



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินการทำงานร่วมกัน

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติสุดา ศรีสุข อาจารย์ประจำภาควิชาประเมินและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 2) ดร.วรรณดี สุทธิรินรากร นักวิจัย สถาบันค้นคว้าและพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหาร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- 3) ดร.กรรณิกา คำดี นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ (ชำนาญการ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- 4) ดร.จิราภา ศรีกาฬสินธุ์ ผู้อำนวยการศูนย์สนเทศและแนะนำอาชีพ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
- 5) ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุนทรี คนเที่ยง อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 6) อาจารย์กัมปนาท บริบูรณ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแผนการจัดปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติสุดา ศรีสุข อาจารย์ประจำภาควิชาประเมินและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินการทำงานร่วมกัน

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามมี 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบบันทึกข้อมูลส่วนตัว

ชุดที่ 2 แบบประเมินการทำงานร่วมกันของบุคลากร

2. กรุณาอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามแต่ละชุดโดยละเอียด และกรุณาตอบทุกข้อคำถามเพื่อให้คำตอบที่สมบูรณ์ อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการวิเคราะห์ที่ได้จริง

ชุดที่ 1 แบบบันทึกข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน () หรือ เติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านอายุ ปี
2. ท่านทำงานในตำแหน่ง
3. ประสบการณ์การทำงาน ปี
4. วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ท่านได้รับ

()

() ปริญญาตรี สาขา.....

() ปริญญาโท สาขา

ชุดที่ 2 แบบประเมินการทำงานร่วมกันของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดทีละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับสิ่งที่ท่านปฏิบัติ และ/หรือ ตรงกับความนึกคิดของท่าน โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ปฏิบัติและ/หรือตรงกับความนึกคิดของท่านมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ปฏิบัติและ/หรือตรงกับความนึกคิดของท่านมาก

ระดับ 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ปฏิบัติและ/หรือตรงกับความนึกคิดของท่านปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ปฏิบัติและ/หรือตรงกับความนึกคิดของท่านน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ปฏิบัติและ/หรือตรงกับความนึกคิดของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่าง ลักษณะการเลือกตอบ

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1
1	ท่านยิ้มทักทายเพื่อนร่วมงานก่อนเสมอ	/				

หมายความว่า ข้อความนี้ตรงกับสิ่งที่ท่านปฏิบัติมากที่สุด

แบบประเมินชุดนี้มีทั้งหมด 60 ข้อ กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1
1	ในการทำงานร่วมกัน ท่านสามารถทำตนเป็นผู้นำที่ดีได้ในสถานการณ์นั้นๆ					
2	ในการทำงานร่วมกัน ท่านสามารถทำตนเป็นผู้ตามที่ดีได้ในสถานการณ์นั้นๆ					
3	ผู้ร่วมงานทุกคนล้วนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของทีม					
4	ในการมอบหมายงาน ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ					
5	ท่านเชื่อว่าผู้ร่วมงานที่มีอายุงานหรือตำแหน่งน้อยกว่าสามารถเป็นผู้นำที่ดีได้					
6	เมื่อมีความเข้าใจไม่ตรงกันเกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงาน ท่านทำหน้าที่เป็นผู้ประสานให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกันอยู่เสมอ					
7	ท่านทราบวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงานก่อนการปฏิบัติงาน					
8	ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานของท่าน					
9	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน					
10	ถึงแม้ท่านไม่เห็นด้วยกับวัตถุประสงค์บางประการของทีมงาน แต่ท่านก็ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด					
11	ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่ทีมงานวางไว้เสมอ					
12	การแบ่งหน้าที่ในการทำงานให้ชัดเจน ทำให้ท่านสามารถทำงานตามเป้าหมายของทีมได้ดี					

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1
13	ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
14	ท่านยินดีรับฟังคำวิจารณ์จากผู้ร่วมงาน					
15	ท่านพูดจากับผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ					
16	เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด ท่านยอมรับในความผิดนั้น					
17	เมื่อท่านไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านซักถามจนได้รับความกระจ่าง					
18	ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แม้ไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน					
19	ท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจอยู่เสมอ					
20	ท่านยินดีและเต็มใจให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานอยู่เสมอ					
21	ท่านเชื่อว่าการสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานเป็นทีม					
22	ท่านยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานเสมอ					
23	ท่านไว้วางใจในความรับผิดชอบของผู้ร่วมงาน					
24	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงาน ท่านพยายามปรับความเข้าใจกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ					

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1
25	ท่านชอบทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน					
26	ท่านเชื่อว่าความร่วมมือกันของผู้ร่วมงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
27	ท่านยินดีที่จะเสนอความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน โดยไม่ต้องรอให้มีการขอความช่วยเหลือ					
28	ท่านนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มาพิจารณาในการปรับปรุงการทำงานเสมอ					
29	ท่านสามารถแสดงความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
30	ท่านทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้ทุกคน					
31	การยอมรับฟังความคิดเห็นตามหลักเหตุผลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน					
32	ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย					
33	กฎระเบียบในการทำงานควรมีการยืดหยุ่น เมื่อพบว่าก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการทำงาน					
34	ท่านนำความรู้และวิทยาการใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนมาเสนอให้ผู้ร่วมงานทราบอยู่เสมอ					
35	ท่านมีส่วนในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานอยู่เสมอ					
36	ผู้นำที่ดีควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีอิสระในการซักถามหรือแสดงความคิดเห็น					

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1
37	ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น					
38	ท่านให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ					
39	เมื่อมีการประชุม ท่านเข้าร่วมประชุมอย่างสม่ำเสมอ					
40	ท่านพูดคุยเกี่ยวกับแผนงานจนเข้าใจตรงกันก่อนปฏิบัติงาน					
41	ท่านคิดว่าการประชุมปรึกษาหารือในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนางาน					
42	ท่านประเมินผลงานของท่าน หลังจากการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นทุกครั้ง					
43	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านพยายามแก้ปัญหาโดยไม่ทอดทิ้ง					
44	การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีความสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพงานของท่าน					
45	เมื่อมีการนำวิทยาการใหม่ๆ ในการทำงาน ท่านเอาใจใส่ที่จะเรียนรู้ในสิ่งนั้นอยู่เสมอ					
46	ท่านช่วยสอดแทรกความรู้ใหม่ๆ เมื่อมีการอภิปรายปัญหาในการทำงานของสถานศึกษาของท่านเสมอ					
47	ท่านฝึกฝนตนเองให้เกิดความชำนาญในสิ่งที่ท่านยังขาดความชำนาญเสมอ					
48	ท่านช่วยจัดหา ทำการค้นคว้าแหล่งความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเสมอ					

ข้อที่	ข้อความ	5	4	3	2	1
49	ท่านแสดงท่าทีที่เป็นมิตรกับทุกคนในที่ทำงาน					
50	ท่านคิดว่าความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมีความสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน					
51	ท่านยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคลและยอมรับว่าทุกคนมีทั้งส่วนที่ดีและไม่ดี					
52	ท่านปรึกษาเรื่องการทำงานกับผู้ร่วมงานเสมอ					
53	ท่านเอาใจใส่ในทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน					
54	ท่านให้อภัยและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้แก้ไขข้อบกพร่องของตนเองเสมอ					
55	ท่านสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจในการกระทำของท่าน					
56	ท่านฟังอย่างเป็นกลางโดยไม่นำความรู้สึกของตนไปปะปน					
57	ท่านตรวจสอบความเข้าใจของผู้ฟังเป็นระยะๆ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ฟังได้รับข้อความสนทนาที่ถูกต้อง					
58	ท่านสบตากับผู้ร่วมงาน เมื่อมีการพูดคุยกันเสมอ					
59	ท่านใช้เหตุผลในการอธิบายให้เพื่อนร่วมงานฟัง โดยไม่ใช้อารมณ์					
60	ท่านสังเกตปฏิกิริยาของผู้ฟังเสมอ เมื่อสนทนาด้วยกัน					

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2. แผนการจัดปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน

ระยะก่อนปฏิบัติการ ครั้งที่ 1	การสำรวจปัญหาและคัดเลือกกลุ่มประชากร
วัตถุประสงค์	1. เพื่อสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของกลุ่มประชากร ตลอดจนกำหนดเป็นหัวข้อในการจัดปฏิบัติการ 2. เพื่อแบ่งกลุ่มประชากรให้สอดคล้องกับความสอดคล้องในการ ปฏิบัติงาน
วิธีดำเนินการ	1. ประชุมและอภิปรายถึงสภาพปัญหาและความสำคัญ 2. ประชุมหามติในการจัดแบ่งกลุ่มทำงานร่วมกัน
ผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง	1. หัวข้อในการจัดปฏิบัติการ 2. กลุ่มทำงานและรายชื่อสมาชิกในกลุ่ม
เวลาดำเนินการ	วันอาทิตย์ที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2548 เวลา 9.00 – 11.30 น.

ระยะก่อนปฏิบัติการ ครั้งที่ 2	การกำหนดรูปแบบการส่งเสริมการทำงานร่วมกันของกลุ่มประชากร
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้กลุ่มประชากรได้ยอมรับและเข้าใจถึงรูปแบบการส่งเสริมการทำงานร่วมกันที่จะดำเนินการ 2. เพื่อให้กลุ่มประชากรมีความตระหนักและเข้าใจในปัญหา ตลอดจนสมัครใจที่จะร่วมกันกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว
วิธีดำเนินการ	สนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่ออภิปรายถึงสภาพปัญหาและแนวทางการทำงานร่วมกันที่เหมาะสมกับกลุ่ม
ผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง	1. หัวข้อรูปแบบการส่งเสริมการทำงานร่วมกันของกลุ่มประชากร 2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเพื่ออภิปรายสภาพปัญหา
เวลาดำเนินการ	กลุ่มงานอนุบาล วันอาทิตย์ที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2549 เวลา 8.30 – 11.00 น.
	กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 1 วันอาทิตย์ที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2549 เวลา 11.30 – 14.00 น.
	กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 2 วันอาทิตย์ที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2549 เวลา 14.30 – 17.00 น.

ปฏิบัติการครั้งที่ 1	การกำหนดวิสัยทัศน์สถานศึกษา
วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อประเมินการทำงานร่วมกันด้านการร่วมคิด การร่วมมือ การร่วมใจ และการร่วมพัฒนาของกลุ่มประชากรก่อนเริ่มปฏิบัติการ 2. เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มประชากรมีพัฒนาการในการร่วมคิด ได้แก่ การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับ 3. เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มประชากรมีพัฒนาการในการร่วมคิด ได้แก่ การตระหนักรู้ถึงความสำคัญและบทบาทในการทำงานร่วมกัน
เนื้อหา	<ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน 2. การวางแผนโครงการ/กิจกรรมประจำปีการศึกษา 2549
กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้กลุ่มประชากรทำแบบประเมินการทำงานร่วมกันเป็นเวลา 20 นาที 2. ให้กลุ่มประชากรให้กลุ่มประชากรร่วมกันอภิปราย กำหนดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน 3. ให้กลุ่มประชากรร่วมกันเสนอหัวข้อโครงการประจำปีการศึกษา 2549 พร้อมทั้งให้กำหนดบทบาทผู้รับผิดชอบ
วิธีการประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าระดับคะแนนการทำงานร่วมกันด้าน การร่วมคิด การร่วมมือ การร่วมใจ และการร่วมพัฒนาของกลุ่มประชากรก่อนเริ่มปฏิบัติการ 2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท
ระยะเวลาที่ใช้	วันเสาร์ที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2549 เวลา 9.00 – 15.00 น.
ผู้นำปฏิบัติการ	ผู้จัดการ โรงเรียน

ปฏิบัติการครั้งที่ 2	ภาพรวมของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้กลุ่มประชากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาในทิศทางเดียวกัน 2. เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มประชากรมีพัฒนาการในการร่วมพัฒนา ได้แก่ การร่วมทบทวนและประเมินผลงาน 3. เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มประชากรมีพัฒนาการในการร่วมใจ ได้แก่ การเปิดใจกว้างและเผชิญหน้าอย่างสร้างสรรค์ 4. เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มประชากรมีพัฒนาการในการร่วมมือ ได้แก่ การให้ความร่วมมือและรับมือกับความขัดแย้ง
เนื้อหา	<ol style="list-style-type: none"> 1. ภาพรวมของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2. การวิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษา
กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยากรบรรยายภาพรวมและขอบเขตในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2. วิทยากรให้กลุ่มประชากรร่วมทบทวนองค์ประกอบที่มีว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ 3. วิทยากรวิพากษ์ถึงประสิทธิภาพขององค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ และโครงสร้างหลักสูตร 4. วิทยากรให้กลุ่มประชากรร่วมกันจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของแต่ละช่วงชั้นให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน
วิธีการประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. แบบรายงานตนเอง 2. การมีส่วนร่วมในการทบทวน 3. การมีส่วนร่วมในการเปิดใจกว้าง 4. การร่วมมือและจัดการกับความขัดแย้งในการพิจารณาโครงสร้างหลักสูตร
ระยะเวลาที่ใช้	วันเสาร์ที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2549 เวลา 9.00 – 15.00 น.
ผู้นำปฏิบัติการ	ศึกษานิเทศก์ประดิษฐ์ อินทร์บุรี และ ศึกษานิเทศก์ศรีทูล ถาชัย

ปฏิบัติภารกิจครั้งที่ 3	การจัดทำผลการเรียนรู้รายปี และสาระการเรียนรู้รายปี
วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้กลุ่มประชากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดทำผลการเรียนรู้รายปี และสาระการเรียนรู้รายปี 2. เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มประชากรมีพัฒนาการในการร่วมคิด ได้แก่ การแบ่งบทบาทในการทำงาน และกำหนดเป้าหมายของการทำงาน 3. เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มประชากรมีพัฒนาการในการร่วมมือ ได้แก่ การให้ความร่วมมือและรับมือกับความขัดแย้งและการสื่อสารเพื่อประสานงานที่ดี 4. เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มประชากรมีพัฒนาการในการร่วมใจ ได้แก่ การช่วยเหลือสนับสนุนและไว้วางใจซึ่งกัน และการมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม 5. เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มประชากรมีพัฒนาการในการร่วมพัฒนา ได้แก่ การมีการดำเนินการที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม
เนื้อหา	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลการเรียนรู้รายปีและสาระการเรียนรู้รายปี 2. แนวทางการจัดทำคำอธิบายรายวิชา
กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยากรแนะนำวิธีการจัดทำผลการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้รายปี 2. วิทยากรให้กลุ่มประชากรร่วมกันจัดทำผลการเรียนรู้รายปี และสาระการเรียนรู้รายปีหนึ่งหมวดสาระต่อกลุ่ม (ทีมต้องเลือกแบ่ง) 3. วิทยากรแนะนำภาพรวมของคำอธิบายรายวิชา 4. วิทยากรให้กลุ่มประชากรแต่ละกลุ่มกลับไปจัดทำคำอธิบายรายวิชาเพื่อนำมาใช้ในปฏิบัติการครั้งต่อไป
วิธีการประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลการเรียนรู้รายปี และสาระการเรียนรู้รายปี 2. การมีส่วนร่วมในการร่วมคิด 3. การมีส่วนร่วมในการร่วมมือ 4. การมีส่วนร่วมในการร่วมใจ 5. การมีส่วนร่วมในการร่วมพัฒนา
ระยะเวลาที่ใช้	กลุ่มงานอนุบาล วันเสาร์ที่ 25 กุมภาพันธ์ 2549 เวลา 9.00-12.00 น.
	กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 1 วันเสาร์ที่ 25 กุมภาพันธ์ 2549 เวลา 13.00-16.00 น.
	กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 2 วันอาทิตย์ที่ 26 กุมภาพันธ์ 2549 เวลา 9.00-12.00 น.
ผู้นำปฏิบัติการ	กลุ่มงานอนุบาล ศึกษานิเทศก์สุภาพร สารประดิษฐ์
	กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 1 ศึกษานิเทศก์สมชัย แซ่เจ็ย
	กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 2 ศึกษานิเทศก์ประดิษฐ์ อินทร์บุรี

ปฏิบัติการครั้งที่ 4	การจัดหน่วยการเรียนรู้
วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้กลุ่มประชากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ 2. เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มประชากรมีพัฒนาการในการร่วมคิด ได้แก่ การแบ่งบทบาทในการทำงาน และกำหนดเป้าหมายของการทำงาน 3. เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มประชากรมีพัฒนาการในการร่วมมือ ได้แก่ การให้ความร่วมมือและรับมือกับความขัดแย้งและการสื่อสารเพื่อประสานงานที่ดี 4. เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มประชากรมีพัฒนาการในการร่วมใจ ได้แก่ การเปิดใจกว้าง ช่วยเหลือและไว้วางใจซึ่งกัน และการมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม 5. เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มประชากรมีพัฒนาการในการร่วมพัฒนา ได้แก่ การมีการดำเนินการที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม และการทบทวนร่วมกัน
เนื้อหา	<ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดหน่วยการเรียนรู้
กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยากรแนะนำวิธีการจัดหน่วยการเรียนรู้ปี 2. วิทยากรให้กลุ่มประชากรร่วมกันจัดทำหน่วยการเรียนรู้หนึ่งหมวดสาระใน 1 ระดับชั้นการศึกษาต่อกลุ่ม
วิธีการประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. หน่วยการเรียนรู้ 2. การมีส่วนร่วมในการร่วมคิด 3. การมีส่วนร่วมในการร่วมมือ 4. การมีส่วนร่วมในการร่วมใจ 5. การมีส่วนร่วมในการร่วมพัฒนา
ระยะเวลาที่ใช้	<p>กลุ่มงานอนุบาล วันเสาร์ที่ 11 มีนาคม 2549 เวลา 9.00-12.00 น.</p> <p>กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 1 วันเสาร์ที่ 11 มีนาคม 2549 เวลา 13.00-16.00 น.</p> <p>กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 2 วันอาทิตย์ที่ 12 มีนาคม 2549 เวลา 9.00-12.00 น.</p>
ผู้นำปฏิบัติการ	<p>กลุ่มงานอนุบาล ศิกษานิเทศก์สุภาพร สารประดิษฐ์</p> <p>กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 1 ศิกษานิเทศก์สมชัย แซ่เจ็ย</p> <p>กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 2 ศิกษานิเทศก์ประดิษฐ์ อินทร์บุรี</p>

ปฏิบัติการครั้งที่ 5	การจัดหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ						
วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้กลุ่มประชากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ 2. เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มประชากรมีพัฒนาการในการร่วมคิด ได้แก่ การแบ่งบทบาทในการทำงาน และกำหนดเป้าหมายของการทำงาน 3. เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มประชากรมีพัฒนาการในการร่วมมือ ได้แก่ การให้ความร่วมมือและรับมือกับความขัดแย้งและการสื่อสารเพื่อประสานงานที่ดี 4. เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มประชากรมีพัฒนาการในการร่วมใจ ได้แก่ การเปิดใจกว้าง ช่วยเหลือและไว้วางใจซึ่งกัน และการมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม 5. เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มประชากรมีพัฒนาการในการร่วมพัฒนา ได้แก่ การมีการดำเนินการที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม และการทบทวนร่วมกัน 						
เนื้อหา	<ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ 						
กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยากรแนะนำวิธีการจัดหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ 2. วิทยากรให้กลุ่มประชากรร่วมกันจัดทำผังมโนทัศน์ของการเรียนรู้แบบบูรณาการอย่างน้อย 1 หัวข้อ จากนั้นให้เลือกหัวข้อที่สนใจ 3. วิทยากรให้กลุ่มประชากรร่วมกันจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เลือกไว้ 						
วิธีการประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. หน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ 1 เรื่อง 2. การมีส่วนร่วมในการร่วมคิด 3. การมีส่วนร่วมในการร่วมมือ 4. การมีส่วนร่วมในการร่วมใจ 5. การมีส่วนร่วมในการร่วมพัฒนา 						
ระยะเวลาที่ใช้	<table border="1"> <tr> <td>กลุ่มงานอนุบาล</td> <td>วันจันทร์ที่ 20 มีนาคม 2549 เวลา 9.00-12.00 น.</td> </tr> <tr> <td>กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 1</td> <td>วันจันทร์ที่ 20 มีนาคม 2549 เวลา 13.00-16.00 น.</td> </tr> <tr> <td>กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 2</td> <td>วันอังคารที่ 21 มีนาคม 2549 เวลา 9.00-12.00 น.</td> </tr> </table>	กลุ่มงานอนุบาล	วันจันทร์ที่ 20 มีนาคม 2549 เวลา 9.00-12.00 น.	กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 1	วันจันทร์ที่ 20 มีนาคม 2549 เวลา 13.00-16.00 น.	กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 2	วันอังคารที่ 21 มีนาคม 2549 เวลา 9.00-12.00 น.
กลุ่มงานอนุบาล	วันจันทร์ที่ 20 มีนาคม 2549 เวลา 9.00-12.00 น.						
กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 1	วันจันทร์ที่ 20 มีนาคม 2549 เวลา 13.00-16.00 น.						
กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 2	วันอังคารที่ 21 มีนาคม 2549 เวลา 9.00-12.00 น.						
ผู้นำปฏิบัติการ	<table border="1"> <tr> <td>กลุ่มงานอนุบาล</td> <td>ศึกษานิเทศก์สุภาพร สารประดิษฐ์</td> </tr> <tr> <td>กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 1</td> <td>ศึกษานิเทศก์สมชัย แซ่เจีย</td> </tr> <tr> <td>กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 2</td> <td>ศึกษานิเทศก์ประดิษฐ์ อินทร์บุรี</td> </tr> </table>	กลุ่มงานอนุบาล	ศึกษานิเทศก์สุภาพร สารประดิษฐ์	กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 1	ศึกษานิเทศก์สมชัย แซ่เจีย	กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 2	ศึกษานิเทศก์ประดิษฐ์ อินทร์บุรี
กลุ่มงานอนุบาล	ศึกษานิเทศก์สุภาพร สารประดิษฐ์						
กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 1	ศึกษานิเทศก์สมชัย แซ่เจีย						
กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 2	ศึกษานิเทศก์ประดิษฐ์ อินทร์บุรี						

ปฏิบัติการครั้งที่ 6	การจัดทำแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ						
วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้กลุ่มประชากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดทำแผนการเรียนรู้ 2. เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มประชากรมีพัฒนาการในการร่วมคิด ได้แก่ การแบ่งบทบาทในการทำงาน และกำหนดเป้าหมายของการทำงาน 3. เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มประชากรมีพัฒนาการในการร่วมมือ ได้แก่ การให้ความร่วมมือและรับมือกับความขัดแย้งและการสื่อสารเพื่อประสานงานที่ดี 4. เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มประชากรมีพัฒนาการในการร่วมใจ ได้แก่ การเปิดใจกว้าง ช่วยเหลือและไว้วางใจซึ่งกัน และการมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม 5. เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มประชากรมีพัฒนาการในการร่วมพัฒนา ได้แก่ การมีการดำเนินการที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม และการทบทวนร่วมกัน 						
เนื้อหา	<ol style="list-style-type: none"> 1. กระบวนการจัดการเรียนรู้ 2. การวัดและประเมินผล 						
กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยากรแนะนำวิธีการจัดการเรียนรู้ 2. วิทยากรให้กลุ่มประชากรร่วมกันจัดทำกระบวนการเรียนรู้ 3. วิทยากรแนะนำวิธีการวัดและประเมินผล 4. วิทยากรให้กลุ่มประชากรร่วมกันจัดทำกระบวนการวัดและประเมินผล 						
วิธีการประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. แผนการจัดการเรียนรู้ 2. การมีส่วนร่วมในการร่วมคิด 3. การมีส่วนร่วมในการร่วมมือ 4. การมีส่วนร่วมในการร่วมใจ 5. การมีส่วนร่วมในการร่วมพัฒนา 						
ระยะเวลาที่ใช้	<table border="1"> <tr> <td>กลุ่มงานอนุบาล</td> <td>วันจันทร์ที่ 27 มีนาคม 2549 เวลา 9.00-12.00 น.</td> </tr> <tr> <td>กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 1</td> <td>วันจันทร์ที่ 27 มีนาคม 2549 เวลา 13.00-16.00 น.</td> </tr> <tr> <td>กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 2</td> <td>วันอังคารที่ 28 มีนาคม 2549 เวลา 9.00-12.00 น.</td> </tr> </table>	กลุ่มงานอนุบาล	วันจันทร์ที่ 27 มีนาคม 2549 เวลา 9.00-12.00 น.	กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 1	วันจันทร์ที่ 27 มีนาคม 2549 เวลา 13.00-16.00 น.	กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 2	วันอังคารที่ 28 มีนาคม 2549 เวลา 9.00-12.00 น.
กลุ่มงานอนุบาล	วันจันทร์ที่ 27 มีนาคม 2549 เวลา 9.00-12.00 น.						
กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 1	วันจันทร์ที่ 27 มีนาคม 2549 เวลา 13.00-16.00 น.						
กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 2	วันอังคารที่ 28 มีนาคม 2549 เวลา 9.00-12.00 น.						
ผู้นำปฏิบัติการ	<table border="1"> <tr> <td>กลุ่มงานอนุบาล</td> <td>ศึกษานิเทศก์สุภาพร สารประดิษฐ์</td> </tr> <tr> <td>กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 1</td> <td>ศึกษานิเทศก์สมชัย แซ่เจีย</td> </tr> <tr> <td>กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 2</td> <td>ศึกษานิเทศก์ประดิษฐ์ อินทร์บุรี</td> </tr> </table>	กลุ่มงานอนุบาล	ศึกษานิเทศก์สุภาพร สารประดิษฐ์	กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 1	ศึกษานิเทศก์สมชัย แซ่เจีย	กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 2	ศึกษานิเทศก์ประดิษฐ์ อินทร์บุรี
กลุ่มงานอนุบาล	ศึกษานิเทศก์สุภาพร สารประดิษฐ์						
กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 1	ศึกษานิเทศก์สมชัย แซ่เจีย						
กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 2	ศึกษานิเทศก์ประดิษฐ์ อินทร์บุรี						

ระยะประเมินผล ปฏิบัติการ 1	การตรวจสอบผลงานเบื้องต้น
วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อตรวจสอบระดับคุณภาพผลงานที่ได้จากการทำงานร่วมกัน 2. เพื่อให้บุคลากร ได้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน 3. เพื่อรับฟังข้อชี้แนะเพื่อปรับปรุงและขยายผลจากผู้เชี่ยวชาญ
วิธีดำเนินการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. นำผลงานตัวอย่างที่ได้จัดทำในปฏิบัติการ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินเบื้องต้น พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาผลงานดังกล่าวต่อไป
ผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระดับคุณภาพของผลงาน 2. แบบบันทึกข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาผลงาน 3. ประกาศชมเชยผลการทำงานร่วมกัน

ระยะประเมินผล ปฏิบัติการ 2	การกำหนดรูปแบบการส่งเสริมการทำงานร่วมกันของกลุ่มประชากร
วัตถุประสงค์	1. เพื่อประเมินการทำงานร่วมกันด้านการร่วมคิด การร่วมมือ การร่วมใจและการร่วมพัฒนาของกลุ่มประชากรก่อนเริ่มปฏิบัติการ 2. เพื่อให้กลุ่มประชากรสะท้อน และให้ข้อเสนอแนะถึงรูปแบบการพัฒนาการทำงานร่วมกันที่ได้ดำเนินการไปแล้วทั้งหมด
วิธีดำเนินการ	1. ให้กลุ่มประชากรทำแบบประเมินการทำงานร่วมกันเป็นเวลา 20 นาที 2. สนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้วิพากษ์วิจารณ์ และสะท้อนผลการดำเนินการ และข้อดี ข้อเสีย ให้ข้อเสนอแนะเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารจัดการการทำงานร่วมกันในองค์การต่อไป
ผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง	1. ค่าระดับคะแนนการทำงานร่วมกันด้าน การร่วมคิด การร่วมมือ การร่วมใจ และการร่วมพัฒนาของกลุ่มประชากรก่อนเริ่มปฏิบัติการ 2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเพื่ออภิปรายผลการการทำงานร่วมกัน
เวลาดำเนินการ	กลุ่มงานอนุบาล วันศุกร์ที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2549 เวลา 8.30 – 11.00 น.
	กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 1 วันศุกร์ที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2549 เวลา 11.30 – 14.00 น.
	กลุ่มงานช่วงชั้นที่ 2 วันศุกร์ที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2549 เวลา 14.30 – 17.00 น.

บทบาทสมมติของพี่เลี้ยงในระยะปฏิบัติการวิจัย			
การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน	บทบาทพี่เลี้ยงของกลุ่มผู้สั่งการ	บทบาทพี่เลี้ยงของกลุ่มแนะนำ	บทบาทพี่เลี้ยงของกลุ่มให้อิสระ
1. หลักการสั่งงาน	บอกวิธีทำ	บอกวิธีคิด	บอกให้ทราบถึงขอบเขต
2. วิธีการสั่งงาน	โดยการระบุอย่างชัดเจน	ถามความเห็น และให้ความเห็นที่สอดคล้อง	ให้อิสระไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวหรือแทรกแซง
3. การควบคุมดูแล	ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด	ดูแลอยู่ใกล้ๆ แต่ไม่ควบคุมมาก	ปล่อยให้ไปอย่างไร้อิสระ
4. การกระตุ้นให้ทำงานร่วมกัน	อาศัยการควบคุมเป็นเครื่องกระตุ้น	เสริมแรงโดยการชื่นชมและสร้างบรรยากาศของความสำเร็จ	เดินเยี่ยมเป็นบางครั้งเพื่อรับทราบความก้าวหน้า
5. การให้ความช่วยเหลือ	ให้การช่วยเหลือเมื่อพบอุปสรรคปัญหา	ให้การช่วยเหลือเมื่อเห็นโอกาส หรือแนวโน้มของปัญหา	ให้การช่วยเหลือเมื่อถูกร้องขอเท่านั้น
6. การตรวจสอบ	ทำการตรวจสอบอย่างใกล้ชิด	เข้าตรวจสอบเป็นระยะตามสมควร	ทำการตรวจสอบตามกำหนดที่ได้ตกลงกันได้
7. เกณฑ์ในการตรวจสอบ	ตรวจสอบตามเกณฑ์ที่กำหนด	ตรวจสอบงานตามสภาพศักยภาพ	ตรวจสอบตามเกณฑ์ที่ได้ตกลงกันได้

เกณฑ์ในการประเมินความสมบูรณ์ ถูกต้องของหลักสูตรสถานศึกษา	
ผลงาน	เกณฑ์การประเมินผลงาน
1. มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น และสาระการเรียนรู้ช่วงชั้น	การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ความสอดคล้อง ความครบถ้วน ครอบคลุม ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีองค์ความรู้ครบ
2. มาตรฐานการเรียนรู้ระดับชั้น และสาระการเรียนรู้ระดับชั้น	สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ตอบสนองสาระและมาตรฐาน ครอบคลุมผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม และสามารถเป็นไปได้
3. คุณภาพของผู้เรียน	เนื้อหาครบถ้วน ครอบคลุม มีจุดที่สถานศึกษาต้องการเน้น มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม และมีความเป็นไปได้
4. ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี	ความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ มีองค์ความรู้ครบถ้วน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย มีลักษณะเชื่อมโยง
5. คำอธิบายรายวิชา	การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ตอบสนองสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ ครอบคลุมผลการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ มีความชัดเจน สะดวกต่อการนำไปใช้ สามารถปฏิบัติได้
6. การจัดหน่วยการเรียนรู้	ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม กำหนดหน่วยและเวลาชัดเจน ครอบคลุม ครบถ้วน สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง สามารถปฏิบัติได้
7. การจัดทำแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ	เนื้อหาสอดคล้องกันตลอดแผน กิจกรรมเหมาะสมกับเวลา ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการบูรณาการอย่างรอบด้าน สื่อสอดคล้องกับกิจกรรม การวัดผลประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์ ใช้ภาษาสื่อความดีเข้าใจง่าย เนื้อหาสมบูรณ์ครบถ้วน และให้ความรู้ทันสมัย

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเพื่อสรุปและอภิปรายผลของปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน

แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเพื่อสรุปและอภิปรายผล
การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบของการจัดปฏิบัติการในครั้งนี้

.....
.....
.....
.....

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการร่วมคิดของกลุ่ม

.....
.....
.....

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการร่วมมือของกลุ่ม

.....
.....
.....
.....

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการร่วมใจของกลุ่ม

.....
.....
.....
.....

5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการร่วมพัฒนาของกลุ่ม

.....
.....
.....
.....

6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกัน

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ภาคผนวก ค

ผลการพัฒนาการทำงานร่วมกันของบุคลากรเป็นรายบุคคล

1. ผลการพัฒนาการทำงานร่วมกันของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการ
สั่งการ

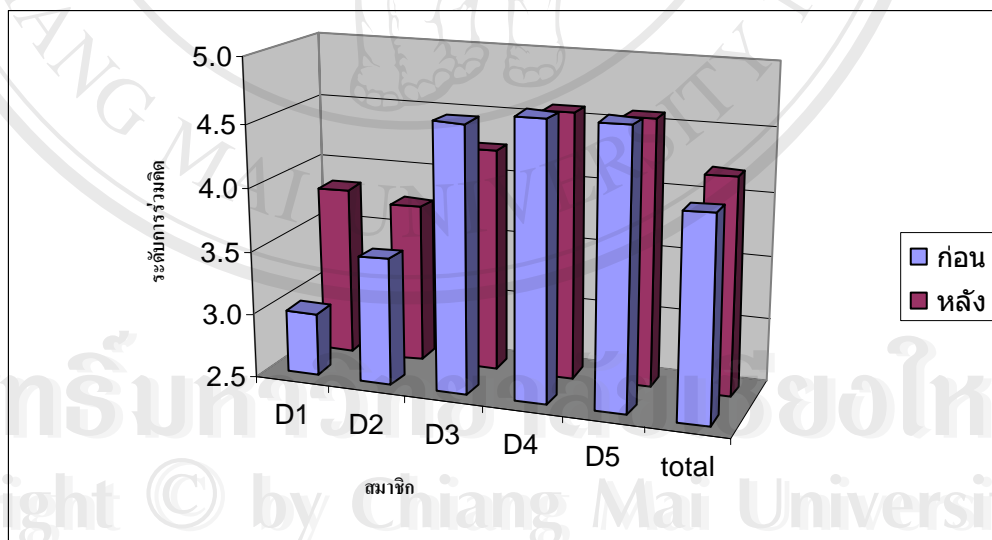
สมาชิก	ค่าเฉลี่ยการทำงานร่วมกัน		ค่าเฉลี่ยการร่วมคิด		ค่าเฉลี่ยการร่วมมือ		ค่าเฉลี่ยการร่วมใจ		ค่าเฉลี่ยการร่วมพัฒนา	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
D1	4.319	4.341	3.000	3.833	4.533	4.483	4.867	4.544	4.600	4.400
D2	3.452	3.467	3.500	3.750	3.483	3.117	3.433	3.622	3.400	3.300
D3	4.819	4.767	4.583	4.250	5.000	5.000	4.867	4.933	4.800	4.800
D4	4.730	4.693	4.667	4.583	5.000	4.733	4.611	4.733	4.700	4.700
D5	4.756	4.737	4.667	4.583	4.833	4.817	4.867	4.811	4.600	4.700
Total	4.415 (0.573)	4.401 (0.550)	4.083 (0.782)	4.200 (0.398)	4.570 (0.637)	4.430 (0.757)	4.529 (0.622)	4.529 (0.526)	4.420 (0.576)	4.380 (0.622)

จากตาราง 4.2 ที่ได้สรุปไว้ว่า หลังจากทีกลุ่มงานอนุบาล ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการแล้ว การทำงานร่วมกันโดยรวม การร่วมคิด และการร่วมพัฒนามีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในช่วง 0.00 - 0.04 ในขณะที่การร่วมคิดเพิ่มในระดับ 0.12 และ การร่วมมือลดลงในระดับ 0.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคลแล้ว พบว่ามีพัฒนาการดังนี้

ตาราง ผลการพัฒนาการร่วมคิดของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการ
เป็นรายบุคคล

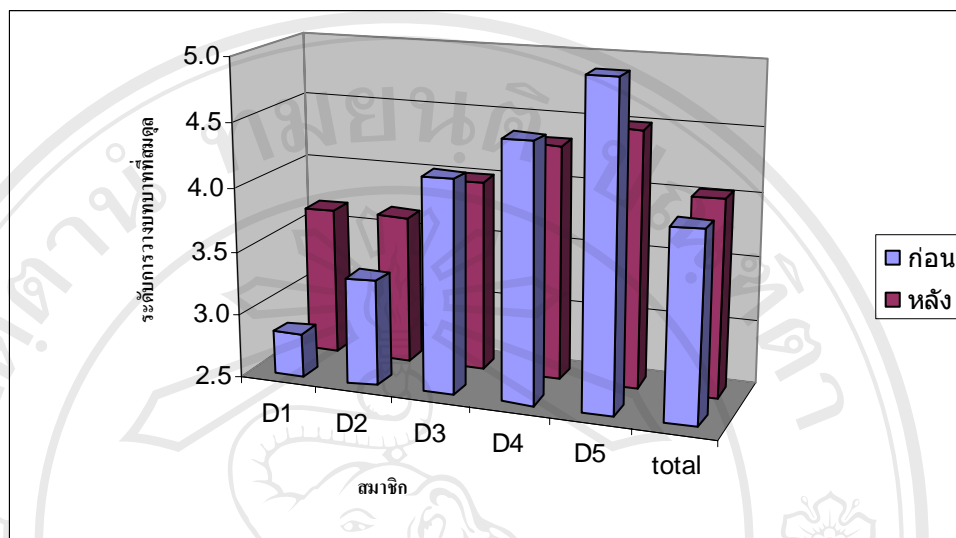
สมาชิก	ค่าเฉลี่ย การร่วมคิด		ค่าเฉลี่ยการวางบทบาท ต่างๆ ที่สมดุล		ค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์ที่ ชัดเจนและกำหนด เป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับ	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
D1	3.000	3.833	2.833	3.667	3.167	4.000
D2	3.500	3.750	3.333	3.667	3.667	3.833
D3	4.583	4.250	4.167	4.000	5.000	4.500
D4	4.667	4.583	4.500	4.333	4.833	4.833
D5	4.667	4.583	5.000	4.500	4.333	4.667

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาการร่วมคิดของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการ
สั่งการ เป็นรายบุคคล



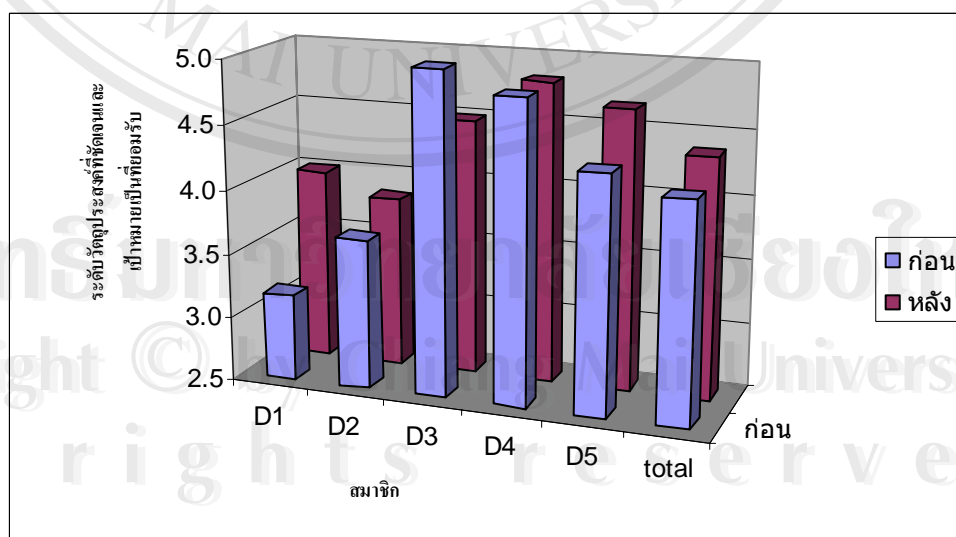
จากแผนภาพ จะเห็นได้ว่า หลังจากได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการ
โดยรวมแล้วมีระดับการร่วมคิดลดลง เมื่อมองเป็นรายบุคคลแล้วพบว่า มีระดับการร่วมคิดสูงขึ้น
จำนวน 2 คน และที่เหลือมีระดับการร่วมคิดในระดับที่ลดลง

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการวางบทบาทที่สมดุล ของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการ เป็นรายบุคคล



หากมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการวางบทบาทที่สมดุล จะเห็นได้ว่า สมาชิก 2 คน มีระดับการพัฒนาสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด และที่เหลือมีระดับคะแนนที่ลดลง

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและกำหนดเป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับ ของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการ เป็นรายบุคคล



เมื่อมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและกำหนดเป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับ พบว่าสมาชิกมีพัฒนาการสูงขึ้น 3 คน คงที่ 1 คน และที่เหลือมีระดับคะแนนลดลง

ตาราง ผลการพัฒนาการรายองค์ประกอบด้านการร่วมคิดของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงาน
ร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการเป็นรายบุคคล

องค์ประกอบด้านการร่วมคิด						
ข้อ ที่	การวางบทบาทต่างๆ ที่สมมูล	สมาชิกกลุ่มสั่งการ				
		D1	D2	D3	D4	D5
1	ในการทำงานร่วมกัน ท่านสามารถทำตนเป็นผู้นำที่ดีได้ ในสถานการณ์นั้นๆ	+				
2	ในการทำงานร่วมกัน ท่านสามารถทำตนเป็นผู้ตามที่ดีได้ ในสถานการณ์นั้นๆ					
3	ผู้ร่วมงานทุกคนล้วนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของทีม	++	+	5	5	5
4	ในการมอบหมายงาน ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ	+		5	5	5
5	ท่านเชื่อว่าผู้ร่วมงานที่มีอายุงานหรือตำแหน่งน้อยกว่าสามารถเป็นผู้นำที่ดีได้	+		+	5	
6	เมื่อมีความเข้าใจไม่ตรงกันเกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงาน ท่านทำหน้าที่เป็นผู้ประสานให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกันอยู่เสมอ		+			5
ข้อ ที่	การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและกำหนดเป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับ	สมาชิกกลุ่มสั่งการ				
		D1	D2	D3	D4	D5
7	ท่านทราบวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงานก่อนการปฏิบัติงาน	++			+	5
8	ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานของท่าน					
9	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน				5	
10	ถึงแม้ท่านไม่เห็นด้วยกับวัตถุประสงค์บางประการของทีมงาน แต่ท่านก็ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	+		5	5	+
11	ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่ทีมงานวางไว้เสมอ	++		5	5	+
12	การแบ่งหน้าที่ในการทำงานให้ชัดเจน ทำให้ท่านสามารถทำงานตามเป้าหมายของทีมได้ดี	+	+	5	5	5

5 หมายถึง ก่อนเริ่มปฏิบัติการมีคะแนนสูงสุดและภายหลังก็ยังคงสูงสุดเช่นเดิม ,ช่องว่าง แทน หัวข้อที่ไม่มีพัฒนาการเกิดขึ้น
เครื่องหมาย + แทนระดับการพัฒนา: +คะแนนเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ++คะแนนเพิ่มขึ้น 2 ระดับ +++คะแนนเพิ่มขึ้น 3 ระดับ

จากตาราง จะเห็นว่าสมาชิกแต่ละคนมีพัฒนาการในการร่วมคิดดังนี้

D1 มีการร่วมคิดเพิ่มขึ้นเป็น 3.83 แต่ก็ยังน้อยกว่าการร่วมคิดเฉลี่ยของกลุ่มที่มีถึง 4.21 สิ่ง que พัฒนาได้อย่างเห็นชัดเจนคือ การวางบทบาทต่างๆ ของตนเองได้สมดุลขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านบทบาทของผู้สนับสนุน และมีความเข้าใจ ยอมรับในแผนงานและเป้าหมายของกลุ่มมากยิ่งขึ้น

D2 มีการร่วมคิดเพิ่มขึ้นเป็น 3.67 แต่ก็ยังน้อยกว่าการร่วมคิดเฉลี่ยของกลุ่ม สิ่ง que พัฒนาสูงขึ้นได้แก่ การวางบทบาทผู้สนับสนุน และการชัดเจนในหน้าที่ของตน

D3 มีการร่วมคิดลดลงเป็น 4.25 แต่ก็ยังมากกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม เนื่องจากมีพื้นฐานการวางบทบาทของผู้เชี่ยวชาญและผู้สนับสนุนที่ดีมาก่อน ตลอดจนยึดวัตถุประสงค์และแผนร่วมกันที่ค้ำอยู่แล้ว ทั้งนี้พบว่ามีการยอมรับผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่ามากขึ้น และยังคงเกิดความรู้สึกไม่มั่นใจ ในวัตถุประสงค์และบทบาทที่ตนได้รับ

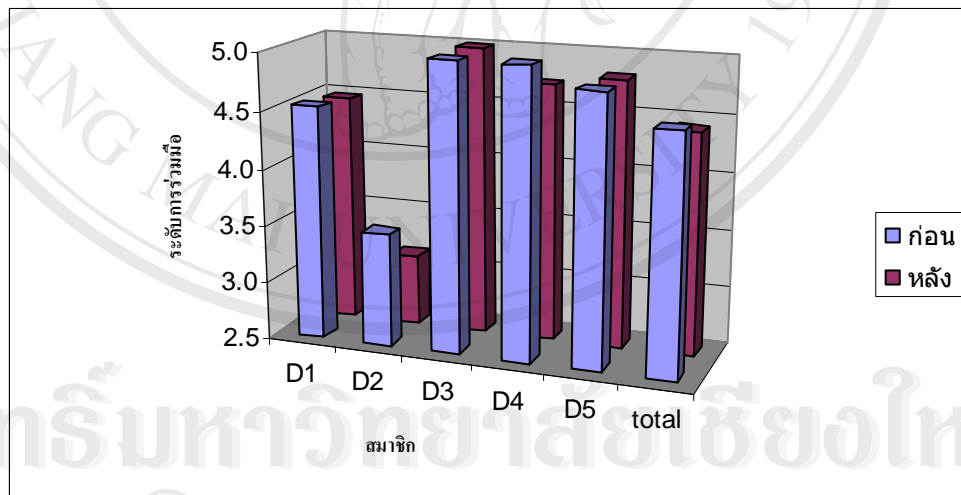
D4 มีการร่วมคิดลดลงเป็น 4.33 แต่ก็ยังถือได้ว่ามีคะแนนการร่วมคิดในระดับสูง เนื่องจากมีพื้นฐานการวางบทบาทของผู้เชี่ยวชาญและผู้สนับสนุนที่ดีมาก่อน อีกทั้งเชื่อมั่นในผู้ที่อายุงานน้อย ตลอดจนมีความเข้าใจงาน ยึดวัตถุประสงค์และแผนร่วมกันที่ค้ำอยู่แล้ว ทั้งนี้พบว่าเกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์มากขึ้น และยังคงเกิดความรู้สึกไม่มั่นใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนขึ้น

D5 มีการร่วมคิดลดลงเล็กน้อยเป็น 4.58 แต่ก็ยังถือได้ว่ามีคะแนนการร่วมคิดในระดับสูงที่สุดในกลุ่ม เนื่องจากมีพื้นฐานของความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้สนับสนุนและผู้ประสานที่ดี ตลอดจนมีความเข้าใจงาน ยึดวัตถุประสงค์และมีการกำหนดงานชัดเจน จึงมีพัฒนาการในด้านความเข้าใจในวัตถุประสงค์มากขึ้นและการยึดแผนงานเป็นหลัก ในขณะที่ยังพบว่ามีความรู้สึกไม่มั่นใจในการเป็นผู้นำ ผู้ตาม และการยอมรับในผู้ที่มีอายุงานน้อยอยู่

ตาราง ผลการพัฒนาร่วมมือของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการ
เป็นรายบุคคล

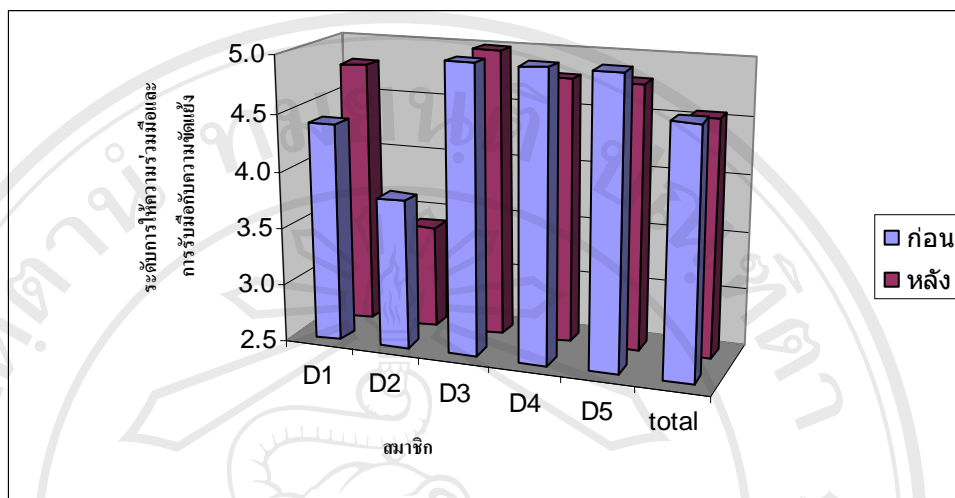
สมาชิก	ค่าเฉลี่ย การร่วมมือ		ค่าเฉลี่ยการให้ความร่วมมือ และรับมือกับความขัดแย้ง		ค่าเฉลี่ยการติดต่อสื่อสาร กันอย่างมีประสิทธิภาพ	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
D1	4.533	4.483	4.400	4.800	4.667	4.167
D2	3.483	3.117	3.800	3.400	3.167	2.833
D3	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000
D4	5.000	4.733	5.000	4.800	5.000	4.667
D5	4.833	4.817	5.000	4.800	4.667	4.833

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาร่วมมือของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการ
สั่งการ เป็นรายบุคคล



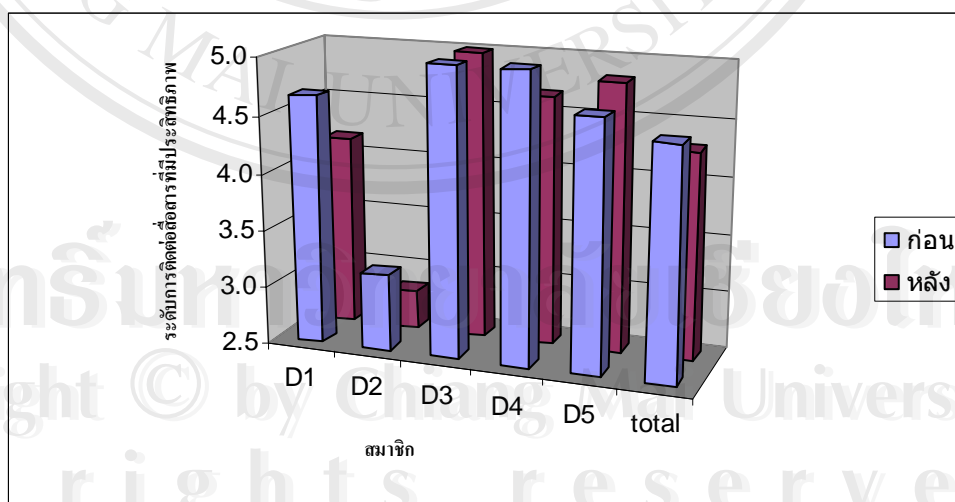
จากแผนภาพ จะเห็นได้ว่า หลังจากได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการ
โดยรวมแล้วมีระดับการร่วมมือลดลง เมื่อมองเป็นรายบุคคลแล้วพบว่า มีระดับการร่วมมือคนที่ 1 คน
โดยที่เหลือมีระดับการร่วมมือลดลง

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการให้ความร่วมมือและรับมือกับความขัดแย้งของกลุ่มที่ได้รับ การส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการเป็นรายบุคคล



หากมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการให้ความร่วมมือและการรับมือกับความขัดแย้ง จะเห็นได้ว่า สมาชิกมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น 1 คน คงที่ 1 คน ส่วนที่เหลือมีระดับคะแนนที่ลดลง

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการติดต่อสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพของกลุ่มที่ได้รับ การส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการเป็นรายบุคคล



และเมื่อมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการติดต่อสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะเห็นได้ว่า สมาชิกมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น 1 คน คงที่ 1 คน ส่วนที่เหลือมีระดับคะแนนที่ลดลง

ตาราง ผลการพัฒนาการรายองค์ประกอบด้านการร่วมมือของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงาน
ร่วมกันด้วยวิธีการจัดการเป็นรายบุคคล

องค์ประกอบด้านการร่วมมือ						
ข้อ ที่	การให้ความร่วมมือ และรับมือกับความขัดแย้ง	สมาชิกกลุ่มจัดการ				
		D1	D2	D3	D4	D5
24	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงาน ท่านพยายามปรับความเข้าใจกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	5		5		5
25	ท่านชอบทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน			5	5	
26	ท่านเชื่อว่าความร่วมมือกันของผู้ร่วมงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	+		5	5	5
27	ท่านยินดีที่จะเสนอความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานโดยไม่ต้องรอให้มีการขอความช่วยเหลือ	+		5	5	5
28	ท่านนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มาพิจารณาในการปรับปรุงการทำงานเสมอ	+		5	5	5
ข้อ ที่	การติดต่อสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ	สมาชิกกลุ่มจัดการ				
		D1	D2	D3	D4	D5
55	ท่านสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจในการกระทำของท่าน	5		5		+
56	ท่านฟังอย่างเป็นกลางโดยไม่นำความรู้สึกของคนไปปะปน			5	5	+
57	ท่านตรวจสอบความเข้าใจของผู้ฟังเป็นระยะๆ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ฟังได้รับข้อความสนทนาที่ถูกต้อง			5	5	5
58	ท่านสบตากับผู้ร่วมงาน เมื่อมีการพูดคุยกันเสมอ		+	5	5	5
59	ท่านใช้เหตุผลในการอธิบายให้เพื่อนร่วมงานฟัง โดยไม่ใช้อารมณ์			5	5	
60	ท่านสังเกตปฏิกิริยาของผู้ฟังเสมอ เมื่อสนทนาด้วยกัน	5		5		5

5 หมายถึง ก่อนเริ่มปฏิบัติการมีคะแนนสูงสุดและภายหลังก็ยังคงสูงสุดเช่นเดิม ,ช่องว่าง แทนหัวข้อที่ไม่มีพัฒนาการเกิดขึ้น
เครื่องหมาย + แทนระดับการพัฒนา: +คะแนนเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ++คะแนนเพิ่มขึ้น 2 ระดับ +++คะแนนเพิ่มขึ้น 3 ระดับ

จากตาราง จะเห็นว่าสมาชิกแต่ละคนมีพัฒนาการในการร่วมมือดังนี้

D1 มีการร่วมมือลดลงเป็น 4.483 แต่ก็ยังใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยของความร่วมมือของกลุ่ม สิ่งที่พัฒนาคือ การให้ความช่วยเหลือ การรับฟัง และมีความตระหนักถึงความสำคัญของการร่วมมือ แต่ก็ยังไม่เกิดการพัฒนาด้านการไม่ใช้อารมณ์ในการอธิบายเหตุผล และยังไม่ค่อยตรวจสอบความเข้าใจของผู้รับสาร

D2 มีการร่วมมือลดลงเป็น 3.117 ซึ่งถือว่าน้อยที่สุดในกลุ่ม ในด้านนี้เกิดการพัฒนาเพียงการให้ความสนใจในการสื่อสาร แต่กลับมีปัญหาในด้าน การตรวจสอบความเข้าใจและการไม่ใช้อารมณ์เข้าไปเกี่ยวกับการสื่อสาร ตลอดจนความสามารถในการถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจ ความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง การทำงานร่วมกับผู้อื่นและการให้ความช่วยเหลือ

D3 มีการร่วมมือในระดับสูงสุดคือ 5.000 เนื่องจากเห็นความสำคัญในการให้ความร่วมมือ และรับมือกับความขัดแย้ง ตลอดจนมีการติดต่อสื่อสารที่ดี

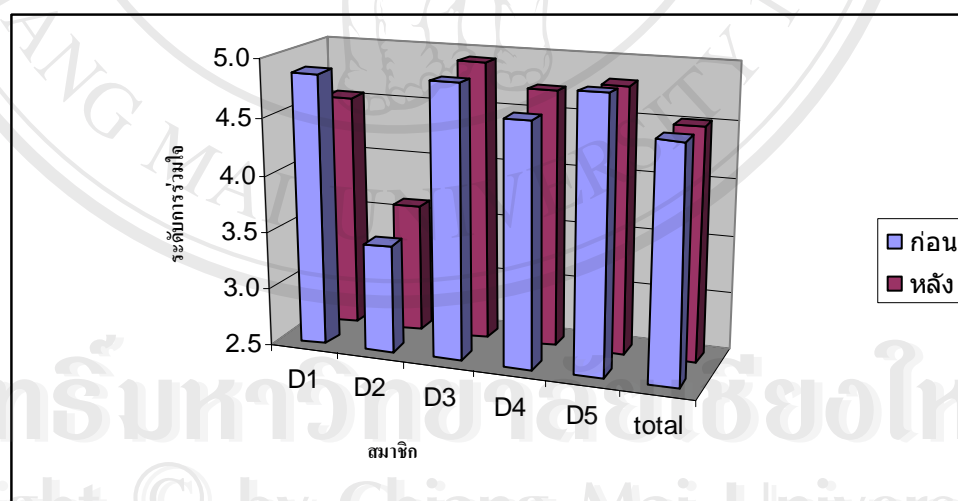
D4 มีการร่วมมือลดลงเป็น 4.733 ซึ่งยังมีคะแนนความร่วมมืออยู่ในระดับที่สูงมาก ส่วนที่ลดลงเนื่องมาจาก ยังไม่เกิดการพัฒนาด้านการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจ และการจัดการความขัดแย้ง

D5 มีการร่วมมือลดลงเป็น 4.817 ซึ่งยังมีคะแนนความร่วมมืออยู่ในระดับที่สูงมาก ส่วนที่ลดลงนั้นเนื่องมาจาก การถดถอยในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการไม่ใช้อารมณ์เข้าไปเกี่ยวกับการสื่อสาร

ตาราง ผลการพัฒนาการร่วมใจของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการ
เป็นรายบุคคล

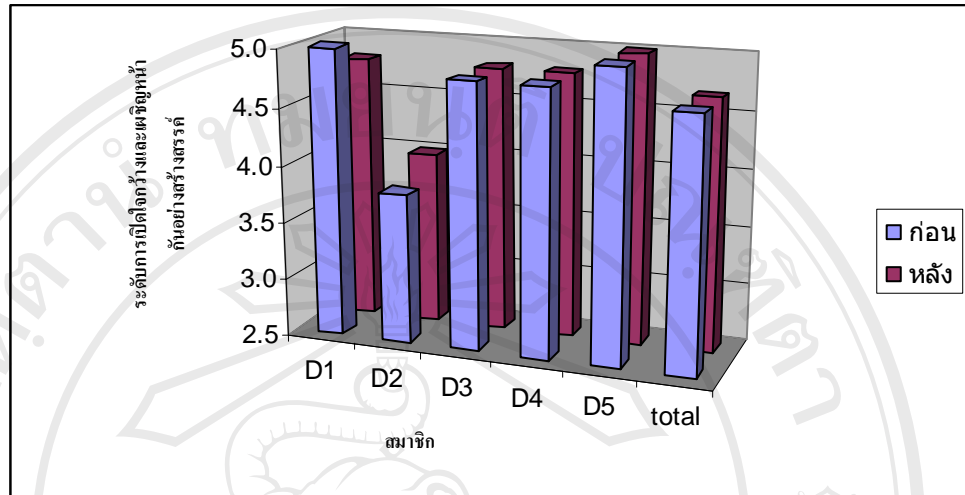
สมาชิก	ค่าเฉลี่ย การร่วมใจ		ค่าเฉลี่ยการเปิดใจ กว้างและเผชิญหน้า อย่างสร้างสรรค์		ค่าเฉลี่ย การช่วย เหลือสนับสนุนและ ไว้วางใจซึ่งกัน		ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำที่ เหมาะสม	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
D1	4.867	4.544	5.000	4.800	5.000	4.833	4.600	4.000
D2	3.433	3.622	3.800	4.000	3.500	3.667	3.000	3.200
D3	4.867	4.933	4.800	4.800	5.000	5.000	4.800	5.000
D4	4.611	4.733	4.800	4.800	4.833	5.000	4.200	4.400
D5	4.867	4.811	5.000	5.000	5.000	4.833	4.600	4.600

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาการร่วมใจของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการ
สั่งการ เป็นรายบุคคล



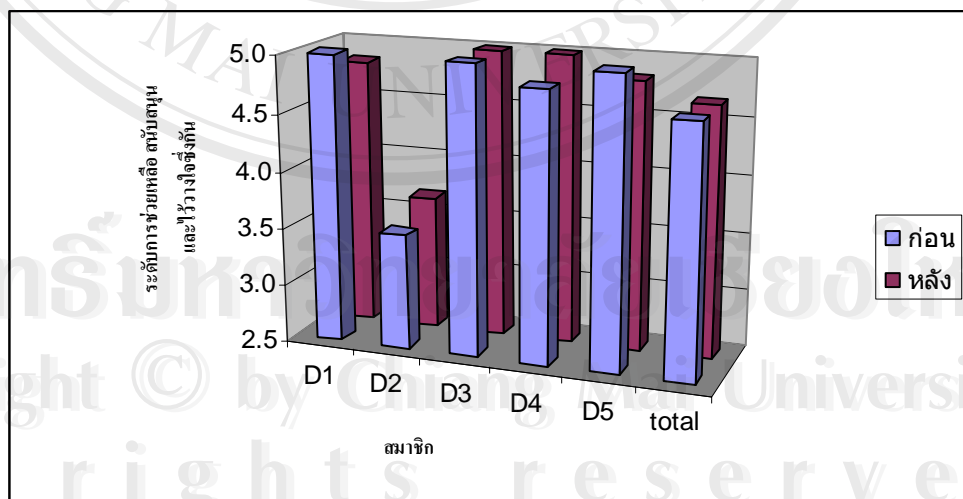
จากแผนภาพ จะเห็นได้ว่า หลังจากได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการ โดยรวมแล้วมีระดับการร่วมใจลดลง เมื่อมองเป็นรายบุคคลแล้วพบว่า มีระดับการร่วมใจสูงขึ้น จำนวน 3 คน และที่เหลือมีระดับการร่วมใจในระดับที่ลดลง

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการเปิดใจกว้างและเผชิญหน้าอย่างสร้างสรรค์ของกลุ่มที่
ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการเป็นรายบุคคล



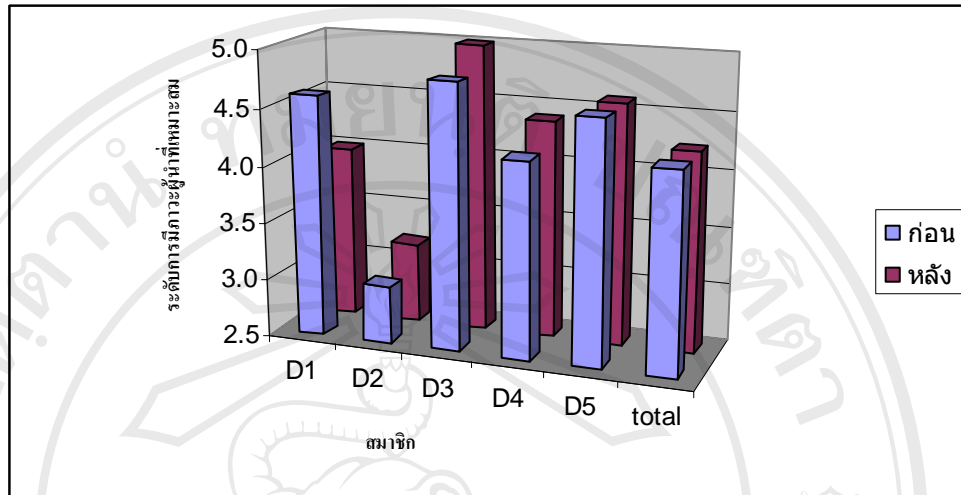
หากมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการเปิดใจกว้างและเผชิญหน้ากันอย่างสร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่า สมาชิกมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น 1 คน คงที่ 3 คน ส่วนที่เหลือมีระดับคะแนนที่ลดลง

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการช่วยเหลือสนับสนุนและไว้วางใจซึ่งกันของกลุ่มที่
ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการเป็นรายบุคคล



เมื่อมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการช่วยเหลือ สนับสนุน และไว้วางใจซึ่งกัน จะเห็นได้ว่า สมาชิกมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น 2 คน คงที่ 1 คน ส่วนที่เหลือมีระดับคะแนนที่ลดลง

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริม
การทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการเป็นรายบุคคล



และเมื่อมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะเห็นได้ว่า
สมาชิกมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น 3 คน คงที่ 1 คน ส่วนที่เหลือมีระดับคะแนนที่ลดลง

ตาราง ผลการพัฒนาการรายองค์ประกอบด้านการร่วมใจของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงาน
ร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการเป็นรายบุคคล

องค์ประกอบด้านการร่วมใจ						
ข้อ ที่	การเปิดใจกว้าง และกล้าเผชิญหน้าอย่างสร้างสรรค์	สมาชิกกลุ่มสั่งการ				
		D1	D2	D3	D4	D5
13	ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นในการทำงาน		+			5
14	ท่านยินดีรับฟังคำวิจารณ์จากผู้ร่วมงาน	5		5	5	5
15	ท่านพูดจากับผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ	5		5	5	5
16	เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด ท่านยอมรับในความคิดนั้น	5		5	5	5
17	เมื่อท่านไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านซักถามจนได้รับความกระจ่าง	5		5	5	5
ข้อ ที่	การช่วยเหลือ สนับสนุนและไว้วางใจซึ่งกันและกัน	สมาชิกกลุ่มสั่งการ				
		D1	D2	D3	D4	D5
18	ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แม้ไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	5	+	5	+	5
19	ท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจอยู่เสมอ			5	5	5
20	ท่านยินดีและเต็มใจให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	5		5	5	5
21	ท่านเชื่อว่าการสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานเป็นทีม	5		5	5	5
22	ท่านยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานเสมอ	5		5	5	5
23	ท่านไว้วางใจในความรับผิดชอบของผู้ร่วมงาน	5		5	5	

5 หมายถึง ก่อนเริ่มปฏิบัติการมีคะแนนสูงสุดและภายหลังก็ยังคงสูงสุดเช่นเดิม ,ช่องว่าง แทนหัวข้อที่ไม่มีพัฒนาการเกิดขึ้น
เครื่องหมาย + แทนระดับการพัฒนา: +คะแนนเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ++คะแนนเพิ่มขึ้น 2 ระดับ +++คะแนนเพิ่มขึ้น 3 ระดับ

องค์ประกอบด้านการร่วมใจ						
ข้อ ที่	การมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม	สมาชิกกลุ่มตั้งการ				
		D1	D2	D3	D4	D5
34	ท่านนำความรู้และวิทยาการใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนมาเสนอให้ผู้ร่วมงานทราบอยู่เสมอ			5		
35	ท่านมีส่วนในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานอยู่เสมอ			+		
36	ผู้นำที่ดีควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีอิสระในการซักถามหรือแสดงความคิดเห็น			5	+	5
37	ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น		+	5		+
38	ท่านให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	5		5	5	5

5 หมายถึง ก่อนเริ่มปฏิบัติการมีคะแนนสูงสุดและภายหลังก็ยังคงสูงสุดเช่นเดิม ,ช่องว่าง แทนหัวข้อที่ไม่มีพัฒนาการเกิดขึ้น เครื่องหมาย + แทนระดับการพัฒนา: +คะแนนเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ++คะแนนเพิ่มขึ้น 2 ระดับ +++คะแนนเพิ่มขึ้น 3 ระดับ

จากตาราง จะเห็นว่าสมาชิกแต่ละคนมีพัฒนาการในการร่วมใจดังนี้

D1 มีการร่วมใจลดลงเป็น 4.544 ซึ่งใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยความร่วมมือของกลุ่ม เนื่องจากมีพื้นฐานของความจริงใจ และการกล้าเผชิญกับความเป็นจริง พร้อมทั้งไว้วางใจและให้เกียรติกับผู้ร่วมงานในระดับดี ในขณะที่ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี การกล้าแสดงความคิดเห็น การให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ การเป็นผู้นำด้านความรู้และการแก้ปัญหา นั้นยังไม่เกิดการพัฒนา

D2 มีการร่วมใจเพิ่มขึ้นเป็น 3.622 แต่ก็ยังน้อยที่สุดในกลุ่ม ในหมวดนี้เกิดการพัฒนาเพียงการกล้าแสดงความคิดเห็นและการเปิดใจ แต่ยังคงพบปัญหาด้านการให้เกียรติ ไว้วางใจ การเป็นผู้นำด้านความรู้ การแก้ปัญหา ตลอดจนการให้กำลังใจซึ่งกัน

D3 มีการร่วมใจในระดับสูงสุดของกลุ่มคือ 4.933 เนื่องจากมีพื้นฐานของความเปิดเผยจริงใจ สนับสนุนไว้วางใจ และมีภาวะผู้นำในระดับสูง ในขั้นนี้เกิดการพัฒนาด้านการเป็นผู้นำในการแก้ปัญหา แต่ก็ยังมีระดับการกล้าแสดงออกทางความคิดในระดับเดิม

D4 มีการร่วมใจสูงขึ้นเป็น 4.733 จัดอยู่ในระดับที่สูงมาก เกิดการพัฒนาด้านการเปิดใจรับฟังความเห็นที่แตกต่าง และการมีภาวะผู้นำที่ใจกว้าง แต่ก็ยังมีระดับการกล้าแสดงออกทางความคิด การเป็นผู้นำด้านความรู้ และการเป็นแบบอย่าง ในระดับเท่าเดิม

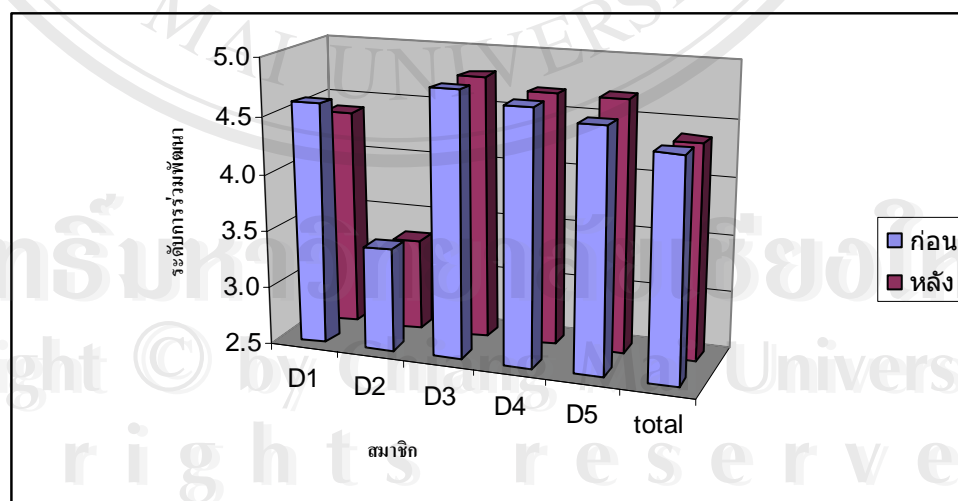
D5 มีการร่วมใจลดลงเป็น 4.811 ซึ่งยังมีคะแนนความร่วมมืออยู่ในระดับที่สูง ส่วนที่ลดลงนั้นเนื่องมาจาก การถดถอยในด้านการไว้วางใจในความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานและการเป็น

ผู้นำในการแก้ปัญหา ทั้งนี้เกิดการพัฒนาด้านการเป็นแบบอย่าง และมีระดับการเป็นผู้นำด้านความรู้เท่าเดิม

ตาราง ผลการพัฒนาร่วมพัฒนาของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการเป็นรายบุคคล

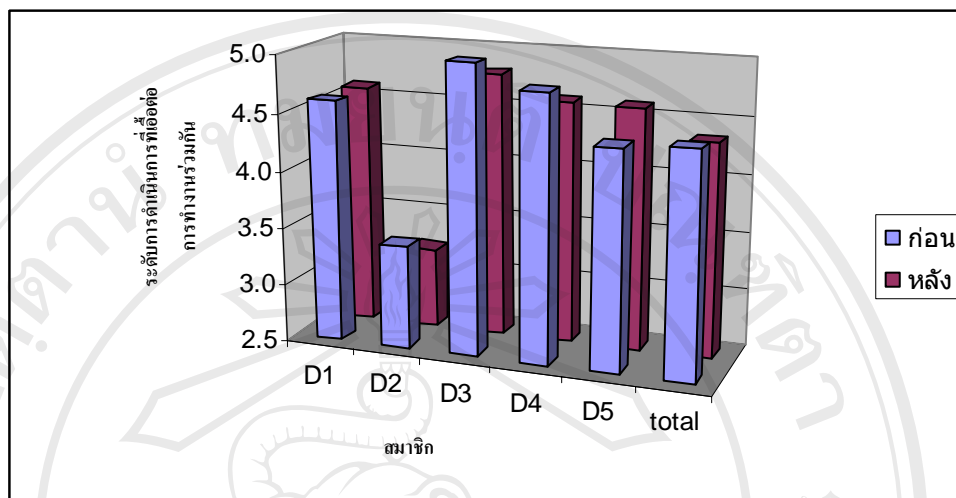
สมาชิก	ค่าเฉลี่ย การร่วมพัฒนา		ค่าเฉลี่ยการดำเนินการที่เอื้อ ต่อการมีส่วนร่วม		ค่าเฉลี่ยการทบทวนอย่าง เป็นประจำสม่ำเสมอ	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
D1	4.600	4.400	4.600	4.600	4.600	4.200
D2	3.400	3.300	3.400	3.200	3.400	3.400
D3	4.800	4.800	5.000	4.800	4.600	4.800
D4	4.700	4.700	4.800	4.600	4.600	4.800
D5	4.600	4.700	4.400	4.600	4.800	4.800

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาร่วมพัฒนาของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการ เป็นรายบุคคล



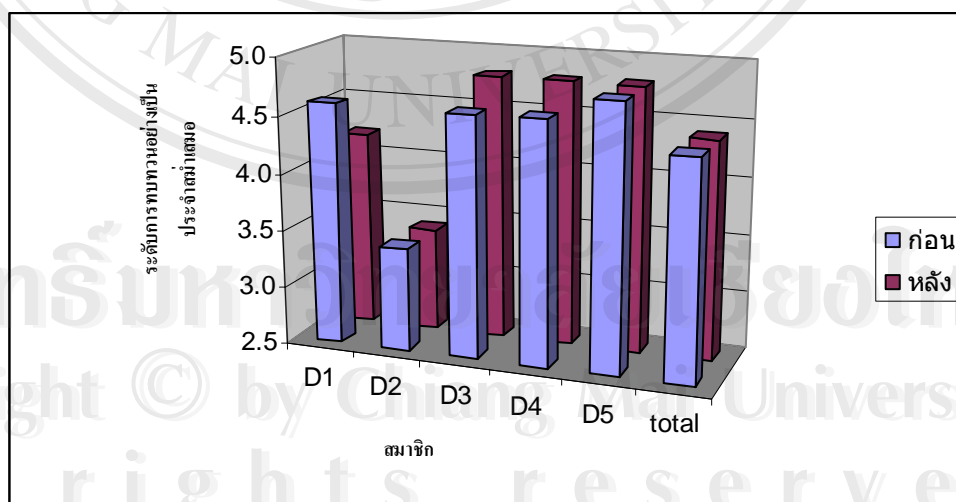
จากแผนภาพ จะเห็นได้ว่า หลังจากได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการโดยรวมแล้วมีระดับการร่วมพัฒนาลดลง เมื่อมองเป็นรายบุคคลแล้วพบว่า มีระดับการร่วมพัฒนาสูงขึ้น จำนวน 1 คน คงที่ 2 คน และที่เหลือมีระดับการร่วมคิดในระดับที่ลดลง

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการมีการดำเนินการที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของกลุ่มที่ได้รับบริการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการเป็นรายบุคคล



หากมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการดำเนินการที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน จะเห็นได้ว่า สมาชิกมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น 1 คน คงที่ 1 คน ส่วนที่เหลือมีระดับคะแนนที่ลดลง

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการทบทวนอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอของกลุ่มที่ได้รับบริการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการเป็นรายบุคคล



และเมื่อมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการทบทวนอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ จะเห็นได้ว่า สมาชิกมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น 2 คน คงที่ 2 คน ส่วนที่เหลือมีระดับคะแนนที่ลดลง

ตาราง ผลการพัฒนาการรายองค์ประกอบด้านการร่วมพัฒนาของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการเป็นรายบุคคล

องค์ประกอบด้านการร่วมพัฒนา						
ข้อ ที่	การดำเนินการที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน	สมาชิกกลุ่มสั่งการ				
		D1	D2	D3	D4	D5
29	ท่านสามารถแสดงความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	5		5	5	
30	ท่านทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้ทุกคน	5		5	5	5
31	การยอมรับฟังความคิดเห็นตามหลักเหตุผลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน	5		5		+
32	ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย			5		
33	กฎระเบียบในการทำงานควรมีการยืดหยุ่น เมื่อพบว่าก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการทำงาน				5	5
ข้อ ที่	การทบทวนอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ	สมาชิกกลุ่มสั่งการ				
		D1	D2	D3	D4	D5
39	เมื่อมีการประชุม ท่านเข้าร่วมประชุมอย่างสม่ำเสมอ			5	5	+
40	ท่านพูดคุยเกี่ยวกับแผนงานจนเข้าใจตรงกันก่อนปฏิบัติงาน			+	5	5
41	ท่านคิดว่าการประชุมปรึกษาหารือในการทำงานอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนางาน	5		5	5	5
42	ท่านประเมินผลงานของท่าน หลังจากการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นทุกครั้ง					
43	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านพยายามแก้ปัญหาโดยไม่ทอดทิ้ง	+		5	+	5

5 หมายถึง ก่อนเริ่มปฏิบัติการมีคะแนนสูงสุดและภายหลังก็ยังคงสูงสุดเช่นเดิม ,ช่องว่าง แทนหัวข้อที่ไม่มีพัฒนาการเกิดขึ้น
เครื่องหมาย + แทนระดับการพัฒนา: +คะแนนเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ++คะแนนเพิ่มขึ้น 2 ระดับ +++คะแนนเพิ่มขึ้น 3 ระดับ

จากตาราง จะเห็นว่าสมาชิกแต่ละคนมีพัฒนาการในการร่วมพัฒนาดังนี้

D1 มีการร่วมพัฒนาลดลงเป็น 4.400 ซึ่งน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของการร่วมพัฒนาภายในกลุ่ม พัฒนาการที่สังเกตได้คือ การพยายามแก้ปัญหาโดยไม่ท้อถอย ในขณะที่ยังคงมีปัญหามาร่วมประชุมต่างๆ การทำความเข้าใจแผนงานให้ตรงกัน และการประเมินผลงานหลังจากเสร็จสิ้น

D2 มีการร่วมพัฒนาลดลงเหลือ 3.300 นับว่าน้อยที่สุดในกลุ่ม เนื่องจากมีปัญหามาร่วมประชุมที่เข้ากันได้ การแสดงความรู้ความสามารถ การยอมรับฟังความคิดเห็น การทำความเข้าใจแผนงานให้ตรงกัน และการประเมินผลงานหลังจากเสร็จสิ้น

D3 มีการร่วมพัฒนาในระดับสูงสุดของกลุ่มคือ 4.800 เนื่องจากมีพื้นฐานของการแสดงความรู้ความสามารถ การมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมาย การเข้ากับผู้อื่น ในขั้นนี้เกิดการพัฒนาด้านการทำความเข้าใจแผนงานก่อนปฏิบัติงาน และเกิดความถดถอยด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน

D4 มีการร่วมพัฒนาสูงขึ้นเป็น 4.700 จัดอยู่ในระดับที่สูง เกิดการพัฒนาด้านการพยายามแก้ปัญหาที่เกิดโดยไม่ท้อถอย โดยมีการถดถอยในด้าน การยอมรับฟังความคิดเห็นตามหลักเหตุผล

D5 มีการร่วมพัฒนาลดลงเป็น 4.700 ซึ่งยังมีคะแนนความร่วมมืออยู่ในระดับที่สูง ส่วนที่ลดลงนั้นเนื่องมาจากการถดถอยในด้านการประเมินผลหลังการทำงาน ทั้งนี้เกิดการพัฒนาด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นตามหลักเหตุผล และการทบทวนอย่างเป็นประจำ

ภาคผนวก ก

ผลการพัฒนาการทำงานร่วมกันของบุคลากรเป็นรายบุคคล

ผลการพัฒนาการทำงานร่วมกันของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการ
แนะนำ

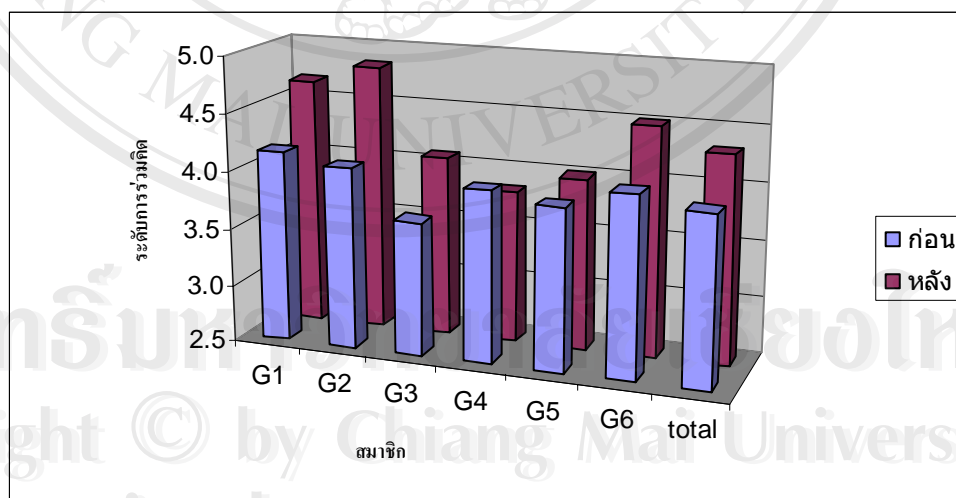
สมาชิก	ค่าเฉลี่ยการทำงานร่วมกัน		ค่าเฉลี่ยการร่วมคิด		ค่าเฉลี่ยการร่วมมือ		ค่าเฉลี่ยการร่วมใจ		ค่าเฉลี่ยการร่วมพัฒนา	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
G1	4.567	4.907	4.167	4.667	4.750	5.000	4.689	4.944	4.600	5.000
G2	4.237	4.763	4.083	4.833	4.300	5.000	4.322	4.800	4.200	4.400
G3	3.904	4.211	3.667	4.083	3.833	4.017	4.111	4.367	3.900	4.300
G4	4.126	4.419	4.000	3.833	4.283	4.517	4.056	4.622	4.200	4.600
G5	4.078	4.285	3.917	4.000	4.450	4.517	4.056	4.244	3.900	4.400
G6	4.644	4.756	4.083	4.500	4.917	5.000	4.800	4.867	4.700	4.600
Total	4.259	4.557	3.986	4.319	4.422	4.675	4.339	4.641	4.250	4.550
	(0.290)	(0.289)	(0.178)	(0.403)	(0.383)	(0.400)	(0.331)	(0.283)	(0.339)	(0.251)

จากตาราง 4.3 ที่ได้สรุปไว้ว่า หลังจากที่ถูกกลุ่มแนะนำ ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำแล้ว ผลปรากฏว่า กลุ่มบุคลากรดังกล่าวมีการทำงานร่วมกันในภาพรวมดีขึ้น และเมื่อพิจารณาผลการทำงานร่วมกันในภาพย่อย พบว่ากลุ่มบุคลากรมีผลการพัฒนาในด้านการร่วมคิดสูงสุด รองลงมาได้แก่ การร่วมใจ การร่วมพัฒนา และการร่วมมือ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคลแล้วมีพัฒนาการดังต่อไปนี้

ตาราง ผลการพัฒนาการร่วมคิดของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำ
เป็นรายบุคคล

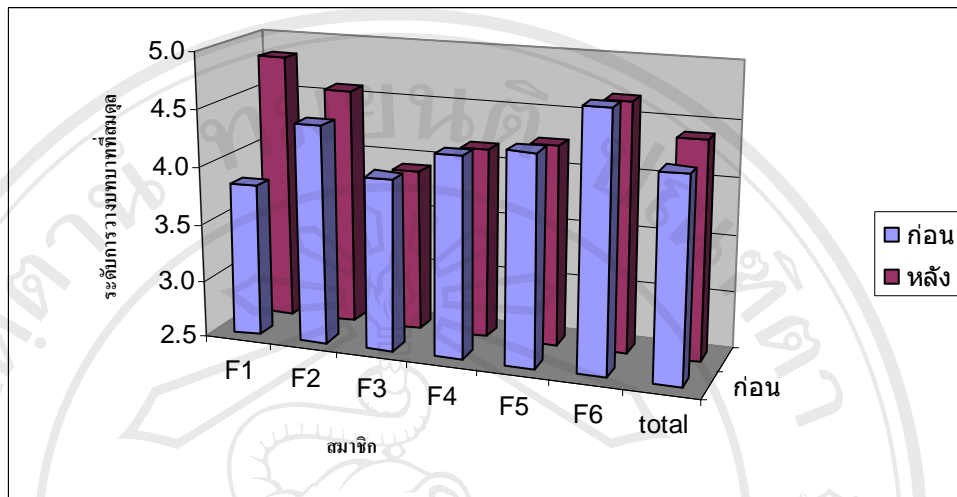
สมาชิก	ค่าเฉลี่ย การร่วมคิด		ค่าเฉลี่ยการวางบทบาท ต่างๆ ที่สมดุล		ค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์ที่ ชัดเจนและกำหนด เป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับ	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
G1	4.167	4.667	4.333	4.500	4.000	4.833
G2	4.083	4.833	4.167	4.667	4.000	5.000
G3	3.667	4.083	3.833	4.167	3.500	4.000
G4	4.000	3.833	4.333	3.667	3.667	4.000
G5	3.917	4.000	4.000	4.333	3.833	3.667
G6	4.083	4.500	3.667	4.167	4.500	4.833

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาการร่วมคิดของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการ
แนะนำ เป็นรายบุคคล



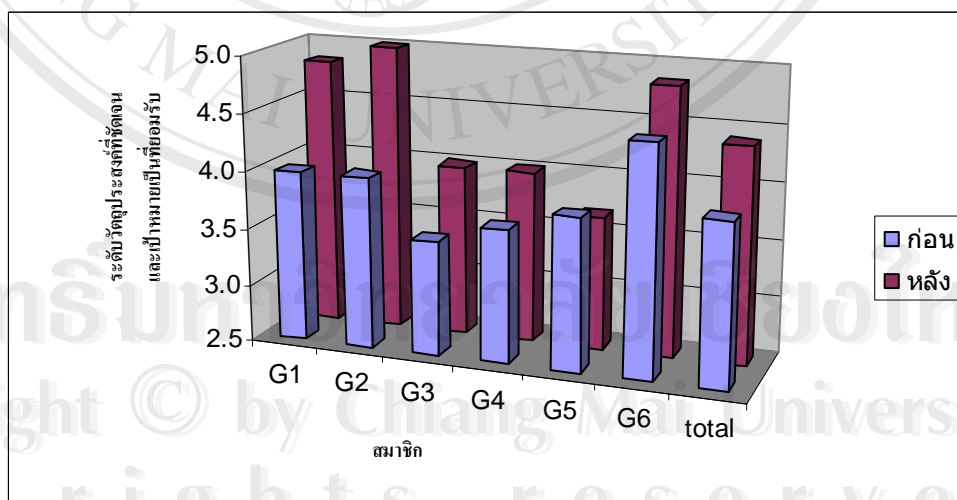
จากแผนภาพ จะเห็นได้ว่า หลังจากได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำ
โดยรวมแล้วมีระดับการร่วมคิดสูงขึ้น เมื่อมองเป็นรายบุคคลแล้วพบว่า มีระดับการร่วมคิดสูงขึ้น
จำนวน 5 คน และที่เหลือมีระดับการร่วมคิดในระดับที่ลดลง

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการวางบทบาทที่สมดุล ของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำเป็นรายบุคคล



หากมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการวางบทบาทที่สมดุล จะเห็นได้ว่า สมาชิก 5 คน มีระดับการพัฒนาสูงขึ้น และที่เหลือมีระดับคะแนนที่ลดลง

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและกำหนดเป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำเป็นรายบุคคล



และเมื่อมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและกำหนดเป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับ จะเห็นได้ว่า สมาชิกมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น 5 คน และลดลงอีก 1 คน

ตาราง ผลการพัฒนาการรายองค์ประกอบด้านการร่วมคิดของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงาน
ร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำเป็นรายบุคคล

องค์ประกอบด้านการร่วมคิด							
ข้อที่	การวางบทบาทต่างๆ ที่สมดุล	สมาชิกกลุ่มแนะนำ					
		G1	G2	G3	G4	G5	G6
1	ในการทำงานร่วมกัน ท่านสามารถทำตนเป็นผู้นำที่ดีได้ ในสถานการณ์นั้นๆ			+			
2	ในการทำงานร่วมกัน ท่านสามารถทำตนเป็นผู้ตามที่ดีได้ ในสถานการณ์นั้นๆ	+				+	
3	ผู้ร่วมงานทุกคนล้วนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของ ทีม	5	5	5			5
4	ในการมอบหมายงาน ควรมอบหมายงานให้ตรงกับ ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ		+	5	+	5	
5	ท่านเชื่อว่าผู้ร่วมงานที่มีอายุงานหรือตำแหน่งน้อยกว่า สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้	+	+				+
6	เมื่อมีความเข้าใจไม่ตรงกันเกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงาน ท่านทำหน้าที่เป็นผู้ประสานให้สองฝ่ายเข้าใจกันอยู่เสมอ	5	+	+		+	++
ข้อที่	วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและกำหนดเป้าหมายอันเป็นที่ ยอมรับ	สมาชิกกลุ่มแนะนำ					
		G1	G2	G3	G4	G5	G6
7	ท่านทราบวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงานก่อน การปฏิบัติงาน	+	5				5
8	ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการ ทำงานของท่าน		5				5
9	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน	5	++				+
10	ถึงแม้ท่านไม่เห็นด้วยกับวัตถุประสงค์บางประการของ ทีมงาน แต่ท่านก็ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	+	+	+			+
11	ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่ทีมงานวางไว้เสมอ	+	++	+	+		5
12	การแบ่งหน้าที่ในการทำงานให้ชัดเจน ทำให้ท่าน สามารถทำงานตามเป้าหมายของทีมได้ดี	++	+	++	+		5

5 หมายถึง ก่อนเริ่มปฏิบัติการมีคะแนนสูงสุดและภายหลังก็ยังคงสูงสุดเช่นเดิม, ช่องว่าง แทนหัวข้อที่ไม่มีพัฒนาการเกิดขึ้น
เครื่องหมาย + แทนระดับการพัฒนา: +คะแนนเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ++คะแนนเพิ่มขึ้น 2 ระดับ +++คะแนนเพิ่มขึ้น 3 ระดับ

จากตาราง จะเห็นว่าสมาชิกแต่ละคนมีพัฒนาการในการร่วมคิดดังนี้

G1 มีการร่วมคิดเพิ่มขึ้นจาก 4.167 มาเป็น 4.667 เนื่องจากเกิดการพัฒนาในด้านการวางบทบาทผู้ตาม ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ การปฏิบัติตามแผนและวัตถุประสงค์เป็นหลักในการดำเนินงาน ทั้งนี้มีการถดถอยอยู่บ้างในเรื่องของการวางบทบาทผู้เชี่ยวชาญ

G2 มีการร่วมคิดเพิ่มขึ้นจาก 4.083 มาเป็น 4.883 ซึ่งถือได้ว่าสูงที่สุดในกลุ่ม เนื่องจากเกิดการพัฒนาในด้าน การเข้าใจในงานและการปฏิบัติตามแผนอย่างเห็นได้ชัด และมีการพัฒนาด้านบทบาทผู้เชี่ยวชาญ บทบาทผู้ประสาน การแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน เพิ่มมากขึ้น โดยไม่ปิดกั้นคนที่มีความอายุน้อย แต่ก็มีผลถดถอยในด้านของบทบาทผู้เชี่ยวชาญ

G3 มีการร่วมคิดเพิ่มขึ้นเป็น 4.083 ซึ่งเป็นคะแนนในระดับที่ดี เนื่องจาก มีการพัฒนาในด้าน การแบ่งหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน มีการพัฒนาบทบาทผู้นำ ผู้ประสาน และการยึดแผนและวัตถุประสงค์เป็นหลัก ทั้งนี้พบว่ามีการถดถอยในด้าน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน และการเชื่อมั่นในผู้ที่มีอายุน้อยกว่า

G4 มีการร่วมคิดลดลงจาก 4.000 มาเป็น 3.833 ถือได้ว่ามีคะแนนการร่วมคิดน้อยที่สุดในกลุ่ม เหตุที่คะแนนลดลงก็เนื่องจากไม่เชื่อมั่นว่าคนที่มีความอายุน้อยกว่าจะเป็นผู้นำได้ และไม่สามารถปฏิบัติงานที่ได้อย่างครบถ้วน อีกทั้งมีการถดถอยในด้านบทบาทผู้นำ แต่ทั้งนี้ก็ยังมีการพัฒนาในด้านบทบาทของผู้เชี่ยวชาญ การแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจนและการยึดแผนร่วมกันจะทำให้งานสำเร็จ

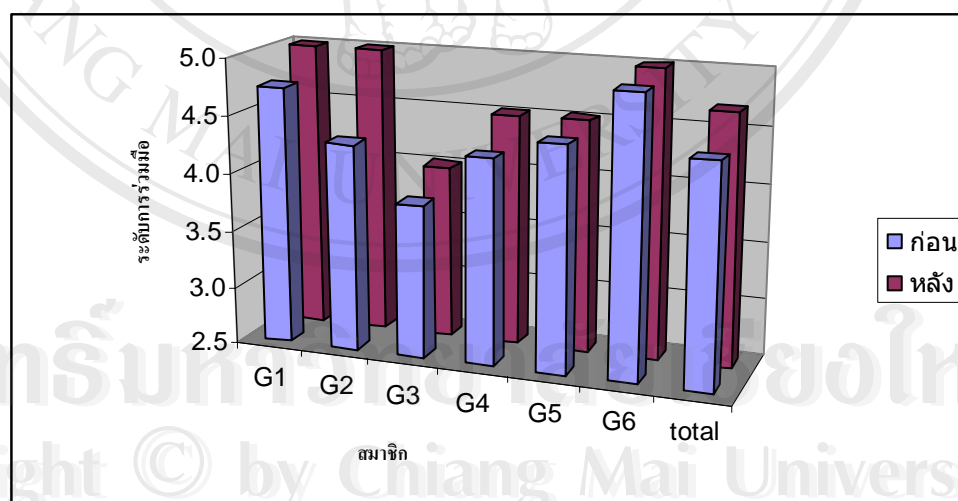
G5 มีการร่วมคิดเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเป็น 4.000 เหตุที่มีคะแนนไม่แตกต่างจากเดิม เนื่องจากยังไม่เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ แต่ทั้งนี้ก็ยังมีการพัฒนาในด้านบทบาทของการผู้ประสานและผู้ตามที่ดี

G6 มีการร่วมคิดเพิ่มขึ้นจาก 4.083 มาเป็น 4.500 ซึ่งมีคะแนนการร่วมคิดในระดับสูง เนื่องจากมีการพัฒนาด้านการวางบทบาทของผู้ประสานได้ดี และมีความเข้าใจในงานและต่างยึดวัตถุประสงค์ร่วมกัน และด้านการให้โอกาสผู้ที่มีอายุน้อยกว่าได้มีส่วนร่วมมากขึ้น

ตาราง ผลการพัฒนาการร่วมมือของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำ
เป็นรายบุคคล

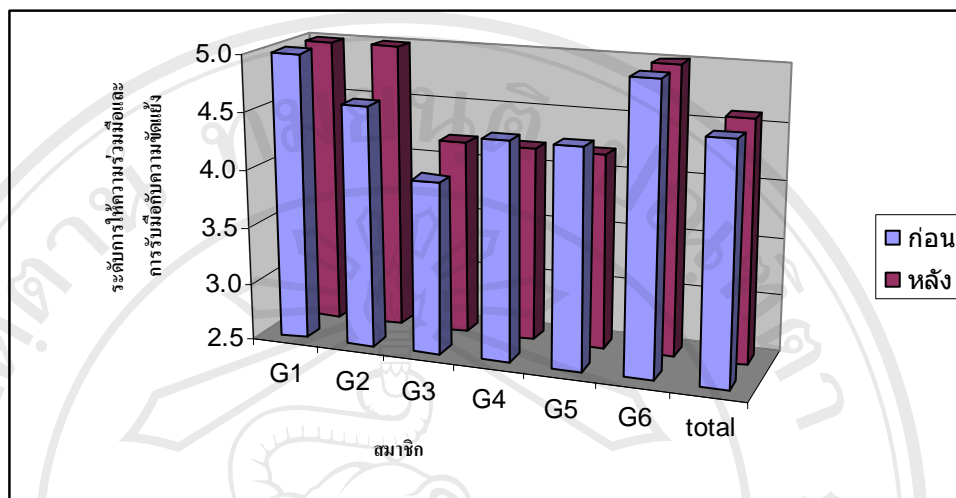
สมาชิก	ค่าเฉลี่ย การร่วมมือ		ค่าเฉลี่ยการให้ความร่วมมือ และรับมือกับความขัดแย้ง		ค่าเฉลี่ยการติดต่อสื่อสาร กันอย่างมีประสิทธิภาพ	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
G1	4.750	5.000	5.000	5.000	4.500	5.000
G2	4.300	5.000	4.600	5.000	4.000	5.000
G3	3.833	4.017	4.000	4.200	3.667	3.833
G4	4.283	4.517	4.400	4.200	4.167	4.833
G5	4.450	4.517	4.400	4.200	4.500	4.833
G6	4.917	5.000	5.000	5.000	4.833	5.000

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาการร่วมมือของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการ
แนะนำ เป็นรายบุคคล



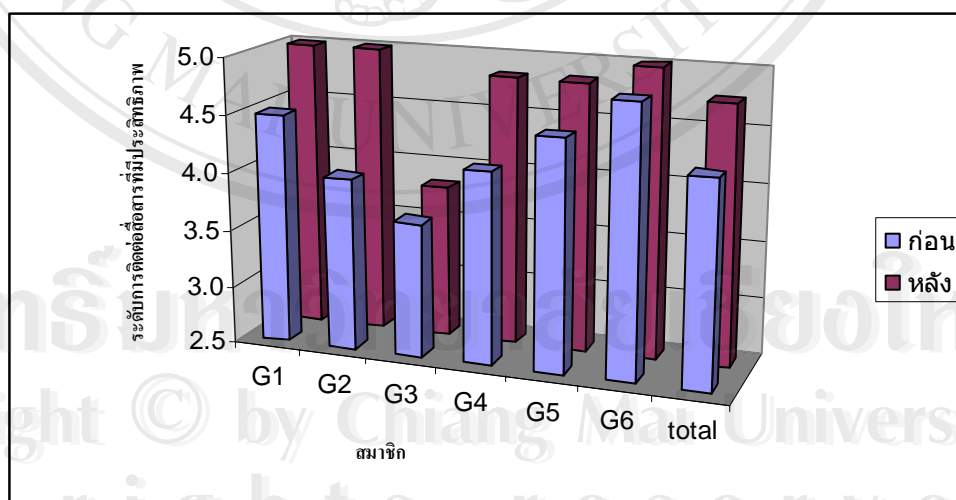
จากแผนภาพ จะเห็นได้ว่า หลังจากได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำ
แล้ว โดยรวมมีระดับการร่วมมือสูงขึ้น เมื่อมองเป็นรายบุคคลแล้วพบว่าทุกคนมีระดับการร่วมมือ
สูงขึ้น

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการให้ความร่วมมือและรับมือกับความขัดแย้งของกลุ่มที่
ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำเป็นรายบุคคล



หากเมื่อมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการให้ความร่วมมือและการรับมือกับความ
ขัดแย้ง จะเห็นได้ว่า สมาชิกมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น 2 คน คงที่ 2 คน และลดลงอีก 2 คน

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการติดต่อสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพของกลุ่มที่
ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำเป็นรายบุคคล



และเมื่อมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะเห็นได้
ว่า สมาชิกทั้งหมดมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น

ตาราง ผลการพัฒนาการรายองค์ประกอบด้านการร่วมมือของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงาน
ร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำเป็นรายบุคคล

องค์ประกอบด้านการร่วมมือ							
ข้อที่	การให้ความร่วมมือ และรับมือกับความขัดแย้ง	สมาชิกกลุ่มแนะนำ					
		G1	G2	G3	G4	G5	G6
24	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงาน ท่านพยายามปรับความเข้าใจกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	5	+	+			5
25	ท่านชอบทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน	5	+				5
26	ท่านเชื่อว่าความร่วมมือกันของผู้ร่วมงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	5	5	5	5	5	5
27	ท่านยินดีที่จะเสนอความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานโดยไม่ต้องรอให้มีการขอความช่วยเหลือ	5	5				5
28	ท่านนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มาพิจารณาในการปรับปรุงการทำงานเสมอ	5	5		5		5
ข้อที่	การติดต่อสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ	สมาชิกกลุ่มแนะนำ					
		G1	G2	G3	G4	G5	G6
55	ท่านสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจในภาระกิจของท่าน	5	+			+	5
56	ท่านฟังอย่างเป็นกลางโดยไม่นำความรู้สึกของคนไปปะปน	5	+		+	5	5
57	ท่านตรวจสอบความเข้าใจของผู้ฟังเป็นระยะๆ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ฟังได้รับข้อความสนทนาที่ถูกต้อง	5	+		+	+	5
58	ท่านสบตากับผู้ร่วมงาน เมื่อมีการพูดคุยกันเสมอ	5	+	+	+	5	5
59	ท่านใช้เหตุผลในการอธิบายให้เพื่อนร่วมงานฟัง โดยไม่ใช้อารมณ์	+	+		+		5
60	ท่านสังเกตปฏิกิริยาของผู้ฟังเสมอ เมื่อสนทนาด้วยกัน	++	+		5	5	+

5 หมายถึง ก่อนเริ่มปฏิบัติการมีคะแนนสูงสุดและภายหลังก็ยังคงสูงสุดเช่นเดิม, ช่องว่าง แทนหัวข้อที่ไม่มีพัฒนาการเกิดขึ้น
เครื่องหมาย + แทนระดับการพัฒนา: +คะแนนเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ++คะแนนเพิ่มขึ้น 2 ระดับ +++คะแนนเพิ่มขึ้น 3 ระดับ

จากตาราง จะเห็นว่าสมาชิกแต่ละคนมีพัฒนาการในการร่วมมือดังนี้

G1 มีการร่วมมือในระดับสูงสุดคือ 5.000 เนื่องจากมีพื้นฐานของการให้ความร่วมมือที่ดี และเกิดการพัฒนาย่างเห็นได้ชัดในด้านการสังเกตปฏิกิริยาของผู้รับสารเมื่อได้ส่งสาร และมีการพัฒนาในด้านการไม่ให้อารมณ์เข้าไปปะปนในการอธิบายเหตุผล

G2 มีการร่วมมือในระดับสูงสุดคือ 5.000 เนื่องจากมีพื้นฐานของการช่วยเหลือร่วมมือที่ดี และมีการพัฒนาในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการจัดการความขัดแย้ง ในขณะที่การสื่อสารมีการพัฒนาขึ้นในทุกด้าน

G3 มีการร่วมมือเพิ่มขึ้นเป็น 4.017 จัดว่าเป็นคะแนนที่น้อยที่สุดในกลุ่ม เพราะมีการพัฒนาเพียงการให้ความสนใจในการสนทนา ส่วนในด้านอื่นๆไม่เกิดการพัฒนา ในขณะที่เดียวกันก็มีปัญหาในด้านการฟังอย่างเป็นกลางโดยไม่นำความรู้สึกเข้าไปปะปน

G4 มีการร่วมมือเพิ่มขึ้นเป็น 4.517 ถือได้ว่ามีคะแนนการร่วมมือในระดับสูง เพราะเกิดการพัฒนาในด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ แต่พบว่าการถดถอยในด้านการจัดการความขัดแย้งและยังคงมีปัญหาด้านการชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น

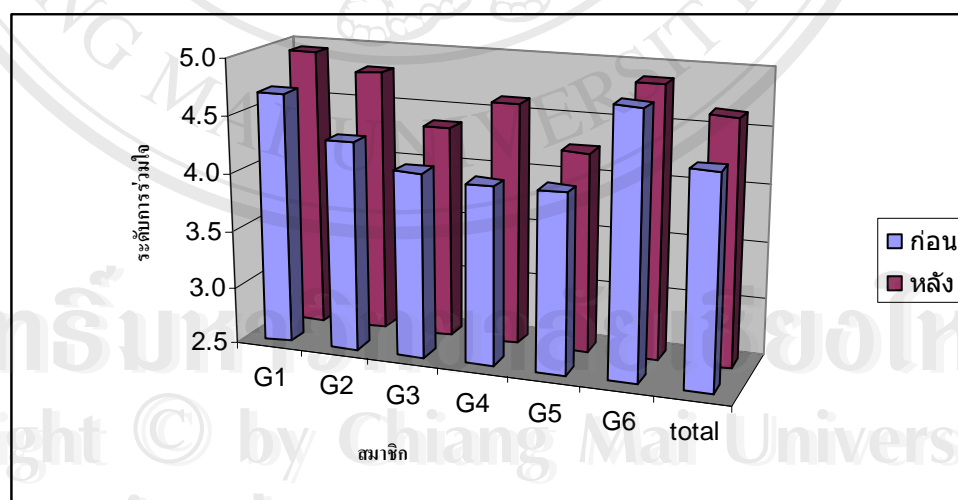
G5 มีการร่วมมือเพิ่มขึ้นเป็น 4.517 เนื่องจากเกิดการพัฒนาในด้านความสามารถในการอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจและการตรวจสอบความเข้าใจของผู้รับสาร แต่ทั้งนี้พบว่าการถดถอยในด้านการนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาใช้ปรับปรุงการทำงานของตน

G6 มีการร่วมมือในระดับสูงสุดคือ 5.000 เนื่องจากมีพื้นฐานของการให้ความร่วมมือและรับมือกับความขัดแย้งที่ดี และมีพื้นฐานด้านการสื่อสาร ทั้งนี้พบว่าการพัฒนาในด้านการสังเกตปฏิกิริยาของผู้ฟังเพิ่มขึ้น

ตาราง ผลการพัฒนาการร่วมใจของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำ
เป็นรายบุคคล

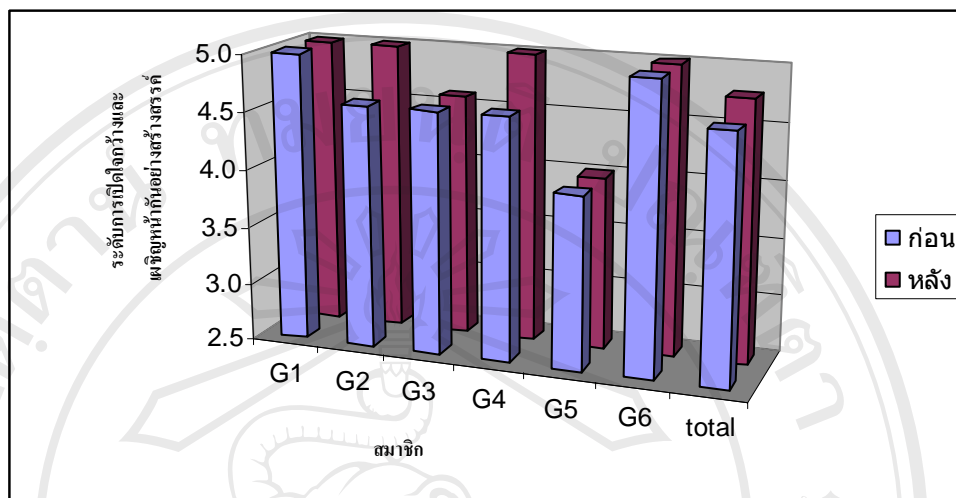
สมาชิก	ค่าเฉลี่ย การร่วมใจ		ค่าเฉลี่ยการเปิดใจ กว้างและเผชิญหน้า อย่างสร้างสรรค์		ค่าเฉลี่ยการช่วย เหลือสนับสนุนและ ไว้วางใจซึ่งกัน		ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำที่ เหมาะสม	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
G1	4.689	4.944	5.000	5.000	4.667	4.833	4.400	5.000
G2	4.322	4.800	4.600	5.000	4.167	5.000	4.200	4.400
G3	4.111	4.367	4.600	4.600	4.333	4.500	3.400	4.000
G4	4.056	4.622	4.600	5.000	4.167	4.667	3.400	4.200
G5	4.056	4.244	4.000	4.000	4.167	4.333	4.000	4.400
G6	4.800	4.867	5.000	5.000	5.000	5.000	4.400	4.600

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาการร่วมใจของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการ
แนะนำ เป็นรายบุคคล



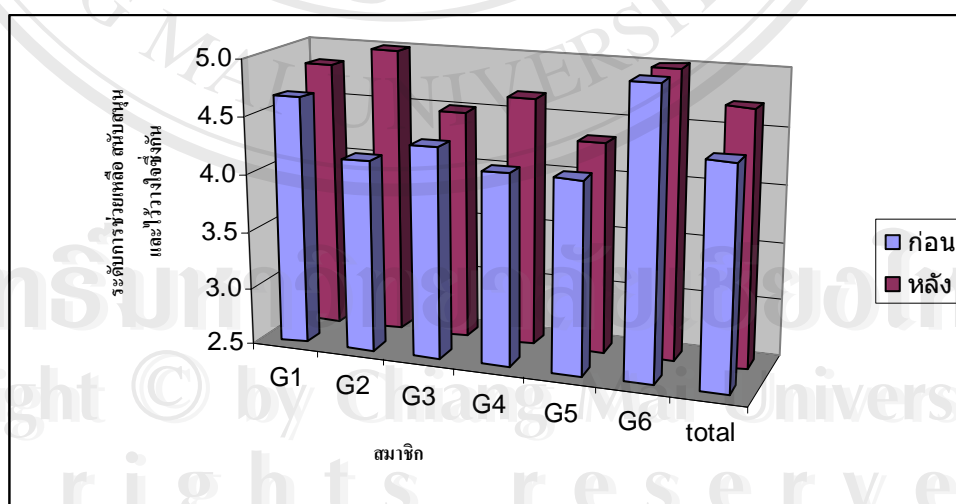
จากแผนภาพ จะเห็นได้ว่า หลังจากได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำ
แล้ว โดยรวมมีระดับการร่วมใจสูงขึ้น เมื่อมองเป็นรายบุคคลแล้วพบว่าทุกคนมีระดับการร่วมใจ
สูงขึ้น

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการเปิดใจกว้างและเผชิญหน้าอย่างสร้างสรรค์ของกลุ่มที่
ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำเป็นรายบุคคล



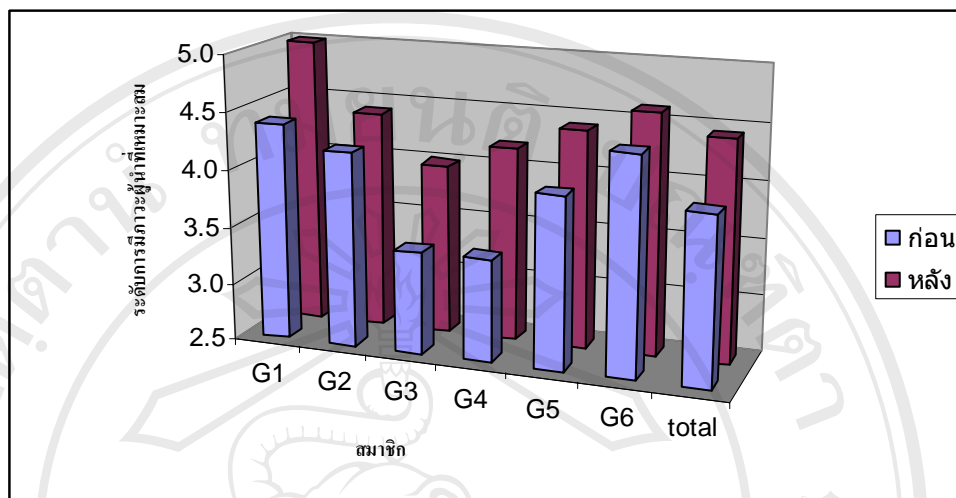
หากเมื่อมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการเปิดใจกว้างและเผชิญหน้ากันอย่าง
สร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่า สมาชิกมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น 2 คน และที่เหลือมีพัฒนาการในระดับเดิม

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบความช่วยเหลือสนับสนุนและไว้วางใจซึ่งกันของกลุ่มที่
ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำเป็นรายบุคคล



หากเมื่อมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการช่วยเหลือ สนับสนุน และไว้วางใจซึ่งกัน
จะเห็นได้ว่า สมาชิกมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น 5 คน ส่วนคนที่เหลือมีพัฒนาการในระดับเดิม

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริม
การทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำเป็นรายบุคคล



หากเมื่อมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการเปิดใจกว้างและเผชิญหน้ากันอย่าง
สร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่า สมาชิกทุกคนมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง ผลการพัฒนาการรายองค์ประกอบด้านการร่วมใจของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงาน
ร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำเป็นรายบุคคล

องค์ประกอบด้านการร่วมใจ							
ข้อที่	การเปิดใจกว้าง และเผชิญหน้าอย่างสร้างสรรค์	สมาชิกกลุ่มแนะนำ					
		G1	G2	G3	G4	G5	G6
13	ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	5	5	+	5		5
14	ท่านยินดีรับฟังคำวิจารณ์จากผู้ร่วมงาน	5	5		5	+	5
15	ท่านพูดจากับผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ	5	5	5	5	+	5
16	เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด ท่านยอมรับในความผิดนั้น	5	5	5	+		5
17	เมื่อท่านไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านซักถามจนได้รับความกระจ่าง	5	++	5	+		5
ข้อที่	การช่วยเหลือ สนับสนุน และไว้วางใจซึ่งกันและกัน	สมาชิกกลุ่มแนะนำ					
		G1	G2	G3	G4	G5	G6
18	ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แม้ไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน		+	5	+		5
19	ท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจอยู่เสมอ	5	5		5	+	5
20	ท่านยินดีและเต็มใจให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	5	+	5	+	+	5
21	ท่านเชื่อว่าการสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานเป็นทีม	5	5	5	5	5	5
22	ท่านยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานเสมอ	+	++		+		5
23	ท่านไว้วางใจในความรับผิดชอบของผู้ร่วมงาน	5	+	+			5

5 หมายถึง ก่อนเริ่มปฏิบัติการมีคะแนนสูงสุดและภายหลังก็ยังคงสูงสุดเช่นเดิม ,ช่องว่าง แทนหัวข้อที่ไม่มีพัฒนาการเกิดขึ้น
เครื่องหมาย + แทนระดับการพัฒนา: +คะแนนเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ++คะแนนเพิ่มขึ้น 2 ระดับ +++คะแนนเพิ่มขึ้น 3 ระดับ

องค์ประกอบด้านการร่วมใจ							
ข้อที่	การมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม	สมาชิกกลุ่มแนะนำ					
		G1	G2	G3	G4	G5	G6
34	ท่านนำความรู้และวิทยาการใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนมาเสนอให้ผู้ร่วมงานทราบอยู่เสมอ	+			+		+
35	ท่านมีส่วนในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานอยู่เสมอ	5			+	+	+
36	ผู้นำที่ดีควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีอิสระในการซักถามหรือแสดงความคิดเห็น	5	+	++	+	5	5
37	ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	++			+		
38	ท่านให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	5	+	+	5	++	

5 หมายถึง ก่อนเริ่มปฏิบัติการมีคะแนนสูงสุดและภายหลังก็ยังคงสูงสุดเช่นเดิม ,ช่องว่าง แทนหัวข้อที่ไม่มีพัฒนาการเกิดขึ้น
เครื่องหมาย + แทนระดับการพัฒนา: +คะแนนเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ++คะแนนเพิ่มขึ้น 2 ระดับ +++คะแนนเพิ่มขึ้น 3 ระดับ

จากตาราง จะเห็นว่าสมาชิกแต่ละคนมีพัฒนาการในการร่วมใจดังนี้

G1 มีการร่วมใจในระดับสูงที่สุดในกลุ่มคือ 4.944 เนื่องจากมีการพัฒนาอย่างเห็นได้ชัดในด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาในด้านการยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงาน และการนำวิทยาการใหม่ๆ มาเสนอ

G2 มีการร่วมใจในระดับสูงคือ 4.800 เนื่องจากมีการพัฒนาอย่างเห็นได้ชัดในด้านการยกย่องเพื่อนร่วมงาน และการซักถามไม่เข้าใจ และมีการพัฒนาในด้านการไว้วางใจ การเต็มใจช่วยเหลือ การเปิดใจรับฟังเพื่อนร่วมงาน การให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน และการเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น แต่ก็มีกรดถอยในด้านการเป็นผู้นำด้านความรู้

G3 มีการร่วมใจเพิ่มขึ้นเป็น 4.367 แต่ก็ยังเป็นคะแนนที่น้อยที่สุดในกลุ่ม โดยมีการพัฒนาอย่างเห็นได้ชัดในด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีการพัฒนาในด้านการกล้าแสดงความคิดเห็น ความไว้วางใจในความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมงานและการให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่เดียวกันก็พบความถดถอยในด้านการยินดีรับฟังข้อวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่น

G4 มีการร่วมใจเพิ่มขึ้นเป็น 4.622 ถือได้ว่ามีคะแนนการร่วมใจในระดับสูง เพราะเกิดการพัฒนาในด้านการยอมรับในความผิด การขอความกระง่างเมื่อไม่เข้าใจ การรับฟังความเห็นที่ตรง

ข้าม การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ การเปิดโอกาส และการเป็นแบบอย่างที่ดี และเริ่มมีการยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงาน แต่ทั้งนี้ก็พบความถดถอยในด้าน การเป็นผู้นำด้านความรู้และการเป็นผู้นำในการแก้ปัญหา

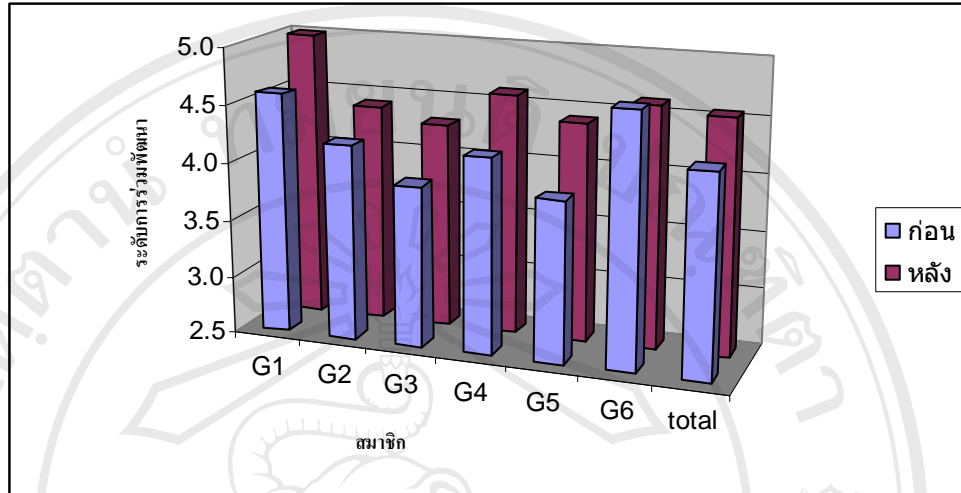
G5 มีการร่วมใจเพิ่มขึ้นเป็น 4.244 เนื่องจากเกิดการพัฒนาอย่างเห็นได้ชัดในด้านการให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน มีการพัฒนาในด้านการพูดอย่างจริงใจและยินดีรับฟังข้อวิจารณ์ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ ในขณะที่เกิดความถดถอยในด้านการเปิดใจรับความเห็นที่ตรงข้าม และการเป็นผู้นำด้านความรู้ ทั้งนี้พบว่ายังมีปัญหาในด้านการกล้าแสดงความคิดเห็น และการขอความช่วยเหลือเมื่อไม่เข้าใจ

G6 มีการร่วมใจในระดับสูงคือ 4.867 เนื่องจากมีพื้นฐานของการใจกว้างเปิดเผย และการสนับสนุนไว้วางใจที่ดี และยังพบว่ามีการพัฒนาในด้านการเป็นผู้นำในด้านความรู้และความเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น แต่ก็มีถดถอยในด้านการให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน

ตาราง ผลการพัฒนาการร่วมพัฒนาของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำเป็นรายบุคคล

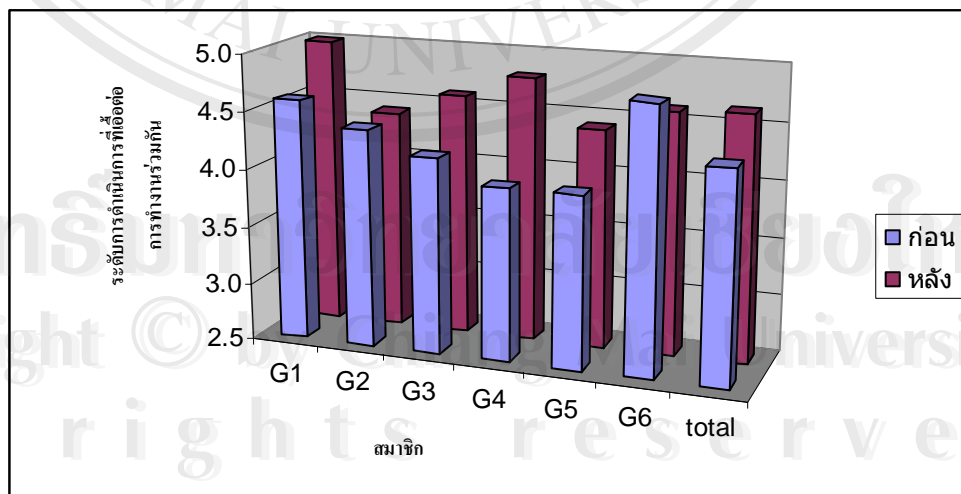
สมาชิก	ค่าเฉลี่ยการร่วมพัฒนา		ค่าเฉลี่ยการดำเนินการที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม		ค่าเฉลี่ยการทบทวนอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
G1	4.600	5.000	4.600	5.000	4.600	5.000
G2	4.200	4.400	4.400	4.400	4.000	4.400
G3	3.900	4.300	4.200	4.600	3.600	4.000
G4	4.200	4.600	4.000	4.800	4.400	4.400
G5	3.900	4.400	4.000	4.400	3.800	4.400
G6	4.700	4.600	4.800	4.600	4.600	4.600

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาการร่วมพัฒนาของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วย
วิธีการแนะนำ เป็นรายบุคคล



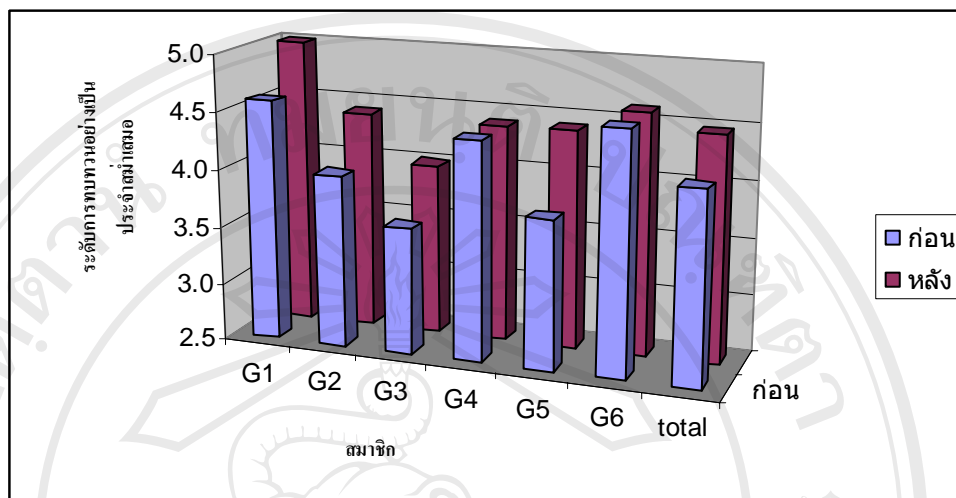
จากแผนภาพ จะเห็นได้ว่า หลังจากได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำ
แล้ว โดยรวมมีระดับการร่วมพัฒนาสูงขึ้น เมื่อมองเป็นรายบุคคลแล้วพบว่าสมาชิก 5 คน มีระดับการ
ร่วมพัฒนาสูงขึ้น ส่วนที่เหลือมีระดับการร่วมพัฒนาที่ลดลง

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการมีกระดำเนิการที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของกลุ่มที่
ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำเป็นรายบุคคล



หากมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านดำเนินการที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน จะเห็นได้ว่า
สมาชิกมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น 4 คน คงที่ 1 คน ส่วนที่เหลือมีพัฒนาการในระดับเดิม

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการทบทวนอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอของกลุ่มที่ได้รับ
การส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำเป็นรายบุคคล



และเมื่อมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการทบทวนอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ จะเห็น
ได้ว่า สมาชิกมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น 4 คน และที่เหลือมีพัฒนาการในระดับเดิม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง ผลการพัฒนาการรายองค์ประกอบด้านการร่วมพัฒนาของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำเป็นรายบุคคล

องค์ประกอบด้านการร่วมพัฒนา							
ข้อที่	การดำเนินการที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน	สมาชิกกลุ่มแนะนำ					
		G1	G2	G3	G4	G5	G6
29	ท่านสามารถแสดงความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	5	+		+		+
30	ท่านทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้ทุกคน	+	5		+		5
31	การยอมรับฟังความคิดเห็นตามหลักเหตุผลเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน	+		5	+	+	5
32	ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย	5		+	+	+	5
33	กฎระเบียบในการทำงานควรมีการยืดหยุ่น เมื่อพบว่าก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการทำงาน	5		+		5	
ข้อที่	การทบทวนอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ	สมาชิกกลุ่มแนะนำ					
		G1	G2	G3	G4	G5	G6
39	เมื่อมีการประชุม ท่านเข้าร่วมประชุมอย่างสม่ำเสมอ	++	+	++		+	5
40	ท่านพูดคุยเกี่ยวกับแผนงานจนเข้าใจตรงกันก่อนปฏิบัติงาน	5			5	+	5
41	ท่านคิดว่าการประชุมปรึกษาหารือในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนางาน	5	5		5		5
42	ท่านประเมินผลงานของท่าน หลังจากการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นทุกครั้ง	5	+				
43	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านพยายามแก้ปัญหาโดยไม่ทอดทิ้ง	5			+	+	5

5 หมายถึง ก่อนเริ่มปฏิบัติการมีคะแนนสูงสุดและภายหลังก็ยังคงสูงสุดเช่นเดิม ,ช่องว่าง แทนหัวข้อที่ไม่มีพัฒนาการเกิดขึ้น
เครื่องหมาย + แทนระดับการพัฒนา: +คะแนนเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ++คะแนนเพิ่มขึ้น 2 ระดับ +++คะแนนเพิ่มขึ้น 3 ระดับ

จากตาราง จะเห็นว่าสมาชิกแต่ละคนมีพัฒนาการในการร่วมพัฒนาดังนี้

G1 มีการร่วมพัฒนาในระดับสูงสุดคือ 5.000 เนื่องจากมีการพัฒนาอย่างเห็นได้ชัดในด้านการเข้าร่วมประชุมทบทวนอย่างสม่ำเสมอ และมีการพัฒนาในด้านความสามารถในการปรับตัว และการรับฟังเหตุผลเพื่อการปรับปรุง

G2 มีการร่วมพัฒนาในระดับ 4.400 เนื่องจากมีการพัฒนาในด้านการแสดงความรู้ความสามารถ การเข้าร่วมประชุมทบทวนอย่างสม่ำเสมอ และการประเมินผลงานเมื่อแล้วเสร็จ แต่ก็พบการถดถอยในด้านการรับฟังเหตุผลเพื่อปรับปรุง

G3 มีการร่วมพัฒนาเพิ่มขึ้นเป็น 4.300 จัดว่าเป็นคะแนนที่น้อยที่สุดในกลุ่ม เพราะมีการพัฒนาอย่างเห็นได้ชัดในด้านการเข้าร่วมประชุมทบทวนอย่างสม่ำเสมอ และมีการพัฒนาในด้านการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตและการมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ในขณะที่ยังคงมีปัญหาในด้านการประเมินผลงานเมื่องานแล้วเสร็จ

G4 มีการร่วมพัฒนาเพิ่มขึ้นเป็น 4.600 เนื่องจากเกิดการพัฒนาในด้านการร่วมพัฒนาให้วิธีดำเนินการคล่องตัวและเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน และด้านการแก้ปัญหาโดยไม่ท้อถอย โดยมีการถดถอยในด้านการเข้าร่วมประชุมทบทวนอย่างสม่ำเสมอ ในขณะที่ยังคงมีปัญหาในด้านการประเมินผลงานเมื่องานแล้วเสร็จ

G5 มีการร่วมพัฒนาเพิ่มขึ้นเป็น 4.400 เนื่องจากเกิดการพัฒนาในด้านการรับฟังความคิดเห็น การตัดสินใจภายใต้ขอบเขต การเข้าร่วมประชุมทบทวนอย่างสม่ำเสมอ การทำความเข้าใจแผนก่อนทำงาน และการแก้ปัญหาโดยไม่ท้อถอย

G6 มีการร่วมพัฒนาในระดับ 4.600 พบว่ามีการพัฒนาในด้านการแสดงความรู้ความสามารถในการทำงาน แต่ทั้งนี้ยังคงมีปัญหาในการทำงานโดยมีความยืดหยุ่น และการประเมินผลงานเมื่องานแล้วเสร็จ

ภาคผนวก ค

ผลการพัฒนาการทำงานร่วมกันของบุคลากรเป็นรายบุคคล

ผลการพัฒนาการทำงานร่วมกันของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระ

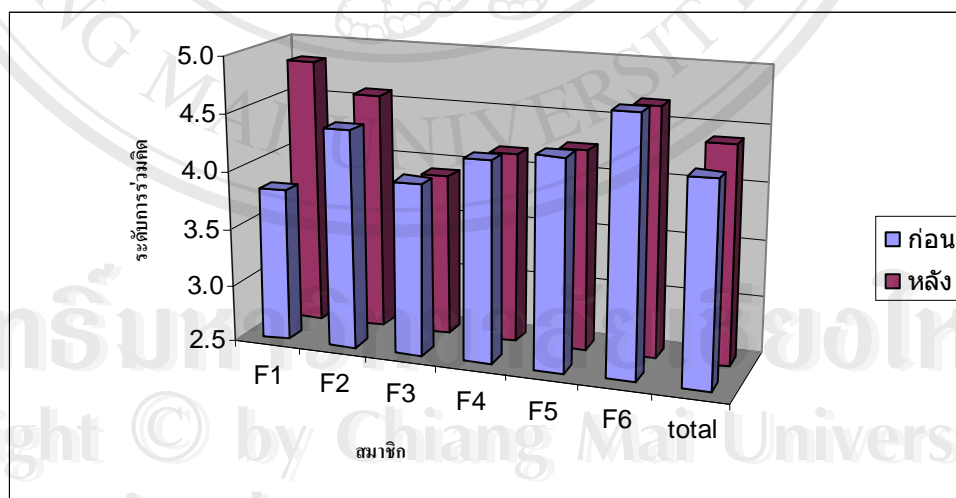
สมาชิก	ค่าเฉลี่ยการทำงานร่วมกัน		ค่าเฉลี่ยการร่วมคิด		ค่าเฉลี่ยการร่วมมือ		ค่าเฉลี่ยการร่วมใจ		ค่าเฉลี่ยการร่วมพัฒนา	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
F1	4.041	4.696	3.833	4.833	4.050	4.650	4.067	4.633	4.200	4.700
F2	4.615	4.781	4.417	4.583	4.800	4.817	4.500	4.878	4.800	4.800
F3	4.111	4.133	4.000	3.917	3.883	4.150	4.344	4.222	4.100	4.200
F4	4.589	4.230	4.250	4.167	4.300	4.200	4.800	4.311	4.900	4.200
F5	4.119	4.122	4.333	4.250	3.933	4.033	4.178	4.111	4.000	4.100
F6	4.641	4.619	4.750	4.667	4.917	4.517	4.544	4.667	4.400	4.600
Total	4.352	4.430	4.264	4.403	4.314	4.394	4.406	4.470	4.400	4.433
	(0.289)	(0.301)	(0.322)	(0.347)	(0.447)	(0.312)	(0.266)	(0.299)	(0.374)	(0.301)

จากตาราง 4.4 ที่ได้สรุปไว้ว่า หลังจากทีกลุ่มให้อิสระ ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระแล้ว ผลปรากฏว่า กลุ่มบุคลากรดังกล่าวมีการทำงานร่วมกันในภาพรวมดีขึ้น และเมื่อพิจารณาผลการทำงานร่วมกันในภาพย่อย พบว่ากลุ่มบุคลากรมีผลการพัฒนาในด้านการร่วมคิดสูงสุด รองลงมาได้แก่ การร่วมมือ การร่วมใจ และการร่วมพัฒนา ตามลำดับ เมื่อพิจารณาผลการพัฒนาเป็นรายบุคคล ได้ผลดังนี้

ตาราง ผลการพัฒนาการร่วมคิดของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระ
เป็นรายบุคคล

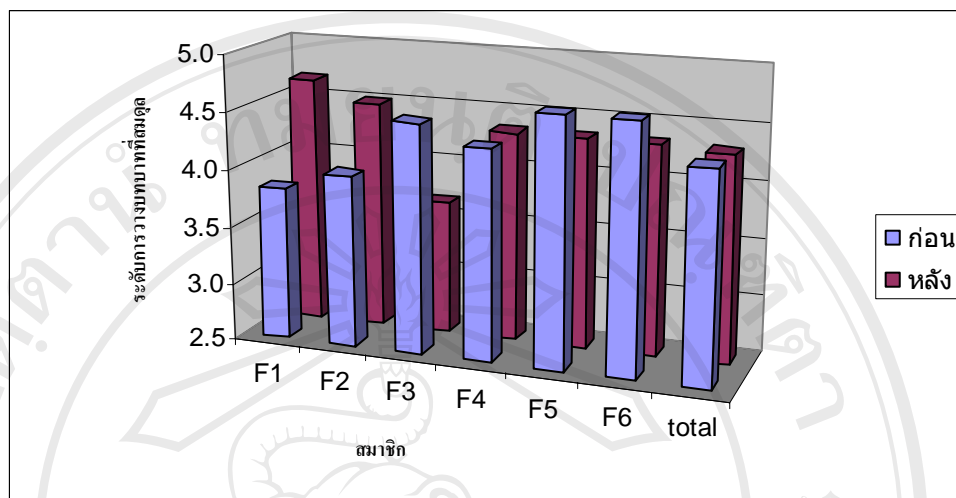
สมาชิก	ค่าเฉลี่ย การร่วมคิด		ค่าเฉลี่ยการวางบทบาท ต่างๆ ที่สมดุล		ค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์ที่ ชัดเจนและกำหนด เป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับ	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
F1	3.833	4.833	3.833	4.667	3.833	5.000
F2	4.417	4.583	4.000	4.500	4.833	4.667
F3	4.000	3.917	4.500	3.667	3.500	4.167
F4	4.250	4.167	4.333	4.333	4.167	4.000
F5	4.333	4.250	4.667	4.333	4.000	4.167
F6	4.750	4.667	4.667	4.333	4.833	5.000

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาการร่วมคิดของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการ
ให้อิสระ เป็นรายบุคคล



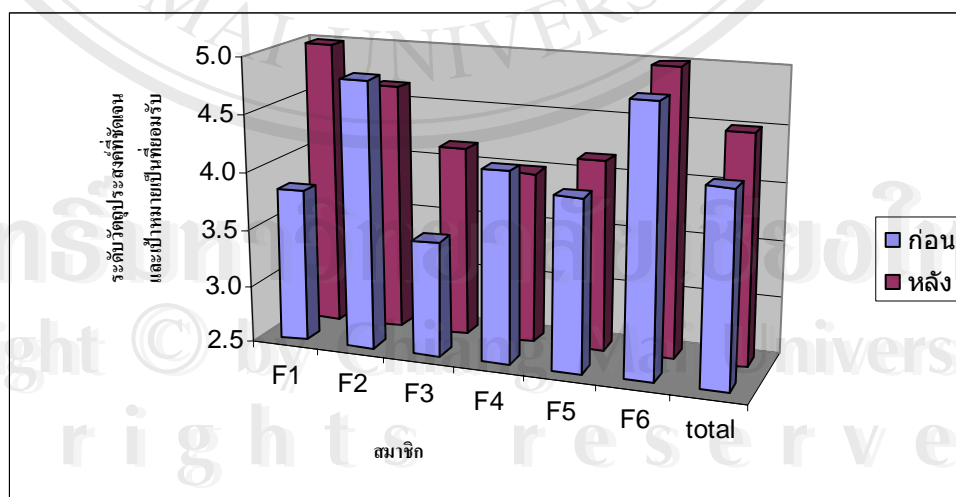
จากแผนภาพ จะเห็นได้ว่า หลังจากได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระ โดยรวมแล้วมีระดับการร่วมคิดสูงขึ้น เมื่อมองเป็นรายบุคคลแล้วพบว่า มีระดับการร่วมคิดสูงขึ้น จำนวน 2 คน และที่เหลือมีระดับการร่วมคิดในระดับที่ลดลง

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการวางบทบาทที่สมดุล ของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระ เป็นรายบุคคล



หากมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการวางบทบาทที่สมดุล จะเห็นได้ว่า สมาชิก 2 คน มีระดับการพัฒนาสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด สมาชิก 1 คนมีระดับคะแนนคงที่ ส่วนคนที่เหลือมีระดับคะแนนลดลง

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและกำหนดเป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระเป็นรายบุคคล



และเมื่อมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและกำหนดเป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับ จะเห็นได้ว่า สมาชิกมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น 4 คน และลดลงอีก 2 คน

ตาราง ผลการพัฒนารายองค์ประกอบด้านการร่วมคิดของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงาน
ร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระเป็นรายบุคคล

องค์ประกอบด้านการร่วมคิด							
ข้อ ที่	การวางบทบาทต่างๆ ที่สมดุล	สมาชิกกลุ่มให้อิสระ					
		F1	F2	F3	F4	F5	F6
1	ในการทำงานร่วมกัน ท่านสามารถทำตนเป็นผู้นำที่ดีได้ ในสถานการณ์นั้นๆ						
2	ในการทำงานร่วมกัน ท่านสามารถทำตนเป็นผู้ตามที่ดีได้ ในสถานการณ์นั้นๆ		++				
3	ผู้ร่วมงานทุกคนล้วนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของ ทีม	+	5	5	5	5	5
4	ในการมอบหมายงาน ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติ	+	5	5	5	5	5
5	ท่านเชื่อว่าผู้ร่วมงานที่มีอายุงานหรือตำแหน่งน้อยกว่า สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้	+++	+			5	
6	เมื่อมีความเข้าใจไม่ตรงกันเกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงาน ท่าน ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกันอยู่เสมอ	+			+		
ข้อ ที่	วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและกำหนดเป้าหมายอันเป็นที่ ยอมรับ	สมาชิกกลุ่มให้อิสระ					
		F1	F2	F3	F4	F5	F6
7	ท่านทราบวัตถุประสงค์และเข้าใจเป้าหมายของทีมงาน ก่อนการปฏิบัติงาน	+		+			+
8	ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการ ทำงานของท่าน	+	5				5
9	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน	+	+	+			5
10	ถึงแม้ท่านไม่เห็นด้วยกับวัตถุประสงค์บางประการของ ทีมงาน แต่ท่านก็ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	+	5	+			5
11	ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่ทีมงานวางไว้เสมอ	+		+			5
12	การแบ่งหน้าที่ในการทำงานให้ชัดเจน ทำให้ท่านสามารถ ทำงานตามเป้าหมายของทีมได้ดี	++	5	+	5	+	5

5 หมายถึง ก่อนเริ่มปฏิบัติการมีคะแนนสูงสุดและภายหลังก็ยังคงสูงสุดเช่นเดิม ,ช่องว่าง แทนหัวข้อที่ไม่มีพัฒนาการเกิดขึ้น
เครื่องหมาย + แทนระดับการพัฒนา: +คะแนนเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ++คะแนนเพิ่มขึ้น 2 ระดับ +++คะแนนเพิ่มขึ้น 3 ระดับ

จากตาราง จะเห็นว่าสมาชิกแต่ละคนมีพัฒนาการในการร่วมคิดดังนี้

F1 มีการร่วมคิดเพิ่มขึ้นจาก 3.833 มาเป็น 4.833 ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากคะแนนจากน้อยที่สุดมาเป็นมากที่สุดในกลุ่ม เนื่องจากมีการพัฒนาอย่างเห็นได้ชัดในด้านการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน และการให้ความเชื่อถือผู้ที่มีอายุน้อย และยังมีการพัฒนาขึ้นในด้านการวางบทบาทผู้สนับสนุน ผู้เชี่ยวชาญและผู้ประสาน อีกทั้งยังมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจนขึ้น แต่พบว่ายังมีการถดถอยในด้านบทบาทของผู้ตาม

F2 มีการร่วมคิดเพิ่มขึ้นเป็น 4.583 เนื่องจากเกิดการพัฒนาอย่างเห็นได้ชัดในด้านการวางบทบาทของผู้ตามที่ดี และมีการพัฒนาในด้าน การให้ความเชื่อถือผู้ที่มีอายุน้อยและการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน ในขณะที่มีการถดถอยในด้าน การเข้าใจวัตถุประสงค์ก่อนเริ่มงานและการยึดแผนร่วมกัน

F3 มีการร่วมคิดในระดับ 3.917 จัดว่าเป็นระดับที่ต่ำที่สุดในกลุ่ม พบว่ามีการพัฒนาในด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ในทางตรงข้ามก็มีปัญหาในด้านการวางบทบาทต่างๆอย่างสมดุล

F4 มีการร่วมคิดลดลงเป็น 4.167 เนื่องจากมีการถดถอยในเรื่องของความเชื่อถือต่อผู้ที่มีอายุน้อยและการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน โดยที่มีการพัฒนาในเรื่องบทบาทของผู้ประสานมากขึ้น

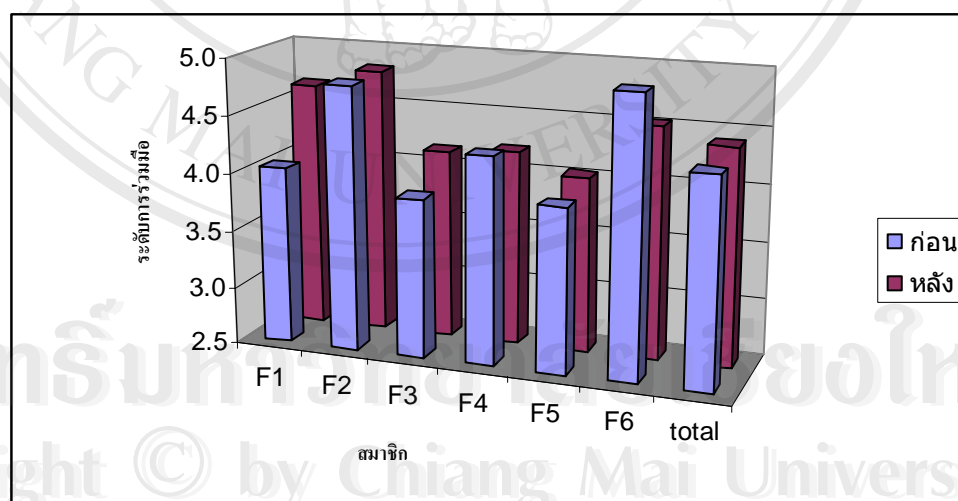
F5 มีการร่วมคิดลดลงเป็น 4.250 ทั้งนี้มีการพัฒนาในด้านการแบ่งหน้าที่และงานอย่างชัดเจน โดยเกิดการถดถอยในด้านการแสดงบทบาทผู้นำและบทบาทผู้ตาม

F6 มีการร่วมคิดจาก 4.750 เป็น 4.667 ซึ่งยังคงอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้มีการพัฒนาในด้านความเข้าใจในวัตถุประสงค์ แต่มีการลดลงในด้านบทบาทของผู้นำและผู้ตามที่เหมาะสม

ตาราง ผลการพัฒนาการร่วมมือของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระ
เป็นรายบุคคล

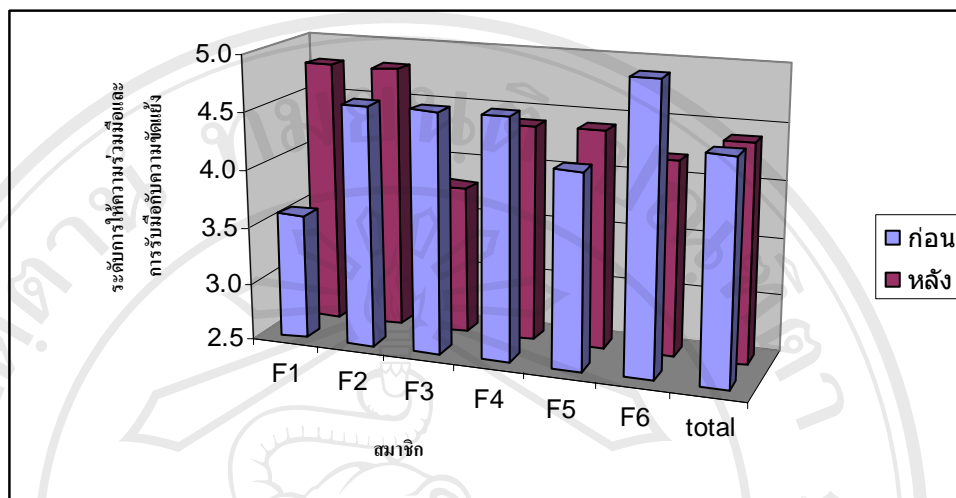
สมาชิก	ค่าเฉลี่ย การร่วมมือ		ค่าเฉลี่ยการให้ความร่วมมือ และรับมือกับความขัดแย้ง		ค่าเฉลี่ยการติดต่อสื่อสาร กันอย่างมีประสิทธิภาพ	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
F1	4.050	4.650	3.600	4.800	4.500	4.500
F2	4.800	4.817	4.600	4.800	5.000	4.833
F3	3.883	4.150	4.600	3.800	3.167	4.500
F4	4.300	4.200	4.600	4.400	4.000	4.000
F5	3.933	4.033	4.200	4.400	3.667	3.667
F6	4.917	4.517	5.000	4.200	4.833	4.833

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาการร่วมมือของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการ
ให้อิสระ เป็นรายบุคคล



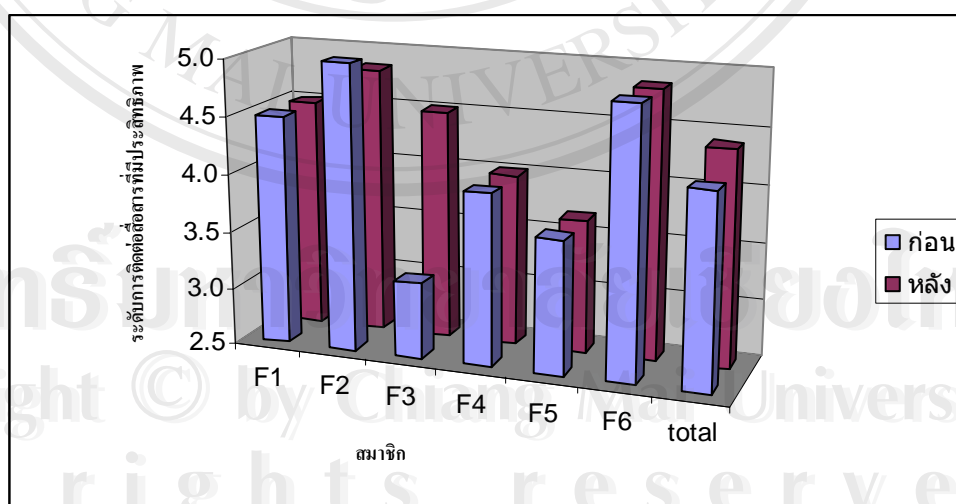
จากแผนภาพ จะเห็นได้ว่า หลังจากได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระแล้ว โดยรวมมีระดับการร่วมมือสูงขึ้น เมื่อมองเป็นรายบุคคลแล้วพบว่า มีระดับการร่วมมือสูงขึ้น 4 คน และที่เหลือมีระดับการร่วมมือลดลง

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการให้ความร่วมมือและรับมือกับความขัดแย้งของกลุ่มที่ได้รับ การส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระเป็นรายบุคคล



หากเมื่อมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการให้ความร่วมมือและการรับมือกับความขัดแย้ง จะเห็นได้ว่า สมาชิกมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น 3 คน และสมาชิกที่เหลือมีระดับคะแนนลดลง

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบติดต่อสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพของกลุ่มที่ได้รับ การส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระเป็นรายบุคคล



หากเมื่อมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการให้ความร่วมมือและการรับมือกับความขัดแย้ง จะเห็นได้ว่า สมาชิกมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น 1 คน คงที่ 4 คน และที่เหลือมีระดับคะแนนลดลง

ตาราง ผลการพัฒนารายองค์ประกอบด้านการร่วมมือของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงาน
ร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระเป็นรายบุคคล

องค์ประกอบด้านการร่วมมือ							
ข้อที่	การให้ความร่วมมือและรับมือกับความขัดแย้ง	สมาชิกกลุ่มให้อิสระ					
		F1	F2	F3	F4	F5	F6
24	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงาน ท่านพยายามปรับความเข้าใจกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	+					
25	ท่านชอบทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน	++	5				
26	ท่านเชื่อว่าความร่วมมือกันของผู้ร่วมงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	++	+		5	5	5
27	ท่านยินดีที่จะเสนอความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน โดยไม่ต้องรอให้มีการขอความช่วยเหลือ	+	5		5	+	
28	ท่านนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มาพิจารณาในการปรับปรุงการทำงานเสมอ		5	+			
ข้อที่	การติดต่อสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ	สมาชิกกลุ่มให้อิสระ					
		F1	F2	F3	F4	F5	F6
55	ท่านสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจในภาระกิจของท่าน	+				+	5
56	ท่านฟังอย่างเป็นกลาง โดยไม่นำความรู้สึกของตนไปปะปน	+	5	+		+	+
57	ท่านตรวจสอบความเข้าใจของผู้ฟังเป็นระยะๆ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ฟังได้รับข้อความสนทนาที่ถูกต้อง		5	++			5
58	ท่านสบตากับผู้ร่วมงาน เมื่อมีการพูดคุยกันเสมอ	5	5	5			
59	ท่านใช้เหตุผลในการอธิบายให้เพื่อนร่วมงานฟัง โดยไม่ใช้อารมณ์		5	+++			5
60	ท่านสังเกตปฏิกิริยาของผู้ฟังเสมอ เมื่อสนทนาด้วยกัน		5	++			5

5 หมายถึง ก่อนเริ่มปฏิบัติการมีคะแนนสูงสุดและภายหลังก็ยังคงสูงสุดเช่นเดิม ,ช่องว่าง แทนหัวข้อที่ไม่มีพัฒนาการเกิดขึ้น
เครื่องหมาย + แทนระดับการพัฒนา: +คะแนนเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ++คะแนนเพิ่มขึ้น 2 ระดับ +++คะแนนเพิ่มขึ้น 3 ระดับ

จากตาราง จะเห็นว่าสมาชิกแต่ละคนมีพัฒนาการในการร่วมมือดังนี้

F1 มีการร่วมมือในระดับ 4.650 เนื่องจากเกิดการพัฒนาอย่างเห็นได้ชัดในด้านทำงานร่วมกันผู้อื่นและการให้ความร่วมมือในการทำงาน และเกิดการพัฒนาในด้านการจัดการความขัดแย้ง การเสนอความช่วยเหลือ การรับฟังโดยไม่มีอคติ และมีการพัฒนาด้านการส่งสารเพิ่มขึ้น

F2 มีการร่วมมือในระดับสูงสุดคือ 4.817 เนื่องจากมีพื้นฐานของการร่วมมือและการติดต่อประสานงานที่ดี โดยมีการพัฒนาในด้านการให้ความร่วมมือ ในขณะที่เกิดความถดถอยในด้านความสามารถในการอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจ

F3 มีการร่วมมือในระดับ 4.150 โดยมีการพัฒนาในด้านการรับฟังความเห็น การไม่ใช้อคติในการรับฟัง การตรวจสอบความเข้าใจและสังเกตปฏิกิริยาของผู้รับสาร ในขณะที่ยังมีปัญหาในการจัดการความขัดแย้งการให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับกลุ่ม

F4 มีการร่วมมือลดลงเป็น 4.200 เนื่องจากมีพื้นฐานการร่วมมือและติดต่อประสานงานในระดับดีโดยที่ไม่มีการพัฒนา แต่กลับมีการถดถอยในด้านการรับฟังความเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปปรับปรุง

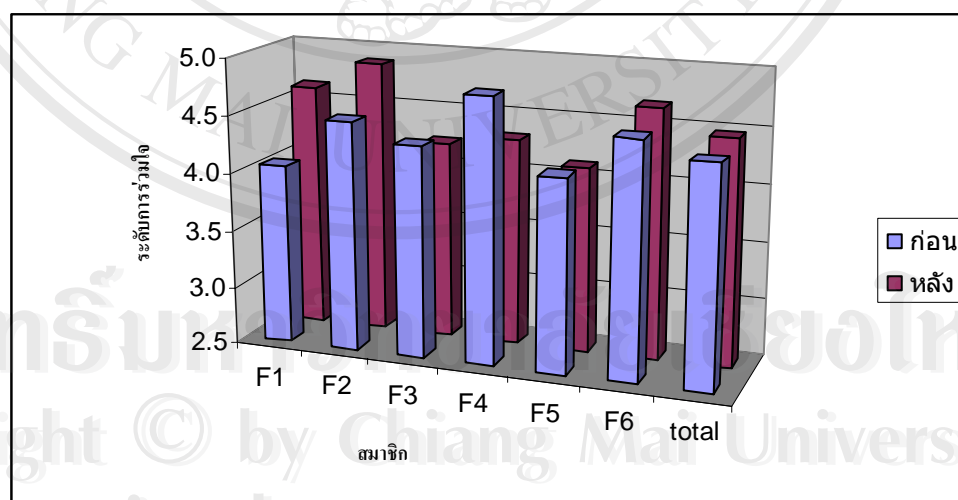
F5 มีการร่วมมือเพิ่มขึ้นเป็น 4.033 เนื่องจากเกิดการพัฒนาในด้านการเสนอความช่วยเหลือ ความสามารถในการอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจ และการรับฟังโดยไม่มีอคติ ทั้งนี้พบว่ามีการถดถอยในด้านการไม่ใช้อารมณ์ในการอธิบาย และการมีปฏิสัมพันธ์ในการสื่อสาร

F6 มีการร่วมมือในระดับ 4.517 เนื่องจากมีพื้นฐานด้านการสื่อสารที่ดี มีการพัฒนาด้านการรับฟังโดยไม่มีอคติ แต่กลับพบว่ามีการถดถอยในด้านการให้ความร่วมมือและจัดการกับความขัดแย้งและด้านการสังเกตปฏิกิริยาของผู้ฟัง

ตาราง ผลการพัฒนาการร่วมใจของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระ
เป็นรายบุคคล

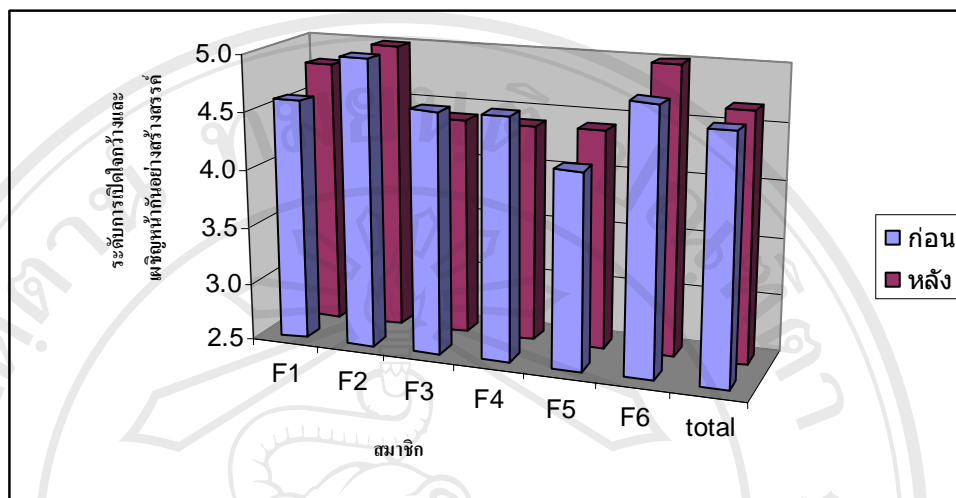
สมาชิก	ค่าเฉลี่ย การร่วมใจ		ค่าเฉลี่ยการเปิดใจ กว้างและเผชิญหน้า อย่างสร้างสรรค์		ค่าเฉลี่ยการช่วย เหลือสนับสนุนและ ไว้วางใจซึ่งกัน		ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำที่ เหมาะสม	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
F1	4.067	4.633	4.600	4.800	4.000	4.500	3.600	4.600
F2	4.500	4.878	5.000	5.000	4.500	4.833	4.000	4.800
F3	4.344	4.222	4.600	4.400	4.833	4.667	3.600	3.600
F4	4.800	4.311	4.600	4.400	5.000	4.333	4.800	4.200
F5	4.178	4.111	4.200	4.400	4.333	4.333	4.000	3.600
F6	4.544	4.667	4.800	5.000	4.833	5.000	4.000	4.000

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาการร่วมใจของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการ
ให้อิสระ เป็นรายบุคคล



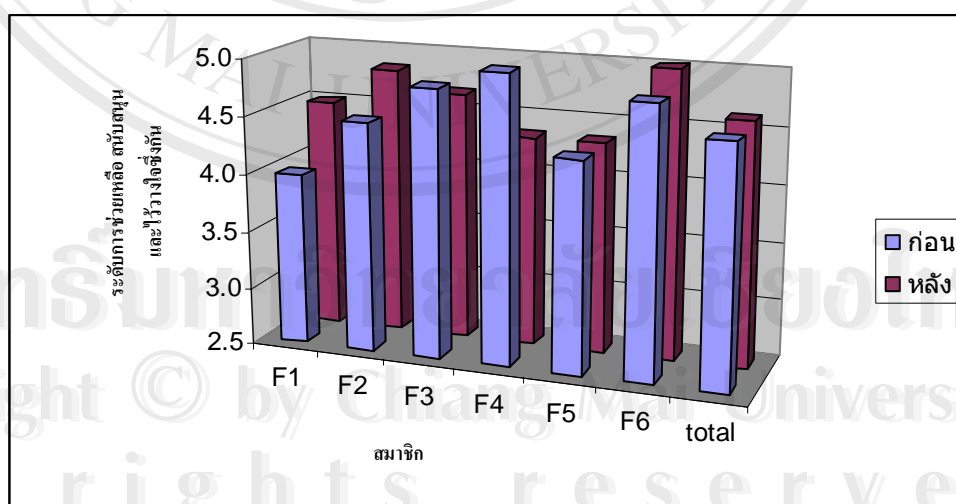
จากแผนภาพ จะเห็นได้ว่า หลังจากได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระแล้ว โดยรวมมีระดับการร่วมใจสูงขึ้น เมื่อมองเป็นรายบุคคลแล้วพบว่า มีระดับการร่วมใจสูงขึ้น 3 คน และที่เหลือมีระดับการร่วมใจลดลง

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการเปิดใจกว้างและเผชิญหน้าอย่างสร้างสรรค์ของกลุ่มที่
ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระเป็นรายบุคคล



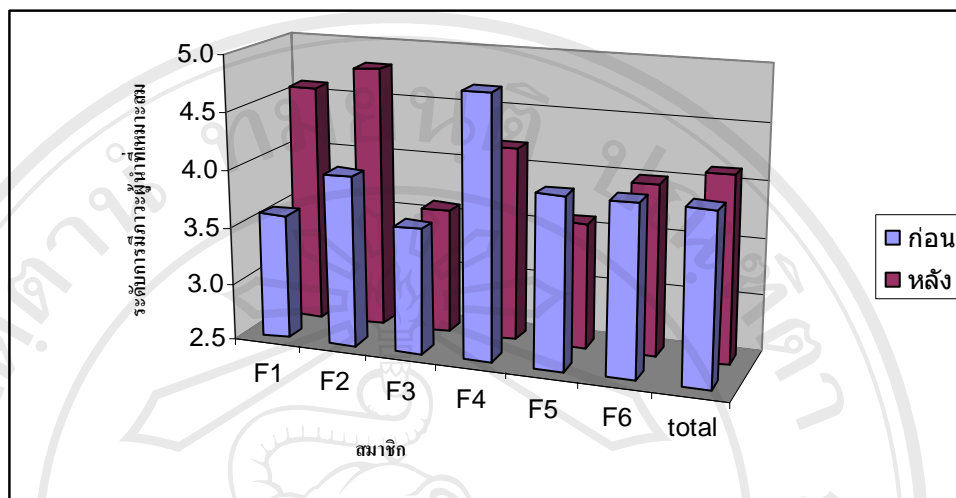
หากมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการเปิดใจกว้างและเผชิญหน้ากันอย่างสร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่า สมาชิกมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น 3 คน คงที่ 1 คน และที่เหลือมีระดับคะแนนลดลง

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบช่วยเหลือสนับสนุนและไว้วางใจซึ่งกันของกลุ่มที่
ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระเป็นรายบุคคล



เมื่อมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการช่วยเหลือ สนับสนุน และไว้วางใจซึ่งกัน จะเห็นได้ว่า สมาชิกมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น 3 คน คงที่ 1 คน และที่เหลือมีระดับคะแนนลดลง

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริม
การทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระเป็นรายบุคคล



และเมื่อมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม จะเห็นได้ว่า
สมาชิกมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น 2 คน คงที่ 2 คน และที่เหลือมีระดับคะแนนลดลง

ตาราง ผลการพัฒนาการรายองค์ประกอบด้านการร่วมใจของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงาน
ร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระเป็นรายบุคคล

องค์ประกอบด้านการร่วมใจ							
ข้อที่	การเปิดใจกว้างและเผชิญหน้าอย่างสร้างสรรค์	สมาชิกกลุ่มให้อิสระ					
		F1	F2	F3	F4	F5	F6
13	ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	+	5		+		+
14	ท่านยินดีรับฟังคำวิจารณ์จากผู้ร่วมงาน	5	5	5		5	5
15	ท่านพูดจากับผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ	5	5	+			5
16	เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด ท่านยอมรับในความคิดนั้น	5	5	5		5	5
17	เมื่อท่านไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านซักถามจนได้รับความกระจ่าง		5		5	+	5
ข้อที่	การช่วยเหลือสนับสนุนและไว้วางใจซึ่งกันและกัน	สมาชิกกลุ่มให้อิสระ					
		F1	F2	F3	F4	F5	F6
18	ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แม้ไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน			5		5	5
19	ท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจอยู่เสมอ		5		5		5
20	ท่านยินดีและเต็มใจให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานอยู่เสมอ		5	5			5
21	ท่านเชื่อว่าการสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานเป็นทีม	+	5	5	5	5	5
22	ท่านยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานเสมอ	+	+				+
23	ท่านไว้วางใจในความรับผิดชอบของผู้ร่วมงาน	+	++	+			5

5 หมายถึง ก่อนเริ่มปฏิบัติการมีคะแนนสูงสุดและภายหลังก็ยังคงสูงสุดเช่นเดิม, ช่องว่าง แทนหัวข้อที่ไม่มีพัฒนาการเกิดขึ้น
เครื่องหมาย + แทนระดับการพัฒนา: +คะแนนเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ++คะแนนเพิ่มขึ้น 2 ระดับ +++คะแนนเพิ่มขึ้น 3 ระดับ

องค์ประกอบด้านการร่วมใจ							
ข้อที่	การมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม	สมาชิกกลุ่มให้อิสระ					
		F1	F2	F3	F4	F5	F6
34	ท่านนำความรู้และวิทยาการใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนมาเสนอให้ผู้ร่วมงานทราบอยู่เสมอ	++	+++				
35	ท่านมีส่วนในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานอยู่เสมอ	++	+				+
36	ผู้นำที่ดีควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีอิสระในการซักถามหรือแสดงความคิดเห็น	+		5	5	5	5
37	ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น		+				
38	ท่านให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ		5	+	5		+

5 หมายถึง ก่อนเริ่มปฏิบัติการมีคะแนนสูงสุดและภายหลังก็ยังคงสูงสุดเช่นเดิม ,ช่องว่าง แทนหัวข้อที่ไม่มีพัฒนาการเกิดขึ้น
เครื่องหมาย + แทนระดับการพัฒนา: +คะแนนเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ++คะแนนเพิ่มขึ้น 2 ระดับ +++คะแนนเพิ่มขึ้น 3 ระดับ

จากตาราง จะเห็นว่าสมาชิกแต่ละคนมีพัฒนาการในการร่วมใจดังนี้

F1 มีการร่วมใจสูงขึ้นจาก 4.067 มาเป็น 4.633 เนื่องจากมีการพัฒนาอย่างเห็นได้ชัดในด้านการมีภาวะผู้นำด้านความรู้และผู้นำด้านการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาในด้านการกล้าแสดงความคิดเห็น การสนับสนุน ให้เกียรติ ใ้ไว้วางใจผู้ร่วมงาน และการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น

F2 มีการร่วมใจในระดับสูงคือ 4.878 เนื่องจากมีการพัฒนาในด้านการการยกย่องเพื่อนร่วมงาน และไว้วางใจในความรับผิดชอบ และยังพัฒนาภาวะผู้นำในด้านความรู้ การแก้ปัญหา และเป็นแบบอย่าง โดยที่ยังมีการถดถอยในด้านการรับฟังความเห็นที่ตรงข้าม และการเปิดโอกาส

F3 มีการร่วมใจลดเป็น 4.222 เนื่องจากเกิดการถดถอยในด้านกล้าแสดงความคิดเห็น การขอความกระจ่างเมื่อไม่เข้าใจ อีกทั้งยังมีปัญหาด้านการพัฒนาความชำนาญและเป็นผู้นำทางความรู้ แต่ทั้งนี้ก็ยังมีการพัฒนาในด้านการพูดด้วยความจริงใจ การไว้วางใจ และการให้กำลังใจต่อกันมากขึ้น

F4 มีการร่วมใจลดเป็น 4.311 เนื่องจากเกิดการถดถอยในด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี กล้าแสดงความคิดเห็น การเปิดใจรับฟัง การยกย่อง และไว้วางใจ และมีการถดถอยของภาวะผู้นำด้าน

ความรู้และการแก้ปัญหา แต่ทั้งนี้ก็ยังมีการพัฒนาในด้านการกล้าแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น

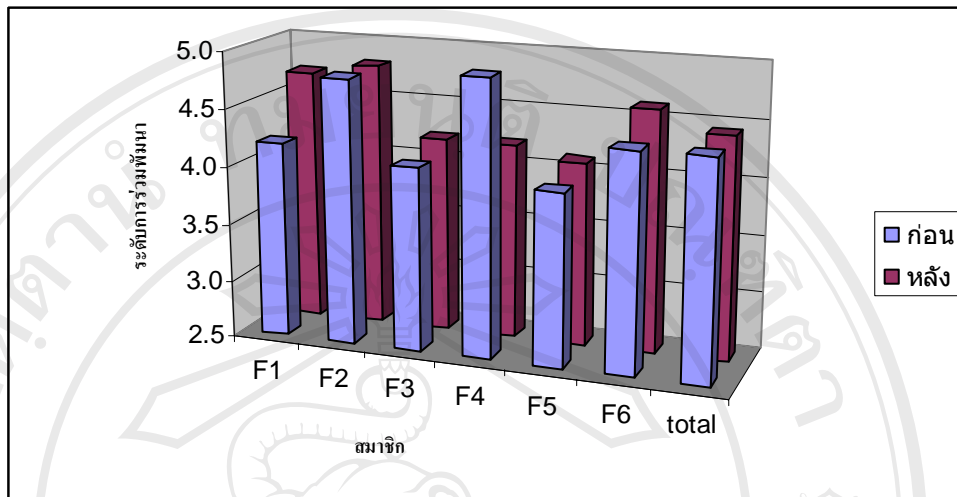
F5 มีการร่วมใจลดเป็น 4.111 เนื่องจากเกิดการถดถอยในด้านการมีภาวะผู้นำด้านความรู้ การแก้ปัญหาและการเป็นแบบอย่างที่ดี แต่ทั้งนี้ก็ยังมีการพัฒนาในด้านการขอความกระจำเมื่อไม่เข้าใจ

F6 มีการร่วมใจในระดับสูงคือ 4.667 เนื่องจากมีพื้นฐานของการใจกว้างเปิดเผย และการสนับสนุนไว้วางใจที่ดี และยังพบว่ามีการพัฒนาในด้านการกล้าแสดงความคิดเห็น การให้เกียรติ การมีภาวะผู้นำด้านการแก้ปัญหา แต่ก็มีการถดถอยในด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีและการมีภาวะผู้นำด้านความรู้

**ตาราง ผลการพัฒนาการร่วมพัฒนาของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้
อิสระเป็นรายบุคคล**

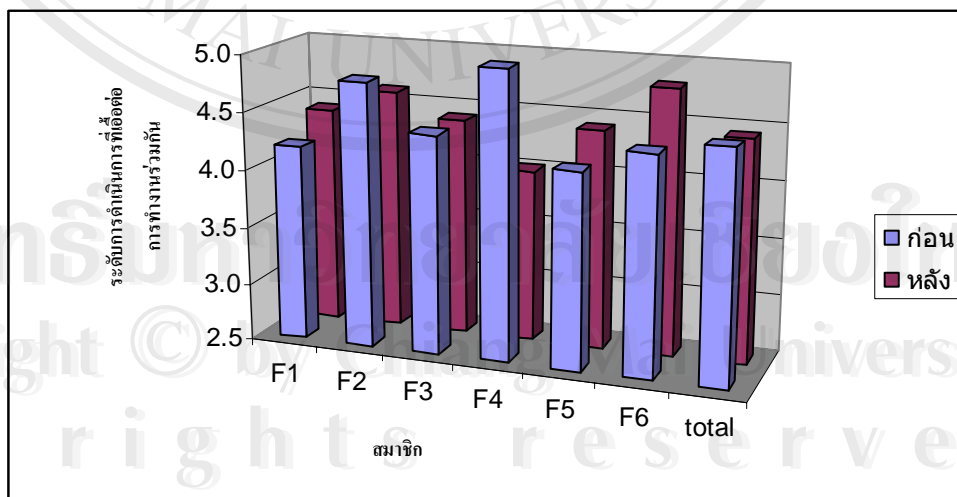
สมาชิก	ค่าเฉลี่ย การร่วมพัฒนา		ค่าเฉลี่ยการดำเนินการที่เอื้อ ต่อการมีส่วนร่วม		ค่าเฉลี่ยการทบทวนอย่าง เป็นประจําสม่ำเสมอ	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
F1	4.200	4.700	4.200	4.400	4.200	5.000
F2	4.800	4.800	4.800	4.600	4.800	5.000
F3	4.100	4.200	4.400	4.400	3.800	4.000
F4	4.900	4.200	5.000	4.000	4.800	4.400
F5	4.000	4.100	4.200	4.400	3.800	3.800
F6	4.400	4.600	4.400	4.800	4.400	4.400

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาการร่วมพัฒนาของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระ เป็นรายบุคคล



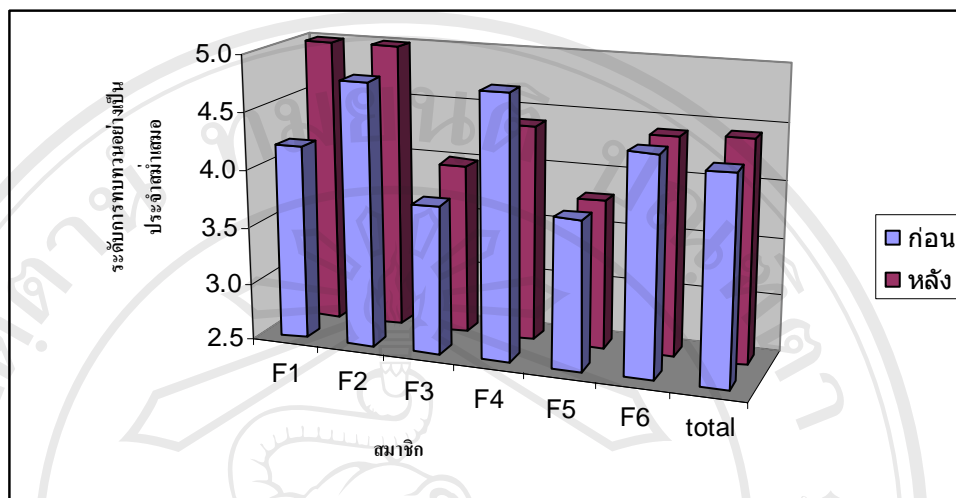
จากแผนภาพ จะเห็นได้ว่า หลังจากได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระแล้ว โดยรวมมีระดับการร่วมพัฒนาสูงขึ้น เมื่อมองเป็นรายบุคคลแล้วพบว่า มีระดับการร่วมพัฒนาสูงขึ้น 4 คน คงที่ 1 คน และที่เหลือมีระดับการร่วมพัฒนาลดลง

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการมีการดำเนินการที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระเป็นรายบุคคล



หากมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการดำเนินการที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน จะเห็นได้ว่า สมาชิกมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น 3 คน คงที่ 1 คน และที่เหลือมีระดับคะแนนลดลง

แผนภาพ แสดงผลการพัฒนาองค์ประกอบการทบทวนอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอของกลุ่มที่ได้รับ
การส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระเป็นรายบุคคล



และเมื่อมองในระดับองค์ประกอบย่อยด้านการทบทวนอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ จะเห็น
ได้ว่า สมาชิกมีระดับการพัฒนาสูงขึ้น 3 คน คงที่ 2 คน และที่เหลือมีระดับคะแนนลดลง

ตาราง ผลการพัฒนาการรายองค์ประกอบด้านการร่วมพัฒนาของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระเป็นรายบุคคล

องค์ประกอบด้านการร่วมพัฒนา							
ข้อที่	การดำเนินการที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม	สมาชิกกลุ่มให้อิสระ					
		F1	F2	F3	F4	F5	F6
29	ท่านสามารถแสดงความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่			++			
30	ท่านทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้ทุกคน	5	5			5	+
31	การยอมรับฟังความคิดเห็นตามหลักเหตุผลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน		5	5	5	5	5
32	ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย		5			+	+
33	กฎระเบียบในการทำงานควรมีการยืดหยุ่น เมื่อพบว่ก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการทำงาน	+		5			+
ข้อที่	การทบทวนอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ	สมาชิกกลุ่มให้อิสระ					
		F1	F2	F3	F4	F5	F6
39	เมื่อมีการประชุม ท่านเข้าร่วมประชุมอย่างสม่ำเสมอ	5	5		5	+	+
40	ท่านพูดคุยเกี่ยวกับแผนงานจนเข้าใจตรงกันก่อนปฏิบัติงาน	+	+				5
41	ท่านคิดว่าการประชุมปรึกษาหารือในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนางาน	5	5	+	5		
42	ท่านประเมินผลงานของท่าน หลังจากการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นทุกครั้ง	+	5	++			
43	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านพยายามแก้ปัญหาโดยไม่ทอดทิ้ง	++	5				5

5 หมายถึง ก่อนเริ่มปฏิบัติการมีคะแนนสูงสุดและภายหลังก็ยังคงสูงสุดเช่นเดิม ,ช่องว่าง แทนหัวข้อที่ไม่มีพัฒนาการเกิดขึ้น เครื่องหมาย + แทนระดับการพัฒนา: +คะแนนเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ++คะแนนเพิ่มขึ้น 2 ระดับ +++คะแนนเพิ่มขึ้น 3 ระดับ

จากตาราง จะเห็นว่าสมาชิกแต่ละคนมีพัฒนาการในการร่วมพัฒนาดังนี้

F1 มีการร่วมพัฒนาเพิ่มคือ 4.700 เนื่องจากมีการพัฒนาอย่างเห็นได้ชัดในด้านการพยายามแก้ปัญหาโดยไม่ทอดทิ้ง และมีการพัฒนาในด้านการใช้ความยืดหยุ่น การทำความเข้าใจแผนให้ตรงกันก่อนเริ่มงาน และการประเมินผลงานเมื่อแล้วเสร็จ

F2 มีการร่วมพัฒนาในระดับ 4.800 เนื่องจากมีพื้นฐานของการร่วมพัฒนาที่ดี และเกิดการพัฒนาในด้านการทำความเข้าใจแผนให้ตรงกันก่อนเริ่มงาน แต่ก็พบการถดถอยในด้านการแสดงความรู้ความสามารถ

F3 มีการร่วมพัฒนาเพิ่มขึ้นเป็น 4.200 โดยมีการพัฒนาอย่างเห็นได้ชัดในด้านการแสดงความรู้ความสามารถ และการประเมินผลงานเมื่องานแล้วเสร็จ อีกทั้งยังมีการพัฒนาในด้านการปรึกษาหารือระหว่างการทำงาน ในขณะที่เกิดความถดถอยในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น การตัดสินใจอย่างอิสระภายใต้ขอบเขต การเข้าร่วมประชุมทบทวนอย่างสม่ำเสมอ และการทำความเข้าใจแผนงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน

F4 มีการร่วมพัฒนาลดลงเป็น 4.200 เนื่องจากเกิดการถดถอยในด้านการใช้ความรู้ความสามารถ การรับฟังเหตุผล การตัดสินใจภายใต้ขอบเขต การยืดหยุ่นในการทำงาน การทำความเข้าใจแผนงานร่วมกัน และด้านการแก้ปัญหาโดยไม่ทอดทิ้ง

F5 มีการร่วมพัฒนาเพิ่มขึ้นเป็น 4.100 เนื่องจากเกิดการพัฒนาในด้านการตัดสินใจได้อย่างเป็นอิสระภายใต้ขอบเขต และการเข้าร่วมประชุมทบทวนอย่างสม่ำเสมอ ในขณะที่มีการถดถอยในด้าน การทำความเข้าใจแผนงานร่วมกัน และด้านการประเมินผลงานหลังแล้วเสร็จ

F6 มีการร่วมพัฒนาในระดับ 4.600 พบว่ามีการพัฒนาในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีความยืดหยุ่น และการมีอิสระภายใต้ขอบเขต และการเข้าร่วมประชุมทบทวนอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการประเมินผลงานหลังแล้วเสร็จ

ภาคผนวก ง

หัวข้อผลงานของกลุ่มประชากร

ผลงานของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการ

1. มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. การกำหนดตัวบ่งชี้
3. การกำหนดสภาพที่พึงประสงค์
4. การกำหนดสาระการเรียนรู้รายปี
5. การกำหนดสาระที่ควรเรียนรู้และประสบการณ์สำคัญ
6. การจัดหน่วยประสบการณ์
7. การจัดหน่วยประสบการณ์ ชื่อหน่วย “ตัวฉันเอง”
8. การจัดทำแผนการจัดการประสบการณ์

ผลงานของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำ

1. มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นและสาระการเรียนรู้ช่วงชั้นที่ 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
2. มาตรฐานการเรียนรู้ระดับชั้นและสาระการเรียนรู้ระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
3. คุณภาพของผู้เรียนคณิตศาสตร์ที่จบรายวิชาภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
4. ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
5. คำอธิบายรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
6. การจัดหน่วยการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
7. การจัดหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ชื่อหน่วย “กระดาษนี้ยังมีค่า”
8. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ชื่อหน่วย “กระดาษนี้ยังมีค่า”

ผลงานของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระ

1. มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นและสาระการเรียนรู้ช่วงชั้นที่ 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
2. มาตรฐานการเรียนรู้ระดับชั้นและสาระการเรียนรู้ระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์
3. คุณภาพของผู้เรียนคณิตศาสตร์ที่จบรายวิชาคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
4. ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี กลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
5. คำอธิบายรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
6. การจัดหน่วยการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
7. การจัดหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ชื่อหน่วย “หน้าใสไร้สิว”
8. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ชื่อหน่วย “หน้าใสไร้สิว”

ภาคผนวก จ
ภาพกิจกรรมขณะปฏิบัติการวิจัย



ภาพที่ 1 กลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการ



ภาพที่ 2 กลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการ



ภาพที่ 3 กลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำ



ภาพที่ 4 กลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำ



ภาพที่ 5 กลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระ



ภาพที่ 6 กลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายสมพงษ์ ฝูงคน
วัน เดือน ปี เกิด	5 มีนาคม 2519
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2536 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมอุตสาหการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีการศึกษา 2545
ประวัติการทำงาน	ผู้จัดการ โรงเรียนเขวาลักษณ์วิทยาหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ระหว่างปีการศึกษา 2547 – 2549 ผู้รับใบอนุญาต โรงเรียนเขวาลักษณ์วิทยาหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ระหว่างปีการศึกษา 2548 – 2549
ที่อยู่ปัจจุบัน	187 หมู่ 5 ถนนเชียงใหม่ – สอด ตำบลหางดง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ 50230

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved