



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

เรื่อง

การส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มของนักศึกษาสาขาวิชาดิจิทัลอาร์ตส์
คณะดิจิทัลมีเดีย ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART)

TEAMWORK PROMOTION FOR STUDENTS IN THE SUBJECT OF
DGA 351 CONTEMPORARY ART, SCHOOL OF DIGITAL MEDIA,
SRIPATUM UNIVERSITY

รองศาสตราจารย์ ดร. สกนธ์ ภู่งามดี

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2558

หัวข้อวิจัย : การส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มของนักศึกษาสาขาวิชาดิจิทัลอาร์ตส์ คณะดิจิทัลมีเดีย
ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART)
ผู้วิจัย : รองศาสตราจารย์ ดร. สกนธ์ ภู่งามดี
หน่วยงาน : สาขาวิชาดิจิทัลอาร์ตส์ คณะดิจิทัลมีเดีย
ปีที่พิมพ์ : 2558

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ (1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมและสาเหตุของนักศึกษาที่มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2558 ของสาขาวิชาดิจิทัลอาร์ตส์ คณะดิจิทัลมีเดีย มหาวิทยาลัยศรีปทุม และ (2) เพื่อพัฒนาแนวทางส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มสำหรับนักศึกษาที่มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มให้มีพฤติกรรมที่ดีขึ้น โดยมีขอบเขตการวิจัย คือ มุ่งศึกษาข้อมูลภูมิหลัง ลักษณะการดำรงชีวิต ทศนคติเกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม สาเหตุที่ทำให้นักศึกษาในกลุ่มเป้าหมายมีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2558 รวมทั้งแนวทางส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มสำหรับนักศึกษาที่มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มให้มีพฤติกรรมที่ดีขึ้น งานวิจัยเรื่องนี้ ดำเนินการ ในระยะเวลา 5 เดือน ตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2559 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาที่ลงทะเบียนในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2558 ของสาขาวิชาดิจิทัลอาร์ตส์ คณะดิจิทัลมีเดีย มหาวิทยาลัยศรีปทุม และมีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์กำหนด จำนวนทั้งสิ้น 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วย แบบบันทึกผลการสัมภาษณ์ แบบบันทึกผลการสังเกตพฤติกรรม และแบบบันทึกการส่งงานกลุ่มของนักศึกษากลุ่มเป้าหมาย

ผลการวิจัย สรุปได้ว่า (1) นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย 4 จาก 5 คน มีสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ขัดสนเรื่องค่าใช้จ่ายในการเรียน แต่มีนักศึกษา 1 จาก 5 คน มีสภาพความเป็นอยู่ซึ่งครอบครัวมีรายได้ค่อนข้างจำกัดจึงต้องทำงานควบคู่กับการเรียน โดยทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม สรุปได้ว่า นักศึกษา 4 จาก 5 คน ระบุว่า การทำงานกลุ่มทำให้นักศึกษาเกิดความคับข้องใจหากต้องอยู่ในกลุ่มที่เพื่อนมีนิสัยเข้ากันได้ยาก และนักศึกษา 1 จาก 5 คน ระบุว่า การทำงานกลุ่มเป็นข้อจำกัดของนักศึกษาที่ต้องทำงานควบคู่กับการเรียน (2) สาเหตุที่ทำให้นักศึกษากลุ่มเป้าหมายมีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือใน

การทำงานกลุ่ม ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ซึ่งเป็นสาเหตุข้อที่ผู้วิจัยเลือกนำมาแก้ปัญหาตามขอบเขตหน้าที่ของอาจารย์ประจำวิชาและตามความเป็นไปได้ในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยสาเหตุดังนี้ (2.1) ความคับข้องใจที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับนิสัยของเพื่อนคนอื่นๆ ในกลุ่ม (2.2) งานกลุ่มที่อาจารย์มอบหมายไม่น่าสนใจ และ (2.3) ความเบื่อหน่ายต่อการถกเถียงในการทำงานกลุ่ม ที่ใช้เวลานาน และ (3) ผลจากการประยุกต์ใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ควบคู่กับการใช้สิ่งจูงใจทางลบ (การควบคุมของกลุ่มเพื่อนเพื่อกดดันนักศึกษา กลุ่มเป้าหมายให้ช่วยทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์มอบหมาย) สรุปได้ว่า นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย 3 จาก 5 คน มีพฤติกรรมให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มที่ดีขึ้นและสามารถบรรลุเป้าหมายของการทำงานกลุ่มได้ในที่สุด แต่มีนักศึกษากลุ่มเป้าหมาย 1 จาก 5 คน มีพฤติกรรมปฏิเสธการทำงานกลุ่มโดยสิ้นเชิงและไม่มี ความกระตือรือร้นในการขอทำงานเดี่ยวเพื่อแก้ปัญหาผลการเรียนของตนเอง อย่างไรก็ตาม มีนักศึกษา กลุ่มเป้าหมาย 1 จาก 5 คน ที่มีพฤติกรรมปฏิเสธการทำงานกลุ่มโดยสิ้นเชิง แต่มีความกระตือรือร้นใน การขอทำงานเดี่ยวเพื่อทำให้ผลการเรียนของตนเองผ่านเกณฑ์ และผลงานเดี่ยวที่สร้างสรรค์ขึ้นเองคน เดียวนั้นมีความโดดเด่นเทียบเท่ากับงานกลุ่มของเพื่อนกลุ่มอื่นๆ ซึ่งแม้ว่านักศึกษาคนนี้จะปฏิเสธการ ทำงานกลุ่ม แต่สิ่งสำคัญที่สังเกตได้คือ นักศึกษาคนนี้มีความสุขในการเรียนมากขึ้นเนื่องจากได้แสดง ศักยภาพในการสร้างสรรค์งานด้วยตนเอง

คำสำคัญ : พฤติกรรม ของนักศึกษา การแก้ปัญหานักศึกษา มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการ ทำงานกลุ่ม วิธีการเรียนแบบร่วมมือ วิธีการจูงใจ ปัจจัยเสริมแรงทางบวกและลบ ผลตอบแทนเพื่อกระตุ้นการกระทำ

Research Title : TEAMWORK PROMOTION FOR STUDENTS IN THE SUBJECT OF
DGA 351 CONTEMPORARY ART, SCHOOL OF DIGITAL MEDIA,
SRIPATUM UNIVERSITY

Name of Researcher : Associate Professor SAKON PHU-NGAMDEE

Name of Institution: School of Digital Media, Sripatum University

Year of Publication : B. E. 2558

ABSTRACT

This research was conducted with two objectives, (1) to study the targeted students' way of living, attitude and cause of uncooperative behavior in group assignment of DGA 351 Contemporary Art subject in semester 1/B. E. 2558 and (2) to develop a way of cooperative behavior improvement in group assignment for the targeted student. The research scope was covered the key contents stated in the two objectives, with a five-month working period (September B.E. 2558-January, B.E. 2559). Samples were five students, selected by purposive sampling technique, who registered in a subject of DGA 351 Contemporary Art in semester 1/B. E. 2558 and denied to cooperate in group assignment as the teacher assigned. The research tool included an interview record form, an observation form and a group assignment check list form.

The results were the followings: (1) four from five targeted students were not in tough families so they could afford any educational expenses, while one from five targeted students was in a tough family causing him to do the jobs to earn for a living which then reduced the chance to fulfill his studies as the teacher assigned (2) the overall causes of uncooperative behavior in group assignment included (2.1) having frustrated feeling resulted from a tough state of self-adjustment following individual group member's traits (2.2) viewing the group assignments uninteresting for them and (2.3) being bored of long time discussions during group working and (3) results of applying "Cooperative Learning and Rewarding Technique" were (1) three from five targeted students had more cooperative behavior to fulfill the group assignments (2) one from five targeted students totally denied to cooperate in group working as well as discarded to find out a way to solve his existing study problem (3) the other one from

five targeted students also totally denied to cooperate in group working but intend to find out a way to solve his existing study problem by asking the teacher for his individual assignments. As a result, he could complete the individual assignments with satisfied performance as the other whole group could do. The observed results from this case was that he was apparently happy owing to having a chance of expressing his own ability to create his own works as the teacher assigned.

Keywords : student's behavior, problem solving of uncooperative behavior in group assignment, cooperative learning technique, motivation technique, reinforcement, rewarding.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องการส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มของนักศึกษาสาขาวิชาศิลปศาสตรบัณฑิต คณะศิลปศาสตรศึกษา ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานและบุคคลต่างๆ เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบคุณศูนย์สนับสนุนและพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่กรุณาสับสนุนเงินทุนวิจัย และให้ความช่วยเหลือแนะนำในระหว่างขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ขอขอบคุณคณะกรรมการตรวจสอบงานวิจัยฉบับนี้ ที่กรุณาพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ และช่วยปรับแก้เนื้อหางานวิจัย ซึ่งทำให้ผลงานวิจัยฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์และมีคุณภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ขอขอบคุณคณาจารย์คณะศิลปศาสตรศึกษา และอาจารย์ทุกท่านในคณะดังกล่าว ที่กรุณาสับสนุนผู้วิจัยให้สามารถใช้เวลาในการทำงานวิจัยครั้งนี้อย่างเต็มที่ รวมทั้งขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยที่สำคัญ ขอขอบคุณนักศึกษากลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 ท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบข้อซักถามและแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในขั้นตอนการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยฉบับนี้

ผู้วิจัย

มกราคม 2559

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความสำคัญและที่มาของการวิจัย.....	1
คำถามการวิจัย.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
ตอนที่ 1 ปัญหาการเรียนการสอนในระบบการศึกษาไทย.....	6
ตอนที่ 2 แนวคิดเรื่องการจูงใจ.....	8
2.1 ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories).....	10
2.2 ทฤษฎีกระบวนการจูงใจ (Process Motivation Theory).....	12
2.3 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory).....	15
2.4 การทำงานเป็นทีมและการเรียนแบบร่วมมือ (Teamwork and Cooperative Learning).....	16
ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
3 การดำเนินงานวิจัย.....	23
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	23
ขอบเขตของการวิจัย.....	23
ตัวแปรที่ทำการศึกษา.....	25
เครื่องมือวิจัย.....	25
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย.....	25
วิธีการวิจัย.....	26
การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัย.....	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการศึกษาวิจัย.....	30
ข้อมูลภูมิหลัง ลักษณะการดำรงชีวิต ทัศนคติ และสาเหตุของพฤติกรรม	
ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย.....	30
แนวทางการแก้ปัญหาจากพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักศึกษา	
กลุ่มเป้าหมายในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART).....	37
5 สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	47
สรุปผลการศึกษา.....	47
การอภิปรายผล.....	50
ข้อเสนอแนะ.....	52
บรรณานุกรม.....	53
ภาคผนวก.....	57
ภาคผนวก ก. แบบบันทึกผลการสัมภาษณ์.....	58
ภาคผนวก ข. แบบบันทึกผลการสังเกตพฤติกรรม.....	61
ภาคผนวก ค. แบบบันทึกการส่งงานของนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย.....	63
ประวัติผู้วิจัย.....	64

สารบัญภาพ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กระบวนการจูงใจ.....	9
2 แผนภูมิแสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์.....	12
3 ผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 1 ชุดดอกไม้ ของนักศึกษาในกลุ่มที่ 1.....	40
4 ผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 1 ชุดดอกไม้ ของนักศึกษาในกลุ่มที่ 2.....	41
5 ผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 1 ชุดดอกไม้ ของนักศึกษาในกลุ่มที่ 3.....	41
6 ผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 1 ชุดดอกไม้ ของนักศึกษาในกลุ่มที่ 4.....	42
7 ผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 1 ชุดดอกไม้ ซึ่งเป็นผลงานเดี่ยวของนักศึกษาคนที่ 5 (นามสมมติ).....	42
8 ผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 2 ชุดลมหายใจ ของนักศึกษาในกลุ่มที่ 1.....	43
9 ผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 2 ชุดลมหายใจ ของนักศึกษาในกลุ่มที่ 2.....	43
10 ผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 2 ชุดลมหายใจ ของนักศึกษาในกลุ่มที่ 3.....	44
11 ผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 2 ชุดลมหายใจ ของนักศึกษาในกลุ่มที่ 4.....	44
12 ผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 2 ชุดลมหายใจ ของนักศึกษาในกลุ่มที่ 5	45
13 ผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 2 ชุดลมหายใจ ซึ่งเป็นผลงานเดี่ยวของนักศึกษาคนที่ 5 (นามสมมติ).....	46

บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญและที่มาของการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กระทรวงศึกษาธิการ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2513 โดยเป็น 1 ใน 5 สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งแรกๆ ที่จัดตั้งขึ้นในประเทศไทย ผู้ก่อตั้ง คือ ดร.สุข พุคยาภรณ์ ผู้ยึดมั่นในปรัชญา “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” ทั้งนี้ คณะดิจิทัลมีเดีย เป็นคณะหนึ่งของมหาวิทยาลัยศรีปทุม มีจุดกำเนิดจากความต้องการของตลาดเทคโนโลยีด้านดิจิทัลที่มุ่งผลิตผลงานที่ผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์ในอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านดิจิทัลคอนเทนต์ ตัวอย่างผลงานซึ่งปรากฏในอุตสาหกรรมดังกล่าว เช่น ภาพยนตร์ ภาพยนตร์โฆษณา ภาพยนตร์การ์ตูน เกมออนไลน์ วิดีโอเกม เกมมือถือ และสื่อผสม (Multimedia) ต่างๆ ซึ่งปัจจุบันมีความต้องการผลงานดิจิทัลในรูปแบบเหล่านี้เป็นจำนวนมากจากการบริโภคสื่อด้านดิจิทัลทั้งในและต่างประเทศ เมื่อความต้องการผลงานรูปแบบดังกล่าวมีจำนวนเพิ่มขึ้น ความต้องการด้านบุคลากรที่มีความสามารถในการผลิตผลงานเหล่านั้นก็มีเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยศรีปทุมจึงเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาเยาวชนไทยซึ่งมีพื้นฐานด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่แล้ว ให้เป็นบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านดิจิทัลคอนเทนต์ของประเทศ ดังนั้น จึงได้ก่อตั้งคณะดิจิทัลมีเดียขึ้น โดยเปิดการสอนหลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดิจิทัลอาร์ตส์ เมื่อปีการศึกษา 2547 ซึ่งได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านดิจิทัลคอนเทนต์ที่กำลังเติบโตอย่างต่อเนื่อง และด้วยความพร้อมของมหาวิทยาลัยศรีปทุม ทั้งในด้านบุคลากร ผู้สอน และเครื่องมืออันทันสมัย ในปีการศึกษา 2551 คณะดิจิทัลมีเดีย จึงเปิดการสอนสาขาเกมส์และแอนิเมชันเพิ่มอีกหนึ่งสาขา เพื่อผลิตบัณฑิตที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาผลงานแอนิเมชันและเกมของไทยต่อไป

รายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) เป็นรายวิชาหนึ่งจากหลายวิชาที่สำคัญของคณะดิจิทัลมีเดีย โดยมุ่งให้นักศึกษาได้เรียนรู้ทฤษฎี และฝึกปฏิบัติงานการออกแบบในชั้นเรียน ทั้งในลักษณะงานเดี่ยวและงานกลุ่ม ซึ่งอาจารย์ผู้สอนให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานที่มอบหมาย นั้น ทั้งนี้ การประเมินผล การเรียนของนักศึกษาจะพิจารณาจากพฤติกรรม การเข้าเรียน การทำงานเดี่ยว และการทำงานกลุ่ม ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องและตรงเวลา เพื่อให้การเรียนการสอนสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายและเป็นไปตามวิธีการประเมินผลของรายวิชาดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักศึกษาจะต้องลงมือฝึกปฏิบัติงาน ทั้งงานเดี่ยวและงานกลุ่ม ตามที่อาจารย์ผู้สอนมอบหมายและส่งงานที่อาจารย์มอบหมายภายในเวลาที่กำหนด

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบัน ชั้นเรียนรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2558 ยังมีนักศึกษาที่ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม เพื่อส่งงาน ตามเวลาที่อาจารย์กำหนด ซึ่งหากไม่เร่งแก้ปัญหาดังกล่าว จะเกิดผลเสียต่อการเรียนของนักศึกษาและอาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของนักศึกษาในอนาคตหลังจบการศึกษาแล้ว ปัญหาดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ กัญญาพัสดุ กล่อมธงเจริญ (2555: 6) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษา ในรายวิชา บธ 330 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาคเรียนที่ 2/2555 มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลการศึกษาพบว่า การเรียนการสอนปัจจุบันที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั้น อาจารย์ผู้สอนต้องส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนการสอน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกปฏิบัติการค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อทำงาน กลุ่มส่งอาจารย์ เนื่องจากในปัจจุบันนี้การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญ เพราะต้องอาศัยศักยภาพที่แตกต่างกันให้เกิดประโยชน์ในการทำงานโดยรวม ดังนั้น การส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนการสอนและฝึกปฏิบัติงานเป็นกลุ่มนั้น จึงเป็นการฝึกฝนให้นักศึกษาได้เรียนรู้การทำงานร่วมกันก่อนที่จะออกไปสู่โลกแห่งการทำงาน และที่สำคัญในปัจจุบันองค์กรต่างๆ จะรับนักศึกษาที่มีคุณสมบัติที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผลจากการศึกษายังพบว่า ปัญหาของนักศึกษาที่ชัดเจน คือ นักศึกษาส่วนหนึ่ง ไม่ส่งงานกลุ่ม ตามเวลาที่กำหนด โดยพฤติกรรมไม่ส่งงานกลุ่มดังกล่าว เกิดจากความไม่ชอบทำงานในลักษณะกลุ่มเพราะต้องปรับตัว จึงชอบทำงานเดี่ยวมากกว่า พฤติกรรมเช่นนี้ ทำให้ผลการเรียนตกต่ำลงอย่างเห็นได้ชัด ดังนั้น การแก้ปัญหาที่เกิดจากพฤติกรรมความไม่ชอบทำงานในลักษณะกลุ่ม จึงเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งของอาจารย์ผู้สอน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์ผู้สอนจึงเห็นความสำคัญของการหยิบยกปัญหา “พฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2558 ของสาขาดิจิทัลอาร์ตส์ คณะดิจิทัลมีเดีย มหาวิทยาลัยศรีปทุม มาพิจารณาและศึกษาหาแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามีผลการเรียนที่ดีขึ้น มีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อตนเอง และต่อกลุ่มเพื่อน มากขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งเป็นผลการปฏิบัติงานในทางบวกของคณะดิจิทัลมีเดียและของมหาวิทยาลัยในภาพรวมที่สามารถบรรลุพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่การเป็นทรัพยากรบุคคลของประเทศ ตาม ปรัชญา “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ ” ของผู้ก่อตั้งมหาวิทยาลัย ดร.สุข พุคยาภรณ์ ต่อไป

2. คำถามการวิจัย

2.1 นักศึกษาที่ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2558 ของสาขาดิจิทัลอาร์ตส์ คณะดิจิทัลมีเดีย มหาวิทยาลัยศรีปทุม พฤติกรรมอย่างไร และพฤติกรรมดังกล่าวเกิดจากสาเหตุหรือปัญหาใดบ้าง

2.2 มีแนวทางการแก้ปัญหาใดบ้างที่จะทำให้นักศึกษามีพฤติกรรมให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มที่ดีขึ้น

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมและสาเหตุของนักศึกษาที่มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2558 ของสาขา ดิจิทัลอาร์ตส์ คณะดิจิทัลมีเดีย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

3.2 เพื่อพัฒนาแนวทางส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มสำหรับนักศึกษาที่มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มให้มีพฤติกรรมที่ดีขึ้น

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาของงานวิจัยฉบับนี้ ประกอบด้วย

4.1.1 ข้อมูลภูมิหลังและลักษณะการดำรงชีวิตของนักศึกษากลุ่มที่มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2558

4.1.2 ข้อมูลความคิดเห็น และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม ที่ให้ข้อมูลโดย นักศึกษากลุ่มที่มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2558

4.1.3 ข้อมูลสาเหตุที่ทำให้นักศึกษากลุ่มเป้าหมายมีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2558

4.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มสำหรับนักศึกษากลุ่มที่มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มให้มีพฤติกรรมที่ดีขึ้น

4.2 ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในระยะเวลา 5 เดือน ตั้งแต่เดือนกันยายนพ.ศ. 2558 ถึงเดือนมกราคมพ.ศ. 2559

4.3 ขอบเขตด้านสถานที่การศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในอาคารเรียนสำหรับการเรียนการสอน รายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2558 คณะดิจิทัลมีเดีย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

ลักษณะการดำรงชีวิต ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง รูปแบบการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวันของนักศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ทำให้การใช้ชีวิตทั้งในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งในครอบครัวตนเองและในฐานะเป็นนักศึกษาของ คณะดิจิทัลมีเดีย มหาวิทยาลัยศรีปทุม สามารถดำเนินต่อไปได้ตามสภาพความเป็นอยู่ของนักศึกษาแต่ละคน

ทัศนคติ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของนักศึกษากลุ่มเป้าหมายซึ่งเรียนรู้จากสถานการณ์ ที่อาจารย์กำหนดให้ทำงานกลุ่มและส่งงานภายในเวลาที่กำหนดในฐานะเป็นนักศึกษาของคณะดิจิทัลมีเดีย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

พฤติกรรม ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ปฏิบัติการโต้ตอบเมื่อนักศึกษาต้องเป็นสมาชิกกลุ่มโดยต้องร่วมมือ ทำงานกับกลุ่มเพื่อส่งงานตามที่อาจารย์กำหนด

สาเหตุของพฤติกรรม ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ปัจจัยภายในและภายนอกที่ทำให้นักศึกษามีพฤติกรรม ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม โดยสาเหตุจากปัจจัยภายในของนักศึกษา เช่น ปัญหาจากนิสัยส่วนตัว ปัญหาด้านเวลาที่ทำงานหารายได้ด้วยตนเองพร้อมกับการเรียน และสาเหตุจากปัจจัยภายนอกของนักศึกษา เช่น ปัญหาจากจำนวนวิชาที่เรียนและปริมาณงานการบ้านมีมาก

งานกลุ่ม ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง แบบฝึกหัด กิจกรรม และชิ้นงานที่อาจารย์ผู้สอนให้ทำในชั่วโมง เรียน และทำเป็นการบ้านนอกชั้นเรียนในลักษณะงานกลุ่ม โดยให้ส่งงานตามกำหนดเวลา

วิธีการจูงใจเพื่อสร้างทัศนคติการทำงาน กลุ่ม ในที่นี้หมายถึง วิธีการนำ “ปัจจัยเสริมแรงด้านบวกและลบ” ตามทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ของสกินเนอร์ (Skinner, 1972: 84 อ้างถึงใน จิราภา เต็งไตรรัตน์, 2543: 51) และ “ผลตอบแทนเพื่อกระตุ้นการกระทำ” ตามแนวคิดของเอลเลียท และ โควิงตัน (Elliot, and Covington, 2001: 2) มาใช้กับกลุ่มเป้าหมายเพื่อกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่ต้องการ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง วิธีการนำ “ปัจจัยเสริมแรงด้านลบ” และ “ผลตอบแทน” มากระตุ้นเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษากลุ่มเป้าหมายมีพฤติกรรมให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์มอบหมาย

การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ช่วยให้ ผู้เรียนใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการร่วมมือกัน เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ให้รู้จักวิธีการทำงานกลุ่ม การช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน ตลอดจนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยสมาชิกในกลุ่มตระหนักว่าแต่ละคนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ สลาวิน (Slavin. 1977 : 3, อ้างใน พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ . 2544: 6)

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ได้ทราบถึงสาเหตุของพฤติกรรมของนักศึกษาที่ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2558 ของสาขาดิจิทัลอาร์ตส์ คณะดิจิทัลมีเดีย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

6.2 ได้แนวทางส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มสำหรับนักศึกษาที่มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มให้มีพฤติกรรมที่ดีขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย เรื่อง การส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มของนักศึกษาสาขาวิชาดุริยางคศาสตร์ คณะดุริยางคศิลป์ ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางหลักในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ปัญหาการเรียนการสอนในระบบการศึกษาไทย
 2. แนวคิดเรื่องการจูงใจ
 - 2.1 ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories)
 - 2.2 ทฤษฎีกระบวนการจูงใจ (Process Motivation Theory)
 - 2.3 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)
 3. การทำงานเป็นทีมและการเรียนแบบร่วมมือ (Teamwork and Cooperative Learning)
 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัญหาการเรียนการสอนในระบบการศึกษาไทย

The World Economic Forum (WEF) องค์การระหว่างประเทศ ได้ทำประเมินดัชนีชี้วัดความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่กระทบต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชากรในประเทศต่างๆ ของโลก และมีการจัดอันดับการพัฒนาในด้านต่างๆ ของประเทศเหล่านั้น ทั้งนี้ วิชาญ เครืองาม (2558 อ้างถึงใน “ปัญหาการศึกษาไทย” , 2 กุมภาพันธ์ 2558) ได้ระบุว่า องค์การ The World Economic Forum (WEF) ได้จัดอันดับคุณภาพการศึกษาของไทยให้อยู่ในลำดับที่ 8 ของอาเซียน ซึ่งยังเหนือกว่าอีก 2 ประเทศ อย่างไรก็ตาม ยังมีตัวเลขที่น่าสนใจอีกว่าเด็กไทยร้อยละ 10 ยังอ่านไม่ออก นอกจากนี้ ยังมีสถิติอื่นๆ ที่น่าสนใจ คือ วิชาชีพครูของไทยค่อนข้างตกต่ำ โดยประเทศไทยผลิตครูปีละประมาณ 5 หมื่นคน แต่บรรจุได้ไม่เกิน 5,000 คน บัณฑิตใหม่ตกงานปีละมากกว่า 1 แสนคน สาขาที่จำเป็น เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ยังขาดแคลนครูผู้สอน

นอกจากนี้ ข้อมูลจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ (2556: 20) ระบุถึงปัญหาการเรียนการสอนที่สะท้อนจากผู้เรียนในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ดังนี้ 1) ครูผู้สอนส่วนใหญ่ขาดการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการเรียนการสอนเป็นไปในลักษณะที่ครูเป็นผู้ป้อนความรู้และตีกรอบให้ผู้เรียนปฏิบัติตาม

ทำให้ผู้เรียนขาดโอกาสในการคิดแสวงหาความรู้จากแนวทางอื่นๆ เช่น การแสวงหาความรู้จากการระดมความคิดแบบงานกลุ่ม 2) การเรียนการสอนในปัจจุบัน ขาดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อกลุ่ม และต่อสังคม ปัญหานี้ส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากการสอนในชั้นเรียนที่มักจะมีบรรยากาศการเรียนการสอนที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ขาดการส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักทำงานเป็นกลุ่มหรือแบบทีม โดยส่วนใหญ่จะมีบรรยากาศการเรียนการสอนที่เน้นทฤษฎีมาก ซึ่ง ผู้เรียนต้องนั่งเรียนอย่างมีระเบียบ ทำให้มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนและระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองในระดับที่น้อยมาก และ 3) มีการแข่งขันกันเรียนมากขึ้น ส่งผลทำให้ผู้เรียนขาดความเอื้ออาทรต่อเพื่อน นอกจากนี้ ผู้เรียนที่มีผลการเรียนดีอยู่แล้ว ยิ่งขาดความสนใจในการเรียน และมีพฤติกรรมเรียนที่ไม่ขยันขันแข็ง เช่น ไม่ส่งงานตามที่อาจารย์ผู้สอนมอบหมาย ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์มอบหมาย คุยในห้องเรียน ไม่กระตือรือร้นในการตอบคำถามของครูผู้สอน แยกตัวออกจากกลุ่มเพื่อน เป็นต้น

นอกจากนี้ ผลการศึกษาวิจัยของ สุวิมล เขี้ยวแก้ว สุเทพ สันติวรานนท์ และอุสมาน สารี (2542: 41) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของการเรียนแบบร่วมมือต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเคมีของนักเรียนในโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งพบว่า นักศึกษายังขาดพฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ ทั้งนี้ การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นวิธีเรียนที่ช่วยให้นักศึกษาได้มีการพึ่งพาอาศัยกัน ทำให้นักศึกษามีสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่น มีการปรึกษากันอย่างใกล้ชิด สมาชิกแต่ละคนทราบบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และหาทางปรับปรุงวิธีการทำงานของกลุ่มให้ดีขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรธนทิพา รอดแรงคำ (2538: 38) ที่ระบุว่า การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความสามารถของตนอย่างเต็มที่ สมาชิกกลุ่มที่มีผลการเรียนดีน้อยกว่า ในกลุ่มจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของแต่ละคนและของกลุ่มร่วมกัน รวมทั้งสามารถช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้นได้เช่นกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะพบว่า ปัญหาของ ระบบการศึกษาไทย ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้เรียน คือ ครูผู้สอนยังไม่สามารถใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริม ให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อกลุ่ม และต่อสังคม ซึ่งเกิดขึ้นจากการสอนในชั้นเรียนมีบรรยากาศการเรียนการสอนที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ร่วมกัน จึงทำให้มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ครูกับผู้เรียนและระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองในระดับที่ น้อยมาก ซึ่งปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้เรียนที่มีผลการเรียนดีอยู่แล้ว ยิ่งขาดความสนใจในการเรียน และมีพฤติกรรมเรียนที่ไม่ขยันขันแข็ง ไม่ส่งงานตามที่อาจารย์ผู้สอนมอบหมาย และไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์มอบหมาย ซึ่งวิธีการหนึ่งที่ช่วยแก้ปัญหาจากพฤติกรรมที่ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมนี้ได้แก่ การใช้วิธีการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

2. แนวคิดเรื่องการจูงใจ (Motivation)

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ และการจูงใจ

2.1.1 แรงจูงใจ (Motive)

แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า movere ซึ่งหมายถึง "เคลื่อนไหว (move) " ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่างๆ กันดังนี้

วอลเตอร์ส (Walters, 1978: 218) ระบุว่า แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง นอกจากนี้ ลาวนด์ตอน และ บิททา (Loundon and Bitta, 1988: 368) กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่นภาวะสิ่งแวดล้อม

จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ (1) เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ และ (2) เป็นแรงขับที่ทำให้ร่างกายเกิดพลังและกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีทิศทาง

2.1.2 การจูงใจ (Motivation)

การจูงใจ เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้นโดยมีการให้ความหมายไว้ ดังนี้

ชิฟฟ์แมน และ คานุก (Schiffman and Kanuk, 1991: 69) ระบุว่า การจูงใจ หมายถึง แรงขับซึ่งเคลื่อนที่อยู่ภายในตัวบุคคลและกระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำเกิดขึ้นในลำดับต่อมา ส่วนวูลโฟล์ค (Woolfolk, 1995: 81) ระบุว่า การจูงใจ เป็นภาวะภายในของบุคคล ที่ถูกกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง ในขณะที่ดอมเจน (Domjan, 1996: 40) ให้ความเห็นว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำ หรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

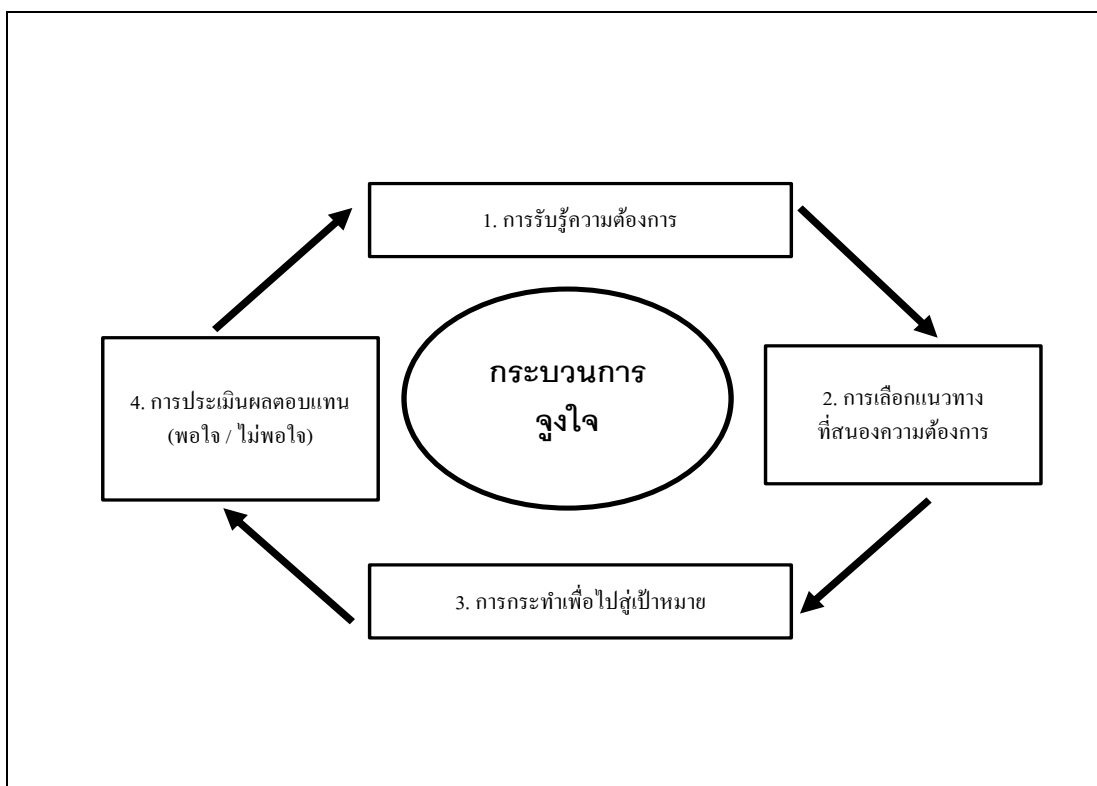
ทั้งนี้ โดยทั่วไปผลการปฏิบัติงานของบุคคลถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ ความสามารถ และ สภาพแวดล้อมของงาน ถ้าบุคคลขาดความสามารถ ผู้บริหารจะแก้ปัญหาโดยจัดการฝึกอบรมให้แก่บุคคลนั้น หรือหากสภาพแวดล้อมของงานไม่เหมาะสม ผู้บริหารจะแก้ปัญหาโดยการปรับปรุงสภาพดังกล่าวให้ดีขึ้นได้ อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมปัจจัยด้านความสามารถ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้วยเช่นกัน หากบุคคลมีความสามารถที่จำเป็นสำหรับหน่วยงาน รวมทั้งได้รับการสนับสนุนด้วยสภาพแวดล้อมที่ดี และถูกจูงใจอย่างเพียงพอแล้ว ก็เป็นโอกาสดีที่จะเกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงตามเป้าหมายด้วยเช่นกัน โดยเมื่อผนวกทั้ง 3 ปัจจัย จะทำให้เกิด “ผลการปฏิบัติงาน” ที่สมบูรณ์มากขึ้น ดังสมการด้านล่างนี้

$$\text{ผลการปฏิบัติงาน} = \text{ความสามารถ} \times \text{สภาพแวดล้อม} \times \text{แรงจูงใจ}$$

ทั้งนี้ “แรงจูงใจ” จะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัย “การจูงใจ” อันหมายถึงวิธีการใช้ “ปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่ง” ไปกระตุ้นให้บุคคลหนึ่งๆ เกิดการกระทำที่ต้องการ

2.2 กระบวนการจูงใจ (Motivation Process)

เอลเลียท และ โควิงตัน (Elliot, and Covington, 2001: 2) ได้สังเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดกระบวนการจูงใจ โดยสรุปได้ว่า กระบวนการจูงใจ เริ่มต้นด้วย (1) การรับรู้ความต้องการ ซึ่งเป็นการรับรู้การเสียดสมดุล หรือการขาดแคลนในสิ่งที่ต้องการ (2) การเลือกแนวทางที่สนองความต้องการ เป็นการหาวิธีการที่จะตอบสนองความต้องการนั้น (3) การกระทำเพื่อไปสู่เป้าหมาย เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่มีเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายดังกล่าว ที่มักจะเรียกว่า “รางวัลหรือผลตอบแทน” ของการกระทำหรือพฤติกรรมนั้นๆ และหากการกระทำใดที่ได้รางวัลหรือได้ผลตอบแทนที่สนองความต้องการ บุคคลจะกระทำอย่างนั้นซ้ำอีก และ (4) การประเมินผลตอบแทน โดยบุคคลนั้นจะประเมินในลักษณะพอใจหรือไม่พอใจผลตอบแทนที่ได้ ดังนั้น ผลตอบแทนจึงเป็นกลไก ที่ช่วยให้บุคคลทำการประเมินผลดีผลเสียและตัดสินใจแสดงพฤติกรรมหรือเกิดการกระทำซ้ำได้ต่อไปในอนาคต (ดังภาพประกอบ 1)



ภาพประกอบ 1 แสดงกระบวนการจูงใจ

ที่มา : ปรับจาก เอลเลียท และ โควิงตัน (2001: 2)

ในปัจจุบัน มีทฤษฎีที่ใช้เพื่อการศึกษาแรงจูงใจหลายทฤษฎี โดยแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มหลัก คือ ทฤษฎีความต้องการ (Need Theory) ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory) และทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

สาระสำคัญของทฤษฎี 3 กลุ่ม มีดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories)

2.2.1.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two - Factor Theory)

การพัฒนาทฤษฎีการจูงใจเป็นที่นิยมแพร่หลายทั้งในงานวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทั้งนี้ นิยพรรณ วรณศิริ (2540 : 34) ระบุว่า เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two - Factor Theory) โดยแบ่งเป็นปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ ดังนี้

ปัจจัยอนามัย (hygiene factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงานและวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่อง จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสภาพแวดล้อมของการทำงานและวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างานจะเพียงพอสมบูรณ์ แต่ยังคงอาจเป็นสาเหตุให้คนงานไม่เกิดความพอใจในงานแต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานโดยมีประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้น ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รูปแบบการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น

ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือคนงานมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทายและเหมาะสมกับระดับความสามารถ การมีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two - Factor Theory) กำหนดแนวทางการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานไว้ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก การใช้ปัจจัยอนามัย (hygiene factors) โดยหัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัย (hygiene factors) ไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัย และอื่น ๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่สอง คือ การใช้ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) โดยให้โอกาสกลุ่มผู้ปฏิบัติงานได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสกลุ่มผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วย

ทั้งนี้ การตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัย (hygiene factors) ก่อน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มีความไม่พอใจ แล้วใช้ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2.1.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

นอกจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two - Factor Theory) ดังกล่าวข้างต้นนั้น ยังมีอีกทฤษฎีหนึ่งที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ นั่นคือ ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) ดังที่ เวส (West, 1997: 47 อ้างถึงใน สกนธ์ ภู่งามดี , 2545: 15) ระบุว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (basic needs of human) ซึ่งมาสโลว์ ได้ศึกษาแนวคิดที่สำคัญหลายแนวคิด แต่แนวคิดที่เป็นที่รู้จักและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในศาสตร์ต่างๆ ได้ คือ แนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย 5 ลำดับขั้น โดยมาสโลว์มีแนวคิดว่า พฤติกรรมของมนุษย์จะถูกเร้าให้กระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากกลุ่มความต้องการ 2 ประเภท คือ ความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอด (basic needs) และความต้องการขั้นสูง (meta-needs) ทั้งนี้ ความต้องการทั้งสองประเภทมีพัฒนาการเป็นขั้นตอนจากลำดับต่ำสู่ลำดับสูง ซึ่งมีทั้งสิ้น 5 ลำดับขั้น และความต้องการ 4 ลำดับขั้นแรก เป็นความต้องการพื้นฐานอันเกิดจากความรู้สึกที่ไม่มีสิ่งนั้นหรือขาดแคลน เรียกว่า "deficiency needs" ส่วนความต้องการลำดับที่ 5 จะเป็นความต้องการขั้นสูงสุด เรียกว่า meta-needs หรือ ความต้องการเพื่อความก้าวหน้า (growth needs) ความต้องการทั้ง 5 ลำดับขั้น ได้แก่

ขั้นที่ 1 ความต้องการพื้นฐาน (basic physiological needs) เช่น ความกระหาย ความหิว ความง่วงเหงาหาวนอน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

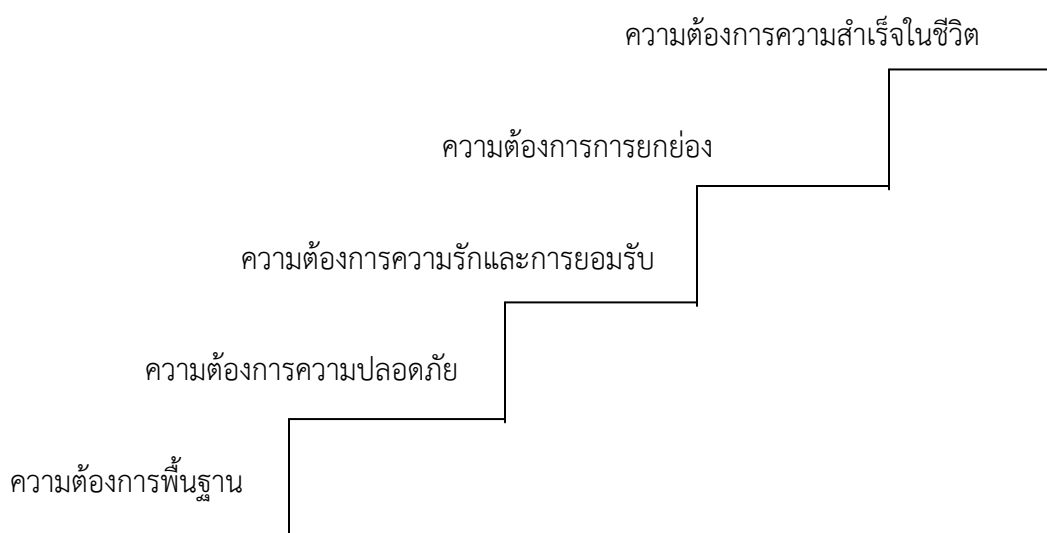
ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เช่น ความปลอดภัยจากโรคร้ายไข้เจ็บ ความปลอดภัยจากการถูกทำร้าย ความปลอดภัยที่เกิดจากการมีที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยที่ได้มีชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการยอมรับ (love and belongingness needs) เช่น ความรักและการยอมรับจากครอบครัว จากเพื่อน จากคนรอบข้าง จากสังคม เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) ซึ่งรวมทั้ง ความภาคภูมิใจ ความยอมรับนับถือ ความมั่นใจ เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (self-realization) เป็นความต้องการด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน หรือการบรรลุสิ่งที่มุ่งหวังสูงสุดของชีวิต เช่น การค้นพบสาเหตุของการป่วยเรื้อรัง คือ สิ่งที่สับสนวุ่นวายในโลกทำให้ตนเองเป็นทุกข์จนสุขภาพย่ำแย่ลง และสามารถหาทางออกได้ เช่น การนั่งสมาธิ หรือการศึกษารธรรมะ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ความต้องการ 4 ขั้น ต้องได้รับการตอบสนองตามขั้นตอนเสียก่อน มนุษย์จึงจะสามารถพัฒนาไปสู่ความต้องการลำดับขั้นที่ 5 ซึ่งเป็นขั้นสูงสุดและเป็นความต้องการที่บรรลุถึงยาก ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะใช้ศักยภาพและประสบการณ์ที่ตนมีอยู่ให้เกิดผลดีต่อตนเอง ผู้อื่น และขยายผลต่อสังคม แต่ทั้งนี้ ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ ยังมีการโต้แย้งจากนักจิตวิทยาบางกลุ่มด้วยเหตุผลที่ว่า มนุษย์ไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นตามลำดับขั้นก่อนแล้วจึงสามารถพัฒนาความต้องการในขั้นต่อไปได้ เนื่องจากในความเป็นจริง มนุษย์ไม่สามารถแบ่งลำดับขั้นของความต้องการออกจากกันได้อย่างชัดเจน รวมทั้ง “ความรู้สึกเพียงพอ” ของมนุษย์แต่ละคนที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 5 นั้น แตกต่างกันไป



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิแสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์
ที่มา : เวส (West, 1997: 47 อ้างถึงใน สกนธ์ ภู่งามดี, 2545: 15)

2.2.2 ทฤษฎีกระบวนการจูงใจ (Process Motivation Theory)

ทฤษฎีกระบวนการแรงจูงใจพยายามทำความเข้าใจว่า พฤติกรรมของคนเราถูกจูงใจได้อย่างไร และทำไมจึงเป็นเช่นนั้น เช่น ทำไมเขาจึงเลือกเป้าหมายนี้ในการทำงาน ทำไมเขาจึงทำอย่างนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ คนเราประเมินความพอใจต่อเป้าหมายหรือความต้องการอย่างไร อาจกล่าวได้ว่าทฤษฎีนี้พยายามเข้าใจกระบวนการคิดของบุคคลในการกระทำพฤติกรรมนั้นๆ ทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีความเสมอภาค

2.2.2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

นियพรธณ วรณศิริ (2540 : 40) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) โดยระบุว่า เป็นทฤษฎีของ วิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom) ซึ่งอธิบายได้ด้วยสูตรไว้ดังนี้

$$\text{แรงจูงใจ} = \text{ความคาดหวัง} \times \text{คุณค่าของผลลัพธ์}$$

$$(\text{Motivation} = \text{Expectancy} \times \text{Valence})$$

จากสูตรข้างต้น มีความหมายว่าระดับของ แรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และระดับความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ

- ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล

- พฤติกรรมใด ๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล
- บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมาย
- บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมโดยอมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น
- แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบกัน คือ ความ

คาดหวัง และ คุณค่าของผลลัพธ์

ตัวแปรสำคัญของ “แรงจูงใจ” ตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญ 2 ตัวประกอบกัน คือ ความคาดหวัง และคุณค่าของผลลัพธ์

ความคาดหวัง (expectancy) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อความสามารถของตนเองหรือโอกาสและความเป็นไปได้ที่ตนเองจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความคาดหวังสูงย่อมมีแรงจูงใจสูง หากบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานคนใดไม่เชื่อใจตัวเองว่าจะทำงานได้สำเร็จ บุคคลคนนั้นจะไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานหรือจะไม่มี ความพยายามทำงานนั้น

คุณค่าของผลลัพธ์ (valence) หมายถึง คุณค่าหรือความสำคัญที่บุคคลรับรู้ต่อผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับ โดยทั่วไปถ้าบุคคลรับรู้คุณค่าสูงต่อผลตอบแทน หรือรู้ว่าผลลัพธ์มีความสำคัญสูงมากเท่าไรยิ่งทำให้มีแรงจูงใจมากขึ้นด้วยและจะทุ่มเทความสามารถในการกระทำเพื่อให้ได้ผลลัพธ์นั้น

นอกจากนี้ ทฤษฎีดังกล่าว ยังระบุว่า “แรงจูงใจ” เกี่ยวข้องกับการรับรู้ด้วย การรับรู้ที่สำคัญคือ การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติ (หรือการกระทำ หรือพฤติกรรม) กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหรือต่อผลตอบแทนที่จะได้รับ ถ้าบุคคลคาดหวังสูงว่าการกระทำของตนเองจะได้รับรางวัล ก็เกิดแรงจูงใจสูง และหากมั่นใจว่าเมื่อกระทำแล้ว ได้รับผลตอบแทน บุคคลนั้นย่อมเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น ในทางตรงข้าม หากบุคคลนั้นไม่มีความแน่ใจว่าจะได้รับอะไร แรงจูงใจในการทำงานจะไม่เกิดขึ้น

2.2.2.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

สเป็คเตอร์ (Spector, P.E., 2008: 12) กล่าวว่า อัดัม (J. Stacy Adams) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (output) กับตัวป้อน (input) อันหมายถึง พฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวบุคคลซึ่งป้อนเข้าไปในงานที่ได้รับมอบหมาย ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (perceived inputs to outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้

ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อน (input) ของเขา (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อารมณ์ สถานภาพ สติปัญญาความสามารถ และอื่นๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกัน หรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อน (input) และผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่ามีไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อทำให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค ดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขาเห็นว่าเขาได้รับการปฏิบัติต่ออย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น

การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือ ผลตอบแทนเหมาะสม ผลตอบแทนต่ำไป ผลตอบแทนสูงไป

ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably Rewarded) พนักงานรับรู้ว่ามีตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

ผลตอบแทนต่ำไป (Under-rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่ามีตัวป้อนได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่างๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนานๆ ฯลฯ) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง เปลี่ยนแปลงตัวป้อน (input) หรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่นออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า)

ผลตอบแทนสูงไป (Over-rewarded) การรับรู้ว่ามีตัวป้อนได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือ เพิ่มตัวป้อน (input) (ทำงานหนักขึ้น และอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะฉันทน) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน)

2.2.2.3 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ของสกินเนอร์ (Skinner, 1972: 84 อ้างถึงใน จิราภา เต็งไตรรัตน์, 2543: 51) เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมมนุษย์ มีผลมาจากการเสริมแรงที่กระตุ้นให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมต่างๆ ซ้ำๆ

แบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) ปัจจัยเสริมแรงด้านบวก (Positive reinforcers) เป็นปัจจัยที่สร้างความพอใจให้แก่บุคคล เนื่องจากสิ่งนั้นมีคุณค่าสำหรับบุคคลนั้น ดังนั้น บุคคลจะแสดงพฤติกรรมออกมาซ้ำๆ กัน หากได้รับการตอบสนองในทางที่ดี เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน รางวัล โบนัส พนักงานดีเด่นประจำปี การชมเชย การยกย่อง การยอมรับในความสามารถ การส่งเสริมสนับสนุน การให้กำลังใจ การให้เกียรติ การประกาศเกียรติคุณในความสามารถ เป็นต้น

2) ปัจจัยเสริมแรงด้านลบ (Negative reinforcers) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ ไม่พอใจ ปัจจัยดังกล่าวตอบสนองในทางไม่ดี ทำให้บุคคลนั้นขาดขวัญ หหมดกำลังใจในการทำงาน เช่น การถูกทำโทษ การลดขั้นเงินเดือน โยกย้าย ไม่ได้โบนัส ไม่ได้ขึ้นเงินเดือนประจำปี ถูกตำหนิจากหัวหน้า ไม่ได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่จะเป็นผลดีและเกิดประโยชน์ต่อการบริหารองค์การ

ทั้งนี้ คอสกราฟ (Cosgrave, 5 กุมภาพันธ์ 2558) ผู้ช่วยจิตแพทย์และที่ปรึกษาด้านการวิจัยของหน่วยงานด้านการอาชีวศึกษาแห่งภาคตะวันออกของประเทศไอร์แลนด์ (the Eastern Vocational Enterprises (EVE), Ireland) ได้ให้ความเห็นว่า การปรับพฤติกรรมและการจูงใจเยาวชนให้เปลี่ยนพฤติกรรมสู่การกระทำที่พึงประสงค์นั้น ไม่ใช่ต้องใช้เพียงปัจจัยเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement) เท่านั้น ทั้งนี้เราสามารถนำปัจจัยเสริมแรงทางลบ (Negative reinforcement) มาใช้ป้อนสิ่งจูงใจให้เกิดการแก้ปัญหา เกิดการฝ่าฝืนจากภาวะที่ไม่พึงประสงค์ได้ ยกตัวอย่างเช่น กรณีของเด็กในงานวิจัยของตนเอง ชื่อจอห์น (นามสมมติ) ที่เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงว่า การอุ่นอาหารในเตาไมโครเวฟ จะทำให้อาหารมีความอุ่นและมีรสชาติดีขึ้น แต่ภาชนะที่ใช้อุ่นอาหารนั้น จะมีความร้อนพร้อมกันไปด้วย ซึ่งหากเปลือใช้มือเปล่าจับภาชนะนั้น จะทำให้มือพอง ประสบการณ์ดังกล่าวทำให้จอห์นไม่ต้องการอุ่นอาหารด้วยไมโครเวฟอีกต่อไป แต่คอสกราฟ (Gavin Cosgrave) ได้ยื่นเงื่อนไข “ยื่นยันให้จอห์นดูแลตัวเองเมื่อต้องการรับประทานอาหารอร่อยและต้องฝึกฝนการอุ่นอาหารเองด้วยไมโครเวฟอย่างปลอดภัย โดยจอห์นต้องสวมถุงมือผ้าในตอนที่ใช้มือจับภาชนะที่ร้อนเพื่อให้ผ่านพ้นสภาพการวิตกกังวลเรื่องมือพองจากความร้อน” เงื่อนไขดังกล่าวสร้างความอึดอัดใจให้จอห์นเพราะวิตกกังวลเรื่องความร้อนของภาชนะอุ่นอาหารที่อาจทำให้ตนเองมือพองได้อีกครั้ง อย่างไรก็ตาม จอห์นได้พยายามฝึกฝนการอุ่นอาหารเองด้วยไมโครเวฟโดยสวมถุงมือผ้า และค้นพบว่า การใช้ความพยายามดังกล่าวทำให้ตนเองได้รับประทานอาหารอร่อย พร้อมมีความปลอดภัยไม่ได้รับความเจ็บปวดจากความร้อนของภาชนะอีกแล้ว ทั้งนี้ เงื่อนไขของคอสกราฟ (Gavin Cosgrave) ถือว่าเป็นการนำปัจจัยเสริมแรงทางลบ (Negative reinforcement) มาเป็น “สิ่งจูงใจ

เพื่อให้จอห์นได้รับประทานอาหารอร่อยตามที่ปรารถนาควบคู่กับความสามารถในการผ่านพ้นสภาพการวิตกกังวลเรื่องมือพองจากความร้อนได้ในเวลาเดียวกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า **แนวคิดเรื่องการจูงใจ ประกอบด้วยกลุ่มทฤษฎีหลัก 3 กลุ่ม คือ (1) ทฤษฎีความต้องการ (Need Theory)** เป็นการอธิบายขั้นแรกหรือส่วนแรกของกระบวนการจูงใจ โดย “ความต้องการ” เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยจูงใจบุคคลหนึ่งๆ ให้ทำงานหรือให้แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา ทฤษฎีความต้องการ (Need Theory) จะระบุถึงปัจจัยภายในอันหมายถึงความขาดแคลนหรือการเสียสภาวะสมดุลทางกายหรือจิตใจที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ โดยทฤษฎีย่อยที่จัดอยู่ในทฤษฎีความต้องการ (Need Theory) ที่สำคัญ เช่น **ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two - Factor Theory)** **ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)** เป็นต้น (2) **ทฤษฎีกระบวนการจูงใจ (Process Motivation Theory)** เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่าบุคคลคิดอย่างไรในการเลือกพฤติกรรมเพื่อจะสนองความต้องการของตนเอง แรงจูงใจเกิดได้อย่างไร เหตุใดบุคคลนั้นๆ จึงเลือกพฤติกรรมบางอย่าง และมีการประเมินความพอใจอย่างไรเมื่อบรรลุเป้าหมายของตนแล้ว และ (3) **ทฤษฎีกระบวนการจูงใจที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีความเสมอภาคทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)** ของ B.F. Skinner ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมมนุษย์ มีผลมาจากการเสริมแรงที่กระตุ้นให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมต่างๆ ซ้ำๆ โดยทฤษฎีหลักทั้ง 3 กลุ่มนี้ มีสาระสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดวิธีการจูงใจเพื่อแก้ปัญหาบุคคลกลุ่มต่างๆ ได้อย่างน่าสนใจ

3. การทำงานเป็นทีมและการเรียนแบบร่วมมือ (Teamwork and Cooperative Learning)

3.1 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

3.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2545: 40) ระบุว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน ทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกกลุ่มหรือหน่วยงานต่างๆ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน นอกจากนี้ ทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

ทั้งนี้ ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2545: 41) กล่าวว่า ลักษณะที่สำคัญของทีม 4 ประการ ได้แก่

- 1) การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีความเกี่ยวข้องกันในกิจการของกลุ่ม / ทีม ตระหนักในความสำคัญของตัวเองและกัน แสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่ก็มีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว
- 2) มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มจะมีส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันของทีม / กลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์การ มักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย
- 3) การมีโครงสร้างของทีม / กลุ่ม หมายถึง ระบบพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่ม สมาชิกกลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่ม ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มแบบทางการ (Formal Group) หรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal Group) ก็ได้ สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สมาชิกกลุ่มย่อย อาจจะมีกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางการ มีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน
- 4) สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน การรักษาบทบาทที่มั่นคงในแต่ละทีม / กลุ่ม จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดย มีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิก

3.1.2 คุณลักษณะของทีม

ทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม โดยสิ่งที่จะต้องยึดถือเป็นกรอบเพื่อทำงานร่วมกันในลักษณะทีม คือ

- 1) ความเป็นหนึ่งเดียวกัน ความเป็นหนึ่งเดียวกันสมาชิกของทีมจะทำให้ทำงานประสบความสำเร็จเนื่องจากความเป็นหนึ่งเดียวกัน ทำให้ทุก ๆ คนจะถูกดึงเข้ามาในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในงาน และ / หรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน แทนที่จะต่างคนต่างทำ โดยทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะโดดเด่นและสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จด้วย
- 2) จัดการด้วยตนเอง ทีมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น มีแนวโน้มว่าจะสร้างโครงสร้างเฉพาะตนขึ้นมา เนื่องจากสมาชิกยอมรับบทบาท ของตนในเวลาต่าง ๆ กัน คล้อยตามความจำเป็น ความต้องการและความสามารถของตน บางคนอาจมีประสบการณ์ในงานเฉพาะอย่างจึงอาจเป็นคนจัดการให้คนอื่น ๆ ทำตาม คนอื่น ๆ ก็จะทำหน้าที่ในกิจกรรมของตนไปในงานที่เขาคุ้นเคย พฤติกรรมเหล่านี้จะถูกพัฒนาไปในแนวของโครงสร้างองค์กร และสมาชิกทุกคนจะต้องปฏิบัติตามต่อไป
- 3) การพึ่งพาตัวเอง การพึ่งพาตัวเองของสมาชิกในทีม ในที่นี้ หมายถึงการทำงานของแต่ละคนภายในกลุ่มอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้ง ให้คำปรึกษา แนะนำ ประสานงาน แก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน โดยทุกคนต่างเอื้ออาทรช่วยเหลือกันจนทำให้ทีมประสบความสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือภายในกลุ่ม จากนั้น อาจขยายขอบเขตการทำงานกับคนอื่นหรือกลุ่มอื่น ๆ ต่อไป

4) ขนาดของกลุ่มที่พอเหมาะ โดยทั่วไปแล้วทีมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน มักจะมีขนาดพอเหมาะไม่ใหญ่โตเกินไปนัก เพื่อให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มสามารถเข้ามามีส่วนร่วมสร้างสรรค์และจัดการด้วยตัวเองได้ แบ่งงานกันทำอย่างยุติธรรม แบ่งปันความคิดเห็นและความรู้สึกอย่างเปิดเผย ร่วมกันคิดแก้ปัญหาอย่างฉับไวและทันกาล โดยควรประกอบด้วยสมาชิก 5 คนต่อทีมซึ่งเป็นขนาดเหมาะสม หากจำนวนสมาชิกมากเกินไป อาจเสียเวลาในการอภิปรายกลุ่ม รวมทั้งอาจเกิดกรณีที่สมาชิกคนหนึ่งหรือสองคนอาจกำลังทำงาน แต่คนอื่น ๆ อาจไม่เข้าไปมีส่วนร่วมมากนัก ทั้งนี้ จำนวนสมาชิกเล็กลงจะดูสมเหตุสมผลกว่าเพื่อหลีกเลี่ยงการเผชิญปัญหาเสียงครึ่งหนึ่งเห็นอย่างหนึ่งเสียงอีกครั้งหนึ่งเห็นอีกแบบหนึ่งในการตัดสินใจปัญหาใด ๆ

3.2 การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

3.2.1 ความหมายของ การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) หรือการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือ นั้น เป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถนำมาใช้แก้ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มหรือทำงานเป็นทีมของผู้เรียนในระดับการศึกษาชั้นต่างๆ ได้ ทั้งนี้ อารี สัมหลวี (2543: 33) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือ หมายถึง วิธีการเรียนที่ให้นักเรียนทำงานด้วยกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อให้เกิดผลการเรียนรู้ทั้งทางด้านความรู้และทางด้านจิตใจ ช่วยให้นักเรียนเห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคลของเพื่อนๆ เคารพความคิดเห็นและความสามารถของผู้อื่นที่แตกต่างจากตนตลอดจนรู้จักช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อน ๆ

นอกจากนี้ สลาวิน (Slavin. 1977 : 3, อ้างใน พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. 2544: 6) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือ หมายถึง วิธีการสอนอีกแบบหนึ่ง ซึ่งกำหนดให้นักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกันทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเล็กๆ โดยปกติจะมี 4 คน เป็นนักเรียนที่เรียนเก่ง 1 คน เรียนปานกลาง 2 คน และเรียนอ่อน 1 คน การทดสอบของนักเรียนจะแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนแรกจะพิจารณาค่าเฉลี่ยของทั้งกลุ่ม ตอนที่ 2 จะพิจารณาคะแนนทดสอบเป็นรายบุคคลโดยการทดสอบนักเรียนต่างคนต่างทำแต่เวลาเรียนต้องเรียนร่วมกัน รับผิดชอบงานของกลุ่มร่วมกัน โดยที่กลุ่มจะประสบผลสำเร็จได้ เมื่อสมาชิกทุกคนได้เรียนรู้ บรรลุตามจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกัน

มานพ ประธรรมสาร (2546: 10) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือ คือ การทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีอยู่ด้วยกัน ภายในกิจกรรมที่ร่วมทำนี้ แต่ละคนจะแสวงหาผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือ จะใช้ในการสอนกลุ่ม เล็ก ๆ ให้ทำงานร่วมกันตามที่ได้รับมอบหมายจนกระทั่งสมาชิกในกลุ่มทุกคนมีความเข้าใจ ที่ถูกต้องเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และทำงานจนเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งสมาชิกทุกคนในกลุ่มจะได้รับประโยชน์จากความพยายามร่วมกัน

นอกจากนี้ สมบัติ กาญจนารักพงศ์ (2547: 5) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือ เป็นการจัดการเรียนรู้อันเน้นให้ผู้เรียนร่วมมือและช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ โดยแบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มเล็กๆ 4 - 5 คน ที่มีความสามารถแตกต่างกันทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายกลุ่ม โดย สมาชิก จะมีปฏิสัมพันธ์ส่งเสริม

ซึ่งกันและกัน รับผิดชอบร่วมกันทั้งในส่วนตนและส่วนรวม ผลงานของกลุ่ม จะขึ้นอยู่กับผลงานของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม ความสำเร็จของแต่ละคนคือความสำเร็จของกลุ่ม

ทั้งนี้ จากการศึกษาความหมายการเรียนรู้แบบร่วมมือ ช่างตัน สรุปได้ว่า การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) หรือการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือ นั้น หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการร่วมมือกัน เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ นักเรียน จะรู้จักวิธีการทำงานกลุ่ม การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยสมาชิกในกลุ่มตระหนักว่าแต่ละคนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

3.2.2 ขั้นตอนการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามแนวคิดของ สลาวิน (Slavin. 1977 : 3, อ้างใน พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. 2544: 6) มีดังนี้

1) ชี้นำเข้าสู่บทเรียน ใช้เวลาประมาณ 8 – 15 นาที เพื่อทบทวนเรื่องที่มาเรียนแล้ว และทบทวนบทบาทสมาชิกภายในกลุ่ม

2) ชิ้นการทำงานกลุ่ม เป็นขั้นที่ครูแจกอุปกรณ์หรือสื่อการเรียน ผู้เรียนปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย ใช้เวลา 25 – 30 นาที

3) ชั้นระดมสมอง เป็นการเสนอผลงาน เสนอแนะร่วมกันทั้งห้อง ให้แต่ละกลุ่มได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น โดยครูคอยถามให้ผู้เรียนเสนอความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่และทั่วถึง ใช้เวลา 10 – 15 นาที

3.2.3 การประเมินผล มีดังนี้

- 1) การเสนอผลงานของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ
- 2) การทดสอบ
- 3) การสังเกตการณ์ทำงานของผู้เรียนแต่ละกลุ่ม
- 4) การแสดงความคิดเห็นของผู้เรียนในชั้นระดมสมอง

3.2.3 ข้อควรคำนึงถึงในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือ ครูควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1) เป็นกิจกรรมที่เอื้อให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมได้มากและทั่วถึง

- 2) เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ข้อมูลและเรียนรู้จากคนอื่นๆ ในกลุ่ม
- 3) เป็นกิจกรรมที่ต้องช่วยให้ผู้เรียนสามารถพบคำตอบด้วยตนเอง
- 4) เป็นกิจกรรมที่ต้องให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการทำงานร่วมกัน ควบคู่กับผลงานที่ทำ
- 5) เป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้จริง

3.2.4 ประโยชน์ของการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือ

- 1) บรรยากาศในการเรียนจะมีความเป็นกันเองมากขึ้น ผู้เรียนจะรู้สึกปลอดภัย

2) สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน เพราะสมาชิกทุกคนภายในกลุ่มรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อกลุ่มเท่ากัน ความเชื่อมั่นในตนเองก็จะถูกกระตุ้นให้เพิ่มมากขึ้น และช่วยแก้ปัญหามากขึ้น ไม่กล้าแสดงออกสำหรับผู้เรียนบางคน

3) ฝึกความมีระเบียบวินัยของผู้เรียนที่ต้องทำงานตามวิธีการและตามเวลาเพื่อให้งานกลุ่มสำเร็จ

จากสาระสำคัญของแนวคิดเรื่องการจูงใจ การทำงานเป็นทีม และ การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยเสริมแรงที่ระบุไว้ในแนวคิดเรื่องการจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อกระตุ้นให้นักศึกษาที่มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ได้เห็นความสำคัญและเห็นประโยชน์ของการทำงานเป็นกลุ่ม นอกจากนี้ สาระสำคัญเกี่ยวกับขั้นตอน การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ยังเป็นวิธีการสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับนักศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาจากพฤติกรรมที่ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุธีรา นิมิตรนิวัฒน์ (2558: 80) ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาแรกเข้า การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาแรกเข้า กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 จากมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 12 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเป็นหลัก ผลการวิจัยพบว่า 1) สาเหตุสำคัญของความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีม คือ ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นไม่ตรงกัน การบริหารงานของทีมนขาดประสิทธิภาพ ขาดการสื่อสารและการมีส่วนร่วม และจำนวนสมาชิกในทีม 2) การเปลี่ยนแปลงของคู่กรณีเมื่อเกิดความขัดแย้ง มี 2 ลักษณะ คือ การเปลี่ยนแปลงที่ตัวนักศึกษา และการเปลี่ยนแปลงของเพื่อนในทีม 3) วิธีการจัดการความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีม คือ ขอให้คนกลางช่วยตัดสินปัญหา แบ่งงานเป็นส่วนย่อยรับผิดชอบงานคนละส่วน พูดคุยและวางแผนร่วมกัน การยอมต่อผู้มีอำนาจสูงกว่า การปรับความเข้าใจกับอีกฝ่าย การยึดถือเป้าหมายของงานเป็นหลัก และการยอมให้โดยไม่มีข้อแม้ 4) ผลกระทบภายหลังความขัดแย้ง ด้านอารมณ์ความรู้สึก คือ มีอารมณ์ลบ อยากทำร้ายผู้อื่นทั้งทางร่างกายและวาจา ด้านการเรียนและการทำงาน คือ การคิดหมกมุ่น คำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ บรรยากาศในการเรียนและการทำงานไม่ดี ด้านสัมพันธภาพ คือ ไม่อยากมองเห็นหรือพูดคุยกัน 5) ลักษณะส่วนบุคคลที่กระตุ้นหรือลดความขัดแย้ง คือ ลักษณะนิสัย และบุคลิกภาพและความสามารถ 6) การบริหารความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา มี 3 รูปแบบ คือ แบบการร่วมมือร่วมใจ การยอมให้ และแบบประนีประนอม

กัลย์ ปินเกษร และประสพชัย พสุนนท์ (2557: 2-4) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1). ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษาระดับ ปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร และ 2). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็น ทีมของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะ วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม ประชากร คือ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต และหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา2557 จำนวน 132 คน ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ สถิติอ้างอิงในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ ความแปรปรวน และการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดย กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ ผลการวิจัยพบว่า 1). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโดย ภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง 2).การทำงาน เป็นทีมของนักศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3). นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ปีที่ 1 กับนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ปีที่ 2 มีความแตกต่างกัน ในการ ทำงาน เป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ ยนแปลง ด้านการตัดสินใจมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดาวคลี ศิริวาลัย (2543: 12) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลการเรียนรู้ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนจาก การประยุกต์รูปแบบการเรียนแบบร่วมมือ ที่ศึกษาเปรียบเทียบการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1 ในกรุงเทพมหานคร โดยเรียนจากการประยุกต์รูปแบบการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) กับการเรียนแบบปกติ พบว่า นักเรียนมีทักษะกระบวนการคิด มีความรับผิดชอบ มีทักษะกระบวนการ กลุ่ม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าการเรียนแบบปกติ

แพรวพรรณ พฤกษ์ศรีรัตน์ (2544: 17) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ : การศึกษาความร่วมมือในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่สอนด้วย การเรียนแบบร่วมมือ โดยได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ ทักษะความร่วมมือในการทำงาน และ สภาพแวดล้อมในการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดนครราชสีมา ที่สอนด้วยการเรียนแบบ ร่วมมือ พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีเจตคติต่อเนื้อหาวิชาวิทยาศาสตร์สูงกว่าก่อนเรียน และสอบ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ในจำนวนที่มากกว่าก่อนการเรียนด้วยการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

ทั้งนี้ ผลสรุปที่ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวนี้ พบว่า ผลการศึกษาของ สุธีรา นิมิตรนิวัฒน์ (2558: 80) กัลย์ ปินเกษร และประสพชัย พสุนนท์ (2557: 2-4) จะเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดขอบเขต

การศึกษาวิจัยเพื่อหาสาเหตุที่นักเรียนมีพฤติกรรม ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ตามเวลาที่อาจารย์มอบหมาย ส่วนผลการศึกษาของ ดาวคลี ศิริวาลัย (2543: 12) และแพรวพรรณ พฤษศิริรัตน์ (2544: 17) จะเป็นแนวทางการ กำหนดวิธีการจูงใจนักเรียนให้ ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม โดยใช้ การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่สอดคล้องกับเงื่อนไขของกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยได้อย่างเหมาะสมต่อไป

บทที่ 3

การดำเนินงานวิจัย

งานวิจัย เรื่อง การส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มของนักศึกษาสาขาวิชาดิจิทัลอาร์ตส์ คณะดิจิทัลมีเดีย ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ฉบับนี้ เป็นการวิจัยที่เน้นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ไม่เน้นเก็บข้อมูลเชิงตัวเลขสถิติ โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขอบเขตการวิจัย
3. ตัวแปรที่ทำการศึกษา
4. เครื่องมือวิจัย
5. วิธีวิจัย
6. การวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย

ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ของการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาที่ลงทะเบียนใน รายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2558 ของสาขาวิชาดิจิทัลอาร์ตส์ คณะดิจิทัลมีเดีย มหาวิทยาลัยศรีปทุม **จำนวนทั้งสิ้น 25 คน**

1.2 กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาที่ลงทะเบียนใน รายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2558 ของสาขาวิชาดิจิทัลอาร์ตส์ คณะดิจิทัลมีเดีย มหาวิทยาลัยศรีปทุม และมีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ตามที่อาจารย์กำหนด **จำนวนทั้งสิ้น 5 คน** โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้กำหนด

เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง 4 ข้อ มีดังนี้

- 1.2.1 เป็นนักศึกษาที่แสดงพฤติกรรมไม่เข้าใจในคำสั่งเกี่ยวกับชิ้นงานที่อาจารย์มอบหมาย
- 1.2.2 เป็นนักศึกษาที่แสดงพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์กำหนด
- 1.2.3 เป็นนักศึกษาที่มีผลการเรียนต่ำ 5 อันดับของชั้นเรียน

2. ขอบเขตของการวิจัย

2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1.1 ข้อมูลภูมิหลังและลักษณะการดำรงชีวิตของนักศึกษาในกลุ่มที่มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์กำหนด

2.1.2 ข้อมูลทัศนคติของนักศึกษาเกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม ตามที่อาจารย์กำหนดในประเด็นย่อยต่อไปนี้

1) วิธีการสอนของอาจารย์ เช่น การบรรยาย การยกตัวอย่างประกอบ การสาธิต การใช้สื่อประกอบการอธิบายเนื้อหา การชี้แนะแนวทางการทำงานกลุ่มเพื่อสร้างชิ้นงานที่เป็นการฝึกฝนและเก็บคะแนน

2) วิธีการมอบหมายงานของอาจารย์ผู้สอน เช่น มีการอธิบายรายละเอียดคำสั่งชิ้นงาน ที่เป็นงานกลุ่ม ยกตัวอย่างประกอบการอธิบายคำสั่งชิ้นงาน ที่เป็นงานกลุ่ม ชี้แนะแนวทางการทำงานกลุ่มเพื่อผลิตชิ้นงาน

2.1.3 ข้อมูลสาเหตุที่ทำให้นักศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์กำหนด:

1) สาเหตุจากปัจจัยภายในของผู้เรียน (เช่น ปัญหาสุขภาพ ปัญหาการเงินที่ใช้ในการซื้อวัสดุเพื่อผลิตชิ้นงาน ที่เป็นงานกลุ่ม ปัญหานิสัยส่วนตัว ปัญหาด้านเวลาที่ทำงานหารายได้ด้วยตนเองพร้อมกับการเรียน)

2) สาเหตุจากปัจจัยภายนอกของผู้เรียน (เช่น ปัญหาจากเพื่อน ปัญหาจากจำนวนวิชาที่เรียนและปริมาณงานการบ้านมีมาก ปัญหาจากวิธีการมอบหมายงานของอาจารย์ผู้สอน และช่วงเวลาที่อาจารย์ผู้สอนกำหนดให้ส่งงาน)

2.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหา จากพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย โดยนำเสนอผลลัพธ์จากการจูงใจ และผลจากวิธีการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพื่อแก้ปัญหานักศึกษาในกลุ่มเป้าหมายให้ ปรับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ตามที่อาจารย์ผู้สอนกำหนด

โดยเนื้อหาในส่วนนี้ เป็นการอธิบายความเปลี่ยนแปลงด้าน พฤติกรรมการให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมายที่เกิดขึ้นหลังจากใช้วิธีการจูงใจ และ วิธีการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

1) ความเปลี่ยนแปลงด้านความเข้าใจในคำสั่งมอบหมายงาน กลุ่มจากอาจารย์ผู้สอน โดยใช้แบบบันทึกผลการสังเกตพฤติกรรม เป็นเครื่องมือบันทึกผลลัพธ์

2) ความเปลี่ยนแปลงด้านการยอมรับคำสั่งมอบหมายงาน กลุ่มจากอาจารย์ผู้สอน โดยใช้แบบบันทึกผลการสังเกตพฤติกรรม เป็นเครื่องมือบันทึกผลลัพธ์

3) ความเปลี่ยนแปลงด้านความตรงต่อเวลาของนักศึกษา กลุ่มเป้าหมาย ในการส่งงาน ที่กลุ่มแบ่งให้ทำ ตามที่อาจารย์กำหนด โดยใช้ **แบบบันทึกการส่งงาน** กลุ่ม ของนักศึกษา กลุ่มเป้าหมาย (Group Assignment Check-List) เป็นเครื่องมือติดตามผลการใช้วิธีการจูงใจ

2.2 ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในระยะเวลา 5 เดือน ตั้งแต่เดือนกันยายน 2558-มกราคม 2559

2.3 ขอบเขตด้านสถานที่การศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในอาคารเรียนสำหรับการเรียนการสอนรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2558 ของสาขาศิลปศาสตรบัณฑิต คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

3. ตัวแปรที่ทำการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดตัวแปรดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ วิธีการจูงใจ และวิธีการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่พัฒนาโดยผู้วิจัย

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักศึกษา กลุ่มเป้าหมาย

4. เครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วย

4.1 **แบบบันทึกผลการสัมภาษณ์** เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ **ลักษณะการดำรงชีวิตทัศนคติ และสาเหตุ**ของการเกิดพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักศึกษา กลุ่มเป้าหมายตามที่อาจารย์กำหนด

4.2 **แบบบันทึกผลการสังเกตพฤติกรรม** เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์จากวิธีการจูงใจและวิธีการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

4.3 **แบบบันทึกการส่งงาน** กลุ่มของนักศึกษา กลุ่มเป้าหมาย (Group Assignment Check-List) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์จากวิธีการจูงใจและวิธีการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

5. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

5.1 **เกณฑ์การตัดสินเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย**

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ใช้แนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก โดยผู้วิจัยกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลประการหนึ่ง คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ซึ่งเครื่องมือวิจัย คือ แบบบันทึกผลการสัมภาษณ์ (interview form) ดังนั้น จึงต้องใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยในแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพด้วย ทั้งนี้ (สุวิมล ติรกานันท์ , 2543: 25) ระบุ

ว่า เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพที่เป็นแบบสัมภาษณ์ (interview form) นั้นสามารถหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ได้อย่างเดียวด้วยการให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาในภาพรวมด้านเนื้อหาที่ต้องสอดคล้องกับประเด็นในวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยในที่นี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบ “ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา” (Content Validity) เพื่อวัดความเที่ยงตรงระหว่างประเด็นสัมภาษณ์ที่ระบุในแบบบันทึกผลการสัมภาษณ์ (interview form) เทียบกับประเด็นในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ของการวิจัย อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้ ไม่มีการวัดความเที่ยงตรงในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เนื่องจากเป็นข้อที่กำหนดให้นำข้อมูลที่ได้จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ไปพัฒนาเป็นแนวทางการแก้ปัญหา พฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมายตามที่อาจารย์กำหนด ในรายวิชาดังกล่าว

ทั้งนี้ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย(ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบบันทึกผลการสัมภาษณ์) ข้างต้น ผู้วิจัยจะนำประเด็นสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับประเด็นย่อยภายใต้วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ของการวิจัยไปบรรจุในแบบบันทึกผลการสัมภาษณ์และนำไปใช้สัมภาษณ์จริงต่อไป (แบบบันทึกผลการสัมภาษณ์ ปรากฏในภาคผนวก)

6. วิธีการวิจัย

จากสาระสำคัญของแนวคิดเรื่องการจูงใจ การทำงานเป็นทีม และ การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่นำเสนอไว้ในบทที่ 2 นั้น ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยเสริมแรงที่ระบุไว้ในแนวคิดเรื่องการจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อกระตุ้นให้นักศึกษาที่มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ได้เห็นความสำคัญและเห็นประโยชน์ของการทำงานเป็นกลุ่ม นอกจากนี้ สาระสำคัญเกี่ยวกับขั้นตอน การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ยังเป็นวิธีการสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาจากพฤติกรรมที่ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้

วิธีการวิจัย ในที่นี้ หมายถึงวิธีการ ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหา พฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมายตามที่อาจารย์กำหนด ใน รายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2558 ของสาขาดิจิทัลอาร์ตส์ คณะดิจิทัลมีเดีย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ซึ่งประกอบด้วยวิธีการตามลำดับ ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์สาเหตุการเกิดพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักศึกษา กลุ่มเป้าหมาย และการนำเสนอสิ่งจูงใจ

6.1.1 อาจารย์ผู้สอนรวบรวมรายชื่อนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย ที่คัดเลือกจากเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด

6.1.2 อาจารย์ผู้สอนนัดหมายนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมายทุกคนเข้าพบ **นอกชั่วโมงเรียน** เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับสาเหตุของการเกิด พฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มโดย **ใช้แบบบันทึกผลการสัมภาษณ์** เป็นเครื่องมือหลักในการศึกษาสาเหตุดังกล่าว

6.1.3 อาจารย์ผู้สอนสรุปผลการสัมภาษณ์เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์สาเหตุ การเกิดพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย จากนั้น ผู้วิจัยพิจารณาสาเหตุทั้งหมด แล้วเลือกสาเหตุข้อที่สามารถแก้ปัญหา ได้ตามขอบเขตหน้าที่ของอาจารย์ประจำวิชาและตามความเป็นไปได้ในการดำเนินงานวิจัย

6.1.4 อาจารย์ผู้สอนนัดหมายนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมายทุกคนเข้าพบ **นอกชั่วโมงเรียน** เพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ในการเรียกพบ ความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นกลุ่ม ผลดีของการ พัฒนาพฤติกรรม การไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย และสิ่งจูงใจแก่นักศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย

6.1.5 ผู้วิจัยนำเสนอสิ่งจูงใจแก่นักศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งประยุกต์ใช้จาก แนวคิดเรื่องการจูงใจโดยเลือกใช้ “ปัจจัยเสริมแรงด้านลบ” ตามทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ของ B.F. Skinner และ “ผลตอบแทนเพื่อกระตุ้นการกระทำ” ตามแนวคิดองค์ประกอบกระบวนการจูงใจ ของแอนดรูว์ และ มาร์ติน ประกอบด้วย

1) **ปัจจัยเสริมแรงด้านลบ** ในที่นี้ ผู้วิจัยเลือกใช้การควบคุมของกลุ่มเพื่อนเพื่อกดดันนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมายให้ช่วยทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์มอบหมาย

2) **การจูงใจด้วยผลตอบแทน** ในที่นี้ ผู้วิจัยเลือกใช้สิ่งที่น่าสนใจคาดหวังจากการเรียน เป็นสิ่งจูงใจ โดยผู้วิจัยในฐานะ อาจารย์ผู้สอน ทำการชี้แจงเกี่ยวกับผลตอบแทนที่นักศึกษาในกลุ่มเป้าหมายจะได้รับหากปรับพฤติกรรมให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มที่ดีขึ้น ผลตอบแทนที่นักศึกษาคาดหวังจากการเรียน ประกอบด้วย

- คะแนนจิตพิสัยอย่างน้อย 6 จาก 10 คะแนน
- คะแนนการปฏิบัติงาน อย่างน้อย 13 จาก 20 คะแนน
- หลักประกันผลการเรียนอย่างน้อยเกรด C+ หากทำตามทุกเงื่อนไข

6.2 การประยุกต์ใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

หลังจากผู้วิจัยทำ การวิเคราะห์สาเหตุการเกิดพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย และนำเสนอสิ่งจูงใจ ดังที่ระบุไว้ในข้อ 6.1 แล้ว ผู้วิจัยจะ ประยุกต์ใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามแนวคิดของ สลาวิน (Slavin. 1977 : 3, อังโน พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. 2544: 6) มีขั้นตอนดังนี้

6.2.1 อาจารย์ผู้สอนกำหนดให้นักศึกษากลุ่มเป้าหมายแต่ละคน แยกไปเป็นสมาชิกในกลุ่มเพื่อนคนอื่นๆ ที่ไม่มีปัญหาด้านพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มเพื่อนช่วยควบคุมนักศึกษากลุ่มเป้าหมายให้ช่วยเหลืองานในกลุ่ม ช่วยทำงานในส่วนที่กลุ่มแบ่งงานให้ และส่งงานให้กลุ่มเพื่อนตามที่ถูกกำหนดไว้

6.2.2 อาจารย์ผู้สอนกำหนดระเบียบสำหรับนักศึกษากลุ่มเป้าหมายไว้ว่า ต้องช่วยเพื่อนทำงานให้สำเร็จ และหากเกิดพฤติกรรมไม่รับผิดชอบงาน จะส่งผลต่อคะแนนในภาพรวมของทั้งกลุ่มด้วย ทั้งนี้ อาจารย์ผู้สอนใช้พลังกลุ่มในการควบคุมพฤติกรรมนักศึกษากลุ่มเป้าหมาย โดยหากนักศึกษากลุ่มเป้าหมายไม่ช่วยเหลืองานกลุ่ม เพื่อนในกลุ่มจะสามารถกดดันด้วยการตำหนิ และแจ้งอาจารย์ผู้สอนให้ทราบได้

6.2.3 อาจารย์ผู้สอนมอบหมายโจทย์การทำงาน กลุ่ม โดยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิด การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามขั้นตอนดังนี้

1) ขั้นทบทวนโจทย์การทำงาน กลุ่มตามที่อาจารย์มอบหมาย โดยให้หัวหน้ากลุ่ม เป็นบุคคลหลักในการนำสมาชิกกลุ่ม รวมทั้งนักศึกษากลุ่มเป้าหมาย ให้ร่วมกันทบทวนคำสั่งจาก โจทย์การทำงาน กลุ่มที่อาจารย์มอบหมาย เพื่อให้สมาชิกกลุ่มทุกคนมีความเข้าใจในเป้าหมายของงานและกำหนดเวลาการส่งงานที่ตรงกัน

2) ขั้นลงมือทำงานกลุ่ม เป็นขั้นที่ หัวหน้ากลุ่มแบ่งงานให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคน ซึ่งรวมทั้งนักศึกษากลุ่มเป้าหมาย ได้ทำงานตามความถนัดของแต่ละคน โดยหัวหน้ากลุ่มและสมาชิกกลุ่มทุกคน มุ่งทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ โดยให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน ทั้งนี้ เพื่อนำผลงานที่แต่ละคนทำสำเร็จแล้วมา ประกอบเป็นงานกลุ่มตามโจทย์ที่อาจารย์มอบหมาย

3) ขั้นระดมสมอง จากการเสนอผลงาน ของแต่ละกลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มนำเสนอผลงานในชั้นเรียน ซึ่งหัวหน้ากลุ่มแต่ละกลุ่มพิจารณามอบหมายให้นักศึกษากลุ่มเป้าหมายทำหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งตามความสมัครใจ เช่น เป็นผู้นำเสนอผลงานหน้าชั้น เป็นผู้จัดทำและควบคุมการนำเสนอภาพประกอบการอธิบายข้อมูลหน้าชั้น เป็นต้น โดยเพื่อนร่วมชั้นให้ข้อ เสนอแนะร่วมกันทั้งห้อง ทั้งนี้ เพื่อให้แต่ละกลุ่มได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และเพื่อให้นักศึกษากลุ่มเป้าหมายรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง โดยอาจารย์ผู้สอนชี้แนะ ให้ผู้เรียนเสนอความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่และทั่วถึง

6.2.4 การประเมินผล ด้านการเรียนและด้านพฤติกรรมความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม โดยผู้วิจัยประยุกต์ใช้วิธีการประเมินผลจากแนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ดังนี้

1) การเสนอผลงานของนักศึกษากลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีนำเสนอผลงานกลุ่มหน้าชั้นเรียน
2) การสังเกตการณ์ความเปลี่ยนแปลงด้านวิธีการทำงานและความรับผิดชอบในงานของนักศึกษากลุ่มเป้าหมายตามที่หัวหน้ากลุ่มมอบหมาย

3) การแสดงความคิดเห็นของนักศึกษากลุ่มเป้าหมายในชั้นระดมสมอง

4) สรุป การประเมินผล ด้านการเรียนและด้านพฤติกรรมความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของ นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย หากนักศึกษากลุ่มมีการ ปรับพฤติกรรม โดยให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มที่ดีขึ้น ผลตอบแทนที่นักศึกษากลุ่มนี้จะได้รับ ตามที่อาจารย์ผู้สอนนำเสนอไว้ตั้งแต่ชั้นตอนแรก ประกอบด้วย

- คะแนนจิตพิสัยอย่างน้อย 6 จาก 10 คะแนน
- คะแนนการปฏิบัติงาน อย่างน้อย 13 จาก 20 คะแนน
- หลักประกันผลการเรียนอย่างน้อยเกรด C+ หากทำตามทุกเงื่อนไข

7. การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อประมวล สรุป และวิเคราะห์สาเหตุ ของการเกิด พฤติกรรม ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักศึกษากลุ่มเป้าหมาย เพื่อนำไปสู่การกำหนด แนวทางแก้ปัญหาที่ทำให้นักศึกษากลุ่มเป้าหมายปรับพฤติกรรมให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มและส่งงานตามที่ อาจารย์มอบหมายได้ในที่สุด โดยนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะการอธิบายความเชิงพรรณนา

บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

งานวิจัย เรื่อง การส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มของนักศึกษาสาขาวิชาดิจิทัลอาร์ตส์ คณะดิจิทัลมีเดีย ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ฉบับนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือวิจัยที่ระบุไว้ในบทที่ 3 ซึ่งข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพใน 2 ส่วนหลัก คือ

1. ภูมิหลัง ลักษณะการดำรงชีวิต ทักษะคติ และสาเหตุของพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART)
 2. แนวทางการแก้ปัญหาจากพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักศึกษากลุ่มเป้าหมาย ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART)
- ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภูมิหลัง ลักษณะการดำรงชีวิต ทักษะคติ และสาเหตุของพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART)

1.1 ข้อมูลภูมิหลังและลักษณะการดำรงชีวิตของนักศึกษาที่มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART)

นักศึกษาคนที่ 1 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2558) อายุ 21 ปี กล่าวถึง ภูมิหลังด้านครอบครัวของตน โดยระบุว่า ทั้งพ่อและแม่เป็นบุคคลหลักในการเลี้ยงดูและประกอบอาชีพหารายได้ ส่วนการดำรงชีวิตของตน สรุปได้ว่า เนื่องจากฐานะครอบครัวในปัจจุบัน มีรายได้ของทั้งครอบครัวในระดับปานกลาง คือ มีเงินใช้จ่ายสำหรับการดำรงชีวิตและการเรียนอย่างเพียงพอ ไม่ขัดสน แต่ไม่ร่ำรวยจนสามารถใช้จ่ายฟุ่มเฟือยได้ ตนเองจึงทำงานหารายได้เพิ่มเติมพร้อมกับการเรียนหนังสือในเวลาเดียวกัน เพื่อให้มีเงินสำรองสำหรับกรณีฉุกเฉิน ทั้งนี้ บุคคลที่เป็นแรงบันดาลใจในการเรียน การทำงาน และการปฏิบัติตัวในชีวิตประจำวัน คือ ผู้ปกครองที่ ขยันทำงานเพื่อเลี้ยงดูและสนับสนุนเงินค่าเล่าเรียน

นักศึกษาคนที่ 2 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2558) อายุ 20 ปี ให้ข้อมูลว่า ภูมิหลังด้านครอบครัวของตน คือ พ่อแม่เป็นผู้เลี้ยงดู แต่พ่อเป็นบุคคลหลักเพียงคนเดียวที่ทำงานหารายได้สำหรับเลี้ยงครอบครัว ส่วนการดำรงชีวิตของตนนั้น ต้องมีความระมัดระวังด้านการใช้จ่ายเนื่องจากพ่อประกอบอาชีพที่ได้รับค่าตอบแทนไม่สูงมากนัก จึง เป็นข้อจำกัดในการดำรงชีวิตและการเรียน อย่างไรก็ตาม ตนเองยังต้องการเรียนหนังสือให้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นอย่างน้อย ด้วยเหตุนี้ ตนเองจึง ต้องเรียนหนังสือควบคู่กับการทำงานหารายได้พิเศษเพื่อช้ วยเหลือผู้ปกครองในเวลาเดียวกัน ส่วนบุคคลที่เป็นแรงบันดาลใจในการเรียน การทำงาน

และการปฏิบัติตัวในชีวิตประจำวัน คือ พ่อแม่ เนื่องจากเป็นตัวอย่งที่ดีของการใช้ความอดทนเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคที่เกิดขึ้นในชีวิต

นักศึกษาคนที่ 3 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2558) อายุ 21 ปี ระบุว่า ภูมิหลังด้านครอบครัวของตน คือ พ่อแม่เป็นผู้เลี้ยงดู และทั้งพ่อและแม่เป็นบุคคลหลักที่ทำงานซึ่งเป็นธุรกิจครอบครัวเพื่อหารายได้สำหรับเลี้ยงครอบครัว ส่วนการดำรงชีวิตของตนนั้น มีสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ขัดสน มีความสุขสบาย และตนเองไม่จำเป็นต้องทำงานหารายได้พร้อมกับการเรียนหนังสือในเวลาเดียวกัน ส่วนบุคคลที่เป็นแรงบันดาลใจในการเรียน และการใช้ชีวิตประจำวัน คือ พ่อแม่ เนื่องจากทั้งสองคนสามารถสอนวิธีคิดในการทำงานหารายได้เพื่อความมั่นคงของชีวิตในอนาคตได้

นักศึกษาคนที่ 4 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2558) อายุ 20 ปี ระบุว่า ภูมิหลังด้านครอบครัวของตน คือ พ่อแม่เป็นผู้เลี้ยงดู โดยทั้งพ่อและแม่เป็นบุคคลหลักที่ทำงานเลี้ยงครอบครัว ส่วนการดำรงชีวิตของตนนั้น มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีสบายระดับปานกลางและไม่ขัดสน แต่พ่อแม่มีการตักเตือนอย่างต่อเนื่องเพื่อไม่ให้ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย อย่างไรก็ตาม ตนมีหน้าที่เรียนหนังสือเป็นหลักไม่ได้ทำงานหารายได้พิเศษควบคู่กับการเรียน แต่ทั้งนี้ ตนเองเป็นคนที่ชอบทำกิจกรรมตามกลุ่มเพื่อนที่พบเจอนอกมหาวิทยาลัย จึงมีบางเวลาที่ทดลองใช้สิ่งเสพติด ทั้งๆ ที่ทราบว่า การใช้สิ่งเสพติดจะส่งผลทำให้การเรียนตกต่ำ และเพื่อนร่วมชั้นเรียนจะไม่คบหารวมทั้งไม่ให้เข้าร่วมในกลุ่มทำงาน แต่ตนเองกำลังพยายามเลิกใช้สิ่งเสพติดนั้นอย่างเด็ดขาด ส่วนบุคคลที่เป็นแรงบันดาลใจในการเรียน และการใช้ชีวิตประจำวัน คือ พ่อแม่ รวมทั้งญาติที่ประสบความสำเร็จในการทำธุรกิจส่วนตัว

นักศึกษาคนที่ 5 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2558) อายุ 20 ปี ระบุว่า ภูมิหลังด้านครอบครัวของตน คือ แม่และยายเป็นผู้เลี้ยงดู โดยพี่ชายเป็นบุคคลหลักที่ทำงานเลี้ยงครอบครัว ส่วนการดำรงชีวิตของตนนั้น มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีสุขสบายระดับปานกลาง ไม่ถึงขั้นร่ำรวย และไม่ขัดสน จึง มีเงินใช้จ่ายในการดำรงชีวิตและการเรียนอย่างเพียงพอ โดยตนเองเรียนอย่างเดียว ไม่ต้องทำงานระหว่างเรียน อย่างไรก็ตาม ตนเองเป็นคนที่มีความใจอ่อนไหว และอยากรู้อยากทดลอง จึงมีบางช่วงเวลาที่เผลอทดลองสิ่งเสพติด ซึ่งส่งผลทางลบต่อการเรียน กล่าวคือ ทำให้ตนเองขาดความสนใจในการเรียน ผลการเรียนตกต่ำ และเพื่อนร่วมชั้นเรียนไม่สนทนาด้วยรวมทั้งไม่ให้เข้าร่วมในกลุ่มทำงาน ตนเองจึงมักขอให้อาจารย์มอบหมายงานเดี่ยวให้ทำเพื่อเก็บคะแนน แต่ปัจจุบันเลิกยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติดแล้ว และพยายามแก้ไขปัญหาการเรียนโดยเร่งติดตามบทเรียนและทำงานส่งอาจารย์เพื่อทำให้ผลการเรียนดีขึ้น ทั้งนี้ บุคคลที่เป็นแรงบันดาลใจในการใช้ชีวิต และการเรียน คือ พี่ชายที่เสียสละทำงานเลี้ยงครอบครัวและอาจารย์บางท่านที่ให้โอกาสในการปรับปรุงตัวและให้คำปรึกษาพร้อมมอบงานให้ทำเพื่อแก้ปัญหาการเรียน

1.2 ทศคติของนักศึกษาเกี่ยวกับการทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์กำหนด

นักศึกษาคนที่ 1 มีทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์กำหนด โดยระบุว่า

“...แม้การทำงานกลุ่มที่อาจารย์มอบหมาย จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียน แต่นักศึกษาบางคนมีข้อจำกัดด้านการจัดเวลาการเรียนซึ่งต้องทำงานหารายได้ควบคู่ไปด้วย จึงทำให้นักศึกษานั้นไม่สามารถร่วมประชุมตามที่กลุ่มนัดหมาย และไม่สามารถทำงานส่วนที่กลุ่มแบ่งงานให้ทำ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อน...”

(นักศึกษาคนที่ 1 [นามสมมติ], สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2558)

ทั้งนี้ วิธีการที่อาจารย์มอบหมายงาน กลุ่มนั้น มีข้อสังเกตว่า อาจารย์ จะจัดให้นักศึกษาที่มีผลการเรียนต่ำและมีพฤติกรรมไม่ชอบทำงานกลุ่มในภาคการศึกษาที่ผ่านมา ได้แยกเข้าไปอยู่ในกลุ่มเพื่อนที่มีผลการเรียนระดับปานกลางถึงระดับดี จากนั้น อาจารย์จะให้โจทย์การทำงาน ชี้แนะแนวทางการผลิตชิ้นงานกลุ่ม และกำหนดช่วงเวลาการส่งงาน ซึ่งช่วงเวลาการส่งงาน นั้น จะใกล้เคียงกับกำหนดการส่งงานในรายวิชาอื่นๆ ที่สอนโดยอาจารย์ท่านอื่น จึงทำให้นักศึกษามีความกดดันเมื่อต้องเร่งทำงานกลุ่ม

นักศึกษาคนที่ 2 มีทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์กำหนด โดยระบุว่า

“...การทำงานกลุ่มที่อาจารย์มอบหมายนั้น เป็นสิ่งที่มีประโยชน์มากต่อผลการเรียน ของนักศึกษาที่มีผลการเรียนต่ำ เนื่องจากคะแนนงานกลุ่มจะช่วยเพิ่มค่าเฉลี่ยของคะแนนและผลการเรียนโดยรวมได้ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการทำงานกลุ่ม จะมีประโยชน์ แต่หากต้องอยู่ในกลุ่มที่เพื่อนมีนิสัยเข้ากันได้ยาก ก็ส่งผลทำให้การทำงานกลุ่มไม่ประสบความสำเร็จ...”

(นักศึกษาคนที่ 2 [นามสมมติ], สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2558)

นักศึกษาคนที่ 3 มีทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์กำหนด โดยระบุว่า

“...แม้การทำงานกลุ่ม จะเป็นการฝึกให้นักศึกษาได้ทำงานร่วมกับเพื่อนๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานจริงหลังจบการศึกษา แต่ในบางครั้ง หากถูกกำหนดให้อยู่ในกลุ่มที่เพื่อนมีนิสัยเข้ากันไม่ได้ จะทำให้สมาชิกกลุ่มไม่ยอมทำงานร่วมกัน...”

(นักศึกษาคนที่ 3 [นามสมมติ], สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2558)

ในขณะที่ นักศึกษาคนที่ 4 มีทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์กำหนด โดยระบุว่า

“...งานกลุ่มที่อาจารย์มอบหมาย เป็นการฝึกให้นักศึกษาได้ทำงานร่วมกับคนอื่น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงานจริงในอนาคตหลังจบการศึกษา แต่การทำงานกลุ่มอาจมีปัญหาหลายประการ เช่น ต้องส่งงานกลุ่มในเวลาใกล้เคียงกับวิชาอื่น และนิสัยเพื่อนในกลุ่มเข้ากันไม่ได้ ซึ่งทำให้นักศึกษาบางคนอยากทำงานเดี่ยวมากกว่า...”

(นักศึกษาคนที่ 4 [นามสมมติ], สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2558)

นอกจากนี้ นักศึกษาคนที่ 5 มีทัศนคติเกี่ยวกับการส่งงานที่อาจารย์มอบหมาย โดยระบุว่า

“...เห็นด้วยว่า การทำงานกลุ่มที่อาจารย์มอบหมาย เป็นประโยชน์ต่อการเรียนและต่อการทำงานจริงในอนาคต แต่หากนิสัยของเพื่อนในกลุ่มเข้ากันไม่ได้ ก็จะกลายเป็นความคับข้องใจของนักศึกษาบางคนที่ไม่อยากให้ออกกลุ่มตั้งแต่แรกอยู่แล้ว ดังนั้น นักศึกษาที่มีความคับข้องใจ จึงต้องขออนุญาตอาจารย์ในการทำงานเดี่ยวเพียงอย่างเดียวเพื่อส่งอาจารย์แม้จะต้องทำงานในปริมาณมากขึ้นก็ตาม ...”

(นักศึกษาคนที่ 5 [นามสมมติ], สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2558)

1.3 สาเหตุที่ทำให้นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART)

นักศึกษาคนที่ 1 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2558) ระบุถึงสาเหตุที่ทำให้ตนเอง มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) สรุปได้ว่า เกิดจากสาเหตุอันดับแรก คือ ปัญหาจากจำนวนวิชาที่เรียนในภาคการศึกษาเดียวกันและปริมาณงานที่อาจารย์ในทุกวิชามอบหมายนั้นมีจำนวนมาก และสาเหตุอันดับสอง คือ ตนเองต้องทำงานหารายได้ควบคู่กับการเรียน จึงมีเวลาน้อยในการเข้าร่วมกับกลุ่มเพื่อนเพื่อทำงานตามที่กลุ่มเพื่อนนัดหมาย

นักศึกษาคนที่ 2 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2558) ระบุถึงสาเหตุที่ทำให้ตนเอง มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ตามที่อาจารย์กำหนด สรุปได้ว่า สาเหตุแรก คือ มีเวลาน้อยเนื่องจากต้องเรียนและทำงานที่อาจารย์มอบหมายในหลายวิชา ส่วนสาเหตุที่สอง คือ ต้องทำงานหารายได้ควบคู่กับการเรียน โดยระบุว่า

“...ต้องเรียนพร้อม ๆ กับการทำงานด้วย จึงมีเวลาน้อยในการทำงานตามที่เพื่อนในกลุ่มแบ่งให้ทำ...”

(นักศึกษาคนที่ 2 [นามสมมติ], สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2558)

นักศึกษาคนที่ 3 (นามสมมติ) กล่าวถึงสาเหตุแรกที่ทำให้ตนเองมีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) คือ จำนวนวิชาที่เรียนและปริมาณงานที่อาจารย์มอบหมายในทุกๆรายวิชาในภาคการศึกษาเดียวกันนั้นมีจำนวนมากจึงต้องเลือกทำงานส่งในรายวิชาที่เป็นงานเดี่ยวมากกว่า และสาเหตุอันดับสอง คือ ไม่ชอบทำงานกลุ่มเนื่องจากเบื่อหน่ายกับการถกเถียงที่ใช้เวลานาน

นักศึกษาคนที่ 4 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2558) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ตนเอง มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ดังนี้

“...สาเหตุแรก คือ ตนเองมีความคับข้องใจที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับนิสัยของเพื่อนคนอื่นๆ ในกลุ่มได้ อาจเป็นเพราะเพื่อนรู้ว่าตนเองเคยใช้สิ่งเสพติดจึงไม่ต้องการคบหาสมาคม ตนเองจึงแยกตัวออกจากกลุ่ม และไม่ได้ร่วมประชุมกลุ่ม จึงไม่ทราบว่าตนเองต้องช่วยเพื่อนทำงานในส่วนใดบ้าง ประกอบกับตนเองไม่ได้เข้าพบอาจารย์เจ้าของวิชาเพื่อขอคำปรึกษาในการแก้ปัญหาของตัวเอง จึงทำให้ผลการเรียนต่ำ ...

“...ส่วนสาเหตุลำดับสอง คือ . งานกลุ่มที่อาจารย์มอบหมายไม่น่าสนใจ..”

(นักศึกษาคนที่ 4 [นามสมมติ], สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2558)

นักศึกษาคนที่ 5 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2558) แสดงความคิดเห็นว่า สาเหตุที่ทำให้ตนเองมีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) คือ

“...สาเหตุอันดับแรก คือ ตนเองมีความรู้สึกอึดอัดที่ต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับนิสัยของเพื่อนคนอื่นๆ ในกลุ่ม ซึ่งเพื่อนในกลุ่มได้แสดงออกอย่างชัดเจนว่าไม่ต้องการให้ตนเองอยู่ในกลุ่ม อาจเป็นเพราะเพื่อนรู้ว่าตนเองเคยใช้สิ่งเสพติดมาก่อน ดังนั้น ตนเองจึงตัดสินใจเข้าพบอาจารย์เจ้าของวิชาเพื่อขอโอกาสในการเปลี่ยนแปลงตัวเอง และขอให้มอบหมายงานเดี่ยวให้ตนเองทำเพื่อเก็บคะแนนชดเชยในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ตั้งแต่ช่วงต้นของภาคการศึกษา รวมทั้งเพื่อทำให้ผลการเรียนผ่านเกณฑ์ ซึ่งตนเองให้คำมั่นกับอาจารย์ว่า จะเลิกยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติดเด็ดขาด จะตั้งใจทำงานเดี่ยวและส่งงานตามเวลาเพื่อให้ตนเองเรียนและสอบผ่านให้ได้...”

“...สาเหตุ อันดับสอง คือ ตนเองมีความคิดเดิมๆ ที่สะสมมาเป็นเวลานาน ที่คิดว่า อาจารย์ผู้สอนหลายท่านและวิชาต่างๆ ที่เคยเรียนมา เป็นสิ่งที่ไม่น่าสนใจ และไม่ทำให้ตนเองมีความกระตือรือร้นที่จะพิสูจน์ความสามารถ และเมื่อมีการกำหนดให้ทำงานกลุ่มร่วมกับเพื่อนๆ ก็ยังเป็นสิ่งที่ไม่น่าสนใจมากขึ้น จึงทำให้ตนเองไม่สนใจให้ความร่วมมือกับการทำงานกลุ่ม...”

(นักศึกษาคนที่ 5 [นามสมมติ], สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2558)

1.4 บทสรุปข้อมูลทั่วไป ลักษณะการดำรงชีวิต ทักษะคติ และสาเหตุของพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART)

1.4.1 ข้อมูลภูมิหลังและลักษณะการดำรงชีวิตของนักศึกษาในกลุ่มที่มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART)

นักศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย 4 จาก 5 คน มีสภาพความเป็นอยู่ที่ ไม่ขัดสนเรื่องค่าใช้จ่ายในการเรียน ซึ่งในจำนวน 4 คนดังกล่าวนี้ มีนักศึกษา 1 คนที่แม้จะไม่ขัดสนเรื่องค่าใช้จ่ายในการเรียนแต่ก็ทำงานควบคู่กับการเรียนเพราะต้องการมีรายได้สำรองสำหรับกรณีฉุกเฉิน ส่วนนักศึกษาอีก 3 คนไม่ได้ทำงานควบคู่กับการเรียน อย่างไรก็ตาม มีนักศึกษา 1 คน จาก 5 คน มีสภาพความเป็นอยู่ ซึ่งครอบครัวมีรายได้ค่อนข้างจำกัดจึงต้องทำงานควบคู่กับการเรียน

1.4.2 ทักษะคติของนักศึกษาเกี่ยวกับการทำงานกลุ่มที่อาจารย์มอบหมาย

นักศึกษาทั้ง 5 คน มีทักษะคติเกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม ไปในทิศทางเดียวกัน โดยสรุปได้ว่า การทำงานกลุ่มที่อาจารย์มอบหมายนั้นเป็นประโยชน์ต่อการเรียน และต่อการทำงานจริงในอนาคตหลังจบการศึกษา อย่างไรก็ตาม นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย มีระบุว่า การทำงานกลุ่ม ส่งผลต่อนักศึกษาในด้านต่างๆ ดังนี้

นักศึกษา 1 จาก 5 คน ระบุว่า การทำงานกลุ่มเป็นข้อจำกัดของนักศึกษาที่ต้องทำงานควบคู่กับการเรียน

นักศึกษา 4 จาก 5 คน ระบุว่า การทำงานกลุ่มทำให้นักศึกษาเกิดความคับข้องใจหาก ต้องอยู่ในกลุ่มที่เพื่อนมีนิสัยเข้ากันได้ยาก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อมา คือ (1) ทำให้การทำงานกลุ่มไม่ประสบความสำเร็จ ในภาพรวม (2) ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อน (3) ทำให้เกิดความเครียดที่ ต้องส่งงานกลุ่มในเวลาใกล้เคียงกับวิชาอื่น และ (4) ทำให้นักศึกษาบางคนอยากทำงานเดี่ยวมากกว่า

1.4.3 สาเหตุที่ทำให้ศึกษากลุ่มเป้าหมายมีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) สรุปได้ดังนี้คือ

1) สาเหตุอันดับแรก

(1.1) นักศึกษา 3 จาก 5 คน ระบุว่า จำนวนวิชาที่เรียนและปริมาณงานที่อาจารย์มอบหมายในทุกวิชาในภาคการศึกษาเดียวกันนั้นมีจำนวนมากซึ่งต้องส่งงานในเวลาใกล้เคียงกัน จึงต้องเลือกทำงานส่งในรายวิชาที่เป็นงานเดี่ยวมากกว่า

(1.2) นักศึกษา 2 จาก 5 คน ระบุว่า การทำงานกลุ่มทำให้เกิด ความคับข้องใจที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับนิสัยของเพื่อนคนอื่นๆ ในกลุ่มได้

2) สาเหตุอันดับสอง

(2.1) นักศึกษา 2 จาก 5 คน ระบุว่า นักศึกษาต้องทำงานควบคู่กับการเรียน จึงมีเวลาเหลือน้อยสำหรับการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม

(2.2) นักศึกษา 2 จาก 5 คน ระบุว่า งานกลุ่มที่อาจารย์มอบหมายไม่น่าสนใจ

(2.3) นักศึกษา 1 จาก 5 คน ระบุว่า ไม่ชอบทำงานกลุ่มเนื่องจากเบื่อหน่ายกับการถกเถียงที่ใช้เวลานาน

จากสาเหตุของพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ของนักศึกษากลุ่มเป้าหมาย ดังที่สรุปไว้ในข้อ 1.4 .3 ข้างต้น ผู้วิจัยได้พิจารณาสาเหตุทั้งหมด และเลือกสาเหตุข้อที่สามารถแก้ปัญหาด้วยวิธีการมุ่งใจตามขอบเขตหน้าที่ของอาจารย์ประจำวิชาและตามความเป็นไปได้ในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยมีผลการพิจารณา ดังนี้

สาเหตุข้อ 1 .1 จำนวนวิชาที่เรียนและปริมาณงานที่อาจารย์มอบหมายในทุกรายวิชาในภาคการศึกษาเดียวกันนั้นมีจำนวนมากซึ่งต้องส่งงานในเวลาใกล้เคียงกัน สาเหตุข้อนี้ เป็นภาระงานที่เกินขอบเขตหน้าที่ของผู้วิจัยซึ่งไม่สามารถปรับลดจำนวนรายวิชาในภาคการศึกษาหนึ่งๆ ได้

สาเหตุข้อ 1.2 การทำงานกลุ่มทำให้เกิดความคับข้องใจที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับนิสัยของเพื่อนคนอื่นๆ ในกลุ่มได้ สาเหตุข้อนี้ เป็นภาระงานที่อยู่ในขอบเขตหน้าที่ของผู้วิจัยซึ่งสามารถอธิบาย และให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาได้

สาเหตุข้อ 2.1 นักศึกษาต้องทำงานควบคู่กับการเรียน จึงมีเวลาเหลือน้อยสำหรับการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม สาเหตุข้อนี้ เป็นภาระงานที่เกินขอบเขตหน้าที่ของผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยทำหน้าที่ได้เพียงการให้คำปรึกษาและให้กำลังใจตามความเหมาะสม

สาเหตุข้อ 2.2 งานกลุ่มที่อาจารย์มอบหมายไม่น่าสนใจ สาเหตุข้อนี้ เป็นภาระงานที่อยู่ในขอบเขตหน้าที่ของผู้วิจัยซึ่งสามารถออกแบบงานให้สอดคล้องกับความสนใจของนักศึกษาเพื่อให้นักศึกษายอมรับและทำงานส่งอาจารย์ด้วยความสมัครใจ

สาเหตุข้อ 2.3 ไม่ชอบทำงานกลุ่มเนื่องจากเบื่อหน่ายกับการถกเถียงที่ใช้เวลานาน สาเหตุข้อนี้ เป็นภาระงานที่อยู่ในขอบเขตหน้าที่ของผู้วิจัยซึ่งสามารถอธิบายและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาได้ โดยดำเนินการพร้อมกับภาระงานที่ระบุในสาเหตุข้อ 1.2

จากผลการพิจารณาข้างต้น ผู้วิจัยจึง เลือกสาเหตุข้อ 1.2 ข้อ 2.2 และข้อ 2.3 (ความคับข้องใจที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับนิสัยของเพื่อนคนอื่นๆ ในกลุ่ม งานกลุ่มที่อาจารย์มอบหมายไม่น่าสนใจ และไม่ชอบทำงานกลุ่มเนื่องจากเบื่อหน่ายกับการถกเถียงที่ใช้เวลานาน) มาให้เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งในการกำหนดวิธีการจูงใจและวิธีการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพื่อแก้ปัญหานักศึกษากลุ่มเป้าหมายให้ปรับพฤติกรรมมาให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ตามที่อาจารย์ผู้สอนกำหนด

2. แนวทางการแก้ปัญหาจากพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักศึกษา กลุ่มเป้าหมายในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ตามที่อาจารย์ผู้สอนกำหนด

2.1 การนำเสนอสิ่งจูงใจ

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงประยุกต์ใช้ แนวคิดการจูงใจ 2 ส่วนคือ ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ของสกินเนอร์ (Skinner, 1972: 84 อ้างถึงใน จิราภา เต็งไตรรัตน์ , 2543: 51) ในส่วนของ “ปัจจัยเสริมแรงด้านลบเพื่อการจูงใจ” และแนวคิดกระบวนการจูงใจของ เอลเลียท และ โควิงตัน (Elliot and Covington, 2001: 2) ที่ระบุให้ใช้ “รางวัลหรือผลตอบแทน ” เป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดการกระทำที่พึงประสงค์ โดยผู้วิจัยนำแนวคิดดังกล่าวมากำหนดให้เป็น “สิ่งจูงใจ” เพื่อใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหา นักศึกษาไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ดังนี้

2.1.1 สิ่งจูงใจจากปัจจัยเสริมแรงด้านลบ ในที่นี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ พลังกลุ่มในการควบคุมพฤติกรรม นักศึกษากลุ่มเป้าหมายเพื่อกระตุ้นนักศึกษากลุ่มเป้าหมายให้ช่วยทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์มอบหมาย

2.1.2 สิ่งจูงใจจากผลตอบแทน ในที่นี้ ผู้วิจัยเลือกใช้สิ่งนี้นักศึกษาคาดหวังจากการเรียน เป็นสิ่งจูงใจ ประกอบด้วย

- 1) คะแนนจิตพิสัยอย่างน้อย 6 จาก 10 คะแนน
- 2) คะแนนการปฏิบัติงาน อย่างน้อย 13 จาก 20 คะแนน
- 3) หลักประกันผลการเรียนอย่างน้อยเกรด C+ หากทำตามทุกเงื่อนไข

2.2 การประยุกต์ใช้แนวคิดการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ควบคู่กับผลลัพธ์จากการใช้สิ่งจูงใจ

หลังจากผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สาเหตุการเกิดพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักศึกษากลุ่มเป้าหมาย ดังที่ระบุไว้ในข้อ 1.4.3 และนำเสนอสิ่งจูงใจ ดังที่ระบุไว้ในข้อ 2.1 นั้น ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้

แนวความคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามแนวคิดของ สลาบิน (Slavin. 1977 : 3, อ้างใน พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. 2544: 6) ควบคู่กับการใช้สิ่งจูงใจ สรุปผลได้ดังนี้

2.2.1 การเตรียมงานขั้นต้น

2.2.1.1 อาจารย์ผู้สอนกำหนดให้นักศึกษากลุ่มเป้าหมายแต่ละคน แยกไปเป็นสมาชิกในกลุ่มเพื่อนคนอื่นๆ ที่ไม่มีปัญหาด้านพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มเพื่อนช่วยควบคุมนักศึกษากลุ่มเป้าหมายให้ช่วยเหลืองานในกลุ่ม ช่วยทำงานในส่วนที่กลุ่มแบ่งงานให้ และส่งงานให้กลุ่มเพื่อนตามที่ถูกกำหนดไว้

2.2.1.2 อาจารย์ผู้สอนกำหนดระเบียบสำหรับนักศึกษากลุ่มเป้าหมายไว้ว่า ต้องช่วยเพื่อนทำงานให้สำเร็จ และหากเกิดพฤติกรรมไม่รับผิดชอบงาน จะส่งผลต่อคะแนนในภาพรวมของทั้งกลุ่มด้วย ทั้งนี้ อาจารย์ผู้สอนใช้พลังกลุ่มในการควบคุมพฤติกรรมนักศึกษากลุ่มเป้าหมาย โดยหากนักศึกษากลุ่มเป้าหมายไม่ช่วยเหลืองานกลุ่ม เพื่อนในกลุ่มจะสามารถกดดันด้วยการตำหนิ และแจ้งอาจารย์ผู้สอนให้ทราบได้

2.2.2. คำสั่งมอบหมายงานกลุ่มของอาจารย์ผู้สอน

ผู้สอนกำหนดโจทย์ให้นักศึกษารสร้างผลงาน การจัดวาง เชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) จำนวน 2 ครั้ง ดังนี้

2.2.2.1 **งานครั้งที่ 1** การสร้างผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ชุดดอกไม้ เพื่อถ่ายทอดความงามของดอกไม้ โดยใช้ถุงพลาสติกและขวดน้ำเป็นวัสดุหลักในการสร้างสรรค์ โดยนำเสนอผลงานกลุ่มบนพื้นที่ว่างของชั้น 6 อาคาร 5 มหาวิทยาลัยศรีปทุม ในวันที่ 20 พฤศจิกายน 2558 เวลา 9.00 น. ซึ่งสมาชิกกลุ่มของทุกกลุ่มต้องนำเสนอแนวความคิดการสร้างสรรค์ให้อาจารย์ผู้สอนทราบระหว่างที่อาจารย์เดินตรวจผลงาน

2.2.2.2 **งานครั้งที่ 2** การสร้างผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ชุดลมหายใจ เพื่อถ่ายทอดความรู้สึกของคนที่มีต่อสิ่งแวดล้อม โดยใช้เศษวัสดุไม่จำกัดประเภทในการสร้างสรรค์ และให้นำเสนอผลงานกลุ่มบนพื้นที่ว่างของชั้น 6 อาคาร 5 มหาวิทยาลัยศรีปทุม ในวันที่ 3 ธันวาคม 2558 เวลา 9.00 น. ซึ่งสมาชิกกลุ่มของทุกกลุ่มต้องนำเสนอแนวความคิดการสร้างสรรค์ให้อาจารย์ผู้สอนทราบระหว่างที่อาจารย์เดินตรวจผลงาน

2.2.3 ผลจากการประยุกต์ใช้แนวความคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ควบคู่กับการใช้ “การควบคุมของกลุ่มเพื่อนเพื่อกดดันนักศึกษากลุ่มเป้าหมายให้ช่วยทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์มอบหมาย”

นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย 3 จาก 5 คน (นักศึกษาคนที่ 1 คนที่ 2 และคนที่ 3 ตามนามสมมติ) มีความเข้าใจในคำสั่งมอบหมายงานจากอาจารย์ผู้สอนมากขึ้น โดยพิจารณาจากคำกล่าวของกลุ่มเพื่อนที่ระบุว่า นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย ทำงานส่วนที่ได้รับมอบหมายถูกต้องตามคำสั่งของอาจารย์ โดยผลงานของนักศึกษาทั้ง

3 คน มีความถูกต้องทั้งรูปแบบของงาน ขนาดของงาน ผลงานที่สร้างสรรค์นั้นตรงตามโจทย์ที่อาจารย์กำหนดไว้ รวมทั้งส่งชิ้นงานให้เพื่อนในกลุ่มนำไปประกอบเป็นผลงานภาพรวมของกลุ่มได้ตามเป้าหมาย

อย่างไรก็ตาม มี นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย 1 จาก 5 คน (นักศึกษาคนที่ 4 ตามนามสมมติ) ที่ไม่สนใจเข้าร่วมกับกลุ่มแม้ว่าอาจารย์ผู้สอนจะจัดกลุ่มให้และอธิบายความสำคัญของการทำงานกลุ่มให้นักศึกษาคนดังกล่าวทราบแล้วก็ตาม นอกจากนี้ นักศึกษาคนดังกล่าว ยังมีข้ออ้างต่างๆ ที่ทำให้ไม่สามารถเข้าเรียนและเข้ากลุ่มเพื่อช่วยเพื่อนทำงานกลุ่ม

แต่ทั้งนี้ มี นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย 1 จาก 5 คน (นักศึกษาคนที่ 5 ตามนามสมมติ) ที่มีพฤติกรรมตรงกันข้ามกับนักศึกษาคนที่ 4 (ตามนามสมมติ) กล่าวคือ นักศึกษาคนที่ 5 (ตามนามสมมติ) มีความเข้าใจในคำสั่งมอบหมายงานกลุ่มจากอาจารย์ผู้สอน พิจารณาจากการโทรศัพท์ติดต่ออาจารย์ผู้สอนบ่อยครั้งเพื่อสอบถามลักษณะงานที่อาจารย์ต้องการให้ทำส่ง อย่างไรก็ตาม แม้จะเข้าใจคำสั่ง มอบหมายงานกลุ่มจากอาจารย์ผู้สอน แต่นักศึกษาคนที่ 5 (ตามนามสมมติ) ยังมี ความคับข้องใจที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับนิสัยของเพื่อนคนอื่นๆ ในกลุ่ม จึงขอให้อาจารย์มอบหมายงานเดี่ยวให้ทำเพื่อเก็บคะแนนและปรับผลการเรียนให้ผ่านตามเกณฑ์ ทั้งนี้ ผลงานเดี่ยวของนักศึกษาคนที่ 5 (ตามนามสมมติ) คนนี้ มีความโดดเด่นและได้รับคะแนนที่สามารถเทียบเคียงกับงานของกลุ่มอื่นๆ ได้ โดยอาจารย์ผู้สอนมีข้อสังเกตว่า นักศึกษาคนที่ 5 (ตามนามสมมติ) คนนี้ แม้จะปฏิเสธการทำงานกลุ่ม แต่มีความสุขในการเรียนมากขึ้นเมื่อได้แสดงศักยภาพในการสร้างสรรค์งานด้วยตนเอง

ผลจากการประยุกต์ใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ควบคู่กับการใช้สิ่งจูงใจทางลบ (การควบคุมของกลุ่มเพื่อนเพื่อกดดันนักศึกษากลุ่มเป้าหมายให้ช่วยทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์มอบหมาย) ดังกล่าวข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย 3 จาก 5 คน มีพฤติกรรมให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มที่ดีขึ้นและสามารถบรรลุเป้าหมายของการทำงานกลุ่มได้ในที่สุด แต่มี นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย 1 จาก 5 คน มีพฤติกรรมปฏิเสธการทำงานกลุ่มโดยสิ้นเชิงและไม่มีความกระตือรือร้นในการขอทำงานเดี่ยวเพื่อแก้ปัญหาผลการเรียนของตนเอง อย่างไรก็ตาม มี นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย 1 จาก 5 คน ที่มีพฤติกรรมปฏิเสธการทำงานกลุ่มโดยสิ้นเชิง แต่มีความกระตือรือร้นในการขอทำงานเดี่ยวเพื่อทำให้ผลการเรียนของตนเองผ่านเกณฑ์ และผลงานเดี่ยวที่สร้างสรรค์ขึ้นเองคนเดียวนั้นมีความโดดเด่นเทียบเท่ากับงานกลุ่มของเพื่อนกลุ่มอื่นๆ ซึ่งแม้ว่านักศึกษาคณะนี้จะปฏิเสธการทำงานกลุ่ม แต่สิ่งสำคัญที่สังเกตได้คือ นักศึกษาคณะนี้มีความสุขในการเรียนมากขึ้นเนื่องจากได้แสดงศักยภาพในการสร้างสรรค์งานด้วยตนเอง

2.2.4 การใช้ “ข้อเสนอผลตอบแทน 3 ส่วน : คะแนนจิตพิสัยอย่างน้อย 6 จาก 10 คะแนน การปฏิบัติงาน อย่างน้อย 13 จาก 20 คะแนน และหลักประกันผลการเรียนอย่างน้อยเกรด C+ หากทำตามทุกเงื่อนไข ” เป็นสิ่งจูงใจ

นักศึกษากลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 คน แสดงพฤติกรรมยอมรับในผลตอบแทนที่อาจารย์เสนอ โดยพิจารณาจากผลการให้สัมภาษณ์และการสังเกตพฤติกรรมการทำงานส่งอาจารย์ตามเงื่อนไข ซึ่งเมื่อนักศึกษา

กลุ่มเป้าหมายทำงานส่งอาจารย์อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และตรงตามเวลาที่อาจารย์มอบหมายแล้ว อาจารย์ได้ให้สิ่งตอบแทนแก่นักศึกษาตามที่เสนอไว้ ซึ่งนักศึกษาแสดงความยินดีกับผลการเรียนของตน โดยพิจารณาจากการพูดคุยผ่านการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการและการสังเกตพฤติกรรม โดยเฉพาะนักศึกษาคนที่ปฏิเสธการทำงานกลุ่ม แต่ขอทำงานเดี่ยว ซึ่งมีข้อสังเกตว่า นักศึกษาคณะนี้มีความสุขในการเรียนมากขึ้นเนื่องจากได้แสดงศักยภาพในการสร้างสรรค์งานด้วยตนเองและได้คะแนนเพิ่มขึ้นจากงานที่เป็นฝีมือตนเองจนผลการเรียนผ่านเกณฑ์

ทั้งนี้ อาจารย์ผู้สอนได้ถ่ายภาพผลงานของนักศึกษาที่ทำงานตามโจทย์ เพื่อเป็นหลักฐานที่สะท้อนผลลัพธ์ของ วิธีการแก้ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มด้วยการส่งเสริม การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ควบคู่กับการใช้ วิธีการจูงใจ (การควบคุมของกลุ่มเพื่อนเพื่อกระตุ้น นักศึกษากลุ่มเป้าหมายให้ช่วยทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์มอบหมาย และ ข้อเสนอผลตอบแทน 3 ส่วน ” ดังภาพประกอบที่ 3 – 7 (งานครั้งที่ 1 ชุดดอกไม้) และภาพประกอบที่ 8 – 13 (งานครั้งที่ 2 ชุดลมหายใจ) ดังนี้



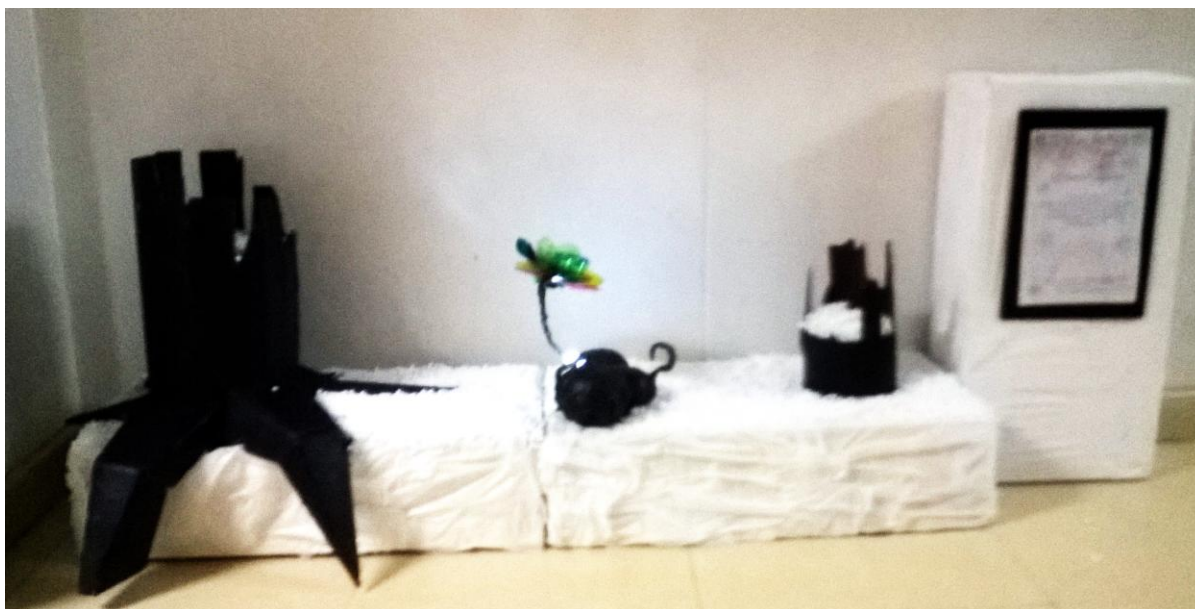
ภาพประกอบ 3 ผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 1 ชุดดอกไม้
ของนักศึกษากลุ่มที่ 1



ภาพประกอบ 4 ผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 1 ชูุดดอกไม้
ของนักศึกษากลุ่มที่ 2



ภาพประกอบ 5 ผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 1 ชูุดดอกไม้
ของนักศึกษากลุ่มที่ 3



ภาพประกอบ 6 ผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 1 ชุดดอกไม้
ของนักศึกษากลุ่มที่ 4



ภาพประกอบ 7 ผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 1 ชุดดอกไม้
ซึ่งเป็นผลงานเดี่ยวของนักศึกษาคนที่ 5 (นามสมมติ)



ภาพประกอบ 8 ผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 2 ชุตลมหายใจ
ของนักศึกษากลุ่มที่ 1



ภาพประกอบ 9 ผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 2 ชุตลมหายใจ
ของนักศึกษากลุ่มที่ 2



ภาพประกอบ 10 ผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 2 ชุตลมหายใจ ของนักศึกษาในกลุ่มที่ 3



ภาพประกอบ 11 ผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 2 ชุตลมหายใจ ของนักศึกษาในกลุ่มที่ 4



ภาพประกอบ 12 ผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 2 ชุตลมหายใจ
ของนักศึกษากลุ่มที่ 5



ภาพประกอบ 13 ผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 2 ชุดลมหายใจ
ซึ่งเป็นผลงานเดี่ยวของนักศึกษาคนที่ 5 (นามสมมติ)

บทสรุป

กล่าวโดยสรุป คือ ผลลัพธ์จากการส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ควบคู่กับการใช้วิธีการจูงใจโดย “การควบคุมของกลุ่มเพื่อนเพื่อกระตุ้นนักศึกษากลุ่มเป้าหมายให้ช่วยทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์มอบหมาย และข้อเสนอผลตอบแทน 3 ส่วน ” ดังปรากฏข้างต้น นั้น สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (วิธีการจูงใจและวิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่พัฒนาโดยผู้วิจัย) และตัวแปรตาม (พฤติกรรมการให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักศึกษากลุ่มเป้าหมาย) ดังนี้คือ วิธีการจูงใจและวิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่พัฒนาโดยผู้วิจัยนั้น ทำให้นักศึกษา 3 จาก 5 คนเกิดพฤติกรรมให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แต่นักศึกษา 2 จาก 5 คนยังไม่เกิดพฤติกรรมให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ซึ่งไม่เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งนี้ จึงมีประเด็นที่ควรอภิปรายในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัย เรื่อง การส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มของนักศึกษาสาขาวิชาศิลปศาสตรบัณฑิต คณะศิลปกรรมศาสตร์ ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลดังที่นำเสนอไว้ในบทที่ 4 แล้วนั้น ในบทที่ 5 นี้ ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 ภูมิหลัง ลักษณะการดำรงชีวิต ทักษะ และสาเหตุของพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART)

1.1.1 ข้อมูลภูมิหลังและลักษณะการดำรงชีวิตของนักศึกษาในกลุ่มที่มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART)

นักศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย 4 จาก 5 คน มีสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ชัดเจนเรื่องค่าใช้จ่ายในการเรียน ซึ่งในจำนวน 4 คนดังกล่าวนี้ มีนักศึกษา 1 คนที่แม้จะไม่ชัดเจนเรื่องค่าใช้จ่ายในการเรียนแต่ก็ทำงานควบคู่กับการเรียนเพราะต้องการมีรายได้สำรองสำหรับรถจักรยาน ส่วนนักศึกษาอีก 3 คนไม่ได้ทำงานควบคู่กับการเรียน อย่างไรก็ตาม มีนักศึกษา 1 จาก 5 คน มีสภาพความเป็นอยู่ ซึ่งครอบครัวมีรายได้ค่อนข้างจำกัดจึงต้องทำงานควบคู่กับการเรียน

1.1.2 ทักษะของนักศึกษาเกี่ยวกับการทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์มอบหมาย

นักศึกษาทั้ง 5 คน มีทักษะเกี่ยวกับการทำงานกลุ่มไปในทิศทางเดียวกัน โดยสรุปได้ว่า การทำงานกลุ่มที่อาจารย์มอบหมายนั้นเป็นประโยชน์ต่อการเรียน และต่อการทำงานจริงในอนาคตหลังจบการศึกษา

อย่างไรก็ตาม นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย มีระบุว่า การทำงานกลุ่ม ส่งผลต่อนักศึกษาในด้านต่างๆ ดังนี้

นักศึกษา 1 จาก 5 คน ระบุว่า การทำงานกลุ่มเป็นข้อจำกัดของนักศึกษาที่ต้องทำงานควบคู่กับการเรียน

นักศึกษา 4 จาก 5 คน ระบุว่า การทำงานกลุ่มทำให้นักศึกษาเกิดความคับข้องใจหาก ต้องอยู่ในกลุ่มที่เพื่อนมีนิสัยเข้ากันได้ยาก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อมา คือ (1) ทำให้การทำงานกลุ่มไม่ประสบความสำเร็จ ในภาพรวม (2) ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อน (3) ทำให้เกิดความเครียดที่ต้องส่งงานกลุ่มในเวลาใกล้เคียงกับวิชาอื่น และ (4) ทำให้นักศึกษาบางคนอยากทำงานเดี่ยวมากกว่า

1.1.3 สาเหตุที่ทำให้ นักศึกษากลุ่มเป้าหมายมีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ใน รายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) สรุปได้ดังนี้คือ

1) สาเหตุอันดับแรก

(1.1) นักศึกษา 3 จาก 5 คน ระบุว่า จำนวนวิชาที่เรียนและปริมาณงานที่อาจารย์ มอบหมายในทุกรายวิชาในภาคการศึกษาเดียวกันนั้นมีจำนวนมากซึ่งต้องส่งงานในเวลาใกล้เคียงกัน จึงต้องเลือก ทำงานส่งในรายวิชาที่เป็นงานเดี่ยวนานกว่า

(1.2) นักศึกษา 2 จาก 5 คน ระบุว่า การทำงานกลุ่มทำให้เกิด ความคับข้องใจที่ไม่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับนิสัยของเพื่อนคนอื่นๆ ในกลุ่มได้

2) สาเหตุอันดับสอง

(2.1) นักศึกษา 2 จาก 5 คน ระบุว่า นักศึกษาต้องทำงานหารายได้ควบคู่กับการเรียน จึงมีเวลาเหลือน้อยสำหรับการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม

(2.2) นักศึกษา 2 จาก 5 คน ระบุว่า งานกลุ่มที่อาจารย์มอบหมายไม่น่าสนใจ

(2.3) นักศึกษา 1 จาก 5 คน ระบุว่า ไม่ชอบทำงานกลุ่มเนื่องจากเบื่อหน่ายกับการ ถกเถียงที่ใช้เวลานาน

จากสาเหตุ ที่นักศึกษากลุ่มเป้าหมายได้กล่าวถึงทั้งหมด ข้างต้น ผู้วิจัยเลือกสาเหตุข้อที่สามารถ แก้ปัญหาตามขอบเขตหน้าที่ของอาจารย์ประจำวิชาและตามความเป็นไปได้ในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกสาเหตุ 3 ข้อ อันได้แก่ (1) ความคับข้องใจที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับนิสัยของเพื่อนคนอื่นๆ ใน กลุ่ม (2) งานกลุ่มที่อาจารย์มอบหมายไม่น่าสนใจ และ (3) ไม่ชอบทำงานกลุ่มเนื่องจากเบื่อหน่ายกับการถกเถียง ที่ใช้เวลานาน มาให้เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งในการกำหนดวิธีการจูงใจและวิธีการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพื่อแก้ปัญหานักศึกษากลุ่มเป้าหมายให้ปรับพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือในการ ทำงานกลุ่มในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ตามที่อาจารย์ผู้สอนกำหนด

1.2 แนวทางการแก้ปัญหาจากพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักศึกษา กลุ่มเป้าหมายในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ตามที่อาจารย์ผู้สอนกำหนด

1.2.1 ผลจากการประยุกต์ใช้แนวคิดการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ควบคู่ กับการใช้ “การควบคุมของกลุ่มเพื่อนเพื่อกระตุ้นนักศึกษากลุ่มเป้าหมายให้ช่วยทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์ มอบหมาย”

ผลจากการประยุกต์ใช้แนวทางการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ควบคู่กับการใช้สิ่งจูงใจทางลบ (การควบคุมของกลุ่มเพื่อนเพื่อกดดันนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมายให้ช่วยทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์มอบหมาย) ดังกล่าวข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย 3 จาก 5 คน มีพฤติกรรมให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มที่ดีขึ้นและสามารถบรรลุเป้าหมายของการทำงานกลุ่มได้ในที่สุด แต่มี นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย 1 จาก 5 คน มีพฤติกรรมปฏิเสธการทำงานกลุ่มโดยสิ้นเชิงและไม่มีความกระตือรือร้นในการขอทำงานเดี่ยวเพื่อแก้ปัญหาผลการเรียนของตนเอง อย่างไรก็ตาม มี นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย 1 จาก 5 คน ที่มีพฤติกรรมปฏิเสธการทำงานกลุ่มโดยสิ้นเชิง แต่มีความกระตือรือร้นในการขอทำงานเดี่ยวเพื่อทำให้ผลการเรียนของตนเองผ่านเกณฑ์ และผลงานเดี่ยวที่สร้างสรรค์ขึ้นเองคนเดียวนั้นมีความโดดเด่นเทียบเท่ากับงานกลุ่มของเพื่อนกลุ่มอื่นๆ ซึ่งแม้ว่านักศึกษาคนนี้จะปฏิเสธการทำงานกลุ่ม แต่สิ่งสำคัญที่สังเกตได้คือ นักศึกษาคนนี้มีความสุขในการเรียนมากขึ้นเนื่องจากได้แสดงศักยภาพในการสร้างสรรค์งานด้วยตนเอง

1.2.2 การใช้ “ข้อเสนอผลตอบแทน 3 ส่วน : คะแนนจิตพิสัยอย่างน้อย 6 จาก 10 คะแนน คะแนนการปฏิบัติงาน อย่างน้อย 13 จาก 20 คะแนน และหลักประกันผลการเรียนอย่างน้อยเกรด C+ หากทำตามทุกเงื่อนไข ” เป็นสิ่งจูงใจ

นักศึกษากลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 คน แสดงพฤติกรรมยอมรับในผลตอบแทนที่อาจารย์เสนอ โดยพิจารณาจากผลการให้สัมภาษณ์และการสังเกตพฤติกรรมการทำงานส่งอาจารย์ตามเงื่อนไข ซึ่งเมื่อนักศึกษากลุ่มเป้าหมายทำงานส่งอาจารย์อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และตรงตามเวลาที่อาจารย์มอบหมายแล้ว อาจารย์ได้ให้สิ่งตอบแทนแก่นักศึกษาตามที่เสนอไว้ ซึ่งนักศึกษาแสดงความยินดีกับผลการเรียนของตน โดยพิจารณาจากการพูดคุยผ่านการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการและการสังเกตพฤติกรรม โดยเฉพาะนักศึกษาคนที่ปฏิเสธการทำงานกลุ่ม แต่ขอทำงานเดี่ยว ซึ่งมีข้อสังเกตว่า นักศึกษาคนนี้มีมีความสุขในการเรียนมากขึ้นเนื่องจากได้แสดงศักยภาพในการสร้างสรรค์งานด้วยตนเองและได้คะแนนเพิ่มขึ้นจากงานที่เป็นฝีมือตนเองจนผลการเรียนผ่านเกณฑ์

1.2.3 ผลงานของนักศึกษากลุ่มเป้าหมายที่มีส่วนช่วยกลุ่มเพื่อนทำงานจนสำเร็จและส่งอาจารย์ตามที่อาจารย์กำหนด ประกอบด้วย

- 1) ผลงาน การจัดวาง เชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 1 ชุดดอกไม้ของนักศึกษากลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่ 4 และผลงานเดี่ยวของนักศึกษาคนที่ 5 (นามสมมติ)
- 2) ผลงาน การจัดวาง เชิงสร้างสรรค์ (Creative Installation) ครั้งที่ 2 ชุดลมหายใจของกลุ่มนักศึกษากลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่ 4 และผลงานเดี่ยวของนักศึกษาคนที่ 5 (นามสมมติ)

กล่าวโดยสรุป คือ ผลลัพธ์ จากการส่งเสริมการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ควบคู่กับการใช้วิธีการจูงใจโดย “การควบคุมของกลุ่มเพื่อนเพื่อกดดันนักศึกษากลุ่มเป้าหมายให้ช่วยทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์มอบหมาย และข้อเสนอผลตอบแทน 3 ส่วน ” ดังปรากฏข้างต้น นั้น สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของ

ตัวแปรอิสระ (วิธีการจูงใจและวิธีการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่พัฒนาโดยผู้วิจัย) และตัวแปรตาม (พฤติกรรมกรรมาการให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย) ดังนี้คือ วิธีการจูงใจและวิธีการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่พัฒนาโดยผู้วิจัยนั้น ทำให้นักศึกษา 3 จาก 5 คนเกิดพฤติกรรมให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แต่นักศึกษา 2 จาก 5 คนยังไม่เกิดพฤติกรรมให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ซึ่งไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งนี้ จึงมีประเด็นที่ควรอภิปรายต่อไป

2. การอภิปรายผล

2.1 จากผลการศึกษาวิจัยที่พบว่า มีนักศึกษากลุ่มเป้าหมาย 1 จาก 5 คน ที่มีพฤติกรรมปฏิเสธการทำงานกลุ่มโดยสิ้นเชิงเนื่องจากไม่สามารถปรับตัวเข้ากับนิสัยของเพื่อนในกลุ่มได้ แต่นักศึกษาค้นนี้มีความกระตือรือร้นในการขอทำงานเดี่ยวเพื่อทำให้ผลการเรียนของตนเองผ่านเกณฑ์ ซึ่งผลงานเดี่ยวที่สร้างสรรค์ขึ้นเองคนเดียวนั้นมีความโดดเด่นเทียบเท่ากับงานกลุ่มของเพื่อนกลุ่มอื่นๆ โดยแม้ว่านักศึกษาค้นนี้จะปฏิเสธการทำงานกลุ่ม แต่สิ่งสำคัญที่สังเกตได้คือ นักศึกษาค้นนี้มีความสุขในการเรียนมากขึ้นเนื่องจากได้แสดงศักยภาพในการสร้างสรรค์งานด้วยตนเองนั้น ผลการศึกษาวิจัย ดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแนวคิดหลักของทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) ดังที่ เวส (West, 1997: 47 อ้างถึงใน สกนธ์ ภู่งามดี, 2545: 15) กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีดังกล่าวมีแนวคิดว่า พฤติกรรมของมนุษย์จะถูกเร้าให้กระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากความต้องการขั้นใดขั้นหนึ่งจากความต้องการ 5 ชั้น ประกอบด้วย ชั้นที่ 1 ความต้องการพื้นฐาน (เช่น ความกระหาย ความหิว ความง่วงเหงาหาวนอน ความต้องการทางเพศ) ชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (เช่น ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ ความปลอดภัยจากการถูกทำร้าย) ชั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการยอมรับ (เช่น ความรักและการยอมรับจากครอบครัว จากเพื่อน จากคนรอบข้าง จากสังคม) ชั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง ซึ่งรวมถึงความภาคภูมิใจ ในตนเอง เป็นต้น และชั้นที่ 5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน หรือการบรรลุสิ่งที่มุ่งหวังสูงสุดของชีวิต โดยผลการศึกษาวิจัยที่พบว่า นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย 1 จาก 5 คน ที่มีพฤติกรรมปฏิเสธการทำงานกลุ่มโดยสิ้นเชิงแต่นักศึกษาค้นนี้มีความสุขในการเรียนมากขึ้นเนื่องจากได้แสดงศักยภาพในการสร้างสรรค์งานด้วยตนเองนั้น สอดคล้องกับความต้องการชั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง ซึ่งรวมถึงความภาคภูมิใจ ในตนเอง ตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

2.2 สิ่งจูงใจที่ผู้วิจัยนำมาใช้แก้ปัญหา จากพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ของนักศึกษาสาขาวิชาศิลปศึกษา คณะศิลปกรรมศาสตร์ ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ซึ่งประกอบด้วย 1) การควบคุมของกลุ่มเพื่อนเพื่อกระตุ้นนักศึกษากลุ่มเป้าหมายให้ช่วยทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์

มอบหมาย และ 2) ผลตอบแทน 3 ส่วน อันประกอบด้วย คะแนนจิตพิสัยอย่างน้อย 6 จาก 10 คะแนน คะแนน การปฏิบัติงาน อย่างน้อย 13 จาก 20 คะแนน และหลักประกันผลการเรียนอย่างน้อยเกรด C+ หากทำตามทุก เงื่อนไข นั้น เมื่อนำมาพิจารณาเทียบเคียงกับทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ของสกินเนอร์ (Skinner, 1972: 84 อ้างถึงใน จิราภา เต็งไตรรัตน์, 2543: 51) จะพบว่า สิ่งจูงใจในการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับ ทฤษฎีดังกล่าว โดย “การควบคุมของกลุ่มเพื่อนเพื่อกดดันนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมายให้ช่วยทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์ มอบหมาย” สอดคล้องกับคำจำกัดความของคำว่าปัจจัยเสริมแรงด้านลบ (Negative reinforces) ส่วน ผลตอบแทน 3 ส่วนในการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับคำจำกัดความของคำว่าปัจจัยเสริมแรงด้านบวก (Positive reinforces) ตามแนวคิดของสกินเนอร์ (Skinner, 1972: 84 อ้างถึงใน จิราภา เต็งไตรรัตน์, 2543: 51)

2.3 จากผลลัพธ์ของการใช้ “การควบคุมของกลุ่มเพื่อนเพื่อกดดันนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมายให้ช่วย ทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์มอบหมาย ” ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยเสริมแรงด้านลบตามแนวคิดของสกินเนอร์ (Skinner, 1972: 84 อ้างถึงใน จิราภา เต็งไตรรัตน์ , 2543: 51) นั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาวิน คอสกราฟ (Gavin Cosgrave. 2015 : 25) ผู้ช่วยจิตแพทย์และที่ปรึกษาด้านการวิจัยของหน่วยงานด้านการอาชีวศึกษาแห่งภาค ตะวันออกของประเทศไอร์แลนด์ (the Eastern Vocational Enterprises (EVE), Ireland) ที่ให้ความเห็นว่า การ ปรับพฤติกรรมและการจูงใจเยาวชนให้เปลี่ยนพฤติกรรมสู่การกระทำที่พึงประสงค์นั้น ไม่ใช่ต้องใช้เพียงปัจจัย เสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement) เท่านั้น ทั้งนี้ เราสามารถปัจจัยเสริมแรงทางลบ (Negative reinforcement) มาใช้เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดการแก้ปัญหา เกิดการฝ่าฝืนจากภาวะที่ไม่พึงประสงค์ได้ ดังเช่นผลการ ทดลองของคอสกราฟ (Gavin Cosgrave) กรณีของเด็กในงานวิจัยของตนเอง ชื่อจอห์น (นามสมมติ) ที่เคยวิตก กังวลเรื่องความร้อนของภาชนะอุ่นอาหารที่อาจทำให้ตนเองมือพอง แต่เมื่อจอห์นได้พยายามฝึกฝนการอุ่นอาหาร เองด้วยไมโครเวฟโดยสวมถุงมือผ้า จึงค้นพบว่า การใช้ความพยายามดังกล่าวทำให้ตนเองได้รับประทานอาหาร อร่อยพร้อมมีความปลอดภัยไม่ได้รับความเจ็บปวดจากความร้อนของภาชนะอีกแล้ว โดยเงื่อนไขของคอสกราฟ (Gavin Cosgrave) ถือว่าเป็นการนำปัจจัยเสริมแรงทางลบ (Negative reinforcement) มาเป็น “สิ่งจูงใจ เพื่อให้อจอห์นได้รับประทานอาหารอร่อยตามที่ปรารถนาควบคู่กับความสามารถในการผ่านพ้นสภาพการวิตกกังวล เรื่องมือพองจากความร้อนได้ในเวลาเดียวกัน

2.4 จากผลการศึกษารายงานที่พบว่า นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย 3 จาก 5 คน (นักศึกษาคนที่ 1 คนที่ 2 และคนที่ 3 ตามนามสมมติ) มีความเข้าใจในคำสั่งมอบหมายงานจากอาจารย์ผู้สอนมากขึ้น โดยพิจารณาจาก คำกล่าวของกลุ่มเพื่อนที่ระบุว่า นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย ทำงานส่วนที่ได้รับมอบหมายถูกต้องตามคำสั่งของ อาจารย์ โดยผลงานของนักศึกษาทั้ง 3 คน มีความถูกต้องทั้งรูปแบบของงาน ขนาดของงาน ผลงานที่สร้างสรรค์ นั้นตรงตามโจทย์ที่อาจารย์กำหนดไว้ รวมทั้งส่งชิ้นงานให้เพื่อนในกลุ่มนำไปประกอบเป็นผลงานภาพรวมของกลุ่ม

ได้ตามเป้าหมายนั้น ผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ มานพ ประธรรมสาร (2546: 10) ที่กล่าวถึงความหมายของการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ซึ่งระบุว่า การเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือ คือการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีอยู่ด้วยกัน โดยแต่ละคนจะแสวงหาผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม โดยแต่ละคนจะทำงานร่วมกันตามที่ได้รับมอบหมายจนกระทั่งสมาชิกในกลุ่มทุกคนมีความเข้าใจ ที่ถูกต้องเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และทำงานจนเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งสมาชิกทุกคนในกลุ่มจะได้รับประโยชน์จากความพยายามร่วมกัน

2.5 จากผลสรุปการวิจัยครั้งนี้ ที่ระบุว่า วิธีการจูงใจด้วยการใช้ **สิ่งจูงใจจากปัจจัยเสริมแรงด้านลบ** และ **สิ่งจูงใจจากผลตอบแทน** ที่พัฒนาโดยผู้วิจัยนั้น ทำให้นักศึกษาสาขาวิชาดุริยางคศิลป์ คณะดุริยางคศิลป์ เกิดพฤติกรรมให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มใน รายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นั้น แสดงให้เห็นว่า การจูงใจให้นักศึกษาเกิดพฤติกรรมการส่งงานตามที่อาจารย์มอบหมายนั้น ไม่จำเป็นต้องใช้ปัจจัยเสริมแรงด้านบวก (Positive reinforces) เช่น รางวัล หรือการเพิ่มคะแนนเพียงอย่างเดียว แต่การจูงใจให้นักศึกษานั้น ยังสามารถใช้ปัจจัยเสริมแรงทางลบ (Negative reinforcement) มาใช้ เป็นสิ่งจูงใจให้นักศึกษาพยายามช่วยขวยเพื่อไม่ให้หลุดพ้นจากคำตำหนิของเพื่อนในกลุ่มและมุ่ง ช่วยเพื่อนทำงานกลุ่มส่งอาจารย์ได้ในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับแนวคิดของ กาวิน คอสกราฟ (Gavin Cosgrave. 2015 : 25) ที่ระบุว่า การปรับพฤติกรรมและการจูงใจเยาวชนให้เปลี่ยนพฤติกรรมสู่การกระทำที่พึงประสงค์นั้น ไม่ใช่ต้องใช้เพียงปัจจัยเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement) เท่านั้น ทั้งนี้ เราสามารถนำปัจจัยเสริมแรงทางลบ (Negative reinforcement) มาใช้ เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดการแก้ปัญหา เกิดการฝ่าฝืนจากภาวะที่ไม่พึงประสงค์ได้

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ที่พบว่า สาเหตุอันดับแรกที่นักศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มใน รายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART) คือ ต้องเรียนหลายวิชาและต้องทำงานที่อาจารย์มอบหมายในหลายวิชาซึ่งต้องส่งงานในเวลาใกล้เคียงกันนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตัวชี้วัดด้านผลสำเร็จทางการศึกษา และด้านการประเมินคะแนนในรายวิชาต่างๆ นั้น ควรร่วมกันพิจารณาปรับตัวชี้วัดเหล่านั้นให้เหมาะสมสอดคล้องกันระหว่างจำนวนรายวิชาที่นักศึกษาต้องเรียน ปริมาณงานที่มอบหมายให้นักศึกษาในแต่ละวิชา ระยะเวลาในการเรียนการสอน เกณฑ์การผลการเรียนของนักศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ตัวชี้วัดดังกล่าว ส่งเสริมให้นักศึกษา สามารถเรียนวิชาในเชิงทฤษฎีในเวลา

เหมาะสมและสร้างสรรค์งานในเชิงปฏิบัติเพื่อส่งงานให้อาจารย์ได้ตามเวลา รวมทั้งมีผลการเรียนที่ดีตามเป้าหมายในเวลาเดียวกัน

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรสนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัยเกี่ยวกับการแก้ปัญหา นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย มีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มใน รายวิชาต่างๆ ทั้งนี้เนื่องจากตาม ปรัชญาการณ จริ่งในการสอน พบว่า มีนักศึกษาที่มีฝีมือในการสร้างสรรค์ผลงานดิจิทัลอาร์ตจำนวนไม่น้อย แต่นักศึกษาเหล่านั้น กลับมีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม อยู่บ่อยครั้ง จึงเป็นเรื่องที่น่าเสียดายที่ผู้เกี่ยวข้องไม่มีโอกาสส่งเสริมและแก้ปัญหาของนักศึกษาที่มีฝีมือกลุ่มดังกล่าวได้มากเท่าที่ควร

3.2.2 ควรสนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการพัฒนาพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของนักศึกษาในด้านต่างๆ อย่างครบมิติ ไม่นั้นเฉพาะพฤติกรรมไม่ ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม เท่านั้น ตัวอย่างหัวข้อวิจัยที่ควรส่งเสริม เช่น การพัฒนาสุขภาพจิต สุขภาพกาย และพุฒิปัญญาเพื่อการเป็นนักศึกษาคุณภาพ การพัฒนาบุคลิกภาพและสมรรถนะการทำงานของนักศึกษา การพัฒนากิจกรรมเพื่อปรับพฤติกรรมนักศึกษาที่ไม่สนใจการเรียนและผลการเรียนต่ำ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้มหาวิทยาลัยได้มีบทบาทในการใช้ประโยชน์จากการวิจัย เพื่อพัฒนานักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ. 2547. รายงานการสำรวจพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับเด็กและ เยาวชน ปี พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ. 2556. รายงานปัญหาการเรียนการสอนของไทย. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2542. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2545. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัลย์ ปินเกษร และประสพชัย พสุนนท์. 2557. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ ทำงานเป็นทีมของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. จังหวัด นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัญญ์พัสวีย์ กล่อมธงเจริญ. 2555. พฤติกรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษา. จังหวัดเชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- จิราภา เต็งไตรรัตน์. 2543. จิตวิทยาทั่วไป. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิยพรรณน วรณศิริ. 2540. มานุษยวิทยาสังคมและวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2545. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ดาวคลี่ ศิริวัลย์. 2543. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนจากการประยุกต์ รูปแบบการ เรียนแบบร่วมมือ. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปราณี รัตนชูศรี. 2556. การเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม โดยวิธีการสอนแบบการปฏิบัติงานกลุ่ม นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปีที่ 2 สาขาวิชาการตลาด วิทยาลัยเทคโนโลยีหาดใหญ่ อานวยวิทย. จังหวัดสงขลา : วิทยาลัยเทคโนโลยีหาดใหญ่อานวยวิทย.
- พวงทอง ป่องภัย. 2540. พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น. ปัตตานี : ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ. 2544. วิจัยในชั้นเรียน : หลักการสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ ฯ : เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจเม้นต์.
- แพรวพรรณมภ์ พงษ์ศรีรัตน์. 2544. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ ศึกษาความร่วมมือใน การทำงาน และสภาพแวดล้อมในการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่สอนด้วยการเรียนแบบร่วมมือ. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- มานพ ประธรรมสาร . 2546. การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของนักศึกษาแรกเข้า มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยใช้เทคนิคการสอนแบบอิงภาระงาน. จังหวัดกาญจนบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- วรรณทิพา รอดแรงคำ. 2538. การเรียนแบบร่วมมือ. สารการศึกษา. กรุงเทพฯ : กองทุนศาสตราจารย์ ดร. อุบล เรียงสุวรรณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. 2545. การนำเสนอรูปแบบการเรียนการสอนบนเว็บด้วยการเรียนรู้แบบโครงการเพื่อการเรียนรู้เป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี . วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาคโสตทัศนศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. 2549. การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์วิชาการ.
- สันทัด ศะศิวิณิช. มปป. การทำงานเป็นทีม. เข้าถึงได้จาก iad.dopa.go.th/subject/teamwork.doc. วันที่ค้นข้อมูล 1 ตุลาคม 2558.
- วิชญ์ เครื่องงาม . 2558. “ปัญหาการศึกษาไทย” , **จันทร์สนุกเกอร์สนาม _วิชญ์_เครื่องงาม**. (ฐานข้อมูลออนไลน์) สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2558 จาก <http://www.dailynews.co.th/article/211489>.
- วินัย เพชรช่วย. 2552. **การจูงใจในการทำงาน**. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2558. จาก <http://www.geocities.com/vinaip/knowledge/wmotive01.htm>.
- เวส. วี. ดับบลิว. 1997. "The importance of human needs during peacetime, retrospective peacetime, and the Persian Gulf War". **International Journal of Stress Management**. 4 (1): 47. อ้างถึงใน สกนธ์ ภู่งามดี. 2545. จิตวิทยากับการออกแบบ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วาดศิลป์.
- สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. 2557. รายงานปัญหาการศึกษาไทย (สวนดุสิตโพล). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สมบัติ กาญจนารักพงศ์. 2547. **ร่วมปฏิรูปการเรียนรู้กับครูต้นแบบ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ : การสอนแบบสรรค์สร้างความรู้**. กรุงเทพฯ : กองทุนรางวัลเกียรติยศแห่งวิชาชีพครู (กรค.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) สำนักงานกฤษฎมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา [ส.ก.อ.] . 2556. **สถาบันอุดมศึกษาในสังกัด** . (ฐานข้อมูลออนไลน์) สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2558. จาก <http://www.mua.go.th/university.html>
- สุธีรา นิมนต์วิวัฒน์. 2558. การวิเคราะห์ความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาแรกเข้า. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**. ปีที่ 17 (2) เมษายน – มิถุนายน 2558.
- สุวิมล ตีรกานันท์. 2543. **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุวิมล เขี้ยวแก้ว สุเทพ สันติวรานนท์ และอุสมาน สารี. 2542. ผลของการเรียนแบบร่วมมือต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเคมีของนักเรียนในโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์* 5 (1) : 76-93.
- อารี สัณห์หวี. 2543. *พหุปัญญาและการเรียนแบบร่วมมือ*. กรุงเทพมหานคร : แวนแก้ว.
- Bulping. 2015. Homework. Retrieved February 5, 2015, from www.bigchalk.com.
- Cooper. 2015. **Homework Time To Turn It In**. Retrieved February 5, 2015, from www.bigchalk.com.
- Cosgrave, Gavin. 2015. **Who's Behind Educate Autism?**. Retrieved February 5, 2015, from <http://www.educateautism.com/about-us.html>.
- Domjan, M. 1996. **The Principles of Learning and Behavior**. Belmont. California: Thomson Wadsworth.
- Elliot, Andrew J; Covington, Martin. "Approach and Avoidance Motivation". *Educational Psychology Review* 13 (2001): 2.
- Loudon, David and Bitta, Albert. 1988. **Consumer Behavior : Concepts and Applications**. 3 rd. ed. New York: McGraw Hill.
- Schiffman, Leon G. and Kanuk Leslie Lazar . 1991. **Consumer Behavior**. 4 th. ed. New Jersey : Englewood Cliffs.
- Skinner, B. F. 1972. **Beyond freedom and dignity**. New York: Vintage Books. อ้างถึงใน จิราภา เต็งไตรรัตน์. 2543. *จิตวิทยาทั่วไป*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Slavin, R.E. 1985. **Cooperative Learning Theory, Research and Praticce**. 2 nd ed. Massachusetts : A Simon & Schuster Company.
- Spector, P.E. 2008. **Industrial and Organizational Behavior (5th ed.)**. Wiley: Hoboken, NJ.
- Sullivan and Sequeira. 1996. **Homework Tips for Teacher**. Retrieved February 4, 2015, from www.bigchalk.com.
- Walter B. Kolesnik. 1978. **Motivation : understanding and influencing human behavior**. Boston : Allyn and Bacon.
- Woolfolk A. 1995. **Educational Psychology**, 6th edition. USA: Allyn and Bacon.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบบันทึกผลการสัมภาษณ์

ประเด็นสัมภาษณ์เกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้นักศึกษาในกลุ่มเป้าหมายมีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ภายใต้โครงการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มของนักศึกษาสาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยาเดี่ยว ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART)

ศึกษาข้อมูลโดย รองศาสตราจารย์ ดร.สกันธ์ ภู่งามดี
อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยาเดี่ยว

1. ข้อมูลภาพรวม

เป็นนักศึกษาชั้นปี.....อายุ.....สาขา.....
คณะ.....

2. ข้อมูลลักษณะการดำรงชีวิต ทักษะคติ และสาเหตุของพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มใน รายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART).ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2558 ของ สาขาจิตวิทยา คณะจิตวิทยาเดี่ยว มหาวิทยาลัยศรีปทุม

2.1 หน้าหลักของนักศึกษา ณ เวลาปัจจุบัน

ตัวอย่างคำตอบเพื่อช่วยสร้างความเข้าใจของผู้ถูกสัมภาษณ์

- เรียนหนังสืออย่างเดียว เรียนหนังสือและต้องทำงานหารายได้เลี้ยงตนเองในเวลาเดียวกัน
 เรียนหนังสือและต้องช่วยผู้ปกครองทำงานในเวลาเดียวกัน

บันทึกผลการสัมภาษณ์.....

2.2 สภาพความเป็นอยู่และรายได้สำหรับการดำรงชีวิตและการเรียน

ตัวอย่างคำตอบเพื่อช่วยสร้างความเข้าใจของผู้ถูกสัมภาษณ์

- สภาพความเป็นอยู่สุขสบายมีเงินใช้จ่ายในการดำรงชีวิตและการเรียนอย่างเพียงพอ
 สภาพความเป็นอยู่ค่อนข้างขัดสนเป็นข้อจำกัดในการดำรงชีวิตและการเรียน

บันทึกผลการสัมภาษณ์.....

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกลุ่มและส่งงานกลุ่มตามที่อาจารย์มอบหมายในเวลาที่กำหนด

ตัวอย่างคำตอบเพื่อช่วยสร้างความเข้าใจของผู้ถูกสัมภาษณ์

- การทำงานกลุ่มและส่งงานกลุ่มตามที่อาจารย์มอบหมายมีประโยชน์มากต่อการเรียน ผลการเรียน และการทำงานในอนาคต
 การทำงานกลุ่มและส่งงานกลุ่มตามที่อาจารย์มอบหมายไม่มีประโยชน์ต่อการเรียน และไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานในอนาคต

บันทึกผลการสัมภาษณ์.....

2.4 ปัจจัยใดที่ทำให้ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม

ตัวอย่างคำตอบเพื่อช่วยสร้างความเข้าใจของผู้ถูกสัมภาษณ์

- ความสบายใจที่สามารถปรับตัวเข้ากับนิสัยของเพื่อนในกลุ่มได้
- การได้อยู่ในกลุ่มเดียวกับเพื่อนสนิท
- ความท้าทายและน่าสนใจของงานกลุ่มตามที่อาจารย์มอบหมาย
- อื่นๆ โปรดระบุ

บันทึกผลการสัมภาษณ์.....

2.5 ปัจจัยใดที่ทำให้ท่านไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม

ตัวอย่างคำตอบเพื่อช่วยสร้างความเข้าใจของผู้ถูกสัมภาษณ์

- ความคับข้องใจที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับนิสัยของเพื่อนในกลุ่มได้
- การไม่ได้อยู่ในกลุ่มเดียวกับเพื่อนสนิท
- งานกลุ่มตามที่อาจารย์มอบหมายไม่น่าสนใจ
- อื่นๆ โปรดระบุ

บันทึกผลการสัมภาษณ์.....

3. ในชีวิตจริงของนักศึกษา นักศึกษาคิดว่าข้อใดต่อไปนี้ เป็นสาเหตุ 3 อันดับแรกที่ทำให้นักศึกษาไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์มอบหมาย โดยใส่หมายเลขแสดงลำดับความสำคัญของสาเหตุ (หมายเลข- 1 หมายถึง สาเหตุอันดับแรก ไล่ลำดับไปจนถึงหมายเลข 10 หมายถึง สาเหตุอันดับสุดท้าย)

ข้อที่	ใส่หมายเลขแสดงลำดับความสำคัญ
จำนวนวิชาที่เรียนและปริมาณงานที่อาจารย์มอบหมายในทุก รายวิชาในภาคการศึกษาเดียวกันมีจำนวนมากและต้องส่งงานใน เวลาใกล้เคียงกัน	
งานในแต่ละครั้งยากและทำไม่ได้	
การทำงานกลุ่มทำให้เกิดความคับข้องใจที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้า กับนิสัยของเพื่อนคนอื่นๆ ในกลุ่มได้	
ไม่เข้าใจคำสั่งของอาจารย์	
งานกลุ่มที่อาจารย์มอบหมายไม่น่าสนใจ	
ไม่มีทุนทรัพย์ในการทำงานส่งอาจารย์	
ต้องทำงานหารายได้ควบคู่กับการเรียน จึงมีเวลาเหลือน้อยสำหรับ การเข้าร่วมกิจกรรมที่เกิดขึ้นในการทำงานกลุ่ม	
ไม่มีคนคอยให้คำปรึกษา	

ไม่ชอบทำงานกลุ่มเนื่องจากเบื่อหน่ายกับการถกเถียงที่ใช้เวลานาน	
ต้องเตรียมตัวสอบเก็บคะแนนวิชาอื่น	
อื่นๆ เขียนระบุเพิ่มเติม.....	

บันทึกผลการสัมภาษณ์.....

4. นักศึกษามีข้อเสนอแนะต่ออาจารย์อย่างไรในการส่งเสริมให้นักศึกษามีแรงบันดาลใจในการให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มและส่งงานกลุ่มตามวัน-เวลา และตามจำนวนของงาน ตามที่อาจารย์มอบหมาย

บันทึกผลการสัมภาษณ์.....

***** ขอขอบคุณในความร่วมมือ *****

ภาคผนวก ข.

แบบบันทึกผลการสังเกตพฤติกรรม

ผลลัพธ์จากการประยุกต์ใช้แนวทางการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

ควบคู่กับการใช้ “การควบคุมของกลุ่มเพื่อนเพื่อกระตุ้นนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมายให้ช่วยทำงานกลุ่ม”

ภายใต้โครงการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มของนักศึกษาสาขาวิชาศิลปศาสตรบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART)

ศึกษาข้อมูลโดย รองศาสตราจารย์ ดร.สภนธ์ ภู่งามดี

อาจารย์ประจำสาขาวิชาศิลปศาสตรบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1. ข้อมูลภาพรวม
 เป็นนักศึกษาชั้นปี.....อายุ.....สาขา.....
 คณะ.....
 สถานที่สังเกตการณ์.....
2. ผลการใช้ “แนวทางการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพื่อปรับพฤติกรรมของนักศึกษา
 กลุ่มเป้าหมายให้ช่วยทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์มอบหมาย”
 - 2.1 ผลการเสนอผลงานของนักศึกษากลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีนำเสนอผลงานกลุ่มหน้าชั้นเรียน
บันทึกผลการสังเกตการณ์.....

 - 2.2 ความเปลี่ยนแปลงด้านวิธีการทำงานและความรับผิดชอบในงานของนักศึกษากลุ่มเป้าหมายตามที่
 หัวหน้ากลุ่มมอบหมาย
บันทึกผลการสังเกตการณ์.....

 - 2.3 ความเปลี่ยนแปลงด้านการแสดงความคิดเห็นของนักศึกษากลุ่มเป้าหมายในชั้นระดมสมองภายในกลุ่ม
 เพื่อการทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์กำหนด
บันทึกผลการสังเกตการณ์.....

3. ผลการใช้ “การควบคุมของกลุ่มเพื่อนเพื่อกระตุ้นนักศึกษากลุ่มเป้าหมายให้ช่วยทำงานกลุ่มตามที่อาจารย์
 มอบหมาย” เป็นสิ่งจูงใจ
 - 3.1 ความเปลี่ยนแปลงด้านความเข้าใจในคำสั่งมอบหมายงานจากอาจารย์ผู้สอน
บันทึกผลการสังเกตการณ์.....

 - 3.2 ความเปลี่ยนแปลงด้านการยอมรับคำสั่งมอบหมายงานจากอาจารย์ผู้สอน
บันทึกผลการสังเกตการณ์.....

3.3 ความเปลี่ยนแปลงด้านความตรงต่อเวลาของนักศึกษาในการส่งงานตามที่อาจารย์กำหนด

บันทึกผลการสังเกตการณ์.....

- 4. ผลการใช้ “ข้อเสนอผลตอบแทน 3 ส่วน : คะแนนจิตพิสัยอย่างน้อย 6 จาก 10 คะแนน คะแนนการปฏิบัติงาน อย่างน้อย 13 จาก 20 คะแนน และหลักประกันผลการเรียนอย่างน้อยเกรด C+ หากทำตามทุกเงื่อนไข ” เป็นสิ่งจูงใจ

บันทึกผลการสังเกตการณ์.....

- 5. สรุปผลลัพธ์จากการประยุกต์ใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ควบคู่กับการใช้ “การควบคุมของกลุ่มเพื่อนเพื่อกระตุ้นนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมายให้ช่วยทำงานกลุ่ม ” ในรายวิชา DGA 352 ศิลปะนิยม (ART APPRECIATION)

บันทึกผลการสังเกตการณ์.....

ภาคผนวก ค.

แบบบันทึกการส่งงานกลุ่มของนักศึกษากลุ่มเป้าหมาย

(Group Assignment Check-List)

เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงด้านความตรงต่อเวลาในการส่งงานกลุ่มของนักศึกษา ภายใต้โครงการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มของนักศึกษาสาขาวิชาศิลปดิจิทัลอาร์ตส์ คณะดิจิทัลมีเดีย

ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART)

ศึกษาข้อมูลโดย รองศาสตราจารย์ ดร.สภนธ์ ภู่งามดี

อาจารย์ประจำสาขาวิชาศิลปดิจิทัลอาร์ตส์ คณะดิจิทัลมีเดีย

1. นักศึกษาชั้นปี.....อายุ.....สาขา.....คณะ.....
2. โจทย์คำสั่งงาน : ให้นักศึกษาสร้างผลงานการจัดวางเชิงสร้างสรรค์ 2 ชุด (Creative Installation) กำหนดให้ส่งผลงานครั้งที่ 1 ชุดดอกไม้ ภายในระหว่างวันที่ 20 พฤศจิกายน 2558 และผลงานครั้งที่ 2 ชุดลมหายใจ ภายในระหว่างวันที่ 3 ธันวาคม 2558

โจทย์คำสั่งงาน	นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย ที่เป็นสมาชิกกลุ่ม	วันที่ส่งงาน วัน/เดือน/ปี	ผลการส่งงานเทียบกับ ข้อกำหนดของอาจารย์
นักศึกษากลุ่มที่ 1 งานครั้งที่ 1 ชุดดอกไม้ งานครั้งที่ 2 ชุดลมหายใจ	นักศึกษาคนที่ 1 (นามสมมติ)	20/11/58 3/12/58	<input checked="" type="checkbox"/> ส่งงานตรงตามเวลา <input checked="" type="checkbox"/> ส่งงานตรงตามเวลา
นักศึกษากลุ่มที่ 2 งานครั้งที่ 1 ชุดดอกไม้ งานครั้งที่ 2 ชุดลมหายใจ	นักศึกษาคนที่ 2 (นามสมมติ)	19/11/58 3/12/58	<input checked="" type="checkbox"/> ส่งงานตรงตามเวลา <input checked="" type="checkbox"/> ส่งงานตรงตามเวลา
นักศึกษากลุ่มที่ 3 งานครั้งที่ 1 ชุดดอกไม้ งานครั้งที่ 2 ชุดลมหายใจ	นักศึกษาคนที่ 3 (นามสมมติ)	20/11/58 2/12/58	<input checked="" type="checkbox"/> ส่งงานตรงตามเวลา <input checked="" type="checkbox"/> ส่งงานตรงตามเวลา
นักศึกษากลุ่มที่ 4 (เข้ากลุ่มแต่ ไม่ช่วยทำงานกลุ่ม) งานครั้งที่ 1 ชุดดอกไม้ งานครั้งที่ 2 ชุดลมหายใจ	นักศึกษาคนที่ 4 (นามสมมติ)	- -	<input type="checkbox"/> ไม่ส่งงาน <input type="checkbox"/> ไม่ส่งงาน
นักศึกษาคนที่ 5 (ขอทำงานเดี่ยว) งานครั้งที่ 1 ชุดดอกไม้ งานครั้งที่ 2 ชุดลมหายใจ	นักศึกษาคนที่ 5 (นามสมมติ)	19/11/58 2/12/58	<input checked="" type="checkbox"/> ส่งงานตรงตามเวลา <input checked="" type="checkbox"/> ส่งงานตรงตามเวลา

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	รองศาสตราจารย์ ดร. สกนธ์ ภู่งามดี
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	หมู่บ้านวิสตาวิลล์ เลขที่ 55/274 หมู่ 9 ถนนลำลูกกา คลอง 3 (เลียบบคลอง) ตำบลลาดสวาย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12150 โทร. 02-1931720 มือถือ 085-0998651
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์ประจำ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สาขาดิจิทัลอาร์ตส์ คณะดิจิทัลมีเดีย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2527-2530 กศ.บ. เอกศิลปศึกษา จาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
วิทยาเขตบางแสน

พ.ศ. 2540-2542 ศป.ม. สาขาทัศนศิลป์-ศิลปะสมัยใหม่ จาก คณะศิลปกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ. 2551-2553 ปร.ด. สาขาวัฒนธรรมศาสตร์ จาก สถาบันวิจัยศิลปะและวัฒนธรรมอีสาน
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผลงานด้านการวิจัย

- 2558, “โครงการวิจัยองค์ความรู้ เรื่อง การพัฒนาสื่อเพื่อส่งเสริมบทบาทการเป็นแหล่งเรียนรู้ชุมชนของพิพิธภัณฑ์ล้านของเล่นกรีก ย่านพินธ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”
- 2558, “วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เรื่อง การส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มของนักศึกษาสาขาวิชาดิจิทัลอาร์ตส์ คณะดิจิทัลมีเดีย ในรายวิชา DGA 351 ศิลปะร่วมสมัย (CONTEMPORARY ART)”(ปีการศึกษา 2558)
- 2558, “วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เรื่อง การแก้ปัญหาการไม่ส่งงานของนักศึกษาสาขาวิชาดิจิทัลอาร์ตส์ คณะดิจิทัลมีเดีย ในรายวิชา DGA 352 ศิลปะนิยม (ART APPRECIATION)”(ปีการศึกษา 2557)
- 2556, “การศึกษางานจิตรกรรมฝาผนังวัดอรุณราชวราราม กรุงเทพมหานคร”
- 2555, “การพัฒนาสื่อเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์และบทบาทของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน วัดอรุณราชวราราม กรุงเทพมหานคร”
- 2555, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับสื่อโฆษณาทางโทรทัศน์เพื่อรณรงค์ต่อต้านการดื่มเครื่องดื่มผสมแอลกอฮอล์ในกลุ่มนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร”

- 255 1, “การประเมินความสามารถในการสื่อสารของป้ายโฆษณา และป้ายประกาศของกรมการขนส่งทางบก บนทางหลวงแผ่นดินสายหลัก”
- 255 0, “การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสื่อโฆษณาทางโทรทัศน์เพื่อรณรงค์การต่อต้านยาเสพติดในกลุ่มเยาวชน : กรณีศึกษา กลุ่มเยาวชนในมหาวิทยาลัยเขตภาคตะวันออกของไทย
- 2550, “การศึกษากระบวนการระบายสีในงานจิตรกรรมของกุสตาฟ คลิมท์ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1862-1918 และ ฟรานซิส เบคอน ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1909-1992”
- 2548, “การศึกษากระบวนการระบายสีในงานภาพประกอบเรื่องของรองศาสตราจารย์เกริก ยุ้นพันธ์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525-2546”