัมภาษณ์

3.3 สังเคราะห์นิยามศัพท์เฉพาะของพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยอาศัยองค์ความรู้จาก 3.1 และ 3.2 และได้พัฒนาแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวมจำนวน 14 ข้อคำถาม จำแนกได้เป็น 1) ด้านบทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม จำนวน 4 ข้อคำถาม 2) ด้านบทบาทการเป็นต้นแบบพฤติกรรม จำนวน 3 ข้อคำถาม 3) ด้านบทบาทการเป็นผู้แนะนำ จำนวน 3 ข้อคำถาม และ 4) ด้านบทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง จำนวน 4 ข้อคำถาม

3.4 หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยเทคนิคการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .60 ขึ้นไป หลังจากนั้นดำเนินการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminate Power) ด้วยเทคนิค Corrected Item Total Correlation และความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ด้วยเทคนิคการหาค่าความสอดคล้องภายในของครอนบาค (Cronbach Alpha) โดยการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน พบว่า

ข้อคำถาม จำนวน 14 ข้อคำถาม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .553 – .725 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .916

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมืออย่างเป็นทางการไปยังอาจารย์ผู้สอนคณะต่างๆ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 280 ฉบับ ตามจำนวนที่กำหนดไว้

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Confirm Factor Analysis) เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

5.2 เทคนิคการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Invariance Secondary Confirm Factor Analysis) เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

5.3 เทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3

ผลการวิจัย

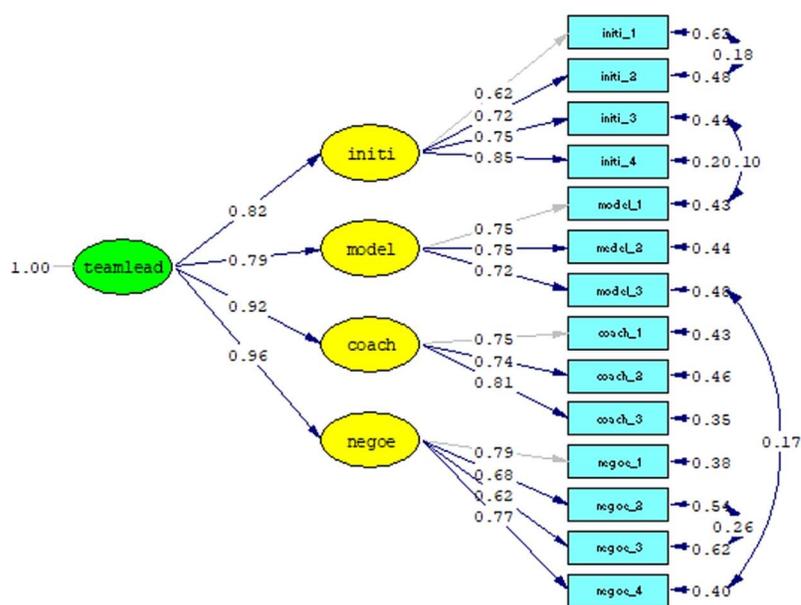
1. แบบจำลององค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยผู้วิจัยได้มีการปรับแก้แบบจำลอง (Model Adjust) โดยการยอมให้ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Θ) ของตัวแปรเชิงประจักษ์ จำนวน 4 คู่ ให้มีความสัมพันธ์ จึงพบว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงผลการวิเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Confirm Factor Analysis) ของแบบจำลององค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตัวแปรแฝง/เชิงประจักษ์	Factor Loading (λ)	Error (Θ)	t	R ²
บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม (initi)	.82	.33	9.32	.67
initi_1 เริ่มต้นเสนอแนวทางในการดำเนินงานของกลุ่มก่อนสมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่ม	.46	.62	-	.38
initi_2 เริ่มต้นทำงานก่อนสมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่ม	.62	.48	11.64	.52
initi_3 เริ่มต้นแสดงความคิดเห็นก่อนสมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่ม	.70	.44	9.70	.56
initi_4 เริ่มต้นจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มก่อนสมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่ม	.70	.28	10.35	.72
บทบาทการเป็นต้นแบบพฤติกรรม (model)	.79	.37	10.82	.63
model_1 เป็นแบบอย่างในการทำงานอย่างทุ่มเทให้กับสมาชิกในกลุ่ม	.63	.43	-	.57

ตัวแปรแฝง/เชิงประจักษ์	Factor Loading (λ)	Error (θ)	t	R ²
model_2 เป็นแบบอย่างในการให้อภัยความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ให้กับสมาชิกในกลุ่ม	.63	.44	11.26	.56
model_3 เป็นแบบอย่างในการกล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง ให้กับสมาชิกในกลุ่ม	.57	.48	10.99	.52
บทบาทการเป็นผู้แนะนำ(recom)	.92	.15	12.68	.85
recom_1 คอยให้คำแนะนำแก่สมาชิกในกลุ่ม แทนการตำหนิติเตียน	.65	.43		.57
recom_2 ให้คำแนะนำแก่สมาชิกในกลุ่มในการค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการ	.59	.46	11.87	.54
recom_3 ให้คำแนะนำแก่สมาชิกในกลุ่มในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	.68	.35	12.98	.65
บทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง (negoe)	.96	.07	14.06	.93
negoe_1 เป็นผู้ต่อรองกับสมาชิกกลุ่มอื่นๆ เพื่อประสิทธิภาพในงานของกลุ่ม	.66	.38		.62
negoe_2 โน้มน้าวให้สมาชิกในกลุ่มทำงานเพื่อกลุ่มได้	.60	.54	11.37	.46
negoe_3 เป็นผู้ต่อรองกับอาจารย์ แทนสมาชิกในกลุ่ม	.60	.62	10.16	.38
negoe_4 เป็นผู้ต่อรองสมาชิกในกลุ่มให้เสียสละเวลาส่วนตัวในการทำงาน	.62	.40	13.30	.60
$\chi^2 = 115.92$, $df = 69$, $p\text{-value} = .00035$; Relative $\chi^2 = 1.68$; $GFI = .94$; $AGFI = .91$; $RMR = .027$; $SRMR = .037$; $RMSEA = .049$; $CFI = .99$; $CN = 228.35$				

ตาราง 1 พบว่า องค์ประกอบหลักของพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม (Leader as initiator) บทบาทการเป็นต้นแบบพฤติกรรม (Leader as model) บทบาทการเป็นผู้แนะนำ (Leader as Coaching) และบทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง (Leader as negotiator) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .82, .79, .92 และ .96 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าแต่ละองค์ประกอบหลัก มีองค์ประกอบย่อย 3 – 4 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน มากกว่า .40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป ทุกองค์ประกอบย่อย แสดงผลการวิเคราะห์ดังภาพ 2



Chi-Square=115.92, df=69, P-value=0.00035, RMSEA=0.049

ภาพ 2 แบบจำลององค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. แบบจำลององค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่แปรเปลี่ยนไปในทุกเมทริกซ์ ระหว่างกลุ่มนิสิตเพศชาย และนิสิตเพศหญิง รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความไม่เปลี่ยนของแบบจำลอง (Invariance Secondary Confirm Factor Analysis) องค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างกลุ่มนิสิตเพศชาย (n=142) กับเพศหญิง (n=138)

เมทริกซ์ของแบบจำลอง	χ^2	df	P	Relative χ^2	ผลต่าง χ^2	ผลต่าง df	P ของผลต่าง
1. รูปแบบเดียวกัน	362.69	156	.00	2.32	-	-	-
2. LX ไม่แปรเปลี่ยน	360.76	166	.00	2.17	1.00	10	.25
3. LX และ TD ไม่แปรเปลี่ยน	360.88	170	.00	2.12	1.00	4	1.94
4. LX, TD และ PH ไม่แปรเปลี่ยน	368.63	174	.00	2.11	7.75	4	.10

ตาราง 2 พบว่า แบบจำลององค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างกลุ่มนิสิตเพศชายกับเพศหญิง มีรูปแบบ (Form) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (LX) ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของการวัด (TD) และความแปรปรวนขององค์ประกอบ (PH) ไม่แตกต่างกัน (P-Value ของ

	\bar{X}	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sheffe test
2. วิทยาศาสตร์สุขภาพ	4.32	.45	ภายในกลุ่ม	88.644	277	.320		
3. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4.61	.59	รวม	96.742	279			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 พบว่า นิสิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีมไม่แตกต่างกัน ($F = .391, P > .05$) แต่นิสิตที่เรียนสาขาวิชาที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีมแตกต่างกัน ($F=12.653, P < .05$) เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่า นิสิตที่เรียนสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี และสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีม มากกว่านิสิตสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัย พบว่า แบบจำลององค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่า มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ แสดงให้เห็นว่า แนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาแบบจำลองดังกล่าว ซึ่งได้พัฒนามาจาก Polzer (2004) ศาสตราจารย์จาก Harvard Business University และ Donnellon (2006) รองศาสตราจารย์จาก Management at Babson College ซึ่งเป็นนักวิชาการด้านการบริหารจัดการองค์กร ที่ได้เสนอถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการทำงานเป็นทีม (Team Work Behavioral) ที่มีประสิทธิภาพว่า มี 4 องค์ประกอบข้างต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาปรับใช้เพื่ออธิบายในบริบทการของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้อย่างเหมาะสม เพราะว่าไม่ว่าจะในฐานะการเป็นนิสิต หรือการทำงานเป็นทีมในองค์กรจริงก็ตาม ลักษณะของทีมงานนั้น ล้วนแต่จะต้องอาศัยความแตกต่างในด้านความสามารถของสมาชิกในทีมแต่ละคน เข้ามาเป็นตัวขับเคลื่อน ลดโครงสร้างการบังคับบัญชาจากแนวตั้ง (Top Down) ให้มาอยู่ในลักษณะของความเสมอภาคกัน ความเท่าเทียมกันในด้านสถานภาพ ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าว สอดคล้องกับบริบทของการทำงานเป็นทีมของนิสิต ที่มีผลตอบแทน คือ องค์ความรู้ คະแนน หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งแตกต่างจากการแสดงบทบาทหัวหน้างาน (Chief) ที่มีผลตอบแทนเป็นความก้าวหน้าในอาชีพ หรือกำไร ทั้งนี้ผู้นำทีมบริบทของการเป็นนิสิตนั้น ผู้นำไม่ได้มีอำนาจในการสั่งการ บังคับทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้สมาชิกในทีมได้ปฏิบัติงานตามคำสั่งซึ่งแตกต่างไปจากบริบทการทำงาน นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมของนิสิตเป็นกระบวนการหนึ่งของการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning Process) ซึ่งการเป็นผู้นำทีมไม่สามารถที่จะแสดงความรู้ ความสามารถในทุกหัวข้อที่เรียนรู้ได้ แต่จะแสดงออกอย่างโดดเด่นในประเด็นที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญ สนใจ และศึกษา เพื่อที่จะก่อให้เกิดการนำการเรียนรู้ให้กับเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม และขับเคลื่อนให้งานประสบความสำเร็จตามที่ได้กำหนดเป้าหมาย

นอกจากนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Machiel, et al. (2017, pp. 71 - 80) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้ของทีมครู อธิบายว่าครูซึ่งเป็นผู้นำทีมการเรียนรู้จะสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในโรงเรียน จะต้องเข้าใจถึงโครงสร้างของอำนาจหัวหน้าทีมที่เกิดขึ้นได้จากความเชื่อใจ

ร่วมใจกัน ไม่ใช่อำนาจที่เป็นทางการ พฤติกรรมการเป็นผู้นำที่ดีนั้น จะเน้นการจูงใจ การเป็นแบบอย่างที่ดีทดแทน การสั่งการ การโน้มน้าวด้วยการเจรจาภายในทีมเพื่อให้สมาชิกในทีมเห็นด้วย ผู้นำทีมจะทำให้ทีมชนะไปด้วยกัน แต่หัวหน้างานจะเป็นผู้รวบรวมงานแล้วประกาศชัยชนะ สอดคล้องกับ Drucker (1995) ที่อธิบายว่า การเป็นหัวหน้าทีม คือ การเป็นแบบอย่างให้สมาชิกในทีมปฏิบัติตาม และการให้คำแนะนำ ให้กำลังใจแก่สมาชิกในทีม เพื่อให้พวกเขาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน การที่หัวหน้าทีมจะขับเคลื่อนทีมงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น มีความแตกต่างจากหัวหน้างาน เพราะการใช้อำนาจสั่งการแบบหัวหน้างานนั้น ไม่สามารถทำให้ทีมงาน (Team) ประสบความสำเร็จ แต่การทำงานร่วมกันเป็นทีมจะเน้นการให้เกียรติระหว่างกันการขับเคลื่อนทรัพยากรที่มีอยู่ (Resource) ไปด้วยกัน เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ก็ค้นพบเช่นเดียวกันว่า การเป็นหัวหน้าทีมในบริบทของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ก็จะต้องให้ความสำคัญกับสถานภาพที่เท่าเทียมกันภายในทีม การแนะนำสมาชิกภายในทีมแทนการตำหนิติเตียนกัน ซึ่งเป็นการทำลายบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน การเป็นนักเจรจาทั้งภายในทีมและกับคนนอกทีม เช่น อาจารย์ ตลอดจนการเป็นผู้ริเริ่มเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนงานของทีมก่อนสมาชิกคนอื่นๆ

2. ผลการวิจัย พบว่า แบบจำลององค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่แปรเปลี่ยนไปตามเพศของนิสิต หรือกล่าวได้ว่า ไม่ว่าจะ เป็นนิสิตเพศชาย หรือนิสิตเพศหญิง ก็ล้วนแต่มีโครงสร้างในเชิงองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะว่าการเป็นหัวหน้าทีมการเรียนรู้ ในการเรียนรายวิชาต่างๆ สถานภาพทางเพศ ไม่ได้มีผลสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าทีม เหมือนกับการทำงานอื่นๆ เช่น การเป็นนักดับเพลิง ที่อาจจะพบว่า เพศชาย อาจจะมีศักยภาพการเป็นหัวหน้าทีมมากกว่าเพศหญิง เพราะมีสรีระทางร่างกายที่แข็งแรงกว่า มีบุคลิกภาพด้านความเด็ดขาด การตัดสินใจในสถานการณ์คับขันที่ได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าเพศหญิง แต่การเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตนั้น อาศัยทักษะทางสังคมพื้นฐาน ที่ไม่ว่าเพศหญิง หรือเพศชาย ก็สามารถจะแสดงออกได้อย่างเท่าเทียมกัน ไม่ได้ผูกติดกับสรีระทางร่างกาย หรือค่านิยมทางสังคม ดังเช่นแนวคิดของ Day, et al. (2006, pp. 211-216) ที่อธิบายว่า การเป็นผู้นำทีมในองค์กร มีความแตกต่างจากการเป็นหัวหน้างานในองค์กร ซึ่งการเป็นผู้นำทีม นั้น จะอาศัยทักษะทางสังคมในการประสานงาน การสร้างความร่วมมือร่วมใจภายในทีม ซึ่งทักษะดังกล่าว อาศัยประสบการณ์ด้านทักษะชีวิตที่ผ่านมาของผู้นำทีมแต่ละคน ซึ่งมักจะพบว่า ผู้นำทีมที่เคยผ่านประสบการณ์การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง (Conflict) เป็นประจำจะมีทักษะการเป็นหัวหน้าทีมที่ดีได้ ซึ่งแนวคิดดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า สถานภาพทางเพศ ไม่ได้เป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้โครงสร้างของพฤติกรรมกรรมการเป็นหัวหน้าทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีการแปรเปลี่ยนไปได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Massachusetts Institution Technology (2008) ซึ่งได้ผลิตคู่มือในการสร้างทีม (Guide for Creating Teams) ที่อธิบายว่า การเลือกหัวหน้าทีมจะต้องเลือกจากผู้ที่มีทักษะทางสังคมสูง (Height Social Skill) เพราะในสถานการณ์การทำงานเป็นทีม นั้นจำเป็นที่จะต้องมีการประสานงานเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในทีมที่มีความสามารถแตกต่างกัน ได้แสดงศักยภาพที่จำเป็นต่อความสำเร็จของทีมให้มากที่สุด ซึ่งแนวคิดดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า สถานภาพทางเพศไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่จะสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นต่อโครงสร้างของพฤติกรรมกรรมการเป็นหัวหน้าทีมได้ สอดคล้องกับ Pun (2012) ที่อธิบายเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบร่วมมือกันว่าในการเรียนรู้ร่วมกันนั้น สมาชิกในทีมจะสลับกันเป็นหัวหน้าทีมตามความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับโจทย์การเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Youjaiyen and Tummata (2011, pp. 166-183) ที่ได้อภิปรายผลการวิจัยไว้ว่า การเรียนรู้เป็นทีม ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมในการระดมสมองร่วมกัน คนที่มีทักษะในการโน้มน้าวสูง ซึ่งไม่ว่าจะเป็นสถานภาพใด เชี่ยวชาญด้านใดก็ล้วนแต่จะสามารถแสดงทักษะในฐานะของการเป็นหัวหน้าทีมการเรียนรู้ที่ดีได้ไม่แตกต่างต่างกัน จากแนวคิดดังกล่าว แสดง

ให้เห็นได้ว่า สถานภาพทางเพศ ไม่ได้มีผลต่อโครงสร้างการเป็นหัวหน้าทีมแนวคิดดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า สถานภาพทางเพศไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะแบ่งแยกโครงสร้างการแสดงบทบาทหัวหน้าทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

3. ผลการวิจัย พบว่า นิสิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีมไม่แตกต่างกัน แต่นิสิตที่มีสาขาวิชาที่กำลังศึกษาที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีมแตกต่างกัน เป็นเพราะว่าในมิติของเพศนั้น ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้เป็นทีมหรือการเป็นผู้นำทีม เพราะการเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเนื้อหาในสาขาใดๆ ก็ตามมิติด้านเพศไม่ได้เป็นข้อจำกัดในการเรียนรู้แบบเป็นทีมหรือการเป็นผู้นำทีม การเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นนิสิตเพศหญิงหรือเพศชายก็ล้วนแต่จะสามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทีมการเรียนรู้ได้ไม่แตกต่างกัน แต่ในขณะเดียวกัน มิติด้านสาขาวิชา กลับพบว่ามีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีม ซึ่งการวิจัยครั้งนี้พบว่านิสิตที่เรียนในสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี และเรียนในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จะมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีมที่สูงกว่า นิสิตที่เรียนสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ อาจเป็นเพราะว่าการเรียนในสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี และสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นสาขาที่ต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันค่อนข้างสูง การสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน ต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันค่อนข้างสูง แต่ในขณะเดียวกัน การเรียนในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ อาจจะต้องอาศัยทักษะการเรียนรู้จากการทดลอง การศึกษาค้นคว้าจากตำราด้วยตัวเองที่มากกว่า จึงส่งผลทำให้พฤติกรรมการเป็นผู้นำทีม มีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่านิสิตสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี และเรียนในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Burke and Stagl (2006, pp. 228-307) ที่ได้ทำการวิเคราะห์เมตา (Meta-Analysis) ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีม ที่พบว่า สาขาวิชาที่ผู้นำสำเร็จการศึกษามา มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีม ในงานวิจัยดังกล่าว ให้เหตุผลว่า การเรียนในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน เนื้อหาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการหล่อหลอมพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมาตั้งแต่ในรั้วมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับ Lisette, et al. (2016, pp. 115 - 126) ที่อธิบายว่า การเรียนรู้เป็นทีมมีความเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ตามความสามารถของผู้เรียน (Competence-Based Education) โดยพบว่า ผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนรู้ด้านสังคมศาสตร์ หรือมีทักษะทางสังคมที่สูง จะมีความสามารถในการเรียนรู้เป็นทีม การทำงานร่วมกัน มากกว่าผู้เรียนที่มีความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ ในงานวิจัยดังกล่าว ให้เหตุผลว่า ธรรมชาติของการเรียนด้านสังคมศาสตร์ มีโอกาสจะมีปฏิสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง แนวคิดดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า สาขาวิชาที่แตกต่างกันของนิสิตมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 อาจารย์ผู้สอนสามารถนำโครงสร้างองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ที่ค้นพบไปใช้ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การทำงานเป็นทีม โดยการชี้แนะให้ผู้เรียนได้เข้าใจถึงบทบาททั้ง 4 ด้าน ระหว่างการทำกิจกรรมร่วมกันของนิสิต อาจารย์ผู้สอนควรจะกำลังถึงการแสดงพฤติกรรมตามโครงสร้างดังกล่าวเป็นประจำ เพื่อเป็นการเตือนกลุ่มผู้เรียน

1.2 ควรเน้นการเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นหัวหน้าทีม หรือการทำงานเป็นทีม ในกลุ่มนิสิตที่เรียนในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพให้เพิ่มมากขึ้น โดยส่งเสริมให้เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอนทั้งหมด ให้นิสิตได้ทำร่วมกันเป็นทีมให้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับนโยบาย และการสอนในชั้นเรียนของอาจารย์ เพื่อผลักดันให้นักศึกษาได้มีการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม และการเป็นหัวหน้าทีมการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น (Short Course) ให้กับนิสิตในชั้นปีที่ 1 ในช่วงก่อนที่จะเปิดภาคเรียน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนในระดับอุดมศึกษาที่จะต้องมีการเรียนรู้ในรูปแบบทีมการเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม มากยิ่งขึ้น

References

- Burke, C. S., & Stagl, C. K. (2006). What type of leadership behaviors are functional in teams a meta-analysis. *The Leadership Quarterly*, 17(3), 228 – 307.
- Bollen, K. A., (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.
- Day, V. D., Gronn, P., & Salas, E. (2006). Leadership in team-based organizations: On the threshold of a new era. *The Leadership Quarterly*, 17(3), 211–216.
- Decuyper, S., Dochy, F., & Van, D. B. P. (2010). Grasping the dynamic complexity of team learning: An integrative model for effective team learning in organizations. *Educational Research Review*, 5(2), 111 – 133.
- Drucker, F. P. (1995). *Managing in a time of great change*. New York: Dutton.
- Donnellon, A. (2006). *Leading teams*. Boston: Harvard Business School Press.
- Jöreskog, K., & Sörbom, D. (1996). *LISREL 8: User's reference guide*. Chicago, IL: Scientific Software International.
- Kostopoulos, K. C., Spanos, Y. E., & Prastacos, G. P. (2013). Structure and function of team learning emergence: A multilevel empirical validation. *Journal of Management*, 39(6), 1430 – 1461.
- Kachintorn, U. (2018). *The direction of higher education to support the progress of Thailand*. Retrieved March 20, 2018, from <http://www.moe.go.th/websm/2018/1/2-02-61.pdf> (in Thai)
- Lisette, W., Eva, M. K., Marianne, V. W., & Rob, F. P. (2016). Team learning and its association with the implementation of competence-based education. *Teaching and Teacher Education*, 56, 115-126.
- Laisema, S (2015). *Ubiquitous learning environment-based virtual collaborative learning system for creative problem solving to enhance creative thinking and collaboration skills* (Doctoral dissertation). Bangkok: King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in Thai)

- Machiel, B., Piety, R., Renate, W., & Martin, M. (2017). Fostering teachers' team learning: An interplay between transformational leadership and participative decision-making? *Teaching and Teacher Education, 65*, 71-80.
- Massachusetts Institution Technology. (2008). *Guide for creating teams: Types of teams and groups*. Retrieved June 25, 2008, from <http://web.mit.edu/is/competency/guide/differences.html>
- Mahawong, K., Nguenyuang, S., & Srisuk, K. (2018). Analysis of factors and indicators of the participatory action supervision process to promote internal quality assurance in The Primary Education Service Area Office. *Journal of Education Naresuan University, 20(2)*, 21 – 31. (in Thai)
- Minanon, R., Pornsumritchok, J., Punyadee, J., Wiwathakamonchai, A., & Kemathad, C. (2013). Factors influence the teaching and learning of nursing students in the principles and techniques of nursing subject, Borommarajonani College of Nursing, Chiang Mai. *Nursing Journal, 40(4)*, 126 – 138. (in Thai)
- Pavavimol, A. (2017). *Direction and policy of higher education with driving the country*. Retrieved March 20, 2018, from http://www.plan.nu.ac.th/2012/AllDocuments/dep_Evaluative FollowUp/นโยบายและทิศทางการอุดมศึกษาไทย.pdf (in Thai)
- Parto, S. K., & Leanne, C. (2018). An innovative addition to team-based-learning pedagogy to enhance teaching and learning: students' perceptions of team exams. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning, 10(1)*, 90-95.
- Pun, S. K. (2012). Collaborative learning: A means to creative thinking in design. *International Journal of Education and Information Technologies, 1(1)*, 33-43.
- Polzer, R. J. (2004). *Creating team with an edge*. Boston: Harvard Business School Press.
- Saenboonsong, S. & Saelee, S. (2017). The effects of a blended learning using project based learning process to enhance creative products and teamwork skill of education student majoring in computer education. *Journal of graduate studies Valaya Alongkorn Rajabhat University, 11(3)*, 195 – 207. (in Thai)
- Vangrieken, K., Dochy, F., & Raes, E. (2016). Team learning in teacher teams: Team entitativity as a bridge between teams-in-theory and teams-in-practice. *European Journal of Psychology of Education, 31(3)*, 275 - 298.
- Youjaiyen, T., & Tummata, T. (2011). The Development of Knowledge Sharing in Blended Training Model based on Team Learning to Develop a Marketing Innovations and Knowledge Sharing Behaviors for Life Insurance Personnel. *Silpakorn Educational Research Journal, 3(1,2)*, 166 - 183. (in Thai)