

การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ตามแนวคิดความฉลาด
ทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ้น อาร์ โควี
เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อม



ร้อยตำรวจเอกหญิงชนัญญา ไยล่อ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF NON-FORMAL EDUCATION PROGRAM BASED ON A CULTURAL
INTELLIGENCE AND STEPHEN R.COVEY'S SEVEN HABITS CONCEPT TO
ENHANCE COLLABORATIVE WORKING SKILLS FOR PERSONNEL OF
SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Non-Formal Education

Department of Lifelong Education

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2017

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ่น อาร์ โควีเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
โดย	ร้อยตำรวจเอกหญิงชนัญญา ไยลออ
สาขาวิชา	การศึกษานอกระบบโรงเรียน
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัสวาสน์ โกวิทยา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุชฎีบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อาชญญา รัตนอุบล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัสวาสน์ โกวิทยา)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีรฉัตร สุปัญญา)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. เกียรติวรรณ อมาตยกุล)

ขัญญา ไยลลอ : การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ้น อาร์ โควีเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (DEVELOPMENT OF NON-FORMAL EDUCATION PROGRAM BASED ON A CULTURAL INTELLIGENCE AND STEPHEN R.COVEY'S SEVEN HABITS CONCEPT TO ENHANCE COLLABORATIVE WORKING SKILLS FOR PERSONNEL OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร. มนัสวาทน์ โกวิทยา, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: ผศ. ดร. วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา, 388 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์เชิงยีนยีนสาระร่วมกันที่เกิดจากแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควี 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ้น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แรงงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่อยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และ ปทุมธานี ขั้นตอนการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ขั้นตอนแรก เป็นการวิเคราะห์เชิงยีนยีนสาระร่วมกันของแนวคิดที่เกิดจากแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ เพื่อตรวจสอบยืนยันความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเบื้องต้นในการพัฒนาเป็นเนื้อหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างสัญชาติที่ทำงานร่วมกันในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวน 300 คน ขั้นตอนที่สอง พัฒนาและทดลองใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนกับแรงงานต่างสัญชาติที่ทำงานร่วมกันในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวน 20 คน ขั้นตอนที่สาม ศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไปใช้ด้วยการสนทนากลุ่มของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผู้สอน และเจ้าของกิจการ

ผลการวิจัย พบว่า

1.องค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน การผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน

2. โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ้น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ผู้เรียน ผู้สอน กิจกรรมการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ ระยะเวลาในการเรียนรู้ แหล่งความรู้และสื่อการสอน สภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษา รวมถึงการวัดและประเมินผล และผลการทดลองใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน พบว่า 1) กลุ่มทดลองมีความรู้ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) กลุ่มทดลองมีทักษะในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) และกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมมีทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่ไม่มีความแตกต่างกันทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไปใช้ ได้แก่ 1.การสนับสนุนส่งเสริมจากเจ้าของกิจการ 2. ผู้สอน 3.ผู้เรียน 4.การลงมือปฏิบัติจริง 5.สภาพแวดล้อม และเงื่อนไขในการนำไปใช้ ได้แก่ 1. ผู้สอนที่มีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน /เพื่อน 2. ระยะเวลาในการเรียนรู้ที่สามารถปฏิบัติภารกิจโครงการร่วมกัน 3.การเรียงลำดับเนื้อหาที่พัฒนาจากองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 4.ความเข้าใจภาษาในการร่วมกิจกรรม

ภาควิชา การศึกษาตลอดชีวิต ลายมือชื่อนิสิต
 สาขาวิชา การศึกษานอกระบบโรงเรียน ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก
 ปีการศึกษา 2560 ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม

5584462027 : MAJOR NON-FORMAL EDUCATION

KEYWORDS: COLLABORATIVE WORKING SKILLS FOR PERSONNEL / SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES / CULTURAL INTELLIGENCE / STEPHEN R. COVEY'S SEVEN HABITS CONCEPT

CHANANYA YAILAOR: DEVELOPMENT OF NON-FORMAL EDUCATION PROGRAM BASED ON A CULTURAL INTELLIGENCE AND STEPHEN R. COVEY'S SEVEN HABITS CONCEPT TO ENHANCE COLLABORATIVE WORKING SKILLS FOR PERSONNEL OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES. ADVISOR: ASST. PROF. MANASWAS KOVITAYA, Ph.D., CO-ADVISOR: ASST. PROF. WIRATHEP PATHUMCHAROENWATTANA, Ph.D., 388 pp.

The objectives of this study were 1) to analyze integrated contents the confirmatory factors of collaborative working skills for personnel of the Cultural Intelligence and Stephen R. Covey's concept. 2) to develop a non – formal education program to enhance collaborative working skills in small and medium enterprises. 3) to study the factors and conditions related to the non-formal education program to be used. The data was collected from Bangkok, Samutprakarn, Nonthaburi and Pathumtani areas. The research was divided into 3 steps. (1) to analyze integrated contents the confirmatory factors of collaborative working skills for personnel of the Cultural Intelligence and Stephen R. Covey's concept and confirm the components of collaborating with others in small and medium enterprises. The samples were 300 labors of small and medium enterprises, selected through purposive sampling technique. (2) to develop and implement a non – formal education program to enhance collaborative working skills and the sample of this study were 20 multinational labors of small and medium enterprises (3) to study the factors and conditions by group discussion guidelines.

Results of this research were the follows:

1) The components of collaborative working skills for personnel of small and medium enterprises consisted of 5 components. They were open-mindedness to learn for understanding the differences in working together, goal setting and planning to learn the differences in working together, synergy in working together with a positive attitude each other, adaptation to work together constructively, sustainable development to working with others.

2) The non – formal education program based on a cultural intelligence and Stephen R. Covey's concepts to promote collaborative working skills for personnel of small and medium enterprises consisted of the objectives, learners, instructors, learning activities, contents, periods, learning resource and learning material, environment and assessment and evaluation. And the results of the program implementation as follow: 1) the knowledge score of the collaborative working skills for personnel of small and medium enterprises concept after the experimentation increased higher than the prior experimentation with statistical significant at level of .05 2) the skill score of the collaborative working skills for personnel of small and medium enterprises concept after the experimentation increased higher than the prior experimentation with statistical significant at level of .05 -3) and there were no significant differences of the attitude score of the collaborative working skills for personnel of small and medium enterprises concept between prior and after the experimentation with statistical significant at level of .05

3) The factors concerning the non – formal education program related to the use of the program that might have affected the program including 1. Support from the entrepreneur 2. Instructors 3. Learners 4. Learning by doing 5. Environment.

Conditions related to the use of the program were: 1. Instructors's role as mediators/friends 2. Appropriate duration of project learning 3. Content sorting follows the components of collaborating with others in small and medium enterprises 4. Understanding the language of participation.

Department: Lifelong Education
Field of Study: Non-Formal Education
Academic Year: 2017

Student's Signature
Advisor's Signature
Co-Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความสำเร็จอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสวานัน โกวิทยา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รวมถึงได้สละเวลาในการให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ เพื่อนำไปปรับปรุงงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล ที่ได้กรุณารับเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติวรรณ อมาตยกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระฉัตร สุปัญญา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา ที่ได้สละเวลารับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รวมถึงให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำในการปรับปรุงงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ผู้อยู่เบื้องหลังที่คอยถ่ายทอดความรู้ ให้แนวคิด ให้คำปรึกษา ให้การสนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับผู้วิจัย ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ณ ที่แห่งนี้ รวมถึงขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและได้ให้ข้อเสนอแนะอย่างมีคุณค่าในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายในสถานประกอบการที่ให้ความไว้วางใจ ให้ความช่วยเหลือ อีกทั้งความเอื้อเฟื้อและมีน้ำใจในการสนับสนุนให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลมาโดยตลอดจนเกิดผลสำเร็จในการทำงานวิจัย

ท้ายสุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ครอบครัว และกัลยาณมิตรทั้งหลาย ที่ได้ให้การสนับสนุนในทุกๆด้าน และเป็นกำลังใจอันสำคัญที่คอยกระตุ้นเตือนให้ผู้วิจัยมีพลังใจในการศึกษาและดำเนินงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วง ทั้งนี้ หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ประการใดแล้ว ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตเวทิตาคุณแก่บิดามารดา คณาจารย์ และผู้มีพระคุณ ทุกท่าน หากแต่วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มิชอบบพร่องประการใด ผู้วิจัยขอรับไว้และขอภัยท่านผู้อ่านมา ณ ที่นี้ด้วย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความสำคัญของการวิจัย	1
คำถามการวิจัย	14
วัตถุประสงค์	14
ขอบเขตของการวิจัย.....	14
นิยามศัพท์.....	15
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
ตอนที่ 1 การศึกษานอกระบบโรงเรียน.....	18
ตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน	26
ตอนที่ 3 แนวคิดการเรียนรู้ร่วมกัน	41
ตอนที่ 4 แนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี (The Seven Habits of Stephen R. Covey).....	60
ตอนที่ 5 แนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม.....	73
ตอนที่ 6 แนวคิดวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs: Small and Medium Enterprises).....	86
ตอนที่ 7 แนวคิดทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น	89

ตอนที่ 8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	99
ตอนที่ 9 กรอบแนวคิดในการวิจัย	107
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	118
ชั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทาง วัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ่น อาร์ โควี.....	119
ชั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทาง วัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สติเฟ่น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	128
ชั้นตอนที่ 3 การศึกษาปัจจัย เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบ โรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และ แนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติ เฟ่น อาร์ โควีเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม.....	149
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	152
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทาง วัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ่น อาร์ โควี	152
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทาง วัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สติเฟ่น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	174
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัย เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบ โรงเรียนตามแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ่น อาร์ โควีและแนวคิดความฉลาดทาง วัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมไปใช้.....	208
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	213
สรุปผลการวิจัย.....	218
อภิปรายผลการวิจัย	227
ข้อเสนอแนะ	250

รายการอ้างอิง	252
ภาคผนวก.....	265
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	266
ภาคผนวก ข โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน กับผู้อื่น ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	268
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	308
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item - objective congruence).....	327
ภาคผนวก จ. ภาพกิจกรรมการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นใน องค์กรธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม	381
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	388

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	สรุปแนวคิดของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการนำโปรแกรมไปใช้	40
ตารางที่ 2	แสดงการเปรียบเทียบการเรียนรู้แบบดั้งเดิมและการเรียนรู้ร่วมกัน (Harasim, Teles and Turoff, (1996))	43
ตารางที่ 3	ตารางสรุปความหมายคุณลักษณะผู้ที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรม.....	76
ตารางที่ 4	การสังเคราะห์ความถี่ขององค์ประกอบขอความฉลาดทางวัฒนธรรมตามนักวิชาการ	79
ตารางที่ 5	แนวทางการประเมินบุคลิกภาพในด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม (อัจฉรา จุ้ยเจริญ, (มปป.).....	83
ตารางที่ 6	ข้อมูลวิสาหกิจขนาดย่อม (Small Enterprises)	87
ตารางที่ 7	ข้อมูลวิสาหกิจขนาดกลาง (Medium Enterprises)	88
ตารางที่ 8	สรุปสาระแนวคิดคุณลักษณะร่วมของทักษะการทำงานร่วมกันที่นำมาใช้ในการวิจัย	98
ตารางที่ 9	การบูรณาการองค์ประกอบสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และองค์ประกอบคุณลักษณะของแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ	113
ตารางที่ 10	รายละเอียดการดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	135
ตารางที่ 11	รายละเอียดการดำเนินกิจกรรมฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม .	138
ตารางที่ 12	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรต่างๆ	153
ตารางที่ 13	ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	159
ตารางที่ 14	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ แบบเพียร์สันของตัวแปร ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	164
ตารางที่ 15	ดัชนีความกลมกลืนของโมเดล ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	166

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	169
ตารางที่ 17 รายละเอียดการดำเนินกิจกรรมในห้องเรียนเพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานร่วมกับกับ ผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	177
ตารางที่ 18 รายละเอียดการดำเนินกิจกรรมฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย เพื่อ เสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม .	180
ตารางที่ 19 ผลการตรวจสอบโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการ ทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	182
ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของผู้เรียนต่างสัญชาติ ก่อนและหลังของ กลุ่มทดลอง	184
ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการทำงานร่วมกัน กับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	185
ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม ก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง	190
ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติเพื่อเสริมสร้าง ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	191
ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน กับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ก่อนและหลังการทดลองของกลุ่ม ทดลอง	196
ตารางที่ 25 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มทดลองในความเหมาะสมขององค์ประกอบของโปรแกรม ..	206

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 การบูรณาการองค์ประกอบสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ้น อาร์ โควีเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	85
ภาพที่ 2 องค์ประกอบสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ	110
ภาพที่ 3 ร่างรูปแบบทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	112
ภาพที่ 4 โมเดลทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	167
ภาพที่ 5 องค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	245

บทที่ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสำคัญของการวิจัย

แรงผลักดันจากโลกาภิวัตน์ทำให้ทุกคนต้องทำความเข้าใจกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาทั้งผลกระทบที่เกิดในระดับบุคคล สังคม เศรษฐกิจและอุตสาหกรรมและในระดับประเทศ ต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่ไร้พรมแดน แรงผลักดันดังกล่าวทำให้การเชื่อมโยงกันของข้อตกลงทางการค้านานาชาติเกิดมากขึ้น (Thomas and Inkson, 2003) ดังจะเห็นได้ว่าการรวมกลุ่มในภูมิภาคเอเชียภายใต้กรอบการค้าเสรีอาเซียนในการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) อย่างเป็นทางการ เมื่อปี พ.ศ.2558 ที่ผ่านมา ซึ่งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนประกอบไปด้วยประเทศสมาชิกในภูมิภาคอาเซียน ได้แก่ บรูไน อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย กัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และ เวียดนาม โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างประเทศในการขยายเขตการค้าภายในภูมิภาค พร้อมกับการดึงดูดการค้าการลงทุนจากประเทศนอกเขตสมาชิก และเพิ่มอำนาจต่อรองในการค้าระดับสังคมโลก โดยอาศัยกรอบตามพันธสัญญาร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) ซึ่งมุ่งเน้นให้กลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน มีความเป็นหนึ่งเดียวกันในการแข่งขัน โดยจะต้องเปิดเสรีการค้าในด้านต่างๆ อาทิ การเปิดตลาดบริการ การเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในกลุ่มประเทศสมาชิก โดยหลังจากการเปิดตลาดเสรีการค้า ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะกลายเป็นแหล่งลงทุนที่น่าสนใจทั้งจากมุมมองกลุ่มประเทศสมาชิกและประเทศอื่นๆ (ประชาชาติธุรกิจ, 2555) จาก การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและการก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน ประเทศไทยได้ กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ให้มุ่งเน้นด้านการเผชิญกระแสการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศ ให้มีการเตรียมความพร้อมทั้งทรัพยากรบุคคล สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวและแข่งขันได้ในระดับภูมิภาคและในระดับโลก ซึ่งเป็นสิ่งที่ยังคงธุรกิจรวมถึงภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ที่ถือเป็นกลไกสำคัญในการเป็นผู้สร้างรายได้เข้าประเทศต้องมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้มีความสามารถในการเป็นแรงงานที่สนับสนุนให้ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับโลกได้

จากการเปิดประเทศของกลุ่มสมาชิกประชาคมอาเซียนในเวทีการค้าระดับโลกตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) ดังนั้นบุคคลและองค์กร จึงต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและองค์กรต่างชาติ

ต่างภาษา และต่างวัฒนธรรม รวมถึงการรวมกลุ่มตามกรอบความร่วมมือภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกซึ่งบุคลากรต้องมีความสามารถปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) ซึ่งที่ผ่านมาประเทศไทยได้รับการยกย่องในฐานะผู้นำเศรษฐกิจของอาเซียน แม้ปัจจุบันตัวเลขการเติบโตจะไม่เทียบเท่ากับในอดีต แต่ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาเศรษฐกิจของไทยก็มีอัตราการเติบโตมาโดยตลอด โดยข้อมูลในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ,10 และ 11 ที่ผ่านมามีเศรษฐกิจไทยขยายตัวในอัตราร้อยละ 5.8 , 3.0 และ 3.4 ตามลำดับ นอกจากนี้ในปี พ.ศ.2558 ที่ผ่านการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจและอาเซียนหรือ ASEAN Economic Community ยังเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยในรูปแบบการเปิดประเทศเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวในภาคธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย หรือเอสเอ็มอีซึ่งจะต้องเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงนี้ (รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2559)

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือ เอสเอ็มอี (Small and Medium Enterprises : SMEs) หมายถึง ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เป็นกิจการการผลิต หรือกิจการการค้า หรือกิจการบริการ โดยใช้มูลค่าสินทรัพย์ถาวรมูลค่าไม่เกิน 200 ล้านบาท เป็นเกณฑ์ในการวัดว่ากิจการใดเข้าข่ายวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (กฎกระทรวงกำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2545 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ตอนที่ 93 ก หน้า 17 วันที่ 20 กันยายน 2545)) สำหรับประเทศไทยธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises : SMEs) ถือเป็นกลไกที่สำคัญกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้ก้าวไปข้างหน้า โดยรายงานของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2559) รายงานว่า จำนวนวิสาหกิจรวมทั้งประเทศ ณ สิ้นปี พ.ศ. 2558 มีจำนวนทั้งสิ้น 2,773,625 ราย โดยจำแนกเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวนรวม 2,765,986 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 99.72 ของจำนวนวิสาหกิจทั้งประเทศโดยพบว่าวิสาหกิจขนาดย่อมมีจำนวนมากที่สุด 2,753,058 ราย คิดเป็นร้อยละ 99.26 ของจำนวนวิสาหกิจทั้งประเทศหรือคิดเป็นร้อยละ 99.53 ของจำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งประเทศจากข้อมูลพบว่า ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีลักษณะการกระจายตัวอยู่ในกลุ่มภาคการค้าส่ง ค้าปลีกและการซ่อมแซมยานยนต์มากที่สุดจำนวน 1,170,488 ราย รองลงมาอยู่ในภาคบริการ 1,054,675 ราย และอยู่ในภาคการผลิตจำนวน 504,567 ราย ขณะที่ วริศรา ภาณุวัฒน์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องเอสเอ็มอีไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ทั้งธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถสร้างงานให้กับคนในชาติเป็นจำนวนมากกว่า 10 ล้านอัตรา เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหรือเอสเอ็มอี

เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ยิ่งไปกว่านั้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงประชาคมอาเซียนได้วางบทบาทให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางธุรกิจเอสเอ็มอีในภูมิภาคของประชาคมอาเซียน (สำนักงานส่งเสริมส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม , 2559)

ทั้งนี้ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้ไทยเป็นศูนย์กลางธุรกิจเอสเอ็มอีในภูมิภาคของประชาคมอาเซียน พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี กำหนดนโยบายผลักดันให้พัฒนาเอสเอ็มอีให้มีความเข้มแข็ง โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดต้องร่วมกำหนดยุทธศาสตร์และบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนธุรกิจเอสเอ็มอีไปได้ (ผู้จัดการออนไลน์, 2557) โดยมองว่าเอสเอ็มอีประเทศไทยมีโอกาสเติบโตได้อีกมาก เนื่องจากมีโอกาสส่งสินค้าไปขายในตลาดอาเซียนได้มากขึ้นจากการที่มีประชากรรวมกว่า 590 ล้านคน รวมถึงมีโอกาสในการขยายช่องทางตลาดไปยังตลาดอื่น ๆ ที่มีศักยภาพ

อย่างไรก็ตามแผนการขับเคลื่อนดังกล่าวคงไม่อาจประสบความสำเร็จ หากปราศจากซึ่งแรงงานที่จะมาขับเคลื่อนเอสเอ็มอีให้สามารถขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตและสามารถแข่งขันได้พบว่า หนึ่งในปัญหาของเอสเอ็มอีในปัจจุบันนี้ คือ การขาดแคลนแรงงานสำหรับการทำงานในภาคการผลิตและบริการ (ประเทศไทย, 2558) แต่ทั้งนี้เรื่องการขาดแคลนแรงงาน แม้จะเป็นปัญหาใหญ่ที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน จากนโยบายของรัฐบาลปัจจุบันพบว่าปัญหาดังกล่าวได้รับการแก้ไขแล้วในระดับที่น่าพอใจ ด้วยการอนุญาตให้นำแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ความสำคัญของการจ้างแรงงานต่างชาติของประเทศไทย อาจแบ่งได้เป็นหลายระดับ นับตั้งแต่ความต้องการแรงงานในปริมาณที่สูง โดยเฉพาะแรงงานในภาคเกษตรกรรมและงานในระดับล่าง ทำให้แรงงานในระดับล่างของไทยขาดแคลน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556, สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2560) หรือแรงงานไทยบางคนต้องการความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ต้องการสวัสดิการที่ดี รายได้สูงๆ แต่บางบริษัทโดยเฉพาะบริษัทเกิดใหม่ หรือบริษัทขนาดกลางหรือขนาดย่อมไม่สามารถตอบสนองในเรื่องดังกล่าวได้อย่างเต็มที่ ทำให้แรงงานคนไทยที่มีโอกาสมากกว่าเปลี่ยนที่ทำงานเพื่อทำงานกับองค์กรที่พวกเขาพึงพอใจมากกว่า ทำให้บริษัทขนาดเล็ก ขนาดกลางที่ไม่ค่อยมีความพร้อมต้องนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเพื่อเป็นแรงงานทดแทน

อีกทั้งหากพิจารณาในมุมของภาคอุตสาหกรรมต้องยอมรับว่า แรงงานต่างชาติสำคัญอย่างยิ่งในหลายส่วน เพราะงานบางประเภท บางอาชีพ แรงงานไทยไม่ให้ความสนใจ หรือไม่อยากประกอบอาชีพดังกล่าว จึงเป็นช่องว่างให้แรงงานต่างชาติเข้าทำงานทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนในธุรกิจนั้นๆ

เช่น ธุรกิจประมง ธุรกิจก่อสร้าง รับจ้าง กรรมกรแบกหาม คนทำความสะอาด จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อการจ้างงานคนไทยและต่อชุมชน (กรมการจัดหางาน, 2555) พบว่า แรงงานต่างชาติเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่ง โดยมีปฏิสัมพันธ์กับอีกสังคมหรืออีกวัฒนธรรมหนึ่งผ่านการว่าจ้างแรงงาน ซึ่งการเคลื่อนย้ายลักษณะดังกล่าวนี้เกิดขึ้นมาตั้งแต่อดีต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ ที่การสื่อสารและการคมนาคมไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการเดินทางของมนุษย์อีกต่อไป ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น สิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติมากขึ้น และสำหรับประเทศไทยนั้น หลังจากเริ่มก้าวสู่วิถีการผลิตทางอุตสาหกรรม จนเกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจ จำนวนแรงงานต่างชาติก็เริ่มขยายตัวควบคู่ไปพร้อมๆกันด้วยทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่าในเชิงเศรษฐกิจก็ถือว่าแรงงานต่างชาติเป็นสิ่งจำเป็นต่อการขับเคลื่อน แต่หากมองในแง่ผลกระทบก็ปฏิเสธไม่ได้ว่ายังคงมีปัญหาและยังคงมีผลกระทบที่เกิดขึ้นจากจำนวนแรงงานต่างชาติที่เพิ่มขึ้น (วีระศักดิ์ นาทะสิริ, 2557)

จากข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ระบุว่าเดือนมีนาคม 2559 ปัจจุบันประเทศไทยมีแรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักรรวมทั้งสิ้น 1,548,810 คน แบ่งเป็นกรุงเทพมหานครจำนวน 221,881 คน และภูมิภาค จำนวน 1,326,929 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, มีนาคม 2559) เพิ่มขึ้นจากช่วงเดือนเดียวกับปีที่ผ่านมามีจำนวนแรงงานต่างด้าวทั่วราชอาณาจักรทั้งสิ้น 1,371,471 คน แบ่งเป็นกรุงเทพ จำนวน 144,084 คน และภูมิภาค จำนวน 1,227,387 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, มีนาคม 2558) เหตุผลที่ทำให้แรงงานต่างชาติซึ่งส่วนใหญ่มาจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีพรมแดนติดกับประเทศไทยเดินทางเข้ามาเมืองไทยมากขึ้น เนื่องจาก ประการแรก ความไม่สงบในประเทศตนเอง โดยเฉพาะพม่าที่มีปัญหาภายใน ทำให้คนกลุ่มน้อย เช่น ไทใหญ่ กะเหรี่ยง อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยจำนวนมาก ประการที่สอง เศรษฐกิจของไทยดีกว่าประเทศเพื่อนบ้าน เป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญ แม้ว่าจะมีความเสี่ยงต่อการจับกุมจากเจ้าหน้าที่และถูกเอาเปรียบจากผู้ประกอบการก็ตาม ประการที่สาม ปัญหาขาดแคลนแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติสมัครใจทำงานที่แรงงานไทยไม่สนใจทำ โดยเฉพาะงานที่มีลักษณะเสี่ยง (Dangerous) ยาก (Difficult) และสกปรก (Dirty) ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันในอัตราใกล้เคียงกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทย (กรุงเทพธุรกิจ, 2556) ประการที่สี่ การปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2556 ที่กฎหมายขึ้นค่าแรงครอบคลุมไปถึงแรงงานต่างชาติที่เข้ามาจดทะเบียนแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย (เวทย์ นุชเจริญ, 2558)

ส่วนสาเหตุที่ผู้ประกอบการใช้แรงงานต่างชาติเนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ประกอบกับจำนวนแรงงานด้อยฝีมือที่เข้าสู่ตลาดน้อยลงก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยโดยเฉพาะ

ภาคเกษตร ภาคการผลิต การก่อสร้างที่ใช้แรงงานเข้มข้น ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างชาติเพราะแรงงานเหล่านี้ต่อต้านสภาพการทำงาน (วรารุณ อิมอุตม และคณะ, 2554) ซึ่งการจ้างแรงงานต่างชาตินั้นอาจส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยตรง อันเนื่องมาจาก ปัญหาการสื่อสาร ปัญหาการปรับตัว การมีทัศนคติที่ดีในเรื่องชนชั้นและเชื้อชาติ เป็นต้น (กรมการจัดหางาน, 2555) โดยเฉพาะปัจจุบันมีปริมาณแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น ปัญหาหลักอย่างแรก คือ เรื่องความไม่เข้าใจเรื่องภาษา (ธวัชชัย บุพผชาติ, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2557) โดยเจ้าของธุรกิจเอสเอ็มอี กล่าวถึงปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานต่างชาติที่มีความแตกต่างทางภาษาทำให้มีปัญหาเรื่องการสื่อสารที่ไม่เข้าใจ เช่น โรงงานแห่งหนึ่งได้รับคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุภัณฑ์ใหม่ โรงงานแห่งนี้เป็นโรงงานปั๊มเหล็กเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของชิ้นส่วนยานยนต์ “โดยลูกค้าต้องการให้นำชิ้นงานสำเร็จรูปมารวมกัน 3 ชิ้นแล้วให้มัดหนึ่งข้างไว้ด้วยกัน หลังจากนั้นให้ใส่ไว้ในกล่องพลาสติกเพื่อรอการส่งมอบ แต่เนื่องจากความไม่เข้าใจของพนักงานที่เป็นแรงงานต่างชาติ ทำให้พนักงานเข้าใจว่าให้นำวัตถุทั้ง 3 ชิ้นมามัดหนึ่งข้างรวมกันแล้วเอาเข้าเครื่องปั๊ม จากความเข้าใจผิดส่งผลให้เครื่องปั๊มเหล็กพัง และแม่พิมพ์ของลูกค้าเสียหายไปด้วย” นอกจากปัญหาเรื่องภาษาแล้ว ปัญหาเรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการปรับตัวเข้าหากัน การเปิดใจยอมรับความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมกันนับเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่นายจ้างไทยไม่ควรละเลย เนื่องจากความต่างทางวัฒนธรรมที่อาจนำมาซึ่งปัญหาระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างชาติ อย่างเช่น การบ้วนน้ำลายลงพื้นอันเนื่องมาจากพื้นฐานการทานหมากของคนพม่า ซึ่งเป็นปัญหาเรื่องความสะอาดในการอยู่ร่วมกัน เป็นต้น (สำนักสารนิเทศ, 2553)

ที่ผ่านมาบริษัทขนาดใหญ่บางแห่งได้ตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่เข้าใจกันระหว่างแรงงานคนไทยกับแรงงานต่างชาติจึงพยายามลดปัญหาดังกล่าว เช่น บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หรือเอสซีจี ได้นำแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมมาใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาความไม่ลงรอยร่อยรอยกันของคนต่างวัฒนธรรม เพื่อรับมือกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ เออีซี (AEC : ASEAN Economic Community) โดยมีการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดรับความแตกต่างวัฒนธรรมใน 6 ด้านหลัก คือ การจัดการและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม, การบริหารจัดการ, การปรับตัว, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ธุรกิจระหว่างประเทศ และการจัดการความเปลี่ยนแปลงเนื่องจากมีพนักงานที่มาจากนานาชาติเข้าร่วมงานด้วยเป็นจำนวน 250 คน เช่นเดียวกันกับองค์กรขนาดใหญ่ ที่มีโครงการเตรียมตัวผู้บริหารก่อนที่จะเดินทางเข้ามารับตำแหน่งในประเทศไทยให้ฝึกพูดภาษาไทย ให้เรียนรู้วัฒนธรรมไทยก่อนเนื่องจากตระหนักว่าวัฒนธรรมความไม่เข้าใจเรื่องภาษาอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานและอาจสร้างปัญหาความขัดแย้งขึ้นมาในองค์กรได้

จากรายงานในหนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ (2556) กิติ มาติลโกวิท ผู้อำนวยการสำนักงานการบุคคลกลางบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) กล่าวว่า การแก้ไขปัญหาด้านวัฒนธรรมที่แตกต่างกันนั้นต้องศึกษาธรรมชาติของแต่ละประเทศเป็นหลัก แล้วจึงศึกษาภาษาท้องถิ่นซึ่งมีความจำเป็นอย่างมาก จากนั้นก็เรียนรู้ภาษาในชีวิตประจำวันและค่อยเรียนภาษาที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งไม่จำเป็นต้องพูดถูกต้องทั้งหมดแต่ความสำคัญอยู่ที่การฝึกฝน โดยบริษัท เอสซีจี จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่จึงมีความพยายามที่จะแก้ปัญหาความไม่ลงรอยกันของคนต่างวัฒนธรรม

จากการเตรียมความพร้อมเป็นอย่างดีของบริษัทระดับใหญ่ในเรื่องการเรียนรู้เพื่อร่วมงานกับคนต่างวัฒนธรรม อาจเป็นเหตุผลที่ทำให้บริษัทใหญ่ไม่ค่อยมีปัญหาความไม่ลงรอย หรือปัญหาขัดแย้งระหว่างแรงงานคนไทยกับแรงงานต่างชาติ หรือถ้ามีก็อาจไม่มากนัก เนื่องจากบริษัทใหญ่มิงงบประมาณมากพอที่จะใช้ผลิตสื่อเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจแจกจ่ายให้กับพนักงานทุกระดับ อีกทั้งมีการวางระบบการจัดการ การบริหารงานบุคคลรวมถึงการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานได้เรียนรู้การทำงานร่วมกับคนต่างวัฒนธรรม ซึ่งแตกต่างจากบริษัทเอสเอ็มอีที่ไม่มีงบประมาณมากเหมือนกับบริษัทใหญ่ จึงขาดการอบรม ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับพนักงานคนไทยในเรื่องการทำงานร่วมกันกับผู้คนที่มาจากต่างชาติต่างวัฒนธรรม เพื่อป้องกันปัญหาความไม่เข้าใจกันระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างชาติ ดังเช่น กรณีที่มีข่าวการยกพวกตีกันของแรงงานชาวไทยกับชาวพม่าที่ยกพวกตีกันกลางแคมป์คนงาน บริเวณโครงการก่อสร้างโรงไฟฟ้าหนองแค ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องช่วยกันระงับเหตุก่อนเหตุการณ์จะบานปลายขึ้น โดยควบคุมแรงงานชาวพม่าประมาณ 300 คน และแรงงานคนไทยอีก 500 คน โดยมีสาเหตุมาจากแรงงานชาวพม่าไม่พอใจกลุ่มแรงงานคนไทย (สปริงนิวส์, 2555) อาจกล่าวได้ว่าความแตกต่างกันทางภาษาและวัฒนธรรมของแรงงานต่างชาติดังกล่าวกับแรงงานไทยเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งซึ่งทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลและสามารถขยายวงกว้างออกไปจนเป็นปัญหาระดับองค์กร หากผู้ประกอบการเอสเอ็มอีไม่มีหนทางประคับประคอง หรือเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับแรงงานต่างวัฒนธรรม ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดจากการใช้แรงงานต่างชาติในองค์กรอาจนำไปสู่การขาดโอกาสในการแข่งขันกับคู่แข่งทางการค้าได้

นอกจากนี้ยังมีข้อมูลสนับสนุนจากการสัมภาษณ์ บุญเลิศ เต็กสงวน ผู้จัดการระดับฝ่ายบริษัท มิตรชุบิชิ จำกัด ได้อธิบายถึงปัญหาของแรงงานต่างชาติแต่ละชนชาติเท่าที่ประสบในที่ทำงานพบว่าแม้จะมีความแตกต่างในเรื่องภาษาและวัฒนธรรม แต่ก็มีเหมือนกันในบางเรื่อง เช่น การขาดการปรับตัว ไม่เข้าใจคำสั่งภาษาไทยจากหัวหน้างาน ขาดทักษะความชำนาญ ไม่สามารถอ่าน

คู่มือการทำงาน ทำให้ทำงานไม่ได้ การไม่ตรงต่อเวลา และความต่างทางวัฒนธรรมทำให้ขาดการสื่อสารระหว่างกัน (บุญเลิศ เต็กสงวน, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2558)

จากพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของแรงงานต่างชาติต่างวัฒนธรรมดังกล่าวส่งผลให้เกิดอุปสรรคความยากลำบากในการนำแรงงานต่างชาติมาปรับทัศนคติการทำงานร่วมกันในธุรกิจเอสเอ็มอี เนื่องจากแต่ละคนไม่ยินยอมที่จะปรับตัวเข้าหากัน จึงเป็นเรื่องยากที่จะทำให้คนต่างวัฒนธรรมมีความเข้าใจอันดีซึ่งและกัน ปัญหาการไม่ปรับตัวของแรงงานต่างชาติต่างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน รวมถึงปัญหาในการสื่อสารที่ไม่เข้ากัน จึงก่อให้เกิดความเสียหายกับองค์กร เป็นปัญหาใหญ่ของผู้ประกอบการเอสเอ็มอีไทยกำลังเผชิญอยู่ ซึ่งไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดปัญหาการทำงานภายในองค์กรต้องสะดุด หรือธุรกิจต้องหยุดชะงัก อันอาจนำมาซึ่งการไม่สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจจนอาจสูญเสียความสามารถในการแข่งขันจนต้องปิดกิจการในที่สุด

จากปัญหาที่เกิดขึ้นจากการไม่ได้ปรับตัวของคนต่างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันทำให้ขาดการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมถึงปัญหาความแตกต่างทางภาษาในการสื่อสาร ทำให้แรงงานต่างชาติที่ทำงานร่วมกันขาดการสื่อสารที่เข้าใจตรงกัน อันส่งผลให้แรงงานต่างชาติและแรงงานไทยที่ทำงานร่วมกันไม่เข้าใจกันซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้แรงงานนั้นขาดทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นจนเป็นปัญหาที่ธุรกิจเอสเอ็มอีของไทยต้องรีบแก้ไข อีกทั้งพร้อมทั้งหาทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นก่อนที่จะเป็นปัญหาในวงกว้างของธุรกิจเอสเอ็มอีของไทย ทั้งนี้การพัฒนาทักษะการทำงานนั้นถือได้ว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ (ปิยะ ศักดิ์เจริญ, 2557) ซึ่งการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้นควรส่งเสริมให้แรงงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ นอกจากนี้การที่บุคคลจะทำงานร่วมกันได้อย่างดีและเกิดความเข้าใจกัน มีการสื่อสารกันอย่างราบรื่นนั้นควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ในลักษณะนิสัยและความเข้าใจที่มีต่อผู้อื่นที่จะช่วยให้ตนเองได้พัฒนาตนเองและนำตนเองไปปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความเข้าใจกันในทุก ๆ ด้านรวมถึงทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้น เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกเป็นการรวมกลุ่มบุคคลอย่างน้อย ตั้งแต่ 2 คน มาร่วมมือร่วมใจทำให้กิจกรรมของกลุ่มบรรลุเป้าหมายโดยส่วนรวม ซึ่งมีความเชื่อพื้นฐานมาจากความเชื่อที่ว่าสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกในกลุ่มจะสามารถทำให้ทำงานร่วมกันได้ และสมาชิกต้องมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีส่วนมาจากความช่วยเหลือของสมาชิกในกลุ่มด้วยสำหรับการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้นควรเสริมสร้างให้แรงงานมีทัศนคติที่ดีต่อกัน เพื่อเปิดใจในการทำงานร่วมกัน (วราภรณ์ ตรีกุลสฤษดิ์, 2549; Woodcock, 1989; Dyer, 1995; Tappen, 1996; Georgia, 2009) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (ทิตินา แคมมณี, 2545; วราภรณ์ ตรีกุลสฤษดิ์, 2549; Woodcock, 1989; Dyer, 1995; Tappen, 1996; Georgia, 2009) รวมถึงมีการวางแผนในการทำงานร่วมกัน (ทิตินา

แชมมณี,2545; Woodcock,1989; Dyer,1995; Tappen,1996) มีปฏิสัมพันธ์ที่ีระหว่างกัน (ทีศนา แชมมณี,2545; วราภรณ์ ตรีกุลสฤษดี,2549; Woodcock,1989; Tappen,1996; Georgia,2009) การผสานประโยชน์ร่วมกัน(ทีศนา แชมมณี,2545; วราภรณ์ ตรีกุลสฤษดี,2549; Woodcock,1989; Georgia,2009) การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกัน(ทีศนา แชมมณี,2545; วราภรณ์ ตรีกุลสฤษดี,2549; Dyer,1995; Georgia,2009) รวมถึงการพัฒนาตนเอง (ทีศนา แชมมณี,2545; Woodcock,1989; Georgia,2009) ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ดังนั้นการเสริมสร้างให้แรงงานไทยและแรงงานต่างชาติมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เข้าใจถึงความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมและเกิดทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) อันเป็นแนวคิดที่สอดคล้องและสามารถนำมาปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปรับตัวทางด้าน วัฒนธรรมของชาวต่างชาติเพื่อทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งความฉลาดทางวัฒนธรรมนั้นเป็น ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพเมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อม ทางวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป (Earley and Ang, 2003) อันจะส่งผลให้บุคคลสามารถทำงาน ร่วมกันกับผู้อื่นที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมนี้เป็นแนวคิดในการ พัฒนาศักยภาพของมนุษย์เพื่อการอยู่ร่วมกันในองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมรวมถึงการ อยู่ร่วมกันท่ามกลางความแตกต่างด้วยความสงบสุขในองค์กร อีกทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนามนุษย์ อย่างยั่งยืนอีกด้วย

สำหรับความฉลาดทางวัฒนธรรมนั้นเป็นความสามารถของบุคคลในการพัฒนาตนเองด้วย การเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้าใจ การมีทัศนคติที่ยอมรับถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม และทำความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันทั้งของตนเองและของบุคคลอื่น รวมทั้งรู้จักยืดหยุ่น ปรับตัวเพื่อให้มี ทักษะที่เหมาะสมในการสื่อสาร อีกทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มาจากแตกต่างวัฒนธรรมได้อย่าง มีประสิทธิภาพในสังคม (จิรประภา อัครบวร, 2555; เสาวคนธ์ ศิริกิตากร, 2555; Thomas and Inkson , 2003) โดยการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมนั้นต้องพัฒนาให้บุคคลเกิดคุณลักษณะตาม องค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมที่ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบ ด้านความเข้าใจด้านการมีปฏิสัมพันธ์ องค์ประกอบด้านความตระหนัก องค์ประกอบด้าน ความสามารถของบุคคล เพื่อกลยุทธ์ในการข้ามวัฒนธรรม องค์ประกอบด้านทักษะในการแสดง พฤติกรรมที่เหมาะสม องค์ประกอบด้านการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง (จิรประภา อัครบวร ,2555; Thomas and Inkson ,2003; Peterson ,2004; Earley and Mosakowski, 2004; Livermore ,2010) ที่สามารถพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ การสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้

การสานเสวนา การเรียนรู้ร่วมกันกับกลุ่มด้วยกิจกรรมต่าง ๆ การฟังบรรยาย โดยมีขั้นตอนคือ 1) การให้ความสนใจ และการเปิดใจยอมรับการเรียนรู้อย่างไม่มียึด 2) การเรียนรู้เพื่อที่จะเข้าใจและมีความรู้ในวัฒนธรรมอื่น 3) การวางแผน การนำไปปฏิบัติเพื่อการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ 4) การปรับวิธีการสื่อสาร (Livermore, 2010) โดยการพัฒนาให้มีความสามารถทางด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมช่วยให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรร่วมกันดีขึ้น การตัดสินใจในการเสนอขายสินค้าและบริการดีขึ้น การขยายตัวขององค์กรไปสู่ต่างประเทศทำได้ดีขึ้น และการสามารถขององค์กรที่จะเปิดรับผู้ที่มีศักยภาพสูงเข้ามาร่วมงาน (จิรวัดน์ วีรังกร, (มปป.))

นอกจากนี้การที่บุคคลที่มีความแตกต่างจะทำงานร่วมกันได้อย่างดีและเกิดความเข้าใจกัน มีการสื่อสารกันอย่างราบรื่นนั้นควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในลักษณะนิสัยและความเข้าใจที่มีต่อผู้อื่นที่จะช่วยให้ตนเองได้พัฒนาตนเองและนำตนเองไปปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความเข้าใจกันในทุก ๆ ด้าน เป็นการสร้างอุปนิสัยที่ดีซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง 7 ประการของ สตีเฟน อาร์ โควี (Covey, 2004) ที่เห็นว่าการพัฒนาตนเองนั้น ต้องทำตามหลักการโดยมีพื้นฐานอยู่บนการแก้อุปนิสัยจากภายในสู่ภายนอกโดยต้องเริ่มต้นที่ตนเองก่อนตั้งแต่เบื้องต้น เริ่มต้นด้วยสิ่งที่อยู่ในตัวตนของเรา ทั้งในเรื่องของกรอบความคิด ลักษณะอุปนิสัยและแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลทั้งในแง่แต่ละบุคคลแต่ละคน นำไปสู่การเป็นคนที่มีความรับผิดชอบ และพึ่งพาอาศัยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่า การทำงานในองค์กรที่มีแรงงานที่เป็นผู้ใหญ่จากต่างวัฒนธรรม และต้องทำงานร่วมกันนั้น แรงงานที่มีประสบการณ์อาจยังไม่ได้ฝึกฝนตนเองเพื่อการเป็นผู้มีความมั่นคง มีเป้าหมายเพื่อความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลายและมีอุปนิสัยที่เปิดกว้างต่อสถานการณ์ความแตกต่างที่เกิดขึ้นมาก่อน ทั้งการฝึกฝนในตนเองและการฝึกฝนในขณะที่ตนเองต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสถานการณ์ความแตกต่างนั้น เป็นการปรับตัวให้มีความเข้าใจความสามารถในการแสดงออกและมีทัศนคติที่ดีต่อวัฒนธรรมที่หลากหลายรอบตัว รวมเรียกว่าความฉลาดทางด้านวัฒนธรรมของบุคคล เพื่อพัฒนาการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมจะพบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดเพื่อเสริมสร้างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง 7 ประการของ สตีเฟน อาร์ โควี หากนำแนวคิดนี้มาพัฒนาให้แรงงานในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เกิดลักษณะนิสัย 7 ประการนี้ จะช่วยให้แรงงานพัฒนาตนเองได้ และสามารถที่จะเข้าใจผู้อื่นและอยู่ร่วมกันกับผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ซึ่งน่าจะส่งผลให้เกิดทักษะในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้

แนวคิดเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี (Covey, 2004) นั้นประกอบด้วยอุปนิสัยต่างๆดังนี้

อุปนิสัยที่ 1 การมีความเป็นผู้นำตนเอง (Be Proactive) คือ ผู้ที่เลือกที่จะเป็น เลือกที่จะทำ คือ ผู้ที่ "รู้ตัวว่าเลือกได้" คนที่มีนิสัยแบบนี้ จะมีความกระตือรือร้น เป็นผู้ที่รู้ว่า ตัวเองต้องการอะไร เป็นผู้ที่จะไม่รอให้สิ่งต่างๆ เกิดขึ้นกับตัวเขา แต่เขาจะเป็นผู้ทำให้สิ่งต่างๆ เกิดขึ้น ด้วยตัวเอง เพราะเมื่อเขาเลือกที่จะเป็น เมื่อเขารู้ว่าตัวเองต้องการอะไร เขาก็จะมีความริเริ่มที่จะทำให้สิ่งนั้น เกิดขึ้นในทันที

อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (Begin with the end in Mind) บุคคลที่มีอุปนิสัยนี้ มีความสามารถในการอธิบายและกำหนดภารกิจ เป้าหมายของตนได้อย่างชัดเจน ได้ตามบทบาทของตน ที่มีอยู่ และมีพฤติกรรมที่ถูกทำนองคลองธรรมเหมาะสมกับกาลเทศะ

อุปนิสัยที่ 3 การรู้จักวางแผน (Put First Things First) คือ ทำสิ่งที่สำคัญก่อนถ้าเราสามารถฝึก 3 อุปนิสัยแรกทั้งหมดได้ จะส่งผลให้เราสามารถพึ่งพาตนเองได้ และหลุดพ้นจาก การพึ่งพาผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ ซึ่งทั้ง 3 นิสัยดังกล่าว เป็นการเรียนรู้การฝึกตนเอง เพื่อให้เกิดการสร้างวินัยให้ตนเอง ชัยชนะในสังคมและชนะใจผู้อื่น

อุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบ ชนะ-ชนะ (Think Win-Win) บุคคลที่มีอุปนิสัยนี้มักมีใจเมตตา มีน้ำใจ ใจกว้าง มีความคิดและการกระทำในหนทางที่จะเกิดประโยชน์ร่วมกัน

อุปนิสัยที่ 5 การเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (Seek First to Understand Then to Be Understood) เป็นการพยายามที่จะเข้าใจผู้อื่น แสดงถึงการให้เกียรติผู้อื่น รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักเสียสละและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความพยายามที่จะทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ใน คำพูด กิริยา ท่าทาง ความคิด ความรู้สึก ความต้องการ อารมณ์ของผู้อื่นแล้วจึงค่อยหาวิธีการให้คนอื่นเข้าใจตนเอง

อุปนิสัยที่ 6 การรู้จักทำงานเป็นทีม (Synergies) เป็นลักษณะนิสัยที่แสดงถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักดึงเอาพลังสร้างสรรค์ หรือจุดแข็งของอีกฝ่ายหนึ่งมาผสมผสานกับจุดแข็งของตน เพื่อเพิ่มพูนประโยชน์ต่อทุกคน แสดงถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็น

อุปนิสัยที่ 7 การรู้จักฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ (Sharpen the Saw) เป็นอุปนิสัยที่จะฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ

กิจกรรมที่จะส่งเสริมให้มีอุปนิสัย 7 ประการเป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการสร้างควมไว้วางใจในตัวบุคคลก่อน ซึ่งการที่จะสร้างควมไว้วางใจได้ ต้องอาศัยการฝึกฝนให้เกิดควมสมดุและจะมีภาพลักษณ์ที่ทำให้ผู้อื่นเกิดควมไว้วางใจ ซึ่งจะนำไปสู่ การไว้วางใจระหว่างบุคคล และเมื่อบุคคลามีควมไว้วางใจกันระหว่างบุคคล ก็สามารถมอบหมายอำนาจ ในการบริหารให้แก่บุคคลหรือกลุ่มคนนั้นได้ และเมื่อคนที่รับมอบอำนาจมีความสามารถและไว้วางใจได้ ก็จะเกิดการพัฒนาควมคิดในการทำงาน ไม่ใช่ทำงานเฉพาะตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น เมื่อมีการกระจายอำนาจ และทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันก็จะเกิดผลในการบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิผลตามมา ซึ่งการพัฒนาแรงงานเพื่อให้เกิดลักษณะนิสัยดังกล่าว น่าจะช่วยให้แรงงานได้พัฒนาตนเองและสามารถที่จะเข้าใจผู้อื่นและเกื้อกูลผู้อื่นได้ (Covey, 2004) และจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้แรงงานสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งน่าจะเสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติโดยนำแนวคิดนี้มาใช้เพื่อพัฒนาตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรเอสเอ็มอี

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative learning) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในครั้งนี้ เนื่องจากการเรียนรู้ร่วมกันนั้นมุ่งส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ การเปิดใจยอมรับควมแตกต่าง การได้ทำกิจกรรมร่วมกันแล้วนำมาถกเถียง ทำให้เกิดความเข้าใจกันถึงควมแตกต่างที่มีอยู่ทำให้การทำงานร่วมกันเกิดเป็นผลดีได้ การเรียนรู้ร่วมกันนั้นองค์ประกอบที่สนับสนุนตามที่ Johnson and Johnson (1994) ระบุว่า องค์ประกอบของการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันประกอบด้วย 1. การพึ่งพาและเกื้อกูลกัน แต่ละคนในกลุ่มต้องรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนและในขณะเดียวกันก็ช่วยเหลือสมาชิกคนอื่นๆ ด้วย เพื่อประโยชน์ส่วนรวม 2. การปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด การที่สมาชิกในกลุ่มมีการพึ่งพาช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันในทางที่จะช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย 3. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ของสมาชิกแต่ละคน กลุ่มจำเป็นต้องมีระบบการตรวจสอบงานทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม เพื่อส่งเสริมให้ทุกคนได้ทำหน้าที่ของตัวเองอย่างเต็มที่ 4. การใช้ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย การเรียนรู้แบบร่วมมือจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยทักษะที่สำคัญๆ หลายประการซึ่งผู้สอนควรสอนและฝึกให้แก่ผู้เรียนเพื่อช่วยให้ดำเนินงานไปได้ 5. การวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม การเรียนรู้แบบร่วมมือจะต้องมีการวิเคราะห์กระบวนการทำงานของกลุ่มเพื่อช่วยให้กลุ่มเกิดการเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

จากปัจจัยการทำงานร่วมกันในมิติต่าง ๆ ของแรงงานต่างสัญชาติในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือ เอสเอ็มอี ที่เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ.2558 ที่ผ่านมา ผู้วิจัยมีความตั้งใจและมีความประสงค์ที่จะพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับเสริมสร้างให้แรงงานไทยและแรงงานต่างชาติมีความแตกต่างกันด้านวัฒนธรรม มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อการทำงานและอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ซึ่งในการพัฒนาแรงงานที่มีความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม เราสามารถใช้การศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อสนับสนุนและเสริมสร้างให้แรงงานมีความฉลาดทางวัฒนธรรม เพื่อให้แรงงานที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่ามีการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของแรงงานแต่ยังไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นเพื่อส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในเชิงสถาบันที่เน้นการพัฒนาแรงงานให้สามารถทำงานร่วมกันกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในเชิงสถาบันของ Boyle มาใช้ เนื่องจากเป็นโปรแกรมที่สถาบันหรือองค์กรเป็นผู้ริเริ่มจัดโปรแกรมขึ้น ซึ่งวัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ของโปรแกรมเชิงสถาบันนี้ส่วนใหญ่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล ให้มีความสามารถ ดังนั้นสถาบันจะเป็นผู้พิจารณาว่าจะพัฒนาบุคคลในด้านปัญญา ทักษะหรือเจตคติ จึงเห็นได้ว่าการที่โปรแกรมเชิงสถาบันให้ความสำคัญในระดับบุคคล ดังนั้นในการเริ่มต้นพัฒนาโปรแกรมเชิงสถาบันครั้งนี้จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาแรงงานให้สามารถทำงานร่วมกันกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นให้กับแรงงานในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังนั้นการกำหนดเนื้อหาหรือความรู้ของโปรแกรมจึงเป็นส่วนสำคัญในการวางแผนโปรแกรม ซึ่งมีความจำเป็นในการเลือกเนื้อหาวิชาการที่เหมาะสมเพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอนโดยเนื้อหาที่นำมาใช้นั้นได้ผ่านการตรวจสอบและการให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมและด้านอุปนิสัย 7 ประการ ของสตีเฟน อาร์ โควี ตลอดระยะเวลาในการพัฒนาโปรแกรม โดยมีการเรียงลำดับและผสมผสานวิธีการและเนื้อหาต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้รับบริการ

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในเชิงสถาบันเน้นการพัฒนาบุคคลและมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในตัวบุคคลทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ซึ่งในการพัฒนาโปรแกรมมีการดำเนินการเป็นขั้นตอน คือ 1. การกำหนดกลุ่มผู้รับบริการ 2. ระบุเนื้อหาวิชา 3. การกำหนดการเรียนการสอน 4. การนำแผนการสอนไปปฏิบัติ และ 5. การประเมินผลโปรแกรม ดังนั้นแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในเชิงสถาบันของ Boyle ผู้วิจัยมีความเห็นว่าสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ต้องการพัฒนาแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติให้สามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้อีกด้วย

นอกจากนี้โปรแกรมเชิงสถาบันของ Boyle ยังสอดคล้องกับแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควีที่เน้นการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงของบุคคลตามความต้องการขององค์กรและตนเองที่จะเปลี่ยนแปลงจากภายในสู่ภายนอก ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ รวมถึงการนำแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันมาปรับใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับผู้เรียนที่เป็นวัยผู้ใหญ่ ด้วยการเรียนรู้จากทักษะชีวิตและประสบการณ์การทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งประสบการณ์ของการทำงานแต่ละบุคคลมักจะมีองค์ประกอบของวัฒนธรรมในการทำงานมาเป็นสิ่งเชื่อมโยงกับมิติต่าง ๆ ของการทำงาน ที่เรียกว่า ความหลากหลายของประสบการณ์การทำงานและความแตกต่างของวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งความหลากหลายและความแตกต่างดังกล่าว เป็นปัจจัยสำคัญในการปรับตัว การทำงานร่วมกัน และการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานต่างชาติและแรงงานไทยในสถานประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอี ซึ่งเป็นคุณลักษณะของความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นที่พัฒนาขึ้นไปใช้ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรเอสเอ็มอีที่แก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกันได้อย่างด้วยความเคารพต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เกิดในองค์กร เพื่อให้เกิดการปฏิบัติต่อความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น และเพื่อให้เกิดการเคารพกติกาในการอยู่ร่วมกัน ส่งผลให้ธุรกิจดำเนินต่อไปที่เป็นกลไกผลักดันเศรษฐกิจของประเทศให้เติบโตต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ความฉลาดทางวัฒนธรรมและอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ่น อาร์ โควีมีสาระร่วมกันอย่างไร
2. โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ่น อาร์ โควีที่จะเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีลักษณะอย่างไร
3. ปัจจัยและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ่น อาร์ โควีเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์เชิงยืนยันสาระร่วมกันที่เกิดจากแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ่น อาร์ โควี
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ่น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ่น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเพื่อพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ่น อาร์ โควีเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้วิจัยมุ่งศึกษาโดยมีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา งานวิจัยนี้ดำเนินการตามเนื้อหาการเรียนรู้เรื่องความฉลาดทางวัฒนธรรม และอุปนิสัย 7 ประการ ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่ประกอบไปด้วย
 1. การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน
 2. การกำหนดเป้าหมายและ

การวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน 3. การผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน 4. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และ 5. การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ งานวิจัยนี้ดำเนินการศึกษาการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของแรงงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่อยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และ ปทุมธานี เนื่องจากเป็นเขตเศรษฐกิจซึ่งเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมที่มีจำนวนการกระจายตัวของการจ้างงานสูงสุดใน 5 ลำดับแรกขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2559) และเป็นจังหวัดที่มีแรงงานต่างสัญชาติกระจายทำงานอยู่สูงสุดใน 10 ลำดับแรก (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2559)

3. ขอบเขตด้านประชากร งานวิจัยนี้ มุ่งศึกษา แรงงานไทยและแรงงานต่างชาติที่ทำงานในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs: Small and Medium Enterprises) ที่ดำเนินกิจการในประเทศไทยโดยในองค์กรมีแรงงานที่ประกอบไปด้วยคนไทยและคนในประชาคมอาเซียน

นิยามศัพท์

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นหลักในการดำเนินกิจกรรม โดยเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ผู้เรียน ผู้สอน กิจกรรมการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ ระยะเวลาในการเรียนรู้ แหล่งความรู้และสื่อการสอน สภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษารวมถึงการวัดและประเมินผล

การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง การพัฒนากระบวนการในการดำเนินกิจกรรมการศึกษาซึ่งจัดขึ้นนอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสตีเฟ่น อาร์ โควี และแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยใช้แนวคิดการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบเชิงสถาบันของ Bolye (1981) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ คือ 1. การกำหนดกลุ่มผู้รับบริการ 2. ระบุเนื้อหาวิชา 3. การกำหนดการเรียนการสอน 4. การนำแผนการสอนไปปฏิบัติ และ 5. การประเมินผลโปรแกรม

องค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หมายถึง องค์กรเอกชน มีจำนวนพนักงาน 15-200 คน มีการดำเนินกิจการในประเทศไทยโดยมีแรงงานที่ประกอบไปด้วยแรงงานไทยและแรงงานจาก

ประชาคมอาเซียน รวมถึงเป็นองค์กรที่มีความหลากหลาย ทางภาษา ศาสนา สังคม และวัฒนธรรม ของแรงงานอยู่ร่วมกัน

แรงงาน หมายถึงแรงงานไทยและแรงงานจากประชาคมอาเซียนที่ทำงานอยู่ในองค์กรเอกชน ที่มีจำนวนพนักงาน 15-200 คนมีการดำเนินกิจการในประเทศไทย และเป็นองค์กรที่มีความหลากหลาย ทางภาษา ศาสนา สังคม และวัฒนธรรมของแรงงานอยู่ร่วมกัน

แนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ หมายถึง แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนการพัฒนา ความสามารถ เพื่อการวางแผนและฝึกฝนตนเองนำไปสู่การสื่อสารที่ดีขึ้น พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความสำเร็จและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยเริ่มจากการพึ่งพาตนเอง พึ่งพาผู้อื่น นำไปสู่ การพึ่งพาซึ่งกันและกันซึ่งจะนำไปสู่การทำงานร่วมกับผู้อื่นตามแนวคิดของสติเฟ้น อาร์ โควี ที่ได้ กำหนดอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 7 อุปนิสัย คือ 1.การมีความเป็นผู้นำตนเอง 2.การรู้จัก เริ่มต้นด้วยเป้าหมายในใจ 3.การรู้จักวางแผน 4.การคิดแบบชนะ ชนะ 5.การเข้าใจคนอื่นก่อนที่จะทำ ให้คนอื่นเข้าใจเรา 6.การรู้จักทำงานเป็นทีม 7.การรู้จักเป็นผู้ฝึกตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ความฉลาดทางวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการพัฒนาตนเอง ด้วย การเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม การเข้าใจความแตกต่างเพื่อยอมรับความแตกต่างทาง วัฒนธรรม การยอมรับความแตกต่างเพื่อเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม การเคารพความ แตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อปรับทัศนคติและพฤติกรรมของตนเอง และการปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกันกับ คนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้และสามารถทำงานร่วมกับคนต่างวัฒนธรรมได้อย่างราบรื่น

ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นหมายถึง ทักษะของแรงงานที่มีความแตกต่างกันทาง วัฒนธรรมสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1. การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน 2. การกำหนด เป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน 3. การผสมผสานประโยชน์ ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน 4. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่าง สร้างสรรค์ 5. การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน

การเรียนรู้แบบร่วมมือ หมายถึง วิธีการเรียนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีเป้าหมายในการเรียนรู้ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในกิจกรรมต่างๆ โดยมีหลักการในการเรียนรู้ คือ การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของผู้เรียนในกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์กัน อย่างใกล้ชิด สามารถตรวจสอบความรับผิดชอบของผู้เรียนและกลุ่มได้ การมีทักษะทางสังคม และ กระบวนการกลุ่ม โดยมีทัศนคติที่ดีต่อกันของผู้เรียนในกลุ่มอันเป็นปัจจัยที่ทำให้การทำงานร่วมกัน บรรลุผลสำเร็จ

ปัจจัย หมายถึง องค์ประกอบที่สนับสนุนให้การจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนประสบความสำเร็จ

เงื่อนไข หมายถึง ข้อตกลงพิเศษที่ต้องปฏิบัติตามซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสามารถส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. สาระร่วมกันที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควี จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มีสภาพการทำงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมร่วมกันในองค์กรซึ่งเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

2. โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่พัฒนาขึ้นนี้จะประโยชน์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ต้องการจัดโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันในองค์กรที่มีสถานภาพคล้ายคลึงกัน หรือองค์กรในภาคส่วนอื่นๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

3. ปัจจัยและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องที่วิเคราะห์ได้จากการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นจะเป็นประโยชน์กับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันในองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเพื่อพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควีเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ไปใช้ในการวิเคราะห์และพัฒนาเป็นเนื้อหาการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ โดยแบ่งเป็นหัวข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษานอกระบบโรงเรียน

ตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ตอนที่ 3 แนวคิดการเรียนรู้ร่วมกัน

ตอนที่ 4 แนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ (The Seven Habit of Highly Effective People)

ตอนที่ 5 แนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม

ตอนที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ตอนที่ 7 แนวคิดทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น

ตอนที่ 8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 9 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษานอกระบบโรงเรียน

ในยุคสังคมของการเรียนรู้เพื่อให้ประชากรได้รับการพัฒนาให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง การศึกษาจึงไม่ได้ถูกจำกัดเฉพาะในระบบโรงเรียนเท่านั้น นานาประเทศทั่วโลกใช้การศึกษานอกระบบโรงเรียน ให้เป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่มีหลากหลายรูปแบบมาเป็นเครื่องมือในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชากรในวัยเรียนที่พลาดโอกาสและขาดโอกาสทางการศึกษา โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนาจะใช้วิธีการศึกษานอกระบบโรงเรียน ทั้งเรื่องการอ่านออกเขียนได้ การฝึกทักษะด้านอาชีพมาตั้งแต่ปี 1960-1969 ถึงปัจจุบัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่เป็นพื้นฐาน ปรับ และ ประยุกต์ ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544)

การศึกษานอกระบบโรงเรียนมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนและสังคมที่ใช้ความรู้และภูมิปัญญาเป็นฐานในการพัฒนา ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง และคุณภาพชีวิตตามแนวทางการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนที่เกี่ยวข้องได้เกิดแรงจูงใจและมีความพร้อมในการมีส่วนร่วมเพื่อจัดกิจกรรม การศึกษา โดยมีแนวทางในการจัดการศึกษาที่ต้องกว้างขวาง ทัวถึงเป็นธรรมและมีคุณภาพเหมาะสม กับสภาพชีวิตของประชาชน พร้อมทั้งกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาต่าง ๆ รวมทั้งภาคีเครือข่าย มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ (พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบ พ.ศ. 2551)

1.1 ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2529) ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า เป็นกิจกรรม ทางการศึกษาใด ๆ ที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบนอกเหนือจากระบบในโรงเรียนภาคปกติ ทั้งนี้ไม่ว่าจะ แยกออกเป็นกิจกรรมหนึ่งต่างหาก หรือเป็นส่วนสำคัญของกิจกรรมหลักก็ตาม โดยมีความมุ่งหมาย ที่จะให้บริการต่อประชาชนได้รับการเรียนรู้ทั้งเยาวชนและผู้ใหญ่

สุรกุล เจนอบรม (2542) ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่าเป็นรูปแบบการ จัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาคน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เพราะถ้าคนเกิดการเรียนรู้ก็จะสามารถคิดเป็น สามารถคิดวิเคราะห์ แยกแยะ รู้จักการรับข่าวสารข้อมูล รู้จักการตัดสินใจ รู้จักการเลือกรวมทั้งรู้ถึง ความต้องการของตนเอง

ทองอยู่ แก้วไทรชะ (2544) ให้นิยามว่าเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จัดไว้นอกระบบปกติที่ ดำเนินการอยู่ โดยอาจจัดแยกออกไปต่างหาก หรือจัดให้เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกิจกรรมที่ใหญ่กว่า โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะตอบสนองความต้องการและความสนใจในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมาย

สุมาลี สังข์ศรี (2544) ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่าเป็นการจัดกิจกรรม การศึกษานอกระบบโรงเรียนปกติ เพื่อให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชากรนอกโรงเรียน ได้แก่ ประชากรก่อนวัยเรียน ประชากรที่อยู่ในวัยเรียนแต่พลาดโอกาสเข้าศึกษาในระดับต่าง ๆ ตลอดจน ประชากรที่มีวัยพ้นวัยเรียนในระบบโรงเรียนไปแล้วจนถึงผู้สูงอายุ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบ วิทยาลัยว่า เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมายรูปแบบวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของ บุคคลแต่ละกลุ่ม

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ได้ให้ความหมายคำว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียนหมายความว่า กิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัดและระยะเวลาเรียนหรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและหลากหลายตามสภาพความต้องการและศักยภาพในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายนั้นและมีวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อรับคุณวุฒิทางการศึกษาหรือเพื่อจัดระดับผลการเรียนรู้

อุดม เขยกิจวงศ์ (2551) การศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายความว่า กิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีรูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัดและระยะเวลาเรียนหรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและหลากหลายตามความต้องการของผู้เรียน และตามความสามารถในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายที่ต่างกันไป โดยมีวิธีการประเมินผลและการประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อรับคุณวุฒิการศึกษาหรือเพื่อจัดระดับการเรียนรู้

UNESCO (1997) ให้ความหมายการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า คือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาใด ๆ ก็ได้ที่จัดขึ้นเพื่อคนทุกช่วงวัย โดยสามารถจัดได้ทั้งในและนอกสถาบันการศึกษา กิจกรรมดังกล่าวไม่เหมือนกับการศึกษาในระบบ

European Commission (2008) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่าคือ การเรียนรู้ที่ควบคู่ไปกับการศึกษาหลักไม่มุ่งเน้นใบประกาศนียบัตร การจัดการศึกษาอาจจัดให้ในสถานที่ทำงานหรือการจัดกิจกรรมของกลุ่มประชาสังคมหรือเครือข่ายต่าง ๆ เช่น สหภาพการค้า หรือ องค์กรเยาวชนหรือเป็นการจัดเพื่อเสริมการเรียนรู้ในระบบ เช่นดนตรี ศิลปะหรือการจัดติวก่อนสอบ ก็ได้

สรุปความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายความว่า เป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่อาจเป็นหลักสูตร โปรแกรม วิชา เรื่องราวต่าง ๆ ที่จัดขึ้นนอกระบบโรงเรียนสำหรับคนทุกวัย เพื่อพัฒนาคนให้วิเคราะห์แยกแยะข้อมูลข่าวสารและรู้ความต้องการของตนเอง หรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดเฉพาะเพื่อสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย โดยเนื้อหาสาระที่จัดให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหา และเนื้อหาที่มีความหลากหลายทั้งด้านวิชาการ การดำรงชีวิต ศิลปะ งานฝีมือ รวมไปถึงเนื้อหาเพื่อพัฒนาด้านอาชีพ เป็นต้น

1.2 หลักการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน

อุดม เขยกิจวงศ์ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า นักการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้ช่วยกันพิจารณา

แนวคิดต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นปรัชญาการศึกษาของระบบโรงเรียน เพื่อนำไปปฏิบัติอย่างมีแนวทางและส่งผลอย่างแท้จริงซึ่งปรัชญาการศึกษาตามแนวคิดนี้ ได้แก่

1. การมุ่งส่งเสริมและปลูกฝังให้คน "คิดเป็น" เพราะคนคิดเป็นนั้นสามารถปรับปรุงตัวเองหรือสังคมสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอให้ผสมกลมกลืนได้ อันจะทำให้เกิดความสุขในชีวิต เนื่องจากคนคิดเป็นนั้นจะมองเห็นทางออกของปัญหาให้เหมาะสมกับตนเองและสังคม หากเกิดอุปสรรคก็ไม่ย่อท้อและยอมรับความจริงได้ แต่ความพอใจหรือความต้องการในชีวิตของแต่ละบุคคลนั้นไม่เหมือนกัน ซึ่งสุดแท้แต่ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล จึงต้องเข้าใจขึ้นความต้องการของมาส์โลว์

2. การส่งเสริมความเป็นธรรมในการศึกษา แนวคิดนี้เกิดจากความเชื่อเรื่องสิทธิมนุษยชนในด้านการศึกษา ซึ่งมีอยู่ 2 ประเภทคือ สิทธิที่จะได้รับการศึกษา และสิทธิที่จะได้รับความเสมอภาคในโอกาสเนื่องมาจากการศึกษา เนื่องจากในสังคมนั้นมีความแตกต่างกันในด้านฐานะ อายุ ความรับผิดชอบ การจัดการศึกษาจึงต้องคำนึงถึงความเท่าเทียมให้ทุกคนเข้าถึงได้

3. การคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย สภาพภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม อาชีพ ความสนใจ ระดับการศึกษา ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งการศึกษานอกโรงเรียนจะให้บริการเป็นเครื่องมือในการที่จะส่งเสริมให้ผู้รับบริการในแต่ละชุมชนเตรียมตัวรับกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ให้ตอบสนองต่อท้องถิ่นที่แตกต่างกัน การจัดการศึกษาที่สร้างขึ้นมาจากเฉพาะหน้าจึงไม่จำเป็นต้องเหมือนกันในทุกภูมิภาค

อุ้นตา นพคุณ (2546) ได้กล่าวถึงแนวความคิดและหลักการศึกษานอกโรงเรียนได้ ดังนี้

1. เชื่อในความสามารถของบุคคล ที่จะเป็นที่พึ่งแห่งตนได้ การศึกษานอกโรงเรียนจึงควรจัดรูปแบบของกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์ให้กับบุคคลที่จะสามารถช่วยเหลือตนเองได้

2. เชื่อในพลังซ่อนเร้นของบุคคลที่ควรได้รับการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติและพฤติกรรม

3. เชื่อในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง หากไม่เป็นเช่นนั้นแล้วประชาชนก็จะไม่สนใจเข้ารับการศึกษา เช่นเดียวกับการที่ต้องการให้รัฐบาลช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ แต่ก็ไม่ได้รับการตอบสนอง ทำให้ประชาชนเกิดความเฉยชาในที่สุด

4. การใช้ทรัพยากรในชุมชนให้มากที่สุดเพื่อความประหยัดและมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรในชุมชนได้แก่ วัตถุและธรรมชาติ ที่เป็นป่าไม้ แร่ธาตุ เครื่องมือ ความรู้จากบุคคล แรงงาน กำลังความคิดต่าง ๆ รวมทั้งสถาบันทางสังคมในชุมชน

5. การปฏิบัติงานร่วมกันในท้องถิ่นในการจัดโครงการการเรียนรู้
6. การดำเนินการจัดการเรียนรู้ด้วยหลักประชาธิปไตย ให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมในการวางแผน ตัดสินใจ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้
7. การศึกษาเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมและจริยธรรมในชุมชน การพัฒนานั้นควรคำนึงถึงผลกระทบที่จะทำลายวัฒนธรรมสิ่งที่ตั้งงามในชุมชนด้วยหรือไม่
8. การศึกษาร่วมกันระหว่างเด็กและผู้ใหญ่ เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เด็กได้เติบโตและมีพัฒนาการ เด็กจะเรียนรู้ได้ดีหากมีผู้ใหญ่เรียนรู้ไปด้วย
9. ความเป็นธรรมในการศึกษา ที่ให้ทุกคนมีสิทธิ์ในการได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียม โดยไม่คำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจ เพศหรืออายุ
10. ความรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิตประจำวัน เพื่อแก้ไขปัญหาในการดำรงชีวิตประจำวันโดยการจัดการเรียนรู้โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างคณะครู ผู้ปกครอง นักเรียนและเจ้าหน้าที่รัฐบาล
11. การจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่น หลากหลาย สอดคล้องกับสภาพชุมชน
12. การให้การศึกษาคำนึงถึงระดับความรู้ความสามารถของผู้เรียน
13. การให้การศึกษโดยการลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่แท้จริง

Coombs (1973) เสนอแนวคิดและหลักการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้เป็น 4 ประเภทคือ

1. ให้การจัดการศึกษาพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาให้กับประชาชนในชนบทสามารถอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น อีกทั้งยังมีความเข้าใจขั้นต้นด้านวิทยาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม
2. ให้การจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงชีวิตครอบครัว เป็นการเสริมความรู้ ทักษะและเจตคติในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของครอบครัว เช่นสุขภาพอนามัย โภชนาการ การดูแลบ้านเรือน การเลี้ยงดูเด็กการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย เป็นต้น
3. การศึกษาเพื่อปรับปรุงชุมชน เป็นการพัฒนาประชาชนให้สามารถปรับปรุงชุมชนของตนได้ ให้มีความรู้ในเรื่องสหกรณ์ การจัดทำโครงการของชุมชนได้
4. การศึกษาเพื่อฝึกอาชีพ เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ กิจกรรมที่ให้ประชาชนมีอาชีพรายได้ ทั้งนี้เพื่อความอยู่ที่ดีขึ้น

สรุปว่าการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้นมีหลักเพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐานและการอาชีพรวมทั้งการสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับบริบทของสังคม โดยผู้จัดการศึกษาดังกล่าวมุ่งหวังให้คนคิดเป็น มีความเป็นธรรมในการจัดการศึกษาและคำนึงถึงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของบุคคลด้วย

1.3 แนวทางในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย (2552) ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาให้กับประชาชนนอกระบบโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิตออกเป็น 4 แนวทางดังนี้

1. การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายนอกระบบโรงเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาพื้นฐานตามความสนใจและตามความต้องการอย่างมีคุณภาพและทั่วถึงด้วยวิธีการที่เหมาะสม ให้กลุ่มเป้าหมาย โดยจัดให้มีการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาเข้ากับวิถีชีวิต เน้นการคิดทำ จำ แก้ปัญหาและพัฒนา

2. การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการอาชีพ เพื่อแก้ปัญหาการว่างงานและสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจชุมชน มีการจัดออกเป็น 4 แนวทาง คือ

2.1 การฝึกทักษะอาชีพ เป็นหลักสูตรระยะสั้นสายอาชีพ เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน ให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานในอาชีพ

2.2 การเข้าสู่อาชีพ เป็นการพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้สามารถคิด วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่อาชีพ

2.3 การพัฒนาอาชีพ เป็นการส่งเสริมความรู้และประสบการณ์แก่กลุ่มผู้ที่มีอาชีพประเภทเดียวกัน ให้สามารถพัฒนาปริมาณและคุณภาพผลผลิตเข้าสู่การจำหน่ายมีรายได้เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม

2.4 การพัฒนาด้วยเทคโนโลยี เป็นการให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่ต้องการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาอาชีพและศักยภาพแก่ตนเองและกลุ่ม

3. การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข 4 ด้านคือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ด้านจริยธรรม ค่านิยม และ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยกำหนดให้สถานศึกษาควรมีหลักในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต โดยให้ยึดกลุ่มเป้าหมาย ยึดทักษะชีวิตพื้นฐานที่จำเป็น 4 ด้าน ยึดประเด็นปัญหาในชุมชนท้องถิ่น และยึดนโยบายรัฐหรือเอกลักษณ์ของชาติเป็นหลัก สำหรับรูปแบบการจัดกิจกรรมทักษะชีวิตสามารถจัดในรูปแบบกลุ่มสนใจ เข้าค่าย การอบรมประชาชน และการจัดกิจกรรมชุมชน การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน

4. การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถและศักยภาพของคนในชุมชนและทุกภาคส่วนในชุมชนให้ร่วมกันรับผิดชอบและเห็นความสำคัญในการฟื้นฟูพัฒนาสังคมและชุมชนของตนเอง โดยหน่วยงานสถานศึกษาของกรมการศึกษานอกโรงเรียนต้องให้ความสำคัญต่อการใช้กระบวนการศึกษาเข้ามาดำเนินการและกำหนดแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมพัฒนาสังคมและชุมชนใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านศิลปวัฒนธรรมและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้พยายามเชื่อมโยงหรือบูรณาการทั้ง 4 กิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงในชีวิตและสังคมของผู้เรียน

สรุปว่าแนวทางการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้นต้องคำนึงถึงความสอดคล้องของบริบทชุมชนเพื่อให้คนมีความรู้ มีทัศนคติและพฤติกรรมที่เหมาะสม มีความทั่วถึงโดยคำนึงถึงความประหยัดด้านทรัพยากร การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม และเป้าหมายในการจัดการศึกษานอกระบบนั้นก็เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้และเกิดการพัฒนาต่อประเทศในทุก ๆ ด้าน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

1.4 เป้าหมายการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน

อาชัญญา รัตนอุบล (2550) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ดังนี้

1. เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็นการพัฒนาความสามารถให้กับประชาชนของประเทศให้มีความรู้เพื่อเป็นพื้นฐานในความเข้าใจเรื่องการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจและการเมือง อีกทั้งการมีความรู้ความเข้าใจและสามารถดูแลตนเองให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ ในการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองต่อการพัฒนาของประเทศต่อไป โดยประชาชนผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ ที่ประกอบด้วย

1.1 การเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งนอกเหนือจากการอ่านออกเขียนได้ ยังรวมไปถึงเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น ด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง การดูแลสุขภาพ เพื่อยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของบุคคลและชุมชนให้ดีขึ้น

1.2 การเพิ่มพูนทัศนคติในทางที่ดี ในการประกอบอาชีพ การมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม ชุมชน เช่นการมีความซื่อสัตย์ การรู้จักบทบาทหน้าที่ การเคารพสิทธิของผู้อื่น

1.3 การเพิ่มพูนทักษะในชีวิต ทั้งในด้านการประกอบอาชีพและด้านการดำรงชีวิต เพื่อให้ตนเองมีความสามารถที่จะสนับสนุนตลาดแรงงาน ในการเป็นกลไกที่ช่วยให้การพัฒนาตลาดแรงงานมีการแข่งขันที่ดี มีสินค้าและบริการที่แข่งขันได้ มีการประหยัดเวลาและทรัพยากร ทำให้การพัฒนาสังคม เป็นไปด้วยดี

2. เพื่อการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

โดยทั่วไปแล้วประชาชนอาศัยอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ประกอบด้วยทรัพยากร 3 ประเภทคือ พื้นดินและแร่ธาตุ น้ำ และอากาศ ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญ ประชาชนต้องเรียนรู้ในการตระหนักที่จะช่วยกันปกป้อง รักษา รวมไปถึงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

3. เพื่อการส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษา

การมีความเท่าเทียมเป็นหัวใจหลักของประชาธิปไตย การศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ช่วยให้ประชาชนทุกเพศ ทุกวัยและทุกสังคม ได้เข้าถึงการศึกษาและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเท่าเทียม และเกิดความรู้ ความสามารถ ในการช่วยเหลือตนเองและสังคมต่อไป

4. เพื่อการส่งเสริมศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดีงามของประเทศ

การที่สังคมในปัจจุบันเจริญในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้ประชาชนห่างเหินจากประเพณีและวัฒนธรรมที่ดีงามของชาติ การศึกษานอกระบบโรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านประวัติศาสตร์ ด้านศิลปะประจำท้องถิ่น การศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการสืบทอดประวัติศาสตร์และประเพณีอันดีงามให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุข

5. เพื่อการส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน

การที่อยู่ร่วมกันในสังคม หมู่คณะ จำเป็นต้องมีความเป็นประชาธิปไตยในการจัดสรรหน้าที่ รู้จักการปรับตัว รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ปฏิบัติตนตามหน้าที่และเคารพสิทธิของผู้อื่น การศึกษานอกระบบโรงเรียนช่วยให้ประชาชนได้รู้จักคิด วิพากษ์ วิเคราะห์ปัญหา และตัดสินใจภายใต้การเป็นประชาธิปไตยได้อย่างเหมาะสม

6. เพื่อการพัฒนาจิตใจ

การศึกษานอกระบบโรงเรียนช่วยบุคคลใช้ชีวิตอย่างสมบูรณ์ ใช้เวลาว่างเพื่อการพักผ่อน อ่านหนังสือที่สนใจ รับประทานอาหารที่ชื่นชอบ ได้เรียนรู้วิธีการในการผ่อนคลายความตึงเครียดในชีวิต อีกทั้งยังสนับสนุนให้ประชาชนรู้จักพัฒนาจิตใจของตนเองให้มีทัศนคติ มีค่านิยมที่เหมาะสม มีความเชื่อและความเข้าใจในเรื่องความดีงาม ตลอดจนสามารถวินิจฉัย ตัดสินใจและเข้าใจสถานการณ์ความเป็นไปรอบตัวได้อย่างถูกต้อง

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2552) ได้ระบุเป้าหมายของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ไว้ว่าต้องมีเป้าหมายเพื่อความเสมอภาคในการเข้าถึงและได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวาง ทัวถึง เป็นธรรมและมีคุณภาพเหมาะสมกับสภาพชีวิตของประชาชน มีการกระจายอำนาจแก่สถานศึกษาและการให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนและสังคมที่ใช้ความรู้และภูมิปัญญาเป็นฐานในการพัฒนา ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมสิ่งแวดล้อม ความมั่นคง และคุณภาพชีวิต ทั้งนี้ ตามแนวทางการพัฒนาประเทศ และภาคีเครือข่ายเกิดแรงจูงใจและความพร้อมในการมีส่วนร่วมเพื่อจัดกิจกรรมการศึกษา

สรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของการศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการศึกษาที่จัดให้กับทุกเพศ ทุกวัย ทุกฐานะและทุกพื้นที่อย่างเสมอภาค ให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาประชาชนของประเทศให้มีคุณภาพ มีความรู้ที่เท่าทันและมีความสามารถในการดำรงชีวิตและอาชีพ ดูแลจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีความสุขในการดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม มีหน้าที่และบทบาทที่ถูกต้องและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างเท่าเทียม มีความสมดุลในชีวิต

ตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

2.1 ความหมายของโปรแกรมทางการศึกษา

นิสา ชูโต (2538) ให้ความหมายไว้ว่า โปรแกรมหมายถึงความคิด หรือแนวทาง กิจกรรม หรือผลรวมที่เกิดจากกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโปรแกรมนั้น ๆ มีการวางแผนคิดที่เป็นตัวกำหนด กิจกรรมหรือชุดของกิจกรรมอย่างเป็นขั้นตอน มีงบประมาณและระยะเวลาในการดำเนินการเพื่อให้โปรแกรมสำเร็จ

อุ๋นตา นพคุณ (2546) ได้ให้ความหมายของคำว่าโปรแกรมไว้ว่า คืองานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นโปรแกรมจึงมีความสัมพันธ์กับเวลา มีการพัฒนา ประเมินผล เพื่อการคงอยู่ของกิจกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญของโปรแกรม

Schroeder (1980) ให้ความหมายของโปรแกรกดังนี้ 1) โปรแกรมเป็นกิจกรรมทั้งหมดของประเทศหนึ่ง ๆ ที่ตอบสนองต่อการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน 2) โปรแกรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นขององค์กรหนึ่ง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อตอบสนองเป้าหมายการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน 3) โปรแกรมเป็นกิจกรรมทั้งหมดของประชาชนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่จัดขึ้นเพื่อตอบสนองเป้าหมายการศึกษานอกระบบโรงเรียน 4) โปรแกรมเป็นกิจกรรมทั้งหมดของวัตถุประสงค์เรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เปิดสอนในระยะสั้น ๆ

Boyle (1981) ความหมายของโปรแกรม หมายถึงสิ่งที่เกิดจากกิจกรรมการวางโปรแกรม ที่ประกอบด้วยวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผน การสอน การประเมินและการรายงานผล

Boone (1992) ให้ความหมายของโปรแกรมหรือคำว่า การวางโปรแกรม (Programming) คือความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับองค์กรทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน ในการวางแผนการสร้างแผนการเรียนรู้ การปฏิบัติงานการเรียนรู้ การประเมินผลและความรับผิดชอบต่อโปรแกรมในกรณีความหมายของโปรแกรมหรือการวางแผนโปรแกรมนั้น Boone (1992) ได้กล่าวถึงเรื่องของความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับนักการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนเรื่องการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative learning) หรือการให้ผู้เรียนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม (People's participation) การที่โปรแกรมให้ความสำคัญเรื่องความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับนักการศึกษานอกระบบโรงเรียน หรือองค์กรทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน คือลักษณะเด่นที่ทำให้โปรแกรมมีความหมายกว้างกว่าหลักสูตร

กล่าวโดยสรุปความหมายของโปรแกรมคือชุดของกิจกรรมที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องที่ประกอบด้วยวางแผน การพัฒนาและการสอน การประเมินผล ด้วยการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์กับเวลา ต้องกระทำในสถานที่ใดสถานที่หนึ่ง และโปรแกรมมีความหมายกว้างขวางกว่าหลักสูตร

2.2 การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

การพัฒนาโปรแกรมนั้นมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้พัฒนาแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมขึ้น ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากระบวนการพัฒนาโปรแกรมดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 กระบวนการในการพัฒนาโปรแกรมของ Knowles (1980)

Knowles (1980) ได้สร้างกระบวนการพัฒนาโปรแกรมของ เน้นที่การส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จจากการเรียนรู้ด้วยการขึ้นำตนเอง ที่ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดบรรยากาศที่มีความเป็นกันเอง ให้ความยอมรับในความแตกต่างและความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคล สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนและผู้สอน และระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยกัน

2. การวางแผนเรื่องกลุ่มผู้เรียนให้มีขนาดที่เหมาะสม

3. การช่วยเหลือให้ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง

4. การช่วยให้ผู้เรียนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้ที่เป็นจริงได้

5. การช่วยให้ผู้เรียนเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตัวเองและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้

6. การที่ผู้เรียนดำเนินการเรียนรู้โดยมีผู้สอนเป็นผู้อำนวยการความสะดวก เป็นที่ปรึกษาเมื่อต้องการ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจในการเรียนรู้ของตนเอง

7. การประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน ทั้งก่อนการเรียนและระหว่างการเรียน โดยร่วมผู้จัดและผู้เรียนร่วมกันกำหนดวิธีการในการประเมิน ผู้เรียนได้ประเมินการเรียนรู้ของตนเองเป็นระยะ ๆ และนำไปปรับปรุงวิธีการเรียนรู้ของตนเอง ทำให้วงจรการเรียนรู้สามารถวนกลับไปขั้นตอนที่ 3 ได้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้

2.2.2 กระบวนการในการพัฒนาโปรแกรมของ Boone (1985)

Boone (1985) ได้นำเสนอกระบวนการในการพัฒนาโปรแกรมไว้ 3 ขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผน

1.1 องค์กรกับกระบวนการปรับเปลี่ยน

- 1.1.1 ความเข้าใจและข้อตกลงต่อหน้าที่องค์กร ปรัชญา วัตถุประสงค์
- 1.1.2 ความเข้าใจและข้อตกลงต่อโครงสร้างองค์กร บทบาท ความสัมพันธ์
- 1.1.3 ความรู้และทักษะในกระบวนการดำเนินงานขององค์กร การดูแล
การพัฒนาพนักงาน การประเมินและการรายงานผล
- 1.1.4 ความเข้าใจและข้อตกลงต่อกรอบแนวคิดในการพัฒนาโปรแกรมที่ได้
ทดสอบแล้ว
- 1.1.5 ความเข้าใจและข้อตกลงต่อการปรับเปลี่ยนองค์กรอย่างต่อเนื่อง

1.2 การเชื่อมโยงระหว่างองค์กรกับชุมชน

- 1.2.1 การศึกษา วิเคราะห์ การวางผังสาธารณองค์กร
- 1.2.2 การระบुकลุ่มสาธารณะเป้าหมาย
- 1.2.3 การระบุผู้นำกลุ่มและการประสานงานกับผู้นำ
- 1.2.4 การระบुकวามร่วมมือ การประเมิน และการวิเคราะห์ความต้องการ
ของประชาชน

2. การสร้างและการนำโปรแกรมไปปฏิบัติ

2.1 การสร้างโปรแกรม

- 2.1.1 การแปรความต้องการที่แสดงออกให้เป็นความต้องการมหภาค
- 2.1.2 การแปรความต้องการมหภาคให้เป็นวัตถุประสงค์มหภาค
- 2.1.3 การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้และกลยุทธ์การศึกษาทั่วไป
- 2.1.4 กำหนดผลลัพธ์มหภาคของแผนที่ได้วางไว้

2.2 การนำโปรแกรมไปปฏิบัติ

- 2.2.1 การพัฒนาแผนปฏิบัติการโดยการแปรความต้องการให้เป็น
วัตถุประสงค์การสอนการกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้แก่วัตถุประสงค์แต่ละอันและการพัฒนา
แผนเพื่อประเมินผลผู้เรียนและประสบการณ์การเรียนรู้

2.2.2 พัฒนาและปฏิบัติตามกลยุทธ์และเทคนิคเพื่อให้แผนปฏิบัติเป็นที่รู้จัก

2.2.3 พัฒนาและติดตามแผนเพื่อสรรหาและฝึกอบรมทรัพยากรที่เป็น
ผู้เรียนและผู้ผู้นำ

2.2.4 ฝ้าสังเกตและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน

3. การประเมินผลและความรับผิดชอบในการรายงานผล

3.1 การประเมินและวัดผลโปรแกรม

3.2 ประเมินปัจจัยนำเข้าโปรแกรม

3.3 นำข้อมูลย้อนกลับเพื่อทบทวนโปรแกรม ปรับเปลี่ยนองค์กรและเพื่อความ
รับผิดชอบที่มีต่อสาธารณชน องค์กรแม่ แหล่งเงินทุน วิชาชีพ และการบริหารจัดการ

2.2.3 กระบวนการในการพัฒนาโปรแกรมของ Boyle (1981)

Boyle (1981) ได้นำเสนอหลักการในการพัฒนาโปรแกรมไว้ 15 ประการ เพื่อเป็น
แนวทางสำหรับนักพัฒนาโปรแกรมได้นำไปจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่ประกอบด้วย

1. การสร้างปรัชญาพื้นฐานในการพัฒนาโปรแกรม

2. การวิเคราะห์สถานการณ์ ปัญหา และความต้องการต่าง ๆ และสิ่งที่เป็นกังวล
ของประชาชนและชุมชนนั้น ๆ

3. การเข้ามามีส่วนร่วมของผู้รับบริการ

4. การคำนึงถึงระดับความรู้ และระดับของการพัฒนาในสังคมของผู้รับบริการ

5. การสำรวจและวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายของโปรแกรม

6. การคำนึงถึงเงื่อนไขของบุคคลและสถาบัน

7. การกำหนดและจัดเรียงความสำคัญของโปรแกรม

8. การเข้าใจระดับของความยืดหยุ่นของโปรแกรมที่วางแผนไว้แล้ว

9. การเข้าใจสถานการณ์ของเชิงกฎระเบียบและการสนับสนุนจากอำนาจที่เป็น
ทางการและไม่เป็นทางการ

10. การเลือกและดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

11. การกำหนดการออกแบบการเรียนการสอนที่รวมถึง วิธีการที่เหมาะสม เทคนิค และอุปกรณ์
12. การใช้การประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ
13. การได้รับทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนโปรแกรม
14. การกำหนดประสิทธิผลและผลลัพธ์และผลกระทบ
15. การสื่อสารถึงคุณค่าของโปรแกรมไปยังผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจที่เหมาะสม

นอกจากนี้ Boyle (1981) ยังได้เสนอกระบวนการในการพัฒนาโปรแกรมไว้ ตามประเภทของโปรแกรมที่ประกอบด้วย โปรแกรมเชิงพัฒนา โปรแกรมเชิงสถาบันและโปรแกรมเชิงสารสนเทศ ดังนี้

2.2.3.1 กระบวนการในการพัฒนาโปรแกรมเชิงพัฒนา

โปรแกรมเชิงพัฒนา เริ่มต้นที่การทำความเข้าใจกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนที่อาจไม่ชัดเจนในเบื้องต้น จึงต้องมีความยืดหยุ่นในการดำเนินการที่อาจพบเห็นข้อมูลที่มากขึ้นและนำมาปรับให้เหมาะสม ดังนั้นแต่ละขั้นตอนของการดำเนินโปรแกรมอาจแยกกันไม่ได้ชัดเจน โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดพื้นฐานสำหรับการพัฒนาโปรแกรม

ผู้พัฒนาโปรแกรมควรมีความแน่วแน่ในความเชื่อเชิงปรัชญาการศึกษาของระบบ

โรงเรียน เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาโปรแกรม เป็นความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ธรรมชาติของผู้เรียน ผู้สอน และกระบวนการพัฒนาโปรแกรม ซึ่งการวางนโยบายของโปรแกรมต้องเป็นที่เข้าใจอย่างชัดเจนในบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1. กำหนดปรัชญาพื้นฐานของโปรแกรมและนำมาใช้ในการวางแผน
2. พิจารณา วิธีการจัดการเรียนการสอน ลักษณะของผู้เรียนและผู้สอน และรายละเอียดต่าง ๆ ของโปรแกรมให้มีความสอดคล้องกับปรัชญาของโปรแกรม
3. พิจารณาเรื่องนโยบาย ระเบียบแนวทางการปฏิบัติและทำความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากรที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการดำเนินโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์ของชุมชนและกลุ่มผู้รับบริการ

ในขั้นตอนนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในอดีต ปัจจุบันและอนาคตเพื่อทำความเข้าใจสถานการณ์ข้อมูลที่ควรสนใจซึ่งอาจจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มผู้รับบริการและชุมชน จากเอกสารของสถาบันที่เกี่ยวข้องจากเอกสารวิชาการ ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ประกอบกันช่วยให้เข้าใจชุมชนและกลุ่มผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้อาจจะใช้วิธีพบปะกับกลุ่มผู้รับบริการ เพื่อเข้าใจปัญหาความต้องการและความเป็นไปได้ของการพัฒนาโปรแกรม นอกจากนี้ควรศึกษาโปรแกรมของหน่วยงานองค์กรอื่นที่ดำเนินการ สรุปได้ดังนี้

1. การสังเกตและรวบรวมข้อมูลของสภาพปัจจุบันและอดีตของชุมชน นำมาวิเคราะห์ เช่น ข้อมูลด้านประชากร พื้นที่ ลักษณะของชุมชนและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับชุมชน
2. การสอบถามเพื่อศึกษาข้อมูลด้านบุคคล กลุ่ม และองค์กรเพื่อให้ได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ของชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลเกี่ยวกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรม
3. การศึกษาทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อนำมาจัดสรรให้เหมาะสมในการดำเนินโปรแกรมบุคคลที่สามารถให้ความร่วมมือด้านแรงงานหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 3 การพิจารณาผลลัพธ์ที่ต้องการจากการพัฒนาโปรแกรม

ในขั้นตอนนี้เป็นการกำหนดผลของสิ่งที่ต้องการจะให้เกิดจากการพัฒนาโปรแกรม โดยกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างกว้างๆ ก่อน ซึ่งผลลัพธ์นี้จะต้องให้สอดคล้องกับสถานการณ์ หลังจากนั้นนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์เฉพาะ ที่ระบุการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาที่ต้องการให้เกิดขึ้นต่อบุคคลเป้าหมายร่วมในโปรแกรม อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์โดยรวมที่สำคัญ คือ ควรระบุให้ได้ว่าบุคคลผู้ร่วมโปรแกรมต้องเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาอย่างน้อยที่สุดในด้านความรู้ เจตคติ และด้านทักษะ เท่าใดหรืออาจจะระบุปริมาณเนื้อหาความรู้ที่ต้องการสอน โดยในการตรวจสอบ ควรตรวจสอบทั้งวัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะให้แน่ใจว่ามีลักษณะดังนี้ คือ ต้องสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์สถานการณ์ และประโยชน์ของโปรแกรมจะตกอยู่กับกลุ่มเป้าหมาย ผลลัพธ์และประโยชน์ดังกล่าวเกิดจากกิจกรรมของโปรแกรมที่วางไว้ และผลลัพธ์เหล่านั้นแม้เป็นเป้าหมายกลางของกลุ่มแต่ก็ควรยอมรับและยึดหยุ่นตามความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. การให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เข้ามามีส่วนร่วมคัดสรรความต้องการและปัญหา เพื่อกำหนดเป็นผลลัพธ์ของโปรแกรมที่ต้องการ ซึ่งผลลัพธ์นั้นควรเป็นการพัฒนาในด้านสังคม เศรษฐกิจหรือ

สิ่งแวดล้อม การวิเคราะห์ความต้องการและปัญหานั้นอาจดำเนินการโดยการปรึกษาร่วมกันกับกลุ่มผู้รับบริการ

2. การกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการและพัฒนาให้เป็นเป้าหมายเฉพาะ เป็นการระบุอย่างเป็นขั้นตอนตั้งแต่ความรู้พื้นฐานที่ผู้รับบริการจำเป็นต้องได้รับ การกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้และสิ่งที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อาจเป็นเรื่องทักษะหรือความเชื่อ และการทดสอบระดับความรู้ก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม

3. การจัดเรียงผลที่ต้องการจากการพัฒนาโปรแกรมที่ประกอบด้วย 1) ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์เฉพาะและความต้องการและปัญหา 2) ความเหมาะสมของทรัพยากรที่สนับสนุนการดำเนินโปรแกรม เช่น งบประมาณ เวลา 3) ผลลัพธ์ที่ดีต่อโดยรวม และเหมาะสมกับแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันด้วย

4. การจัดเรียงลำดับความสำคัญของโปรแกรม โดยใช้เกณฑ์เรื่องความจำเป็นและความเร่งด่วน ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากบุคคล และชุมชน

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดแหล่งทรัพยากรและการสนับสนุน

ในขั้นตอนนี้ควรพิจารณาความเพียงพอของทรัพยากรด้านการเงิน กำลังคน อุปกรณ์ เครื่องมือและความพร้อมใช้ของทรัพยากรด้วย นอกจากนี้ยังควรกำหนดบุคคลที่มีความรู้สาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมรวมทั้งตรวจสอบว่า ผู้นำของโปรแกรมมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศให้กับโปรแกรม ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การพิจารณาถึงความเหมาะสมและความพร้อมต่อการใช้งานของทรัพยากร เช่น คน งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์

2. การกำหนดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาต่าง ๆ ที่ช่วยให้โปรแกรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. การพิจารณาถึงความสามารถในการมีเวลาที่เพียงพอในการเข้าร่วมของผู้นำโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 5 การพัฒนาแผนการสอน

ขั้นตอนนี้เป็นการพิจารณาเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับเรียงตามลำดับของประสบการณ์การเรียนรู้โดยมีข้อมูลประกอบการพิจารณาคือภูมิหลังที่อาจจะแตกต่างกันของผู้เรียนเช่น ประสบการณ์เดิม ระดับการศึกษา สถานะทางสังคม เป็นต้น นอกจากนั้นควรพิจารณาการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสมกับลักษณะและภูมิหลังของกลุ่มเป้าหมาย พิจารณา

เลือกวิธีการ แล้วจึงเลือกเทคนิคของกิจกรรม กำหนดอุปกรณ์ เครื่องมือตามความเหมาะสม และ กำหนดบทบาทของคณะเจ้าหน้าที่ตามแผนการสอน สรุปได้ดังนี้

1. การพิจารณาถึงพื้นฐาน ประสบการณ์ ระดับการศึกษา สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ ของผู้เรียน เพื่อจัดเนื้อหาให้เหมาะสม อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของโปรแกรม

2. การกำหนดบทบาทของนักพัฒนาโปรแกรมในการเข้าร่วมในกระบวนการเรียนรู้กับผู้เรียน

3. การกำหนดวิธีการเรียนการสอน พร้อมทั้งกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโปรแกรม ที่อาจเป็นการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การปรึกษารายบุคคล หรือวิธีการ หลาย ๆ อย่างร่วมกัน การพิจารณาถึงการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เมื่อสถานการณ์อำนวย ที่สอดคล้อง กับทฤษฎี

4. การกำหนดหน้าที่ของคณะผู้จัดโปรแกรมและวิทยากร

5. การกำหนดและพัฒนาเอกสารให้พร้อมพร้อมทั้งกำหนดเวลาเพื่อนำเสนอโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 6 การปฏิบัติการโปรแกรม

ขั้นตอนนี้ เป็นการเลือกกิจกรรมที่จะปฏิบัติ มีข้อควรพิจารณา 3 ประเด็นคือ การกระตุ้น ความสนใจให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการและเป็นกิจกรรมเสริมที่ใช้ ติดตามโปรแกรมอย่างเพียงพอ โดยดำเนินกิจกรรมในลักษณะที่มีความต่อเนื่องเพื่อประสิทธิภาพใน การเรียนรู้ และรวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรค เพื่อปรับแผนการปฏิบัติได้ตามความจำเป็น สรุปได้ ดังนี้

1. กำหนดเนื้อหา กิจกรรมและสถานการณ์ เพื่อสร้างความสนใจ เพื่อให้เกิดความสำเร็จจาก การเรียนรู้ และเพื่อให้ติดตามผลได้

2. การดำเนินการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมและมีความต่อเนื่อง

3. การจัดทำปฏิทินกิจกรรมเพื่อให้เห็นภาพรวมของกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชาสัมพันธ์ การจัดทำเอกสาร การประสานงานกับวิทยากร และการลำดับกิจกรรมที่จัดขึ้น ปฏิทินนี้ควรมีเนื้อหา ที่ประกอบด้วย

1) กิจกรรมที่เรียงลำดับเวลา

2) ผู้รับผิดชอบแต่ละฝ่ายและเวลาในการเตรียมการ

4. การนำโปรแกรมไปดำเนินการ ที่มีการปรับปรุง ในระหว่างกระบวนการของโปรแกรม เพื่อให้ได้โปรแกรมที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 7 ความน่าเชื่อถือของทรัพยากร

ในระหว่างการดำเนินการ การประเมินโปรแกรมในแง่มุมต่างๆ มีประโยชน์ต่อกระบวนการพัฒนาโปรแกรมตั้งแต่ต้นจนจบโปรแกรม ผู้จัดโปรแกรมควรจัดให้มีการประเมินในทุกขั้นตอน ซึ่งในการประเมินดังกล่าวจำเป็นต้องมีการเตรียมประเด็นและตัวชี้วัดซึ่งต้องรวบรวมเกณฑ์ที่ใช้ประกอบในการพิจารณา เครื่องมือและผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งรูปแบบและเทคนิคการประเมินขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่นวัตถุประสงค์ของโปรแกรมหรือการใช้ประโยชน์ของผลการประเมินหรือผู้รับผิดชอบการประเมิน เป็นต้น สรุปได้ดังนี้

1. การวางแผนให้มีการประเมินผลทุกขั้นตอน เช่น ประเมินแผนการสอนก่อนนำไปดำเนินการ การประเมินความก้าวหน้าและคุณภาพของโปรแกรมระหว่างปฏิบัติงานและการวางแผนเพื่อประเมินผลในขั้นตอนสุดท้าย
2. การระบุเป้าหมายของการประเมิน
3. การกำหนดมิติของการประเมิน เช่นด้านประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผล
4. การกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินโปรแกรม อาจกำหนดเป็นตัวชี้วัด การระบุว่าจะประเมินด้วยการเก็บข้อมูลอย่างไร เช่น การประเมินด้วยเอกสารและการสังเกตประกอบกัน
5. การกำหนดหลักฐานของการประเมิน การเก็บข้อมูลในการประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินและการอภิปรายผล
6. การประเมินผลและกำหนดผู้รับทราบผลของการประเมิน

ขั้นตอนที่ 8 การรายงานคุณค่าของโปรแกรม

ขั้นตอนนี้สามารถทำได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับบุคคลที่ต้องมีส่วนรับรู้รายงานนี้ ซึ่งมีหลายระดับ ตั้งแต่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรม หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้สนับสนุน โดยเนื้อหาของรายงานเป็นได้ตั้งแต่แบบไม่เป็นทางการ รายงานกลุ่มในการประชุม รูปแบบของรายงานที่เป็นทางการจนถึงรายงานการวิจัยเต็มรูปแบบ นอกจากนี้ควรมีการติดตามผลการดำเนินการในภายหลังซึ่งอาจเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มเพื่อยืนยันผลสำเร็จของโปรแกรม สรุปได้ดังนี้

1. การจัดทำรายงานที่ตอบสนองกลุ่มคนที่แตกต่างกัน เช่น วิทยากร ประชาชน ที่ปรึกษา ผู้กำหนดนโยบาย ว่าควรมีรูปแบบอย่างไร เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ที่ควรประกอบด้วยรายละเอียด คือ 1) ความสำคัญของโปรแกรม 2) ชื่อโปรแกรม 3) บทบาทของผู้ให้ความรู้ 4) ผลที่คาดหวัง 5) ประโยชน์ของโปรแกรม 6) การดำเนินการ 7) ผลการประเมินด้านความพึงพอใจความคิดเห็น วิธีการตอบสนองจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. การติดตามตอบคำถามหรือข้อสงสัยเพิ่มเติม โดยผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.2.3.2 กระบวนการในการพัฒนาโปรแกรมเชิงสถาบัน

คุณลักษณะของโปรแกรมเชิงสถาบันนี้ มีความเป็นวิชาการมากขึ้น เนื่องจากการที่สถาบันเป็นผู้ริเริ่มจัดโปรแกรมขึ้น โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการ เพื่อกำหนดเนื้อหาหรือความรู้ ของโปรแกรม วัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ของโปรแกรมเชิงสถาบันนี้ส่วนใหญ่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล ให้มีความสามารถ ดังนั้นสถาบันจะเป็นผู้พิจารณาว่าจะพัฒนาบุคคลในด้านปัญหาทักษะหรือเจตคติ การที่โปรแกรมเชิงสถาบันให้ความสำคัญในระดับบุคคล การเริ่มต้นโปรแกรมเชิงสถาบันจึงให้ความสำคัญในการวิเคราะห์ผู้เรียน ดังนั้นในการวางแผนโปรแกรม จึงจำเป็นในการเลือกเนื้อหาวิชาการที่เหมาะสม มีการเรียงลำดับและผสมผสานวิธีการและเนื้อหาต่าง ๆ

โปรแกรมเชิงสถาบันอาจเป็นการฝึกอบรมระหว่างประจำการ มีการให้การรับรองการเรียนรู้ ด้วยประกาศนียบัตร หรือใบรับรองสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา โดยมีขั้นตอนในการวางแผนโปรแกรม ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกลุ่มผู้รับบริการ

1. กำหนดว่าใครเป็นกลุ่มผู้รับบริการ ถ้าหากกลุ่มดังกล่าว เป็นผู้สังกัดในสถาบัน ในองค์กร วิชาชีพ หรือกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน จะช่วยให้การประสานงานทำได้ง่ายและทำให้การกำหนดผู้รับบริการมีความชัดเจนขึ้น
2. ศึกษากลุ่มผู้รับบริการถึง คุณลักษณะที่ประกอบด้วย ความต้องการ ความสามารถ นำมาวิเคราะห์ถึงความต้องการและปัญหา
3. สสำรวจโปรแกรมของสถาบันอื่น ๆ เพื่อไม่ให้ซ้ำซ้อน

ขั้นตอนที่ 2 ระบุเนื้อหาวิชา

1. เปรียบเทียบระดับความสามารถของผู้เรียนกับเนื้อหาที่จะนำมาสอน อาจเป็นการทำแบบทดสอบก่อนการเรียน
2. ศึกษาประสบการณ์และภูมิหลังของกลุ่มผู้เรียน ที่ประกอบด้วย สถานภาพด้านเศรษฐกิจ และสังคม ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของโปรแกรม ซึ่งอาจเก็บข้อมูลเหล่านี้ โดยแบบลงทะเบียนก่อนการเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดการเรียนการสอน

การพิจารณาเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับ เรียงลำดับของประสบการณ์ การเรียนรู้ โดยมีข้อมูลประกอบการพิจารณา คือ ภูมิหลังที่อาจจะแตกต่างกันของผู้เรียน เช่น ประสบการณ์เดิม ระดับการศึกษา สถานะทางสังคม เป็นต้น นอกจากนั้นควรจะพิจารณาการมีส่วนร่วม

ร่วมของกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสมกับลักษณะและภูมิหลังของกลุ่มเป้าหมาย พิจารณาเลือกวิธีการ แล้วจึงเลือกเทคนิคของกิจกรรม กำหนดอุปกรณ์ เครื่องมือตามความเหมาะสม และกำหนดบทบาท ของคณะเจ้าหน้าที่ตามแผนการสอน สรุปได้ดังนี้

1. ระบุประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน
2. กำหนดวิธีการเรียนการสอนและกิจกรรมเฉพาะเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโปรแกรม เช่น การฝึกอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การปรึกษาเป็นรายบุคคล หรือการผสมผสานวิธีการต่าง ๆ การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน พยายามใช้วิธีการใหม่ ๆ เมื่อสถานการณ์เอื้ออำนวย
3. กำหนดและพัฒนาเอกสารที่จะต้องใช้ให้พร้อมและกำหนดเวลาที่จะใช้ในการนำเสนอ
4. ประชาสัมพันธ์ด้วยด้วยช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม เช่นผ่านสื่อมวลชน ผ่านหน่วยงาน
5. จัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบและมีการแบ่งงานอย่างชัดเจน

ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนการสอนไปปฏิบัติ

ขั้นตอนการเลือกกิจกรรมที่จะปฏิบัติ มีข้อควรพิจารณา 3 ประการ คือ การกระตุ้นความสนใจให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการและเป็นกิจกรรมเสริมในการติดตาม ประเมินผลต่อหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ขยายผลการอบรมโดยดำเนินกิจกรรมในลักษณะที่มีความต่อเนื่องเพื่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และรวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรค เพื่อปรับแผนการ ปฏิบัติได้ตามความจำเป็น สรุปได้ดังนี้

1. ดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการสอนให้มีความต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียน เข้ามามีส่วนร่วมตามแผนที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพที่ซ่อนเร้น
2. มีความยืดหยุ่นในการนำโปรแกรมไปปฏิบัติ โดยสามารถแก้ไขปรับปรุงเมื่อเกิดความ จำเป็นเพื่อสามารถดำเนินโปรแกรมได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้มากที่สุด
3. สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้รับผิดชอบโครงการกับผู้เรียน ให้มีการสื่อสารที่ดี เพื่อ ทราบปัญหาและลดอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรม

การประเมินผลโปรแกรมในแง่มุมต่างๆ มีประโยชน์ต่อกระบวนการพัฒนาโปรแกรมตั้งแต่ต้น จนจบโปรแกรม ผู้จัดโปรแกรมควรจัดให้มีการประเมินในทุกขั้นตอน ซึ่งในการประเมินดังกล่าว จำเป็นต้องมีการเตรียมประเด็นและตัวชี้วัดซึ่งต้องรวบรวมเกณฑ์ที่ใช้ประกอบการพิจารณาเครื่องมือ

และผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูล โดยรูปแบบและเทคนิคการประเมินขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น วัตถุประสงค์ของโปรแกรม หรือ การใช้ประโยชน์ของผลการประเมินหรือผู้รับผิดชอบการประเมิน เป็นต้น และสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ประเมินสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน นำมาเปรียบเทียบกับความรู้ก่อนเรียน
2. พิจารณาผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ และสามารถพัฒนาผู้เรียนได้มากกว่านี้หรือไม่
3. ทบทวนแผนการเรียนทั้งหมดเพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพให้มากขึ้นในการนำไปใช้ต่อไป

2.2.3.3 กระบวนการในการพัฒนาโปรแกรมเชิงสารสนเทศ

โปรแกรมเชิงสารสนเทศเป็นโปรแกรมที่นำเสนอเนื้อหาความรู้ที่ทันสมัย และรวดเร็ว ดังนั้น นักพัฒนาโปรแกรมเชิงสารสนเทศจึงเป็นผู้คัดเลือกเนื้อหา โดยการพิจารณาถึงความต้องการขององค์กร และนำมาวางแผนว่าจะนำเสนอเนื้อหาความรู้เรื่องใด ความรู้เหล่านั้นมีการนำเสนออยู่แล้วหรือไม่ ดังมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดเนื้อหา

1. พิจารณาเนื้อหาความรู้ที่มีอยู่ในระบบ และความรู้ใหม่ที่ต้องการนำเสนอหรือที่เป็นความต้องการของผู้รับบริการ
2. ทำการประชาสัมพันธ์หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้โปรแกรมเป็นที่รู้จัก

ขั้นตอนที่ 2 เผยแพร่ความรู้ ข่าวสาร

เผยแพร่ความรู้ ข่าวสาร ด้วยการพิจารณาเนื้อหาหรือความรู้ที่จะเผยแพร่ไปยังกลุ่มผู้รับบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินผลการเผยแพร่ความรู้

ประเมินผลการเผยแพร่ความรู้ ด้วยการบันทึกจำนวนผู้รับบริการข้อมูลข่าวสารสนเทศ หรือผู้ที่นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการคัดเลือกข่าวสาร เนื้อหาความรู้ที่ควรนำไปเผยแพร่และเพื่อเป็นการประเมินความสำเร็จของโปรแกรมเชิงสารสนเทศ

2.2.4 กระบวนการในการพัฒนาโปรแกรมตามแนวคิดของ Tyler

Tyler (1986) ได้นำเสนอกระบวนการในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ในหนังสือ Basic Principle of Curriculum and Instruction ซึ่งมี 4 ขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ทางการศึกษา (Choose Educational Objectives)

การกำหนดวัตถุประสงค์นี้ พิจารณาจากความต้องการและความสนใจของผู้เรียน สภาพชีวิตของผู้เรียนในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม การเมือง หรือเศรษฐกิจ และจากแนวคิดทฤษฎีหลักการ หรือข้อเท็จจริงด้านเนื้อหา

2. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selected Learning Experience)

หลักในการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้นั้น ควรจะทำให้ผู้เรียนมีโอกาสฝึกฝนและนำไปใช้ได้จริง เกิดความพึงพอใจทำให้มีปฏิริยาโต้ตอบ ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และทำให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Organize Learning Experience)

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้จะต้องมีความต่อเนื่อง เป็นขั้นตอนและสามารถบูรณาการได้ โดยจัดทั้งในรูปแบบของการให้ข้อมูลความรู้ แนวคิด ค่านิยม และทักษะได้

4. การประเมินผลการเรียนรู้ (Evaluate Learning Outcome)

การประเมินผลการเรียนควรให้ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยประเมินจากการกำหนดเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ระบุสถานการณ์ทำให้ผู้เรียนสามารถแสดงพฤติกรรมนั้นได้เลือกและออกแบบวิธีสำหรับรวบรวมข้อมูลหลักฐาน การกำหนดตัวอย่าง การรวบรวมข้อมูล การสรุปและจัดกระทำข้อมูล

จากการศึกษากระบวนการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของ Knowles (1980) Boone (1985) Boyle (1981) and Tyler (1986) สามารถสรุปแนวคิดของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการนำไปใช้ รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปแนวคิดของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการนำโปรแกรมไปใช้

โปรแกรม	แนวคิดของโปรแกรม	การนำโปรแกรมไปใช้ในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน	
Knowles (1980)	การเรียนรู้เน้นที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้ด้วยการขึ้นำตนเอง	โครงการศึกษาต่อเนื่องและการศึกษาผู้ใหญ่ในองค์กรต่างๆ	
Boone (1985)	การร่วมกันแก้ไขปัญหา ระหว่างองค์กร บุคคลและชุมชนมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	โครงการพัฒนาชุมชน ประเทศ โครงการพัฒนาในแต่ละสถานการณ์ในสังคม	
Boyle (1981)	โปรแกรมเชิงพัฒนา	นำโปรแกรมไปใช้เพื่อช่วยให้ประชาชนสามารถแก้ปัญหาต่างๆในชุมชนของตนเองให้สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม	โครงการเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในกลุ่มต่างๆ
	โปรแกรมเชิงสถาบัน	ส่งเสริมความเจริญงอกงามและพัฒนาความสามารถ ความรู้ ทักษะขั้นพื้นฐานของบุคคล เน้นการวิเคราะห์ผู้เรียนมากกว่าวิเคราะห์สถานการณ์ในชุมชน	โครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคคลเพื่อพัฒนาตัวบุคคล
	โปรแกรมเชิงสารสนเทศ	ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเนื้อหาความรู้อย่างทันทีและทันสมัย	การนำเสนอเนื้อหาที่เป็นประโยชน์และมีความทันสมัยแก่ผู้สนใจ
Tyler (1986)	เน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนมีขั้นตอนที่ชัดเจนในการประเมินผลและการตรวจสอบพฤติกรรมที่ต้องการ	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคคลในด้านต่างๆสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	

จากการศึกษากระบวนการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนต่างๆสรุปว่ากระบวนการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เหมาะสมในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ

ของสตีเฟน อาร์ โควีเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้น สอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเชิงสถาบันของ Boyle (1981) ด้วยเหตุผลที่ว่าโปรแกรมเชิงสถาบันเป็นโปรแกรมที่เน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล เป็นโปรแกรมที่เน้นการพัฒนาความสามารถ ทักษะ ความรู้ ขั้นพื้นฐานของบุคคล เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เรียน เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคล ในที่นี้คือการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมการพัฒนาโปรแกรมมีการดำเนินการเป็นขั้นตอน คือ กำหนดกลุ่มผู้เรียนที่จะทำการพัฒนา จัดทำเนื้อหาและกิจกรรมเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม รวมถึงเป็นการพัฒนาโปรแกรมให้กับผู้เรียนที่มีประสบการณ์หรือปัญหาคล้ายกัน ซึ่งเนื้อหาและกิจกรรมที่นำมาใช้นั้นได้ผ่านการตรวจสอบและการให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมและด้านอุปนิสัย 7 ประการ ของสตีเฟน อาร์ โควี ตลอดระยะเวลาในการพัฒนาโปรแกรม โดยมีการเรียงลำดับและผสมผสานวิธีการและเนื้อหาต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน จากนั้นจึงนำแผนการสอนไปปฏิบัติ และประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงผลการจัดโปรแกรมและผลสัมฤทธิ์ในการเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เรียน

ตอนที่ 3 แนวคิดการเรียนรู้ร่วมกัน

3.1 แนวคิดการเรียนรู้ร่วมกัน

การเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) เป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนยุคใหม่ที่ยอมรับใช้อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน โดยผู้สอนนำมาออกแบบการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาจากเดิมที่ยึดผู้สอนเป็นศูนย์กลาง (Teacher - Centered) มาเป็นการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner - Centered) ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ค้นคว้า แสวงหา และสร้างความรู้ด้วยตนเองร่วมกับกลุ่มเพื่อน (Smith and MacGregor, 1992 ; เขมณัฏฐ์ มิ่งศิริธรรม, 2554) การเรียนรู้ร่วมกันมีเป้าหมายสำคัญคือให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ จากการค้นคว้าทำความเข้าใจ การลงมือปฏิบัติ การสร้างความหมาย หรือการสร้างผลิตภัณฑ์ขึ้นมาโดยอาศัยกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นวิธีการที่ช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม และฝึกให้ผู้เรียนได้รู้จักการเรียนร่วมกับผู้อื่น

แนวคิดของการเรียนรู้ร่วมกันสอดคล้องกับข้อบัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2545 ที่มีสาระสำคัญในการนำการศึกษา มาช่วยเปลี่ยนแปลงสังคมไทยให้ก้าวไปสู่การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นไปที่การ

จัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ อีกทั้งกระบวนการเรียนรู้และ กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นนั้น จะต้องเป็นสิ่งที่มุ่งเน้นปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักการพึ่งตนเอง มีความคิด สร้างสรรค์ ใฝ่รู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจตามศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย

การเรียนรู้ร่วมกันมีหลักการและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญคือ จะต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน และกันของสมาชิกในกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด สามารถตรวจสอบความรับผิดชอบของ สมาชิกและกลุ่มได้ การมีทักษะทางสังคม และกระบวนการกลุ่ม โดยองค์ประกอบเหล่านี้ควรอยู่ ภายใต้งานไขของการมีทัศนคติที่ดีต่อกันของสมาชิกในกลุ่ม จะเป็นปัจจัยที่ทำให้การทำงานร่วมกัน บรรลุผลสำเร็จลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกันคือ การจัดกลุ่มและทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มที่คนในกลุ่ม มีความสนใจในเรื่องเดียวกันแต่มีความคิดที่หลากหลาย มาทำงานศึกษาค้นคว้าร่วมกันตั้งแต่การ วางแผนร่วมกัน การออกแบบการเรียนการสอนและการลงมือปฏิบัติร่วมกัน โดยในการศึกษาจะต้อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกันภายในกลุ่ม มีการสนทนาที่เปิดกว้างต่อกัน รวมทั้งร่วมกันหาจุดร่วม ทางความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ตลอดจนจะมีการประเมินผลที่เปิดกว้างที่สามารถประเมินได้ ทั้งผู้เรียนและผู้สอน ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันนั้น เป็นการฝึกทักษะทางสังคม ร่วมกัน ทั้งปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะเข้ามามีส่วนช่วยในการฝึกทักษะทางสังคมและ การทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อนำทักษะที่ได้ไปช่วยส่งเสริมให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ แนวคิดใหม่บน พื้นฐานที่แตกต่างกันของสมาชิกในแต่ละกลุ่ม อีกทั้งรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันยังมีความเหมาะสมกับ กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ใหญ่เพราะเป็นรูปแบบการเรียนร่วมกันนั้นมีเทคนิคการจัดกิจกรรม ที่หลากหลาย และยังสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกระบวนการ เรียนรู้ โดยการบูรณาการกับประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเน้นการค้นคว้าด้วยตนเองและ ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ แบบเป็นกลุ่มและรายบุคคล (ชิดชงค์ ส.นันทนาเนตร, 2549)

นอกจากนี้ Harasim, Teles and Turoff (1996) ได้เปรียบเทียบการเรียนร่วมกันกับการสอนแบบเดิม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นการพูดถึงกิจกรรมที่คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปทำงานร่วมกันใน การสร้างความหมาย ขยายประเด็นหรือเพิ่มทักษะเป็นการเรียนที่ทำการกิจกรรมที่ต้องพบหน้ากันโดยมี ข้อจำกัดเรื่องการพบเจอกันของสมาชิกที่เรียนร่วมกัน มีการสร้างรูปแบบของข้อมูลหรือความคิดใน รูปแบบของตนเองและรับผลสะท้อนกลับและการประเมินจากเพื่อนร่วมเรียนในด้านความรู้ ความคิด และทักษะ รวมทั้งความหมายของสังคมที่เกิดขึ้น

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบการเรียนรู้แบบดั้งเดิมและการเรียนรู้ร่วมกัน (Harasim, Teles and Turoff, (1996))

การเปรียบเทียบ	การเรียนรู้แบบดั้งเดิม (Traditional Learning)	การเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning)
บทบาทของผู้สอน	ครู ผู้ประเมิน	ผู้กำหนดความสำเร็จ ผู้ออกแบบการสอน ผู้อำนวยความสะดวก เป็นทรัพยากร เป็นต้นแบบ เป็นผู้เรียนรู้
โครงสร้างของชั้นเรียน	แต่ละคนนั่งเรียนเฉพาะตรงที่นั่งเป็นแถว ๆ	ผู้เรียนแบ่งเป็นกลุ่มตั้งแต่ 2 คน ไปจนถึงทั้งหมด
คู่มือ	เป็นหนังสือที่ขายและเป็นงานตีพิมพ์	ช่วยกันสร้างขึ้นจากผู้เรียนและผู้สอนเพิ่มเติมจากตำรา
ประเด็นคำถาม	ผู้เรียนเขียนเพื่อส่งให้ผู้สอน	ผู้เรียนเขียนเพื่อกันและกัน
การบรรยาย	บทเรียนเป็นทางการ เช่น วิทยากร การบรรยายด้วยคำพูด	เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการแลกเปลี่ยนในประเด็นหรือคำถามที่กำหนดขึ้นมาโดยผู้เรียน
การทบทวน	ให้คำแนะนำโดยผู้สอนหลังจากที่ทำการบ้านส่ง	เป็นกระบวนการต่อเนื่องขึ้นอยู่กับ feedback ของผู้เรียน
การประเมิน	โดยผู้สอนเท่านั้น	โดยสมาชิกในชั้นเรียนและผู้สอน
การร่วมมือ	ผู้เรียนทำงานแต่เพียงผู้เดียวหรือกับผู้สอนเท่านั้น	ผู้เรียนทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ ได้รับแนวทาง และคำแนะนำจากผู้สอน

จากตารางที่ 2 เปรียบเทียบการเรียนรู้ร่วมกันและการเรียนรู้แบบเดิมนั้นจะเห็นได้ว่าบทบาทของผู้สอนนั้นไม่ได้ทำหน้าที่เพียงผู้ให้ความรู้และประเมินการเรียนรู้เท่านั้น แต่ต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดความสำเร็จ ออกแบบการสอน อำนวยความสะดวก เป็นต้นแบบ และเป็นผู้เรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน เนื่องจากการเรียนรู้ร่วมกันนั้น ผู้เรียนจะมีบทบาทร่วมในการจัดการเรียนรู้ การทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน เป็นต้น

ในการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) นั้นเป็นการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนตื่นตัวและมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน ได้ร่วมทำกิจกรรมกลุ่มย่อย ซึ่งผู้เรียนจะได้มีโอกาสในการทำงานเป็นทีม ได้พูดคุยสื่อสารกัน การรับฟังความคิดเห็นเพื่อน การเคารพความคิดเห็น ความเข้าใจในมุมมองที่แตกต่าง การฝึกคิดอย่างมีวิจารณญาณ การเรียนรู้ที่จะแสดงความคิดเห็น เปรียบเทียบ ไตร่ตรอง ช่วยเหลือกันเพื่อให้งานกลุ่มสัมฤทธิ์ผล และการรู้จักประเมินตนเอง ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นทักษะที่สำคัญสำหรับการทำงานในศตวรรษที่ 21

จะเห็นได้ว่าแนวคิดในการเรียนรู้ร่วมกันนั้นแตกต่างไปจากการเรียนรู้แบบเดิมซึ่งการเรียนรู้ร่วมกัน เน้นที่ความต้องการ ความพร้อมและวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียน แต่การเรียนรู้แบบเดิมนั้นเน้นที่ผู้สอนและเนื้อหา ผู้เรียนจึงมีหน้าที่เรียนตามวิธีการที่ผู้สอนกำหนดขึ้น ซึ่งอาจไม่ได้เหมาะสมกับผู้เรียนทุกคนทำให้เกิดการเรียนรู้เท่าที่ควร การนำเอาแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันมาใช้ นั้น เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่เหมาะสมเนื่องจากผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ การแบ่งกลุ่มย่อย ๆ ให้ได้ทำงานร่วมกันยังทำให้เกิดทักษะทางด้านสังคม ด้านทัศนคติด้วย ซึ่งพบว่าการเรียนรู้แบบนี้ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้มากขึ้น

3.2 ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกัน

นักการศึกษาได้ให้ความหมายและอธิบายลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกัน ไว้ต่างๆ ดังต่อไปนี้

อรพรรณ พรสีมา (2540) ได้อธิบายว่าเป็นวิธีการเรียนที่เน้นการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ แต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถที่ต่างกันไป แต่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการเรียนรู้และความสำเร็จของกลุ่มทั้งโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการแบ่งปันทรัพยากรการเรียนรู้ รวมทั้งการเป็นกำลังใจแก่กันและกัน คนที่เก่งกว่าจะช่วยเหลือคนที่เรียนอ่อนกว่า สมาชิกในกลุ่มไม่เพียงแต่รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเท่านั้น แต่จะต้องรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของเพื่อนสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ความสำเร็จของแต่ละบุคคลคือความสำเร็จของกลุ่ม

สุพิน ดิษฐสกุล (2543) กล่าวว่า เป็นวิธีการเรียนแบบหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้อยู่ในสถานการณ์ที่ตนเองเป็นผู้มีส่วนร่วม วิธีการนี้นักการศึกษาในต่างประเทศได้ศึกษาวิจัยและนำมาใช้ในห้องเรียนเมื่อประมาณ 10 ปีที่ผ่านมา เป็นวิธีการเรียนที่สอดคล้องกับปรัชญา Constructivism ที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้จากชิ้นงานหรือทำโครงการ (Project based education)

อังคินันท์ อินทรกำแหง (2547) ได้กล่าวว่า คำว่าการเรียนรู้ร่วมกัน Collaborative Learning ตามพจนานุกรมภาษาอังกฤษมาจากรากศัพท์ภาษาละติน ที่มีความหมายว่าเป็นการมุ่งที่

กระบวนการทำงานด้วยกันเป็นกลุ่ม นิยมใช้กันในประเทศอังกฤษที่ครูอังกฤษช่วยให้นักเรียนทำกิจกรรมตามบทบาทให้ได้ละเอียดและนุ่มนวลมากขึ้น โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มนักเรียนเอง ทั้งนี้การเรียนรู้ร่วมกันมักจะมองในประเด็นที่ได้สาระเนื้อหาในทางคุณภาพ มีการวิเคราะห์วิพากษ์พูดคุยกันในกลุ่ม และมีการตอบสนองกันโดยตรง จึงเป็นแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ

อารีรักษ์ มีแจ่ง (2547) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการเรียนรู้กลุ่มย่อย สมาชิกภายในกลุ่มมีความแตกต่าง ทางวิสัยทัศน์ประสบการณ์และพื้นฐานความรู้ ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น การเรียนเน้นความมีอิสระของผู้เรียน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่การร่วมกัน แสดงความคิดเห็นให้ข้อมูลป้อนกลับแก่สมาชิกและการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยมีผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดสภาพการเรียนรู้และคอยให้ความช่วยเหลือโดยให้ความสำคัญกับความรู้ประสบการณ์เดิมของผู้เรียนและพยายามส่งเสริมหรือเพิ่มเติมความรู้ในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ให้กับผู้เรียน

สมพงษ์ สิงหะพล (2542) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) ได้มีนักการศึกษาได้กล่าวไว้หลายคำด้วยกันเช่น การเรียนแบบทำงานรับผิดชอบร่วมกัน การเรียนแบบช่วยเหลือกัน การเรียนแบบรับผิดชอบร่วมกัน การเรียนแบบร่วมมือ การเรียนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ การเรียนแบบร่วมมือประสานใจ การเรียนแบบสหการ การเรียนแบบสหกรณ์ เป็นต้น

กรมวิชาการ (2545) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) ไว้หมายถึง กิจกรรมการเรียนการสอนที่แบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ส่งเสริมให้นักเรียนทำงานร่วมกันโดยในกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถแตกต่างกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกัน และมีความรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งในส่วนตัวและส่วนรวมเพื่อให้ตนเองและสมาชิกทุกคนในกลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

Johnson and Johnson (1994) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน คือ การเรียนที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันสูงขึ้นมีการระดมสมอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ที่ได้ ผ่านการติดต่อสื่อสารที่มีความหมายและมีประสิทธิภาพมีการช่วยเหลือพึ่งพากันในกลุ่ม มีความผูกพันและรับผิดชอบในผลงานที่เกิดจากสมาชิกมีการสนับสนุนและความไว้วางใจกันสูงสามารถร่วมกันแก้ปัญหาลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้รู้จักแบ่งหน้าที่ลดความรู้สึกรังเกียจกังวลและกลัวความล้มเหลวน้อยลง

Sanders (1995) ให้ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกันว่า เป็นวิธีการที่ผู้สอนใช้ในการกำหนดให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการเรียนรู้ร่วมกัน

Bruffee (1995, 1999) Mathew et al. (1995) Oxford (1997) and Lejeune (1999) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนรู้แบบร่วมกันเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์และจากการทำงานร่วมกับผู้ที่มีความรู้ความสามารถมากกว่า โดยเน้นที่ความมีอิสระของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้

Harasim et al (1996) ได้กล่าวว่าคำจำกัดความที่เข้าใจง่ายของการเรียนรู้ร่วมกัน ก็คือการทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมเรียน ผู้เขียนได้ยกตัวอย่างการเรียนคณิตศาสตร์ออนไลน์แบบร่วมกันว่าในครั้งแรกได้ให้ผู้เรียนช่วยกันหาข้อมูลของบทเรียนแล้วนำมาสรุปร่วมกันว่าลักษณะของเนื้อหาที่จะเรียนกันควรเป็นอย่างไรและทำไม จากข้อมูลที่ได้ช่วยกันหามาแล้วมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการเรียน และในการส่งงานนั้นไม่ได้ส่งเป็นขั้นตอนเพื่อให้ผู้เรียนได้วางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้แบบร่วมกันนี้เปลี่ยนธรรมชาติของการสอนที่มีครูเป็นศูนย์กลางไป ผู้สอนมีอำนาจน้อยลงและต้องมีทรัพยากรมากขึ้น มีการอำนวยความสะดวกเพื่อกิจกรรมการเรียนรู้ของกลุ่ม

Victorian Curriculum and Assessment Authority (2007) ให้ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกันไว้ว่า เป็นวิธีการที่ผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับการสอนทักษะ เครื่องมือ และกลยุทธ์การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับผู้อื่น ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องผ่านการคิดพิจารณาและการค่อยๆ บูรณาการวิธีการต่างๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้กลยุทธ์ดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพโดยแท้จริง โดยการวางแผน การสอนทักษะต่างๆ ต่อกลุ่มเป้าหมายและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ โดยก่อนที่ผู้สอนจะมอบหมายงานภายใต้การเรียนรู้ร่วมกันนั้น จำเป็นต้องพิจารณาถึงระดับทักษะและความเหมาะสมของกลยุทธ์ที่จะใช้ต่อผู้เรียนด้วยแล้วจึงวางแผนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงรายละเอียดต่างๆ ด้วยว่าเนื้อหาเรื่องใดควรจะต้องใช้วิธีการสอนจากผู้สอนโดยตรงเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ใหม่ๆ ก่อนจะมอบหมายให้ผู้เรียนทำการเรียนรู้ร่วมกันกับผู้เรียนคนอื่นๆ ได้

Dillenbourg and Schneider (2010) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันคือการเรียนรู้การสอนอีกรูปแบบหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันของกลุ่มผู้เรียนเพื่อแก้ปัญหา ทำหน้าที่ให้สมบรูณ์หรือสร้างสินค้าใหม่ การเรียนรู้แบบร่วมกันนั้นอยู่บนฐานความคิดที่ว่า การเรียนรู้คือปฏิกิริยาทางสังคมที่ผู้เข้าร่วมได้พูดคุยระหว่างกัน ผ่านการคุยการเรียนรู้จึงเกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันหมายความว่าจัดการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีเป้าหมายในการเรียนรู้ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในกิจกรรมต่างๆ สมาชิกทุกคนมีหน้าที่ต่าง ๆ กันไปตามที่ตกลงไว้ เกิดการมีปฏิสัมพันธ์กันในเรื่องเรียนทำให้ได้เรียนรู้ทางด้านสังคมที่จะช่วยเหลือ ให้กำลังใจกันและแบ่งปันทรัพยากรในการเรียนรู้ ผู้เรียนพึ่งพาตนเอง

ก่อนแล้วช่วยเหลือผู้อื่นในกลุ่มต่อไป ซึ่งการเรียนรู้ในลักษณะด้วยกระบวนการกลุ่มนี้ทำให้เกิดการเรียนรู้มากกว่าเรียนรู้ด้วยตนเองเพียง คนที่เก่งกว่าจะช่วยเหลือคนที่เรียนอ่อนกว่า โดยเน้นที่ความมีอิสระของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ การเรียนรู้ร่วมกันนั้นอยู่บนฐานความคิดที่ว่า การเรียนรู้คือปฏิกิริยาทางสังคมที่ผู้เรียนได้พูดคุยระหว่างกันทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นสมาชิกแต่ละคนเชื่อมั่นต่อกันและมีขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารในสิ่งแวดล้อมที่เป็นทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ผู้เรียนมีอิสระในการคิดโดยใช้ประสบการณ์และความคิดเห็นของแต่ละคนในการแลกเปลี่ยนแบ่งปันให้กับคนอื่น ๆ ในกลุ่ม ใช้การวิพากษ์วิจารณ์ความรู้และความคิดร่วมกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล ตลอดจนมีการสะท้อนผลและสรุปผลการเรียนรู้ร่วมกัน

3.3 ลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกัน

Smith and Macgregor (1992) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันต้องมีลักษณะในการเรียนดังนี้

1. เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีการผสมผสานความรู้ใหม่และความรู้เก่า เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่
2. เป็นการเรียนรู้แบบค้นพบตนเองผ่านกระบวนการกลุ่ม ผู้เรียนที่เรียนผ่านการเรียนรู้ร่วมกันจะสามารถเรียนรู้ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล และสรุปออกมา เพื่อให้ตนและสมาชิกเกิดความเข้าใจ และนำเอาความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้
3. ผู้เรียนเรียนผ่านประสบการณ์ที่หลากหลายของสมาชิกในกลุ่มที่แตกต่างกัน
4. เป็นการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม ผ่านการสนทนาของสมาชิกที่เรียนร่วมกันจนเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่
5. การเรียนรู้ร่วมกันจะมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการกล้าแสดงออกความคิดเห็น การยอมรับฟังแนวคิดที่หลากหลายของสมาชิกในกลุ่ม การแสวงหาความรู้ที่กว้างขึ้นทั้งในบริบทและนอกบริบทห้องเรียน การสร้างคำถามการเรียนรู้เพื่อให้ตนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาที่ลึกซึ้งและสร้างองค์ความรู้ได้ในที่สุด

สมพงษ์ สิงหะพล (2542) ได้กล่าวถึงลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกันว่ามีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้คือ

1. สมาชิกในกลุ่มทำงานรับผิดชอบร่วมกัน สนใจการทำงานของตนเองเท่า ๆ กับการทำงาน

ของกลุ่ม ผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะออกมาในลักษณะงานกลุ่ม

2. ความสำเร็จของกลุ่มขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ของทุกคน ซึ่งเน้นให้สมาชิกทุกคนต้องรับผิดชอบ การเรียนแบบร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงานต่าง ๆ ในกลุ่มของตนเอง

3. ทุกคนในกลุ่มมีโอกาสเท่าเทียมกันในการประสบความสำเร็จ หมายความว่าผู้เรียนในกลุ่ม สามารถช่วยทีมของตนได้ โดยพัฒนาการเรียนของตนให้ดีขึ้นกว่าเดิม ไม่ว่าผู้เรียนจะเรียนเก่ง ปานกลาง หรืออ่อน ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะทำให้ดีที่สุด

ผู้สอนก็จะมีบทบาทที่เปลี่ยนไปจากเดิมในการจัดการเรียนรู้ โดยเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำโดยให้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทาง ผู้สอนเป็นผู้จัดการด้วยการวางแผนในการสร้างงานร่วมกับ ผู้เรียน ผู้สอนเป็นผู้ประเมินผลด้านความเข้าใจ ความรู้และมโนคติของผู้เรียนในบทบาทของการ เรียนรู้ร่วมกัน

ผู้เรียนมีหน้าที่ในการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติ โดยมีบทบาทในการเป็น 1) ผู้สร้างจุดมุ่งหมาย ในการเรียนรู้ 2) เป็นผู้วางแผนในการศึกษาค้นคว้าและแก้ปัญหาด้วยตนเอง 3) เป็นผู้ดำเนินการใน การจัดทำข้อมูล โครงการที่ก่อให้เกิดความรู้ 4) รับผิดชอบในการนำเสนองานเพื่อให้เพื่อนๆ เข้าใจ 5) เป็นผู้ประเมินผลตนเอง เพื่อน และชิ้นงาน บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันนั้นต้องสบาย มี อิสระ ทั้งการจัดที่นั่ง ให้ผู้เรียนได้พูดคุยและทำกิจกรรมร่วมกันได้

การกำหนดเวลาควรให้เหมาะสมไม่สร้างภาระให้กับผู้เรียนมากนัก กลุ่มไม่ใหญ่เกิน 5 คน การทำงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กันให้มาก ผู้สอนต้องทำให้ผู้เรียนมั่นใจ ให้ความยืดหยุ่นเปิดกว้างยอมรับ ความแตกต่างของบุคคล การมีอุปสรรคในด้านความร่วมมือและความเข้าใจเรื่องผู้เรียนควรได้รับความรู้จากผู้สอนไม่ใช่มาเรียนรู้เอง (สุพิน ดิษฐสกุล, 2543)

Tinzmann (1990); Davidson (1994); Garlach (1994); Tinzmann (1999); สุพิน ดิษฐสกุล (2543) ได้สรุปว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการร่วมทำงานระหว่างผู้สอนและผู้เรียน เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จได้ และได้กำหนดลักษณะของการสอนแบบ ร่วมกันว่ามี 4 ประการคือ

1. มีการแบ่งปันความรู้ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ซึ่งในการสอนแบบเก่าผู้สอนจะเป็นผู้ ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนเพียงผู้เดียว ในทางตรงกันข้ามห้องเรียนร่วมกันมีลักษณะของการ แบ่งปันความรู้ โดยผู้สอนจะให้ความสำคัญกับความรู้ ประสบการณ์ ภาษา กลวิธี วัฒนธรรมที่ผู้เรียน มีและพยายามสร้างเสริมหรือเพิ่มเติมให้

2. มีการแบ่งปันอำนาจระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้สอนจะให้ผู้เรียนตั้งจุดประสงค์ของสิ่งที่กำลังสอน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนออกแบบกิจกรรมให้ตรงกับความสนใจของตนเอง และผู้เรียนประเมินการเรียนรู้ของตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ของตนเอง ผู้สอนต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้เรียนได้แบ่งปันความรู้และกลวิธีการเรียน เคารพซึ่งกันและกัน และเน้นที่การสร้างความเข้าใจที่ต้องใช้ความคิดในระดับสูง ซึ่งไม่ใช่เพียงคำตอบว่าถูกหรือผิด ผู้สอนจะต้องแนะนำให้ผู้เรียนรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สนับสนุนความรู้ การมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างมีความหมาย

3. ผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน (Mediator) เมื่อผู้สอนจะต้องแบ่งปันทั้งความรู้และอำนาจกับผู้เรียน บทบาทของผู้สอนจะเพิ่มมากขึ้นในฐานะของผู้ประสานงาน โดยผู้สอนจะต้องช่วยให้ผู้เรียนรู้จักเชื่อมโยงข้อมูลใหม่เข้าสู่ประสบการณ์และเรียนรู้สิ่งอื่น ๆ ช่วยให้ผู้เรียนรู้ว่าเมื่อประสบปัญหาเขาจะทำอย่างไร และช่วยให้เขารู้จักวิธีการเรียนรู้ยิ่งไปกว่านั้น ผู้สอนในฐานะผู้ประสานงานจะต้องปรับระดับของข้อมูล และสนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนรับผิดชอบในการเรียนการสอนของตนให้มากที่สุด

4. จัดกลุ่มผู้เรียนให้มีความแตกต่าง วิสัยทัศน์ ประสบการณ์ พื้นฐานของผู้เรียนเป็นส่วนสำคัญในการเรียนรู้ในห้องเรียน ในห้องเรียนแบบร่วมกันผู้เรียนจะไม่ถูกแบ่งแยกด้วยระดับความสามารถ ผลสัมฤทธิ์ในการเรียน และลักษณะอื่น ๆ การแบ่งแยกผู้เรียนจะตัดโอกาสของผู้เรียนที่จะเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และการฝึกที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

สรุปว่าลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกันนั้นสมาชิกในกลุ่มเรียนรู้ต้องทำงานร่วมกันอย่างเท่าเทียมแต่เน้นที่ความแตกต่างของผู้เรียน เพื่อสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนในมุมมองที่แตกต่างและความสำเร็จในการทำงานของบุคคลคือความสำเร็จของกลุ่มมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดการค้นพบความรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านทางประสบการณ์ที่หลากหลายของสมาชิกในกลุ่มมีการฝึกทักษะทางสังคมร่วมกัน ทั้งปฏิสัมพันธ์ การทำงานร่วมกัน ผู้สอนมีบทบาทที่เปลี่ยนไป

3.4 หลักการของการเรียนรู้ร่วมกัน

Smith and MacGregor (1992) ได้สร้างหลักการอันเป็นองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกันจากแนวคิดที่ว่า การพูดคุยนั้นทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับจิตพิสัย โดยอาศัยองค์ประกอบการเรียนรู้แบบร่วมกันนั้นมีหลากหลายมิติ เช่น

1. การเรียนรู้แบบร่วมกัน คือการปฏิบัติเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนบูรณาการสื่อใหม่เข้ากับความรู้ก่อนหน้า เพื่อสร้างแนวคิดใหม่และความหมายใหม่
2. การเรียนรู้ร่วมกันขึ้นอยู่กับบริบทที่เต็มไปด้วยการชักชวนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับเพื่อน เพื่อกำหนดและแก้ปัญหาโดยการลำดับเหตุผลและทักษะการแก้ปัญหา
3. ผู้เรียนมีความต่างและประสบการณ์ปุมหลังที่แตกต่างกันในกลุ่มการเรียนรู้
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นการปฏิบัติการทางสังคมที่ผู้เรียนต้องพูดคุยกัน การมีปฏิริยาต่อสังคมนั้นจะช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจมากขึ้นอันเกิดจากการตัดสินใจ
5. ผู้เรียนมีประสิทธิภาพที่จะเลือกหัวข้อการเรียนรู้ การเรียนรู้ร่วมกันจึงเป็นกิจกรรมทางสังคมและทางอารมณ์ที่มีการพูดและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและผู้เรียนได้รู้ว่าพวกเขาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสร้างองค์ความรู้เองได้ ความรู้ไม่ได้อยู่ในหนังสือหรือกับผู้สอนเท่านั้น

Bruffee (1995:1999), Mathew et al (1995) and Oxford (1997) ได้มีแนวคิดในการกำหนดองค์ประกอบในการเรียนรู้ร่วมกันไว้ 4 ประการคือ

1. การเรียนรู้กลุ่มย่อย โดยมองว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคมซึ่งผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น
2. สมาชิกภายในกลุ่มมีความแตกต่างกัน โดยมีความเชื่อว่าความแตกต่างทางวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ และพื้นฐานความรู้ของแต่ละบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการเรียนรู้ ซึ่งผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้จากการได้ร่วมงานกับผู้ที่มีความรู้ และมีความสามารถมากกว่า
3. เน้นความมีอิสระของผู้เรียนในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในการกำหนดบทบาทหน้าที่ การร่วมกันแสดงความคิดเห็น ให้ข้อมูล ป้อนกลับแก่สมาชิก และการสร้างความรู้ด้วยตนเอง
4. ผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดสภาพการเรียนรู้และคอยให้ความช่วยเหลือ โดยให้ความสำคัญกับความรู้ ประสบการณ์เดิมของผู้เรียน และพยายามส่งเสริมหรือเพิ่มเติมความรู้ในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ให้กับผู้เรียน

Johnson and Johnson (1994) ระบุหลักการที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มที่มีแนวคิดสอดคล้องกัน สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (Positive Interdependence) ซึ่งสมาชิกจะต้องคำนึงว่าตนทำงานเกี่ยวข้องกับผู้อื่น สมาชิกทุกคนมีความสำคัญต่อความสำเร็จของกลุ่ม ดังนั้นจึงต้องมีความรับผิดชอบทำงานของตนให้ดีที่สุด และต้องคอยช่วยเหลือเพื่อนคนอื่นๆ ในกลุ่มด้วย
2. การมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด (Promotive Face-to-Face Interaction) การมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดสามารถกระทำได้โดย การกำหนดตารางเวลาพบกันของกลุ่ม การให้ความสำคัญต่อการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์แบบสนับสนุนเกื้อกูลกันในกลุ่ม รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ ประสบการณ์ และทรัพยากรให้กับเพื่อนสมาชิก
3. สามารถตรวจสอบความรับผิดชอบของสมาชิกรายบุคคลและกลุ่มทำงานได้ (Individual Accountability/ Personal Responsibility) ซึ่งความรับผิดชอบของแต่ละคนนับเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้แน่ใจว่าสมาชิกทั้งกลุ่มอยู่ในสถานการณ์การเรียนรู้ร่วมกัน สิ่งเหล่านี้ครอบคลุมถึงความรับผิดชอบที่สมาชิกต้องทำงานของตนเองอย่างสมบูรณ์และต้องช่วยเหลืองานของสมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่มอย่างเต็มที่ ซึ่งผลงานทั้งหมดของกลุ่มจะต้องถูกประเมินและถูกส่งกลับมายังสมาชิกทั้งกลุ่ม โดยผลงานกับเกณฑ์การประเมินจะเป็นตัวสะท้อนความรับผิดชอบรายบุคคลและกลุ่ม
4. ทักษะทางสังคม (Social Skills) บางครั้งผู้เรียนอาจต้องได้รับการสอนให้มีทักษะการทำงานกลุ่มย่อยที่จำเป็น เพื่อให้มีการร่วมมือกันอย่างมีคุณภาพ ตลอดจนเป็นการฝึกให้ผู้เรียนมีทักษะทางด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น การรู้จักความรับผิดชอบ การไว้วางใจผู้อื่น การสื่อสารที่ชัดเจน ตลอดจนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
5. กระบวนการกลุ่ม (Group Processing) เป็นกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ ลักษณะพฤติกรรมที่ปรากฏขึ้นในการดำเนินการกลุ่ม ซึ่งช่วยให้กลุ่มดำเนินการไปอย่างราบรื่น กระบวนการกลุ่มจะเป็นตัวสะท้อนประโยชน์จากการทำกิจกรรมว่าเกิดต่อผู้เรียนหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และมีกิจกรรมใดที่ควรได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

Dillenbourg and Schneider (2010) กล่าวว่าองค์ประกอบของกลุ่มนั้นประกอบด้วย อายุ และระดับของผู้เข้าร่วม ขนาดของกลุ่ม ความต่างอื่น ๆ กลุ่มเล็กจะดีกว่ากลุ่มใหญ่เพราะทุกคนจะสนใจเรียนรู้มากกว่า หากเป็นการเรียนแบบออนไลน์อาจมีพื้นที่ปิดเฉพาะกลุ่มเพื่อการเฝ้าดูว่าไม่มีใครหนีเรียนและก็จะไม่มีความต่างในด้านที่มาของผู้เรียน

สรุปได้ว่า หลักการที่สำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันคือความแตกต่างของผู้เรียนและเนื้อหาความรู้ที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด สามารถตรวจสอบความรับผิดชอบของสมาชิกและกลุ่มได้ การมีทักษะทางสังคม และกระบวนการกลุ่ม โดยองค์ประกอบเหล่านี้ควรอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการมีทัศนคติที่ดีต่อกันของสมาชิกในกลุ่ม จะเป็นปัจจัยที่ทำให้การทำงานร่วมกันบรรลุผลสำเร็จ

3.5 ประโยชน์ของการเรียนรู้ร่วมกัน

การเรียนรู้ร่วมกันก่อให้เกิดประโยชน์มากมายคือ 1) การทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้ร่วมงาน 2) เกิดการสร้างกระบวนการภายในกลุ่มในการวางแผนพบปะกัน ปรีกษา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งงาน และรับผิดชอบส่วนของตน เป็นการสร้างระเบียบวินัย 3) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดคนเดียวแล้วต่อมาร่วมคิดเป็นกลุ่ม 4) ส่งเสริมประชาธิปไตยให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนในสิ่งที่ตนเองสนใจ 5) สร้างสมรรถภาพของความร่วมมือร่วมใจกัน เป็นการพัฒนาทักษะการร่วมมือของบุคคล 6) ส่งเสริมให้ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ด้วยตนเองและตัดสินใจในการรับผิดชอบต่อความสำเร็จลุล่วง 7) ส่งเสริมให้นักเรียนได้ใช้พหุปัญญาด้วยตนเอง 8) มีการพัฒนาสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9) ทำให้เกิดทักษะต่าง ๆ ได้แก่ การคิดวิจารณ์ญาณ การสื่อความหมายด้วยการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สะท้อนความคิด ทักษะทางสังคม ทักษะในการสร้างวินัย การปกครองตนเอง การบริหารเวลาและความร่วมมือในการทำงาน 10) มีการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา 11) มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ 12) มีการพัฒนาความเป็นผู้นำ 13) เป็นทางเลือกในการจัดการชั้นเรียน 14) ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการเรียน 15) ผู้เรียนได้เปลี่ยนบทบาทของตนเองมาเป็นผู้สอนเพื่อนนักเรียนด้วยกัน (สุพิน ดิษฐสกุล, 2542)

ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นการนำความสามารถและความรู้ที่แตกต่างกันมารวมกันก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น ทั้งยังช่วยเรื่องการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในสังคมด้วย (กรมวิชาการ, 2545)

Littlewood (2000) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. การสร้างความรู้ความสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดเมื่อได้มีการทำงานร่วมกัน
2. การเรียนนำมาซึ่งความเข้าใจในมุมมองที่แตกต่างกัน ผู้เรียนมีความเป็นตัวตนในการแสดงความคิดเห็น มีความสบายใจ ทำให้ได้รับความเข้าใจที่กว้างและผลลัพธ์ที่ลึก

3. ได้รับการเรียนรู้ทางด้านเนื้อหาพร้อมกับการทำงานเป็นทีม สมาชิกมีความมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถที่จะช่วยเหลือกลุ่มในการแก้ปัญหาได้
4. ผลลัพธ์การเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน
5. เป็นวิธีการในการทำให้เกิดชุมชนในการเรียนรู้
6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างและเพิ่มความรู้ความเข้าใจด้วยการทำงานกลุ่มและสมาชิกสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนที่ดีร่วมกันผู้เรียนมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีในกลุ่ม
7. การเรียนรู้ร่วมกันส่งผลให้เกิดความสำเร็จมากกว่าการเรียนรู้คนเดียว
8. ช่วยให้ผู้เรียนได้ทราบผลการเรียนของตนเองแล้วพัฒนาทักษะต่อไปได้
9. ช่วยให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการมีแรงจูงใจภายในที่จะเรียนรู้ ใช้กระบวนการ มีเหตุผล การคิดวิเคราะห์ด้วยตนเอง เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้คงทนยาวนาน

Ali (2002) กล่าวถึงประโยชน์ของการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ร่วมกัน ไว้ดังนี้

1. ผู้เรียนกระตือรือร้นในการเรียนรู้และในการพัฒนาตนเอง
2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญและสร้างสรรค์ว่าตนเองจะเรียนอะไรและจะเรียนอย่างไร
3. ผู้เรียนสนับสนุนการเรียนรู้ของตนเอง และการเรียนรู้ของผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของทุกคน
4. ผู้เรียนมีประสบการณ์ในความรับผิดชอบการเรียนรู้ในกลุ่มของตนเอง
5. ผู้เรียนได้เรียนรู้การมีปฏิสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีประโยชน์ มีจุดประสงค์ มีความหมาย และมีปฏิสัมพันธ์ที่มีสภาพเหมือนจริงกับสมาชิกภายในกลุ่ม
7. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการค้นหาความหมายและทิศทางของการเรียนรู้ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเองและเติบโตเป็นบุคคลและสมาชิกของสังคมที่ดี

สรุปว่าประโยชน์ของการเรียนรู้ร่วมกันคือการส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล เกิดการเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันมีการร่วมมือกันอย่างเท่าเทียม ยอมรับข้อตกลงที่มีร่วมกันและมีเป้าหมายที่ต้องทำงานให้ทันตามเวลา ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกเหนือจากเนื้อหาการเรียนรู้ การสรุปเนื้อหาบทเรียนอย่างสม่ำเสมอจะทำให้เกิดความเข้าใจและทบทวนได้หลังจากนั้น การเรียนรู้อย่างส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ที่ดีขึ้น มีความสามารถในด้านภาษาเนื่องจากการสื่อสารในกิจกรรมกลุ่มเรียนรู้ร่วมกัน มีความสามารถในการคิดวิจารณ์ญาณ เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำ และมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ สู้ดท้าทายว่าตนเองต้องการเรียนรู้อะไร

3.6 ขั้นตอนในการเรียนรู้ร่วมกัน

สุพิน ดิษฐสกุล (2542) ได้นำเสนอขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้นั้น เริ่มจากผู้สอนเป็นผู้เสนอ หัวเรื่องที่ต้องการให้ศึกษา แล้วจัดกลุ่มผู้เรียนให้เลือกที่สนใจจะศึกษา เพียง 1 เรื่อง จำนวนสมาชิก มีประมาณ 3-5 คน ต่อมาก็ร่วมกันกำหนดเวลาในการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้เรียนควรได้ร่วมระดมสมองเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ ขอบข่าย วางแผนการเรียนรู้ แบ่งงาน และวิธีการนำเสนอข้อมูล ความรู้ที่อาจเป็นการอภิปราย ปรีक्षा ในระหว่างการทำงานกลุ่มนั้นผู้เรียนควรต้องรายงาน ความก้าวหน้าต่อผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ ในขณะที่สร้างโครงงานหรือชิ้นงานนั้น เมื่อทำงานเสร็จก็จะ นำเสนอผลงาน แล้วร่วมกันประเมินผลโดยมีขั้นตอนของการเรียนรู้ร่วมกันไว้ 8 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้สอนเสนอหัวเรื่องที่ต้องการให้ผู้เรียนศึกษา
2. ผู้เรียนเลือกหัวข้อเรื่องตามความสนใจ
3. ผู้เรียนประชุมวางแผนสร้างข้อตกลงร่วมกัน
4. นำเสนอเค้าโครงร่างของหัวข้อเรื่องที่สนใจ
5. ผู้เรียนร่วมกันรวบรวมและเรียบเรียงเนื้อหาให้เป็นไปตามเค้าโครงร่าง
6. ผู้เรียนเสนอโครงงานหรือโครงการ
7. อภิปรายและสรุปผล
8. วัดและประเมินผล

Davis (1993) ได้เสนอการจัดลำดับขั้นตอนในการเรียนรู้แบบร่วมกันไว้ดังนี้

1. การจัดเตรียมแผนการดำเนินการ
 - 1.1 ขั้นการเขียนหลักสูตรต้องคำนึงถึงประเด็นที่จะทำให้ผู้เรียนร่วมกลุ่มกันได้ ให้กลุ่มได้มีการหารือกัน มีข้อมูลป้อนกลับและการประเมินผลงานของกลุ่ม
 - 1.2 อธิบายให้กลุ่มได้รู้ว่าจะได้คะแนนอย่างไรด้วยการบอกให้รู้ถึงวัตถุประสงค์ของกลุ่ม วิธีการเริ่มงาน และรู้ว่างานเสร็จแล้ว การให้คะแนนให้อย่างไร
 - 1.3 บอกให้รู้ถึงทักษะที่ควรมีเพื่อความสำเร็จของกลุ่ม ทักษะที่ควรมีในการทำงานกลุ่มคือ การฟัง การหาข้อมูล การได้รับการวิพากษ์และวิพากษ์ผู้อื่น การเข้าใจเรื่องความขัดแย้ง
 - 1.4 เขียนใบสัญญาการเรียนรู้

2. การออกแบบกลุ่มการทำงาน

2.1 ต้องใช้ความร่วมมือในการแบ่งงาน ต้องให้เพื่อนวางใจในตัวเรา รางวัลต้องเป็นของกลุ่มแบ่งงานและสร้างความเป็นประชาชาติ

2.2 ให้งานกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ทำอยู่งานที่ให้ต้องมีประโยชน์ในการนำไปใช้ไม่สูญเปล่า

2.3 ให้งานที่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถ โดยให้งานที่ง่ายก่อน แล้วค่อยพัฒนาให้งานที่ยากขึ้น

2.4 ให้มีการแข่งขันกันระหว่างกลุ่มว่าผลงานของใครดีกว่าให้การตัดสินใจชัดเจนและหลายมิติ

2.5 การจัดสอบทั้งกลุ่ม ทั้งในชั้นเรียน และทำที่บ้าน ซึ่งจะได้คะแนนเหมือนกันทั้งกลุ่ม โดยให้งานตั้งแต่ต้นทอม เพื่อให้พัฒนาทักษะ ให้ทำข้อสอบเดี่ยวแล้วมาโหวดเลือกกับกลุ่ม

3. การร่วมกันจัดการกลุ่มการเรียนรู้

3.1 พิจารณาว่าจะจัดกลุ่มอย่างไร เช่น การสุ่มเลือก การแยกเพศ รวมเพศ คนพูดมากพูดน้อย คนก้าวร้าวและประนีประนอม หรือเลือกกันเอง

3.2 กลุ่มที่พอเหมาะอยู่ที่ 4-5 คนหากมากกว่านั้นจะทำให้การเข้าร่วมมีน้อย

3.3 การทำให้กลุ่มดำเนินไปด้วยกันแม้ว่าจะถูกร้องขอให้แยกกัน

3.4 ช่วยกลุ่มวางแผนในการทำงานทั้งทางด้านเวลา ใครต้องทำอะไร ขั้นตอน หลักปฏิบัติ

3.5 ช่วยกันตรวจสอบหากงานล่าช้า โดยยึดร่างโครงการเป็นหลัก

4. การประเมินกลุ่มการทำงาน

สมาชิกในกลุ่มต้องรู้ว่าใครทำอะไรมากน้อยเพียงใดในกลุ่ม การทำงานต้องเท่าเทียมกันด้วยการให้สมาชิกมาพูดคุยถึงปริมาณและคุณค่าของงานที่เกิดจากแต่ละคนว่ามีผลต่อความสำเร็จของงานอย่างไร และการให้คะแนนนั้นสามารถให้เท่ากันทุกคนในกลุ่มหรือมีการสอบรายบุคคลหรือขึ้นอยู่กับการทำงานกลุ่มของแต่ละคน และหากจะมีใครต่อต้านควรทำให้เขาเข้าใจก่อนที่จะเลือกไม่เข้ากลุ่มการเรียนรู้

5. การร่วมกันจัดการสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่ม

การร่วมกลุ่มกันนั้น ควรได้บอกผู้เรียนถึงประโยชน์ที่จะได้รับในการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน การทำงานให้ลุล่วงของทีม หน้าที่บทบาทที่ต้องตกลงร่วมกันของสมาชิก การอำนวยความสะดวกในด้านสถานที่จัดประชุมกลุ่มย่อย กำหนดให้กลุ่มมีได้ไม่เกิน 6 คน และให้ผู้เรียนเลือกกลุ่มของตนเองแม้ว่าจะเป็นชั้นเรียนใหญ่ รวมทั้งจัดเวลาในกระบวนการของกลุ่มให้พอเหมาะ ผู้สอนควรใช้เวลาในการพบกลุ่มในระหว่างการเรียนรู้ด้วย

นอกจากนี้ยังมีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันที่แบ่งออกเป็นระยะที่แบ่งการเรียนรู้ได้แก่ แนวคิดของ Reid and Cook (1989) ได้ออกแบบรูปแบบในการเรียนรู้ร่วมกันออกเป็น 5 ระยะ ดังรูปแบบ Reid and Cook's Model of Collaborative Learning ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นการสร้างความเชื่อมโยงของกลุ่ม (The Engagement Phase) ซึ่งเป็นขั้นที่ผู้เรียนหาข้อมูลเพื่อทำโครงการหรืองานร่วมกันผ่านการสนทนากลุ่ม โดยยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผู้สอนเป็นเพียงผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในด้านความรู้ อุปกรณ์ทักษะที่จำเป็น

ขั้นที่ 2 ขั้นการค้นพบ (The Exploration Phase) เป็นขั้นที่ผู้เรียนค้นพบแนวทางในการทำโครงการหรืองานที่จะทำร่วมกัน เริ่มตั้งวัตถุประสงค์ หาข้อมูลเพิ่มเติม ผู้สอนเริ่มอำนวยความสะดวกชี้แนะแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ ตอบสนองความต้องการและฝึกทักษะการสะท้อนความคิดแก่ผู้เรียน

ขั้นที่ 3 ขั้นการปรับเปลี่ยน (The Transformation Phase) เป็นการระดมสมองร่วมกัน ขั้นถ่ายทอดกลั่นกรองแนวคิดข้อมูลที่ได้รับมาเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เริ่มมีการวางแผนการทำงานร่วมกันตามทีออกแบไว้ และผู้สอนมีหน้าที่ตรวจสอบ อำนวยความสะดวกและให้ข้อมูลที่จำเป็น

ขั้นที่ 4 ขั้นการนำเสนอ (The Present Phase) เป็นขั้นที่ผู้เรียนได้นำเสนอแนวคิด การวางแผน การออกแบบ รวมทั้งขั้นตอนการดำเนินงานที่ออกแบบร่วมกันมานำเสนอต่อกลุ่มใหญ่ โดยมีการเกิดการวิพากษ์เชิงสร้างสรรค์ต่อกันของแต่ละกลุ่ม มีการรับผลสะท้อนกลับเพื่อนำไปวิเคราะห์ ผู้สอนจะคอยอำนวยความสะดวกในการนำเสนอและตรวจสอบวิธีให้ตรงเป้าหมาย

ขั้นที่ 5 ขั้นการสะท้อนความคิดร่วมกัน (The Reflection Phase) เป็นขั้นที่ผู้เรียนได้สะท้อนความคิดสิ่งที่ได้เรียนรู้ในกระบวนการทั้งหมด ผู้เรียนและผู้สอนร่วมกันสรุปองค์ความรู้ที่ได้ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการวางแผนการเรียนรู้ร่วมกันในอนาคตต่อไป

นอกจากนี้ เขมณัฏฐ์ มิ่งศิริธรรม (2554) นำเสนอขั้นตอนของการเรียนรู้ร่วมกันซึ่งแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การนำเสนอสถานการณ์ ผู้สอนเสนอหัวข้อเรื่องที่ต้องการให้ผู้เรียนศึกษาจากบทเรียน ผู้เรียนเลือกศึกษาหัวข้อเรื่องตามความสนใจ ซึ่งในการเลือกหัวข้อเรื่องต้องให้อิสระแก่ผู้เรียน ผู้เรียนที่สนใจเลือกหัวข้อเรื่องเดียวกันอยู่ในกลุ่มเดียวกัน กลุ่มละ 4-6 คน ซึ่งแต่ละกลุ่มอาจจะมีจำนวนสมาชิกที่แตกต่างกัน แต่ถ้าหากมีหัวข้อใดมีจำนวนนักเรียนเกินกำหนด ผู้สอนอาจให้ผู้เรียนจับสลากหรือวิธีอื่นใดที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้เรียนคนที่เลือกในหัวข้อเรื่องอื่นที่สนใจในระดับรองลงไป

ขั้นตอนที่ 2 การประชุมวางแผนสร้างข้อตกลงร่วมกันผู้เรียนประชุมวางแผนสร้างข้อตกลงร่วมกันกำหนดเวลาในการศึกษาค้นคว้ากำหนดจุดมุ่งหมายขอบเขตของเนื้อหาของหัวข้อเรื่องกำหนดวิธีการดำเนินงานการแบ่งความรับผิดชอบให้สมาชิกโดยผู้เรียนแต่ละคนต้องร่วมแสดงความคิดเห็นปรึกษาหารืออภิปรายซักถามโต้แย้งเสนอแนะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการกำหนดหรือระบุว่าจะนำเสนอหัวข้อเรื่องในประเด็นที่สนใจแล้วเสนอผลการปฏิบัติงานของกลุ่มให้ผู้สอนตรวจสอบขอบเขตของเนื้อหาเพื่อจะได้ตัดส่วนที่ไม่สอดคล้องหรือไม่จำเป็นออกไปหรือเพิ่มเติมในส่วนที่ขาดหายหรือบกพร่องไปและให้เพื่อนเสนอสิ่งที่อยากรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหัวข้อเรื่องนั้นๆด้วย

ขั้นตอนที่ 3 การร่วมมือกันระดมสมองสมาชิกแต่ละคนรับผิดชอบการเรียนรู้และภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มผู้เรียนเรียนรู้ไปพร้อมกับการมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่มมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลและผู้เรียนค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆโดยมีการวิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้ที่ได้จากนั้นสมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอภิปรายและสกัดเป็นความรู้ของกลุ่มโดยกลุ่มจะเป็นผู้ควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 การนำเสนอผลงานสมาชิกแต่ละกลุ่มร่วมกันจัดเตรียมเนื้อหาและนำเสนอสิ่งที่เรียนรู้ตามแผนปฏิบัติงานที่กลุ่มกำหนดไว้โดยให้แต่ละกลุ่มประเมินการนำเสนอของกลุ่มอื่นๆและกลุ่มตนเองด้วยหรือผู้สอนอาจร่วมกับผู้เรียนทั้งชั้นให้ช่วยออกแบบแบบประเมินการนำเสนองานก็ได้เพื่อใช้ในการประเมิน

ขั้นตอนที่ 5 อภิปรายและสรุปผลเพื่อซักถามข้อสงสัยระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนหรือระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองผู้สอนและผู้เรียนช่วยกันสรุปบทเรียนและร่วมกันประเมินผลการเรียนรู้ของกลุ่มเพื่อพิจารณาข้อบกพร่องและข้อควรปรับปรุงในการปฏิบัติงานกลุ่มให้ดียิ่งขึ้น

จากการศึกษาขั้นตอนของการเรียนรู้ร่วมกันของนักการศึกษาต่างๆ พบองค์ประกอบของขั้นตอนการเรียนรู้ร่วมกันอันประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญได้แก่ 1) การกำหนด ประเด็นปัญหา ร่วมกัน 2) การวางแผนและกำหนดวิธีการในการดำเนินการศึกษาร่วมกัน 3) การดำเนินการเรียนรู้ ระดมสมอง และทำงานร่วมกัน 4) การนำเสนอผลงานร่วมกัน รวมถึง 5) การอภิปรายและ ประเมินผลร่วมกัน

3.7 การประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน

ผู้สอนสามารถนำหลักการของการเรียนรู้ร่วมกันไปจัดการเรียนการสอนของตนได้ โดยการพยายามจัดกลุ่มการเรียนรู้ให้มีองค์ประกอบครบ 5 ประการ การวางแผนบทเรียนและจัดการเรียน การสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบร่วมกันมีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (Elizabeth F. Barkley, Patricia Cross, and Claire Hewell Major, 2004)

1. ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน

- 1.1 กำหนดจุดมุ่งหมายของบทเรียนทั้งด้านความรู้และทักษะกระบวนการต่างๆ
- 1.2 กำหนดขนาดของกลุ่ม
- 1.3 กำหนดองค์ประกอบของกลุ่มหมายถึงการจัดผู้เรียนเข้ากลุ่มซึ่งอาจทำได้โดย การสุ่ม
- 1.4 กำหนดบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม
- 1.5 จัดสถานที่ให้เหมาะสมในการทำงาน
- 1.6 จัดสาระวัสดุหรืองานที่จะให้ผู้เรียนทำการวิเคราะห์สารงานหรือวัสดุที่จะให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้

2. ด้านการสอน

ผู้สอนควรมีการเตรียมกลุ่มเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันดังนี้

- 2.1 อธิบายชี้แจงเกี่ยวกับงานของกลุ่ม
- 2.2 อธิบายเกณฑ์การประเมินผลงาน
- 2.3 อธิบายถึงความสำคัญและวิธีการสอนของการฟังและเกื้อกูลกัน
- 2.4 อธิบายวิธีการช่วยเหลือกันระหว่างกลุ่ม

2.5 อธิบายอธิบายถึงความสำคัญและวิธีการในการตรวจสอบความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย

2.6 ชี้แจงพฤติกรรมที่คาดหวัง

3. ด้านการควบคุมกำกับ

3.1 ดูแลให้สมาชิกกลุ่มมีการดูแลกันอย่างใกล้ชิด

3.2 สังเกตการณ์การทำงานร่วมกันของกลุ่มว่าสมาชิกกลุ่มมีความเข้าใจในงานหรือบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือไม่

3.3 เข้าไปช่วยเหลือกลุ่มตามความเหมาะสม

3.4 สรุปลการเรียนรู้

4. ด้านการประเมินผลและวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้

4.1 ประเมินผลการเรียนรู้

4.2 วิเคราะห์กระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

จากทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่มในการเรียนรู้ร่วมกัน สรุปได้ว่าหลักการการเรียนรู้ร่วมกันเป็นการจัดสถานการณ์การเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรวมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ได้มีปฏิสัมพันธ์กัน แบ่งหน้าที่ช่วยเหลือกันและกัน มีการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกด้วยกัน สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิก ยอมรับความคิดเห็นและพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม ผู้เรียนทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมและเรียนรู้จากกลุ่ม กำหนดจุดมุ่งหมายของบทเรียนทั้งทางด้านวิชาการ ความรู้และทักษะกระบวนการต่างๆ มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ผู้เรียนทุกคนมีการพึ่งพาอาศัยและเกื้อกูลกันและกันในทางบวก มีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน รู้จักแบ่งปัน ปรึกษาหารือกัน วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รับผิดชอบทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม กลุ่มมีกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอน มีบรรทัดฐานของกลุ่ม หรือวิธีการที่ชัดเจนที่จะช่วยให้การดำเนินการกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินงานตามแผนตลอดจนการประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม สามารถสรุปผลของประสบการณ์ทั้งหมดในกระบวนการกลุ่ม นำหลักการไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับตนเอง ประยุกต์ใช้ให้เข้ากับคนอื่น ประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาการดำรงชีวิตประจำวัน และสร้างสรรค์สิ่งที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

การวิจัยครั้งนี้ได้สรุปแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันของนักวิชาการต่างๆ มาใช้ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ และนำมาเพื่อพัฒนากลุ่มและส่งเสริมระดับพฤติกรรมให้สามารถดำเนินพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันมาประยุกต์ใช้ร่วมกับแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี ที่มีหลักการและมีเป้าหมายชัดเจนในระดับบุคคลแล้วให้บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เปิดใจ ระบายความรู้สึก การรับฟังกันแล้วไว้วางใจกัน ซึ่งเป็นเป้าหมายในการทำงานร่วมกันที่ต้องเปิดใจ ต้องมีช่องทางในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ และยอมรับกันด้วยความไว้วางใจกัน อีกทั้งการคำนึงถึงพฤติกรรมที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องหลังจากกลุ่มเรียนรู้เสร็จสิ้นลง ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควีที่กล่าวว่า ต้องหมั่นฝึกฝนให้พฤติกรรมคงอยู่หรือดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการประยุกต์ใช้ร่วมกับแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมที่เป็นความสามารถในการรับมือกับความแตกต่างในทักษะความเชี่ยวชาญของบุคคลในแต่ละวัฒนธรรม สามารถเรียนรู้ เข้าใจ ยอมรับ และเคารพในความแตกต่าง และสามารถปรับตัวให้กลมกลืนกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น (จิรประภา อัครบวร, 2555) ในองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมผู้วิจัยจึงเห็นถึงความเหมาะสมในการใช้แนวคิดดังกล่าวในการนำมาศึกษา

ตอนที่ 4 แนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี (The Seven Habits of Stephen R. Covey)

4.1 แนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี

อุปนิสัยเป็นการแสดงออกและเกิดขึ้นตลอดเวลา โดยจะแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งสตีเฟน อาร์ โควี (Covey, 2004) พบว่า อุปนิสัย เกิดมาจากความสัมพันธ์ของความรู้ ความปรารถนา และทักษะเข้าด้วยกัน และวิทยา นาควัชระ (2545) พบว่า อุปนิสัยของบุคคลนั้นสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือพัฒนาให้ดีขึ้นได้ หากบุคคลนั้นมีความตั้งใจที่จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น สตีเฟน อาร์ โควี (Covey, 2004) ได้ให้ความหมายของอุปนิสัยว่า เป็นแบบของพฤติกรรม อันมีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันสามส่วน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ กล่าวโดยรวมว่า อุปนิสัย คือ สิ่งที่บุคคลได้แสดงออกเป็นประจำจนเคยชิน เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์กันระหว่างความรู้ ทักษะและความปรารถนา โดยเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาได้ เมื่อบุคคลผู้นั้นต้องการเปลี่ยนอุปนิสัยอย่างจริงจัง

สำหรับอุปนิสัยเพื่อการเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลสูงนั้น เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ เพราะอุปนิสัยเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้แต่ต้องใช้เวลา และความพยายามอย่างมาก จากการศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอุปนิสัยของบุคคล (Covey, 2004) อธิบายไว้ว่า อุปนิสัยเพื่อการเป็นผู้ที่มี

ประสิทธิผลสูงนั้น เป็นแนวทางการพัฒนาอุปนิสัยพื้นฐานของตนเอง ซึ่งเป็นหลักการเบื้องต้นที่ไม่ซับซ้อน สามารถนำไปสู่ความสำเร็จ และความสุขที่แท้จริง โดยแต่ละบุคคลจะต้องทำความเข้าใจกรอบความคิดของตนเองก่อน แล้วจึงจะสามารถเปลี่ยนกรอบความคิดของตนเองได้ ซึ่งเป็นวิธีการในการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จส่วนบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญ การให้ความสำคัญกับการเอาชนะตนเองมากกว่าการเอาชนะผู้อื่นเป็นวิธีการพัฒนาตนเอง ที่สอดคล้องกับกฎธรรมชาติในการเจริญเติบโตและมีบทบาทเพิ่มขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไปจนสามารถหลอมเป็นลักษณะอุปนิสัยส่วนตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งหากบุคคลสามารถพึ่งตนเองได้ จะนำไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน อันเป็นแนวคิดของสตีเฟน อาร์ โควี ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาอุปนิสัย 7 ประการ เพื่อการเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลสูง (The Seven Habits of Highly Effective People) โดยแนวคิดนี้เห็นว่า คนที่จะพบความสำเร็จ ที่แท้จริงและมีความสุขแบบ ยั่งยืนได้ ก็ต่อเมื่อสามารถนำหลักเกี่ยวกับคุณลักษณะต่างๆ ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานของความสำเร็จในชีวิต เช่น ความพากเพียร ความซื่อสัตย์ การมีชีวิตอยู่อย่างเรียบง่าย และอื่น ๆ มาปฏิบัติให้กลายเป็นอุปนิสัยพื้นฐานของตนเอง โดยการพัฒนาตนเองนั้น เป็นการทำตามหลักการพื้นฐานอยู่บนพื้นฐาน การแก้อุปนิสัย “จากภายในสู่ภายนอก” โดยต้องเริ่มต้นที่ตนเองก่อนตั้งแต่เบื้องต้น เริ่มต้นด้วยสิ่งที่อยู่ในตัวตนของเรา ทั้งในเรื่องของกรอบความคิด ลักษณะอุปนิสัยและแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลทั้งในแง่แต่ละบุคคล นำไปสู่การเป็นคนที่มีความรับผิดชอบ และพึ่งพาอาศัยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Covey, 1989)

4.2 องค์ประกอบการพัฒนาอุปนิสัย 7 ประการของ สตีเฟน อาร์ โควี ประกอบด้วยอุปนิสัยต่างๆ ดังนี้

อุปนิสัยที่ 1 การมีความเป็นผู้นำตนเอง (Be Proactive) คือการเป็นคนที่เลือกที่จะเป็นเลือกที่จะทำ คือบุคคลที่ "รู้ตัวว่าเลือกได้" บุคคลที่มีอุปนิสัยเช่นนี้ จะมีความกระตือรือร้น เป็นบุคคลที่รู้ว่า ตนเองต้องการอะไร เป็นบุคคลที่จะไม่รอให้สิ่งต่างๆ เกิดขึ้นกับตัวเอง แต่จะเป็น ผู้ริเริ่มทำให้สิ่งต่างๆ เกิดขึ้น ด้วยตนเอง เพราะเมื่อบุคคลนั้นเลือกที่จะเป็น และรู้ว่าตนเองต้องการอะไร ก็จะมีความคิดริเริ่มที่จะทำให้สิ่งนั้นเกิดขึ้นในทันที บุคคลสามารถรับผิดชอบต่อชีวิตและพฤติกรรมของตนเอง กระทำสิ่งต่างๆด้วยการคิดอย่างรอบคอบ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจะไม่โทษสถานการณ์หรือเงื่อนไขต่างๆ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นแสดงออกจากการตัดสินใจอย่างมีสติไม่ได้มาจากความรู้สึกชั่วขณะ แต่อยู่บนพื้นฐานค่านิยมของตนเองจึงสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เป็นผู้เสนอหนทางแก้ไขปัญหามากกว่าเป็นผู้สร้างปัญหาและเป็นผู้ลงมือกระทำทุกเรื่องที่ทำเป็นมีความสอดคล้องกับหลักการที่ถูกต้องเพื่อให้สำเร็จภารกิจ นอกจากนี้ โควี (Covey, 2004) ยังได้อธิบายไว้ว่า การรู้ตนเองหรือความสามารถในการคิดด้วยกระบวนการคิดของตัวเองเป็นเอกลักษณ์เฉพาะสำหรับมนุษย์เท่านั้น

สิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทำให้บุคคลเกิดกรอบความคิดที่กำหนดโดยเงื่อนไขต่างๆมากมายทำให้แต่ละบุคคลมีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน โดยแบ่งตัวกำหนดที่สามารถอธิบายธรรมชาติของมนุษย์ได้ 3 ประการดังนี้

1. ตัวกำหนดโดยพันธุกรรม (Genetic Determinism) เป็นการถ่ายทอดเหมือนการสืบทอดทางพันธุกรรม เช่น สาเหตุของการเป็นคนอารมณ์เสื่อง่าย เกิดจากการถ่ายทอดจาก ปู่ ย่า ตา ยาย ถูกฝังอยู่ใน DNA (รหัสพันธุกรรม) จนกระทั่งถ่ายทอดมาถึงบุคคลนั้น
2. ตัวกำหนดโดยจิตใจ (Psychic Determinism) เกิดจากการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก ประสบการณ์ที่ได้ทำให้เกิดแนวโน้มทางคุณลักษณะและโครงสร้างของบุคลิกภาพ
3. ตัวกำหนดโดยสิ่งแวดล้อม (Environment) เกิดจากผู้บังคับบัญชา คู่ครอง ภาวะเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมรอบๆ ตัว

อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (Begin with the end in Mind) บุคคลที่มีอุปนิสัยนี้ มีความสามารถในการอธิบายและกำหนดภารกิจ เป้าหมายของตนได้อย่างชัดเจน ได้ตามบทบาทของตนที่มีอยู่ และมีพฤติกรรมที่ถูกทำนองคลองธรรมเหมาะสมกับกาลเทศะจะเห็นได้ว่าตามอุปนิสัยที่ 2 นั้น ก่อนที่บุคคลจะเริ่มกระทำการใดๆนั้น ให้คิดถึงผลลัพธ์สุดท้ายของการกระทำว่า เมื่อกระทำเสร็จสิ้นแล้วจะเกิดอะไรขึ้น มีประโยชน์อย่างไร นั่นแปลว่าให้รู้เป้าหมายของการกระทำ หรือ ตั้งเป้าหมายแห่งชีวิตที่จะเดินไปให้ถึง โควี (Covey, 2004) อธิบายว่าการคิดถึงผลลัพธ์ของการกระทำด้วยภาพหรือกรอบแนวคิด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในบั้นปลายชีวิต สำหรับนำมาใช้วางกรอบการดำเนินชีวิตมาตรวจสอบพฤติกรรมในวันนี้ พรุ่งนี้ สัปดาห์หน้า และในภาพรวม หากกำหนดเป้าหมายในบั้นปลายของชีวิตในใจได้ชัดเจนแล้ว และแน่ใจได้ว่าทุกอย่างที่คิดจะทำไม่ขัดกับเกณฑ์ที่นิยามสิ่งที่สำคัญที่สุดเอาไว้ และในแต่ละวันของชีวิตจะเป็นไปอย่างมีค่า เพื่อเติมภาพในใจที่วางไว้ การคิดถึงผลลัพธ์สุดท้ายของการกระทำจึงหมายถึงการเริ่มด้วยความเข้าใจอย่างชัดเจนในเป้าหมายของตัวเอง รู้จุดมุ่งหมายที่ต้องการไปให้ถึง และรู้แต่ละบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน ดังนั้นสิ่งที่จำเป็นคือต้องรู้ว่าขณะนี้ตัวเอง ณ จุดใดเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่ถูกต้อง การคิดถึงผลลัพธ์สุดท้ายของการกระทำอยู่บนพื้นฐานของหลักการสร้างสองครั้ง ครั้งแรกเป็นการสร้างขึ้นในใจ ครั้งที่สองเป็นการทำสิ่งที่อยู่ในใจให้เป็นรูปธรรม ซึ่งบุคคลสามารถนำหลักการนี้ไปใช้ในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น กำหนดจุดจุดหมายการเดินทางไว้ในใจแล้วจึงวางแผนเลือกเส้นทางที่คิดว่าดีที่สุดก่อนเดินทาง การเรียบเรียงคำพูดก่อนขึ้นกล่าวในที่ประชุม หรือการมองเห็นแบบเสื้อที่เสร็จแล้วก่อนลงมือตัดเย็บ เป็นต้น

อุปนิสัยที่ 3 การรู้จักวางแผน (Put First Things First) คือ ทำสิ่งที่สำคัญก่อนถ้าบุคคลสามารถฝึก 3 อุปนิสัยแรกทั้ง 3 ได้นั้น จะทำให้นำไปสู่การที่บุคคลสามารถพึ่งพาตนเองได้ และหลุดพ้นจากการพึ่งพาผู้อื่น เป็นคนที่มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ ซึ่งทั้ง 3 นิสัยดังกล่าวเป็นการเรียนรู้การฝึกตนเอง เพื่อให้เกิดการสร้างวินัยให้ตนเอง ขณะในสังคมขณะใจผู้อื่น โดยอุปนิสัยที่ 3 นั้น เป็นเรื่องการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมต่างๆ ที่จะทำรู้ว่าควรทำอะไรก่อนหลัง สิ่งไหนเร่งด่วนหรือไม่เร่งด่วน อะไรสำคัญมากหรือสำคัญน้อย และต้องทำให้เสร็จทันเวลา แต่ชีวิตก็ต้องมีความสมดุล ไม่ใช่ว่าการเรียนจะมาก่อนเสมอไป ครอบครัว งานอดิเรกที่ตนชื่นชอบ ก็สามารถจัดวางให้อยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสมได้ Covey (2004) ได้อธิบายไว้ว่าเป็นการวางแผนเวลาในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อตัดสินใจลงมือปฏิบัติงานของตนเองเพื่อตัดสินใจลงมือปฏิบัติงานตามลำดับความสำคัญของงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการจะทำไม่ใช่ทำตามความเร่งด่วนหรือตามแรงผลักดันจากสิ่งรอบตัวเช่นเดียวกับที่ Brian Tracy (2001) ได้อธิบายไว้ว่าบุคคลไม่เคยมีเวลามากพอที่จะปฏิบัติภารกิจทุกอย่างให้เสร็จภายในวันเดียว สาเหตุเพียงเพราะบุคคลไม่ได้จัดการบริหารเวลาของตนเอง นอกจากนี้ Covey (2005) ได้อธิบายไว้ว่าในความเป็นจริงบุคคลสามารถควบคุมเวลาและชีวิตของตนเองได้ด้วยวิธีการคิด วิธีการทำงานและวิธีการจัดการกับหน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบันด้วยการสร้างนิสัยเริ่มต้นทำงานที่สำคัญก่อนและต้องทำให้เสร็จเมื่อบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์จะทำให้รู้สึกว่าการทำงานสำคัญให้เสร็จเป็นเรื่องที่ง่ายในการปฏิบัติการทำสิ่งที่สำคัญก่อนเป็นการสร้างภาพในใจให้กลายเป็นสิ่งที่จับต้องได้ ถือเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำอุปนิสัยที่ 1 และอุปนิสัยที่ 2 มาอย่างต่อเนื่องในการบริหารเวลาควรเริ่มต้นจากการจัดระเบียบและปฏิบัติการโดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญของสิ่งต่างๆ เรียกได้ว่าเป็นการบริหารจัดการตนเอง ในเรื่องของเวลาดังนั้น เห็นได้ว่าการทำสิ่งที่สำคัญก่อนถือเป็นการควบคุมตนเองอีกวิธีการหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องประเมินผลการเรียนรู้ ทบทวนคำปณิธาน และประยุกต์ใช้ผลการประเมินนั้น จะทำให้บุคคลสามารถทำสิ่งที่สำคัญก่อนในชีวิตของตนเองได้

อุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบ ชนะ-ชนะ (Think Win-Win) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีอุปนิสัยมีใจเมตตา มีน้ำใจ ใจกว้าง มีความคิดและการกระทำในหนทางที่จะเกิดประโยชน์ร่วมกันโดยเป็นการกระทำที่ได้ประโยชน์กับทุกฝ่ายไม่คิดทำแบบชนะ-แพ้ แบบแพ้-ชนะ หรือแบบแพ้-แพ้ เพราะการแพ้มหมายถึง การสูญเสีย หากเราได้แต่เขาแพ้ เราย่อมเสียเพื่อนเสียพันธมิตร ในเกือบทุกสถานการณ์จะมีทางเลือกแบบชนะ-ชนะ อยู่เสมอ การคิดให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน โควี (Covey, 2004) อธิบายไว้ว่าเป็นกรอบแนวคิดที่เชื่อว่าผลประโยชน์และความสำเร็จมีเพียงพอสำหรับทุกคนชัยชนะของคนๆ หนึ่งไม่ได้มาจากความสูญเสียหรือความล้มเหลวของผู้อื่น เป็นการมองชีวิตในเชิงความ

ร่วมมือไม่ใช่การแข่งขัน เป็นกรอบความคิดของจิตใจซึ่งแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกันของมนุษย์ ความคิดแบบชนะชนะ หมายถึง ข้อตกลงหรือการแก้ปัญหาที่ได้ประโยชน์และความพอใจจากทุกฝ่าย ให้ความเคารพซึ่งกันและกันเมื่อต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ เป็นการคิดอย่างใจกว้าง ยินดีเมื่อต้องแบ่งปันให้กับผู้อื่นและคิดถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเป็นหลักการขั้นพื้นฐานต่อความสำเร็จในการอยู่ร่วมกันของบุคคล ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะ (Character) คือ รากฐานของการคิดแบบชนะ-ชนะ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ

1.1 ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง ค่านิยมที่บุคคลกำหนดให้ตนเองอย่างชัดเจน การจัดการตนเองอย่างรับผิดชอบ ดำเนินชีวิตตามที่บุคคลกำหนดไว้ เป็นการพัฒนาการรู้จักตนเองด้วยการรักษาสัญญาที่ได้ให้ไว้แก่ตนเองและผู้อื่น

1.2 ความมีวุฒิภาวะ (Maturity) คือ ความสามารถในการสร้างสมดุลระหว่างความกล้าหาญและความเอาใจใส่ผู้อื่น ซึ่งถูกกำหนดมาใช้อย่างกว้างขวางในทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการบริหารจัดการ เป็นการสร้างสมดุลระหว่างผลผลิตกับความสามารถในการผลิต

1.3 ความใจกว้าง (Abundance mentality) เกิดจากความคิดที่บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าและมั่นคงพอที่จะนำมาแบ่งปันให้กับผู้อื่นรอบข้างแสดงออกด้วยการแบ่งปัน เกียรติยศชื่อเสียง รายได้ และการตัดสินใจร่วมมือกันเปิดโอกาส ในการเลือกและใช้ความคิดสร้างสรรค์

2. ความสัมพันธ์ (Relationship) เป็นความต่อเนื่องจากการที่บุคคลเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เปิดใจกว้างต่อกัน บุคคลจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความสุภาพที่แท้จริง เคารพและชื่นชมอีกฝ่ายอย่างจริงใจ แสดงความรู้สึกรักสนใจและแสดงความเป็นตัวเองด้วยความจริงใจ

3. ข้อตกลง (Agreement) อยู่ในสิ่งแวดล้อมซึ่งโครงสร้าง (Structure) และระบบ (System) ตั้งอยู่บนกรอบความคิดแบบชนะ - ชนะ และเกี่ยวข้องกับกระบวนการ (Process) เราไม่สามารถประสบความสำเร็จในวิธีการแบบชนะ - ชนะ ได้ด้วยวิธีแบบชนะ- แพ้ หรือ แพ้ - ชนะ

อุปนิสัยการคิดแบบชนะ-ชนะ เป็นแนวคิดสำหรับพัฒนาอุปนิสัยเพื่อการพึ่งพาซึ่งกันและกันในการทำงานร่วมกันในการทำงานร่วมกับผู้อื่น กรอบความคิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มี 5 ประการ ดังนี้

1) กรอบความคิดแบบชนะ - ชนะ หมายถึง ข้อตกลงหรือหนทางแก้ไขปัญหาที่จะได้รับประโยชน์และความพึงพอใจทั้ง 2 ฝ่าย วิธีการแก้ปัญหาแบบชนะ - ชนะนี้ จะทำให้คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายพอใจจากการตัดสินใจ เป็นแบบที่ต้องการให้เกิดความร่วมมือกัน มิใช่เป็นการแข่งขันหรือ

แบ่งเป็น 2 ฝ่าย มีความเชื่อว่าทุกสิ่งทุกอย่างมีเพียงพอสำหรับทุกคน ความสำเร็จของผู้หนึ่งไม่ได้แลกหรือกีดกันความสำเร็จของผู้อื่น

2) กรอบความคิดแบบชนะ - แพ้ ใช้สำหรับกรณีที่จำเป็นต้องตัดสินด้วยการแข่งขัน ไม่ได้มุ่งประเด็นไปที่การร่วมมือกันแต่จำเป็นต้องมีผู้ชนะ และมีผู้แพ้ ผู้นิยมใช้วิธีนี้มักใช้ตำแหน่งอำนาจ คุณวุฒิ ทรัพย์สิน เป็นเกณฑ์ทำให้สิ่งต่างๆ ดำเนินไปตามความต้องการของตนเอง

3) กรอบความคิดแบบแพ้ - ชนะ บุคคลที่มีความคิดแบบแพ้-ชนะ จะเป็นผู้แสวงหาการยอมรับ ไม่กล้าแสดงออกถึงอารมณ์ความต้องการของตนเอง จะยอมจำนนต่อผู้ที่เด็ดขาดกว่า เป็นผู้ที่ไม่มีมาตรฐาน ไม่เรียกร้อง ไม่มีความคาดหวัง ขาดวิสัยทัศน์ มองว่าการยอมตามหรือยอมแพ้เป็นการพ่อนผัน ปัญหาคือ คนกลุ่มนี้จะเก็บอารมณ์อย่างซบซ้อน เก็บกดทับถม ส่งผลให้ร่างกายเจ็บป่วย มีอาการทางประสาท ปรากฏในรูปของความเครียดแค้น โต้ตอบด้วยเหตุร้ายเพียงเล็กน้อย สุดท้ายจะหมดความนับถือตนเอง ทำให้มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นลดลง

4) กรอบความคิดแบบแพ้ - แพ้ กรณีนี้จะเกิดขึ้นหากมีคนที่คิดแบบชนะ - แพ้ 2 คน มาพบกัน เพราะต่างฝ่ายต่างต้องการเอาชนะเพียงอย่างเดียว สุดท้ายผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น คือ แพ้ - แพ้ ทั้ง 2 ฝ่าย ก่อให้เกิดเครียดแค้นพยาบาทมากขึ้น แพ้ - แพ้ เป็นปรัชญาของความขัดแย้ง ไม่ทำให้เกิดผู้ชนะที่แท้จริง แสดงให้เห็นว่ายังเป็นผู้ต้องการพึ่งพาผู้อื่น เพราะไม่รู้ว่าตนเองจะต้องทำอย่างไรต่อไปหรือคิดว่าทุกคนจะต้องตกในสภาพที่เลวร้ายเช่นเดียวกับตนเอง

5) กรอบความคิดแบบชนะอย่างเดียว ผู้ที่คิดชนะอย่างเดียวนี้ จะไม่คิดว่าต้องมีผู้แพ้ สิ่งสำคัญ คือ

การเลือกทางที่ดีที่สุดขึ้นอยู่กับสถานการณ์ตามสภาพความเป็นจริง แต่สถานการณ์ส่วนใหญ่จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดังนั้นแนวคิดแบบชนะ - ชนะ จึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสม ข้อตกลงแบบชนะ - ชนะ เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิผลในการก่อให้เกิดรากฐานความคิดแบบชนะ - ชนะ มีความจำเป็นต่อประสิทธิผลในระยะยาว โดยเฉพาะในการที่จะต้องติดต่อกันระหว่างบุคคล มีส่วนประกอบดังนี้ ระบุสิ่งที่ประสงค์จะได้อะไร และเมื่อไหร่ ระบุขอบเขตของการที่จะทำได้มาซึ่งผลนั้น ระบุทรัพยากรด้านต่างๆ ที่ต้องการเพื่อช่วยให้ได้มาซึ่งผลนั้น กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานระยะเวลาที่จะทำการประเมินผล และการประเมินผลสิ่งที่ได้ทำมาทั้งหมด โดยข้อตกลงแบบ ชนะ - ชนะสามารถใช้ได้กับทุกความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นนายจ้างกับลูกจ้างหรือเพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานร่วมกัน แนวคิดแบบชนะ - ชนะจะช่วยให้ทุกฝ่ายร่วมมือกัน มีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายได้ง่ายยิ่งขึ้น

อุปนิสัยที่ 5 การเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะทำให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (Seek First to Understand Then to Be Understood) เป็นการพยายามที่จะเข้าใจผู้อื่น แสดงถึงการให้เกียรติผู้อื่น รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักเสียสละและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความพยายามที่จะทำความเข้าใจให้่องแท้ในคำพูด กิริยา ท่าทาง ความคิด ความรู้สึก ความต้องการ อารมณ์ของผู้อื่นแล้วจึงค่อยหาวิธีการให้คนอื่นเข้าใจตนเอง พยายามเข้าใจผู้อื่นแม้ว่าจะจะเป็นพฤติกรรมที่ไม่ดีไม่ชอบ เพราะเขาอาจจะมีเหตุผล ที่ซ่อนอยู่ภายใน จึงแสดงพฤติกรรม เช่นนั้นออกมา การเข้าใจคนอื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา จะช่วยลดความขัดแย้ง แล้วจะช่วยให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขมากขึ้น มีคนเข้าใจตัวเราเองมากขึ้น มีแนวร่วม (Synergize) เป็นแรงเสริมซึ่งกันและกัน รู้จักช่วยเหลือร่วมมือกัน สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ ทำงานเป็นทีมได้ดี การรวมกันจะทำให้เกิดพลังเพิ่มมากขึ้น โควี (Covey, 2004) กล่าวว่า เป็นการรับฟังผู้อื่นด้วยความตั้งใจเป็นการฟังอย่างเข้าใจ คล้อยตามและสนใจกับคำพูดของอีกฝ่ายหนึ่ง ทำให้ผู้พูดรู้สึกไว้วางใจและกล้าเปิดเผยความคิด บุคคลต้องเป็นผู้ฟังที่ดี ไม่ฟังเพียงเพราะต้องการจะตอบโดยไม่ผ่านการไตร่ตรองเสียก่อน เป็นการเริ่มการสื่อสารที่แท้จริงและเริ่มสร้างสายสัมพันธ์ขึ้นระหว่างบุคคล ทำให้เกิดโอกาสที่จะพูดกันอย่างเปิดอกและทำให้อีกฝ่ายเข้าใจง่ายขึ้น การพยายามเข้าใจผู้อื่นต้องคิดถึงจิตใจของอีกฝ่ายลักษณะการฟังของคนทั่วไปจะมี 4 แบบ คือ ไม่สนใจ แกล้งทำเป็นสนใจฟัง เลือกฟังเป็นบางส่วน ฟังอย่างตั้งใจ แต่การฟังที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ การฟังอย่าง เข้าอกเข้าใจ (Empathic Listening) เป็นการเข้าใจผู้อื่น โดยเข้าใจความรู้สึก และความคิดของผู้อื่นอย่างชัดเจน ความรู้สึกคล้อยตามผู้อื่นจะทำได้ก็ต่อเมื่อเกิดความเข้าใจผู้อื่นอย่างแท้จริง

สติเฟ้น อาร์ โควี (Covey, 2005) อธิบายไว้ว่าคนส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้เวลาและความพยายามในการวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมก่อนให้คำแนะนำ และอุปสรรคที่สำคัญที่พบ คือ การตอบคำถามจากอัตชีวประวัติของตนเอง สอบถามผู้พูดด้วยคำถามจากกรอบความคิดของตนเอง โดยแนะนำให้คำปรึกษาและบอกวิธีแก้ปัญหาลงจากสิ่งที่ตนประสบมาและตีความสิ่งที่ผู้พูดได้พูดจากประสบการณ์ของตนเองแล้วนำมาวิเคราะห์ผู้อื่น

อุปนิสัยที่ 6 การรู้จักทำงานเป็นทีม (Synergies) เป็นลักษณะนิสัยที่แสดงถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักดึงเอาพลังสร้างสรรค์ หรือจุดแข็งของอีกฝ่ายหนึ่งมาผสมผสานกับจุดแข็งของตนเองทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประโยชน์ต่อทุกคน แสดงถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นการทำงานเป็นทีม อันเป็นแรงเสริมซึ่งกันและกัน งานหลายอย่างทำคนเดียวไม่ได้ แต่การทำร่วมกันเป็นทีมนั้นจะทำได้ นอกจากนี้ Covey (2004) ได้อธิบายว่าการเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลนั้นจะทำให้เกิดมุมมองด้านความแตกต่างของแต่ละบุคคลนั้นให้เป็นโอกาส สำหรับการเรียนรู้ในการนำความแตกต่างด้านมุมมองความคิด และความสามารถมาปรับใช้ในการสร้างผลงาน เพื่อหาทางออก

ในการทำงานร่วมกันจะต้องเป็นการทำงานแบบการปรึกษาหารือ โดยใช้การสื่อสารระหว่างบุคคล ด้วยความเคารพในสิทธิและความคิดของกันและกัน จนเกิดความเข้าใจและสามารถหาทางออกของปัญหาได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ถือว่าเป็นหลักการร่วมมือกันในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งนอกจากจะส่งผลในทางที่ดีขึ้นต่อการปฏิบัติงานแล้ว ยังจะส่งผลในการกระตุ้นพลังอื่นๆ เช่น ทำให้เกิดพลังในการทำงานร่วมกันมากขึ้น ประการสำคัญคือ การให้คุณค่ากับความแตกต่างของบุคคล ได้แก่ ความแตกต่างทางจิตใจ อารมณ์ และความคิดที่แตกต่างกันทั้งนี้บุคคลควรกล้าเปิดเผยความคิดของตน และเปิดใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น โดยเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างจุดแข็งแกร่งและชดเชยในจุดด้อย อีกทั้งแสดงออกซึ่งความพร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ทางเลือกใหม่และโอกาสใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นอันเป็นการพัฒนาศักยภาพ ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลเมื่อทุกคนได้ร่วมกันระดมสมองร่วมกันในการทำงาน

จะเห็นได้ว่าอุปนิสัยที่ 6 เป็นการรวบรวมอุปนิสัยที่ 4 และ 5 เข้าด้วยกัน เพื่อหาทางเลือกที่สาม อันเป็นผลที่ให้ประโยชน์ทุกฝ่ายเนื่องจากการเปิดใจและการสื่อสารที่ดีร่วมกัน จะพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคคล เพราะการมองเห็นคุณค่าความแตกต่างระหว่างกันเป็นหลักสำคัญของการฝึกพลัง ประสานความแตกต่าง ทั้งในด้านความคิด ด้านอารมณ์ อีกทั้งผู้ที่ทรงประสิทธิผลที่แท้จริงจะมองเห็นคุณค่าของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การเห็นคุณค่าความแตกต่างระหว่างกันเป็นการเพิ่มความรู้ความเข้าใจทำให้มองโลกในความเป็นจริงได้กว้างขึ้นเพราะประสบการณ์เพียงแค่นี้ของตนเองอาจมีข้อมูลไม่เพียงพอ อีกทั้งความสำคัญของการฝึกพลังประสานความต่าง มิได้ให้ผลลัพธ์ทางบวกเฉพาะในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเท่านั้น แต่ยังเป็นการเห็นคุณค่าในการเข้าใจตนเอง การปรับมุมมองในทางที่ดีของบุคคลอื่น รวมถึงการเปิดใจรับฟังความเห็นของบุคคลอื่นมากขึ้น

อุปนิสัยที่ 7 การรู้จักฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ (Sharpen the Saw) เป็นอุปนิสัยที่เตรียมตัวให้พร้อม หมั่นฝึกฝนตนเองให้พร้อมอยู่เสมอ เพิ่มประสิทธิภาพทั้งด้านร่างกายจิตใจ และความรู้ความสามารถให้ดีขึ้น Covey (2004) อธิบายไว้ว่าอุปนิสัยที่ 7 เป็นอุปนิสัยที่ฝึกฝนอุปนิสัยทั้ง 6 เป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งด้านร่างกายและจิตใจตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ด้วยการฝึกฝนและปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งหลักการที่จะทำให้พลังชีวิตตนเองมีความสมดุลนั้น คือการรักษาสมดุลตามธรรมชาติของบุคคลทั้ง 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านกายภาพ (Physical Dimension) คือ การดูแลรักษาร่างกาย เช่น การรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ ตลอดจนการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเพื่อรักษาและส่งเสริมสมรรถภาพทางร่างกายใน 3 ด้าน คือ ด้านความอดทน (Endurance) ทำให้ประสิทธิภาพของหัวใจดีขึ้น แรงดันเลือดสามารถไปเลี้ยงได้ทั่วร่างกาย ด้านการยืดหยุ่น

(Flexibility) ด้วยการอบอุ่นร่างกายทั้งก่อนและหลังการออกกำลังกายและด้านความแข็งแรง (Strength) ได้แก่

- 1.1 การออกกำลังกายที่เสริมสร้างความต้านทานให้กล้ามเนื้อ
- 1.2 การพักผ่อนให้เพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย
- 1.3 ตั้งเป้าหมายของสุขภาพและความสมบูรณ์ของร่างกาย เช่น การวิ่งระยะไกล การรักษาระดับคอเลสเตอรอลที่เหมาะสม หรือตั้งเป้าหมายควบคุมน้ำหนักของตนเอง
- 1.4 การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอไม่ควรทำแค่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ควรรวมไปถึงการสร้างความยืดหยุ่นของร่างกาย ความแข็งแรงของกล้ามเนื้อและความแข็งแรงของกล้ามเนื้อหัวใจ
- 1.5 ควบคุมอาหารโดยในแต่ละมื้อควรบริโภค ผัก ผลไม้ ธัญญาหาร และดื่มน้ำมากๆ เป็นประจำ
- 1.6 ลดภาวะความตึงเครียดโดยการตัดกิจกรรมในตารางเวลาไม่สำคัญและเร่งด่วน

2. มิติด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Dimension) เป็นการสร้างเสริมความเป็นผู้นำให้กับชีวิต เป็นเรื่องเฉพาะตัวและมีความสำคัญอย่างยิ่ง หากบุคคลมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความหมายของชีวิตตนเอง จะสามารถมองเห็นและมีชีวิตอยู่ท่ามกลางเหตุการณ์ต่างๆ ในแต่ละวันได้ บุคคล สามารถพัฒนาด้านจิตวิญญาณได้ด้วยวิธีดังต่อไปนี้

- 2.1 สร้าง ทบทวน และปรับปรุงคำปณิธานส่วนตัวอยู่เสมอ
- 2.2 สังเกต ดู รับฟัง และชื่นชมธรรมชาติ
- 2.3 อ่านวรรณกรรมที่สร้างแรงบันดาลใจ โดยเฉพาะชีวประวัติของบุคคลที่เป็นแรงบันดาลใจให้แก่ตนเองได้
- 2.4 ฟังดนตรี ที่สร้างแรงบันดาลใจ และทำให้จิตใจเบิกบาน
- 2.5 มุ่งมั่นต่อการ ช่วยเหลือสังคม อุทิศเวลา เงินทองและตนเองในการช่วยเหลือผู้อื่น
- 2.6 ฝึกฝนพัฒนาจิตวิญญาณที่ยึดมั่นอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม

3. มิติด้านสติปัญญา (Mental Dimension) ทำได้โดยวิธีการ ดังต่อไปนี้

3.1 เขียนบันทึกประจำวัน เพราะบันทึกของตนเองอาจใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในภายหลัง

3.2 อ่านหนังสือที่หลากหลายประเภท จะทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ สะสม คำคม ความคิด ความรู้สึกของบุคคลที่ยิ่งใหญ่ อาจจะเป็นการกระตุ้นสติปัญญาของตนเองได้

3.3 ศึกษาต่อเพื่อฝึกฝนสติปัญญาให้เรียนรู้สิ่งใหม่ และทดสอบกรอบแนวคิดของตนเอง

ตลอดจนการจัดการและวางแผนเพื่อฝึกจินตนาการให้เห็นจุดสิ้นสุดจากจุดเริ่มต้น และมองเห็นกระบวนการทั้งหมดใน 3 มิติ มิติแรกที่ประกอบด้วยมิติด้านกายภาพ ด้านจิตวิญญาณ และด้านสติปัญญา เรียกว่าเป็นชัยชนะส่วนตัวในแต่ละวัน ซึ่งควรใช้เวลาฝึกอย่างน้อยหนึ่งชั่วโมงต่อวัน วัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มความสามารถในการตัดสินใจ เป็นการพัฒนาคุณภาพและความมีประสิทธิภาพของชั่วโมงอื่นๆ ที่เหลือในแต่ละวัน ซึ่งจะส่งผลกระทบยาวต่อร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา

4. มิติด้านสังคม/อารมณ์ (Social / Emotional Dimension) เป็นเรื่องการสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ ที่เกิดขึ้นจากการดำรงชีวิตแบบการพึ่งพาซึ่งกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นตามปกติในชีวิตประจำวัน ด้วยการมองหาความแตกต่าง ของบุคคลอื่นด้วยการรับฟังผู้อื่นอย่างเข้าใจและการร่วมกันหาทางเลือกอื่น เพื่อการแก้ไขปัญหา รวมทั้งการบริการ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ในการเติมพลังด้านอารมณ์สามารถทำได้ ดังนี้

4.1 พัฒนาสัมพันธภาพให้ดีขึ้นโดยการสนับสนุนและช่วยเหลือแบ่งปันให้ผู้อื่นตามกำลังความสามารถของตนเองอยู่เสมอ

4.2 ให้คุณค่ากับความแตกต่างของผู้อื่นและแสวงหาโอกาสเพื่อผนึกกำลังประสานความต่าง

4.3 ฝึกฝนการฟังอย่างเข้าใจกับบุคคลที่มีความสำคัญสำหรับตนเอง

4.4 ให้อภัยผู้อื่นเมื่อทำผิดหรือมาทำร้ายเรา

4.5 สร้างสัมพันธภาพในครอบครัวและญาติมิตร

4.6 ละทิ้งความรู้สึกว่าจะต้องแข่งขันกับผู้อื่นในทางที่อาจสร้างความเสียหาย

การบริหารทั้งสี่มิติของชีวิตประจำวันเปรียบได้กับการรวมองค์ประกอบทางเคมี ซึ่งจุดพลังขึ้นภายในตัวเราและให้วิสัยทัศน์ ให้ความรู้สึก และให้จิตวิญญาณแห่งการผจญภัยกับชีวิตตั้งนั้นบุคคลควรใช้เวลาอย่างน้อยที่สุดหนึ่งชั่วโมงต่อวันในการเติมพลังชีวิตให้แก่ตนเอง ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาเจตอุปนิสัย เพราะเป็นสิ่งที่ควบคุมเพื่อให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงตนเองได้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังจะพบว่ามีบุคคลและองค์การมากมายได้นำแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สตีเฟน อาร์ โควี (Covey, 2004) ไปใช้ในการพัฒนาพนักงานในองค์กรมากมาย อาทิ การศึกษาของ Kennedy (1993) ได้ติดตามผลการเข้าร่วมโปรแกรมอุปนิสัย 7 ประการของ สตีเฟน อาร์ โควี ของนักการศึกษา จำนวน 4 ท่าน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ การศึกษากลุ่ม และการสังเกตการณ์ ผลปรากฏว่านักการศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมหักว่า พบว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรม มีทัศนคติเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีพัฒนาการส่วนตัว การควบคุมตนเอง รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง คนในครอบครัว เพื่อน และเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ Matejka et al (1998) ได้กล่าวถึง Covey ในเรื่องความสำเร็จของแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สตีเฟน อาร์ โควี โดยยอมรับว่าแนวคิดดังกล่าวสามารถจุดประกายให้บุคคลในองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จหรือไม่รุ่งเรืองในชีวิตการทำงานให้เกิดความต้องการอย่างจริงจังที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อหยุดอุปนิสัยเดิมมาสู่การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีประสิทธิผล นอกจากนี้ Haimes (2001) ได้ศึกษาการแก้ไขปัญหาการวิเคราะห์ในการทำงานของพนักงาน โดยนำแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สตีเฟน อาร์ โควี มาใช้เป็นแนวทางหลักในการพัฒนาพื้นฐานความเข้าใจเบื้องต้นของบุคคล ปรากฏว่าการพัฒนาพื้นฐานด้านอุปนิสัยของพนักงานส่งผลให้พนักงานมีระเบียบวินัยในการทำงาน และสามารถคิดแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างเป็นระบบ

นอกจากแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สตีเฟน อาร์ โควีแล้ว ยังมีนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาอุปนิสัย 7 ประการกับกลุ่มบุคคลที่หลากหลายและเพื่อเป้าหมายในการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมมาและทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้เห็นองค์ประกอบย่อยของอุปนิสัย 7 ประการ ดังนี้

ดนตรี ชัยชนะมงคล (2556) ศึกษาเรื่องการศึกษาอุปนิสัย 7 ประการของผู้มีประสิทธิผลสูงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยพระองค์ประกอบของอุปนิสัย 7 ประการ ดังนี้ 1. การมีความเป็นผู้นำตนเอง การเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2. การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจรู้จักกำหนดแผนการและเป้าหมายของชีวิต 3. การรู้จักวางแผนการจัดลำดับความสำคัญของงาน 4. การคิดแบบชนะ - ชนะ การแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกันการมีทัศนคติเชิงบวก 5. การเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพการฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจการเปิดใจยอมรับความไว้วางใจ

6. การรู้จักการทำงานเป็นทีม การเห็นคุณค่าของความแตกต่างการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ
7. การรู้จักฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ

พบพร จิตรรักษา (2554) ศึกษาเรื่องการสร้างแบบวัตอุปนิสัยแห่งความสำเร็จสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยพบบองค์ประกอบของอุปนิสัย 7 ประการ ดังนี้ 1. การมีความเป็นผู้นำตนเองการคิดไว้ก่อนที่จะทำการปฏิบัติที่แสดงถึงการคิดไว้ก่อนล่วงหน้าเสมอในการที่จะทำอะไร คิดก่อนทำ คิดก่อนพูด ทำสิ่งที่ถูกต้องเสียแต่แรก ป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้น ดีกว่าต้องมานั่งแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้นแล้ว กระทบสิ่งต่างๆด้วยความรับผิดชอบ 2. การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ โดยคิดถึงผลลัพธ์สุดท้ายที่จะทำและรู้เป้าหมายที่จะทำการปฏิบัติที่แสดงออกถึงการที่ก่อนเริ่มกระทำการใดๆ ให้คิดถึงผลลัพธ์สุดท้ายของการกระทำว่า เมื่อกระทำเสร็จสิ้นแล้วจะเกิดอะไรขึ้น มีประโยชน์อย่างไร รู้เป้าหมายของการกระทำ รู้แต่ละบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน ว่าขณะนี้ตนเองอยู่จุดใด เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่ถูกต้อง 3. การรู้จักวางแผนการจัดลำดับก่อนหลัง ของสิ่งที่จะทำการปฏิบัติที่แสดงออกถึงการจัดลำดับความสำคัญของการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่จะทำให้รู้ว่าอะไรควรทำก่อน หลัง สิ่งไหนเร่งด่วน สิ่งไหนไม่เร่งด่วน อะไรสำคัญมาก-น้อย และต้องทำให้เสร็จทันเวลา และชีวิตต้องมีความสมดุล เป็นการวางแผนเวลาในการปฏิบัติตนในชีวิต 4. การคิดแบบชนะ-ชนะการมองโลกด้านบวก ทักษะคิดเชิงบวก การมองถึงความร่วมมือ 5. การเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเราการรับฟังผู้อื่นด้วยความเข้าใจและเต็มใจ 6. การรู้จักการทำงานเป็นทีมการยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลการทำงานร่วมกันและ 7. การรู้จักฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ

พรศิริ พิพัฒน์พานิช (2550) ศึกษาเรื่องการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ของลักษณะนิสัย 7 ประการของบุคคลที่มีประสิทธิผลในการทำงานตามแนวคิดของโควี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของไมเคิล เจ เคอร์ตัน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามธิบดี โดยพบบองค์ประกอบของอุปนิสัย 7 ประการ ดังนี้ 1. การมีความเป็นผู้นำตนเองริเริ่มทำกิจกรรมต่างๆ โดยไม่ต้องให้ผู้อื่นมาบอกหรือ สั่งให้ทำ กระตือรือร้นที่จะลงมือทำสิ่งต่างๆด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และกระตุ้นเร้าให้ผู้อื่นทำด้วย 2. การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ การกำหนดเป้าหมายก่อนลงมือทำว่าจะทำอะไร ที่ไหน อย่างไร 3. การรู้จักวางแผนการจัดประเภทและลำดับการทำงานว่างานใดมีความสำคัญ งานใดมีความเร่งด่วน และต้องอยู่บนหลักของความถูกต้อง 4. การคิดแบบชนะ-ชนะมีความคิดที่แสวงหาผลประโยชน์สูงสุดที่เห็นพ้องต้องกันและยอมรับในผลลัพธ์ด้วยความเต็มใจของทั้งสองฝ่ายประสานประโยชน์ของทุกฝ่าย เปิดใจรับฟัง เปิดอกพูดคุย ปัญหาอย่างเปิดเผยจริงใจ 5. การเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา เปิดใจรับฟังปัญหาของผู้อื่นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจและถามเพื่อความกระจ่าง ว่าผู้อื่นต้องการอะไร หรือรู้สึกอย่างไร ก่อนที่จะพยายามพูดให้ผู้อื่นเข้าใจตน 6. การรู้จักการทำงานเป็นทีม พยายามชักจูงให้ผู้อื่นเสนอแนวทางใน

การแก้ปัญหา มีการปรึกษาหารือ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลของทุกฝ่ายตัดสินใจเลือกทางเลือกใหม่ที่ดีกว่าเดิมได้ผลมากกว่าทางเดิมและ 7. การรู้จักฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ

วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา (2545) ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างอุปนิสัย 7 ประการตามแนวคิดของสติเฟ่น อาร์ โควี สำหรับเยาวชนตอนปลายโดยใช้หลักการของนีโอฮิวแมนนิส และการจัดกิจกรรมการศึกษาอกระบบโรงเรียน โดยพบองค์ประกอบของอุปนิสัย 7 ประการ ดังนี้ 1. การมีความเป็นผู้นำตนเอง มีความรับผิดชอบต่อชีวิตตนเอง กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ 2. การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ รู้จักกำหนดแผนการและเป้าหมายของชีวิตตั้งเป้าหมายในการทำงาน 3. การรู้จักวางแผนจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะต้องทำและทำสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดก่อนจัดลำดับการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน 4. การคิดแบบชนะ-ชนะ มีทัศนคติเชิงบวกคิดว่าทุกคนสามารถเป็นผู้ชนะได้ ถ้าตั้งใจจริงช่วยผู้อื่นอยู่เสมอ 5. การเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา การรู้จักฟังผู้อื่นด้วยความจริงใจหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสเป็นคนช่างสังเกตลักษณะท่าทางคนอื่นเป็นผู้รับฟังและให้คำปรึกษาคนอื่นได้ 6. การรู้จักการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกันเพื่อให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ 7. การรู้จักฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ

Doborah (2008) ศึกษาเรื่อง การใช้การฝึกอบรมพฤติกรรมทางปัญญา ร่วมกับกรอบแนวคิด อุปนิสัย 7 ประการของโควี ในหลักสูตรการพัฒนาทักษะทางสังคมของนักเรียนกลุ่มพิเศษ (นักเรียนที่มีความบกพร่องในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม) โดยพบองค์ประกอบของอุปนิสัย 7 ประการ ดังนี้ 1. การมีความเป็นผู้นำตนเอง มีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเอง 2. การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ รู้จักกำหนดแผนการและเป้าหมายของชีวิตจัดการชีวิตตนเองได้ 3. การรู้จักวางแผนวางแผนให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายลำดับก่อนหลังจัดลำดับความสำคัญของงาน 4. การคิดแบบชนะ-ชนะ ให้ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ร่วมกัน 5. การเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเราเป็นผู้ฟังอย่างเข้าอกเข้าใจผู้อื่นความไว้วางใจ 6. การรู้จักการทำงานเป็นทีมการทำงานร่วมกับผู้อื่นและ 7. การรู้จักฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้มีอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ่น อาร์ โควีที่เป็นสาระสำคัญมาเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาเป็นเนื้อหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในการทำวิจัยในครั้งนี้ คือ

1. การมีความเป็นผู้นำตนเอง มีองค์ประกอบคือ มีการลงมือทำสิ่งต่างๆด้วยตนเองการมีความรับผิดชอบต่อตนเองการมีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเองและ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ มีองค์ประกอบคือ มีการกำหนดแผนการทำงานและมีการวางแผนเป้าหมายของชีวิต

3. การรู้จักวางแผน มีองค์ประกอบคือ มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน
4. การคิดแบบชนะ-ชนะ มีองค์ประกอบคือ การมีทัศนคติเชิงบวกต่อผู้อื่น และการประสานประโยชน์ร่วมกัน
5. การเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา มีองค์ประกอบคือ มีการรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ ความไวเนื้อเชื่อใจและการยอมรับ
6. การรู้จักการทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบคือ การเห็นคุณค่าของความแตกต่างของคน และการทำงานร่วมกับผู้อื่น
7. การรู้จักฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ

จากรายการองค์ประกอบของพฤติกรรมตามแนวคิดการเสริมสร้างให้บุคลากรมีอุปนิสัย 7 ประการ พบว่า องค์ประกอบทั้งหมดนี้ล้วนเป็นทักษะที่ก่อให้เกิดอุปนิสัย 7 ประการ ซึ่งผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบดังกล่าวมาเสริมสร้างให้เกิดการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นของแรงงานต่างสัญชาติในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตอนที่ 5 แนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม

ความฉลาดทางวัฒนธรรมนั้นเป็นความสามารถของบุคคลในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป (Earley และ Ang, 2003) อันจะส่งผลให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมนี้เป็นแนวคิดในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เพื่อการอยู่ร่วมกันในองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมรวมถึงการอยู่ร่วมกันท่ามกลางความแตกต่างด้วยความสงบสุขในองค์กร อีกทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนามนุษย์อย่างยั่งยืนอีกด้วย

5.1 ความหมายความฉลาดทางวัฒนธรรม

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547) ให้ความหมายไว้ว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรม คือ ความสามารถของบุคคลในการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสร้างความเข้าใจอันดีต่อมรดกทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและค่านิยมที่หลากหลาย นอกจากนั้นยังรวมถึงความสามารถในการคบค้าสมาคมและมีความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้เป็นอย่างดี

ชัยเสณฐ์ พรหมศรี (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรม คือความสามารถในการเข้าใจวัฒนธรรม โดยสามารถเรียนรู้วัฒนธรรมต่าง ๆ แล้วเกิดความเข้าใจที่ดีต่อวัฒนธรรมนั้น แล้วยึดหยุ่นเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองให้เข้ากับความแตกต่างนั้นได้ ด้วยการใช้ความสามารถในการสังเกต การวิเคราะห์สถานการณ์และพฤติกรรมของบุคคลที่ประกอบเป็นองค์กรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

จิรประภา อัครบวร (2555) กล่าวว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมคือความสามารถในการเรียนรู้ เข้าใจ ยอมรับในความแตกต่างทางเชื้อชาติ และความแตกต่างทางด้านทักษะความเชี่ยวชาญของบุคคลต่างวัฒนธรรม และเคารพในความแตกต่างนั้นโดยสามารถปรับตัวให้เข้ากับความแตกต่างนั้นได้อย่างกลมกลืนทั้งนี้เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

เสาวคนธ์ ศิริกิตากร (2555) ให้ความหมายไว้ว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรม คือความกระตือรือร้นต้องการทำงานในสภาพแวดล้อมของวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป มีความละเอียดอ่อนและแม่นยำในการเรียนรู้ประเพณีปฏิบัติในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ด้วยความรู้สึที่มั่นคงด้านจิตใจ เข้าใจ ยอมรับ ไม่ต่อต้านและยังสามารถปรับพฤติกรรมให้แสดงออกอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ความต่างได้เป็นอย่างดี

Thomas and Inkson (2003) ให้ความหมายความฉลาดทางวัฒนธรรมไว้ว่า เป็นความสามารถในการเข้าใจวัฒนธรรม มีความยืดหยุ่นสามารถปรับพฤติกรรมตนเองให้เกิดความเหมาะสมในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้

Peterson (2004) ได้กล่าวไว้ว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมมีจุดสำคัญคือ ความสามารถทำความเข้าใจในสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดของวัฒนธรรมอื่นที่แตกต่างที่ประกอบด้วย ค่านิยมทัศนคติ และความเชื่อ

Earley and Mosakowski (2004) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมไว้ว่า คือการที่บุคคลสามารถเข้าใจผู้อื่นที่แสดงออกด้วยทางทาง พฤติกรรมที่ไม่มีความคุ้นเคยเนื่องจากมีความแตกต่างจากบุคคลในชาติเดียวกัน และนอกจากเข้าใจ ยอมรับแล้วยังสามารถปรับตัวให้เข้ากับความแตกต่างนั้นได้

Dyne, Ang and Livermore (2009) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรม คือ ความสามารถต่าง ๆ ในการเข้าใจ สังเกตและวิเคราะห์ พฤติกรรมและเหตุการณ์ที่บุคคลอื่นที่มาจากต่างวัฒนธรรมปฏิบัติได้ อีกทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับความแตกต่างนั้นได้

Livermore (2010) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมไว้ว่า คือความสามารถของบุคคลที่อยู่ในองค์กรที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ในการเรียนรู้ เข้าใจเพื่อปรับตัวให้ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ด้วยทัศนคติที่มียืดหยุ่น ยอมรับความหลากหลาย

จากความหมายความฉลาดทางวัฒนธรรมที่ศึกษามาแล้วนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปคุณลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมตามตารางดังต่อไปนี้



ตารางที่ 3 ตารางสรุปความหมายคุณลักษณะผู้ที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรม

สถาบันที่นำเสนอแนวคิดแห่งชาติ (2547)	ชัยเสถียร พรหมศรี (2553)	จิระประภา อัครบวร (2555)	เสาวคนธ์ ศิริกิติการ (2555)	Thomas and Inkson (2003)	Peterson (2004)	Farley and Mosakowski (2004)	Dyne, Ang and Livermore (2009)	Livermore (2010)	สรุปความหมายคุณลักษณะและความสามารถของผู้ที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรม
1. เรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน	1. เรียนรู้ด้วยการสังเกต วิเคราะห์ วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน	1. เรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน	1. เรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน		1. เรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน		1. เรียนรู้ด้วยการสังเกต วิเคราะห์ วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน	1. เรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน	1. เรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม
2. เข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน	2. เข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน	2. เข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน	2. เข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ด้วยใจที่มั่นคง	1. เข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน	2. เข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน	1. เข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน	2. เข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน	2. เข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน	2. เข้าใจความแตกต่างเพื่อยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม
		3. ยอมรับและเคารพวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน	3. ยอมรับวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน			2. ยอมรับวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน		3. ยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม	3. ยอมรับความแตกต่างเพื่อเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม
	3. ปรับพฤติกรรมให้เข้ากับคนที่มีความต่างทางวัฒนธรรม	4. เคารพเพื่อปรับทัศนคติและพฤติกรรมของตนเอง	4. ปรับทัศนคติและพฤติกรรมให้เข้ากับคนที่มีความต่างทางวัฒนธรรม	2. ยืดหยุ่นเพื่อปรับพฤติกรรมให้เข้ากับ ความต่างทางวัฒนธรรม		3. ปรับทัศนคติและพฤติกรรมให้เข้ากับ ความต่างทางวัฒนธรรม	3. ปรับพฤติกรรมให้เข้ากับคนที่มีความต่างทางวัฒนธรรม	4. ยืดหยุ่นเพื่อปรับทัศนคติ	4. เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อปรับทัศนคติและพฤติกรรมของตนเอง
3. คบค้ากับคนที่มีความต่างทางวัฒนธรรมได้		5. ทำงานร่วมกับคนที่มีความต่างทางวัฒนธรรม	5. ทำงานร่วมกับคนที่มีความต่างทางวัฒนธรรม	3. มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับคนที่มีความต่างทางวัฒนธรรม			4. ปรับตัวให้เข้ากับคนที่มีความต่างทางวัฒนธรรม	5. ปรับตัวในการทำงานร่วมกับคนที่มีความต่างทางวัฒนธรรม	5. ปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกับคนที่มีความต่างทางวัฒนธรรมได้ และสามารถทำงานร่วมกับคนต่างวัฒนธรรมได้อย่างราบรื่น

จากตารางที่ 3 สรุปว่าความฉลาดทางวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการพัฒนาตนเอง ด้วยการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม การเข้าใจความแตกต่างเพื่อยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม การยอมรับความแตกต่างเพื่อเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อปรับทัศนคติและพฤติกรรมของตนเอง และการปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกันกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้และสามารถทำงานร่วมกับคนต่างวัฒนธรรมได้อย่างราบรื่น

5.2 องค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม

นักการศึกษาได้ศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม ดังนี้

Ang et al (2007) ได้กล่าวถึงแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการดังนี้

1. ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา (Cognitive CQ) คือ การเรียนรู้และเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมเรื่องแบบแผน ความประพฤติกของคนที่มาจากต่างวัฒนธรรม
2. ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา (Metacognitive CQ) คือ ความสามารถในการตระหนักรู้ในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม เน้นที่กระบวนการเรียนรู้ และความเข้าใจสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม
3. ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (Motivational CQ) คือ ความสามารถของบุคคลในการควบคุมความสนใจ ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการทำงานในสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม
4. ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม (Behavioral CQ) คือ ความสามารถของบุคคลในการแสดงออกด้านพฤติกรรมทั้งทางวาจาและกิริยาท่าทางได้อย่างเหมาะสมเมื่อต้องมามีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มาจากต่างทางวัฒนธรรม

Livermore (2010) ได้กล่าวไว้ถึงองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมไว้ 4 ประการ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของความฉลาดทางวัฒนธรรมเมื่อปรับใช้ในทางปฏิบัติ ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ (Motivational) คือ ระดับความสนใจของบุคคล การขับเคลื่อน และพลังในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ซึ่งถือได้ว่า บุคคลนั้นมีแรงขับ (Drive) มีความสนใจ มีแรงจูงใจ ใน สิ่งต่างๆในโลกกว้างใบนี้

2. องค์ประกอบด้านการรู้คิด (Cognitive) คือ ระดับความรู้ของบุคคลเกี่ยวกับวัฒนธรรมและบทบาทของวัฒนธรรมที่จะช่วยให้การดำเนินธุรกิจประสบความสำเร็จ ซึ่งถือความรู้ (Knowledge) ที่จะตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ เช่น ฉันควรจะต้องเรียนรู้อะไรบ้างในการพบปะร่วมงานกับบุคคลกลุ่มนี้

3. องค์ประกอบด้านอภิปัญญา (Metacognition) คือ ความสามารถของบุคคล เพื่อกลยุทธ์ (Strategy) ในการข้ามวัฒนธรรม เช่น ตระหนักรู้ว่า ฉันควรจะทำตัวอย่างไรดีทีนี้ ฉันจะตอบ e-mail ฉบับนี้อย่างไรจึงจะเหมาะสม เป็นต้น

4. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral) คือ ความสามารถของบุคคลในการแสดงท่าที (Action) อย่างเหมาะสมในการข้ามวัฒนธรรม เช่น ฉันต้องระมัดระวังการ แสดงออกของฉันอย่างไรให้เหมาะสม ต้องแสดงท่าทีอย่างไร ควบคุมการพูด น้ำเสียงอย่างไรดี เป็นต้น

Dyne et al (2012) ได้ศึกษาการวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมจาก 4 องค์ประกอบ โดยมีการศึกษารายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบซึ่งผลการวิจัยพบว่ามีองค์ประกอบย่อย 11 องค์ประกอบ ได้แก่

1. อภิปัญญา (Metacognitive) แยกเป็น 3 องค์ประกอบย่อยคือการวางแผน (Planning) การรับรู้ (Awareness) การตรวจสอบ (Checking)

2. ปัญญา (Cognitive) แยกเป็น 2 องค์ประกอบย่อยคือความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวัฒนธรรม (Culture-general knowledge) ความรู้เฉพาะบริบท (Context-specific knowledge)

3. แรงจูงใจ (Motivational) แยกเป็น 3 องค์ประกอบย่อยคือความสนใจที่เกิดจากปัจจัยภายใน (Intrinsic interest) ความสนใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอก (Extrinsic interest) การรับรู้ความสามารถตนเองเพื่อปรับตัว (Self efficacy to adjust)

4. พฤติกรรม (Behavioral) แยกเป็น 3 องค์ประกอบคือพฤติกรรมทางภาษา (Verbal behavior) พฤติกรรมทางอวัจนภาษา (Non-verbal behavior) วัจนกรรม (Speech acts)

ตารางที่ 4 การสังเคราะห์ความถี่ขององค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมตามนักวิชาการ

นักวิชาการ	อภิปัญญา /กลยุทธ์	ปัญญา	แรงจูงใจ	พฤติกรรม
Ang และคณะ (2007)	✓	✓	✓	✓
Livermore (2010)	✓	✓	✓	✓
Dyne และคณะ (2012)	✓	✓	✓	✓

จากตารางที่ 4 สรุพบว่าองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือองค์ประกอบด้านอภิปัญญา/กลยุทธ์ องค์ประกอบด้านปัญญา องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม

5.3 วิธีการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม

อัจฉรา จุ้ยเจริญ (มปป.) กล่าวว่า บุคคลสามารถตรวจสอบตนเองถึงความพร้อมในการปรับตัวเข้ากับความต่างทางวัฒนธรรมได้ โดยดูจากแรงจูงใจ การมีความรู้ การมีแผนกลยุทธ์ และการมีพฤติกรรม ที่สามารถเข้าสู่สถานการณ์ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทั้งนี้ การพัฒนาเพื่อให้เกิดความฉลาดทางวัฒนธรรมสามารถแบ่งได้ 4 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ด้านแรงจูงใจในของตนเอง ที่ประกอบด้วย แรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายใน ที่จะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย

มิติที่ 2 ด้านความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมอื่น ๆ ที่ประกอบด้วย ความรู้ในระบบของวัฒนธรรม ค่านิยมและแนวทางปฏิบัติของวัฒนธรรมอื่น ๆ

มิติที่ 3 ด้านกลยุทธ์ที่ประกอบด้วย การรับรู้ การวางแผนปฏิบัติและการติดตามตรวจสอบผล

มิติที่ 4 ด้านพฤติกรรม ที่ประกอบด้วย การสื่อสารทั้งด้านวัจนภาษาและอวัจนภาษาที่รวมถึง การเปล่งเสียงและการใช้ภาษา

โดยวิธีการในการพัฒนาทั้ง 4 มิตินั้นสามารถทำได้โดยวิธีการต่าง ๆ คือการเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ ที่ประกอบด้วย จากการทำหนังสือ จากสื่อภาพยนตร์ จากสถานที่ต่าง ๆ เช่นร้านอาหาร จากการแลกเปลี่ยนพูดคุยกับบุคคลต่างวัฒนธรรม จากสื่ออินเทอร์เน็ต การท่องเที่ยวต่างประเทศ

การเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อน ๆ ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ การรับการอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ หรือสามารถทำโดยการเชื่อมโยงกับองค์กรและสมาคมต่าง ๆ เช่นการเข้าร่วมสมาคมที่มีสมาชิกจากหลากหลายวัฒนธรรม เป็นต้นการบริหารจัดการด้านวัฒนธรรม

อับดุลซเซกูร์ บินซาฟีอี (2008) ได้กล่าวถึงการจัดการทางวัฒนธรรมที่เรียบเรียงจากนักวิชาการหลาย ๆ ท่านไว้ว่าหากไม่ใช้อำนาจความรุนแรงที่ไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริงแล้วก็สามารถดำเนินการได้โดย การจัดการด้วยสันติวิธีซึ่งก็คือการส่งเสริมให้เกิดการเข้าใจอันดีในวัฒนธรรม ให้เกิดความสามัคคี ตามหลักศาสนาหรือหลักจริยธรรม ซึ่งลักษณะสำคัญของสันติวิธีที่จะส่งผลให้เกิดความยั่งยืนในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติคือการส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ที่ทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอและหวังผล ที่สรุปได้เกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความฉลาดทางวัฒนธรรม มี 3 ประการคือ

1. การศึกษาเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่รวมถึงชีวิตความเป็นอยู่ของแต่ละกลุ่มชน การเรียนรู้นี้จะส่งผลให้เกิดความรู้จักกัน และเกิดความรักความผูกพัน และเกิดความตระหนักในความเป็นชาติ ศาสนา ท้องถิ่นและชุมชน การเรียนรู้ส่งผลต่อการพัฒนาในระดับบุคคลด้านความรู้ สติปัญญา ร่างกาย จิตใจ และหล่อหลอมให้เกิดการใช้ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมเพื่อเข้าใจตนเองและผู้อื่น และอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข เนื่องจากลดความขัดแย้งลงได้ จากการเข้าใจถึงเรื่องสิ่งที่ต่างวัฒนธรรมต่างยึดถือ เคารพ ห้ามละเมิดและยอมรับไม่ได้

2. การใช้วัฒนธรรมเป็นสะพาน เพื่อเชื่อมสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้วยการเข้าร่วม แลกเปลี่ยนสังสรรค์ กันด้วยเรื่องของประเพณีวัฒนธรรม

3. วิธีการอีกประการในการเรียนรู้วัฒนธรรมอีกประการคือกิจกรรมการสานเสวนาที่เปิดโอกาสให้บุคคล หรือกลุ่มต่าง ๆ มีความค่านิยม ความเชื่อ จุดยืนที่แตกต่างกัน ได้เข้ามามีโอกาสแสดงความคิด ความรู้สึก แสดงเจตนาของกันและกันอย่างลึกซึ้ง ส่งผลต่อความเห็นอกเห็นใจ ความเข้าใจต่อสถานการณ์ของแต่ละฝ่าย ส่งผลต่อการตระหนักถึงการอยู่ร่วมกันอย่างสุขสงบและยั่งยืน การสานเสวนาทำได้โดยไม่มีการคุกคาม ไม่มุ่งเปลี่ยนแปลงความคิด ให้เกียรติมีเป้าหมายที่จะทำความเข้าใจซึ่งกันและกันและพร้อมที่จะเติบโตในสังคมเดียวกันร่วมกัน

Goh (2012) ได้กล่าวถึงการเพิ่มความฉลาดทางวัฒนธรรมสามารถทำได้ ดังนี้

1. การยอมรับในความแตกต่าง เป็นขั้นตอนพื้นฐานไปสู่ความฉลาดทางวัฒนธรรม ซึ่งสามารถทำได้โดยการเรียนรู้ให้เข้าใจถึงความเป็นมาของขนบธรรมเนียม ประเพณีว่าเป็นตัวหล่อหลอมบุคคลให้แตกต่างกัน เราจึงควรทำความเข้าใจถึงที่มาของความแตกต่างนั้นเพื่อยอมรับให้ได้

2. การเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ อินเทอร์เน็ต การฝึกปฏิบัติ การออกไปพบเจอกับสิ่งใหม่ ที่แตกต่างไปจากเดิมด้วยการท่องเที่ยว

3. การฝึกฝน ที่เริ่มจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนจากหลากหลายวัฒนธรรมที่เราเข้าไปร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย การทำกิจกรรมสันตนาการร่วมกัน หรือการแลกเปลี่ยนพูดคุย การเข้าร่วมนิทรรศการต่าง ๆ เป็นต้น

Livermore (2010) ได้กล่าวถึง การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมไว้ว่า บุคคลสามารถเรียนรู้พัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมได้ดังนี้

1. การให้ความสนใจ และการเปิดใจยอมรับการเรียนรู้อย่างไม่มีอคติ
2. การเรียนรู้เพื่อที่จะเข้าใจและมีความรู้ในวัฒนธรรมอื่น
3. การวางแผน การนำไปปฏิบัติเพื่อการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์
4. การปรับวิธีการสื่อสาร

โดยบุคคลสามารถเรียนรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้จากการดูภาพยนตร์ การท่องเที่ยว และการสื่อสารกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างกัน

สรุปวิธีการการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม 4 ด้านที่ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจ ด้านความรู้ ด้านกลยุทธ์ ด้านพฤติกรรมนั้นบุคคลจะต้องเปิดใจในการปรับตัวให้ยอมรับในความต่างกันของวัฒนธรรม ปรับพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมและพร้อมที่จะทำงานร่วมกันกับคนต่างวัฒนธรรม และสามารถทำได้โดยการเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ การสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ การสานเสวนา การเรียนรู้ร่วมกันกับกลุ่มด้วยกิจกรรมต่าง ๆ การฟังบรรยาย โดยมีขั้นตอนคือ การเปิดใจยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม การมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมอื่น การวางแผนเพื่อที่จะนำไปปฏิบัติ และการปรับวิธีการสื่อสาร

5.4 การประเมินความฉลาดทางวัฒนธรรม มีแนวทางดังนี้

อัจฉรา จ้อยเจริญ (มปป.) ได้นำเสนอตัวอย่างการประเมินความฉลาดทางวัฒนธรรมที่สามารถทำได้ดังนี้

มิติที่ 1 แรงจูงใจ ประกอบด้วยการประเมิน 1. ระดับการแสดงออกถึงความสนใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง 2. ระดับของความสนใจในการติดต่อสื่อสารกับคนต่างวัฒนธรรม 3. ระดับของความมั่นใจในการทำงานร่วมกับบุคคลต่างวัฒนธรรม

มิติที่ 2 ความรู้ความเข้าใจ ประกอบด้วยการประเมิน 1. ปริมาณความรู้ในวัฒนธรรมอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ของตนเอง 2. ความสามารถในการอธิบายความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่พบได้ในองค์กร 3. ความสามารถในการพูดภาษาอื่น ๆ ได้

มิติที่ 3 กลยุทธ์ ประกอบด้วยการประเมิน 1. ความสามารถในการแสดงถึงข้อดีข้อเสียของตนเองในการทำงานร่วมกับผู้ที่มีมาจากต่างวัฒนธรรมได้ 2. ความสามารถในการปรับแผนการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกับผู้ที่มีมาจากต่างวัฒนธรรมได้ 3. ความสามารถในการติดตามผลการปฏิบัติงานของตนเอง

มิติที่ 4 การแสดงออก ประกอบด้วยการประเมิน 1. ความสามารถในการปรับท่าทางในการสื่อสารได้หลากหลายเข้ากับความแตกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ 2. ความสามารถในการต่อรองที่ยืดหยุ่นตามวัฒนธรรมต่าง ๆ 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับบริบทวัฒนธรรมต่าง ๆ ได้

จากมิติความฉลาดทางวัฒนธรรมของ อัจฉรา จ้อยเจริญ สามารถนำมาเป็นแนวทางการประเมินบุคลิกภาพในด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม ได้ดังนี้

ตารางที่ 5 แนวทางการประเมินบุคลิกภาพในด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม (อัจฉรา จุ้ยเจริญ, (มปป.))

แนวทางการประเมินความฉลาดทางวัฒนธรรม	ด้านแรงจูงใจของตนเอง	ด้านความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมอื่น	ด้านกลยุทธ์	ด้านพฤติกรรมการแสดงออก
การมีบุคลิกเปิดเผย ชอบสังคม				
การให้ความร่วมมือร่วมใจ				
การมีความรอบคอบ				
การมีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่ตื่นตระหนก				
การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ				

5.5 ประโยชน์ของการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม

การพัฒนาให้มีความสามารถทางด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมช่วยให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรร่วมกันดีขึ้น การตัดสินใจในการเสนอขายสินค้าและบริการดีขึ้น การขยายตัวขององค์กรไปสู่ต่างประเทศทำได้ดีขึ้น และสามารถขององค์กรที่จะเปิดรับผู้ที่มีศักยภาพสูงเข้ามาร่วมงาน จิรวัดน์ วีรังกร (มปป.) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทักษะชีวิตเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมว่า ควรส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการปรับมุมมองที่มีความหลากหลาย เพื่อให้เข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อให้แสดงออกด้วยความเคารพต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เกิดในสังคม เพื่อให้เกิดการปฏิบัติต่อความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น และเพื่อให้เกิดการเคารพกติกาในการอยู่ร่วมกัน

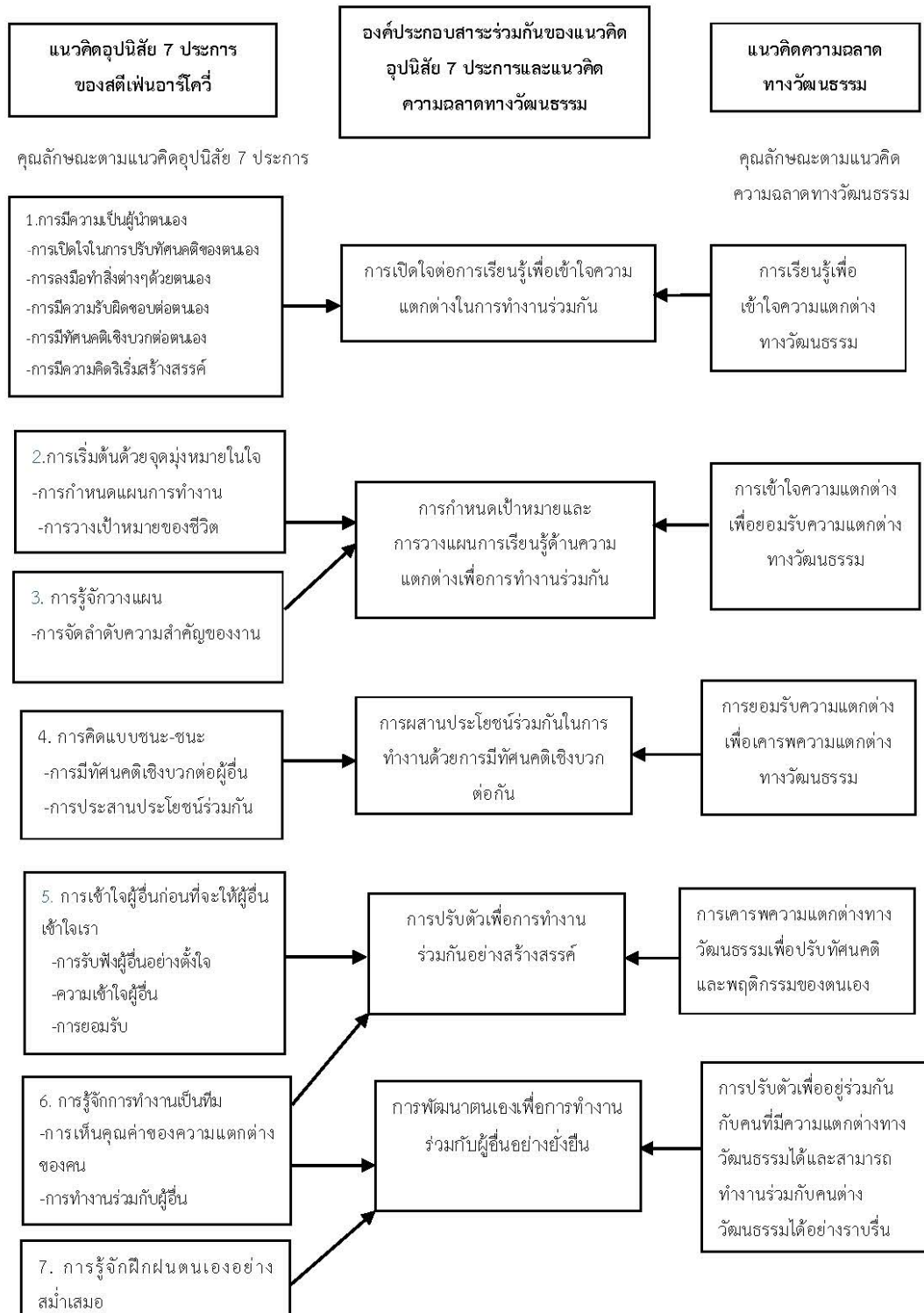
การเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมและอยู่ร่วมกันในองค์กรที่มีความหลากหลายเป็นความจำเป็นของประเทศไทยที่กำลังอยู่ในประชาคมอาเซียน ที่แรงงานมีการโยกย้ายเข้ามาทำงานร่วมกันเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงจะศึกษาเรื่องการพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกันของแรงงานต่างสัญชาติโดยใช้แนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมร่วมกับแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาแล้วว่า ทั้ง 2 แนวคิดนี้สามารถสร้างทักษะให้แรงงานต่างสัญชาติปรับตัวอย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพเมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป (Earley and Ang, 2003) และทำงานร่วมกันได้อย่างดี

โดยผู้วิจัยบูรณาการองค์ประกอบสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสตีเฟน อาร์ โควีเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นใน

องค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อนำมาใช้เป็นเนื้อหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งจากแนวคิดในเรื่องความฉลาดทางวัฒนธรรมนั้นเป็นความสามารถของบุคคลในการพัฒนาตนเอง ด้วยการ เรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม การเข้าใจความแตกต่างเพื่อยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม การยอมรับความแตกต่างเพื่อเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อปรับทัศนคติและพฤติกรรมของตนเอง และการปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้และสามารถทำงานร่วมกับคนต่างวัฒนธรรมได้อย่างราบรื่น (ชัยเสถียร พรหมศรี, 2553; จิรประภา อัครบวร, 2555; เสาวคนธ์ ศิริกิตากร, 2555; Thomas and Inkson, 2003)

นอกจากนี้การที่บุคคลจะทำงานร่วมกันได้อย่างดีและเกิดความเข้าใจกัน มีการสื่อสารกันอย่างราบรื่นนั้นควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในลักษณะนิสัยและความเข้าใจที่มีต่อผู้อื่นที่จะช่วยให้ตนเองได้พัฒนาตนและนำตนเองไปปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความเข้าใจกันในทุก ๆ ด้าน เป็นการสร้างอุปนิสัยที่ดีซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี (Covey, 2004) ที่เห็นว่าการพัฒนาตนเองนั้น ต้องทำตามหลักการโดยมีพื้นฐานอยู่บนการแก้อุปนิสัยจากภายในสู่ภายนอกโดยต้องเริ่มต้นที่ตนเองก่อนตั้งแต่เบื้องต้น เริ่มต้นด้วยสิ่งที่อยู่ในตัวตนของเรา ทั้งในเรื่องของกรอบความคิด ลักษณะอุปนิสัยและแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลทั้งในแง่แต่ละบุคคลแต่ละคน นำไปสู่การเป็นคนที่มีความรับผิดชอบ และพึงพาอาศัยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพจะเห็นได้ว่า การทำงานในองค์กรที่มีแรงงานที่เป็นผู้ใหญ่จากต่างวัฒนธรรม และต้องทำงานร่วมกันนั้น แรงงานที่มีประสิทธิภาพอาจยังไม่ได้ฝึกฝนตนเองเพื่อการเป็นผู้มีความมั่นคง มีเป้าหมายเพื่อความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลายและมีอุปนิสัยที่เปิดกว้างต่อสถานการณ์ความแตกต่างที่เกิดขึ้นมาก่อน ทั้งการฝึกฝนในตนเองและการฝึกฝนในขณะ ที่ตนเองต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสถานการณ์ความแตกต่างนั้น เป็นการเปิดใจ การปรับตัวให้มีความเข้าใจความสามารถในการแสดงออกและมีทัศนคติที่ดีต่อวัฒนธรรมที่หลากหลายรอบตัว รวมเรียกว่าความฉลาดทางด้านวัฒนธรรมของบุคลากรเพื่อพัฒนาการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมจะพบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดเพื่อเสริมสร้างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี ซึ่งเป็นแนวคิดในการพัฒนาตนเองโดยมีพื้นฐานอยู่บนการแก้อุปนิสัยจากภายในสู่ภายนอกโดยต้องเริ่มต้นที่ตนเองก่อนคือการเปลี่ยนแปลงตนเองทั้งในเรื่องของกรอบความคิด ลักษณะอุปนิสัยและแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลทั้งในแง่บุคคลแต่ละคน นำไปสู่รูปแบบของการเป็นคนที่มีความรับผิดชอบ และพึงพากันได้อย่างมีประสิทธิภาพหากนำแนวคิดนี้มาพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เกิดลักษณะนิสัย 7 ประการนี้ จะช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้ และสามารถที่จะเข้าใจผู้อื่นและอยู่ร่วมกับผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ซึ่งน่าจะส่งผลให้เกิดทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้

ภาพที่ 1 การบูรณาการองค์ประกอบสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ่นอาร์โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม



จากภาพที่ 1 แสดงการบูรณาการองค์ประกอบสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ่น อาร์ โควีเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

โดยการบูรณาการสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ่น อาร์ โควินั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะทางพฤติกรรมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม ที่ประกอบด้วย 1. การเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม 2. การเข้าใจความแตกต่างเพื่อยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม 3. การยอมรับความแตกต่างเพื่อเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม 4. การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อปรับทัศนคติและพฤติกรรมของตนเอง และ 5. การปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกันกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้และสามารถทำงานร่วมกับคนต่างวัฒนธรรมได้อย่างราบรื่น และองค์ประกอบคุณลักษณะทางพฤติกรรมตามแนวคิดการพัฒนาอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ่น อาร์ โควี ที่ประกอบด้วย 1. การมีความเป็นผู้นำตนเอง 2. การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ 3. การรู้จักวางแผน 4. การคิดแบบ ชนะ-ชนะ 5. การเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา 6. การรู้จักทำงานเป็นทีม และ 7. การรู้จักฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ จากนั้นผู้วิจัยได้บูรณาการองค์ประกอบสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดการพัฒนาอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ่น อาร์ โควี ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปประเด็นดังกล่าวเพื่อใช้เป็นเนื้อหาในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้ อันประกอบด้วย 1. การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน 2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน 3. การผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน 4. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และ 5. การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน

ตอนที่ 6 แนวคิดวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs: Small and Medium Enterprises)

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมครอบคลุมกิจการ 3 ประเภท อันประกอบด้วยกิจการผลิตสินค้ากิจการให้บริการและ กิจการค้าส่งและค้าปลีก หรือ กิจการอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศตามที่ปรากฏในพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 โดยประเภทที่ 1) กิจการผลิตสินค้าหมายความครอบคลุมถึง การผลิตที่เป็นลักษณะของการประกอบการอุตสาหกรรมทุกประเภท โดยความหมายที่เป็นสากลของการผลิตก็คือ การเปลี่ยนรูปวัตถุให้เป็นผลิตภัณฑ์ชนิดใหม่ด้วยเครื่องจักรกล หรือเคมีภัณฑ์ โดยไม่คำนึงว่างานนั้นทำโดยเครื่องจักรหรือ

ด้วยมือ ทั้งนี้กิจการผลิตสินค้าในที่นี้รวมถึงการแปรรูปผลิตผลการเกษตรอย่างง่าย ที่มีลักษณะเป็นการอุตสาหกรรมการผลิตที่มีลักษณะเป็นวิสาหกิจชุมชน และการผลิตที่เป็นการประกอบอุตสาหกรรมในครัวเรือนด้วย ต่อมาประเภทที่ 2) กิจการบริการ หมายความครอบคลุมถึงการศึกษ การสุขภาพ การบันเทิง การขนส่ง การก่อสร้าง และอสังหาริมทรัพย์ การโรงแรมและที่พัก การภัตตาคาร การขายอาหาร การขายเครื่องดื่มนของภัตตาคารและร้านอาหารการให้บริการเช่าสิ่งบันเทิงและการพักผ่อนหย่อนใจ การให้บริการส่วนบุคคล บริการในครัวเรือน บริการที่ให้กับธุรกิจ การซ่อมแซมทุกชนิด และการท่องเที่ยวและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว และสุดท้ายประเภทที่ 3) การค้าส่งและค้าปลีก หมายถึง การให้บริการเกี่ยวกับการค้า โดยที่การค้าส่ง หมายถึง การขายสินค้าใหม่ และสินค้าใช้แล้วให้แก่ผู้ค้าปลีกผู้ใช้ในงานอุตสาหกรรม งานพาณิชย์กรรม สถาบันผู้ใช้ ในงานวิชาชีพ และรวมทั้งการขายให้แก่ผู้ค้าส่งด้วยตนเอง ส่วนการค้าปลีก หมายถึง การขายโดยไม่มีการเปลี่ยนรูปสินค้าทั้งสินค้าใหม่และสินค้าใช้แล้วให้กับประชาชนทั่วไป เพื่อการบริโภคหรือการใช้ประโยชน์เฉพาะส่วนบุคคลในครัวเรือน การค้าในที่นี้มีความหมายรวมถึง การเป็นนายหน้าหรือตัวแทนการซื้อขาย สถานีบริการน้ำมัน และสหกรณ์ผู้บริโภค

6.1 เกณฑ์กำหนดวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

เกณฑ์กำหนดวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นตามประกาศกฎกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่องกำหนดจำนวนการจ้างงาน และมูลค่าสินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2545 ซึ่งลงในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2545 โดยใช้การจ้างงานและสินทรัพย์ถาวรเป็นตัวกำหนดเกณฑ์มาตรฐานดังนี้ (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2545)

ตารางที่ 6 ข้อมูลวิสาหกิจขนาดย่อม (Small Enterprises)

ประเภทกิจการ	การจ้างงาน (คน)	มูลค่าสินทรัพย์ถาวร* (ล้านบาท)
ผลิตสินค้า	ไม่เกิน 50	ไม่เกิน 50
บริการ	ไม่เกิน 50	ไม่เกิน 50
ค้าส่ง	ไม่เกิน 25	ไม่เกิน 50
ค้าปลีก	ไม่เกิน 15	ไม่เกิน 30

ตารางที่ 7 ข้อมูลวิสาหกิจขนาดกลาง (Medium Enterprises)

ประเภทกิจการ	การจ้างงาน (คน)	มูลค่าสินทรัพย์ถาวร* (ล้านบาท)
ผลิตสินค้า	51-200	เกินกว่า 50 แต่ไม่เกิน 200
บริการ	51-200	เกินกว่า 50 แต่ไม่เกิน 200
ค้าส่ง	26-50	เกินกว่า 50 แต่ไม่เกิน 100
ค้าปลีก	16-30	เกินกว่า 30 แต่ไม่เกิน 60

* หมายเหตุ: มูลค่าสินทรัพย์ถาวรสุทธิซึ่งไม่รวมที่ดิน

6.2 ความสำคัญของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อระบบเศรษฐกิจไทย

ความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจในภาพรวม วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทสำคัญในการเป็นฐานรากการพัฒนาที่ยั่งยืนและเน้นกลไกหลักในการฟื้นฟูทางเศรษฐกิจและเสริมสร้างความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ รวมทั้งเป็นกลไกในการแก้ไขปัญหาความยากจน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทอย่างสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจไทยในหลายๆ ด้าน ได้แก่ การก่อให้เกิดการจ้างงาน เป็นจุดกำเนิดของผู้ที่จะสนใจลงทุนเป็นผู้ประกอบการรายใหม่ เนื่องจากกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมใช้เงินทุนไม่สูงและมีความเสี่ยงน้อยกว่าการลงทุนในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เป็นแหล่งฝึกอาชีพของแรงงานประเภทต่างๆ ซึ่งสามารถฝึกฝนเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานจริง ก่อให้เกิดการเชื่อมโยงกับกิจการขนาดใหญ่หรือกิจการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพิ่มมูลค่าให้วัตถุดิบในประเทศเพราะเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้ทรัพยากรในประเทศเป็นหลัก สร้างรายได้ให้ประเทศ โดยเฉพาะจากภาคการผลิตเพื่อการส่งออกและภาคการท่องเที่ยว ป้องกันการผูกขาด ในระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมช่วยทำให้เกิดการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจและการแข่งขันที่เป็นธรรมจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม (สำนักงานส่งเสริมส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2559)

6.3 แผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมฉบับที่ 3 (พ.ศ.2555-2559)

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ได้จัดทำแผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมฉบับที่ 3 (พ.ศ.2555-2559) ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยให้เติบโตอย่างต่อเนื่องยั่งยืนและสามารถแข่งขันได้ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของโลกปัจจุบัน

แผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมฉบับที่ 3 (พ.ศ.2555-2559) มีกรอบแนวคิดในการผลักดันให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นพลังขับเคลื่อนหลักของเศรษฐกิจไทย โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อให้ดำเนินธุรกิจโดยใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม ทั้งในระดับสาขาธุรกิจและระดับผู้ประกอบการ และมุ่งสนับสนุนตามระยะการเติบโตของธุรกิจ ซึ่งจะครอบคลุมมิติเชิงพื้นที่ทั้งระดับภาพรวมประเทศ กลุ่มจังหวัดและรายจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการกระจายความเจริญจากส่วนกลางสู่ภูมิภาคและยุทธศาสตร์การพัฒนาเชิงพื้นที่ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2554)

6.3 ทิศทางการส่งเสริมของแผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมฉบับที่ 3 (พ.ศ.2555-2559)

ทิศทางการส่งเสริมในระยะ 5 ปี จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในเชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพ การสร้างสรรค์และนวัตกรรม ให้กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและวิสาหกิจรายย่อย กระตุ้นให้เกิดการรวมตัวและเชื่อมโยงกันทางธุรกิจ เน้นการพัฒนาเชิงพื้นที่โดยคำนึงถึงปัจจัยด้านสังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและเอกลักษณ์ของแต่ละพื้นที่ ในด้านการเสริมสร้างศักยภาพเพื่อเตรียมพร้อมสู่การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจและการเปิดเสรีจะมุ่งเน้นการสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและการสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการค้าและดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศ

การขับเคลื่อนงานบูรณาการเพื่อส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภายใต้แผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2555-2559) มีเป้าประสงค์ที่คาดหวังให้เกิดมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องจนมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 40 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศภายในปี 2559 (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2554)

ตอนที่ 7 แนวคิดทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น

แนวคิดทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น นั้นเป็นการทำงานแบบร่วมกันระหว่างสมาชิกที่ร่วมงานกันนั้น เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง และหมู่คณะ เป็นการรวมกลุ่มบุคคลอย่างน้อยตั้งแต่ 2 คน มาร่วมมือร่วมใจทำให้กิจกรรมของกลุ่มบรรลุเป้าหมายโดยส่วนรวม ซึ่งมีความเชื่อพื้นฐานมาจากความเชื่อที่ว่าสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกในกลุ่มจะสามารถทำให้ทำงานร่วมกันได้

และสมาชิกต้องมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีส่วนมาจากความช่วยเหลือของสมาชิกในกลุ่มด้วย สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัยศึกษาค้นคว้าทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น จากกลุ่มนักคิดนักวิจัยโดยในวงการศึกษาจะใช้คำศัพท์ในทางการศึกษาว่าเป็นทักษะการทำงานเป็นทีม (Team) ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้ชื่อเรียกว่า ทักษะการทำงานร่วมกัน ซึ่งผู้วิจัยสามารถรวบรวมแนวคิดการทำงานร่วมกันไว้ดังนี้

7.1 แนวคิดการทำงานร่วมกัน

การทำงานร่วมกันมีความสำคัญในการก่อให้เกิดการทำงานใหม่ ๆ มีความหลากหลายจากการได้ศึกษา วิเคราะห์ และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การทำงานกลุ่มยังมีการสื่อสารที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความเข้าใจกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ที่ส่งผลให้เกิดความเข้าใจ เกิดการสนับสนุนทางด้านจิตใจและทำให้งานสำเร็จได้ด้วยผลผลิตที่สูงขึ้น (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ, 2545) อีกทั้งการทำงานเป็นทีมช่วยให้เกิดการทำงานที่มีขนาดใหญ่ มีความซับซ้อนได้ ด้วยการนำเอาความคิด สติปัญญา มาร่วมกันคิด และมีปฏิสัมพันธ์กันในทีมที่เป็นความต้องการที่สำคัญของมนุษย์ ทำให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพขึ้น ซึ่งการทำงานร่วมกันนั้นส่งผลเกิดผลผลิตที่สูงขึ้นกว่าการทำงานคนเดียวหลาย ๆ คน แล้วนำงานมารวมกันอีกด้วย และที่สำคัญสมาชิกที่ทำงานร่วมกันยังมีการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการทำงานได้มากขึ้น (ทิตานา แคมมณี, 2545) การทำงานร่วมกันจึงเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการดำเนินการต่าง ๆ ในองค์กร เนื่องจากการร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรบุคลากรตลอดมา ซึ่งจะประสบความสำเร็จมากกว่าการทำงานของบุคลากรเพียงคนเดียว (Woodcock, 1989)

CHULALONGKORN UNIVERSITY

7.2 ความหมายของการทำงานร่วมกัน

Goyal (1989) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันของสมาชิก หมายถึงการทำงานโดยการร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในกลุ่ม สมาชิกมีความรับผิดชอบและมีความกระตือรือร้นต่อการบรรลุจุดมุ่งหมาย

Woodcock (1989) กล่าวว่า การทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่แต่ละคนได้ทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่ความสำเร็จร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน เป็นการทำงานที่กระตือรือร้น คนทำงานเกิดความพึงพอใจและสนุกในการทำงาน

Helter (1998) ได้กล่าวถึง การทำงานร่วมกันว่า หมายถึงการทำงานร่วมกันของบุคคล โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ และลงมือดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่ทุกคนได้ร่วมกันกำหนด

Robbins (1998) กล่าวว่า การทำงานร่วมกัน หมายถึงการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้งานสำเร็จและผลสำเร็จเป็นของทุกคนมิใช่ของบุคคล

พนิดา รัตนไพโรจน์ (2542) กล่าวว่า การทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์กันในการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงาน รับรู้ และยอมรับเป้าหมายร่วมกัน มีการสื่อสารเพื่อประสานการทำงาน การตัดสินใจ และการดำเนินการร่วมกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่เป็นของทุกคนร่วมกัน

สรุปว่าการทำงานร่วมกัน หมายถึงการทำงานร่วมกันของบุคคลมากกว่า 2 คนขึ้นไป สมาชิก ร่วมทีมกันด้วยการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย แสดงความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติและมีการสื่อสาร ระบายกันสม่ำเสมอเพื่อช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาาร่วมกันเพื่อให้งานไปสู่เป้าหมายและร่วมกัน รับผลสำเร็จของงาน

7.3 องค์ประกอบของการทำงานร่วมกัน

จากความหมายของการทำงานร่วมกันนั้น ทุกคนต้องช่วยกันทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ นอกจากนี้การจะพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันได้นั้น ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ องค์ประกอบของทักษะในการทำงานร่วมกัน ผู้วิจัยได้ศึกษา และรวบรวมองค์ประกอบของการทำงาน ร่วมกันไว้ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Johnson and Johnson (2003) กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพว่าต้องมีทักษะที่สำคัญ 5 ประการ คือ การพึ่งพาและเกื้อกูลกันในเชิงบวก (Positive interdependence) การปฏิสัมพันธ์กันแบบเผชิญหน้า (Face-to-face promotive interaction) ความเชื่อมั่นของแต่ละบุคคล (Individual accountability) ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ ทักษะการทำงานกลุ่มย่อย (Interpersonal and Small group skill) และการวิเคราะห์การทำงาน กลุ่ม (Group processing)

ฉันทนา จันท์บรรจง (2542) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย

1. จุดมุ่งหมายที่ต้องการบรรลุร่วมกัน ด้วยความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมายของทีมเป็นอย่างดี โดยเป้าหมายต้องมีความแน่นอนในระยะเวลาที่กำหนด การกำหนดเป้าหมายควรกำหนดอย่างมีส่วนร่วมกันของสมาชิก และจุดมุ่งหมายส่วนบุคคลต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของการทำงานร่วมกันด้วยเพื่อไม่ให้เกิดการขัดแย้งกัน

2. ผู้นำที่มีลักษณะที่เหมาะสม เป็นที่ยอมรับของสมาชิกอย่างจริงจัง เปิดเผยและซื่อสัตย์และเป็นกันเอง ไม่ครอบงำกลุ่ม ไม่เผด็จการ มีความรู้และความสามารถสูงในงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำการประชุมได้อย่างดี พร้อมสนับสนุนให้ผู้อื่นมาเป็นผู้นำด้วย และมีความสามารถในการนำเสนอผลงานของกลุ่มสู่สาธารณชน

3. สมาชิกที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม โดยต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและของกลุ่ม ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนสมาชิกด้วยกัน กล้าแสดงความคิดเห็น ที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม เคารพในกติกาของกลุ่ม เสียสละ โดยสมาชิกควรมีคุณลักษณะดังนี้คือ 1. การมีความเข้าใจและยอมรับภารกิจของกลุ่ม 2. การแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาในการทำงาน 3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 4. การเคารพในบทบาทของสมาชิกแต่ละคน 5. การให้ความร่วมมือและประสานงานกันอย่างดีระหว่างเพื่อนสมาชิก 6. การแสดงความขัดแย้งในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ 7. การมีความสามารถในการสื่อสารที่คล่องตัว 8. การมีความสามารถในการประสานงานกับกลุ่มอื่น ๆ ได้

4. ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก ซึ่งปฏิสัมพันธ์นั้นส่งผลต่อความสำเร็จอย่างชัดเจน โดยปฏิสัมพันธ์นั้นขึ้นอยู่กับ 1. ขนาดของกลุ่มซึ่งกลุ่มเล็กจะมีปฏิสัมพันธ์ดีกว่ากลุ่มใหญ่ 2. ความคล้ายคลึงกันของสมาชิก เช่น ค่านิยม ทศนคติ อาชีพ ศาสนา วัฒนธรรมและอื่น ๆ 3. ระยะเวลาที่อยู่ร่วมกันของสมาชิก ระยะเวลาช่วยส่งเสริมด้านปฏิสัมพันธ์ ความมั่นคงของสถานะในกลุ่ม 4. การได้คัดเลือกสมาชิกด้วยเกณฑ์บางอย่างที่สอดคล้องกับงานที่เป็นเป้าหมาย 5. การมีการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มด้วยตนเอง 6. สถานการณ์ภายนอกกลุ่ม เช่น สถานการณ์ที่เป็นวิกฤติ ความท้าทายบางอย่าง 7. การมีกิจกรรมที่สม่ำเสมอในการยึดเหนี่ยวกลุ่มไว้

5. การให้ความสำคัญกับข้อมูล ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วม ด้วยการสื่อสารที่ดี สร้างการมีส่วนร่วม ด้วยการมีการวางแผน การสื่อสารด้วยช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลาย การประเมินผลงานที่ดีด้วยการให้หลาย ๆ ฝ่ายเข้ามาร่วมและทำอย่างยุติธรรม โดยกระบวนการนี้ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้

5.1 วางแผนที่ดีด้วยการมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ชัดเจน เข้าใจง่าย มีความสอดคล้องกับแผนการโดยภาพรวมขององค์กร แผนการต้องประกอบด้วย นโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินการ การวางแผนต้องให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมด้วย

5.2 การสื่อสารที่ดี โดยเฉพาะการประชุมร่วมกันเพื่อให้ข้อมูล สร้างความเข้าใจ กระจายข่าวสารออกไป และการเข้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา ด้วยการให้ระบายนโยบาย ให้กำลังใจและเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน

5.3 การประเมินผลที่ดี เพื่อช่วยให้สมาชิกมีโอกาสทบทวนการทำงานว่าเป็นให้ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ได้ทราบจุดอ่อนของทีมเพื่อนำมาปรับปรุง การประเมินผลงานนี้มี แนวทางในการดำเนินการที่ควรประนีประนอม การมีส่วนร่วม การยอมรับร่วมกันถึงผลการประเมิน และควรมีการประชุมชี้แจงผลการประเมินและทำความเข้าใจกับสมาชิกอย่างถ่องแท้ด้วย

5.4 การปรับปรุงการทำงานหลังจากการประเมินเพื่อให้เป็นแนวทางในการทำงาน ในครั้งต่อไป

6. การมีรูปแบบการทำงานที่ดี การมีขั้นตอนในการทำงานร่วมกันที่เป็นมาตรฐาน เช่น วงจร เดมมิง ที่ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ และการปรับปรุงการดำเนินการ ให้ดีขึ้นอีกครั้งหลังการประเมิน

7. บรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง เปิดเผย ชัดเจน ด้วยการยอมรับซึ่งกันและกัน ไม่มี ขั้นตอนที่ยุ่งยาก ไม่ใช่อารมณ์ ทำงานตามแผนที่วางไว้ และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือ ความรู้สึกได้อย่างเปิดเผย โดยมีสมาชิกอื่น ๆ รับฟังอย่างเปิดใจเช่นกัน

ทิสนา แคมมณี (2545) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เป็นหลักของการทำงานร่วมกันมี 3 ประการ ได้แก่

1. ผู้นำกลุ่ม ผู้นำเป็นแกนกลางที่สำคัญที่จะทำให้กลุ่มไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างดี หากกลุ่มมีผู้นำที่ดี รู้และเข้าใจบทบาทของตนเองและมีทักษะในการปฏิบัติตามบทบาทนั้น

2. สมาชิก ที่มีความสามารถในงาน รู้และเข้าใจ อีกทั้งตระหนักถึงความสำคัญของตนเองและ พยายามปฏิบัติตามหน้าที่บทบาทที่ได้รับการจัดสรรมา

3. กระบวนการทำงาน การทำงานร่วมกันในกลุ่มที่ดีจะต้องมีกระบวนการดำเนินการ เพื่อให้ การทำงานร่วมกันราบรื่น เหมาะสม ซึ่งหากกลุ่มไม่มีกระบวนการที่เหมาะสมอาจทำให้เกิดความ แยกแยะ และงานล่าช้า

สรุปว่าการทำงานร่วมกันนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบหลักคือการมีเป้าหมาย การมีหัวหน้า การมีสมาชิก การมีการดำเนินการร่วมกัน การประเมินผลงานและการปรับปรุงการทำงานร่วมกัน ด้วยการพึ่งพาอาศัยกัน โดยมีการประชุมและรับฟังกันตลอดระยะเวลาการทำงานร่วมกัน

7.4 ลักษณะของการทำงานร่วมกัน

ในลำดับต่อไปจะกล่าวถึงรายละเอียดของลักษณะของการทำงานร่วมกัน ซึ่งการทำงานร่วมกันนั้น ลักษณะสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เช่น สมาชิกที่ทำงานร่วมกัน เป้าหมาย กระบวนการทำงานหรือวิธีการทำงาน การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นแนวทางในการสร้างให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษา และรวบรวมลักษณะของการทำงานร่วมกันดังมีรายละเอียดดังนี้

ทิสนา แคมมณี (2545) ได้กล่าวว่า ลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นทีมประกอบด้วย การมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม การร่วมประสานกันในกลุ่ม การตัดสินใจร่วมกัน และการประสานประโยชน์ร่วมกัน โดยมีรายละเอียด ที่ประกอบด้วย การมีเป้าหมายร่วมกัน คือการมีวัตถุประสงค์ในการมาร่วมกัน โดยมีการรับรู้และเข้าใจว่าเป้าหมายคืออะไร และจะดำเนินการตามแผนงานอย่างไรให้เป็นผลสำเร็จ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ คือการมีบทบาทของสมาชิกในกลุ่มอย่างเท่าเทียม การสื่อสารกันในกลุ่มคือการสื่อสารระหว่างกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้เกิด ความเข้าใจในการทำงาน การร่วมมือประสานกันในกลุ่ม คือการประสานกันของสมาชิกเพื่อให้งานของกลุ่มสำเร็จ การตัดสินใจร่วมกัน คือการตัดสินใจร่วมกันของสมาชิกในงานที่ทำได้ในระดับใด ระดับหนึ่ง รวมถึงการประสานประโยชน์ร่วมกัน คือ การที่บุคคลที่มา ร่วมกันต้องมีผลประโยชน์ที่ร่วมกันจากผลงานที่ได้ดำเนินการร่วมกันแล้ว

วราภรณ์ ตรีกุลสฤกษ์ดี (2549) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการทำงานร่วมกันไว้ ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล คือการที่สมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไป เข้ามาเกี่ยวข้องกันในการทำงาน ด้วยความตระหนักในความสำคัญของพวกเขาและกัน แสดงออกด้วยการยอมรับกัน การให้เกียรติกัน มีทัศนคติที่ดีต่อกัน การปรึกษาหารือ การปรับตัวและการให้โอกาสในการทำงานร่วมกัน สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่มักมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายในการปรับตัวเพื่อประสานประโยชน์ในการทำงานร่วมกันมากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว การมีจุดหมายและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน คือการที่

สมาชิกกลุ่มแต่ละคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากจุดประสงค์ของสมาชิกในกลุ่มสอดคล้องกับองค์กร มักนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานร่วมกันได้โดยง่าย การมีโครงสร้างของกลุ่ม หมายถึงระบบของพฤติกรรมที่เป็นแบบแผนและสมาชิกกลุ่มยอมรับและดำเนินการตามนั้น ซึ่งอาจเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ในกลุ่มอาจมีกลุ่มย่อยที่สมาชิกมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันเป็นอย่างดีด้วย รวมถึง การมีบทบาทของสมาชิกและความรู้สึกร่วมในการทำงานร่วมกันของสมาชิก การมีบทบาทตามความรู้ความสามารถ ความถนัดที่จัดสรรกันให้เหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนเพื่อการทำงานร่วมกัน รวมถึงการเปิดใจยอมรับผลงานในการทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

Woodcock (1989) ได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย

ความสมดุลในบทบาท คือ การที่สมาชิกใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันอย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป

เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ คือ การที่สมาชิกมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกัน สมาชิกรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

การเปิดเผยและเผชิญหน้ากัน คือ บรรยากาศในการทำงานร่วมกันที่เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนเองต่อสมาชิกอื่น ๆ ได้ มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย เปิดเผยโดยตรงต่อกัน หันหน้าร่วมกันในการแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

การสนับสนุนและไว้วางใจ การที่สมาชิกทุกคนได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดตรงไปตรงมา เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน พร้อมทั้งทบทวนการทำงานเพื่อร่วมมือในการแก้ปัญหาร่วมกัน

การร่วมมือและขัดแย้ง คือ สมาชิกให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือ สนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถแก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนความรู้ข่าวสารที่เอื้อและผสานประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน คือ การทำงานของสมาชิกมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทุกคน

ภาวะผู้นำที่เหมาะสม คือ การทำงานร่วมกันต้องมีผู้นำที่มีความสามารถที่เหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น

การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ คือการติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ว่ามี ปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน

การพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของสมาชิก ให้โอกาสสมาชิก ได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

และการติดต่อสื่อสารที่ดี คือ การติดต่อสื่อสารในกลุ่มเป็นไปอย่างถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็นที่ จำเป็นต่อการทำงาน

Dyer (1995) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ คือ การมี เป้าหมายและประโยชน์ที่ชัดเจน สมาชิกทุกคนเข้าใจ ยอมรับและสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามที่ได้วางแผนไว้ สมาชิกทุกคนเข้าใจในหน้าที่ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความเชื่อถือไว้วางใจ ทัศนคติที่ดีและสนับสนุนซึ่งกันและกันในกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดใจและแลกเปลี่ยน ข้อมูลซึ่งกันและกัน อีกทั้งสมาชิกยอมรับการตัดสินใจของคนอื่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดำเนินงาน นอกจากนี้มีผู้นำทีมที่ให้การสนับสนุนผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง สมาชิกสามารถปรับตัว ยอมรับจัดการความขัดแย้งอย่างเฉลียวฉลาด รวมถึงมีโครงสร้างและ กระบวนการตามแผนการที่มีอย่างมั่นคงและสอดคล้องกับงาน เป้าหมาย และสมาชิกร่วมกัน

Tappen (1996) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานร่วมกันที่ดีมีดังนี้คือ มีเป้าหมายร่วมกัน (Common Goal) ทำให้สมาชิกเกิดความเข้าใจตรงกันในการทำงานการทำงานจะดำเนินการไปใน ทิศทางเดียวกัน ทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผนร่วมกัน (Common Plan) การ ทำงานจะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน และประเมินผลร่วมกัน ถ้าขาดการวางแผนร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอจะทำให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อน หรือทำงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ มีการพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependence) สมาชิกในทีมงานจะต้องพึ่งพาอาศัยและร่วมมือกัน รวมถึงมีความไว้วางใจ (Trust) สมาชิกจะต้องมีความซื่อสัตย์ในหน้าที่ มีระเบียบวินัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีลักษณะเปิดเผย ให้ความเคารพ และมีทัศนคติเชิงบวกเห็นคุณค่าของกันและกัน ยอมรับในบทบาท และหน้าที่ของกันและกัน รวมทั้งได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีมงาน ฉะนั้นทุกคนจึงควรมีน้ำใจต่อ กัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

Georgia (2009) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานร่วมกันของทีมที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมนั้น มีทัศนคติที่ดีเห็นคุณค่าของความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ความเคารพซึ่งกันและกัน การปรับตัว การสนับสนุน การช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การปรับการสื่อสารระหว่างกัน รวมถึงการเปิดใจเรียนรู้ที่จะจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น รวมถึงการมีผู้นำที่ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน

จากลักษณะของการทำงานร่วมกันที่รวบรวมไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสังเคราะห์ประเด็นลักษณะการทำงานร่วมกันที่สำคัญที่มื่อนักคิดและนักวิจัยได้ศึกษาไว้ โดยมีพื้นฐานจากแนวคิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม แต่เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเพื่อให้ได้แนวทางของคุณลักษณะของบุคลากรในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคุณลักษณะของการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นที่สำคัญจากการสังเคราะห์เอกสารวิชาการในการวิจัยครั้งนี้ โดยลักษณะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ประกอบด้วย การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันในการทำงานอย่างชัดเจน การวางแผนในการทำงานร่วมกัน การเปิดใจในการทำงานร่วมกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การมีทัศนคติที่ดี การผสมผสานประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน

โดยผู้วิจัยสังเคราะห์คุณลักษณะของการทำงานร่วมกัน ที่นักคิดนักวิจัยได้กล่าวถึงไว้ เพื่อหาคุณลักษณะร่วมของทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นที่สำคัญเพื่อใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

ตารางที่ 8 สรุปสาระแนวคิดคุณลักษณะร่วมของทักษะการทำงานร่วมกันที่นำมาใช้ในการวิจัย

Woodcock (1989)	Dyer (1995)	Tappen (1996)	Georgia (2009)	ทีศนา แจมณี (2545)	วารสาร ตรีภูตฤกษ์ (2549)	สรุปความหมายคุณลักษณะลักษณะร่วมของทักษะการทำงานร่วมกัน
1.การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน	1.การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน	1.การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน	1.การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน	1.การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน	1.การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน	1.การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน
2.การวางแผนในการทำงานร่วมกัน	2.การวางแผนในการทำงานร่วมกัน	2.การวางแผนในการทำงานร่วมกัน	2.การวางแผนในการทำงานร่วมกัน	2.การวางแผนในการทำงานร่วมกัน		2.การวางแผนในการทำงานร่วมกัน
3.การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน		3.การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน	2.การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน	3.การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน	2.การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน	3.การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน
4.การเปิดใจเพื่อการทำงานร่วมกัน	3.การเปิดใจเพื่อการทำงานร่วมกัน	4.การเปิดใจเพื่อการทำงานร่วมกัน	3.การเปิดใจเพื่อการทำงานร่วมกัน		3.การเปิดใจเพื่อการทำงานร่วมกัน	4.การเปิดใจเพื่อการทำงานร่วมกัน
5.การมีทัศนคติที่ดี	4.การมีทัศนคติที่ดี	5.การมีทัศนคติที่ดี	4.การมีทัศนคติที่ดี	4.การมีทัศนคติที่ดี	4.การมีทัศนคติที่ดี	5.การมีทัศนคติที่ดี
6.การผสมผสานประโยชน์ร่วมกัน			5.การผสมผสานประโยชน์ร่วมกัน	4.การผสมผสานประโยชน์ร่วมกัน	5.การผสมผสานประโยชน์ร่วมกัน	6.การผสมผสานประโยชน์ร่วมกัน
	5.การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกัน		6.การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกัน	5.การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกัน	6.การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกัน	7.การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกัน
7.การพัฒนาตนเอง			7.การพัฒนาตนเอง	6.การพัฒนาตนเอง		8.การพัฒนาตนเอง

จากตารางที่ 8 สรุปประเด็นลักษณะร่วมของทักษะการทำงานร่วมกันสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน การวางแผนในการทำงานร่วมกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน การเปิดใจเพื่อการทำงานร่วมกัน การมีทัศนคติที่ดี การผสมผสานประโยชน์ร่วมกัน การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกัน รวมถึงการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตอนที่ 8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.1 งานวิจัยในประเทศ

8.1.1 ด้านอุปนิสัย 7 ประการ

วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา (2545) ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟ่น อาร์ โควีสำหรับเยาวชนตอนปลาย โดยใช้หลักการของนีโอฮิวแมนนิสและการจัดกิจกรรม การศึกษานอกระบบ โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อการเสริมสร้างอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟ่น อาร์ โควี ผลปรากฏว่าเยาวชนที่ผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมดังกล่าว มีความเข้าใจตนเอง รู้จักที่จะเข้าใจผู้อื่น และสามารถสร้างความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้มากกว่า เยาวชนที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม

พรศิริ พิพัฒน์พานิช (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะนิสัย 7 ประการของบุคคลที่มีประสิทธิผลในการทำงานตามแนวคิดของโควีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของ ไมเคิล เจ เคอร์ตัน ของ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่าลักษณะนิสัยที่ 1 การทำงานเชิงรุก ลักษณะนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ ลักษณะนิสัยที่ 3 การรู้จักวางแผน ลักษณะนิสัยที่ 4 การคิดแบบ ชนะ-ชนะ ลักษณะนิสัยที่ 6 การรู้จักการทำงานเป็นทีม และลักษณะนิสัยที่ 7 การรู้จักฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์ต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้าน คือ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกระตุ้นและปรับปรุงการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการเสริมสร้างลักษณะนิสัยที่ส่งเสริมให้บุคคลมีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการกระตุ้นพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน เพื่อเป็นอีกหนึ่งทางในการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ อันจะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน

ดนุตรา ชัยชนะมงคล (2556) ศึกษาเรื่องการศึกษาอุปนิสัย 7 ประการของผู้มีประสิทธิผลสูงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยพบองค์ประกอบของอุปนิสัย 7 ประการ ดังนี้ 1.การมีความเป็นผู้นำตนเอง การเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2.การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจรู้จักกำหนดแผนการและเป้าหมายของชีวิต 3.การรู้จักวางแผนการจัดลำดับความสำคัญของงาน 4. การคิดแบบชนะ-ชนะ การแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกันการมีทัศนคติเชิงบวก 5.การเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพการฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจการเปิดใจยอมรับความไว้นื้อเชื่อใจ

6.การรู้จักการทำงานเป็นทีม การเห็นคุณค่าของความแตกต่างการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 7.การรู้จักฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านอุปนิสัย 7 ประการ พบว่า การส่งเสริมให้กลุ่มเป้าหมายมีคุณลักษณะอุปนิสัย 7 ประการที่ประกอบด้วย 1.การมีความเป็นผู้นำตนเอง 2.การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจรู้จักกำหนดแผนการและเป้าหมายของชีวิต 3.การรู้จักวางแผนการจัดลำดับความสำคัญของงาน 4. การคิดแบบชนะ-ชนะ การแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกับการมีทัศนคติเชิงบวก 5.การเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา 6.การรู้จักการทำงานเป็นทีม และ 7.การรู้จักฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายมีความเข้าใจตนเอง รู้จักที่จะเข้าใจผู้อื่น และสามารถสร้างความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

8.1.2 ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน

สารีพันธ์ุ ศุภวรรณ (2545) ได้พัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาของเด็กเร่ร่อน โดยผลการศึกษาพบว่าโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดกิจกรรม และการประเมินผล โดยองค์ประกอบของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ของโปรแกรม กลุ่มเป้าหมาย คุณสมบัติผู้สอน รูปแบบการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมทางการเรียนรู้ สื่อการสอน การวัดและการประเมินผล รวมถึงสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอน และผลการทดลองพบว่ากลุ่มทดลองจะมีคะแนนพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันและคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาสูงขึ้นกว่ากลุ่มควบคุมที่เข้าร่วมโปรแกรม

สุธีรา นิมิตรนิวัฒน์ (2553) ได้พัฒนารูปแบบกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน โดยผลการศึกษาพบว่า รูปแบบกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสและการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนการเรียน การสอน 2) การจัดประสบการณ์เรียนรู้ 3) การประเมินผล 4) บทบาทผู้เรียน และ 5) บทบาทผู้สอน และผลการทดลองใช้รูปแบบกิจกรรมการศึกษาพบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการศึกษาปัจจัยและปัญหาจากการใช้รูปแบบกิจกรรมการศึกษาพบว่ารูปแบบกิจกรรมการศึกษามีความเหมาะสมในด้านวัตถุประสงค์ หลักการเนื้อหา เทคนิคการจัด

กิจกรรมเรียนรู้ การประเมินผล บทบาทผู้เรียน และบทบาทผู้สอน ข้อควรคำนึงถึงก่อนนำกิจกรรมไปใช้คือ ควรทดลองก่อนใช้จริง การติดตามผล สิ่งที่ส่งผลให้กิจกรรมการศึกษาไม่ราบรื่น คือ ด้านนโยบายและการสนับสนุน ด้านลักษณะผู้เรียน และด้านการจัดกิจกรรม

สิทธิพงษ์ ล้ำสมบัติ (2558) ได้พัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดจิตสำนึกเชิงวิพากษ์และแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาธรรมสำหรับนักศึกษา โดยผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความรู้ มีเจตคติด้านการยอมรับการเห็นคุณค่าและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการยอมรับการเห็นคุณค่าในพัฒนาธรรม สูงขึ้นกว่าก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรมประกอบด้วย หลักการพื้นฐาน 4 Re's คือ Reduction คือ การลดบทบาทของผู้จัดกระบวนการในการควบคุมวิธีการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมาย Recognition คือ การยอมรับความแตกต่างในความคิดและพื้นฐานความรู้ของกลุ่มเป้าหมาย Reinforcement คือ การเสริมแรงให้กลุ่มเป้าหมายโดยกระตุ้นให้ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและมีความเชื่อมั่น และ Reorganization คือ การปรับการดำเนินกระบวนการให้สอดคล้องกับภูมิหลังและพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน สำหรับปัจจัยและเงื่อนไขของการนำโปรแกรมไปใช้ ได้แก่ บทบาทผู้สอน บทบาทผู้เรียน กิจกรรมการเรียนรู้ และสื่อการเรียนการสอน

จากผลการวิจัยพบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายมีผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมหรือโปรแกรมการศึกษาที่ได้กำหนดไว้

8.1.3 ด้านการปรับตัวทางวัฒนธรรม

พรวิภา เหาตะวานิช (2554) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับการปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่น ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการไปทำงานต่างประเทศ คือ รายได้ที่ดีกว่าและต้องการนำเงินมาดูแลครอบครัว รวมถึงการสร้างฐานะ 2) เมื่อต้องย้ายถิ่นฐานจะเกิดความกังวลกับครอบครัวที่อยู่ในประเทศและกลุ่มที่พร้อมในการเดินทาง 3) การพบกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม เช่น อาหาร สภาพอากาศ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและภาษา 4) สิ่งที่รบกวนในสภาพแวดล้อมใหม่ จะคิดถึงบ้าน เหงา โดดเดี่ยวและมีความทุกข์ใจ จากการดำเนินชีวิตและความเหน็ดเหนื่อยจากหน้าที่การงาน 5) การปรับตัวเมื่ออยู่ในวัฒนธรรมใหม่ โดยมีการปรับเจตคติ ความคิดของตน มีการจัดการกับสิ่งรบกวนใจและต้องพึ่งพาตนเอง 6) สิ่งที่เกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตในต่างประเทศ โดยเฉพาะการรวมกลุ่มเป็นสังคมไทยในที่ทำงานเดียวกัน และเครือข่ายคนไทยใน

ต่างประเทศ และการเตรียมความพร้อมล่วงหน้า 7) รางวัลจากร่างกายในต่างแดน ได้แก่ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นซึ่งเป็นผลจากการทำงาน

8.1.4 ด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม

วีรนุช วิบูลย์พันธ์ (2552) ได้นำเสนอการประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในมิติที่ 2 ด้านความรู้ความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมไว้ 11 ประการคือ 1. มีความเข้าใจและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมในทุกวัฒนธรรม 2. มีความเข้าใจชนบประเพณี วัฒนธรรมและความเชื่อของผู้ที่มาใช้บริการที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม 3. มีทัศนคติด้านบวกต่อผู้มารับบริการที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม 4. มีความเข้าใจในความแตกต่างเรื่องเชื้อชาติ เพศและพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้มารับบริการในแต่ละวัฒนธรรม 5. มีความเข้าใจบริบททางวัฒนธรรมของผู้ใช้บริการแต่ละราย 6. สามารถให้บริการที่สอดคล้องกับแต่ละวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม 7. มีความไวเชิงวัฒนธรรม (Cultural sensitivity) ด้วยการสังเกต ค้นหา ค่านิยม ความเชื่อวิถีการดำเนินชีวิตตลอดจนพฤติกรรมการปฏิบัติตนในแต่ละสถานการณ์ของผู้มารับบริการ เช่น ยามป่วย เป็นต้น 8. มีความตื่นตัว ใฝ่รู้ เกี่ยวกับวัฒนธรรมความเชื่อของผู้มาที่มารับบริการ 9. สามารถค้นหาและเก็บรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนถึงการได้เรียนรู้ถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่หลากหลายได้ 10. สามารถให้บริการด้วยความเคารพในการตัดสินใจที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของผู้รับบริการ 11. มีความเข้าใจถึงความแตกต่างด้านสรีระของผู้มารับบริการในแต่ละวัฒนธรรม

สมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย 5 ประการ คือ 1. การมีบุคลิกภาพท่าทางที่เป็นมิตร 2. การเข้าใจในวัฒนธรรมการสื่อสารของผู้มารับบริการที่มีความแตกต่างด้านเชื้อชาติและวัฒนธรรม 3. การสามารถสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศได้ 4. สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ 5. สามารถประเมินความเข้าใจในสารที่ส่งให้กับผู้รับบริการได้ เช่นการแสดงความเจ็บปวด (วีรนุช วิบูลย์พันธ์, 2552)

สมรรถนะด้านการความคิดริเริ่มการให้บริการ ประกอบด้วย 4 ประการคือ 1.สามารถค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกันได้อย่างเหมาะสมระหว่างผู้ที่ต่างวัฒนธรรม 2.สามารถบูรณาการวิชาชีพมาใช้กับความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ 3.สามารถประเมินความต้องการ ปัญหา มาสู่การหาวิธีตอบสนองให้สอดคล้องกันได้ 4.สามารถให้บริการวิชาชีพที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของผู้รับบริการได้ (วีรนุช วิบูลย์พันธ์, 2552)

สมรรถนะในด้านการบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย 3 ด้านคือ การสามารถพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสมตามความแตกต่างของวัฒนธรรมได้ 2. สามารถต่อรองกับผู้รับบริการที่มีความ

แตกต่างกันด้านวัฒนธรรมได้ 3. สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามความแตกต่างของผู้รับบริการได้ (วีรนุช วิบูลย์พันธ์, 2552)

สมรรถนะในด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 13 ประการ คือ 1. สามารถนำนโยบายด้านการให้บริการไปสู่การปฏิบัติได้ 2. สามารถปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมต่อแต่ละวัฒนธรรมได้ 3. สามารถค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาในความต่างของวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสมในการให้บริการ 4. สามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาอันเกิดจากความต่างทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม 5. สามารถบริหารจัดการกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ 6. มีความรอบรู้ในศาสตร์ของตนเองในการและเข้าใจในความต่างทางวัฒนธรรมได้ 7. สามารถวางแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ 8. สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความพร้อมต่อการให้บริการกับผู้รับบริการที่มีความต่างทางวัฒนธรรมได้ 9. สามารถจัดสรรทรัพยากรบุคคลเพื่อบริหารจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ 10. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการให้บริการแก่ผู้รับบริการที่มีความต่างทางวัฒนธรรมได้ 11. สามารถนำเสนอความคิดเห็นด้านการให้บริการแก่ผู้รับบริการที่มีความต่างทางวัฒนธรรมได้ 12. สามารถสร้างตัวชี้วัดประเมินการให้บริการต่อผู้มีความต่างทางวัฒนธรรมได้ 13. สามารถให้คำแนะนำด้านแหล่งเรียนรู้ให้ความช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมได้ (วีรนุช วิบูลย์พันธ์, 2552)

8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

8.2.1 ด้านอุปนิสัย 7 ประการ

Pettit และ Fetro (2006) ศึกษาคุณลักษณะของผู้ให้การศึกษาด้านสุขภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกาที่มีประสิทธิผล ตามหลักการอุปนิสัย 7 ประการสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่งของโควี (2004) พบว่า ผู้ที่ทำงานให้การศึกษาด้านสุขภาพควรจะต้องมีความรับผิดชอบและแสดงความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพโดยปฏิบัติตามหลักการอุปนิสัย 7 ประการสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่งของโควีอย่างสม่ำเสมอ เช่น การอุทิศตนต่ออาชีพ การตัดสินใจโดยใช้สัญชาตญาณ แรงจูงใจความพากเพียร ความใส่ใจดูแล คุณธรรมจริยธรรม รวมถึงความซื่อสัตย์ ทั้งนี้ควรหล่อหลอมอุปนิสัย 7 ประการให้มิอยู่ในตัวของบุคลากรที่ทำงานให้การศึกษาด้านสุขภาพเสมอเพื่อประโยชน์สุขทั้งต่อผู้ประกอบวิชาชีพเองและอุปนิสัย 7 ประการที่ก่อให้เกิดบุคลากรที่ทำงานให้การศึกษาด้านสุขภาพเกิดความร่วมมือกันในการระดมความคิด สร้างกลยุทธ์เพื่อทำงานร่วมกันที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และสังคมต่อไป

Doborah (2008) ศึกษาการใช้การฝึกอบรมพฤติกรรมทางปัญญา ร่วมกับกรอบแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของโควี ในหลักสูตรการพัฒนาทักษะทางสังคมของนักเรียนกลุ่มพิเศษ (นักเรียนที่มีความบกพร่องในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม) ผลการศึกษาพบว่านักเรียนที่เข้าร่วมโปรแกรมดังกล่าว นักเรียนมีความมั่นใจในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม ผู้ปกครองเห็นพัฒนาการทักษะทางสังคมของนักเรียน คุณครูเห็นพัฒนาการเรื่องความสามารถในการทำงานร่วมกับกลุ่มของนักเรียนกลุ่มพิเศษที่เข้าร่วมโปรแกรมนี้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านอุปนิสัย 7 ประการ พบว่า มีความครอบคลุมการส่งเสริมเรื่องการอุทิศตนต่ออาชีพ การตัดสินใจโดยใช้สัญชาตญาณ แรงจูงใจความพากเพียร ความใส่ใจดูแล คุณธรรมจริยธรรม รวมถึงความซื่อสัตย์ จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือกันในการสร้างประโยชน์ต่อชุมชน และสังคม อีกทั้งผู้เรียนมีทักษะทางสังคมที่เพิ่มขึ้นจึงมีความมั่นใจในการเข้ากิจกรรมกลุ่ม

8.2.2 ด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม

Crowne (2008) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความฉลาดทางวัฒนธรรมพบว่า ความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพในวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างหลากหลาย เป็นทักษะที่ทวีความสำคัญขึ้นอย่างมากในโลกปัจจุบัน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การเปิดรับวัฒนธรรมอื่น และระดับประสบการณ์ของการสัมผัสวัฒนธรรมที่แตกต่างจะช่วยเพิ่มระดับความฉลาดทางวัฒนธรรม ผลการวิจัยนี้มีความสำคัญต่อบริษัทข้ามชาติที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมในการคัดสรรพนักงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ งานวิจัยยังระบุว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมสามารถพัฒนาได้ โดยการออกแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับบุคคลลักษณะงานที่รับผิดชอบ และคนต่างวัฒนธรรมที่ต้องร่วมงาน ซึ่งเป็นทักษะที่จะมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากปัจจุบันมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพิ่มมากขึ้นในองค์กร

Petrovic (2011) ศึกษาระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู รวมถึงตรวจสอบตัวแปรที่เป็นปัจจัยสามารถทำนายความฉลาดทางวัฒนธรรม พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู อยู่ในระดับสูง โดยครูมาจาก 4 เมืองของประเทศเซอร์เบีย และสำหรับตัวแปรที่เป็นปัจจัยสามารถทำนายความฉลาดทางวัฒนธรรม มีปัจจัย 4 ประการดังนี้ 1) ความสนุกในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม 2) การมีประสบการณ์ที่ทำนายจากหลากหลายวัฒนธรรม 3) การเปิดใจที่จะเรียนรู้วัฒนธรรม 4) มีการติดต่อผู้คนจากต่างวัฒนธรรม

Rose, Ramalu, and Weh (2011) ศึกษาผลกระทบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และความสำเร็จในการทำงานของบุคคลต่างชาติผู้เข้าไปปฏิบัติงานในประเทศมาเลเซีย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 332 คน พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็น

ทักษะที่สำคัญอย่างยิ่งที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้พบว่า ชาวต่างชาติที่มีการรับรู้และมีแรงจูงใจในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่ดี สามารถปรับตัวต่อความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ดีกว่า ผลการวิจัยนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการบริหารจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการนำไปประยุกต์ใช้ในการคัดสรรบุคคลที่มีความเหมาะสมในการไปปฏิบัติงานในต่างประเทศต่อไป

Dyne et al (2012) ได้ศึกษาการขยายมโนทัศน์และการวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมจาก 4 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบย่อยในแต่ละองค์ประกอบหลักโดยทำการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาปริญญาตรีและทำงานเกี่ยวกับบริหารธุรกิจจำนวน 286 คนจากกว่า 30 ประเทศทั่วโลกอาทิเบลเยียมแคนาดาอินเดียเยอรมนี ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบ ที่มีองค์ประกอบย่อย 11 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดีกว่ารูปแบบดั้งเดิมที่มี 4 องค์ประกอบหลักอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ 1) อภิปัญญา (meta cognitive) แยกเป็น 3 มิติย่อยคือการวางแผน (planning) การรับรู้ (awareness) การตรวจสอบ (checking) 2) ปัญญา (cognitive) แยกเป็น 2 มิติย่อยคือความรู้ วัฒนธรรมทั่วไป (culture-general knowledge) ความรู้สภาพแวดล้อมเฉพาะ (context-specific knowledge) 3) แรงจูงใจ (motivational) แยกเป็น 3 มิติย่อยคือความสนใจภายใน (intrinsic interest) ความสนใจภายนอก (extrinsic interest) การกำกับตนเองเพื่อปรับตัว (self-efficacy to adjust) และ 4) พฤติกรรม (behavioral) แยกเป็น 3 มิติคือพฤติกรรมวาจา (verbal behavior) พฤติกรรมที่ไม่ใช่วาจา (non-verbal behavior) วัจนกรรม (speech acts) ซึ่งข้อคำถามในแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมของ Van Dyne และคณะ (2012) มีจำนวนทั้งหมด 37 ข้อและเป็นแบบมาตรฐานค่า 7 ระดับโดยแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ 11 ตัวบ่งชี้ยกตัวอย่างข้อคำถามเช่น ฉันพัฒนาแผนการดำเนินงานก่อนปฏิสัมพันธ์กับผู้คนจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ฉันสามารถอธิบายคุณค่าทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันในกรอบของการอธิบายพฤติกรรมทั่วโลก ฉันสนุกอย่างแท้จริงกับการปฏิสัมพันธ์กับผู้คนจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ฉันเปลี่ยนการใช้จังหวะหยุดและเงียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เป็นต้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรมพบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมสามารถพัฒนาได้ โดยการออกแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับบุคคล ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และคนต่างวัฒนธรรมที่ต้องร่วมงาน โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือความสนุกในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม การมีประสบการณ์ที่ท้าทายจากหลากหลายวัฒนธรรม การเปิดใจที่จะเรียนรู้วัฒนธรรม และ มีการติดต่อผู้คนจากต่างวัฒนธรรม โดยความฉลาดทางวัฒนธรรมสามารถประเมินได้จากองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องคือ อภิปัญญา ปัญญา แรงจูงใจ และพฤติกรรม

8.2.3 ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน

Gilly (2003) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นกลุ่มของผู้ใหญ่ เพื่อศึกษาว่าธรรมชาติของผู้ใหญ่มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มอย่างไร โดยผู้วิจัยเข้าไปส่งเสริมปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มการเรียนรู้ในระดับปริญญาเอก โดยแบ่งมีการดำเนินการ 3 ขั้นตอน1 คือ ขั้นที่ให้ผู้เรียนค้นคว้าข้อมูลทั่วไปร่วมกัน แล้วผู้วิจัยทำการการสังเกตการณ์ ขั้นตอนที่ 2 ทำการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เรียนถึงปัจจัยในการเรียนรู้ของผู้เรียนพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้คือ การดำรงชีพ ความสัมพันธ์ การสะท้อนคิด การคาดคะเน การฝึกฝน การสืบค้น และการสร้างความรู้ ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลมาวิเคราะห์พบว่าผู้เรียนเรียนรู้ร่วมกันด้วยการนำประสบการณ์เดิมมาใช้ร่วมกับการพัฒนาฝึกฝนความรู้ใหม่ ๆ มีผลสะท้อนกลับในการทำงานร่วมกัน และกิจกรรมเด่นที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันคือการสร้างความรู้ใหม่ร่วมกัน

Paulus et al (2005) ได้ศึกษาการเรียนรู้ร่วมกันว่ามีความเหมาะสมในการเรียนรู้ในประเด็นทางสังคมวัฒนธรรม เนื่องด้วยมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม องค์กร และกระบวนการสื่อสาร ผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน โดยแต่ละบุคคลจะมีศักยภาพในการเรียนรู้ และเมื่อเกิดการเรียนรู้ร่วมกันด้วยสื่อต่างๆ ในประเด็นทางสังคมและวัฒนธรรม โดยผ่านการทำงานร่วมกันภายใต้ความสัมพันธ์ทางสังคมและกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน จะช่วยพัฒนาสมาชิกในกลุ่มและพัฒนาความสัมพันธ์ของสมาชิกแต่ละคนและกลุ่มอีกด้วย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ร่วมกันพบว่าการเรียนรู้ร่วมกันส่งเสริมการนำประสบการณ์เดิมมาใช้ร่วมกับการเรียนรู้เนื้อหาใหม่ ๆ มีการสะท้อนคิดร่วมกัน มีการทำงานร่วมกัน และค้นพบความรู้ใหม่คือการสร้างความรู้ใหม่และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีในสมาชิกกลุ่มเรียนรู้

CHULALONGKORN UNIVERSITY

8.2.4 ด้านการทำงานร่วมกัน

Georgia (2009) ได้ศึกษาการทำงานร่วมกันของทีมงานต่างวัฒนธรรม คือ ทีมงานจากประเทศสหรัฐอเมริกาและทีมงานจากประเทศแซมเบีย เพื่อโครงการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของเด็กในประเทศแซมเบีย พบว่า ในการทำงานร่วมกันพบปัญหาความขัดแย้งทางวัฒนธรรม ซึ่งในแต่ละทีม นั้นมีบุคลากรที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องการสื่อสารระหว่างกัน อันส่งผลต่อการทำงานร่วมกัน การศึกษาวิจัยนี้พบว่าการทำงานร่วมกันในทีมงานที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมนั้น ควรมีการเรียนรู้เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ความเคารพซึ่งกันและกัน การมีทัศนคติที่ดีเห็นคุณค่าของความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุน การช่วยเหลือ และไว้วางใจ

กัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การสื่อสารระหว่างกัน รวมถึงเรียนรู้ที่จะจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น รวมถึงการมีผู้นำทีมที่ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน

Dittman et al (2010) ได้ศึกษารูปแบบการฝึกการทำงานร่วมกันตามโปรแกรมที่จัดทำขึ้น เพื่อดูผลสัมฤทธิ์ในการใช้โปรแกรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันของทีมและดูความเหมาะสมและความพึงพอใจในการใช้โปรแกรม ซึ่งโปรแกรมได้พัฒนาขึ้นจากโครงสร้างการทำงานร่วมกันที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมาชิกในทีมให้มีทักษะที่สำคัญ 4 ด้าน คือ การสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจกันในทีม การร่วมกันตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ที่แต่ละคนรับผิดชอบ และการร่วมดำเนินการให้เป็นไปตามกระบวนการทำงานของทีม ซึ่งทำการวิจัยกับนักเรียนในระดับอาชีวศึกษา มีการจัดการฝึกอบรม 6 ครั้งให้กลุ่มทดลองเพื่อฝึกการทำงานร่วมกัน ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้มีการฝึกโปรแกรมดังกล่าว ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มมีการจัดให้ทำโครงการส่งเพื่อดูผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน และมีคะแนนการประเมินการทำงานเป็นทีมดีกว่ากลุ่มควบคุม และผู้เรียนมีความพึงพอใจในการใช้โปรแกรมการฝึกการทำงานร่วมกันนี้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันพบว่าการทำงานร่วมกันของผู้ที่มีความต่างทางวัฒนธรรมร่วมกันควรมุ่งเน้นที่การความเคารพซึ่งกันและกัน การมีทัศนคติที่ดีเห็นคุณค่าของความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุน การช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การสื่อสารระหว่างกัน การเรียนรู้ที่จะจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น รวมถึงการมีผู้นำทีมที่ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน โดยการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจกันในทีม การร่วมกันตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ที่แต่ละคนรับผิดชอบ และการร่วมดำเนินการให้เป็นไปตามกระบวนการทำงานของทีม

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตอนที่ 9 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกัน แนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม แนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟ่น อาร์ โควีโดยสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ โดยมีลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

1. ปัจจัยนำเข้า

ทำการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสารงานวิจัยดังต่อไปนี้

1) ศึกษาข้อมูลแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

โปรแกรมการศึกษาของระบบโรงเรียนในเชิงสถาบันของ Boyle (1981) เป็นโปรแกรมการศึกษาของระบบโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาความสามารถ ทักษะ ความรู้ ขั้นพื้นฐานของบุคคล เน้นการเปลี่ยนแปลง เชิงบุคคล ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เรียน การพัฒนาโปรแกรมมีการดำเนินการเป็นขั้นตอน คือ กำหนดกลุ่มผู้เรียนที่จะทำการพัฒนา จัดทำเนื้อหาและกิจกรรมเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยเนื้อหาและกิจกรรมที่นำมาใช้นั้นก็เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นให้กับแรงงานในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังนั้นในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษาของระบบโรงเรียนในเชิงสถาบันของ Boyle จึงมีความจำเป็นต้องเลือกเนื้อหาวิชาการที่เหมาะสมในการใช้สำหรับเรียนการสอน โดยเนื้อหาที่นำมาใช้นั้นได้ผ่านการตรวจสอบและการให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมและด้านอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ้น อาร์ โควี ตลอดระยะเวลาในการพัฒนาโปรแกรม โดยมีการเรียงลำดับและผสมผสานวิธีการและเนื้อหาต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยกำหนดแผนการเรียนการสอนซึ่งเป็นการพัฒนาโปรแกรมการศึกษาของระบบโรงเรียนให้กับผู้เรียนที่มีประสบการณ์หรือปัญหาคล้ายกัน รวมถึงการนำแผนการสอนไปปฏิบัติ และประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงผลการจัดโปรแกรมและผลสัมฤทธิ์ในการเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เรียน

เริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นให้กับแรงงานในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังนั้นการกำหนดเนื้อหาหรือความรู้ของโปรแกรมจึงเป็นส่วนสำคัญในการวางแผนโปรแกรม ซึ่งมีความจำเป็นในการเลือกเนื้อหาวิชาการที่เหมาะสมเพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอนโดยเนื้อหาที่นำมาใช้นั้นได้ผ่านการตรวจสอบและการให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมและด้านอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ้น อาร์ โควี ตลอดระยะเวลาในการพัฒนาโปรแกรม โดยมีการเรียงลำดับและผสมผสานวิธีการและเนื้อหาต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้รับบริการ

แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน เป็นวิธีการเรียนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มผู้เรียนได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีเป้าหมายในการเรียนรู้ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในกิจกรรมต่างๆโดยนำหลักการในการเรียนรู้ร่วมกันประกอบไปด้วยองค์ประกอบในการเรียนรู้ คือ การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของผู้เรียนในกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด สามารถตรวจสอบความรับผิดชอบของผู้เรียนและกลุ่มได้ การมีทักษะทางสังคม และกระบวนการกลุ่ม โดยมีทัศนคติที่ดีต่อกันของผู้เรียนในกลุ่มอันเป็นปัจจัยที่ทำให้การทำงานร่วมกันบรรลุผลสำเร็จทั้งนี้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น

แนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ่น อาร์ โควี เป็นแนวทางการพัฒนาอุปนิสัยพื้นฐานของตนเอง ซึ่งเป็นหลักการเบื้องต้นที่ไม่ซับซ้อน สามารถนำไปสู่ความสำเร็จ และความสุขที่แท้จริง ซึ่งแต่ละบุคคลนั้นจะต้องทำความเข้าใจรอบความคิดของตนเองก่อน แล้วจึงจะสามารถเปลี่ยนกรอบความคิดของตนเองได้ ซึ่งเป็นวิธีการในการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จส่วนบุคคลซึ่งแนวคิดนี้กล่าวถึงการพัฒนาอุปนิสัย 7 ประการ คือ 1. การมีความเป็นผู้นำตนเอง 2. การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ 3. การรู้จักวางแผน 4. การคิดแบบ ชนะ-ชนะ 5. การเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา 6. การรู้จักทำงานเป็นทีม 7. การรู้จักฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ

แนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการพัฒนาตนเองด้วยการ เรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม การเข้าใจความแตกต่างเพื่อยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม การยอมรับความแตกต่างเพื่อเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อปรับทัศนคติและพฤติกรรมของตนเอง และการปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกันกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้และสามารถทำงานร่วมกับคนต่างวัฒนธรรมได้อย่างราบรื่น

2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ่น อาร์ โควี เหตุผลที่ศึกษา เพราะจากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ่น อาร์โควี นั้นเป็นแนวคิดที่เสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น

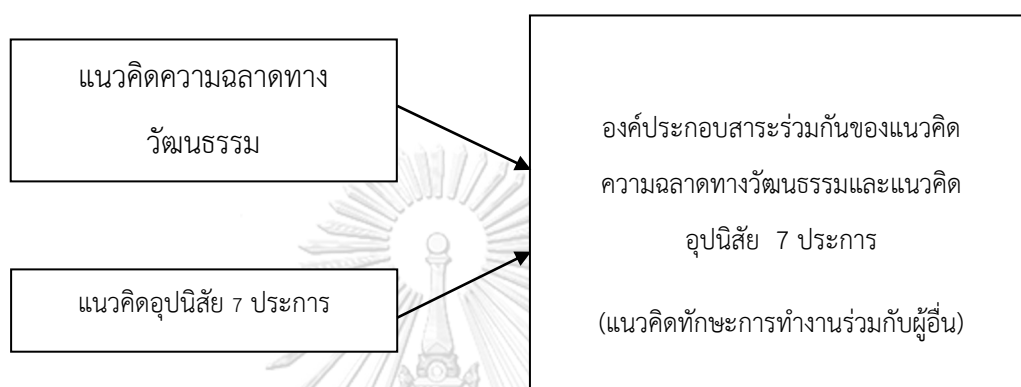
ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และสิ่งที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนั้น และผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ทางสถิติมากำหนดเป็นเนื้อหาในการเรียนรู้ในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

เพื่อยืนยันข้อมูลที่ได้จากการบูรณาการองค์ประกอบสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ่น อาร์ โควี ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปสร้างแบบทดสอบ เพื่อนำไปทดสอบกับกลุ่มแรงงานที่มีทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างของแรงงานที่มีทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นที่เป็นกลุ่มเป้าหมายนั้น ผู้วิจัยกำหนดให้มีการทำงานร่วมกันของแรงงานต่างสัญชาติในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผลการทดสอบที่ได้เป็นสิ่งที่ช่วยยืนยันว่า ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) นั้นมีความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยสามารถนำไปพัฒนาเนื้อหาในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7

ประการ ของสติเฟ่น อาร์โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม

ภาพที่ 2 องค์ประกอบสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม
และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ



3) ศึกษาสภาพการทำงานร่วมกัน และ ความเข้าใจในวัฒนธรรมในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม เพื่อให้ได้รับข้อมูลพื้นฐานที่นำมาสร้างเป็นโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ความต้องการการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการทำงานร่วมกัน อุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ่น อาร์ โควีและความรู้เรื่องความต่างทางด้านวัฒนธรรม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

2. กระบวนการ

2.1 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ่น อาร์ โควีผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และสิ่งที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนั้น ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ทางสถิติมากำหนดเป็นเนื้อหาในการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2.2 นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสารงานวิจัยทั้งหมดมากำหนดเป็นโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของ Boyle ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกลุ่มผู้รับบริการ

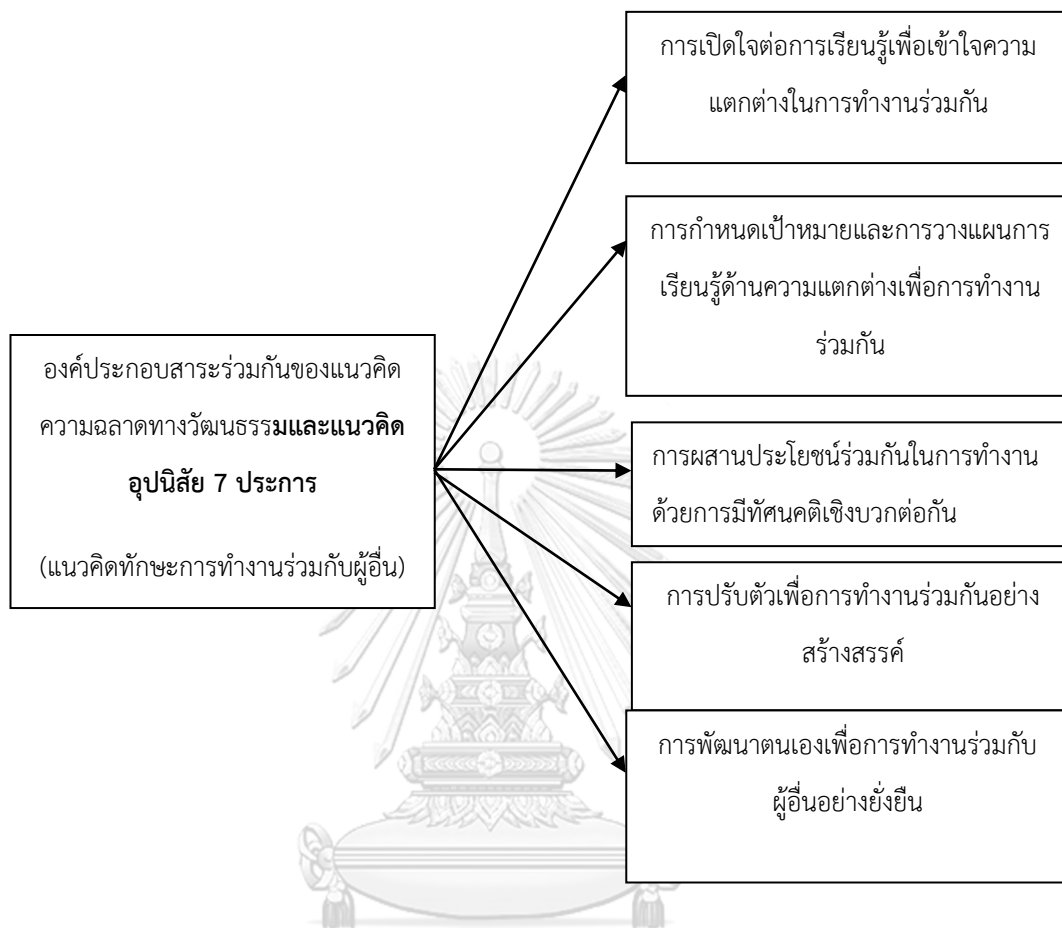
กำหนดกลุ่มผู้เรียนซึ่งเป็นแรงงานต่างสัญชาติที่สามารถสื่อสารภาษาไทย และทำงานในองค์กรธุรกิจขนาดกลางหรือขนาดย่อม โดยประสานงานกับองค์กรธุรกิจขนาดกลางหรือขนาดย่อมที่มีความต้องการและมีความพร้อมเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางหรือขนาดย่อม

ขั้นตอนที่ 2 ระบุเนื้อหาวิชา

เนื้อหาความรู้ที่เกิดจากการบูรณาการองค์ประกอบสาระร่วมกันของแนวคิดการพัฒนาอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ้น อาร์โควี และแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยแนวคิดการพัฒนาอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ้น อาร์ โควี ได้แก่ 1. การมีความเป็นผู้นำตนเอง 2. การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ 3. การรู้จักวางแผน 4.การคิดแบบ ชนะ-ชนะ 5. การเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา 6. การรู้จักทำงานเป็นทีม 7. การรู้จักฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอและคุณลักษณะของผู้มีความฉลาดทางวัฒนธรรมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมได้แก่ ความสามารถของบุคคลในการพัฒนาตนเอง ด้วยการ 1. เรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม 2. เข้าใจความแตกต่างที่ยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม 3. ยอมรับความแตกต่างเพื่อเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม 4. เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อปรับทัศนคติและพฤติกรรมของตนเอง แล 5. ปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกันกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้และสามารถทำงานร่วมกับคนต่างวัฒนธรรมได้อย่างราบรื่น ดังแสดงในภาพที่ 3

ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปประเด็นเนื้อหาในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในการทำวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย 1. การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน 2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน 3. การผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน 4. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และ 5. การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน

ภาพที่ 3 ร่างรูปแบบทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม



จากภาพที่ 3 ร่างรูปแบบทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พัฒนาจากการบูรณาการองค์ประกอบสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของ สตีเฟน อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้น ผู้วิจัยยืนยันที่มาและเหตุผลขององค์ประกอบจากการบูรณาการองค์ประกอบสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสตีเฟน อาร์ โควี ดังรายละเอียดในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การบูรณาการองค์ประกอบสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และ องค์ประกอบคุณลักษณะของแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ

สิ่งที่ได้จากการบูรณาการ	ที่มาและเหตุผล
<p>1.การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อ เข้าใจความแตกต่างในการ ทำงานร่วมกัน</p>	<p>การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมนั้นสามารถพัฒนาได้จากการเรียนรู้ด้วยการเปิดใจต่อการเรียนรู้โดยปราศจากอคติ (Livermoore,2010)ด้วยการรับฟัง การยอมรับ เมื่อได้สื่อสารประสบการณ์ซึ่งสอดคล้องกับการเปิดใจในการปรับ ทักษะของตนเองเพื่อการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของตนเองให้ถูกต้องซึ่ง เป็นสิ่งแรกก่อนที่จะสามารถพัฒนาอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟื่องอาร์โควี โดย อุปนิสัยที่ 1 ของแนวคิดอุปนิสัย7 ประการนั้นคือการเป็นผู้นำตนเอง จากการลง มือทำสิ่งต่างๆด้วยตนเอง ด้วยความรับผิดชอบต่อผลของการกระทำนั้นโดยมี ทักษะคิดเชิงบวกต่อตนเองและ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน ทั้งนี้การ เปิดใจต่อการเรียนรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อเข้าใจความแตกต่างในการ ทำงานร่วมกันซึ่งการเข้าใจความแตกต่างของผู้อื่นนั้นยังสอดคล้องกับการมี ทักษะคิดในการยอมรับความแตกต่างของคนต่างวัฒนธรรม ด้วยการสังเกต วิเคราะห์และเพื่อที่จะนำไปสู่ความเข้าใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อพร้อมที่จะ เรียนรู้เรื่องมรดก ภูมิปัญญา ค่านิยมประเพณีที่แตกต่างกัน ตามแนวคิดความ ฉลาดทางวัฒนธรรม และสอดคล้องกับการเห็นคุณค่าความแตกต่างของเพื่อน ร่วมงาน อันเป็นอุปนิสัยที่ 6 ของแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการอีกด้วย</p>
<p>2.การกำหนดเป้าหมายและการ วางแผนการเรียนรู้ด้านความ แตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน</p>	<p>การกำหนดเป้าหมายคือการเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจของอุปนิสัยที่ 2 จากแนวคิดอุปนิสัย7 ประการในการนำไปสู่การทำงานร่วมกันนั้น การกำหนด เป้าหมายจะเป็นการตัดสินใจในสิ่งที่มีคุณค่าสำหรับแนวทางการทำงานของ ตนเองโดยให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผู้อื่น เพื่อส่งผลให้เกิดการทำงาน ร่วมกันจากนั้นจึงทำการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อการบรรลุ เป้าหมาย นั้นคืออุปนิสัยที่ 3 ของแนวคิดอุปนิสัย7 ประการ ทั้งนี้การกำหนด เป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน หมายถึงการมีเป้าหมายทำให้เกิดการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความแตกต่าง ทางวัฒนธรรม โดยเห็นว่าการศึกษาที่ตนเองสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้นั้นเป็นสิ่งที่ มีคุณค่าสำหรับตนเองดังนั้นจึงตั้งเป้าหมายต่อสิ่งที่ยากจะให้เกิดขึ้น พฤติกรรม เช่นนี้เป็นคุณลักษณะของอุปนิสัยที่2 จากแนวคิดอุปนิสัย7 ประการนอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมอีกด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ เกิดการวางแผนหรือการจัดลำดับความสำคัญอันเป็นคุณลักษณะของอุปนิสัยที่ 3 จากแนวคิดอุปนิสัย7 ประการในการเรียนรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรม</p>

ตารางที่ 9 การบูรณาการองค์ประกอบสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และ องค์ประกอบคุณลักษณะของแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ (ต่อ)

สิ่งที่ได้จากการบูรณาการ	ที่มาและเหตุผล
3.การผสมประโยชน์ร่วมกันใน การทำงานด้วยการมีทัศนคติ เชิงบวกต่อกัน	การผสมประโยชน์ร่วมกันในการทำงาน คืออุปนิสัยที่ 6 จากแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ คือการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยการมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่ง สอดคล้องกับการทำงานร่วมกับคนต่างวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดีตามแนวคิด ความฉลาดทางวัฒนธรรม ทั้งนี้ต้องทำงานภายใต้บริบทที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อ กัน หมายถึงการเรียนรู้เรื่องค่านิยมประเพณีที่แตกต่างกันอันจะนำไปสู่ความ เข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานและสามารถแสดงออก ทางพฤติกรรมในการให้ความร่วมมือเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับอุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ-ชนะจากแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ซึ่งส่งเสริมการมีทัศนคติในการยอมรับความแตกต่างของคนต่าง วัฒนธรรมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม
4.การปรับตัวเพื่อการทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์นั้นคือคุณลักษณะของคนที่มี ความฉลาดทางวัฒนธรรม ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ เรื่อง การประสานพลังหรือการทำงานร่วมกัน ในอุปนิสัยที่ 6 การเปลี่ยนแปลงตนเอง ด้วยความยืดหยุ่นโดยยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมจนสามารถแสดงออก ทางพฤติกรรมเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์เพิ่มพูนดังนั้น การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ คือ การยอมรับคุณค่าของความแตกต่างทาง วัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ โดยเปลี่ยนแปลงตนเอง ด้วยการรับฟัง ผู้อื่นอย่างตั้งใจ ทำความเข้าใจยอมรับและปรับตัวด้วยความยืดหยุ่นในการแสดง พฤติกรรมต่อเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ รวมถึงความสามารถในการแสดงออก เรื่องการเคารพต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์
5.การพัฒนาตนเองเพื่อ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน	การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืนนั้นคือ การทบทวน ดอก ย้ำ ปรับปรุง มองหาสิ่งที่เป็นความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่มองข้ามไปและ พัฒนาตนเองซึ่งเกิดจากการฝึกฝนและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ อุปนิสัยที่ 7 การรู้จักฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอจากแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ โดยตระหนักถึงผลดีที่เกิดขึ้นนั้นมีมากกว่าการทำงานเพียงลำพังอันเป็น คุณลักษณะของอุปนิสัยที่ 6 เรื่องการประสานพลังหรือการทำงานร่วมกันจาก แนวคิดอุปนิสัย 7 ประการและแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม ทั้งนี้เพื่อการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดการเรียนรู้การสอน

3.1 พัฒนาเนื้อหาโดยใช้ ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ในขั้นตอนที่ 2.1 ที่เป็นผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบจากการบูรณาการองค์ประกอบสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สตีเฟน อาร์ โควีซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) นั้นมีความเชื่อมั่นทางสถิติที่ผู้วิจัยสามารถนำไปพัฒนาเนื้อหาในการพัฒนาโปรแกรม การศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สตีเฟน อาร์ โควีเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3.2 พัฒนาโปรแกรมโดยใช้หลักการแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันประกอบด้วย

1. การพึ่งพาซึ่งกันและกัน
2. การมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด
3. ความรับผิดชอบต่อตนเองและกลุ่ม
4. ทักษะทางสังคม
5. กระบวนการกลุ่ม

3.3 พัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. แบบวัดความรู้ในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. แบบประเมินทักษะในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
3. แบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
4. แบบสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3.4 ประชาสัมพันธ์โปรแกรม

3.5 จัดตั้งทีมงานผู้รับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนการสอนไปปฏิบัติดังนี้

4.1 ออกแบบการทดลอง

4.2 เตรียมประชุมชี้แจงผู้ที่เข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

4.3 วัดผลการเรียนรู้ด้วยแบบวัดความรู้ แบบประเมินทักษะและทัศนคติก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

4.4 ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

4.5 ผู้เรียนฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อยตามแผนการเรียนรู้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรม

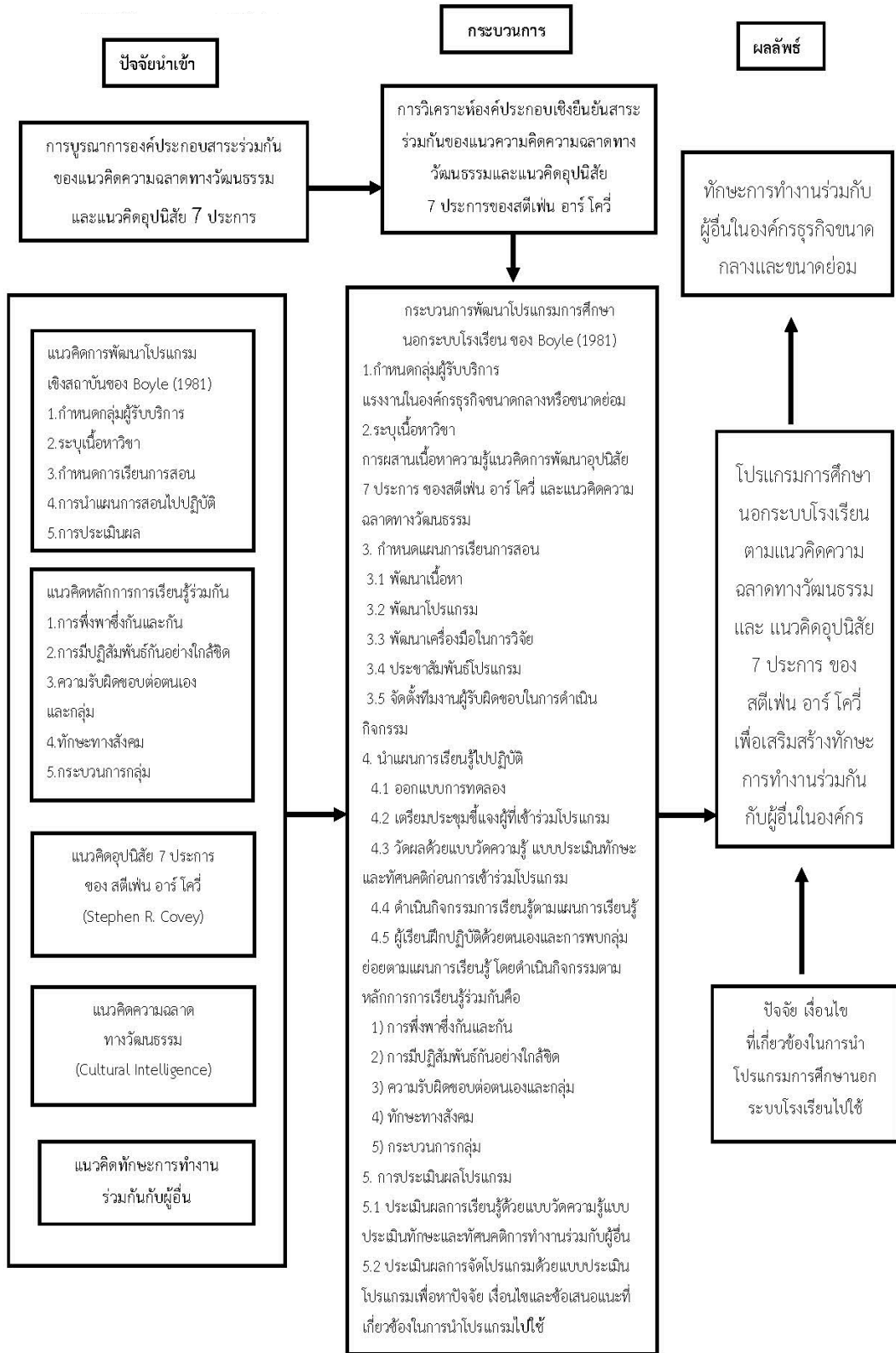
ประเมินผลการเรียนรู้ด้วยแบบวัดความรู้ แบบประเมินทักษะและทัศนคติในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ประเมินผลการจัดโปรแกรมด้วยแบบสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อหาปัจจัย ที่เกี่ยวข้องในการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไปใช้

3. ผลลัพธ์

หลังจากจัดกิจกรรมตามโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ้น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแล้ว ผู้วิจัยทดสอบผู้เรียนและพัฒนาหัวข้อในการสนทนากลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ปัจจัย เงื่อนไข ที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไปใช้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง แก้ไข และเป็นแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางหรือขนาดย่อมเพื่อให้ได้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในการนำไปใช้มากยิ่งขึ้นโดยสามารถนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ่น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ่น อาร์ โควี
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สติเฟ่น อาร์ โควีเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่เกี่ยวกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ่น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้ ซึ่งการวิจัยนี้มีขั้นตอนการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ่น อาร์ โควี

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สติเฟ่น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้ดำเนินการตามแนวคิดของ Boyle (1981) ใน 5 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดกลุ่มผู้เรียน
2. ระบุเนื้อหาวิชา
3. กำหนดการเรียนการสอน
4. การนำแผนการสอนไปปฏิบัติ
5. การประเมินผล

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาปัจจัย เงื่อนไขที่เกี่ยวกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของ สติเฟ่น อาร์ โควี และแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้

ในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอิสระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควี

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอิสระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สติเฟ้น อาร์ โควี เหตุผลที่ศึกษาเพราะจากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สติเฟ้น อาร์โควินั้นเป็นแนวคิดที่เสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น โดยผู้วิจัยจึงใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งมีไว้เพื่อตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเบื้องต้นในการพัฒนาเป็นสมมติฐานทางแนวคิดทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนั้นเพื่อยืนยันว่า ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของพฤติกรรมทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นที่บูรณาการสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควินั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Yu & Muthen, 2002) คือ สะท้อนบริบทที่แท้จริงในปัจจุบัน และผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนี้ ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้กำหนดเป็นเนื้อหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการศึกษาข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอิสระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควี ครั้งนี้ คือ แรงงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่อยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และ ปทุมธานี เนื่องจากเป็นเขตเศรษฐกิจซึ่งเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรม ที่มีจำนวนการกระจายตัวของการจ้างงานสูงสุดใน 5 ลำดับแรกและมีการจ้างงานเป็นจำนวน 3,707,983 คน ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2559) นอกจากนี้ยังเป็นจังหวัดที่มีแรงงานต่างสัญชาติกระจายทำงานอยู่สูงสุดใน 10 ลำดับแรก และมีการกระจายตัวของแรงงานต่างสัญชาติที่ขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวน 568,580 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2559) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เนื่องจากในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ การดำเนินการกับประชากรและกลุ่มตัวอย่างตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจำเป็นและยินดีเข้าร่วมและ

สนับสนุนการให้ข้อมูลในการวิจัย จึงจำเป็นต้องกรรฐกรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้นต้องเห็นชอบกับการดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลขององค์กรและยินดีให้พนักงานของตนซึ่งเป็นแรงงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรเข้าร่วมให้ข้อมูลในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แรงงานในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีแรงงานต่างสัญชาติทำงานร่วมกัน และเป็นองค์กรที่สมัครใจให้ข้อมูลสำหรับการวิจัย จำนวน 10 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และ ปทุมธานี โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 300 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการหาข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อหาองค์กรที่มีแรงงานต่างสัญชาติทำงานร่วมกันและยินดีให้ข้อมูลสำหรับการวิจัย ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจำนวนตัวอย่างในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Linderman, Merenda and Gold (1980) และ Weiss (1972) ซึ่งกำหนดอัตราส่วนระหว่างจำนวนตัวอย่างต่อตัวบ่งชี้ 10:1 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 25 ตัวบ่งชี้ ซึ่งหมายถึงจำนวนตัวอย่างมีความเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรายการทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นของแรงงานต่างสัญชาติที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 การศึกษาเอกสาร ตำราที่เป็นแนวคิดและองค์ความรู้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมซึ่งสังเคราะห์คุณลักษณะทางพฤติกรรมของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม จากสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547), ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2553), เสาวคนธ์ ศิริกิตากร (2555), จิระประภา อัครบวร (2555), Thomas and Inkson (2003), Peterson (2004), Earley and Mosakowski (2004), Dyne, Ang and Livermore (2009), Livermore (2010) และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ่นอาร์โควี ซึ่งสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะทางพฤติกรรมของแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ่นอาร์โควี (Covey, 2004) เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2.2 การบูรณาการองค์ประกอบสาระร่วมกันของคุณลักษณะพฤติกรรมของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ โดยได้สังเคราะห์รายการทักษะจากแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อันประกอบไปด้วยทักษะ 5 ด้าน คือ 1. การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน 2. การ

กำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน 3. การผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน 4. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ 5. การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืนโดยแต่ละด้านมีรายการทักษะย่อย ๆ ประกอบอยู่ ซึ่งรายการทักษะย่อยนี้จะนำไปสร้างเป็นรายการแบบสอบถาม

2. 3 องค์ประกอบของแบบสอบถาม

แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรายการทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นของแรงงานต่างสัญชาติ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คือ ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สัญชาติของแรงงานต่างสัญชาติ อายุการทำงาน ตำแหน่ง ประเภทของอุตสาหกรรม ความแตกต่างของสัญชาติ ประเภทความแตกต่างที่พบ ความเห็นในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติและความสะดวกด้านเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม

ตอนที่ 2 คือ การสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรายการทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นของแรงงานต่างสัญชาติ ที่ผู้วิจัยได้บูรณาการองค์ประกอบสาระร่วมกันขึ้นจากแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ และแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยแบ่งรายการทักษะออกเป็น 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย ประกอบด้วยรายการข้อความ 5 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 1-5
- 2) ด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วยรายการข้อความ 5 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 6 - 10
- 3) ด้านการผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน ประกอบด้วยรายการข้อความ 5 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 11 - 15
- 4) ด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ประกอบด้วยรายการข้อความ 5 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 16 - 20
- 5) ด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน ประกอบด้วยรายการข้อความ 5 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 21 - 25

แบบสอบถามแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรายการทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นของแรงงานต่างสัญชาติ เป็นแบบลิเคิร์ตสเกล 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมาย (สมบัติท้ายเรือคำ, 2551) ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นเห็นด้วยในประเด็นที่ถามมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยในประเด็นที่ถามมาก |
| 3 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยในประเด็นที่ถามปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยในประเด็นที่ถามน้อย |
| 1 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยในประเด็นที่ถามน้อยที่สุด |

มีเกณฑ์การแปรผลตามเกณฑ์เฉลี่ย (สมบัติท้ายเรือคำ, 2551) ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่า เห็นด้วยมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า เห็นด้วยน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

2.4 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรายการทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นของแรงงานต่างสัญชาติ

2.4.1 การตรวจสอบความตรงของแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรายการทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นของแรงงานต่างสัญชาติ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบในด้านความตรง จำนวน ทั้งหมด 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวัฒนธรรม จำนวน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟื่อง อาร์ โควี จำนวน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยจำนวน 1 ท่าน (รายนามในภาคผนวก ก) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item - objective congruence: IOC) ซึ่งตรวจสอบแล้วได้ค่าเท่ากับ 1 ซึ่งมากกว่า 0.50 จึงถือว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา (ดวงกมล ไตรวิจิตรกุล, 2550) และมีความเหมาะสมที่จะสามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้ โดยผู้วิจัยได้ปรับภาษา และข้อความให้เข้าใจง่ายและ กระชับ สั้น ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้เพื่อให้มีความชัดเจน และความเข้าใจในข้อคำถามยิ่งขึ้น

2.4.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรายการทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นของแรงงานต่างสัญชาติ

ผู้วิจัยนำข้อแบบสอบถามไปทดลองใช้กับแรงงานในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีแรงงานต่างสัญชาติทำงานร่วมกัน จำนวน 30 คน จากกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มที่ทดลองจริง โดยใช้การคัดเลือกองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสมัครใจให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยที่มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ มีการจ้างงานแรงงานต่างสัญชาติประกอบไปด้วย สัญชาติ ไทย กัมพูชา และเมียนมาร์ ผู้วิจัยได้นำส่งแบบสอบถามไปยังองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2559 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้รับมาหาค่าความเชื่อมั่น ได้ผลค่าอัลฟาครอนบักเท่ากับ 0.92 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงสูงจึงถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเที่ยงที่น่าไปใช้ได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากที่ผู้วิจัยประสานองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่างๆ ที่มีแรงงานต่างสัญชาติทำงานร่วมกันตอบรับให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยจึงนัดวัน เวลา ลงพื้นที่ เพื่อแนะนำตนเองพร้อมแจ้งวัตถุประสงค์ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้นำส่งแบบสอบถามไปยังองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่สมัครใจให้ข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 10 แห่ง และผู้วิจัยแจกแบบสอบถามเป็นจำนวน 30 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยผู้วิจัยลงพื้นที่ในระหว่างวันที่ 5 พฤษภาคม - 30 มิถุนายน 2559

ผู้วิจัยประสานการเข้าเก็บข้อมูล จากบริษัทที่จ้างแรงงานต่างสัญชาติ ดังต่อไปนี้

1. บริษัทที่ 1 เป็นบริษัทที่ผลิตสินค้าเซรามิก ตามที่ลูกค้าสั่งซื้อสินค้า มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ มีการจ้างงานแรงงานต่างสัญชาติประกอบไปด้วย สัญชาติ ไทย กัมพูชา ลาว และเมียนมาร์ มีพนักงาน 30 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 10 ชุด ในวันที่ 5 พฤษภาคม 2559)
2. บริษัทที่ 2 เป็นบริษัทที่ผลิตเม็ดพลาสติกจากผลิตภัณฑ์รีไซเคิล มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ มีการจ้างงานแรงงานต่างสัญชาติประกอบไปด้วย สัญชาติ ไทย กัมพูชา และเมียนมาร์ มีพนักงาน 35 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 10 ชุด ในวันที่ 5 พฤษภาคม 2559)
3. บริษัทที่ 3 เป็นบริษัทคัดแยกขยะเพื่อแปรรูปผลิตเม็ดพลาสติกจากขยะรีไซเคิล มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ มีการจ้างงานแรงงานต่างสัญชาติประกอบไปด้วย สัญชาติ ไทย กัมพูชา และเมียนมาร์ มีพนักงาน 30 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 10 ชุด ในวันที่ 5 พฤษภาคม 2559)
4. บริษัทที่ 4 เป็นบริษัทผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์จากแท่นปั๊มผลิตชิ้นส่วน มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดปทุมธานี มีการจ้างงานแรงงานต่างสัญชาติประกอบไปด้วย สัญชาติ ไทย กัมพูชา และลาว มีพนักงาน 70 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 60 ชุด ในวันที่ 15 พฤษภาคม 2559)

5. บริษัทที่ 5 เป็นบริษัทผลิตสบู่และเครื่องสำอางสมุนไพร มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ มีการจ้างงานแรงงานต่างสัญชาติประกอบไปด้วย สัญชาติ ไทย กัมพูชา และเมียนมาร์ มีพนักงาน 70 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 70 ชุด ในวันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

6. บริษัทที่ 6 เป็นบริษัทที่ผลิตหม้อแปลงไฟฟ้า มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ มีการจ้างงานแรงงานต่างสัญชาติซึ่งส่วนใหญ่ประกอบไปด้วย สัญชาติ ไทย กัมพูชา เมียนมาร์ และอื่นๆ มีพนักงาน 150 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด ในวันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

7. บริษัทที่ 7 เป็นบริษัทที่ผลิตท่อเซรามิค มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนนทบุรี มีการจ้างงานแรงงานต่างสัญชาติประกอบไปด้วย สัญชาติ ไทย และ กัมพูชา มีพนักงาน 40 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด ในวันที่ 8 พฤษภาคม 2559)

8. บริษัทที่ 8 เป็นบริษัทต่อเรือ มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ มีการจ้างงานแรงงานต่างสัญชาติประกอบไปด้วย สัญชาติ ไทย และ กัมพูชา มีพนักงาน 30 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 10 ชุด ในถามวันที่ 22 พฤษภาคม 2559)

9. บริษัทที่ 9 เป็นบริษัทที่ผลิตถุงพลาสติกจากผลิตภัณฑ์รีไซเคิล มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ มีการจ้างงานแรงงานต่างสัญชาติประกอบไปด้วย สัญชาติ ไทย และกัมพูชา มีพนักงาน 35 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 10 ชุด ในวันที่ 7 พฤษภาคม 2559)

10. บริษัทที่ 10 เป็นบริษัทผลิตอุปกรณ์และให้บริการรับทำความสะอาดเครื่องจักร มีที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ มีการจ้างงานแรงงานต่างสัญชาติซึ่งส่วนใหญ่ประกอบไปด้วย สัญชาติ ไทย กัมพูชา และอื่นๆ มีพนักงาน 40 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด ในวันที่ 20 พฤษภาคม 2559)

ผู้วิจัยประสานองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทั้ง 10 แห่งอย่างต่อเนื่องและได้รับแบบสอบถามกลับคืนเป็นจำนวนทั้งหมด 300 ชุด ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2559

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยายเพื่อจำแนกสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ประกอบด้วยเพศ อายุ การศึกษา สัญชาติของแรงงานต่างสัญชาติ อายุการทำงาน ตำแหน่ง ประเภทของอุตสาหกรรม ความแตกต่างของสัญชาติ ประเภทความแตกต่างที่พบ ความเห็นในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติและความสะดวกด้านเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม

แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมเอ็มพลัส (M Plus) เพื่อนำผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติจากแบบสอบถามตอนที่ 2 มากำหนดเป็นเนื้อหาในการเรียนรู้สำหรับ โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ้น อาร์ โควีเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม

โดยทำการวิเคราะห์ค่ามัชฌิมเลขคณิตค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ค่าความโด่งระดับนัยสำคัญทางสถิติดัชนีวัดความกลมกลืนค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่าสัมประสิทธิ์การทำนายองศาอิสระ ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ และดัชนีวัดความสอดคล้องในรูปความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน โดยใช้สัญลักษณ์ที่ชี้แทนค่าสถิติดังนี้

\bar{X}	หมายถึง ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean)
S.D.	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
C.V.	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation)
SK	หมายถึง ค่าความเบ้ (Skewness)
KU	หมายถึง ค่าความโด่ง (Kurtosis)
P	หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
χ^2/df	หมายถึง ดัชนีวัดความกลมกลืนค่าไคสแควร์สัมพัทธ์
RMSEA	หมายถึง ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square error of Approximation)
R^2	หมายถึง สัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determination)
df	หมายถึง องศาอิสระ (Degree of Freedom)
CFI	หมายถึง ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
SRMR	หมายถึง ดัชนีวัดความสอดคล้องในรูปความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Root Mean Square Residual)

ในการประมวลผลทางสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) จำเป็นต้องมีการแทนค่ารายการตัวแปรที่อธิบายทักษะต่างๆ ไว้ ผู้วิจัยจึงแทนค่าด้วยการกำหนดสัญลักษณ์ไว้ดังรายการต่อไปนี้

1. CWSME หมายถึง ตัวแปรทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2. OPEN หมายถึง ตัวแปรทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน

2.1 OPEN 1 หมายถึง การรับฟังข้อมูลเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงาน

2.2 OPEN 2 หมายถึง การติดต่อ พูดคุย และรู้สึกสนุกเมื่อได้ทำความรู้จักกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่มีวัฒนธรรมแตกต่างจากตนเอง

2.3 OPEN 3 หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรื่องราวเกี่ยวกับประเทศของตนเองให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ

2.4 OPEN 4 หมายถึง การสังเกตวิเคราะห์ที่เข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน เช่น ภาษา ธรรมเนียมปฏิบัติแตกต่างกัน

2.5 OPEN 5 หมายถึง การปรับวิถีชีวิตในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติได้

3. PLAN หมายถึง ตัวแปรทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน

3.1 PLAN 1 หมายถึง การตั้งเป้าหมายว่าจะทำงานร่วมกับทำงานร่วมกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน

3.2 PLAN 2 หมายถึง การศึกษาเพิ่มเติมเรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานเพื่ออยู่ร่วมกับคนที่มีความแตกต่างจากตนเองได้

3.3 PLAN 3 หมายถึง การพบปะพูดคุยหาความรู้ เพื่อเรียนรู้เรื่องวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ

3.4 PLAN 4 หมายถึง การที่ชอบดูสื่อโทรทัศน์ สื่อภาพยนตร์ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง

3.5 PLAN 5 หมายถึง การที่ทบทวนความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง ด้วยการเล่าให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติฟังว่าตนเองได้รู้อะไรและให้ความสำคัญในการเรียนรู้เพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4. COPO หมายถึง ตัวแปรทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านการประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน

4.1 COPO 1 หมายถึง การที่มีความเชื่อว่าการทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นเรื่องที่ดี

4.2 COPO 2 หมายถึง การร่วมมือทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเพราะเชื่อว่าจะเกิดประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว

4.3 COPO 3 หมายถึง การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างเปิดเผยถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดผลดีร่วมกัน

4.4 COPO 4 หมายถึง การที่นำความรู้ความสามารถมาทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติแม้ว่าจะมีความแตกต่างทางวัฒนธรรม

4.5 COPO 5 หมายถึง การที่สนับสนุนในการทำงานร่วมกัน หากเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นหัวหน้ากลุ่มในการทำงาน

5. ADAP หมายถึง ตัวแปรทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

5.1 ADAP 1 หมายถึง การปรับตัว ด้วยการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรมจากการรับฟังอย่างเข้าใจ ในคำพูด ความหมายและความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ

5.2 ADAP 2 หมายถึง การที่แสดงออกด้วยท่าทีที่แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติ ถึงแม้จะขัดเขิน บ้างแต่ฉันจะพยายามยืดหยุ่นและพยายามทำความเข้าใจ

5.3 ADAP 3 หมายถึง การที่เมื่อต้องพูดสื่อสารด้วยภาษาที่ต่างกััน ถึงแม้เป็นเรื่องยากแต่ตนเองก็พยายามทำให้ดี

5.4 ADAP 4 หมายถึง การที่ใส่ใจกับเทศกาลตามวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเช่น การแต่งกาย การให้ของขวัญ การเข้าร่วมกิจกรรม เป็นต้น

5.5 ADAP 5 หมายถึง การที่แสดงออกด้วยความเคารพ โดยไม่ล้อเลียน หรือหัวเราะเมื่อเพื่อร่วมงานต่างสัญชาติแสดงออกในสิ่งที่แตกต่าง

6. SUDE หมายถึง ตัวแปรทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน

6.1 SUDE 1 หมายถึง การทบทวนตนเองว่ามีความสุขกับการปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติ

6.2 SUDE 2 หมายถึง การทบทวนแผนการปฏิบัติมีความก้าวหน้าตามแผนที่วางไว้

6.3 SUDE 3 หมายถึง การสำรวจความสัมพันธ์ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานต่าง

สัญชาติ

6.4 SUDE 4 หมายถึง การสังเกต ติดตามผลการการทำงานที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมต่าง

สัญชาติ

6.5 SUDE 5 หมายถึง การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างมีความสุข

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สตีเฟน อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สตีเฟน อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมครั้งนี้ ผู้วิจัยนำหลักการแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นแนวทางการนำแผนการเรียนรู้ไปปฏิบัติ รวมถึงแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมเชิงสถาบันของ Boyle (1981) มาใช้และการดำเนินการทดลองการใช้โปรแกรมการเรียนรู้ โดยนำผลทางสถิติจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สตีเฟน อาร์ โควี มากำหนดเป็นเนื้อหาในการเรียนรู้ ในการพัฒนาโปรแกรมที่จะใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาโปรแกรมตามแนวคิดของ Boyle (1981) ดังขั้นตอน ต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดกลุ่มผู้เรียน

ผู้วิจัยดำเนินการกับกลุ่มผู้เรียนโดยคัดเลือกจากพื้นฐานของความต้องการและยินดีเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จึงจำเป็นต้องพิจารณาจะต้องเห็นชอบกับการดำเนินกิจกรรมในองค์กรของตนและยินดีให้แรงงานเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในครั้งนี้

1.1 การกำหนดองค์กรในการทำกิจกรรมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตในการกำหนดขนาดขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามเกณฑ์ของลักษณะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตามเกณฑ์ของกระทรวงอุตสาหกรรมกำหนดจำนวนพนักงาน คือ 15 - 200 คน และมูลค่าสินทรัพย์ถาวรที่น้อยกว่า 200 ล้านบาท เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาองค์กรในการทำกิจกรรมครั้งนี้ รวมถึงมีการดำเนินกิจการในประเทศไทยโดยมีแรงงานที่ประกอบไปด้วยแรงงานไทยและแรงงานจากประชาคมอาเซียน รวมถึงเป็นองค์กรที่มีความหลากหลาย ทางภาษา ศาสนา สังคม และวัฒนธรรมของแรงงานอยู่ร่วมกันและเนื่องจากการฝึกอบรมตามโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในครั้งนี้ ต้องใช้เวลาทำงานของพนักงานในองค์กรดังกล่าวจำนวน 125 ชั่วโมง ผู้วิจัยจึงมีเกณฑ์ในการกำหนดองค์กรที่เข้าร่วมว่า ต้องเป็นองค์กรที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม พร้อมทั้งเป็นองค์กรที่ผู้วิจัยสามารถเดินทางเข้าถึงได้ไม่ลำบากเกินไป

ในด้านการเลือกกลุ่มผู้รับบริการ ผู้วิจัยคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) อย่างมีเกณฑ์โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ด้านความพร้อมขององค์กร ด้านสถานที่ ความปลอดภัยในการดำเนินการวิจัย และความยินยอมพร้อมใจในการพัฒนาแรงงานขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งผู้วิจัยทำการติดต่อสอบถามกับองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เคยให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จำนวน 10 แห่ง อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2559 แต่ทั้งนี้หลังจากที่ผู้วิจัยประชุมรายละเอียดร่วมกับผู้บริหารพร้อมทั้งแจ้งกำหนดช่วงเวลาในการทำการอบรมที่มีความต่อเนื่อง ปรากฏผลคือ มีเพียงบริษัทผลิตสินค้าเซรามิค มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการเพียงแห่งเดียวที่ยินดีเข้าร่วมและเห็นชอบกับการดำเนินกิจกรรมตามโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในครั้งนี้

ในองค์กรดังกล่าวยังมีองค์ประกอบที่สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของบริษัทผลิตสินค้าเซรามิค นอกจากการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารแล้วนั้น ยังมีการจ้างงานแรงงานต่างสัญชาติประกอบไปด้วย สัญชาติ ไทย กัมพูชา ลาว และเมียนมาร์ มีพนักงานจำนวน 23

คน ซึ่งเป็นพนักงานที่จ้างงานแบบรายวันโดยที่พนักงานส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ในบริเวณบ้านพักที่โรงงานจัดเตรียมไว้ให้ นอกจากนี้ยังมีความพร้อมด้านสถานที่ และมีสิ่งสนับสนุนในการเรียนรู้ หลังจากที่ถูกวิจัยสำรวจสถานที่ในการทำกิจกรรมกลุ่มนอกห้องเรียน พบว่ามีพื้นที่โล่ง ที่สามารถใช้ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น ปลูกผัก ปลูกดอกไม้ มีสระน้ำ และมีวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่สามารถนำมาจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันได้

1.2 การกำหนดกลุ่มผู้รับบริการ โดยผู้วิจัยศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มผู้รับบริการซึ่งเป็นแรงงานในสถานประกอบการด้วยการสอบถามจากหัวหน้างานโดยมีเกณฑ์ความหลากหลายของเชื้อชาติ นิสัยส่วนบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นแนวทางในการคัดเลือกที่ประกอบด้วยคุณลักษณะที่แตกต่างของผู้เรียนที่นำมาพึ่งพิงช่วยเหลือกันในการเรียนรู้และความสมัครใจ และได้ผู้เรียนจำนวน 20 คน ประกอบด้วยผู้เรียน สัญชาติไทย สัญชาติลาว สัญชาติกัมพูชา และสัญชาติเมียนมาร์ ซึ่งเป็นแรงงานต่างสัญชาติที่สามารถสื่อสารภาษาไทยและสมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟิน อาร์ โควีเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพการทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กรจากการสังเกตการณ์และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการจากหัวหน้างาน พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานจะรวมกลุ่มกันเฉพาะที่เป็นชาติเดียวกัน หากมีปัญหาระหว่างแรงงาน เจ้าของกิจการได้รับทราบข้อมูลจากหัวหน้างาน หรือจนกระทั่งเป็นปัญหาใหญ่ที่กระทบต่อการทำงาน เจ้าของกิจการจึงได้รับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเองรวมทั้งจากการสอบถามแรงงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้น บางครั้งก็ไม่ได้คำตอบที่แน่ชัด แต่จะเกิดการแบ่งแยกหรือเกิดสภาวะต่างคนต่างอยู่กันของแรงงานในองค์กร ซึ่งหากมีการฝึกอบรมที่สามารถทำให้แรงงานทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้จักเป็นประโยชน์ต่อองค์กรธุรกิจ ดังนั้น กลุ่มผู้รับบริการในองค์กรนี้มีคุณลักษณะที่เอื้อและสนับสนุนการฝึกอบรมด้วยโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในครั้งนี้

1.3 สำรวจโปรแกรมของสถาบันอื่น ๆ เพื่อไม่ให้ซ้ำซ้อนผู้วิจัยทำการสำรวจด้วยการสอบถามและสืบค้นข้อมูลจากองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอื่น ๆ และสถาบันการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ พบว่ายังไม่มีมีการจัดโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของแรงงานต่างสัญชาติสำหรับองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ขั้นที่ 2 ระบุเนื้อหาวิชา

การกำหนดเนื้อหาที่นำมาใช้ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้น ได้มาจากการวิเคราะห์เชิงยืนยันสาระร่วมกันของแนวคิดที่เกิดจากแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สตีเฟน อาร์ โควีซึ่งเป็นเนื้อหาที่ใช้เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมซึ่งเป็นผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ที่ 1 ซึ่งเนื้อหาการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 หัวข้อ ดังนี้คือ

1. การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย การยอมรับข้อมูลที่หลากหลายจากการศึกษาด้วยการฟัง การสังเกต การวิเคราะห์ การปฏิบัติในเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกันกับผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม
2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายที่จะเรียนรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและดำเนินการเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมาย อย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการต่างๆเพื่อให้เกิดความเข้าใจและทำงานร่วมกันได้
3. การผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน ประกอบด้วย การร่วมมือกันทำงานเพื่อสร้างประโยชน์และเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ทำร่วมกันจะเกิดผลดีที่เป็นประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว
4. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การเข้าใจความแตกต่างไม่คัดค้าน และยอมทำตามด้วยความเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อการทำงานร่วมกันได้
5. การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย การทบทวนต่อย้ำ ปรับปรุง มองหาสิ่งที่เป็นความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่มองข้ามไปและพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืนโดยตระหนักถึงผลดีที่เกิดขึ้นนั้นมีมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง

ขั้นที่ 3 การกำหนดการเรียนการสอน

3.1 การพัฒนาเนื้อหา

การพัฒนาเนื้อหานั้น ผู้วิจัยนำผลข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 คือ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้หลักการบูรณาการองค์ประกอบสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดการพัฒนาอุปนิสัย 7 ประการ ของ สตีเฟน อาร์ โควี

โดยผู้วิจัยดำเนินการตามหลักการแนวคิดการพัฒนาอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ่น อาร์ โควี ซึ่งเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนเองเป็นการพัฒนาความสามารถ เพื่อการวางแผนและฝึกฝนตนเองนำไปสู่การสื่อสารที่ดีขึ้น พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความสำเร็จและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยเริ่มจากการพึ่งพาตนเอง พึ่งพาผู้อื่น นำไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกันซึ่งจะนำไปสู่การทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้น ต้องทำตามหลักการโดยมีพื้นฐานอยู่บนการแก้อุปนิสัยจากภายในสู่ภายนอกโดยต้องเริ่มต้นที่ตนเองก่อนตั้งแต่เบื้องต้น เริ่มต้นด้วยสิ่งที่อยู่ในตัวตนของเรา ทั้งในเรื่องของกรอบความคิด ลักษณะอุปนิสัยและแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลทั้งในแง่แต่ละบุคคลแต่ละคน นำไปสู่การเป็นคนที่มีความรับผิดชอบ และพึ่งพาอาศัยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งใช้การเรียงลำดับเนื้อหาอุปนิสัยตามลำดับจาก 1.การมีความเป็นผู้นำตนเอง 2.การรู้จักเริ่มต้นด้วยเป้าหมายในใจ 3.การรู้จักวางแผน 4.การคิดแบบชนะ ชนะ 5.การเข้าใจคนอื่นก่อนที่จะทำให้คนอื่นเข้าใจเรา 6.การรู้จักทำงานเป็นทีม 7. การรู้จักเป็นผู้ฝึกตนเองอย่างสม่ำเสมอ และบูรณาการเนื้อหาพร้อมกันกับแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาความสามารถของบุคคลให้อยู่ร่วมกันระหว่างผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยมีหลักการพัฒนาบุคคลให้มีความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลายและมีอุปนิสัยที่เปิดกว้างต่อสถานการณ์ความแตกต่างที่เกิดขึ้นมาก่อน ทั้งการฝึกฝนในตนเองและการฝึกฝนในขณะ ที่ตนเองต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสถานการณ์ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ด้วยการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม การเข้าใจความแตกต่างเพื่อยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม การยอมรับความแตกต่างเพื่อเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อปรับทัศนคติและพฤติกรรมของตนเอง และการปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกันกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้และสามารถทำงานร่วมกับคนต่างวัฒนธรรมได้อย่างราบรื่น

โดยการบูรณาการองค์ประกอบสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดการพัฒนาอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ่น อาร์ โควี ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเนื้อหา จากอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม จากนั้นได้นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวัฒนธรรม จำนวน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ่น อาร์ โควี จำนวน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยจำนวน 1 ท่าน (รายนามในภาคผนวก ก) จากนั้นได้ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ่น อาร์ โควี ซึ่งได้ผลการตรวจสอบคุณภาพเนื้อหามาใช้เป็นเนื้อหาในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในครั้งนี้

3.2 การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประกอบด้วย

3.2.1 วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นของแรงงานต่างสัญชาติ ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3.2.2 ผู้เรียน คือ แรงงานต่างสัญชาติที่ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่มีความหลากหลายของเชื้อชาติมีการจ้างงานแรงงานต่างสัญชาติที่หลากหลาย โดยมีคุณสมบัติ คือ เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยความสมัครใจสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ และสามารถเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมตามระยะเวลาได้

3.2.3 ผู้สอน เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพและบทบาทในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในผู้เรียนและเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน มีความเข้าใจต่อกระบวนการกลุ่มและพฤติกรรมแสดงออกของผู้เรียน อีกทั้งสามารถส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ ในกลุ่มของผู้เรียนเพื่อให้ผลการเรียนรู้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ มีความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้เรียน มีความเข้าใจแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี นอกจากนี้ยังเป็นผู้มีประสบการณ์หรือมีความเข้าใจด้านการพัฒนาองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้บทบาทผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยการจัดการเรียนรู้ในครั้งนี้ มีผู้สอน 2 ท่าน คือ เป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านเนื้อหา และด้านปฏิสัมพันธ์กลุ่มร่วมกัน ซึ่งทำหน้าที่ในการชี้แจงทำความเข้าใจถึงกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ตลอดโปรแกรมการเรียนรู้ และเป็นผู้ให้ความรู้ นอกจากนี้ยังช่วยกันดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ให้กับผู้เรียน รวมถึงการเป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ศักยภาพในการเรียนรู้ อย่างเต็มที่จากการเก็บข้อมูลที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนรู้ในแต่ละครั้งและนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ในการเรียนครั้งถัดมา

3.2.4 กิจกรรมการเรียนรู้เน้นกิจกรรมกลุ่มและการปฏิบัติงานร่วมกันที่ประกอบด้วย กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเช่น การสนทนายามเช้า การวางแผนร่วมกัน การประเมินผลงานร่วมกัน กิจกรรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติ เช่น โครงงาน กิจกรรมการเล่นเกมส์ กิจกรรมดูหนัง นอกจากนี้กิจกรรมการเรียนรู้เป็นการดำเนินกิจกรรมที่เน้นกระบวนการกลุ่มย่อยตามบริบท และการออกแบบกิจกรรมโดย สมาชิกมีการแบ่งหน้าที่ตามที่กลุ่มช่วยกันกำหนดขึ้นร่วมกัน มีการฝึกฝนประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเองและการบันทึกประสบการณ์การเรียนรู้เหล่านั้นรวมถึงการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในห้องเรียนและนอกห้องเรียนร่วมกันทั้งนี้กิจกรรมกลุ่มตามแนวคิด

การเรียนรู้ร่วมกันที่นำมาใช้ประกอบด้วยกิจกรรมที่มุ่งเน้นทักษะดังต่อไปนี้ 1) การฟังพียงซึ่งกันและกัน 2) การมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด 3) ความรับผิดชอบต่อตนเองและกลุ่ม 4) ทักษะทางสังคม และ 5) กระบวนการกลุ่ม

3.2.5 เนื้อหาสาระของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้จากการวิเคราะห์เชิงยืนยันของแนวคิดที่เกิดจากแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี ซึ่งเป็นเนื้อหาที่ใช้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย การยอมรับข้อมูลที่หลากหลายจากการศึกษาด้วยการฟัง การสังเกต การวิเคราะห์ การปฏิบัติในเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม

2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายที่จะเรียนรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและดำเนินการเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมาย อย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการต่างๆเพื่อให้เกิดความเข้าใจและทำงานร่วมกันได้

3. การผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน ประกอบด้วย การร่วมมือกันทำงานเพื่อสร้างประโยชน์และเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ทำร่วมกันจะเกิดผลดีที่เป็นประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว

4. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การเข้าใจความแตกต่างไม่คัดค้าน และยอมทำตามด้วยความเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อการทำงานร่วมกันได้

5. การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย การทบทวน ตอกย้ำ ปรับปรุง มองหาสิ่งที่เป็นความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่มองข้ามไปและพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืนโดยตระหนักถึงผลดีที่เกิดขึ้นนั้นมีมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง

3.2.6 ระยะเวลาในการเรียนรู้

ระยะเวลาในการเรียนรู้ใช้เวลาทั้งสิ้น 125 ชั่วโมง แบ่งออกเป็น

1. กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน

2. กิจกรรมพบกลุ่มย่อยเพื่อบูรณาการความรู้สำหรับการปฏิบัติการจริงด้วยตนเอง ในแต่ละวันภายในสัปดาห์

โดยมีตารางแสดงแสดงกิจกรรมการเรียนรู้ตามระยะเวลาการเรียนรู้ในห้องเรียน และระยะเวลาการเรียนรู้นอกห้องเรียน เพื่อฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย ดังแสดงตารางที่ 10 ดังนี้

ตารางที่ 10 รายละเอียดการดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กร
ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ครั้งที่	วันเดือนปี	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	หลักการเรียนรู้ร่วมกัน	ทักษะที่พัฒนาได้	ระยะเวลา
1	14 มกราคม 2560	-การปฐมนิเทศ -การทดสอบ ผู้เรียนก่อนการ เข้าร่วม โปรแกรม -กิจกรรมพบ กลุ่มย่อย	เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างกัน	-มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ	1.มั่นใจในการแสดงออก 2.รอคอยและรับฟังการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น 3.เปิดใจในการรับฟังผู้อื่น	10 ชั่วโมง (8.00-17.00 น.)
2	21 มกราคม 2560	-เกมสร้างบ้าน แบ่งเมือง -เกมส่งลูกบอล -เกมสี่ทิศ (1) -กิจกรรมพบ กลุ่มย่อย	เพื่อให้ความรู้และ สร้างทัศนคติใน การเปิดใจต่อการ เรียนรู้เพื่อเข้า ใจความแตกต่าง ในการทำงาน ร่วมกัน	-มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ -มีความรับผิดชอบต่อ ตนเองและกลุ่ม	1.มั่นใจในการแสดงออก 2.รอคอยและรับฟังการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น 3.เปิดใจในการรับฟังผู้อื่น 4.การนำความคิดเห็นของ ผู้อื่นมาปรับใช้	10 ชั่วโมง (8.00-17.00 น.)
3	28 มกราคม 2560	-สภากาแฟ -เกมสี่ทิศ (2) -กิจกรรมพบ กลุ่มย่อย	เพื่อฝึกทักษะใน การเปิดใจต่อการ เรียนรู้เพื่อเข้า ใจความแตกต่าง ในการทำงาน ร่วมกัน	-มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ -มีความรับผิดชอบต่อ ตนเองและกลุ่ม	1.เปิดใจในการรับฟังผู้อื่น 2.สมาชิกกลุ่มทุกคนได้คิด อย่างอิสระและแสดง ความคิดได้อย่างเต็มที่ 3.การนำความคิดเห็นของ ผู้อื่นมาปรับใช้ 4.การเคารพและยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่น	10 ชั่วโมง (8.00-17.00 น.)
4	4 กุมภาพันธ์ 2560	-สภากาแฟ -เกมหินข้าม ฟาก -ปัญหาแก้ได้ -กิจกรรมพบ กลุ่มย่อย	เพื่อให้ความรู้และ ฝึกทักษะการ กำหนดเป้าหมาย เพื่อการกำหนด เป้าหมายและการ วางแผนการเรียนรู้ ด้านความแตกต่าง เพื่อการทำงาน ร่วมกัน	-มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ -มีความรับผิดชอบต่อ ตนเองและกลุ่ม	1.เปิดใจในการรับฟังผู้อื่น 2.สมาชิกกลุ่มทุกคนได้คิด อย่างอิสระและแสดง ความคิดได้อย่างเต็มที่ 3.วางแผนและดำเนินงาน ตามแผนงานร่วมกัน 4.การนำความคิดเห็นของ ผู้อื่นมาปรับใช้ 5.การเคารพและยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่น	10 ชั่วโมง (8.00- 17.00น.)

ตารางที่ 10 รายละเอียดการดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

ครั้งที่	วันเดือนปี	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	หลักการเรียนรู้ร่วมกัน	ทักษะที่พัฒนาได้	ระยะเวลา
5	13 กุมภาพันธ์ 2560	-สภากาแฟ -แลกเปลี่ยน วัฒนธรรม -ปัญหาแก้ได้ -กิจกรรมพบ กลุ่มย่อย	เพื่อให้ความรู้ และฝึกทักษะ การวางแผนใน การกำหนด เป้าหมายและ การวางแผนการ เรียนรู้ด้านความ แตกต่างเพื่อการ ทำงานร่วมกัน	-มีการร่วมกิจกรรม กลุ่ม -มีการแสดงความ คิดเห็น -มีการอภิปราย แลกเปลี่ยนความ คิดเห็น -มีการสรุปความ -มีความรับผิดชอบต่อ ตนเองและกลุ่ม	1.เปิดใจในการรับฟังผู้อื่น 2.สมาชิกกลุ่มทุกคนได้คิด อย่างอิสระและแสดง ความคิดได้อย่างเต็มที่ 3.วางแผนและดำเนินงาน ตามแผนงานร่วมกัน 4.การนำความคิดเห็นของ ผู้อื่นมาปรับใช้ 5.การเคารพและยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่น	10 ชั่วโมง (8.00-17.00 น.)
6	18 กุมภาพันธ์ 2560	-สภากาแฟ -ดูละครแล้ว ย้อนดูตอน -เกมเปิดเจ้า ปัญหา -กิจกรรมพบ กลุ่มย่อย	เพื่อให้ความรู้ และฝึกทักษะใน การผสาน ประโยชน์ร่วมกัน ในการทำงาน ด้วยการมี ทัศนคติเชิงบวก ต่อกัน	-มีการร่วมกิจกรรม กลุ่ม -มีการแสดงความ คิดเห็น -มีการอภิปราย แลกเปลี่ยนความ คิดเห็น -มีการสรุปความ -มีความรับผิดชอบต่อ ตนเองและกลุ่ม	1.เปิดใจในการรับฟังผู้อื่น 2.สมาชิกกลุ่มทุกคนได้คิด อย่างอิสระและแสดง ความคิดได้อย่างเต็มที่ 3.วางแผนและดำเนินงาน ตามแผนงานร่วมกัน 4.การนำความคิดเห็นของ ผู้อื่นมาปรับใช้ 5.การเคารพและยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่น	10 ชั่วโมง (8.00-17.00 น.)
7	25 กุมภาพันธ์ 2560	-สภากาแฟ -บทบาทสมมติ -ปรับตัวปรับ ใจ -กิจกรรมพบ กลุ่มย่อย	เพื่อให้ความรู้ และฝึกทักษะใน การปรับตัวเพื่อ การทำงาน ร่วมกันอย่าง สร้างสรรค์	-มีการร่วมกิจกรรม กลุ่ม -มีการแสดงความ คิดเห็น -มีการอภิปราย แลกเปลี่ยนความ คิดเห็น -มีการสรุปความ -มีความรับผิดชอบต่อ ตนเองและกลุ่ม	1.เปิดใจในการรับฟังผู้อื่น 2.สมาชิกกลุ่มทุกคนได้คิด อย่างอิสระและแสดง ความคิดได้อย่างเต็มที่ 3.วางแผนและดำเนินงาน ตามแผนงานร่วมกัน 4.การนำความคิดเห็นของ ผู้อื่นมาปรับใช้ 5.การเคารพและยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่น	10 ชั่วโมง (8.00-17.00 น.)

ตารางที่ 10 รายละเอียดการดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นใน
องค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

ครั้งที่	วันเดือนปี	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	หลักการเรียนรู้ร่วมกัน	ทักษะที่พัฒนาได้	ระยะเวลา
8	4 มีนาคม 2560	-สภากาแฟ -ทบทวนถึงการพัฒนาตนเอง เพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างยั่งยืน -กิจกรรมการทดสอบผู้เรียน หลังการเข้าร่วม โปรแกรม การศึกษานอกระบบโรงเรียน -กิจกรรมพบกลุ่มย่อย	-เพื่อให้ความรู้และ ฝึกทักษะในการ พัฒนาตนเองเพื่อ การทำงานร่วมกับ ผู้อื่นอย่างยั่งยืน	-มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ -มีความรับผิดชอบต่อ ตนเองและกลุ่ม	1.เปิดใจในการรับฟังผู้อื่น 2.สมาชิกกลุ่มทุกคนได้คิด อย่างอิสระและแสดง ความคิดได้อย่างเต็มที่ 3.วางแผนและดำเนินงาน ตามแผนงานร่วมกัน 4.การนำความคิดเห็นของ ผู้อื่นมาปรับใช้ 5.การเคารพและยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่น	10 ชั่วโมง (8.00-17.00 น.)
9	11 มีนาคม 2560	-สภากาแฟ -การประเมิน โปรแกรมฯ	-เพื่อให้ผู้เรียนได้ พูดคุย พร้อม รายงานผลและ สะท้อนความคิด ร่วมกัน หลังจาก ที่ผู้เรียนได้ดำเนิน กิจกรรมตลอดทั้ง โปรแกรม เพื่อให้ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินกิจกรรมทำ การประเมิน โปรแกรม การศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้าง ทักษะการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นใน องค์กรธุรกิจขนาด กลางและขนาด ย่อม	-มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ -มีความรับผิดชอบต่อ ตนเองและกลุ่ม	1.เปิดใจในการรับฟังผู้อื่น 2.สมาชิกกลุ่มทุกคนได้คิด อย่างอิสระและแสดง ความคิดได้อย่างเต็มที่ 3.วางแผนและดำเนินงาน ตามแผนงานร่วมกัน 4.การนำความคิดเห็นของ ผู้อื่นมาปรับใช้ 5.การเคารพและยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่น	5 ชั่วโมง (8.00-13.00 น.)

นอกจากนี้ผู้เรียนมีการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย โดยดำเนินกิจกรรมตามแผนการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย เช่น กิจกรรมพบกลุ่มย่อยโดยให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมกับเพื่อนสมาชิก เช่น การฝึกปฏิบัติการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสัปดาห์ การออกกำลังกายร่วมกัน หรือสิ่งที่ประทับใจหรือสิ่งที่จดจำได้เกี่ยวกับเพื่อนสมาชิก เป็นต้น

ตารางที่ 11 รายละเอียดการดำเนินกิจกรรมฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ครั้งที่	วันเดือนปี	หัวข้อ	ระยะเวลา
1	15-20 มกราคม 2560	กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 1	5 ชั่วโมง
2	22-27 มกราคม 2560	กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 2	5 ชั่วโมง
3	29 มกราคม - 3 กุมภาพันธ์ 2560	กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 3	5 ชั่วโมง
4	5-12 กุมภาพันธ์ 2560	กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 4	5 ชั่วโมง
5	14-17 กุมภาพันธ์ 2560	กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 5	5 ชั่วโมง
6	19-24 กุมภาพันธ์ 2560	กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 6	5 ชั่วโมง
7	26 กุมภาพันธ์ - 3 มีนาคม 2560	กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 7	5 ชั่วโมง
8	5-10 มีนาคม 2560	กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 8	5 ชั่วโมง
รวม			40 ชั่วโมง

3.2.7 แหล่งความรู้และสื่อการสอน ได้แก่

แหล่งความรู้ ประกอบด้วย บุคลากร คือ ผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เช่น การเกษตร การกีฬา เป็นต้นที่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความรู้ในการทำกิจกรรมทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนในการทำกิจกรรมกลุ่มคือสถานที่ที่สามารถทำกิจกรรมภายในบริเวณสถานที่ประกอบการองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นต้น

สื่อการสอน ประกอบด้วย เอกสารการเรียนรู้ วิดีโอ ภาพยนตร์ วิทยุ กระจายเสียง กระจายภาพ ฟิลิปชาร์ต บัตรภาพ บัตรคำ เทป กาว เชือกสี ลูกบอล พรหม รวมถึงสมุดบันทึกการเรียนรู้ในห้องเรียน และนอกห้องเรียน สำหรับเอกสารที่ใช้การเรียนรู้ นั้น เป็นเอกสารที่เป็นคำภาษาไทยง่ายๆ และไม่ซับซ้อน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับให้ผู้เรียนแรงงานต่างสัญชาติในการเรียนรู้ภาษาไทย

3.2.8 สภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษา ได้แก่

สถานที่เรียนคือพื้นที่ห้องโถงภายในโรงงาน มีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทอย่างดี ซึ่งพื้นที่ในการทำกิจกรรมสามารถรองรับผู้เรียนจำนวนอย่างน้อย 20 คน ในการฟังการบรรยายและการทำกิจกรรมกลุ่ม

พื้นที่นอกห้องอบรมที่สามารถปฏิบัติกิจกรรมนอกห้องเรียนได้จริง เช่น ลานกิจกรรมกลางแจ้งในการทำกิจกรรม พื้นที่สามารถทำการเกษตรปลูกผัก เลี้ยงปลาได้ เป็นต้น และอยู่ภายในบริเวณองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3.2.9 การวัดและประเมินผล มีดังนี้

การวัดความรู้ในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้วยการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการเรียนรู้ ประกอบด้วยการเรียนรู้เพื่อการจดจำ เข้าใจและนำไปใช้ได้

การประเมินทักษะในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้วยการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการเรียนรู้การสังเกตการณ์การทำงานร่วมกันในห้องเรียน และการสังเกตการณ์พร้อมทั้งการสอบถามอย่างไม่เป็นทางการถึงทักษะการทำงานกลุ่มนอกเวลาเรียน

การประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้วยการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการเรียนรู้การสังเกตการณ์การทำงานร่วมกันในห้องเรียนและการสังเกตการณ์พร้อมทั้งการสอบถามอย่างไม่เป็นทางการถึงทักษะการทำงานกลุ่มนอกเวลาเรียน

การประเมินโปรแกรมด้วยแบบสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นหลังการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้

3.2.10 การตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและแผนการสอน

ผู้วิจัยนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข จากนั้นได้นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวัฒนธรรม จำนวน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควี จำนวน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยจำนวน 1 ท่าน (รายนามในภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความสอดคล้องระหว่างโปรแกรมและวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ความเหมาะสมรวมถึงความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิทำการพิจารณาตัดสินโดยอิสระของแต่ละท่าน จากนั้นผู้วิจัยขอรับผลของการพิจารณาตัดสินนั้นเพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item - objective congruence: IOC) โดยได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.8 ซึ่งมีความสอดคล้องในระดับสูง มากกว่าเกณฑ์ความสอดคล้องที่ระบุว่าจะต้องได้มากกว่า 0.50 จึงถือว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้ได้ (พิสนุ พงศ์ศรี, 2551) ผู้วิจัยทำการปรับเรื่องภาษาให้เข้าใจง่ายและสั้นกระชับตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ตรวจสอบเรียบร้อยแล้วก่อนการนำไปทดลองใช้

3.3 การพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการประเมินในขั้นตอนนี้ประกอบด้วย

1. แบบวัดความรู้ในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. แบบประเมินทักษะในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
3. แบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
4. แบบสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

โดย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 การศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

โดยผู้วิจัยศึกษาได้ศึกษาแนวคิดในการประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ (โชติกา ภาชีผล, 2554) การสร้างแบบวัดความรู้ (Anderson

and Krathwohl, 2001) การสร้างแบบวัดเจตคติ (Krathwohl, Bloom and Masia, 1964) การศึกษาเพื่อนำมาปรับใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินก่อนและหลังการเรียนรู้

3.3.2 การพัฒนาแบบวัดความรู้ในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3.3.2.1 ลักษณะของแบบวัดความรู้ในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นข้อคำถามแบบ 4 ตัวเลือกตอบ โดยผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถาม ดังนี้

1. ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom et al, 1956) ในระดับพฤติกรรมทางพุทธิพิสัย ได้แก่ 1. ชั้นความรู้ความจำ 2. ชั้นความเข้าใจเป็นความสามารถในการจับใจความสำคัญของสื่อ และสามารถแสดงออกมาในรูปของการแปลความตีความ คาดคะเน ขยายความ หรือ การกระทำอื่น ๆ และ 3. ชั้นการนำความรู้ไปใช้ เป็นชั้นที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ซึ่งจะต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจ จึงจะสามารถนำไปใช้ได้

2. ผู้วิจัยสร้างแบบทดสอบความรู้ในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยมีเนื้อหาประกอบด้วยประเด็นคำถามด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน จำนวน 4 ข้อ ด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน จำนวน 4 ข้อ ด้านการผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน จำนวน 4 ข้อ ด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ จำนวน 4 ข้อ และด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน จำนวน 4 ข้อ รวมข้อคำถามเป็นจำนวน 20 ข้อ

3.3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบในด้านความถูกต้องของเนื้อหา จำนวนทั้งหมด 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวัฒนธรรม จำนวน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์โควี จำนวน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยจำนวน 1 ท่าน (รายนามในภาคผนวก ก) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item - objective congruence : IOC) ซึ่งตรวจสอบแล้วได้ค่าเท่ากับ 0.80 ซึ่งมากกว่า 0.50 จึงถือว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา (ดวงกมล ไตรวิจิตรกุล, 2550) และมีความเหมาะสมที่จะสามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้ โดย

ผู้วิจัยได้ปรับภาษาให้เข้าใจง่ายและข้อความให้กระชับขึ้นตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้มีความชัดเจนและความเข้าใจในข้อความยิ่งขึ้น

3.3.2.3 การวิเคราะห์คุณภาพของแบบทดสอบ ผู้วิจัยนำแบบทดสอบจำนวน 20 ข้อ ไปทดลองใช้กับแรงงานต่างสัญชาติกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มทดลองจริงในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยผู้วิจัยทำการประสานขอความร่วมมือกับเจ้าของกิจการและให้ความยินดีในการทดลองใช้แบบทดสอบดังกล่าว เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2559 ซึ่งองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนี้ เป็นบริษัทคัดแยกขยะเพื่อนำไปผลิตเม็ดพลาสติกกรีไซเคิล มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ผู้วิจัยเคยขอความร่วมมือในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มีการจ้างงานแรงงานต่างสัญชาติประกอบไปด้วย สัญชาติ ไทย กัมพูชา และเมียนมาร์ จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์คุณภาพรายข้อเพื่อหาค่าความยาก (p) และ ค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ โดยใช้เทคนิค 27% ในการแบ่งกลุ่มผู้ที่มีคะแนนสูงและต่ำ และใช้สูตรคำนวณค่าความยากและค่าอำนาจจำแนก (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) แล้วคัดเลือกข้อสอบที่มีเกณฑ์ระดับความยากระหว่าง (p) 0.20-0.80 คือ ข้อที่มีค่าระหว่าง 0.27-0.80 และที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป คือ ข้อที่มีค่าระหว่าง 0.40 -0.60 มาใช้ ซึ่งสามารถใช้ได้ จำนวน 20 ข้อ

3.3.2.4 การนำเครื่องมือไปใช้

ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปใช้สอบถามผู้เรียนก่อนและหลังการเรียนรู้กับผู้เรียนจำนวน 20 คน

3.3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ความแตกต่างของความรู้ก่อนและหลังการเรียนรู้ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้

3.3.3 แบบประเมินทักษะในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3.3.3.1 ลักษณะของแบบประเมินทักษะในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถาม ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเนื้อหาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสาระร่วมกันของแนวคิดที่เกิดจากแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โครีซึ่งเป็นเนื้อหาที่ใช้เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

และขนาดย่อมซึ่งเป็นผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ที่ 1 รวมถึงแนวคิดการทำงานร่วมกันเพื่อนำมาพัฒนาข้อคำถาม

2. ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ประกอบด้วยประเด็นคำถามด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน จำนวน 4 ข้อ ด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน จำนวน 4 ข้อ ด้านการผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน จำนวน 4 ข้อ ด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ จำนวน 4 ข้อ และด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน จำนวน 4 ข้อ รวมข้อคำถามเป็นจำนวน 20 ข้อ

โดยมีความหมายของแต่ละระดับ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551) ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับที่ผู้ตอบมีทักษะในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับที่ผู้ตอบมีทักษะในระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับที่ผู้ตอบมีทักษะในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับที่ผู้ตอบมีทักษะในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับที่ผู้ตอบมีทักษะในระดับน้อยที่สุด

โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลได้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีทักษะในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีทักษะในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีทักษะในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีทักษะในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีทักษะในระดับน้อยที่สุด

3.3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบในด้านความตรง จำนวน ทั้งหมด 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวัฒนธรรม จำนวน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านอุปนิสัย 7 ประการ

ของสตีเฟน อาร์ โควี จำนวน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยจำนวน 1 ท่าน (รายนามในภาคผนวก ก) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item - objective congruence: IOC) ซึ่งตรวจสอบแล้วได้ค่าเท่ากับ 1.0 ซึ่งหากได้มากกว่า 0.50 จึงถือว่ามี ความสอดคล้องกับเนื้อหา (ดวงกมล ไตรวิจิตรกุล, 2550) และมีความเหมาะสมที่จะสามารถนำข้อ คำถามไปใช้ได้ โดยผู้วิจัยได้ปรับแก้ภาษาและข้อความตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้มีความ ชัดเจนและความเข้าใจในข้อคำถามยิ่งขึ้น

3.3.3.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยจึงนำข้อคำถามไปทดลองใช้กับแรงงาน ต่างสัญชาติในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยผู้วิจัยทำการประสานขอความร่วมมือกับ เจ้าของกิจการและให้ความยินดีในการทดลองใช้แบบทดสอบดังกล่าว เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2559 ซึ่งองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนี้ เป็นบริษัทผลิตเม็ดพลาสติกจากผลิตภัณฑ์รีไซเคิล มีที่ตั้ง อยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยเคยขอความร่วมมือในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มีการจ้างงานแรงงานต่างสัญชาติประกอบไปด้วย สัญชาติ ไทย กัมพูชา และเมียนมาร์ จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเที่ยง ได้ผลค่าอัลฟาเท่ากับ 0.936 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง จึงถือว่า แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นที่จะนำไปใช้ได้

3.3.3.4 การนำเครื่องมือไปใช้

ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปใช้ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อสอบถามผู้เรียน ก่อนและหลังการเรียนรู้กับผู้เรียนจำนวน 20 คน

3.3.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ทักษะแต่ละด้านและวิเคราะห์ความแตกต่างของทักษะระหว่างก่อนและหลังการเรียนรู้

3.3.4 แบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กร ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3.3.4.1 ลักษณะของแบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน กับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถาม ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเนื้อหาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสาระ ร่วมกันของแนวคิดที่เกิดจากแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สตี เฟน อาร์ โควีซึ่งเป็นเนื้อหาที่ใช้เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมซึ่งเป็นผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ที่ 1 รวมถึงแนวคิดการทำงานร่วมกันเพื่อนำมา พัฒนาข้อคำถาม

2. ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ประกอบด้วยประเด็นคำถามด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน จำนวน 4 ข้อ ด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน จำนวน 4 ข้อ ด้านการประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน จำนวน 4 ข้อ ด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ จำนวน 4 ข้อ และด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน จำนวน 4 ข้อ รวมข้อคำถามเป็นจำนวน 20 ข้อ

โดยมีความหมายของแต่ละระดับ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551) ดังนี้

5 หมายถึง	ระดับที่ผู้ตอบมีทักษะในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง	ระดับที่ผู้ตอบมีทักษะในระดับมาก
3 หมายถึง	ระดับที่ผู้ตอบมีทักษะในระดับปานกลาง
2 หมายถึง	ระดับที่ผู้ตอบมีทักษะในระดับน้อย
1 หมายถึง	ระดับที่ผู้ตอบมีทักษะในระดับน้อยที่สุด

โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลได้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง	มีทักษะในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง	มีทักษะในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง	มีทักษะในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง	มีทักษะในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง	มีทักษะในระดับน้อยที่สุด

3.3.4.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบในด้านความตรงจำนวนทั้งหมด 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวัฒนธรรม จำนวน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้นอาร์โควี จำนวน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย จำนวน 1 ท่าน (รายนามในภาคผนวก ก) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item - objective congruence: IOC) ซึ่งตรวจสอบแล้วได้ค่าเท่ากับ 1.0 ซึ่งหากได้มากกว่า 0.50 จึงถือว่ามี ความสอดคล้องกับเนื้อหา (ดวงกมล ไตรวิจิตรกุล, 2550) และมีความเหมาะสมที่จะสามารถนำข้อคำถาม

ไปใช้ได้โดยผู้วิจัยได้ปรับภาษาและข้อความตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้มีความกระชับ ชัดเจนและมีความมีความเข้าใจในข้อความยิ่งขึ้น

3.3.4.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยจึงนำข้อความไปทดลองใช้กับแรงงาน ต่างสัญชาติในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยผู้วิจัยทำการประสานขอความร่วมมือกับ เจ้าของกิจการและให้ความยินดีในการทดลองใช้แบบทดสอบดังกล่าว เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2559 ซึ่งองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนี้ เป็นบริษัทคัดแยกขยะและผลิตเม็ดพลาสติกจาก ผลิตภัณฑ์รีไซเคิล มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ผู้วิจัยเคยขอความร่วมมือในการดำเนินการตาม วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มีการจ้างงานแรงงานต่างสัญชาติประกอบไปด้วย สัญชาติ ไทย กัมพูชา และ เมียนมาร์ จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นได้ผลค่าอัลฟาครอนบัทเท่ากับ 0.965 ซึ่งถือว่า มีค่าความเชื่อมั่นสูงจึงถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นที่จะนำไปใช้ได้

3.3.4.4 การนำเครื่องมือไปใช้ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปใช้สอบถามผู้เรียนก่อนและหลัง การเรียนรู้กับผู้เรียนจำนวน 20 คน

3.3.4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ทศนคติแต่ละด้านและวิเคราะห์ความแตกต่างของทัศนคติระหว่างก่อนและหลังการเรียนรู้

3.3.5 แบบสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3.3.5.1 ลักษณะของแบบสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยผู้วิจัยได้พัฒนาข้อความ ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลในการสร้างแบบสนทนากลุ่ม ในประเด็นที่เป็นองค์ประกอบ ของโปรแกรม คือ 1.วัตถุประสงค์ 2. ผู้เรียน 3.ผู้สอน 4.กิจกรรมการเรียนการสอน 5.เนื้อหาสาระ 6. แหล่งความรู้และสื่อการสอน 7.สภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษา 8. การวัดและประเมินผล (Zinser, 1995)

2. ผู้วิจัยสร้างแนวทางการสนทนาตามประเด็นที่ต้องการศึกษาประกอบไปด้วย ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผู้เรียน ผู้สอน กิจกรรมการเรียนการสอน เนื้อหาสาระ แหล่งความรู้ และสื่อการสอน การวัดและประเมินผล รวมถึงสภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษา

3.3.5.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแบบสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จากนั้นได้นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวัฒนธรรม จำนวน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควี จำนวน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยจำนวน 1 ท่าน (รายนามในภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมในการเรียงลำดับข้อความถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมถึงความเป็นไปได้ของข้อความถามในการสนทนา โดยผู้ทรงคุณวุฒิทำการพิจารณาตัดสินโดยอิสระของแต่ละท่าน จากนั้นผู้วิจัยขอรับผลของการพิจารณาตัดสินนั้นเพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item - objective congruence : IOC) โดยได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.8 ซึ่งมีความสอดคล้องในระดับสูง มากกว่าเกณฑ์ความสอดคล้องที่ระบุว่าจะต้องได้มากกว่า 0.50 จึงถือว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้ได้ (พิสณพองศรี, 2551) ผู้วิจัยทำการปรับภาษาให้เข้าใจง่ายและสั้นกระชับตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ตรวจสอบเรียบร้อยแล้วก่อนการนำไปใช้

3.3.5.3 การนำเครื่องมือไปใช้

ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปใช้สนทนากลุ่มหลังการเรียนรู้ตามโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อประเมินโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3.3.5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัย แบ่งขั้นตอนดังนี้ คือ การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล การจัดบันทึกและการวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลเพื่อสรุปผล

3.4 ประชาสัมพันธ์โปรแกรม

ผู้วิจัยได้ประสานกับทางเจ้าของกิจการในการจัดทำเอกสารแผ่นพับเพื่อส่งให้กับผู้เรียนและหัวหน้างานของผู้เรียน เพื่อแจ้งรายละเอียดของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ้น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงกิจกรรมการเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ติดตามผลประชาสัมพันธ์ดังกล่าวด้วยการประสานกับทางเจ้าของกิจการในการเข้าไปแนะนำตนเองกับพนักงานพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และทำความเข้าใจถึงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2559 รวมถึงทำการนัดหมายถึงวันเวลา สถานที่ในการเรียนรู้ การเตรียมตัวของผู้เรียน

3.5 จัดตั้งทีมงานผู้รับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรม ผู้วิจัยสร้างทีมในการดำเนินการที่ประกอบด้วย

ผู้วิจัย ทำหน้าที่ชี้แจงทำความเข้าใจถึงกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ตลอดโปรแกรมการเรียนรู้ และเป็นผู้ให้ความรู้ร่วมกับวิทยากร 1 ท่าน

วิทยากร ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านเนื้อหาและด้านปฏิสัมพันธ์กลุ่ม ผู้วิจัยและวิทยากรช่วยกันดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ให้กับผู้เรียน รวมถึงการเป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ศักยภาพในการเรียนรู้อย่างเต็มที่จากการเก็บข้อมูลที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนรู้ในแต่ละครั้งและนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ในการเรียนครั้งต่อไป

เจ้าของกิจการ ทำหน้าที่ประสานการดูแลด้านสถานที่และอำนวยความสะดวกขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย วิทยากร และเจ้าของกิจการได้กำหนดหน้าที่รับผิดชอบและการทำงานร่วมกัน พร้อมทั้งวิธีการสื่อสารที่สะดวกแม่นยำเพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างราบรื่นตามเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนการสอนไปปฏิบัติ

จากการที่ได้กำหนดโปรแกรมการเรียนรู้ที่ประกอบด้วยเนื้อหา กิจกรรม ตารางการเรียนรู้มาแล้วขั้นนี้ เป็นขั้นการนำโปรแกรมการเรียนรู้มาดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยมีกรดำเนินการดังนี้

4.1 เตรียมการประชุมชี้แจงผู้ที่เข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยผู้วิจัยจัดการประชุมเพื่อดำเนินการดังกล่าว เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2560 ณ บริษัทผลิตสินค้าเซรามิค มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ

4.2 วัดผลการเรียนรู้ด้วยแบบวัดความรู้ แบบประเมินทักษะและทัศนคติของผู้เรียนก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2560

4.3 ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยกำหนดให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน สัปดาห์ละ 1 ครั้งตามตารางการเรียนรู้ รวม 85 ชั่วโมง นอกจากนี้ผู้เรียนมีการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ รวม 40 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 125 ชั่วโมง

โดยผู้วิจัยได้พัฒนากิจกรรมที่มีเนื้อหาเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งทั้งกิจกรรมในห้องเรียนและโดยเฉพาะกิจกรรมพบกลุ่มย่อยนั้นทำให้ ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมต่อเนื่องกับเพื่อนสมาชิก เช่น การฝึกปฏิบัติการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่าง สัปดาห์ การออกกำลังกายร่วมกัน หรือสิ่งที่ประทับใจหรือสิ่งที่จดจำได้เกี่ยวกับเพื่อนสมาชิก เป็นต้น โดยการเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ระหว่างวันที่ 14 มกราคม – 11 มีนาคม 2560

4.4 การฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อยของผู้เรียนตามแผนการเรียนรู้โปรแกรม การศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาด กลางและขนาดย่อม

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรม

ผู้วิจัยประเมินผลผู้เรียนหลังการเรียนรู้ด้วยการนำเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาไว้มาใช้ ดังนี้

แบบวัดความรู้ในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม

แบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาด กลางและขนาดย่อม

แบบประเมินทักษะในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาด กลางและขนาดย่อม

แบบสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการ เสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาปัจจัย เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และ แนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสตีเฟน อาร์ โควีเพื่อ เสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

การศึกษาปัจจัย เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และ แนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสตีเฟน อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้ โดยผู้วิจัย ศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งการสนทนากลุ่มนั้น เป็น การวางแผนการอภิปรายไว้อย่างรอบคอบเพื่อให้ได้รับข้อมูลในประเด็นที่ให้ความสนใจ โดยอยู่ใน สภาพแวดล้อมที่ไม่มีการขู่เข็ญและได้รับอนุญาตในการให้ข้อมูลอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อรวบรวมข้อมูล

จากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Krueger and Casey, 2000) และการสนทนากลุ่ม จะใช้แนวทางจากการสอบถามหรือการนำให้เกิดการอภิปรายร่วมกันระหว่างกลุ่มสมาชิกเพื่อเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับทัศนคติและข้อคิดเห็นในการวิจัยเชิงประเมิณผลที่ต้องการรับทราบจากกลุ่มสมาชิก (Massey, 2010) โดยผู้วิจัยกำหนดให้ ผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ เจ้าของกิจการ และผู้แทนผู้เรียนกลุ่มทดลองเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับปัจจัย เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไปใช้ ผู้วิจัยมีแนวทางในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยพัฒนาหัวข้อในการสนทนากลุ่มเพื่อการศึกษาปัจจัย เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และ แนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟิน อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้ โดยผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ คือ แนวทางแบบการสนทนาที่มีต่อปัจจัย เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไปใช้

1.1 ปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อโปรแกรมการเรียนรู้

- ปัจจัยที่องค์กรของท่านสามารถนำมาใช้สนับสนุนต่อการจัดกิจกรรม (เช่น คน, วัสดุอุปกรณ์, สถานที่, งบประมาณ เป็นต้น)
- สิ่งใดที่องค์กรของท่านปฏิบัติแล้วสามารถส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการจัดกิจกรรม

1.2 ประเด็นอื่นที่ควรพัฒนาเพื่อให้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ประเด็นอะไร

2.การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบในด้านความตรงจำนวนทั้งหมด 5 ท่านประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนจำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวัฒนธรรมจำนวน 1ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านอุปนิสัย 7 ประการของ สติเฟิน อาร์ โควี จำนวน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยจำนวน 1 ท่าน (รายนามในภาคผนวก ก) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item - objective congruence: IOC) ซึ่งตรวจสอบแล้วได้ค่าเท่ากับ 0.80 ซึ่งมากกว่า 0.50 จึงถือว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา (ดวงกมล ไตรวิจิตรกุล, 2550) และมีความเหมาะสมที่จะสามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้ โดยผู้วิจัยได้ปรับภาษาให้เข้าใจง่ายและสั้นกระชับตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ตรวจสอบเรียบร้อยแล้วก่อนการนำไปใช้

3. การนำเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยจัดสนทนากลุ่มหลังดำเนินโปรแกรมการเรียนรู้เสร็จสิ้น ผู้วิจัยจัดกลุ่มอภิปรายโดยให้ผู้เรียน วิทยากร และเจ้าของกิจการ เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นโดยผู้วิจัยถามคำถามทีละประเด็นให้ผู้เรียนช่วยกันแสดงความคิดเห็นถึงความเหมาะสมและข้อคิดเห็นต่างๆที่มีต่อประเด็นการสนทนาเหล่านั้น

4. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์หาปัจจัยที่จำเป็น เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไปใช้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง แก้ไขและเป็นแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และ แนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สตีเฟน อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผลลัพธ์ของการวิจัยในขั้นที่ 3 นี้คือ ปัจจัย เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และ แนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สตีเฟน อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้ เพื่อนำผลที่ได้รับไปปรับปรุง แก้ไขให้โปรแกรมมีประสิทธิภาพและเหมาะสมในการใช้ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรที่มีสถานภาพคล้ายคลึงกัน หรือองค์กรในภาคส่วนอื่นๆได้นำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟิ่นอาร์โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟิ่นอาร์โควี

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สติเฟิ่น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประกอบด้วย

2.1 ผลการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2.3 ผลการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัย เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟิ่น อาร์ โควี และแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟิ่น อาร์ โควี

1. สภาพข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปราบกฏรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 12 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรต่างๆ

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	153	51.00
หญิง	146	48.67
อื่นๆ	1	0.33
รวม	300	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	18	6.00
20 – 30 ปี	118	39.33
31 – 40 ปี	93	31.00
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	71	23.67
รวม	300	100.00
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา	137	45.67
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	33	11.00
ปริญญาตรี	35	11.67
สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.33
อื่นๆ	91	30.33
รวม	300	100.00
4. แผนกที่สังกัด		
แผนกบุคคล	14	4.68
แผนกบัญชี	11	3.68
แผนกผลิต	184	61.54
อื่นๆ	90	30.10
รวม	300	100.00

ตารางที่ 12 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรต่างๆ (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5. ระดับตำแหน่งงาน		
พนักงาน	255	85.00
หัวหน้างานระดับต้น	37	12.33
ผู้จัดการ	3	1.00
อื่นๆ	5	1.67
รวม	300	100.00
6. ระยะเวลาการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	62	20.66
1 – 3 ปี	107	35.67
4 – 6 ปี	51	17.00
7 – 10 ปี	38	12.67
มากกว่า 10 ปี	42	14.00
รวม	300	100.00
7. ประเภทของอุตสาหกรรม/หน่วยงาน		
ผลิตสินค้า	230	76.67
บริการด้านอาหาร	5	1.67
บริการด้านอู่ซ่อมรถ/อู่รถยนต์	1	0.33
บริการด้านการขนส่ง	3	1.00
การเกษตร	2	0.66
อื่นๆ	59	19.67
รวม	300	100.00
8. สัญชาติ/ท้องถิ่นของเพื่อนร่วมงาน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
เมียนมาร์	139	34.00
กัมพูชา	123	30.07
ลาว	64	15.65
เวียดนาม	1	0.24

ตารางที่ 12 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรต่างๆ (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน(คน)	ร้อยละ
8. สัญชาติ/ท้องถิ่นของเพื่อนร่วมงาน ((เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) (ต่อ))		
มาเลเซีย	3	0.73
อินเดีย	3	0.73
ญี่ปุ่น	23	5.62
อื่นๆ	53	12.96
รวม	300	100.00
9. ความแตกต่างของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่ท่านพบ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ด้านอาหาร	97	18.30
ด้านการแต่งกาย	84	15.85
ด้านท่าทางที่แสดงออก	102	19.25
ด้านความคิดเห็น	127	23.96
ด้านความเชื่อทางศาสนา/วัฒนธรรม	98	18.49
อื่นๆ	22	4.15
รวม	300	100.00
10. ความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงาน ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานที่มีสัญชาติแตกต่างกัน		
เห็นด้วย	217	72.33
ไม่มีความคิดเห็น	65	21.67
ไม่เห็นด้วย	18	6.00
รวม	300	100.00
11. เวลาว่างในการเข้าร่วมกิจกรรม		
มี	114	36.67
ไม่แน่ใจ	153	51.00
ไม่มี	32	10.67
อื่นๆ	1	1.66
รวม	300	100.00

ตารางที่ 12 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรต่างๆ (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน(คน)	ร้อยละ
12. เวลาที่สะดวกในการเข้าร่วมกิจกรรม		
วันเสาร์	47	15.67
วันอาทิตย์	181	60.33
วันอื่นๆ	65	21.67
ไม่ได้ระบุข้อมูล	7	2.33
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 12 แสดงข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรต่างๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

โดยส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายโดยเป็นเพศหญิงร้อยละ 51.00 เป็นเพศชาย ร้อยละ 48.67 และอื่นๆ ร้อยละ 0.37 ตามลำดับ

ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยในช่วง 20 - 30 ปี ร้อยละ 39.33 รองลงมา ช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 31.00 ช่วงอายุ มากกว่า 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 23.67 และช่วงอายุ ต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 45.67 รองลงมา คือ ระดับอื่นๆ โดยมีได้ระบุข้อมูล ร้อยละ 30.33 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 11.67 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ร้อยละ 11.00 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 1.33 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในแผนกผลิต ร้อยละ 61.54 รองลงมา คือ แผนกอื่น ๆ โดยมีได้ระบุข้อมูล ร้อยละ 30.10 แผนกบุคคล ร้อยละ 4.68 และ แผนกบัญชี ร้อยละ 3.68 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งพนักงาน ร้อยละ 85.00 รองลงมา คือ ตำแหน่งหัวหน้างานระดับต้น ร้อยละ 12.33 ระดับตำแหน่งงานอื่นๆ โดยมีได้ระบุข้อมูล ร้อยละ 1.67 และตำแหน่งผู้จัดการ ร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 3 ปี ร้อยละ 35.67 รองลงมา มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 20.60 มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 4-6 ปี ร้อยละ

17.00 มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 14.00 และมีระยะเวลาการทำงาน 7 -10 ปี ร้อยละ 12.67 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในประเภทผลิตสินค้า ร้อยละ 76.67 รองลงมา คือ ทำงานในประเภทอื่นๆ โดยมีได้ระบุข้อมูล ร้อยละ 19.67 ทำงานในประเภทบริการด้านอาหาร ร้อยละ 1.67 ทำงานในประเภทบริการด้านขนส่ง ร้อยละ 1.00 ทำงานในประเภทการเกษตร ร้อยละ 0.66 และทำงานในประเภทอยู่ซ่อมรถ อยู่รถยนต์ ร้อยละ 0.33 ตามลำดับ

เพื่อนร่วมงานโดยส่วนใหญ่มีสัญชาติพม่า ร้อยละ 34.00 รองลงมา คือ สัญชาติกัมพูชา ร้อยละ 30.07 สัญชาติลาว ร้อยละ 15.65 สัญชาติอื่นๆ โดยมีได้ระบุข้อมูล ร้อยละ 12.96 สัญชาติญี่ปุ่น ร้อยละ 5.62 สัญชาติมาเลเซีย และสัญชาติอินเดีย มีจำนวนร้อยละ 0.73 และสัญชาติเวียดนาม ร้อยละ 0.24 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พบความแตกต่างกันของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติในด้านความคิดเห็น ร้อยละ 23.96 รองลงมาคือด้านท่าทางที่แสดงออก ร้อยละ 19.25 ด้านความเชื่อทางศาสนา วัฒนธรรม ร้อยละ 18.49 ด้านอาหาร ร้อยละ 18.30 ด้านการแต่งกาย ร้อยละ 15.85 และด้านอื่นๆ โดยมีได้ระบุข้อมูล ร้อยละ 4.15 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการที่จะมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานที่มีสัญชาติแตกต่างกัน ร้อยละ 72.33 ไม่มีความคิดเห็น ร้อยละ 21.67 และอื่นๆ โดยมีได้ระบุข้อมูล ร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่แน่ใจในเรื่องของเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 51.00 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเวลาว่างในการเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 36.67 ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 10.67 และอื่นๆ 1.66 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สะดวกเข้าร่วมกิจกรรมในวันอาทิตย์ ร้อยละ 60.33 วันอื่นๆที่ไม่ได้ระบุวัน ร้อยละ 21.67 สะดวกเข้าร่วมกิจกรรมในวันเสาร์ ร้อยละ 15.77 และไม่ได้ระบุข้อมูล ร้อยละ 2.33 ตามลำดับ

ในภาพรวมข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรต่างๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 51.00) มีอายุเฉลี่ยในช่วง 20 - 30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 39.33) และจบการศึกษามัธยมศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 45.67) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในแผนกผลิต (ร้อยละ 61.54) โดยทำงานในตำแหน่งพนักงาน (ร้อยละ 85.00) มากที่สุด และมีระยะเวลาการทำงาน 1 - 3 ปี (ร้อยละ 35.67) มากที่สุด และส่วนใหญ่ทำงานในประเภทผลิตสินค้า (ร้อยละ 76.67) และเพื่อนร่วมงานมีสัญชาติเมียนมาร์ (ร้อยละ 34.00) มากที่สุด รองลงมาคือสัญชาติกัมพูชา (ร้อยละ 30.07) โดยพบความแตกต่างกันของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติในด้านความคิดเห็น (ร้อยละ 23.96) มากที่สุด รองลงมาคือด้านท่าทางที่แสดงออก (ร้อยละ 19.25) และส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานที่มีสัญชาติแตกต่างกัน (ร้อยละ 72.33) โดยไม่แน่ใจในเรื่องของเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด (ร้อยละ 51.00) และส่วนใหญ่สะดวกเข้าร่วมกิจกรรมในวันอาทิตย์ (ร้อยละ 60.33)

2. ผลการสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรายการทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่ผู้วิจัยได้บูรณาการองค์ประกอบสาระร่วมกันขึ้นจากแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ และแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 13 ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กร ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ตัวแปร)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน (OPEN)	3.34	0.86	ปานกลาง
OPEN1 รับฟังข้อมูลเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงาน	3.44	1.08	ปานกลาง
OPEN2 ชอบที่จะติดต่อ พูดคุย และรู้สึกสนุกเมื่อได้ทำความรู้จักกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่มีวัฒนธรรมแตกต่างจากตนเอง	3.37	1.03	ปานกลาง
OPEN3 แลกเปลี่ยนเรื่องราวเกี่ยวกับประเทศของตนเองให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติฟังได้	3.28	1.14	ปานกลาง
OPEN4 สามารถสังเกต วิเคราะห์ เข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน เช่น ภาษา ธรรมเนียมปฏิบัติแตกต่างกัน	3.21	1.07	ปานกลาง
OPEN5 ปรับวิถีชีวิตในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติได้	3.41	1.01	ปานกลาง
2. ด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน (PLAN)	3.34	0.80	ปานกลาง
PLAN1 ตั้งเป้าหมายว่าจะทำงานร่วมกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน	3.50	0.97	มาก
PLAN2 ศึกษาเพิ่มเติมเรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานเพื่ออยู่ร่วมกับคนที่มีความแตกต่างจากตนเองได้	3.23	0.96	ปานกลาง
PLAN3 พบปะพูดคุยหาความรู้ เพื่อเรียนรู้เรื่องวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ	3.24	1.02	ปานกลาง
PLAN4 ชอบดูสื่อโทรทัศน์ สื่อภาพยนตร์ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง	3.46	1.15	ปานกลาง
PLAN5 ทบทวนความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง ด้วยการเล่าให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติฟังว่าตนเองได้รู้อะไรและให้ความสำคัญในการเรียนรู้เพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.24	1.08	ปานกลาง

ตารางที่ 13 ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กร ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ตัวแปร)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
3. ด้านการประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน (COPO)	3.48	0.80	ปานกลาง
COPO1 เชื่อว่าการทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นเรื่องที่ดี	3.62	0.97	มาก
COPO2 พร้อมร่วมมือทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเพราะเชื่อว่าจะเกิดประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว	3.68	0.98	มาก
COPO3 พุดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างเปิดเผยถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดผลดีร่วมกัน	3.42	0.99	ปานกลาง
COPO4 นำความรู้ความสามารถมาทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติแม้ว่าจะมี ความแตกต่างทางวัฒนธรรม	3.41	0.89	ปานกลาง
COPO5 หากมีเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นหัวหน้ากลุ่มในการทำงาน ก็พร้อมที่จะสนับสนุนในการทำงานร่วมกัน	3.27	1.12	ปานกลาง
4. ด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (ADAP)	3.37	0.80	ปานกลาง
ADAP1 ปรับตัว ด้วยการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรมจากการรับฟังอย่างเข้าใจ ในคำพูด ความหมายและความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ	3.40	0.93	ปานกลาง
ADAP2 เมื่อต้องแสดงออกด้วยท่าทีที่แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติถึงแม้จะขัดใจบ้าง แต่ก็พยายามยืดหยุ่นและพยายามทำความเข้าใจ	3.38	0.90	ปานกลาง
ADAP3 เมื่อต้องพูดสื่อสารด้วยภาษาที่ต่างจากกัน ถึงแม้เป็นเรื่องยากแต่ก็พยายามทำให้ดี	3.49	0.98	ปานกลาง
ADAP4 ใส่ใจกับเทศกาลตามวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ เช่น การแต่งกาย การให้ของขวัญ การเข้าร่วมกิจกรรม เป็นต้น	3.13	1.09	ปานกลาง
ADAP5 แสดงออกด้วยความเคารพ โดยไม่ล้อเลียน หรือหัวเราะเมื่อเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติแสดงออกในสิ่งที่แตกต่าง	3.44	1.08	ปานกลาง

ตารางที่ 13 ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กร ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ตัวแปร)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
5. ด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน (SUDE)	3.39	0.92	ปานกลาง
SUDE1 ทบทวนตนเองว่ามีความสุขกับการปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติหรือไม่	3.38	0.96	ปานกลาง
SUDE2 ทบทวนแผนการปฏิบัติมีความก้าวหน้าตามแผนที่วางไว้หรือไม่	3.26	1.02	ปานกลาง
SUDE3 สำรวจความสัมพันธ์ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติดีขึ้นหรือไม่	3.41	1.00	ปานกลาง
SUDE4 สังเกต ติดตามผลการการทำงานที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติว่าดีขึ้นหรือไม่	3.45	1.07	ปานกลาง
SUDE5 ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างมีความสุขเสมอ	3.46	1.08	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.38	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยของทักษะด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน (OPEN) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) โดยเรียงลำดับทักษะย่อยที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงน้อยสุด ดังนี้ OPEN1 รับฟังข้อมูลเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.44$) OPEN5 ปรับวิถีชีวิตในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติได้ ($\bar{X} = 3.41$) OPEN2 ชอบที่จะติดต่อ พูดคุย และรู้สึกสนุกเมื่อได้ทำความรู้จักกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่มีวัฒนธรรมแตกต่างจากตนเอง ($\bar{X} = 3.37$) OPEN3 แลกเปลี่ยนเรื่องราวเกี่ยวกับประเทศของตนเองให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติฟังได้ ($\bar{X} = 3.28$) และ OPEN4 สามารถสังเกต วิเคราะห์ เข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน เช่น ภาษา ธรรมเนียมปฏิบัติแตกต่างกัน ($\bar{X} = 3.21$) ตามลำดับ

ด้านที่ 2 ทักษะด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน (PLAN) กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) โดยเรียงลำดับทักษะย่อยที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงน้อยสุด ดังนี้ PLAN1 ตั้งเป้าหมายว่าจะทำงานร่วมกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.50$) PLAN4 ชอบดูสื่อโทรทัศน์ สื่อภาพยนตร์ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง ($\bar{X} = 3.46$) PLAN5 ทบทวนความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง ด้วยการเล่าให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติฟังว่าตนเองได้รู้อะไรและให้ความสำคัญในการเรียนรู้เพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.24$) PLAN3 พบปะพูดคุยหาความรู้ เพื่อเรียนรู้เรื่องวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ ($\bar{X} = 3.24$) และ PLAN2 ศึกษาเพิ่มเติมเรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานเพื่ออยู่ร่วมกับคนที่มีความแตกต่างจากตนเองได้ ($\bar{X} = 3.23$) ตามลำดับ

ด้านที่ 3 ทักษะด้านความคิดเห็นในประเด็นด้านการผสมประโยชน์ร่วมกันในการทำงาน ด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน (COPO) กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) โดยเรียงลำดับทักษะย่อยที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงน้อยสุด ดังนี้ COPO2 พร้อมร่วมมือทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเพราะเชื่อว่าจะเกิดประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว ($\bar{X} = 3.68$) COPO1 เชื่อว่าการทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นเรื่องที่ดี ($\bar{X} = 3.62$) COPO3 พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างเปิดเผยถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดผลดีร่วมกัน ($\bar{X} = 3.42$) COPO4 นำความรู้ความสามารถมาทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติแม้ว่าจะมีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.41$) และ COPO5 หากมีเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นหัวหน้ากลุ่มในการทำงาน ก็พร้อมที่จะสนับสนุนในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.27$) ตามลำดับ

ด้านที่ 4 ทักษะด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (ADAP) กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) โดยเรียงลำดับทักษะย่อยที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงน้อยสุด ดังนี้ ADAP3 เมื่อต้องพูดสื่อสารด้วยภาษาที่แตกต่างกัน ถึงแม้เป็นเรื่องยาก แต่ก็พยายามทำให้ดี ($\bar{X} = 3.49$) ADAP5 แสดงออกด้วยความเคารพ โดยไม่ล้อเลียน หรือหัวเราะเมื่อเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติแสดงออกในสิ่งที่แตกต่าง ($\bar{X} = 3.44$) ADAP1 ปรับตัวด้วยการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรมจากการรับฟังอย่างเข้าใจในคำพูด ความหมายและความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ ($\bar{X} = 3.40$) ADAP2 เมื่อต้องแสดงออกด้วยท่าทีที่แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติถึงแม้จะขัดเขินบ้างแต่ก็จะพยายามยืดหยุ่นและพยายามทำความเข้าใจ ($\bar{X} = 3.38$) ADAP4 ใส่ใจกับเทศกาลตามวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ เช่น การแต่งกาย การให้ของขวัญ การเข้าร่วมกิจกรรม เป็นต้น ($\bar{X} = 3.13$) ตามลำดับ

ด้านที่ 5 ทักษะด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน (SUDE) กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) โดยเรียงลำดับทักษะย่อยที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงน้อยสุด ดังนี้ SUDE5 ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างมีความสุขเสมอ ($\bar{X} = 3.46$) SUDE4 สังเกต ติดตามผลการการทำงานที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ ($\bar{X} = 3.45$) SUDE3 สำรวจความสัมพันธ์ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ ($\bar{X} = 3.41$) SUDE1 ทบทวนตนเองว่ามีความสุขกับการปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.38$) SUDE2 ทบทวนแผนการปฏิบัติมีความก้าวหน้าตามแผนที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.26$) ตามลำดับ



2.2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปრაกฏรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ แบบเพียร์สันของ ตัวแปร ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

	OPE N1	OPE N2	OPE N3	OPE N4	OPE N5	PLA N1	PLA N2	PLA N3	PLA N4	PLA N5	COP O1	COP O2	COP O3	COP O4	COP O5	
OPE N1	1															
OPE N2	.608*	1														
OPE N3	.583*	.726*	1													
OPE N4	.477*	.519*	.575*	1												
OPE N5	.568*	.536*	.536*	.477*	1											
PLA N1	.500*	.446*	.461*	.327*	.567*	1										
PLA N2	.489*	.603*	.607*	.454*	.501*	.576*	1									
PLA N3	.357*	.498*	.553*	.554*	.466*	.574*	.602*	1								
PLA N4	.331*	.466*	.423*	.264*	.280*	.343*	.459*	.436*	1							
PLA N5	.381*	.478*	.485*	.348*	.361*	.427*	.496*	.523*	.458*	1						
COP O1	.414*	.564*	.442*	.344*	.479*	.473*	.512*	.391*	.438*	.491*	1					
COP O2	.394*	.437*	.437*	.374*	.542*	.545*	.403*	.434*	.261*	.371*	.627**	1				
COP O3	.483*	.586*	.570*	.516*	.506*	.460*	.464*	.518*	.387*	.527*	.632**	.591**	1			
COP O4	.334*	.469*	.478*	.455*	.504*	.424*	.480*	.486*	.263*	.444*	.505**	.574**	.581**	1		
COP O5	.319*	.383*	.464*	.323*	.440*	.470*	.460*	.530*	.345*	.496*	.554**	.477**	.556**	.529**	1	
\bar{X}	3.44	3.37	3.28	3.21	3.41	3.5	3.23	3.24	3.46	3.24	3.62	3.68	3.42	3.41	3.27	
S.D.	1.08	1.03	1.14	1.07	1.01	0.97	0.96	1.02	1.15	1.08	0.97	0.98	0.99	0.89	1.12	

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ แบบเพียร์สันของตัวแปร ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

	ADAP1	ADAP2	ADAP3	ADAP4	ADAP5	SUDE1	SUDE2	SUDE3	SUDE4	SUDE5
ADAP1	1									
ADAP2	.599**	1								
ADAP3	.592**	.668**	1							
ADAP4	.593**	.614**	.546**	1						
ADAP5	.519**	.413**	.400**	.526**	1					
SUDE1	.650**	.511**	.474**	.641**	.533**	1				
SUDE2	.557**	.568**	.487**	.674**	.424**	.769**	1			
SUDE3	.585**	.570**	.549**	.688**	.509**	.753**	.745**	1		
SUDE4	.528**	.503**	.488**	.634**	.414**	.742**	.735**	.795**	1	
SUDE5	.604**	.490**	.469**	.670**	.488**	.762**	.754**	.743**	.734**	1
\bar{X}	3.4	3.38	3.49	3.13	3.44	3.38	3.26	3.41	3.45	3.46
S.D.	0.93	0.9	0.98	1.09	1.08	0.96	1.02	1.00	1.07	1.08

Bartlett's Test of Sphericity = 5452.756 P = .000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.944

หมายเหตุ: **P<.01, *P<.05

จากตารางที่ 14 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 25 ตัว โดยใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรรวม 312 คู่ ปรากฏทุกคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าตั้งแต่ 0.261 ถึง 0.795 และเมื่อพิจารณาค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่ โดยใช้ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งมีค่าเท่ากับ 5452.756 ($P < .000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ 0.944 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้หนึ่ง นั่นหมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป ดังตารางที่ 14

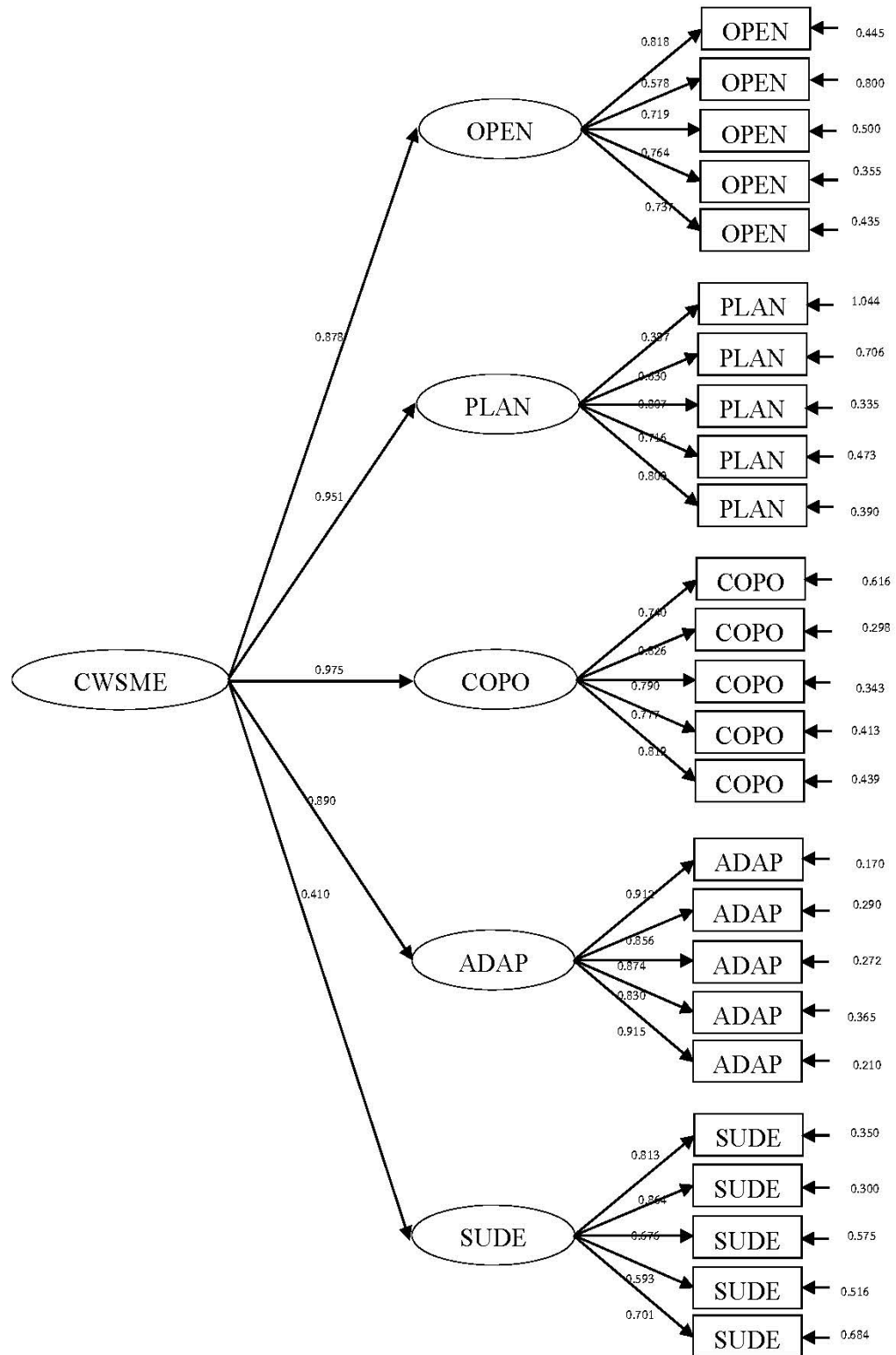
2.3 ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของตัวบ่งชี้และองค์ประกอบเชิงทฤษฎี ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 15 ดัชนีความกลมกลืนของโมเดล ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สถิติ	ค่าสถิติ
χ^2 / df	1.856
CFI	0.915
RMSEA	0.076
SRMR	0.073

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของตัวบ่งชี้และองค์ประกอบเชิงทฤษฎี ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีดัชนีความกลมกลืนค่า χ^2 / df เท่ากับ 1.856 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2.00 หมายถึงโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Bollen,1989; Diamantopoulos and Siguaaw, 2000)ค่า CFI เท่ากับ 0.915 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Bollen, 1993) ค่า RMSEA เท่ากับ 0.076 ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.05 – 0.08 หมายถึงโมเดลค่อนข้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos and Siguaaw, 2000) ค่า SRMR เท่ากับ 0.73 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า0.08 หมายความว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hu and Bentler, 1999) ดังแสดงในตารางที่ 15 และโมเดลทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม แสดงไว้ ดังภาพที่ 4

ภาพที่ 4 โมเดลทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม



2.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของ ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาพที่ 4 และตารางที่ 15 ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .01$) แสดงว่าตัวแปรทั้ง 25 ตัวนี้เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน (OPEN) การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน (PLAN) การประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน (COPO) ด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (ADAP) และการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน (SUDE) โดยตัวแปรดังกล่าวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานตั้งแต่ 0.387 ถึง 0.915 โดยตัวชี้วัดที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การที่แสดงออกด้วยความเคารพ โดยไม่ล้อเลียน หรือหัวเราะเมื่อเพื่อร่วมงานต่างสัญชาติแสดงออกในสิ่งที่แตกต่าง (ADAP 5) รองลงมาคือ การปรับตัวด้วยการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรมจากการรับฟังอย่างเข้าใจในคำพูด ความหมายและความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ (ADAP 1) ส่วนตัวชี้วัดที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ การตั้งเป้าหมายว่าจะทำงานร่วมกับทำงานร่วมกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน (PLAN 1) เมื่อพิจารณารายละเอียดในองค์ประกอบแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		SE	t	R ²	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ
	b	β				
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง						
องค์ประกอบด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน						
OPEN1	1.000	0.818	<--->	<--->	0.669	0.271
OPEN2	0.669	0.578	0.091	7.370**	0.334	0.063
OPEN3	0.772	0.719	0.084	9.181**	0.517	0.127
OPEN4	0.744	0.764	0.088	8.489**	0.583	0.282
OPEN5	0.759	0.737	0.078	9.744**	0.543	0.126
องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน						
PLAN1	1.000	0.387	<--->	<--->	0.150	0.006
PLAN2	1.591	0.630	0.315	5.050**	0.397	0.034
PLAN3	1.849	0.807	0.400	4.622**	0.652	0.090
PLAN4	1.649	0.716	0.371	4.441**	0.513	0.057
PLAN5	1.946	0.800	0.422	4.607**	0.641	0.081
องค์ประกอบด้านการผสมประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน						
COPO1	1.000	0.740	<--->	<--->	0.548	0.089
COPO2	0.927	0.826	0.091	10.245**	0.683	0.149
COPO3	0.873	0.790	0.089	9.761**	0.624	0.122
COPO4	0.918	0.777	0.097	9.498**	0.604	0.106
COPO5	1.094	0.819	0.107	10.225**	0.670	0.119
องค์ประกอบด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์						
ADAP1	1.000	0.912	<--->	<--->	0.832	0.239
ADAP2	0.973	0.856	0.062	15.708**	0.733	0.146
ADAP3	1.020	0.874	0.063	16.240**	0.763	0.122
ADAP4	0.981	0.830	0.067	14.546**	0.690	0.070
ADAP5	1.134	0.915	0.061	18.515**	0.837	0.219

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		SE	t	R ²	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ
	b	β				
องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน						
SUDE1	1.000	0.813	<--->	<--->	0.661	0.231
SUDE2	1.141	0.864	0.098	11.603**	0.747	0.307
SUDE3	0.844	0.676	0.099	8.546**	0.458	0.118
SUDE4	0.855	0.701	0.097	8.797**	0.491	0.134
SUDE5	0.737	0.593	0.103	7.138**	0.351	0.087
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง						
องค์ประกอบหลักการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม						
OPEN	1.000	0.878	<--->	<--->	0.770	
PLAN	0.490	0.951	0.110	4.473**	0.904	
COPO	1.013	0.975	0.115	8.794**	0.951	
ADAP	0.982	0.890	0.098	10.038**	0.793	
SUDE	0.407	0.410	0.092	4.419**	0.168	

หมายเหตุ: ** p < .01

<---> ไม่รายงานค่า SE และ t เนื่องจากเป็นพารามิเตอร์บังคับ (constrained parameter)

จากตารางที่ 16 พบว่าเมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน (OPEN) พบว่า ตัวชี้วัดทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติ (P<.01) โดยตัวชี้วัดที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การรับฟังข้อมูลเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงาน (OPEN 1) ซึ่งมีความแปรผันร่วมกับคุณลักษณะร่วมทั่วไปร้อยละ 66.9 รองลงมาคือ การสังเกตวิเคราะห์เข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน เช่น ภาษา ธรรมเนียมปฏิบัติแตกต่างกัน (OPEN 4) การปรับวิถีชีวิตในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติได้ (OPEN 5) การแลกเปลี่ยนเรื่องราวเกี่ยวกับประเทศของตนเองให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ (OPEN 3) การติดต่อ พูดคุย และรู้สึกสนุกเมื่อได้ทำความรู้จักกับ

เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่มีวัฒนธรรมแตกต่างจากตนเอง (OPEN 2) โดยมีความแปรผันร่วมกับคุณลักษณะร่วมทั่วไปอยู่ระหว่าง ร้อยละ 33.4 – ร้อยละ 58.3

องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน (PLAN) พบว่า ตัวชี้วัดทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .01$) โดยตัวชี้วัดที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การพบปะพูดคุยหาความรู้ เพื่อเรียนรู้เรื่องวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ (PLAN 3) ซึ่งมีความแปรผันร่วมกับคุณลักษณะร่วมทั่วไป ร้อยละ 65.2 รองลงมาคือการที่ทบทวนความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง ด้วยการเล่าให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติฟังว่าตนเองได้รู้อะไรและให้ความสำคัญในการเรียนรู้เพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น (PLAN 5) การที่ขอบคุสื่อโทรทัศน์ สื่อภาพยนตร์ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อ อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง (PLAN 4) การศึกษาเพิ่มเติมเรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานเพื่ออยู่ร่วมกับคนที่มีความแตกต่างจากตนเองได้ (PLAN 2) และการตั้งเป้าหมายว่าจะทำงานร่วมกับทำงานร่วมกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน (PLAN 1) โดยมีความแปรผันร่วมกับคุณลักษณะร่วมทั่วไปอยู่ระหว่าง ร้อยละ 15.0 – ร้อยละ 64.1

องค์ประกอบด้านการผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน (COPO) พบว่า ตัวชี้วัดทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .01$) โดยตัวชี้วัดที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือการร่วมมือทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเพราะเชื่อว่าจะเกิดประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว (COPO 2) ซึ่งมีความแปรผันร่วมกับคุณลักษณะร่วมทั่วไป ร้อยละ 68.3 รองลงมาคือการที่สนับสนุนในการทำงานร่วมกัน หากเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นหัวหน้ากลุ่มในการทำงาน (COPO 5) การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างเปิดเผยถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดผลดีร่วมกัน (COPO 3) การที่นำความรู้ความสามารถมาทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติแม้ว่าจะมีความแตกต่างทางวัฒนธรรม (COPO 4) และการมีความเชื่อว่าการทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นเรื่องที่ดี (COPO1) โดยมีความแปรผันร่วมกับคุณลักษณะร่วมทั่วไปอยู่ระหว่าง ร้อยละ 54.8 – ร้อยละ 62.4

องค์ประกอบด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (ADAP) พบว่า ตัวชี้วัดทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .01$) โดยตัวชี้วัดที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การที่แสดงออกด้วยความเคารพ โดยไม่ล้อเลียน หรือหัวเราะเมื่อเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติแสดงออกในสิ่งที่แตกต่าง (ADAP 5) ซึ่งมีความแปรผันร่วมกับคุณลักษณะร่วมทั่วไป ร้อยละ 83.7 รองลงมาคือการปรับตัว ด้วยการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรมจากการรับฟังอย่างเข้าใจ เข้าใจ ในคำพูด ความหมายและความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ (ADAP 1) การที่เมื่อต้องพูดสื่อสารด้วยภาษาที่แตกต่างกัน ถึงแม้เป็นเรื่องยากแต่ตนเองก็พยายามทำให้ดี (ADAP 3) การที่

แสดงออกด้วยท่าทีที่แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติ ถึงแม้จะขัดใจ บ้างแต่ฉันจะพยายามยืดหยุ่นและพยายามทำความเข้าใจ (ADAP 2) และการที่ใส่ใจกับเทศกาลตามวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเช่น การแต่งกาย การให้ของขวัญ การเข้าร่วมกิจกรรม เป็นต้น (ADAP 4) โดยมีความแปรผันร่วมกับคุณลักษณะร่วมทั่วไปอยู่ระหว่าง ร้อยละ 69.0 – ร้อยละ 83.2

องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน (SUDE) พบว่าตัวชี้วัดทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .01$) โดยตัวชี้วัดที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การทบทวนแผนการปฏิบัติมีความก้าวหน้าตามแผนที่วางไว้ (SUDE 2) ซึ่งมีความแปรผันร่วมกับคุณลักษณะร่วมทั่วไป ร้อยละ 74.7 รองลงมาคือ การทบทวนตนเองมีความสุขกับการปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติ (SUDE 1) การสังเกต ติดตามผลการการทำงานที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ (SUDE 4) การสำรวจความสัมพันธ์ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ (SUDE 3) และการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างมีความสุข (SUDE 5) โดยมีความแปรผันร่วมกับคุณลักษณะร่วมทั่วไปอยู่ระหว่าง ร้อยละ 35.1 – ร้อยละ 66.1

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าตัวชี้วัดตามกรอบแนวคิดทักษะทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ เป็นตัวชี้วัดที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .01$) ทุกตัว โดยทุกตัวชี้วัดมีค่าน้ำหนักเป็นบวก กล่าวคือหากแรงงานต่างสัญชาติมีคุณลักษณะของตัวชี้วัดนี้สูง ก็จะทำให้การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นสูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากแรงงานต่างสัญชาติมีคุณลักษณะของตัวชี้วัดนี้ต่ำ ก็จะทำให้การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นลดลง

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (CWSME) ซึ่งเป็นองค์ประกอบอันดับที่สองกับองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน (OPEN) ด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน (PLAN) ด้านการประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน (COPO) ด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (ADAP) และด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน (SUDE) ซึ่งเป็นองค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง พบว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านดังกล่าว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .01$) ทุกด้าน โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.410 ถึง 0.975 แสดงว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนี้เป็นตัวชี้วัดทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดในชีวิต ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ องค์ประกอบด้านการประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิง

บวกต่อกัน (COPO) รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน (PLAN) องค์ประกอบด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (ADAP) องค์ประกอบด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน (OPEN) และองค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน (SUDE) ตามลำดับ โดยมีความแปรผันร่วมกับคุณลักษณะร่วมทั่วไป ร้อยละ 95.1, 90.4, 79.3, 77.0 และ 16.8 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในแต่ละด้าน (5 ด้าน) และองค์ประกอบตัวชี้วัดทุกตัว (25 ตัวชี้วัด) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางถึงสูง โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.387 ถึง 0.975 แสดงว่า องค์ประกอบด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน (OPEN) องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน (PLAN) องค์ประกอบด้านการประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน (COPO) องค์ประกอบด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (ADAP) องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน (SUDE) และองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (CWSME) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันมิได้แยกกันอย่างเป็นอิสระ กล่าวคือ ผลลัพธ์การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องมีการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน การประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่การเกิดทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของแรงงานต่างสัญชาติที่สูงขึ้น

จากผลการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองข้างต้น สามารถเขียนอยู่ในรูปของสมการ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{CWSME} = & 0.271^{**} (\text{OPEN1}) + 0.063^{**} (\text{OPEN2}) + 0.127^{**} (\text{OPEN3}) + 0.282^{**} (\text{OPEN4}) + 0.126^{**} (\text{OPEN5}) + \\ & 0.006^{**} (\text{PLAN1}) + 0.034^{**} (\text{PLAN2}) + 0.090^{**} (\text{PLAN3}) + 0.057^{**} (\text{PLAN4}) + 0.081^{**} (\text{PLAN5}) + \\ & 0.089^{**} (\text{COPO1}) + 0.149^{**} (\text{COPO2}) + 0.122^{**} (\text{COPO3}) + 0.106^{**} (\text{COPO4}) + 0.119^{**} (\text{COPO5}) + \\ & 0.239^{**} (\text{ADAP1}) + 0.146^{**} (\text{ADAP2}) + 0.122^{**} (\text{ADAP3}) + 0.070^{**} (\text{ADAP4}) + 0.219^{**} (\text{ADAP5}) + \\ & 0.231^{**} (\text{SUDE1}) + 0.307^{**} (\text{SUDE2}) + 0.118^{**} (\text{SUDE3}) + 0.134^{**} (\text{SUDE4}) + 0.087^{**} (\text{SUDE5}) \end{aligned}$$

ผลจากการวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่าองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ หากแรงงานต่างสัญชาติมีคุณลักษณะตามองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสูง ก็จะทำให้การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นสูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากแรงงานต่างสัญชาติมีคุณลักษณะตามองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่ำ ก็จะทำให้การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นลดลงดังนั้นผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบนี้ ผู้วิจัยจะนำผลจากการวิเคราะห์ทางสถิติมากำหนดเป็นเนื้อหาในการเรียนรู้ในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สติเฟ้น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ในตอนี่ 2 นี้ ผู้วิจัยได้เสนอเป็น 3 ชั้น ได้แก่ ชั้นแรก คือ ผลการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ชั้นต่อมา คือ ผลการตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และชั้นของผลการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามลำดับ

2.1 ผลการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลจากผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 รวมทั้งแนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมในเชิงสถาบันของ Boyle มาสร้างเป็นโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่ใช้แนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันมาเป็นหลักในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้

(รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ข) จากนั้นนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนดังกล่าวนี้ไปตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสรุปผลเป็นโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังนี้

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นของแรงงานต่างสัญชาติในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2. ผู้เรียน

ผู้เรียน คือ แรงงานต่างสัญชาติที่ทำงานร่วมกันในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีความหลากหลายของเชื้อชาติมีการจ้างงานแรงงานต่างสัญชาติที่หลากหลาย และสามารถเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมตามระยะเวลาได้

3. ผู้สอน

ผู้สอนในการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนครั้งนี้ มีคุณสมบัติดังนี้ เป็นผู้มีความรู้ในฐานะผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ด้านเนื้อหาและด้านปฏิสัมพันธ์กลุ่ม เป็นผู้มีความเข้าใจต่อกระบวนการกลุ่มและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียนอีกทั้งสามารถส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่างๆในกลุ่มของผู้เรียนเพื่อให้ผลการเรียนรู้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ รวมถึงทำหน้าที่ชี้แจงทำความเข้าใจถึงกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ตลอดโปรแกรมการเรียนรู้

4. กิจกรรมการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมกลุ่มตามแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่มุ่งเน้นทักษะดังต่อไปนี้ 1) การฟังพาสังกันและกัน 2) การมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด 3) ความรับผิดชอบต่อตนเองและกลุ่ม 4) ทักษะทางสังคม และ 5) กระบวนการกลุ่ม โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เช่น การสนทนายามเช้า การวางแผนร่วมกัน การประเมินผลงานร่วมกัน อีกทั้งกิจกรรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติเช่นโครงงาน กิจกรรมการเล่นเกม กิจกรรมดูหนัง ผู้เรียนทั้งหมดได้แบ่งกลุ่มย่อย ๆ และออกแบบกิจกรรมของกลุ่มตนเอง การแบ่งหน้าที่ภายในกลุ่ม รวมถึงการนำเสนอผลงาน ช่วยกันวิพากษ์วิจารณ์และประเมินผลงานของกลุ่มร่วมกัน ผู้เรียนได้

ฝึกฝนประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเองและการบันทึกประสบการณ์การเรียนรู้เหล่านั้น รวมถึงการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในห้องเรียนและนอกห้องเรียนร่วมกัน เพื่อการยอมรับในความแตกต่างและเปิดใจยอมรับความแตกต่างเหล่านั้น

5. เนื้อหาสาระ

เนื้อหาสาระของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้จากการวิเคราะห์เชิงยืนยันของแนวคิดที่เกิดจากแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควี ซึ่งเป็นเนื้อหาที่ใช้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย การยอมรับข้อมูลที่หลากหลายจากการศึกษาด้วยการฟัง การสังเกต การวิเคราะห์ การปฏิบัติในเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม
2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายที่จะเรียนรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและดำเนินการเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมาย อย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการต่างๆเพื่อให้เกิดความเข้าใจและทำงานร่วมกันได้
3. การผสมประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน ประกอบด้วย การร่วมมือกันทำงานเพื่อสร้างประโยชน์และเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ทำร่วมกันจะเกิดผลดีที่เป็นประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว
4. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การเข้าใจความแตกต่าง ไม่คัดค้าน และยอมทำตามด้วยความเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อการทำงานร่วมกันได้
5. การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย การทบทวน ตอกย้ำ ปรับปรุง มองหาสิ่งที่เป็นความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่มองข้ามไปและพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืนโดยตระหนักถึงผลดีที่เกิดขึ้นนั้นมีมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง

6. ระยะเวลาในการเรียนรู้

ระยะเวลาที่ใช้สำหรับกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันแบ่งเป็นกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน และกิจกรรมพบกลุ่มย่อยเพื่อบูรณาการความรู้สำหรับการปฏิบัติการจริงด้วยตนเอง ในแต่ละวันระหว่างสัปดาห์ โดยดำเนินการรวมเป็นเวลาทั้งสิ้น 125 ชั่วโมง ประกอบด้วย

- 1) กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน เป็นเวลา 85 ชั่วโมง
- 2) กิจกรรมการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อยในแต่ละวันระหว่างสัปดาห์ เป็นเวลา 40 ชั่วโมง

โดยมีตารางแสดงกิจกรรมการเรียนรู้ตามระยะเวลาการเรียนรู้ในห้องเรียน และระยะเวลาการเรียนรู้นอกห้องเรียน เพื่อฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย ซึ่งผู้เรียนมีการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย โดยดำเนินการกิจกรรมตามแผนการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย เช่น กิจกรรมพบกลุ่มย่อยโดยให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมกับเพื่อนสมาชิก เช่น การฝึกปฏิบัติการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสัปดาห์ การออกกำลังกายร่วมกัน หรือสิ่งที่ประทับใจหรือสิ่งที่จดจำได้เกี่ยวกับเพื่อนสมาชิก เป็นต้น

ตารางที่ 17 รายละเอียดการดำเนินกิจกรรมในห้องเรียนเพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ครั้งที่	วันเดือนปี	เป้าหมายของกิจกรรม	กิจกรรม	ระยะเวลา
1	14 มกราคม 2560	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้เรียนถึงวิธีการเรียนรู้ และ เป้าหมายการเรียนรู้ เพื่อละลายพฤติกรรมและการประเมินพิน ความรู้ของผู้เรียน	1.การทำความเข้าใจร่วมกันถึงโปรแกรมการเรียนรู้	10 ชั่วโมง
			2.กิจกรรมละลายพฤติกรรม “คุณมาจากไหน”	
			3.การประเมินผลผู้เรียนก่อนการเรียนรู้ ด้วยแบบวัดความรู้แบบประเมินทักษะและแบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	
			4.กิจกรรมพบกลุ่มย่อย	
			2.กิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	
4.กิจกรรมปัญหาแก้ได้				
5.กิจกรรมพบกลุ่มย่อย				

ตารางที่ 17 รายละเอียดการดำเนินกิจกรรมในห้องเรียนเพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น
ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

ครั้งที่	วันเดือนปี	เป้าหมายของกิจกรรม	กิจกรรม	ระยะเวลา
2	21 มกราคม 2560	เพื่อให้ผู้เรียนเปิดใจว่าผู้คนมีความ แตกต่างกัน และมีความเข้าใจความ ต่างนั้นและทำงานร่วมกันให้ได้อย่าง ราบรื่น	1. กิจกรรมเกมสร้างบ้านแปงเมือง	10 ชั่วโมง
			2. กิจกรรมเกมส่งลูกบอล	
			3. กิจกรรมเกมสี่ทิศ	
			4. กิจกรรมพบกลุ่มย่อย	
3	28 มกราคม 2560	เพื่อให้ผู้เรียนเปิดใจว่าผู้คนมีความ แตกต่างกัน และมีความเข้าใจความ ต่างนั้นและทำงานร่วมกันให้ได้อย่าง ราบรื่น	1. กิจกรรมสภากาแฟ	10 ชั่วโมง
			2. ทบทวนกิจกรรมเกมสี่ทิศ	
			3. กิจกรรมพบกลุ่มย่อย	
4.	4 กุมภาพันธ์ 2560	เพื่อให้ผู้เรียนสามารถกำหนด เป้าหมายในการทำงานได้และวาง แผนการเรียนรู้ด้วยการคำนึงถึงการ ปรับตัวให้เข้ากับความแตกต่างใน การทำงานร่วมกันได้	1. กิจกรรมสภากาแฟ	10 ชั่วโมง
			2. กิจกรรมเกมหินข้ามฟาก	
			3. กิจกรรมปัญหาแก้ได้	
			4. กิจกรรมพบกลุ่มย่อย	
5.	13 กุมภาพันธ์ 2560	เพื่อให้ผู้เรียนสามารถกำหนด เป้าหมายในการทำงานได้และวาง แผนการเรียนรู้ด้วยการคำนึงถึงการ ปรับตัวให้เข้ากับความแตกต่างใน การทำงานร่วมกันได้	1. กิจกรรมสภากาแฟ	10 ชั่วโมง
			2. กิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	
			3. กิจกรรมปัญหาแก้ได้	
			4. กิจกรรมพบกลุ่มย่อย	
6.	18 กุมภาพันธ์ 2560	เพื่อทำให้ผู้เรียนมีทัศนคติเชิง บวกต่อผู้อื่นอันจะก่อให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานร่วมกับคนที่ มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อ เกิดประโยชน์ร่วมกันมากกว่าทำงาน คนเดียว	1. กิจกรรมสภากาแฟ	10 ชั่วโมง
			2. กิจกรรมตุลละครแล้วย้อนดูตน	
			3. กิจกรรมเปิดเจ้าปัญหา	
			4. กิจกรรมพบกลุ่มย่อย	
7.	25 กุมภาพันธ์ 2560	เพื่อให้ผู้เรียนอธิบายได้ถึงข้อดีของ การปรับตัวในการทำงานร่วมกัน และมีทักษะการปรับตัวในการ ทำงานร่วมกับคนที่แตกต่างทาง วัฒนธรรมเพื่อเกิดประโยชน์ร่วมกัน	1. กิจกรรมสภากาแฟ	10 ชั่วโมง
			2. กิจกรรมบทบาทสมมติ	
			3. กิจกรรมพบกลุ่มย่อย	

ตารางที่ 17 รายละเอียดการดำเนินกิจกรรมในห้องเรียนเพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น
ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

ครั้งที่	วันเดือนปี	เป้าหมายของกิจกรรม	กิจกรรม	ระยะเวลา
8.	4 มีนาคม 2560	เพื่อให้ผู้เรียนได้ทบทวน ปรับปรุง พัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นอย่างยั่งยืน	1.กิจกรรมสภากาแฟ	10 ชั่วโมง
			2.กิจกรรมทำอาหารร่วมกัน	
			3.กิจกรรมการวัดผลหลังการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยแบบวัด ความรู้แบบประเมินทักษะและ แบบประเมินทัศนคติในการ เสริมสร้างทักษะการทำงาน ร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม	
			4.กิจกรรมทบทวนการพัฒนา ตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างยั่งยืน	
			5.กิจกรรมพบกลุ่มย่อย	
9.	11 มีนาคม 2560	เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ ดำเนินกิจกรรมทำการประเมิน โปรแกรมการศึกษานอกระบบ โรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการ ทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กร ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	1.กิจกรรมสภากาแฟ	5 ชั่วโมง
			2.กิจกรรมการประเมินโปรแกรม การศึกษานอกระบบโรงเรียน	
รวม				85 ชั่วโมง

นอกจากนี้ผู้เรียนมีการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย โดยดำเนินกิจกรรมตาม
แผนการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อม โดยให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย เช่น กิจกรรมพบกลุ่มย่อยโดยให้
ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมกับเพื่อนสมาชิก เช่น การฝึกปฏิบัติการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสัปดาห์
การออกกำลังกายร่วมกัน หรือสิ่งที่ประทับใจหรือสิ่งที่จดจำได้เกี่ยวกับเพื่อนสมาชิก ดังช่วงเวลา
ที่แสดงในตาราง ที่ 18

ตารางที่ 18 รายละเอียดการดำเนินกิจกรรมฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ครั้งที่	วันเดือนปี	หัวข้อ	ระยะเวลา
1	15-20 มกราคม 2560	กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 1	5 ชั่วโมง
2	22-27 มกราคม 2560	กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 2	5 ชั่วโมง
3	29 มกราคม -3 กุมภาพันธ์ 2560	กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 3	5 ชั่วโมง
4	5-12 กุมภาพันธ์ 2560	กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 4	5 ชั่วโมง
5	14-17 กุมภาพันธ์ 2560	กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 5	5 ชั่วโมง
6	19-24 กุมภาพันธ์ 2560	กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 6	5 ชั่วโมง
7	26 กุมภาพันธ์ 2560 – 3 มีนาคม 2560	กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 7	5 ชั่วโมง
8	5-10 มีนาคม 2560	กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 8	5 ชั่วโมง
รวม			40 ชั่วโมง

การพบกลุ่มย่อยดำเนินการระหว่างสัปดาห์เป็นเวลา 8 สัปดาห์เนื่องจากการทดลองใช้เวลาทั้งหมด 9 สัปดาห์ การพบกลุ่มย่อยครั้งสุดท้ายในสัปดาห์ที่ 8 เพื่อนำเสนอผลงานร่วมกันในสัปดาห์ที่ 9 โดยกิจกรรมพบกลุ่มย่อยเป็นการทำกิจกรรมกลุ่มนอกห้องเรียน ที่ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในโรงงานมาส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของกลุ่มย่อยได้ โดยภายในโรงงานมีพื้นที่โล่ง ที่สามารถปลูกผัก ปลูกดอกไม้ มีสระน้ำ และมีวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่นำมาปรับปรุง ดัดแปลง โดยใช้แนวทางการเรียนรู้จากในห้องเรียนมาดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ด้วยการใช้นวัตกรรมเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่ 1. การพึ่งพาซึ่งกันและกัน 2. การมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด 3. ความรับผิดชอบต่อตนเองและกลุ่ม 4. ทักษะทางสังคม 5. กระบวนการกลุ่ม

7. แหล่งความรู้และสื่อการสอน ได้แก่

แหล่งความรู้ ได้จากพนักงานในองค์กร คือ เป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เช่น การเกษตร การก่อสร้าง ผู้เรียนได้นำความเชี่ยวชาญเหล่านั้นนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน

ในกลุ่มย่อย โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ลงมือปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่างแล้วผู้อื่นเป็นผู้ช่วยเหลือ สนับสนุนและทำเองได้ในเวลาต่อมา

สื่อการสอน เช่น เอกสารการเรียนรู้ วิดีโอ ภาพยนตร์ วิทยุ กระจายเสียง กระจายฟิลิปชาร์ต บัตรภาพ เทป กาว เชือกสี ลูกบอล พรหม รวมถึงสมุดบันทึกการเรียนรู้ในห้องเรียน และนอกห้องเรียน

8. สภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษา ได้แก่

สถานที่เรียนคือพื้นที่ห้องโถงภายในโรงงาน มีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทอย่างดี ซึ่งพื้นที่ในการทำกิจกรรมสามารถรองรับผู้เรียนจำนวนอย่างน้อย 20 คน ในการฟังการบรรยายและการทำกิจกรรมกลุ่ม

พื้นที่นอกห้องอบรมที่สามารถปฏิบัติกิจกรรมนอกห้องเรียนได้จริง เช่น ลานกิจกรรมกลางแจ้งในการทำกิจกรรมการเกษตร ปลูกผัก เลี้ยงปลาได้ เป็นต้น และอยู่ภายในบริเวณองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

9. การวัดและประเมินผล มีดังนี้

การวัดความรู้ในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้วยการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการเรียนรู้ ประกอบด้วยการเรียนรู้เพื่อการจดจำ เข้าใจและนำไปใช้ได้

การประเมินทักษะในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้วยการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการเรียนรู้ การสังเกตการณ์การทำงานร่วมกันในห้องเรียน และการสังเกตการณ์พร้อมทั้งการสอบถามอย่างไม่เป็นทางการถึงทักษะการทำงานกลุ่มนอกเวลาเรียน

การประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้วยการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการเรียนรู้การสังเกตการณ์การทำงานร่วมกันในห้องเรียนและการสังเกตการณ์พร้อมทั้งการสอบถามอย่างไม่เป็นทางการถึงทักษะการทำงานกลุ่มนอกเวลาเรียน

การประเมินโปรแกรมด้วยแบบสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นหลังการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้

2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

การตรวจสอบโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้น ผู้วิจัยนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข จากนั้นได้นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวัฒนธรรม จำนวน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควี จำนวน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยจำนวน 1 ท่าน (รายนามในภาคผนวก ก) เพื่อประเมินความเหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิทำการพิจารณาตัดสินโดยอิสระของแต่ละท่าน จากนั้นผู้วิจัยขอรับผลของการพิจารณาตัดสินนั้นเพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item - objective congruence: IOC) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาผลการประเมิน ค่าดัชนีความสอดคล้องไม่น้อยกว่า 0.50 จึงถือว่าโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ ซึ่งปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 19 ผลการตรวจสอบโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการประเมิน	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
1. หลักการและเหตุผล	0.8
2. องค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ วัตถุประสงค์ ผู้เรียน ผู้สอน กิจกรรมการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ ระยะเวลาในการเรียนรู้ แหล่งความรู้และสื่อการสอน สภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษา รวมถึงการวัดและประเมินผล	0.8
3. แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน และ แผนการจัดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย	0.8

ตารางที่ 19 ผลการตรวจสอบโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

รายการประเมิน	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
4. การประเมินผลโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ แบบวัดความรู้ แบบประเมินทักษะและแบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และ แบบสนทนากลุ่ม การประเมินโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	0.8

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่า โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความเหมาะสม ทั้งด้านหลักการและเหตุผล องค์ประกอบของโปรแกรม แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึง การประเมินผลโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน แต่ทั้งนี้ มีข้อห่วงใยจากผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านวัฒนธรรมและด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน ในประเด็นองค์ประกอบของโปรแกรม เรื่องระยะเวลาในการเรียนรู้ เนื่องด้วยกลุ่มเป้าหมายหรือผู้เข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ในครั้งนี้ คือ พนักงานในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งในระบบการทำงานขององค์กรดังกล่าวอาจเป็นลักษณะงานที่เร่งด่วนต้องดำเนินการทันที ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้วิจัยควรคำนึงถึงความยืดหยุ่นเรื่องระยะเวลาในการเรียนรู้ หากเกิดกรณีดังกล่าวควรปรึกษากับทางเจ้าของกิจการหรือผู้มีส่วนร่วมในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องและเข้ากับบริบทขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยผู้วิจัยได้น้อมรับและเตรียมความพร้อมในประเด็นดังกล่าวตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ตรวจสอบเรียบร้อยแล้วก่อนการนำไปทดลองใช้

2.3 ผลการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนที่เข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นแรงงานต่างสัญชาติที่เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 20 คน ประกอบด้วย เพศชายจำนวน 8 คน และเพศหญิงจำนวน 12 คน มีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 1 คน อายุ 20- 30 ปี จำนวน 5 คน อายุ 31- 40 ปี จำนวน 7 คน อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน นอกจากนี้พบความหลากหลายของสัญชาติที่ทำงานร่วมกัน ดังนี้คือ สัญชาติไทย จำนวน 10 คน สัญชาติกัมพูชา จำนวน 8 คน สัญชาติเมียนมาร์ จำนวน 1 คน และสัญชาติลาว จำนวน 1 คน

2.3.1 ผลการทดสอบความรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผู้วิจัยนำเสนอผลการทดสอบความรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง ดังนี้

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของผู้เรียนต่างสัญชาติ ก่อนและหลังของกลุ่มทดลอง

กลุ่มทดลอง	N	\bar{X}	SD	t-test	p - value
ก่อนการทดลอง	20	9.15	4.70	7.70	0.00*
หลังการทดลอง	20	14.90	3.26		

* p < 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยด้านความรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลอง แสดงให้เห็นว่า แรงงานที่เข้าร่วมตามโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่พัฒนาขึ้น มีความรู้ด้านทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

2.3.2 ผลการประเมินทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผู้วิจัยนำเสนอผลการประเมินทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง ดังนี้

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นใน องค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	ก่อน		ความหมาย	หลัง		ความหมาย
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
1.การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน	3.22	0.93	ปานกลาง	3.66	0.99	มาก
1.1ฉันสามารถรับฟังข้อมูลเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงาน	3.45	0.83	ปานกลาง	3.75	0.97	มาก
1.2 ฉันสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่มีวัฒนธรรมแตกต่างจากฉัน	3.50	0.95	ปานกลาง	3.70	0.92	มาก
1.3 ฉันสามารถเล่าเรื่องราวของวัฒนธรรมที่น่าสนใจของฉันให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติฟังได้	3.10	0.97	ปานกลาง	3.65	0.99	มาก
1.4 ฉันสามารถบอกได้ว่าวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานมีอะไรบ้าง	2.85	0.99	ปานกลาง	3.55	1.10	มาก
2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน	3.35	0.91	ปานกลาง	4.13	0.84	มาก
2.1.ฉันสามารถบอกเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญในการทำงานให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้	3.45	0.89	ปานกลาง	4.30	0.86	มาก

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นใน องค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	ก่อน		ความหมาย	หลัง		ความหมาย
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
2.2 .ฉันสามารถศึกษาเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานเพื่ออยู่ร่วมกับคนที่มีความแตกต่างจากฉันได้	3.40	0.99	ปานกลาง	3.95	0.89	มาก
2.3 ฉันสามารถเรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง จากสื่อต่างๆ เช่นสื่อโทรทัศน์ สื่อภาพยนตร์ เป็นต้น	3.33	0.80	ปานกลาง	4.20	0.77	มาก
2.4 ฉันสามารถเล่าเรื่องราวของวัฒนธรรมที่น่าสนใจของฉันให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติฟังได้อย่างถูกต้อง	3.25	0.97	ปานกลาง	4.10	0.85	มาก
3. การประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน	3.72	0.87	มาก	4.07	0.79	มาก
3.1 ฉันสามารถทำงานร่วมกันอย่างเป็นขั้นตอนกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ ต่างวัฒนธรรมได้	3.90	0.85	มาก	4.30	0.66	มาก
3.2 ฉันสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนเองให้ถูกต้องเมื่อพบว่าเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่ได้เจอมีความแตกต่างจากที่ฉันคิดไว้	3.60	0.82	มาก	4.05	0.89	มาก
3.3 ฉันสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างเปิดเผยถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดผลดีร่วมกัน	3.60	0.88	มาก	3.75	0.85	มาก
3.4 ฉันสามารถเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติทำงานได้	3.80	0.95	มาก	4.20	0.77	มาก

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นใน องค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	ก่อน		ความหมาย	หลัง		ความหมาย
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
4. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์	3.77	0.90	มาก	4.02	0.71	มาก
4.1 ฉันสามารถพูดคุยให้เพื่อนร่วมงาน ต่างภาษาให้เข้าใจได้ด้วยการพูดและ ทำท่าประกอบรวมด้วยเพื่อให้ทำงาน ร่วมกันได้	3.90	0.91	มาก	4.20	0.70	มาก
4.2 ฉันสามารถแสดงออกได้อย่างถูกต้อง ด้วยความเคารพ โดยไม่ล้อเลียน หรือ หัวเราะเมื่อเพื่อร่วมงานต่างสัญชาติ แสดงออกในสิ่งที่แตกต่าง	3.50	1.10	ปานกลาง	3.75	0.91	มาก
4.3 ฉันสามารถแสดงออกด้วยท่าทีที่ แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติ ถึงแม้จะขัดขึ้น บ้างแต่ฉันจะพยายามทำให้ดี	3.80	0.83	มาก	4.00	0.65	มาก
4.4 ฉันยอมรับว่าในการทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ ฉันจำเป็นต้อง ปรับตัวเพื่อให้ทำงานร่วมกันได้	3.90	0.79	มาก	4.15	0.59	มาก
5. การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน	3.67	0.93	มาก	4.20	0.73	มาก
5.1 ฉันสามารถทบทวนแผนการ ปฏิบัติงานว่ามีความก้าวหน้าตามแผนที่ วางไว้	3.65	0.88	มาก	4.20	0.77	มาก
5.2 ฉันสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ของ ตนเองกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ	3.80	1.01	มาก	3.85	0.75	มาก
5.3 ฉันสามารถสังเกต ติดตามผลการ ทำงานที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่าง สัญชาติ	3.60	0.82	มาก	4.35	0.67	มาก

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	ก่อน		ความหมาย	หลัง		ความหมาย
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
5.4 ฉันทสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างมีความสุขเสมอ	3.65	1.04	มาก	4.40	0.75	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50	0.58	ปานกลาง	4.02	0.50	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของกลุ่มทดลองหลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีค่าเพิ่มขึ้นทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) โดยมีค่าเฉลี่ยหลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในแต่ละด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) ต่อมาคือ ด้านการผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) ต่อมาคือ ด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) และด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกันหลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของกลุ่มทดลองนั้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกองค์ประกอบ โดยค่าเฉลี่ยของทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหลังการเรียนรู้ ด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) โดยทักษะย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการสามารถรับฟังข้อมูลเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่มีวัฒนธรรมแตกต่างมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) ต่อมาคือ สามารถเล่าเรื่องราวของวัฒนธรรมที่น่าสนใจของฉันให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติฟังได้มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) และสามารถบอกได้ว่าวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานมีอะไรบ้างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ

ด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกันหลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของกลุ่มทดลองนั้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกองค์ประกอบ โดยค่าเฉลี่ยของทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหลังการเรียนรู้ด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) โดยทักษะย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถบอกเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญในการทำงานให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือสามารถเรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง จากสื่อต่างๆ เช่น สื่อโทรทัศน์ สื่อภาพยนตร์ เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) ต่อมาสามารถเล่าเรื่องราวของวัฒนธรรมที่น่าสนใจของฉันทให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ ฟังได้อย่างถูกต้องต้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) และสามารถศึกษาเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานเพื่ออยู่ร่วมกับคนที่มีความแตกต่างจากฉันทได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) ตามลำดับ

ด้านการผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกันหลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของกลุ่มทดลองนั้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกองค์ประกอบ โดยค่าเฉลี่ยของทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหลังการเรียนรู้ ด้านการผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) โดยทักษะย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถทำงานร่วมกันอย่างเป็นขั้นตอนกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ ต่างวัฒนธรรมได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือสามารถเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติทำงานได้ ($\bar{X} = 4.20$) ต่อมา คือสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนเองให้ถูกต้องเมื่อพบว่าเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่ได้เจอมีความแตกต่างจากที่ฉันทคิดไว้ได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างเปิดเผยถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดผลดีร่วมกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) ตามลำดับ

ด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ หลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของกลุ่มทดลองนั้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกองค์ประกอบ โดยค่าเฉลี่ยของทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหลังการเรียนรู้ ด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) โดยทักษะย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถพูดคุยให้เพื่อนร่วมงานต่างภาษาให้เข้าใจได้ด้วยการพูดและท่าประกอบพร้อมด้วยเพื่อให้ทำงานร่วมกันได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือการยอมรับว่าในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ ฉันทจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้ทำงานร่วมกัน

ได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และสามารถแสดงออกด้วยท่าทีที่แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติ ถึงแม้จะขัดขึ้นบ้างแต่ฉันจะพยายามทำให้ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน หลังจากการเข้าร่วมโครงการ การศึกษานอกระบบโรงเรียนของกลุ่มทดลองนั้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกองค์ประกอบ โดยค่าเฉลี่ยของทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหลังการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) โดยทักษะย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างมีความสุขเสมอ ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือสามารถสังเกต ติดตามผลการการทำงานที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) ต่อมาสามารถทบทวนแผนการปฏิบัติงานว่ามีความก้าวหน้าตามแผนที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) และสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง

กลุ่มทดลอง	N	\bar{X}	SD	t-test	p - value
ก่อนการทดลอง	20	3.50	0.58	3.690	0.002*
หลังการทดลอง	20	4.02	0.50		

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 22 พบว่า กลุ่มทดลองมีทักษะเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลอง แสดงให้เห็นว่า แรงงานที่เข้าร่วมตามโครงการการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่พัฒนาขึ้น มีทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นสูงกว่าก่อนการทดลองซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

2.3.3 ผลการประเมินทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผู้วิจัยนำเสนอผลการประเมินทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง ดังนี้

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	ก่อน		ความหมาย	หลัง		ความหมาย
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
1. การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน	3.73	0.86	มาก	3.95	0.75	มาก
1.1 ฉันอยากเข้าไปพูดคุยทำความรู้จักกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่มีวัฒนธรรมแตกต่างจากฉัน	3.60	0.81	มาก	3.65	0.88	มาก
1.2 ฉันพร้อมเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับประเทศของฉันให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติฟังได้	3.75	1.02	มาก	3.90	0.64	มาก
1.3 ฉันชอบที่จะเข้าไปพูดคุยเพื่อทำความเข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน เช่น ภาษา ธรรมเนียมปฏิบัติแตกต่างกัน	3.60	0.82	มาก	3.85	0.81	มาก
1.4 ฉันเชื่อว่าการปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นเรื่องที่ดี	4.00	0.79	มาก	4.40	0.68	มาก
2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน	3.81	0.77	มาก	4.11	0.69	มาก
2.1 ฉันเชื่อว่าการกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการทำงานร่วมกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่ดี	3.95	0.76	มาก	4.25	0.55	มาก

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

ทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	ก่อน		ความหมาย	หลัง		ความหมาย
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
2.2 ฉันเชื่อว่าฉันสามารถเรียนรู้เรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานเพื่ออยู่ร่วมกับคนที่มีความแตกต่างจากฉันได้	3.80	0.77	มาก	3.85	0.93	มาก
2.3 ฉันชอบเรียนรู้จากสื่อต่างๆ เช่น สื่อโทรทัศน์ สื่อภาพยนตร์ เพื่อการเรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง	3.75	0.72	มาก	3.95	0.69	มาก
2.4 ฉันให้ความสำคัญในการเรียนรู้เพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.75	0.85	มาก	4.40	0.60	มาก
3. การผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน	3.73	1.01	มาก	4.03	0.67	มาก
3.1 ฉันเชื่อว่าการทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นเรื่องที่ดี	3.85	0.81	มาก	4.10	0.45	มาก
3.2 ฉันเชื่อว่าการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติจะเกิดประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว	4.00	0.92	มาก	4.40	0.75	มาก
3.3 ฉันเชื่อว่าการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างเปิดเผยถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดผลดีร่วมกัน	3.70	1.08	มาก	4.20	0.41	มาก
3.4 ฉันยินดีหากเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นหัวหน้ากลุ่มในการทำงาน	3.40	1.23	ปานกลาง	3.45	1.10	ปานกลาง
4. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	3.81	0.87	มาก	4.20	0.70	มาก
4.1 ฉันเชื่อว่าทุกคนควรปรับตัวเพื่อทำงานร่วมกันให้ได้	3.85	0.99	มาก	4.10	0.91	มาก

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

ทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงาน ร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาด กลางและขนาดย่อม	ก่อน		ความหมาย	หลัง		ความหมาย
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
4.2 ฉันเชื่อว่าทุกคนควรมีทำที่ที่เป็นมิตร เมื่อต้องทำงานร่วมกัน	4.00	0.86	มาก	4.45	0.60	มาก
4.3 ฉันเชื่อว่าเมื่อต้องพูดสื่อสารด้วย ภาษาที่แตกต่างกัน ถึงแม้เป็นเรื่องยากแต่ ฉันก็พยายามทำให้ดี	3.80	0.83	มาก	4.00	0.73	มาก
4.4 ฉันชอบเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อน ร่วมงานต่างสัญชาติด้วยความเต็มใจ	3.60	0.82	มาก	4.25	0.72	มาก
5. การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน (ต่อ)	3.90	0.89	มาก	4.18	0.77	มาก
5.1 ฉันมีความสุขเมื่อฉันสามารถทำงาน ตามแผนการปฏิบัติที่กำหนดไว้	4.05	0.83	มาก	4.30	0.92	มาก
5.2 ฉันเห็นว่าการทบทวนแผนการ ปฏิบัติงานที่มีความก้าวหน้าตามแผนที่ วางไว้เป็นเรื่องที่ดี	4.10	0.79	มาก	4.25	0.79	มาก
5.3 ฉันเชื่อว่าฉันสามารถพัฒนา ความสัมพันธ์ของตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ต่างสัญชาติ	3.80	0.83	มาก	4.10	0.55	มาก
5.4 ฉันชอบทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ต่างสัญชาติอย่างมีความสุขเสมอ	3.65	1.14	มาก	4.10	0.85	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.81	0.61	มาก	4.08	0.46	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของกลุ่มทดลองหลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีค่าเพิ่มขึ้นทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) โดยมีค่าเฉลี่ยหลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในแต่ละด้าน เรียงลำดับดังนี้

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.18$) ต่อมาคือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) ต่อมาคือ ด้านการผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) และด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.95$) ตามลำดับ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน หลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของกลุ่มทดลองนั้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกองค์ประกอบ โดยค่าเฉลี่ยของทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหลังการเรียนรู้ ด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) โดยทักษะย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความเชื่อว่าการปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นเรื่องที่ดีมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา คือ พร้อมเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับประเทศของฉันให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติฟังได้ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) ต่อมาคือ ชอบที่จะเข้าไปพูดคุยเพื่อทำความเข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน เช่น ภาษา ธรรมเนียมปฏิบัติแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) และอยากเข้าไปพูดคุยทำความรู้จักกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่มีวัฒนธรรมแตกต่างจากฉัน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

ด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน หลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของกลุ่มทดลองนั้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกองค์ประกอบ โดยค่าเฉลี่ยของทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหลังการเรียนรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) โดยทักษะย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ให้ความสำคัญในการเรียนรู้เพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา คือ เชื่อว่ากำหนดเป้าหมายและวางแผนในการทำงานร่วมกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่ดี มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) ต่อมา คือ ชอบเรียนรู้จากสื่อต่างๆ เช่น สื่อโทรทัศน์ สื่อภาพยนตร์ เพื่อการเรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และเชื่อว่าฉันสามารถเรียนรู้เรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานเพื่ออยู่ร่วมกับคนที่มีความแตกต่างจากฉันได้มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

ด้านการผสมประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน หลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของกลุ่มทดลองนั้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกองค์ประกอบโดยค่าเฉลี่ยของทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหลังการเรียนรู้ ด้านการผสมประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) โดยทักษะย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เชื่อว่าการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติจะเกิดประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา คือ เชื่อว่าการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างเปิดเผยถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดผลดีร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) ต่อมา คือ เชื่อว่าการทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นเรื่องที่ดี มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) และยินดีหากเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ เป็นหัวหน้ากลุ่มในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) ตามลำดับ

ด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ หลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของกลุ่มทดลองนั้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกองค์ประกอบโดยค่าเฉลี่ยของทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหลังการเรียนรู้ ด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) โดยทักษะย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เชื่อว่าเชื่อว่าทุกคนควรมีท่าทีที่เป็นมิตรเมื่อต้องทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ ชอบเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) ต่อมา คือ เชื่อว่าทุกคนควรปรับตัวเพื่อทำงานร่วมกันให้ได้ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) และเชื่อว่าเมื่อต้องพูดสื่อสารด้วยภาษาที่แตกต่างกัน ถึงแม้เป็นเรื่องยากแต่ฉันก็พยายามทำให้ดี มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน หลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของกลุ่มทดลองนั้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกองค์ประกอบโดยค่าเฉลี่ยของทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหลังการเรียนรู้ ด้านด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) โดยทักษะย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความสุขเมื่อฉันสามารถทำงานตามแผนการปฏิบัติที่กำหนดไว้ ดี มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ เห็นว่าการทบทวนแผนการปฏิบัติงานว่ามีความก้าวหน้าตามแผนที่วางไว้เป็นเรื่องที่ดี มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) ต่อมาคือ เชื่อว่าฉันสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ

และชอบทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างมีความสุขเสมอ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง

กลุ่มทดลอง	N	\bar{X}	SD	t-test	p - value
ก่อนการทดลอง	20	3.81	0.61	1.92	0.07*
หลังการทดลอง	20	4.08	0.45		

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 24 พบว่า กลุ่มทดลองมีทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่ากลุ่มทดลองหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีคะแนนเฉลี่ยทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในระดับที่ใกล้เคียงกับก่อนการทดลอง

2.3.4 ผลการสังเกตพฤติกรรม และการสะท้อนตนเองของผู้เข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมขณะดำเนินโปรแกรม

ผู้วิจัยได้สังเกตพฤติกรรม และการสะท้อนตนเองของผู้เข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจากการเรียนรู้ร่วมกันในห้องเรียน และการร่วมกิจกรรมนอกห้องเรียน ที่สอดคล้องกับผลคะแนนเฉลี่ยความรู้ ทักษะ และทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีรายละเอียดดังนี้

1. ทักษะด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน

ผู้วิจัยสังเกตระหว่างการทำกิจกรรม พบว่า ผู้เรียนสนใจฟังเรื่องราวของเพื่อนร่วมงานและพร้อมที่จะปรับตนเองเพื่อให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งมีข้อมูลสะท้อนตนเองของผู้เรียน คนที่ 18 ที่กล่าวว่า “พวกเราสนใจที่จะฟังผู้อื่นมากขึ้น ไม่ยึดแต่ความคิดของเราเป็นหลัก จะสนใจความรู้สึก

ของผู้อื่นให้มากขึ้น และรู้ว่าเราต้องปรับตัวเพราะแต่ละคนนิสัยไม่เหมือนกันเราจะทำงานกันได้ไม่ต้องมีปัญหา”

ผู้เรียนส่วนใหญ่ จดจำได้ถึงลักษณะความต่างของผู้คน และมีวิธีแก้ไขพฤติกรรมเหล่านั้นเพื่อการอยู่ร่วมกันด้วยความเข้าใจ สอดคล้องกับ ผู้เรียนคนที่ 1 ที่กล่าวว่า “การได้เรียนและรู้แบบนี้ก็ดี ทำให้รู้ตัวเอง และได้รู้ว่าทำไมคนอื่นถึงเป็นแบบนี้ จะได้เข้าใจทั้งตัวเองและคนที่ทำงานด้วยกัน”

ผู้เรียนทุกคนมีการร่วมกิจกรรมกลุ่มด้วยสีหน้ายิ้มแย้ม และกล้าเข้ามาพูดคุยทักทายทีมผู้สอนมากขึ้น มีความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น สอดคล้องกับ ผู้เรียนคนที่ 4 ที่กล่าวว่า “ตอนแรกก็คิดว่า ครูจะมาทำอะไร เราจะเรียนได้ไหม พอเริ่มๆเรียนกับครูก็คิดว่าดีนะ ได้มาทำอะไรด้วยกันกับเพื่อนๆ แล้วก็คิดว่า เรากล้าที่จะพูดกันมากขึ้นเพราะเวลาทำงาน เราไม่ได้คุยกันเลยนะ”

สำหรับผู้เรียนที่ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ก็มีความพยายามในการสื่อสารผ่านเพื่อนที่สามารถพูดภาษาไทยได้ และผู้เรียนที่แปลภาษาได้ก็คอยช่วยเหลือในการแปลภาษาเพื่อให้เพื่อนได้แสดงความคิดเห็น โดยผู้เรียนสังเกต วิเคราะห์และเข้าใจถึงความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะเรื่องภาษาที่แตกต่างกัน ซึ่งมีข้อมูลสะท้อนตนเองของผู้เรียนที่สอดคล้องกับ ผู้เรียนคนที่ 20 กล่าวว่า “ถ้ามีอะไรไม่เข้าใจเวลาทำงาน หรืออธิบายเป็นภาษาไทยไม่ได้ ขอให้บอกพี่นะ เดี่ยวพี่จะช่วยแปลและสอนให้ ไม่ต้องเกรงใจ เราช่วยๆกัน จะได้ไม่ต้องเอาไปเก็บไว้ให้กังวลใจแล้วจะทำให้ไม่มีความสุข” ทั้งนี้เพื่อให้กิจกรรมกลุ่มสามารถดำเนินต่อไปได้ นอกจากนี้ในขณะร่วมกิจกรรมผู้เรียนรอคอยและรับฟังการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมถึงผู้เรียนที่เป็นผู้แทนกลุ่มสามารถสรุปความจากการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน จากกิจกรรมที่ผ่านมาแสดงให้เห็นถึงบรรยากาศของการเกื้อกูลกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้เรียนในการจัดโปรแกรมครั้งนี้

CHULALONGKORN UNIVERSITY

2. ทักษะด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน

ผู้วิจัยสังเกตระหว่างการทำกิจกรรมปัญหาแก้ได้ พบว่า ผู้เรียนทุกคนกล้าพูดคุย สอบถามเรื่องกิจกรรมและเรื่องต่างๆ ไปกับทีมผู้สอน อันเป็นผลจากกิจกรรมที่ได้เรียนรู้ร่วมกันที่ผ่านมา นอกจากนี้จากกิจกรรมที่ทำร่วมกัน พบว่า ผู้เรียนใช้การพูดคุย ทำความเข้าใจเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ โดยใช้การตั้งเป้าหมายและวางแผนในการอยู่ร่วมเพื่อทำงานกับคนต่างวัฒนธรรมได้ พร้อมทั้งทั้งเรียนรู้จากสื่อต่างๆ เพื่อเรียนรู้เรื่องวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งมีข้อมูลสะท้อนตนเองของผู้เรียนที่สอดคล้องกับ ผู้เรียนคนที่ 20 กล่าวว่า “พอมาเรียนด้วยกัน ก็ทำความเข้าใจพวกน้องๆมากขึ้นนะ เมื่อก่อน น้องๆชอบเปิดเพลงเวลาทำงาน ภาษาของเขาเราก็ฟังไม่รู้เรื่อง เลยรำคาญก็บ่นกัน แล้วก็

รู้สึกไม่อยากจะทำงานด้วย เดียวนี้พอมารเรียนเราก็มาคุยกัน อย่างเรื่องเพลงนี้ ได้คิดวางแผนกันว่าเราจะเปิดเพลงตอนทำงานได้ช่วงไหน เปิดระดับเสียงเท่าไร? พอมือข้อตกลงร่วมกันได้ เราก็ทำงานกันมีความสุขขึ้นนะ ตอนนี่เริ่มฟังเพลงเขมรเข้าใจละนะ ”

ผู้เรียนร่วมกันวางแผนตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ และมีความกระตือรือร้นที่ต้องการให้เกิดผลของโครงการของตน ซึ่งมีข้อมูลสะท้อนตนเองของผู้เรียนที่สอดคล้องกับ ผู้เรียนคนที่ 4 กล่าวว่า “พวกเราทำตามที่คุณบอกนะ ที่ให้เราไปคิดว่าจะทำโครงการต่อกันยังไง เราก็มีเป้าหมายที่คล้ายๆกัน ว่าอยากให้โรงงานสวย สะอาด น่าอยู่มากขึ้น เราก็มาคุยวางแผนกัน เริ่มๆทำกันละนะ เป็นพวกทำ ความสะอาด ปรับพื้นที่ อะไรพวกนี้ละ ตอนเข้าโรงงานมาเห็นหรือยังละ” ทั้งนี้สอดคล้องกับ ผู้เรียนคนที่ 4 ที่กล่าวว่า “เราสามารถคิดวางแผนก่อนที่จะทำอะไรมากขึ้น ทั้งเรื่องของตัวเองและเรื่องงานที่เราทำด้วยกัน”

นอกจากนี้ในขณะดำเนินกิจกรรมผู้เรียนเคารพและยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม ให้ความสำคัญในการเรียนรู้เพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันในการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน

3. ทักษะด้านการประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน

ในกิจกรรมที่จัดขึ้นนั้น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการร่วมมือกันทำงานเพื่อสร้างประโยชน์และเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ทำร่วมกันจะเกิดผลดีที่เป็นประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว ผู้วิจัยสังเกตพฤติกรรมระหว่างการทำกิจกรรมพบว่า ผู้เรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็น มีการนำความคิดเห็นของตนเองและของเพื่อนสมาชิกมาปรับใช้ในการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันมากกว่าทำงานโดยลำพัง ซึ่งมีข้อมูลสะท้อนตนเองของผู้เรียน คนที่ 20 ที่กล่าวว่า “เมื่อก่อนจะถนัดทำงานของเราคนเดียว เพราะเชื่อตัวเองว่าดีแล้ว คิดว่าของเราแน่ที่สุด ใครไม่ได้ตั้งใจจะปรี๊ดเลย แต่พอมารเรียนแล้วก็เริ่มเปลี่ยนความคิดนะ เรียกว่า คิดบวกมากขึ้น สิ่งไหนที่เราทำไม่ได้ เราก็ค่อยเรียนรู้จากคนอื่น ยิ่งพอมารทำงานกลุ่มด้วยกัน งานไหนที่เราทำไม่ได้ที่จะคอยดูเสริมว่าอะไรที่เราพอจะช่วยกันได้ ก็ช่วยกันทำ ซึ่งจะเห็นว่าผลงานเราเสร็จเร็วขึ้นเมื่อเราพร้อมแรงร่วมใจกันทำ”

นอกจากนี้ผู้เรียนยังมีความถ้อยทีถ้อยอาศัยกันในการนำความคิดเห็นมาปรับใช้ และสมาชิกในกลุ่มจะคล้อยตามผู้เรียนที่มีอาวุโสกว่า มีความเคารพซึ่งกันและกันในการทำกิจกรรมกลุ่ม ซึ่งมีข้อมูลสะท้อนตนเองของผู้เรียน คนที่ 1 ที่กล่าวว่า “มันอยู่ที่ตัวเรานะ ถ้าเราคิดว่าทำได้ คิดดีดีต่อกัน เราก็ทำงานร่วมกันไปได้ เดียวนี้เวลาลงมาแค้น ก็คิดว่าแค้นหวังดีอยากให้เราเก่งขึ้นมากกว่า ไม่ได้

รู้สึกรำคาญหรือโกรธแค้นเหมือนเมื่อก่อน” รวมถึงสอดคล้องกับ ผู้เรียนคนที่ 4 กล่าวว่า “ช่วยๆกัน งานหนักผู้ชายเค้าก็จัดการ เราก็คอยเก็บเศษเล็กเศษน้อย ช่วยกันก็เสร็จ”

นอกจากนี้ ผู้เรียนทำกิจกรรมร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ โดยที่ผู้สอนไม่ต้องอธิบายข้อมูล มีผู้อาวุโสในแต่ละกลุ่มเป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรมและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันทำตามแผน ผู้เรียนร่วมกันวางแผนตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งแต่ละกลุ่มต้องการให้เกิดผลของของโครงการของตน ในขณะที่ดำเนินกิจกรรมผู้เรียนเคารพและยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม รวมถึงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันในการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน ซึ่งมีข้อมูลสะท้อนตนเองของผู้เรียน คนที่ 18 ที่กล่าวว่า “พวกเราก็พยายามนะครู เรารู้ว่าที่ครูมาสอนนะดี พวกเด็กๆ มันก็พูดคุยกันมากขึ้น ใ้ที่พูดไม่ค่อยได้ มันก็ฟังนะ แล้วมันก็พยายามปรับตัวกันทำงานตามที่แต่ละคนแต่ละกลุ่มต้องรับผิดชอบ ใครถนัดอะไรก็ใช้สิ่งที่ตัวเองมีมาบอกกัน มาสอนกัน ช่วยกันทำงานให้สำเร็จ คือ รวมๆก็ช่วยกันไปช่วยกันมางานก็เลยเสร็จเร็วอย่างที่ครูได้เห็นนี่ละ”

4. ทักษะด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

ผู้วิจัยสังเกตพฤติกรรมระหว่างการทำกิจกรรมบทบาทสมมติ พบว่า ผู้เรียนมีความรู้สึกผ่อนคลายในการทำกิจกรรม มีการวางแผน มีการฝึกซ้อมร่วมกันก่อนการแสดงเพื่อให้เพื่อนสมาชิก รับชม ผู้เรียนในแต่ละกลุ่มมีการแสดงความคิดเห็นในประเด็นข้อดี ข้อเสีย ของกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติร่วมกัน และรับฟังสิ่งที่เพื่อนสมาชิกแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการร่วมกิจกรรมโดยผู้เรียนสนับสนุนให้พูดจากันด้วยดีในการทำงานร่วมกัน หากมีปัญหาไม่เข้าใจในการทำงานร่วมกันควรปรับตัวและใช้เหตุผลในการพูดคุยกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีข้อมูลสะท้อนตนเองของผู้เรียน คนที่ 1 ที่กล่าวว่า “พอเห็นตัวอย่างที่เราแสดงละครกันแล้ว เราก็ต้องคิดปรับตัวเองให้อยู่ร่วมกับคนอื่นให้ได้นะ รู้มั้ยว่าคนที่ได้ยินได้ฟังเรื่องที่ไมดี ฟังแล้วก็ไม่มีใครชอบ อาจไม่ทำงานให้เลยก็ได้” รวมถึงสอดคล้องกับ ผู้เรียนคนที่ 4 กล่าวว่า “ถ้าเราปรับตัวได้ เราก็ทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างสบายใจ ในหมู่พวกเราถ้ามีใครที่ไม่เข้าใจกัน บางทีอาจเป็นเพราะภาษาที่ใช้ บางทีก็ต้องให้คนที่เขาเข้าใจภาษามาช่วยคุยกันด้วยนะ อาจทำให้เข้าใจกันดีขึ้น”

นอกจากนี้ผู้เรียนยังมีความถ้อยทีถ้อยอาศัยกันในการนำความคิดเห็นมาปรับใช้ในการแสดงความคิดเห็น และสมาชิกในกลุ่มจะคล้อยตามความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีอาวุโสกว่า ซึ่งมีข้อมูลสะท้อนตนเองของผู้เรียน คนที่ 18 “ที่นี้มีคนมีอายุเยอะกว่าเด็กๆ ก็คอยสอนคอยเตือนกัน เหมือนคนในครอบครัว ก็ช่วยกันปรับชวนกันไป” แต่ทั้งนี้ผู้เรียนที่อาวุโสกว่าก็ยอมรับความคิดเห็นของผู้เรียนที่อายุน้อยกว่า แสดงให้เห็นถึงการมีความเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ ผู้เรียน

คนที่ 20 กล่าวว่า “อย่างงานปรับหน้าดินนี่นะ เจ้าไผ่เคยทำนาตอนอยู่ที่เขมร เรื่องนี้เขาเก่ง เราก็คงให้เขาสอนและทุกคนในกลุ่มก็ทำเป็น และไม่น่าเชื่อที่ทุกคนจะได้เห็นดอกไม้ตรงบริเวณนี้”

5. ทักษะด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน

ในกิจกรรมที่จัดขึ้นนั้นเพื่อให้ผู้เรียนได้ทบทวน ตอกย้ำ ปรับปรุง มองหาสิ่งที่เป็นความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่มองข้ามไปและพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืนโดยตระหนักถึงผลดีที่เกิดขึ้นนั้นมีมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง

ผู้วิจัยสังเกตพฤติกรรมระหว่างการทำกิจกรรม พบว่า ผู้เรียนได้ทบทวนตนเองว่ามีความสุขกับการปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติ มีความก้าวหน้าตามแผนที่วางไว้ ความสัมพันธ์ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาตินั้นดีขึ้น มีการสังเกต ติดตามผลการการทำงานที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ และทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างมีความสุขเสมอ ซึ่งมีข้อมูลสะท้อนตนเองของผู้เรียนคนที่ 1 ที่กล่าวว่า “ได้ทบทวนตัวเอง เข้าใจตัวเองมากขึ้น จะคิดก่อนที่จะทำ จะได้ทำงานและอยู่อย่างมีความสุข” และสอดคล้องกับการสะท้อนคิดของผู้เรียนคนที่ 4 ที่กล่าวว่า “ได้คิด ได้เรียน ได้ทำอะไรด้วยกัน ทำให้เราเข้าใจกันมากขึ้น มีปัญหาอะไรเราก็มานพุดคุยกัน สบายใจ”

นอกจากนี้ผู้เรียนยังมีความคิดต่อไปจากการทบทวนการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ ซึ่งมีข้อมูลสะท้อนตนเองของผู้เรียนคนที่ 18 ที่กล่าวว่า “นี่เราก็อคิดกันต่อนะ ถ้าครูไม่มาแล้วเราคิดทำต่อไป ปลุกฝึกไว้กินกัน ออกกำลังกาย ทำให้เรามีอะไรมาพุดคุย มาทำด้วยกัน” รวมถึงสอดคล้องกับการสะท้อนคิดของผู้เรียนคนที่ 4 ที่กล่าวว่า “เราคิดร่วมกันถึงกิจกรรมเพื่อสุขภาพ แบบมาเดินออกกำลังกายก่อนทำงาน เราทำงานมีความสุขแล้วก็ต้องมีสุขภาพดีด้วยนะ”

สรุปได้ว่า ผู้เรียนมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงหลังเข้าโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยมีทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพิ่มขึ้นทุกด้าน ทั้งด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน ด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน ด้านการผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน ด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้วัดความรู้ ทัศนคติและทักษะการปฏิบัติงานในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพิ่มขึ้น

2.4 ผลการประเมินโปรแกรมการศึกษาอกระบบโรงเรียน

ผู้วิจัยจัดกิจกรรมสนทนากลุ่ม เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมประกอบไปด้วย ผู้วิจัย ผู้สอน เจ้าของกิจการ ตัวแทนผู้เรียน จำนวน 6 คน โดยคัดเลือกตัวแทนจากกลุ่มโครงการ 3 กลุ่ม ประกอบไปด้วยตัวแทนสัญชาติไทยจำนวน 3 คน ผู้เรียนสัญชาติกัมพูชา จำนวน 1 คน สัญชาติเมียนมาร์ จำนวน 1 คน และสัญชาติลาว จำนวน 1 คน ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและข้อควรปรับปรุงขององค์ประกอบของโปรแกรกดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์

เจ้าของกิจการ ตัวแทนผู้เรียน จำนวน 6 คน และ ผู้สอน เห็นว่าวัตถุประสงค์ของโปรแกรมการเรียนรู้ มีความเหมาะสม สามารถนำไปฝึกฝนทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในโรงงานได้จริง ดังข้อมูลในการอภิปรายกลุ่ม คือ

“เกิดผลเห็นเป็นรูปธรรมนะ มีผลที่สามารถวัดได้ คือผลงานจากโครงการทั้งสามชิ้น ถ้าไม่มีทักษะการทำงานร่วมกันและร่วมแรงร่วมใจกันจริงๆ คงไม่เกิดผลได้รวดเร็วเช่นนี้”

“มีความสอดคล้องกับที่เราใช้จริง”

“พวกเรารู้นะ เพราะทุกเข้าก่อนเรียน เราจะมีสภากาแฟ ครูก็จะบอกว่าเราจะเรียนอะไรกันมานั่งทบทวนว่าเราทำอะไรบ้างตอนที่ไมเจอครู”

“เหมาะสมนะ เพราะแต่ละครั้งเราจะรู้เลยว่า ครั้งนี้ ให้เราเปิดใจ เราจะทำอย่างไร ให้เรามีเป้าหมายและวางแผนงานเราได้ฝึกคิดได้ทำอะไร เราจำได้”

“เป็นการเรียนรู้ที่นำไปสู่การปฏิบัติและนำไปใช้ได้จริง”

2. ผู้เรียน

ตัวแทนผู้เรียน จำนวน 6 คน และ ผู้สอน มีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติผู้เรียนในการเข้าร่วมโปรแกรมการเรียนรู้โดยมีความเหมาะสม ในประเด็นความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ มีความสามารถในการฟัง พูดภาษาไทยได้ การคลงกันของแรงงานที่มีวัยที่แตกต่างกันคนที่มีอายุมากกว่าคอยดูแลกันเหมือนคนในครอบครัว มีจำนวนผู้เรียนเหมาะสมในการทำกิจกรรมร่วมกัน รวมถึงประเด็นการฝึกอบรมตามระยะเวลาที่กำหนดได้ดังข้อมูลในการสนทนากลุ่ม คือ

“พวกเราส่วนใหญ่พักในโรงงานอยู่แล้ว และเจ้าของโรงงานก็สนับสนุนให้เราเรียน จะมีบ้างก็แค่พวกเราบางคนพูดภาษาไทยได้แต่ไม่คล่อง แต่เราก็ช่วยกันให้เรียนไปด้วยกันได้”

“เรามีความแตกต่างกันบ้าง เช่นภาษา อายุที่ต่างกัน แต่เราก็ช่วยกันเพราะเราอยู่ด้วยกันในโรงงาน”

“ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม มีความตั้งใจในการเข้าร่วมกิจกรรม”

“เราไม่เคยมารวมตัวกันแล้วเรียนอะไรแบบนี้ พวกเราจึงมีความตั้งใจเรียนกันมาก”

“ทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงนะ เห็นพวกเขามีการรวมกลุ่มกัน มีการพบปะพูดคุย ทำกิจกรรมด้วยกัน ผลงานก็สำเร็จเป็นรูปธรรม เห็นถึงความรับผิดชอบของทุกคนที่มีร่วมกันในการอบรมครั้งนี้”

“ที่นี่มีคนมีอายุเยอะกว่าเด็ก ๆ ก็คอยสอนคอยเตือนกัน เหมือนคนในครอบครัว”

3. ผู้สอน

เจ้าของกิจการ ตัวแทนผู้เรียน จำนวน 6 คน มีความคิดเห็นว่า คุณสมบัติผู้สอนตามโปรแกรมการเรียนรู้ มีความเหมาะสม เป็นผู้มีความรู้ สามารถถ่ายทอดความรู้ให้เข้าใจง่าย รวมถึงผู้สอนคอยสนับสนุนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับผู้เรียนในแต่ละครั้งที่ร่วมกิจกรรม และคอยกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ดังข้อมูลในการสนทนากลุ่ม คือ

“ไม่คิดว่าครูจะสอนให้เราทำได้ ตอนแรกๆที่พวกครูเข้ามา ก็คิดว่าจะมาถามข้อมูลเฉยๆ พอครูเริ่มมาสอน ครูสอนให้เราเข้าใจง่ายๆ เราเรียนผ่านการเล่นเกม การพูดคุยกัน ครูให้กำลังใจพวกเราเสมอว่าเราเรียนได้ เราทำได้ ทำให้พวกเราอยากเรียนและรอให้ถึงวันเสาร์เร็วๆ จริงๆพวกเราก็ไม่คิดว่าพวกเราจะทำกันได้ ไม่คิดว่าผลงานจะสำเร็จได้ดีขนาดนี้”

“พวกเรารอทุกวันเสาร์นะ รอเรียนกับครู คิดว่าครูเป็นกันเอง พวกเราถามครูได้ตลอดเวลาครูคอยช่วยเหลือ ดังนั้นพอครูบอกให้เราทำอะไรเราก็ช่วยกันทำระหว่างอาทิตย์ เพื่อทำการบ้านส่งครูนะ”

“ตอนแรกๆ ครูมาก็เป็นทางการมาก เราก็ไม่กล้าถาม แต่พอเรามีกิจกรรมและครูก็ไม่ดุ ครูมีความเป็นกันเอง พวกเราเรียนรู้ไปพร้อมกัน เราก็ผ่อนคลายและก็อยากเรียนกันนะ เราจะตอบผิดหรือถูกก็ไม่เป็นไร เหมือนเพื่อนคอยสอนกัน ทำให้เรากล้าพูดคุยกันมากขึ้น”

“ผู้สอนมีความเข้าใจ สภาพผู้เรียน เป็นกันเอง ติดตามผลงานตลอดเวลา ทำงานร่วมกันแล้วสบายใจ ขอบคุณที่มาให้ความรู้และนำกิจกรรมที่ดีมาให้พวกเรา”

“คิดว่าเหมาะสมแล้วนะ เราได้เขียนได้กลับมาเรียนอีกครั้ง ครูก็เข้าใจพวกเรา สอนเรื่องที่พวกเราไม่คิดว่าจะทำได้แต่พวกเราทำได้”

4. กิจกรรม

เจ้าของกิจการ ตัวแทนผู้เรียน จำนวน 6 คน และผู้สอน มีความเห็นว่า กิจกรรมการเรียนรู้ที่นำมาใช้นั้น ผู้เรียนได้ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสม ด้วยการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ การระดมสมอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนทนา การอภิปราย การทำโครงการ การนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติใช้จริงดังข้อมูลในการสนทนากลุ่ม คือ

“กิจกรรมที่ทำร่วมกัน แม้ในขณะที่เราเล่นเกม เราก็ต้องช่วยกันคิด ช่วยกันทำนะ เรียนแบบนี้สนุกดี ไม่น่าเบื่อ พอถึงเวลาที่ต้องทำโครงการร่วมกันในแต่ละกลุ่ม งานก็เสร็จเร็วมาก ทำแล้วก็มีความสุขด้วยเพราะเราช่วยกันคิดช่วยกันทำมาทุกคน”

“เราได้มาเจอกันในห้องเรียน พอครูสั่งงานไว้ พวกเราก็มานพุดคุยกันก่อนนะ มาช่วยกันคิดช่วยกันทำ พอในกลุ่มเราสรุปกันได้ รู้หน้าที่ของตัวเองว่าต้องทำอะไร ใครทำอะไรได้ก็ทำแล้วก็มาช่วยกันทำงานสำเร็จ”

“พวกเราเปิดใจใส่กันนะ เรากลับมาพุดคุยแสดงความคิดเห็น อย่างในกิจกรรมสภากาแฟ ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ชวนกันพุดคุย ผลัดกันพุดผลัดกันฟัง ทำให้เกิดความร่วมมือกันทำ มันก็ดีขึ้นนะ”

“เรามีอะไรก็มาคุยกัน ทำอะไรได้ไม่ได้ก็นำมาคุยกัน อย่างตอนที่เรียนเรื่องการวางแผน คนไหนเขียนไม่ได้ก็ช่วยทำอย่างอื่น วาดรูป ตัดกระดาษ ระบายสี ช่วยกันทำให้ดีที่สุด ก็มีชิ้นงานได้ออกมารายงานครบทุกกลุ่ม”

“ตอนแรกๆคิดว่า ครูแค่เข้ามาถามข้อมูลจากพวกเรา ไม่ได้คิดว่าจะทำอะไรกันได้อะไรกันได้อะไรขนาดนี้ ตอนแรกๆฉันยังพุดกันเลยว่า มันจะทำได้หรือ พวกเราไม่เคยทำ พอมาช่วยกันคิดช่วยกันทำ ก็ไม่คิดนะว่าจะมาไกลกันได้ขนาดนี้”

“เราทำกันจริง ลงมือปฏิบัติช่วยกันทำงานกลุ่ม งานหลักของโรงเรียนก็ไม่เสีย ทำได้ครบทุกอย่าง ทุกคนก็มีความสุขด้วย”

5. เนื้อหา

เจ้าของกิจการ ตัวแทนผู้เรียน จำนวน 6 คน และผู้สอน มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ เนื้อหาในโปรแกรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและนำไปปฏิบัติใช้ได้จริงดังข้อมูลในการสนทนากลุ่ม คือ

“สิ่งที่นำมาสอนเป็นประโยชน์กับพวกเรา เราก็นำมาใช้ในชีวิตประจำวัน ทั้งเรื่องงานและเรื่องนอกเวลา งานทำได้เลยถ้าเราเปิดใจพูดคุยกันกับเพื่อนที่ทำงาน เราคิดบวกต่อกัน มันก็ส่งผลให้เราทำงานอยู่ร่วมกับคนอื่นได้ดีและทำให้มีความสุขนะ”

“เป็นสิ่งที่มีความประโยชน์ไม่ใช่แต่ตัวเองนะ กลับไปบ้านคนที่บ้านก็ถามว่าวันนี้เรียนอะไร ก็เล่าและอธิบายให้เค้าฟัง ก็ได้รู้เหมือนกัน เค้าก็ว่าดีนะเอาไปใช้ได้จริง เช่น มีอะไรก็ให้เปิดใจพูดคุยกันก็จะทำให้คิดดีต่อกัน ทำอะไรจะได้เชื่อใจกันไม่ต้องห่วงกังวล พอที่บ้านดีก็ออกมาทำงานได้สบายใจ”

“ตอนแรกๆ คิดว่า มันจะน่าเบื่อ พอเรียนแล้วมีให้ทำอะไรด้วย ได้มีเป้าหมายและทำตามแผนที่วางไว้ ใครทำอะไรได้ก็มาช่วยกันทำให้สิ่งที่คิดฝันกันไว้เสร็จเร็วจนในที่สุดเห็นผลสิ่งที่ทำสำเร็จนี่ดีนะ”

6. แหล่งความรู้และสื่อการสอน

เจ้าของกิจการ ตัวแทนผู้เรียน จำนวน 6 คน และผู้สอน มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ เห็นว่าเหมาะสมในประเด็นสถานที่ในการเรียนรู้ สื่อการสอนและเอกสารการเรียนรู้ รวมถึงการประสานงานในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ ดังข้อมูลในการสนทนากลุ่ม คือ

“มีพื้นที่เพียงพอในการทำกิจกรรมร่วมกันตามโปรแกรมการเรียนรู้ มีการช่วยสอนกันเองในเรื่องที่เราไม่รู้ทำให้ได้รู้มากขึ้นและนำไปใช้ได้”

“ตอนเล่นเกมสปีทิส มีภาพสัตว์ และ คำศัพท์ตามนิสัยของสัตว์แต่ละชนิด ทำให้เราจดจำนิสัยได้ง่ายขึ้นและเหมือนเราได้เล่นเกมไปด้วย”

“ชอบตอนเล่นเกมหินข้ามฟาก ที่ใช้พรมมาวางเป็นทางของหินที่อยู่บนแม่น้ำให้แต่ละกลุ่มวางแผนหาทางข้ามฝั่งแม่น้ำไปให้ได้ มันต้องช่วยกันคิดและเหมือนช่วยกันให้ข้ามแม่น้ำให้ได้ก่อนอีกกลุ่มนะ ดูเหมือนง่ายแต่พอเล่นเองแล้วยากนะกว่าจะเหยียบหินผ่านไปได้”

“เราได้สนุกมีเพลง ได้ดูหนัง มีสภากาแฟที่เราได้ทานขนมและของดื่มด้วยกัน มีกิจกรรมได้ทำอาหารร่วมกัน จัดแสดงผลงานที่ทำ มีของรางวัลเวลาเล่นเกมชนะ ทำให้เราสนุกกันนะ”

“เราได้พูดคุยกันตลอดเวลา ทำให้มีการเตรียมพร้อมในการจัดกิจกรรมทุกครั้ง”

7. ระยะเวลา

เจ้าของกิจการ ตัวแทนผู้เรียน จำนวน 6 คน และผู้สอน มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ เห็นว่าเหมาะสมในประเด็นระยะเวลาในการเรียนรู้ ดังข้อมูลในสนทนากลุ่ม คือ

“มีกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนที่ครูมาสอนทุกวันเสาร์ และกิจกรรมที่ต้องฝึกปฏิบัติกลุ่มย่อยด้วยตนเอง ในแต่ละวันภายในสัปดาห์ ทำให้เกิดความต่อเนื่อง และเห็นผลของการฝึกอบรม”

“คิดว่า ระยะเวลาที่ใช้สำหรับกิจกรรมเหมาะสมแล้ว”

8. การประเมินผล

การประเมินโปรแกรมการเรียนรู้เจ้าของกิจการ ตัวแทนผู้เรียน จำนวน 6 คน ผู้สอน มีความคิดเห็นในประเด็นการประเมินความรู้ ทักษะและทัศนคติในการเรียนรู้ และการประเมินโปรแกรมดังข้อมูลในการสนทนากลุ่ม คือ

การประเมินความรู้ ทักษะและทัศนคติในการเรียนรู้ ตัวแทนผู้เรียน แสดงความคิดเห็นว่าการทดสอบก่อนการเรียนรู้ มีความคิดเห็นว่าข้อสอบยาก แต่เมื่อทดสอบหลังการเรียนรู้ มีความคุ้นชินกับประโยคและข้อมูลที่ได้เรียนรู้ มีความคิดเห็นว่า ข้อสอบยากสำหรับคนที่ไม่เข้าใจภาษาไทย

การประเมินโปรแกรมการเรียนรู้ เจ้าของกิจการ ตัวแทนผู้เรียน จำนวน 6 คน ผู้สอน มีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมดี ดังข้อมูลในการอภิปรายกลุ่ม คือ

“ข้อสอบตอนทำครั้งแรก ปวดหัวเลยนะ มันเยอะ กว่าจะทำเสร็จมันเลย แต่พอมาทำครั้งที่สองที่เรียนจบแล้ว ก็ดีขึ้นนะ ไม่แน่ใจว่าเป็นเพราะเคยอ่านมาแล้ว หรือพอเรียนแล้วเข้าใจมากขึ้นนะ ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจ หรือมีคนแปลภาษาให้เข้าใจ”

“เกิดการเปลี่ยนแปลงในพวกเรานะ มีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกัน”

“มีอะไรเราก็หันหน้ามาพูดคุยกัน ไม่มีต่างคนต่างอยู่แล้วนะ”

“อยากให้ทำต่อไปเรื่อยๆ เจอกันเดือนละครั้งก็ได้”

“มีความเหมาะสม ทำให้เราได้นำไปปฏิบัติได้จริง”

สรุปภาพรวมของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

เจ้าของกิจการ ตัวแทนผู้เรียน จำนวน 6 คน และ ผู้สอน เห็นว่าภาพของโปรแกรมการเรียนรู้ มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้จริง ดั่งข้อมูลในการอภิปรายกลุ่ม คือ

“จริงๆพวกเราก็ไม่คิดว่าพวกเราจะทำกันได้ ไม่คิดว่าผลงานจะสำเร็จได้ดีขนาดนี้ ”

“เกิดผลเห็นเป็นรูปธรรมนะ มีผลที่สามารถวัดได้ คือผลงานจากโครงการทั้งสามชิ้น ถ้าไม่มีทักษะการทำงานร่วมกันและร่วมแรงร่วมใจกันจริงๆ คงไม่เกิดผลได้รวดเร็วแบบนี้”

“มีความสอดคล้องกับที่เราใช้จริง”

“เหมาะสมนะ เพราะแต่ละครั้งเราจะรู้เลยว่าในแต่ละครั้งเราจะได้อะไร รู้แล้วได้อะไร รู้แล้วทำอะไรได้ คือเรียนแล้วใช้ได้จริง”

“เป็นการเรียนรู้ที่นำไปสู่การปฏิบัติและนำไปใช้ได้จริง”

ผลจากการสนทนากลุ่ม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมเห็นว่าโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์และสรุปผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 25 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มทดลองในความเหมาะสมขององค์ประกอบของโปรแกรม

ประเด็น	เหมาะสม	ควรปรับปรุง
1. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	สามารถนำไปฝึกฝนทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในโรงงานได้	-
2. ผู้เรียน	1. ผู้เรียนมีความสามารถในการฟัง พูด ภาษาไทยได้ 2. ผู้เรียนมีวัยที่แตกต่างกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน ดูแลซึ่งกันและกันเหมือนสมาชิกในครอบครัว 3. จำนวนผู้เรียนมีความเหมาะสมในการทำกิจกรรมร่วมกัน	-

ตารางที่ 25 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มทดลองในความเหมาะสมขององค์ประกอบของโปรแกรม (ต่อ)

ประเด็น	เหมาะสม	ควรปรับปรุง
3. ผู้สอน	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ในเนื้อหาที่สอน สามารถถ่ายทอดความรู้ให้เข้าใจง่าย 2. มีวิธีการสอนที่หลากหลาย และเข้าใจง่าย 3. สนับสนุนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ 4. คอยกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ 5. สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย มีความเป็นเพื่อนในการเรียนรู้ 6. ประสานงานและติดตามผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 	-
4. กิจกรรมการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย 2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ 3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสนำศักยภาพที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน 	-
5. เนื้อหา	<ol style="list-style-type: none"> 1. เนื้อหาการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน 2. เนื้อหาการเรียนรู้นำไปปฏิบัติใช้ได้จริงทั้งในเรื่องการทำงานและชีวิตประจำวัน 	-

ตารางที่ 25 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มทดลองในความเหมาะสมขององค์ประกอบของโปรแกรม (ต่อ)

ประเด็น	เหมาะสม	ควรปรับปรุง
6.แหล่งความรู้และสื่อการสอน 6.1 แหล่งความรู้	สื่อบุคคลที่มีความรู้เฉพาะทางทำให้ส่งเสริมการทำกิจกรรมการเรียนรู้	-
6.2 สื่อการสอน	1.มีความหลากหลาย 2.ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 3.ช่วยกระตุ้นและเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ของผู้เรียน	-
7.ระยะเวลา	เหมาะสมในการเรียนรู้	-
8. การประเมินผล	แบบทดสอบยากสำหรับคนที่ไม่เข้าใจภาษาไทย	1.ควรใช้เวลาในการทำความเข้าใจแบบประเมิน 2.มีล่ามแปลภาษาเพื่อให้เข้าใจแบบประเมิน

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัย เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ่น อาร์ โควีและแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้

ผู้วิจัยศึกษาปัจจัย เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และ แนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ่น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้โดยผู้วิจัยศึกษาความคิดเห็นจากการสนทนากลุ่ม เจ้าของกิจการ ผู้สอน และตัวแทนผู้เรียน จำนวน 6 คนในกลุ่มทดลอง เกี่ยวกับปัจจัย เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไปใช้ดังต่อไปนี้

3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องของการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. การสนับสนุนส่งเสริมจากเจ้าของกิจการ

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า ในการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้เกิดขึ้นได้ เจ้าของกิจการถือเป็นปัจจัยสนับสนุนด้านความพร้อม ความยืดหยุ่น และความประสงค์ในการเข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญในครั้งนี้อย่างยิ่ง รวมทั้งให้ความสำคัญแก่พนักงานโดยเจ้าของกิจการมีทัศนคติ คือ พนักงานเปรียบเหมือนคนในครอบครัว จึงสนับสนุนให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ เช่น การอำนวยความสะดวกเรื่องความเข้าใจภาษาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากผู้เรียนต่างสัญชาติไม่สามารถอ่านภาษาไทยได้ทุกคน ในช่วงการเข้าร่วมกิจกรรมของสถานประกอบการตามการจัดโปรแกรม ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากเจ้าของกิจการ ให้ผู้ที่สามารถสื่อสารภาษาแรงงานต่างสัญชาติขององค์กรเป็นล่ามในการอธิบายความหมายให้ผู้เรียนได้เข้าใจกิจกรรมในการเรียนรู้ร่วมกันตลอดระยะเวลาการอบรมตามโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังนั้นเจ้าของกิจการ จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมต่อการจัดโปรแกรม

2. ผู้สอน

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้สอนเป็นผู้มีความเข้าใจในพื้นฐานของเนื้อหาและกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดำเนินบทบาทการสอนในฐานะผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ด้านเนื้อหาและด้านปฏิสัมพันธ์กลุ่ม การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในผู้เรียน และเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ ในกลุ่มของผู้เรียน โดยเน้นการตั้งคำถามเพื่อพาผู้เรียนให้ทำความเข้าใจถึงเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยคำถามสั้น ๆ และเว้นระยะเวลาให้ผู้เรียนมีเวลาตอบ เพื่อให้ผลการเรียนรู้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ รวมถึงทำหน้าที่ชี้แจงทำความเข้าใจถึงกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ตลอดโปรแกรมการเรียนรู้ ดังนั้นผู้สอน จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมต่อการจัดโปรแกรม

3. ผู้เรียน

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้เรียนมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ด้านระดับความรู้ พบว่าผู้เรียนนั้น มีระดับการศึกษาตั้งแต่ประถมศึกษาตอนต้นขึ้นไปและหากมีประสบการณ์ชีวิตในด้านต่าง ๆ มาจะดีมาก เช่น เคยทำไร่ทำนา เคยทำงานช่าง ทำอาหารเป็น เพื่อนำประสบการณ์เหล่านี้มาใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน

2. ด้านความเข้าใจภาษาไทย พบว่ากลุ่มผู้เรียนมีทักษะการฟังภาษาไทยได้เข้าใจ และสื่อสารพอเข้าใจได้

3. มีการช่วยเหลือกันด้านภาษาไทยในการเรียนรู้ขณะการเรียนรู้

ดังนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์แล้วพบว่า ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ โดยเนื้อหาที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้รับบริการกลุ่มนี้นั้น เป็นเนื้อหาที่มุ่งเน้นการปฏิบัติที่สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน และเน้นการทำโครงการ มีการอธิบายเนื้อหาที่ไม่มาก ไม่ซับซ้อน แต่เน้นการตั้งคำถามเพื่อพาผู้เรียนให้ทำความเข้าใจถึงเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยคำถามสั้น ๆ และเว้นเวลาให้ผู้เรียนมีเวลาตอบ จึงจะทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การลงมือปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า กิจกรรมการลงมือปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง หลังจากที่ได้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการร่วมกันในประเด็นต่าง ๆ ได้รับฟังเนื้อหาความรู้แล้วมีการระดมสมอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอภิปรายแล้ว ผู้เรียนได้นำความคิดเห็นต่าง ๆ ไปปฏิบัติงานจริงเพื่อด้วยการทำโครงการร่วมกัน เพื่อฝึกฝนให้เกิดทักษะในการทำงานร่วมกันและการทำอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งที่ได้ร่วมกันที่เป็นพฤติกรรมที่คาดหวังและเกิดความยั่งยืนถึงการทำงานร่วมกันต่อไป ดังนั้น กิจกรรมการเรียนรู้ที่ได้ลงมือปฏิบัติจริง ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมต่อการจัดโปรแกรม

5. สภาพแวดล้อม

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า สถานที่จัดกิจกรรม สามารถปรับใช้ในการจัดทำกิจกรรมได้หลากหลายรูปแบบ เช่น กิจกรรมการสนทนากลุ่ม กิจกรรมที่ต้องใช้พื้นที่ในการเล่นเกมส์ รวมถึงมีพื้นที่ให้ผู้เรียนพบกลุ่มย่อยเพื่อทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสัปดาห์ ดังนั้น สภาพแวดล้อมถือเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมต่อการจัดโปรแกรม

3.2 เจ็อนไขที่เก็วข้องของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้

จากการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ข้อตกลงที่ต้องปฏิบัติตามซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสามารถส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนสรุปได้ดังนี้

1. ผู้สอน

ผู้สอนควรเป็นผู้ประสานงานในการเรียนรู้ เป็นเพื่อนที่สามารถให้คำปรึกษารวมถึงประสานงานในการช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งทำให้เกิดบรรยากาศที่ผ่อนคลายในการเรียนรู้ นอกจากนี้ควรต้องเข้าใจพื้นฐานของผู้เรียน ภูมิหลังที่แตกต่างกันในแต่ละชาติและการสอนภาษาที่เข้าใจง่าย รวมถึงควรต้องมีความรู้และมีความเข้าใจในการจัดกิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันแนวคิดการพัฒนาอุปนิสัย 7 ประการของ สตีเฟน อาร์ โควี และแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม ซึ่งสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจได้ง่าย

2. ระยะเวลาเรียนรู้

ควรมีระยะเวลาในการปฏิบัติกลุ่มย่อยร่วมกัน เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้มีกิจกรรมร่วมกันนอกห้องเรียน ช่วยให้เห็นว่าชีวิตมีด้านอื่น ๆ อีก นอกเหนือจากการทำงาน การทำกิจวัตรประจำวัน การมีเพื่อนที่อยู่รอบตัวแล้วเราก็ช่วยเหลือกันได้ แบ่งปันกันได้ คอยมองว่าใครชอบอะไร ใครไม่ชอบอะไร การเข้าใจนิสัยของเพื่อน ๆ ทำให้เราเข้าใจตัวเองด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้มาทบทวนและสะท้อนคิดร่วมกัน ให้รับรู้ถึงความก้าวหน้าของตนเองในการเข้าใจเนื้อหาการเรียนรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงทัศนคติที่ดีที่มีต่อตนเองและต่อเพื่อนร่วมงานแล้วช่วยกันมองอนาคตข้างหน้าถึงการมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันได้อย่างดีต่อไป

3. การเรียงลำดับของเนื้อหา

การจัดลำดับของเนื้อหา มีพื้นฐานจากแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี ซึ่งเป็นเนื้อหาที่เชื่อมโยงกันจากแนวคิด อุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี และบูรณาการให้เหมาะสมกับการนำไปใช้จริง ซึ่งพัฒนาได้เป็นองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้กิจกรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นให้เกิดขึ้นเรียงลำดับจาก 1. การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน 2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน 3. การผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติ

เชิงบวกต่อกัน 4. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และ 5. การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน ดังนั้นการเรียงลำดับของเนื้อหาควรเรียงลำดับตามองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นที่ผู้วิจัยได้พัฒนาไว้ เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน

4. ภาษา

ผู้เรียนที่เข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในครั้งนี้ มีผู้เรียนต่างสัญชาติที่ประกอบไปด้วย สัญชาติ ไทย กัมพูชา ลาว และเมียนมาร์ รวม 20 คน ดังนั้นความเข้าใจภาษาไทย ผู้เรียนส่วนหนึ่งฟังภาษาไทยเข้าใจได้ดีทั้งหมด บางส่วนเข้าใจได้เล็กน้อย ด้านการพูดนั้น มีผู้เรียนสัญชาติกัมพูชาบางส่วนพูดภาษาไทยได้น้อยมากดังนั้นความสามารถในการอ่านและเขียนภาษาไทย มีเพียงผู้เรียนคนไทยที่สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้ ส่วนผู้เรียนสัญชาติอื่น ไม่สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้ ดังนั้นกิจกรรมการเรียนการสอนควรมุ่งเน้นการปฏิบัติที่สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน และเน้นการทำโครงการ มีการอธิบายเนื้อหาที่ไม่มาก ไม่ซับซ้อน แต่เน้นตั้งคำถามเพื่อพาผู้เรียนให้ทำความเข้าใจถึงเป้าหมายการเรียนรู้รวมถึงควรให้เวลาผู้เรียนทำความเข้าใจเนื้อหาการเรียนรู้และใช้เวลาในการตอบหรือสนทนาเรื่องราวในการเรียนรู้ จึงจะทำให้เกิดการสนับสนุนผู้เรียนสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ่น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงาน ร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ่น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 2) พัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สติเฟ่น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงาน ร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และ 3) ศึกษาปัจจัย เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการ นำโปรแกรมการศึกษานอกระบบตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและ แนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ่น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมไปใช้ โดยการดำเนินการวิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทาง วัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ่น อาร์ โควี เพื่อตรวจสอบหรือยืนยัน ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเบื้องต้นในการพัฒนาเป็นสมมติฐานทางแนวคิดทักษะการทำงาน ร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมทั้งนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้กำหนดเป็นเนื้อหา ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงาน ร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทาง วัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สติเฟ่น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงาน ร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาโปรแกรมตามแนวคิด ของ Boyle (1981) ดังขั้นตอน ต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดกลุ่มผู้เรียน

กลุ่มผู้เรียน เป็นแรงงานต่างสัญชาติประกอบไปด้วย สัญชาติ ไทย กัมพูชา ลาว และ

เมียนมาร์ จำนวน 20 คน เข้าร่วมกิจกรรมตามโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ขั้นที่ 2 ระบุเนื้อหาวิชา

การกำหนดเนื้อหาที่นำมาใช้ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้น ได้จากการวิเคราะห์เชิงยืนยันสาระร่วมกันของแนวคิดที่เกิดจากแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควีซึ่งเป็นเนื้อหาที่ใช้เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมซึ่งเป็นผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ที่ 1 ซึ่งเนื้อหาการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 หัวข้อ ดังนี้คือ

1. การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน หมายถึง การยอมรับข้อมูลที่หลากหลายจากการศึกษาด้วยการฟัง การสังเกต การวิเคราะห์ การปฏิบัติในเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม
2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่จะเรียนรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและดำเนินการเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมาย อย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการต่างๆเพื่อให้เกิดความเข้าใจและทำงานร่วมกันได้
3. การผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน หมายถึง การร่วมมือกันทำงานเพื่อสร้างประโยชน์และเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ทำร่วมกันจะเกิดผลดีที่เป็นประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว
4. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การเข้าใจความแตกต่างไม่คัดค้าน และยอมทำตามด้วยความเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อการทำงานร่วมกันได้
5. การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน หมายถึง การทบทวน ตอกย้ำ ปรับปรุง มองหาสิ่งที่เป็นความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่มองข้ามไปและพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืนโดยตระหนักถึงผลดีที่เกิดขึ้นนั้นมีมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง

ขั้นที่ 3 การกำหนดการเรียนการสอน

3.1 การพัฒนาเนื้อหา

ผู้วิจัยนำผลข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 คือ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควี มาใช้เป็นเนื้อหาในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในครั้งนี้

3.2 การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ประกอบด้วย 1. วัตถุประสงค์ 2. ผู้เรียน 3. ผู้สอน 4. กิจกรรมการเรียนรู้ 5. เนื้อหาสาระ 6. ระยะเวลาในการเรียนรู้ 7. แหล่งเรียนรู้และสื่อการสอน 8. สภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษา รวมถึง 9. การวัดและประเมินผล

3.3 การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย

1. แบบวัดความรู้ในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. แบบประเมินทักษะในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
3. แบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
4. แบบสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3.4 ประชาสัมพันธ์โปรแกรม

ผู้วิจัยได้ประสานกับทางเจ้าของกิจการในการจัดทำเอกสาร เพื่อส่งให้กับผู้เรียนและหัวหน้างานของผู้เรียน เพื่อแจ้งรายละเอียดของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ้น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงกิจกรรมการเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ติดตามผลประชาสัมพันธ์ดังกล่าว ด้วยการประสานกับทางเจ้าของกิจการในการเข้าไปแนะนำตนเองกับพนักงานพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และทำความเข้าใจถึงการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2559 รวมถึงทำการนัดหมายถึงวันเวลา สถานที่ในการเรียนรู้ การเตรียมตัวของผู้เรียน

3.5 จัดตั้งทีมงานผู้รับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรม ผู้วิจัยสร้างทีมในการดำเนินการที่ประกอบด้วย

1. ผู้วิจัย ทำหน้าที่ชี้แจงทำความเข้าใจถึงกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ตลอดโปรแกรมการเรียนรู้ และเป็นผู้ให้ความรู้ร่วมกับวิทยากร 1 ท่าน
2. วิทยากร ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านเนื้อหาและด้านปฏิสัมพันธ์กลุ่ม ผู้วิจัยและวิทยากรช่วยกันดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ให้กับผู้เรียน รวมถึงการเป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ศักยภาพในการเรียนรู้อย่างเต็มที่จากการเก็บข้อมูลที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนรู้ในแต่ละครั้งและนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ในการเรียนครั้งต่อไป
3. เจ้าของกิจการ ทำหน้าที่ประสานการดูแลด้านสถานที่และอำนวยความสะดวกขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย วิทยากร และเจ้าของกิจการได้กำหนดหน้าที่รับผิดชอบและการทำงานร่วมกัน พร้อมทั้งวิธีการสื่อสารที่สะดวกแม่นยำเพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างราบรื่นตามเป้าหมาย

ขั้นที่ 4 การนำแผนการเรียนรู้ไปใช้

4.1 การออกแบบการทดลอง

ผู้วิจัยการออกแบบการทดลอง โดยใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียว มีการวัดก่อนและหลังการทดลอง

4.2 เตรียมการประชุมชี้แจงผู้ที่เข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยผู้วิจัยจัดการประชุมเพื่อดำเนินการดังกล่าว เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2560 ณ บริษัทผลิตสินค้าเซรามิค มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ

4.3 วัดผลการเรียนรู้ด้วยแบบวัดความรู้ แบบประเมินทักษะและทัศนคติของผู้เรียนก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2560

4.4 ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยกำหนดให้มีการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน สัปดาห์ละ 1 ครั้งตามตารางการเรียนรู้ รวม 85

ชั่วโมง นอกจากนี้ผู้เรียนมีการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ รวม 40 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 125 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยได้พัฒนากิจกรรมที่มีเนื้อหาเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งทั้งกิจกรรมในห้องเรียนและโดยเฉพาะกิจกรรมพบกลุ่มย่อยนั้นทำให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมต่อเนื่องกับเพื่อนสมาชิก เช่น การฝึกปฏิบัติการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสัปดาห์ การออกกำลังกายร่วมกัน หรือสิ่งที่ประทับใจหรือสิ่งที่จดจำได้เกี่ยวกับเพื่อนสมาชิก เป็นต้น โดยการเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ระหว่างวันที่ 14 มกราคม - 11 มีนาคม 2560

4.5 การฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อยของผู้เรียนตามแผนการเรียนรู้โปรแกรม การศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ขั้นที่ 5 การประเมินผลโปรแกรม

การประเมินผลก่อนและหลังการทดลอง ผู้วิจัยประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย เครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาไว้ ดังนี้

1. แบบวัดความรู้ในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. แบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
3. แบบประเมินทักษะในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
4. แบบสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาปัจจัย เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และ แนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ้น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้

เป็นการศึกษาความคิดเห็นโดยการสนทนากลุ่ม ผู้สอน เจ้าของกิจการและผู้แทนผู้เรียนเกี่ยวกับปัจจัย เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไปใช้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้ใช้ได้ดียิ่งขึ้น

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และ แนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ้น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควี

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 25 ตัวบ่งชี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในแต่ละองค์ประกอบสามารถเป็นตัวแทนที่แท้จริง และส่งผลต่อทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เนื่องด้วยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นจนสามารถสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การทำงานร่วมกันกับผู้อื่น พร้อมทั้งนำไปให้กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตรวจสอบยืนยันข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) พบว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ได้

สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในแต่ละด้าน (5 ด้าน) และองค์ประกอบตัวบ่งชี้ทุกตัว (25 ตัวบ่งชี้) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางถึงสูง โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.387 ถึง 0.975 แสดงว่า องค์ประกอบด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน (OPEN) องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน (PLAN) องค์ประกอบด้านการประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน (COPO) องค์ประกอบด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (ADAP) องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน (SUDE) และองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นใน

องค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (CWSME) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันมิได้แยกกันอย่าง เป็นอิสระ กล่าวคือ ผลลัพธ์การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะ เกิดขึ้นได้ ก็ต้องมีการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน การกำหนด เป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน การประสานประโยชน์ ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติซึ่งบวกต่อกัน การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่าง สร้างสรรค์ และการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่การเกิดทักษะ การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของแรงงานต่างสัญชาติที่สูงขึ้น

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทาง วัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สตีเฟ่น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงาน ร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2.1 โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นใน องค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่พัฒนาขึ้น

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นใน องค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นของแรงงานต่างสัญชาติใน องค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2. ผู้เรียน

ผู้เรียน คือ แรงงานต่างสัญชาติที่ทำงานร่วมกันในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่มีความหลากหลายของเชื้อชาติมีการจ้างงานแรงงานต่างสัญชาติที่หลากหลาย

3. ผู้สอน

ผู้สอนมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1) เป็นผู้มีความบุคลิกภาพและบทบาทในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในผู้เรียนและ เรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน

2) เป็นผู้มีความเข้าใจต่อกระบวนการกลุ่มและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียน อีกทั้งสามารถส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่างๆในกลุ่มของผู้เรียนเพื่อให้ผลการเรียนรู้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้

3) เป็นผู้มีความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้เรียน

4) เป็นผู้มีความเข้าใจแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้นอาร์โควี

5) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์หรือมีความเข้าใจด้านการพัฒนาองค์กรธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม

4. กิจกรรมการเรียนรู้

กิจกรรมการเรียนรู้เน้นกิจกรรมกลุ่มและการปฏิบัติงานร่วมกันที่ประกอบด้วย กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเช่น การสนทนายามเช้า การวางแผนร่วมกัน การประเมินผลงานร่วมกัน กิจกรรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติเช่นโครงงาน กิจกรรมการเล่นเกมส์ กิจกรรมดูหนัง นอกจากนี้กิจกรรมการเรียนรู้เป็นการดำเนินกิจกรรมที่เน้นกระบวนการกลุ่มย่อยตามบริบทและการออกแบบกิจกรรมโดย สมาชิกมีการแบ่งหน้าที่ตามทีกลุ่มช่วยกันกำหนดขึ้นร่วมกัน มีการฝึกฝนประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเองและการบันทึกประสบการณ์การเรียนรู้เหล่านั้นรวมถึงการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในห้องเรียนและนอกห้องเรียนร่วมกันทั้งนี้กิจกรรมกลุ่มตามแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันที่นำมาใช้ประกอบด้วยกิจกรรมที่มุ่งเน้นทักษะดังต่อไปนี้ 1) การฟังพาทซึ่งกันและกัน 2) การมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด 3) ความรับผิดชอบต่อตนเองและกลุ่ม 4) ทักษะทางสังคม และ 5) กระบวนการกลุ่ม

5. เนื้อหาสาระ

เนื้อหาสาระของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้จากการวิเคราะห์เชิงยืนยันของแนวคิดที่เกิดจากแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควี ซึ่งเป็นเนื้อหาที่ใช้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน หมายถึง

การยอมรับข้อมูลที่หลากหลายจากการศึกษาด้วยการฟัง การสังเกต การวิเคราะห์ การปฏิบัติในเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกันกับผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม

2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่จะเรียนรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและดำเนินการเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมาย อย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการต่างๆเพื่อให้เกิดความเข้าใจและทำงานร่วมกันได้

3. การผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน หมายถึง การร่วมมือกันทำงานเพื่อสร้างประโยชน์และเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ทำร่วมกันจะเกิดผลดีที่เป็นประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว

4. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การเข้าใจความแตกต่าง ไม่คัดค้าน และยอมทำตามด้วยความเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อการทำงานร่วมกันได้

5. การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน หมายถึง การทบทวนต่อย้ำ ปรับปรุง มองหาสิ่งที่เป็นความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่มองข้ามไปและพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืนโดยตระหนักถึงผลดีที่เกิดขึ้นนั้นมีมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง

6. ระยะเวลาในการเรียนรู้

ระยะเวลาที่ใช้สำหรับกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันแบ่งเป็นกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน และกิจกรรมพบกลุ่มย่อยเพื่อบูรณาการความรู้สำหรับการปฏิบัติการจริงด้วยตนเอง ในแต่ละวันภายในสัปดาห์ รวมเป็นเวลาทั้งสิ้น 125 ชั่วโมง ประกอบด้วย

- 1) กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน เป็นเวลา 85 ชั่วโมง
- 2) กิจกรรมการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อยในแต่ละวันภายในสัปดาห์ เป็นเวลา 40 ชั่วโมง

7. แหล่งความรู้และสื่อการสอน

แหล่งความรู้ มีประกอบด้วย บุคลากร คือ ผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เช่น การเกษตร การกีฬา เป็นต้นที่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความรู้ในการทำกิจกรรมทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียนในการทำกิจกรรมกลุ่ม คือ สถานที่ที่สามารถทำกิจกรรมภายในบริเวณสถานที่ประกอบการองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นต้น

สื่อการสอน เช่น เอกสารการเรียนรู้ วิดีโอ ภาพยนตร์ วิทยุ กระดาษแข็ง กระดาษฟลิปชาร์ต บัตรภาพ เทป กาว เชือกสี ลูกบอล พรม รวมถึงสมุดบันทึกการเรียนรู้ในห้องเรียน และนอกห้องเรียน

8. สภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษา ได้แก่

สถานที่เรียนคือพื้นที่ห้องโถงภายในโรงงาน มีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทอย่างดี ซึ่งพื้นที่ในการทำกิจกรรมสามารถรองรับผู้เรียนจำนวนอย่างน้อย 20 คน ในการฟังการบรรยายและการทำกิจกรรมกลุ่ม

พื้นที่นอกห้องอบรมที่สามารถปฏิบัติกิจกรรมนอกห้องเรียนได้จริง เช่น ลานกิจกรรมกลางแจ้งในการทำกิจกรรม พื้นที่สามารถทำการเกษตร ปลูกผัก เลี้ยงปลาได้ เป็นต้น และอยู่ภายในบริเวณองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

9. การวัดและประเมินผล

การวัดความรู้ในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้วยการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการเรียนรู้ ประกอบด้วยการเรียนรู้เพื่อการจดจำ เข้าใจและนำไปใช้ได้

การประเมินทักษะในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้วยการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการเรียนรู้ การสังเกตการณ์การทำงานร่วมกันในห้องเรียน และการสังเกตการณ์พร้อมทั้งการสอบถามอย่างไม่เป็นทางการถึงทักษะการทำงานกลุ่มนอกเวลาเรียน

การประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้วยการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการเรียนรู้ การสังเกตการณ์การทำงานร่วมกันในห้องเรียนและการสังเกตการณ์พร้อมทั้งการสอบถามอย่างไม่เป็นทางการถึงทักษะการทำงานกลุ่มนอกเวลาเรียน

การประเมินโปรแกรมด้วยแบบสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับความคิดเห็นหลังการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้

2.2 ผลการตรวจสอบโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

การตรวจสอบโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้น ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวัฒนธรรม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควี และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย เพื่อประเมินความเหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ โดยผลการประเมินที่นำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item - objective congruence: IOC) ได้เท่ากับ 0.80 ซึ่งไม่น้อยกว่า 0.50 จึงถือว่าโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีความเหมาะสมในการนำไปใช้

2.3 ผลการทดลองใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

1. ผลคะแนนวัดความรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของกลุ่มทดลอง พบว่า กลุ่มทดลองมีความรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลอง

2. ผลคะแนนประเมินทักษะเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของกลุ่มทดลอง พบว่า กลุ่มทดลองมีทักษะในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลอง

3. ผลคะแนนประเมินทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของกลุ่มทดลอง พบว่า กลุ่มทดลองมีทัศนคติในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. ผลการประเมินโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้วยการการสนทนากลุ่มของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนนี้ พบว่า ภาพของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่จัดขึ้นนี้มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้จริง

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัย เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ตามแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ่น อาร์ โควีและแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อ เสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้

3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้

1. การสนับสนุนส่งเสริมจากเจ้าของกิจการ นั้น ถือเป็นปัจจัยสนับสนุนหลักในการส่งเสริมให้ พนักงานมีโอกาสเรียนรู้ ซึ่งมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร หากเจ้าของกิจการมีทัศนคติที่ดีต่อ การพัฒนาพนักงานย่อมส่งผลให้เกิดการ ขับเคลื่อนที่ชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดความพร้อม ความยืดหยุ่น รวมถึงมีความประสงค์และยินยอมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมตามโปรแกรมการศึกษานอกระบบ วิทยาลัยเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2. ผู้สอน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ซึ่งผู้สอนนั้นเป็นผู้มีความเข้าใจในพื้นฐานของเนื้อหาและ กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มี บทบาทในการให้ความรู้ในฐานะที่เป็น ผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ ทั้งด้านเนื้อหาและด้าน ปฏิสัมพันธ์กลุ่ม รวมถึงเป็นผู้สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในผู้เรียนและเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน เป็นผู้ กระตุ้นและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ ในกลุ่มของผู้เรียนเพื่อให้ผลการเรียนรู้เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้รวมถึงทำหน้าที่ชี้แจง ติดตามและทำความเข้าใจถึงกิจกรรมการเรียนรู้ ต่างๆ ที่นำมาใช้ตลอดโปรแกรมการเรียนรู้

3. ผู้เรียนที่เข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในครั้งนี้ มีพื้นฐานความรู้ของผู้เรียนที่ ประกอบด้วย ด้านระดับความรู้ พบว่าผู้เรียนจบการศึกษาระหว่างประถมศึกษาตอนต้น ถึง มัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งพื้นฐานประสบการณ์ของผู้เรียนนั้น มีประสบการณ์ในการทำไร่ ทำนา รวมถึงงาน รับจ้างทั่วไปก่อนมาทำงานโรงงาน สำหรับด้านความเข้าใจภาษาไทย ผู้เรียนส่วนหนึ่งมีทักษะการฟัง ภาษาไทยเข้าใจได้ดีทั้งหมด แต่มีผู้เรียนบางส่วนเข้าใจภาษาไทยเพียงเล็กน้อยทั้งนี้ผู้เรียนสามารถ เข้าใจได้เมื่อผู้สอนอธิบายด้วยคำที่เข้าใจได้ง่ายหรือใช้การอธิบายซ้ำ และสำหรับทักษะการพูดนั้น มี แรงงานสัญชาติกัมพูชาบางส่วนพูดภาษาไทยได้น้อยมาก นอกจากนี้ด้านความสามารถในการอ่านและ

เขียนภาษาไทย มีเพียงคนไทยที่สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้ ส่วนแรงงานสัญชาติอื่น ๆ ไม่สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้

3. การลงมือปฏิบัติจริงของผู้เรียนในการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งมีทั้งการเรียนรู้ในห้องเรียนและการลงมือปฏิบัติจริง รวมถึงมีความต่อเนื่องในการดำเนินกิจกรรม โดยผู้เรียนได้เรียนรู้ ผ่านการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ ผ่านการระดมสมอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนทนา การอภิปราย การทำโครงการ รวมถึงการนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติใช้จริง

4. สภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า สถานที่จัดกิจกรรม สามารถปรับใช้ในการจัดทำกิจกรรมได้หลากหลายรูปแบบ เช่น กิจกรรมการสนทนากลุ่ม กิจกรรมที่ต้องใช้พื้นที่ในการเล่นเกมส์ รวมถึง มีพื้นที่ให้ผู้เรียนพบกลุ่มย่อยเพื่อทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสัปดาห์

3.2 เจ็อนไขที่เก็วข้องของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้

1. ผู้สอนนั้น ควรเป็นผู้ประสานงานในการเรียนรู้ เป็นเพื่อนที่สามารถให้คำปรึกษารวมถึงประสานงานในการช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งทำให้เกิดบรรยากาศที่ผ่อนคลายในการเรียนรู้ นอกจากนี้ควรต้องเข้าใจพื้นฐานของผู้เรียน ภูมิหลังที่แตกต่างกันในแต่ละชาติและการสอนภาษาที่เข้าใจง่าย รวมถึงควรต้องมีความรู้และมีความเข้าใจในการจัดกิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันแนวคิดการพัฒนาอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี และแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม ซึ่งสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาในการเรียนรู้ได้โดยง่าย

2. ระยะเวลาเรียนรู้ ควรมีระยะเวลาในการปฏิบัติกลุ่มย่อยร่วมกัน เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้มีกิจกรรมร่วมกันนอกห้องเรียน ช่วยให้เห็นว่าชีวิตมีด้านอื่น ๆ อีก นอกเหนือจากการทำงาน การทำกิจวัตรประจำวัน การมีเพื่อนที่อยู่รอบตัวแล้วเราก็ช่วยเหลือกันได้ แบ่งปันกันได้ คอยมองว่าใครชอบอะไร ใครไม่ชอบอะไร การเข้าใจนิสัยของเพื่อน ๆ ทำให้เราเข้าใจตัวเองด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้มา

ทบทวนและสะท้อนคิดร่วมกัน ให้รับรู้ถึงความก้าวหน้าของตนเองในการเข้าใจเนื้อหาการเรียนรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงทัศนคติที่ดีที่มีต่อตนเองและต่อเพื่อนร่วมงาน แล้วช่วยกันมองอนาคตข้างหน้าถึงการมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันได้อย่างดีต่อไป

3. การจัดลำดับของเนื้อหา นั้นมีพื้นฐานจากแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควี ซึ่งเป็นเนื้อหาที่เชื่อมโยงกันจากแนวคิด อุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควี และบูรณาการให้เหมาะสมกับการนำไปใช้จริง จึงควรเรียงลำดับเนื้อหาตามการพัฒนาองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นที่ผู้วิจัยได้พัฒนาไว้ โดยใช้กิจกรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นให้เกิดขึ้นเรียงลำดับจาก 1. การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน 2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน 3. การผสมประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน 4. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และ 5. การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน

4. ภาษาที่ใช้ในการในการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้น ผู้เรียนที่เข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในครั้งนี้ มีผู้เรียนต่างสัญชาติที่ประกอบไปด้วย สัญชาติ ไทย กัมพูชา ลาว และเมียนมาร์ รวม 20 คน ดังนั้นความเข้าใจภาษาไทย ผู้เรียนส่วนหนึ่งมีทักษะการฟังภาษาไทยเข้าใจได้ดีทั้งหมด บางส่วนเข้าใจได้เล็กน้อย ส่วนทักษะการพูดนั้น มีผู้เรียนสัญชาติกัมพูชาบางส่วนพูดภาษาไทยได้น้อยมาก ดังนั้นทักษะในการอ่านและทักษะการเขียนภาษาไทยนั้น พบว่า มีเพียงผู้เรียนคนไทยที่สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้ ส่วนผู้เรียนสัญชาติอื่น ไม่สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้

ดังนั้นกิจกรรมการเรียนการสอนควรมุ่งเน้นการปฏิบัติที่สอดคล้องและสามารถทำได้ในชีวิตประจำวัน รวมถึงเน้นการทำโครงการ ที่มีการอธิบายเนื้อหาที่ไม่มาก ไม่ซับซ้อน แต่เน้นในการตั้งคำถามเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงและเข้าใจถึงเป้าหมายในการเรียนรู้ รวมทั้งควรให้เวลาผู้เรียนเพื่อทำความเข้าใจในเนื้อหาการเรียนรู้และใช้เวลาในการตอบคำถามหรือสนทนาเรื่องราวในการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นส่วนสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงาน ร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย 3 ประเด็น คือ

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควี เพื่อให้ได้รับข้อมูลพื้นฐานที่จะนำมาสร้างเป็น เนื้อหาในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นใน องค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทาง วัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สติเฟ้น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงาน ร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3. ผลการศึกษาปัจจัย เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบตาม แนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ้น อาร์ โควีและแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้าง ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้

โดยการอภิปรายผลมีดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทาง วัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควี

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควี เพื่อให้ได้รับข้อมูลพื้นฐานที่จะนำมาสร้างเป็น เนื้อหาในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นใน องค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีดังนี้

1.1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับ ผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมพบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Yu & Muthen, 2002) แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 25 ตัวบ่งชี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในแต่ละองค์ประกอบ สามารถเป็นตัวแทนที่แท้จริง และส่งผลต่อทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เนื่องด้วยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นจนสามารถสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การทำงานร่วมกันกับผู้อื่น

พร้อมทั้งนำไปให้กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตรวจสอบยืนยัน ข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) พบว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ได้

1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในแต่ละด้าน (5 ด้าน) และองค์ประกอบตัวบ่งชี้ทุกตัว (25 ตัวบ่งชี้) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางถึงสูง โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.387 ถึง 0.975 แสดงว่า องค์ประกอบด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน (OPEN) องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน (PLAN) องค์ประกอบด้านการประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน (COPO) องค์ประกอบด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (ADAP) องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน (SUDE) และองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (CWSME) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันมิได้แยกกันอย่างเป็นอิสระ กล่าวคือ ผลลัพธ์การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะเกิดขึ้นได้ ก็ต้องมีการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Livermore (2010) ที่ได้กล่าวถึง บุคคลสามารถเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ควรเปิดใจยอมรับการเรียนรู้ในความแตกต่างเพื่อที่จะได้มีความรู้ในวัฒนธรรมอื่น และสอดคล้องกับ Dyer (1995) ที่กล่าวถึงการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องเปิดใจในการติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับ Covey (2004) ได้กล่าวว่า การวางแผนในการปฏิบัติงานมีไว้เพื่อตัดสินใจลงมือปฏิบัติงานตามลำดับความสำคัญของงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการจะทำไม่ใช่ทำตามความเร่งด่วนหรือตามแรงผลักดันจากสิ่งรอบตัว และยังสอดคล้องกับ Tappen (1996) ที่พบว่า การทำงานร่วมกันนั้นสมาชิกควรมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกมีความเข้าใจตรงกันในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงาน และในการทำงานนั้นต้องมีการวางแผนปฏิบัติการร่วมกันเพราะหากขาดการวางแผนร่วมกันอย่างสม่ำเสมอจะทำให้งานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ สำหรับการประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน สอดคล้องกับ อุปนิสัย การคิดแบบ ชนะ-ชนะ (Think Win-Win) ของ Covey (2004) ที่อธิบายว่า

เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความคิดและการกระทำในหนทางที่จะเกิดประโยชน์ร่วมกัน เพื่อการแก้ปัญหาที่ได้รับประโยชน์และความพอใจจากทุกฝ่าย โดยอยู่บนพื้นฐานของความเคารพซึ่งกันและกันเมื่อต้องติดต่อสัมพันธ์กัน เป็นการคิดอย่างใจกว้าง ยินดีเมื่อต้องแบ่งปันให้กับผู้อื่นและคิดถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเป็นหลักการขั้นพื้นฐานต่อความสำเร็จในการอยู่ร่วมกันของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับทิตานา แชมมณี (2545) ได้กล่าวถึง การที่บุคคลที่มาร่วมกันนั้นต้องมีผลประโยชน์ร่วมกันจากผลงานที่ได้ดำเนินการร่วมกันแล้ว โดยเกิดจากความร่วมมือประสานกันของสมาชิกเพื่อให้งานที่ทำร่วมกันนั้นสำเร็จ การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ Dyer (1995) ที่กล่าวถึง การปรับตัวในการทำงานร่วมกันนั้นจะทำให้สมาชิกยอมรับการจัดการความขัดแย้งอย่างเฉลียวฉลาด และการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ Woodcock (1989) พบว่า การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่ต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันของสมาชิกจะช่วยให้เกิดประโยชน์ ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งองค์ประกอบต่างๆที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นจะนำไปสู่การเกิดทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของแรงงานต่างสัญชาติที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Georgia (2009) ที่กล่าวถึง การทำงานร่วมกันของทีมงานต่างวัฒนธรรมนั้นควรมีการเรียนรู้เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ความเคารพซึ่งกันและกัน การมีทัศนคติที่ดีเห็นคุณค่าของความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุน การช่วยเหลือและไว้วางใจกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การสื่อสารระหว่างกัน รวมถึงเรียนรู้ที่จะปรับตัวจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น อันเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างยั่งยืน

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สตีเฟน อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ มีการพัฒนาอย่างเป็นขั้นเป็นตอน แต่ละขั้นตอนมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน ซึ่งเริ่มจากผู้วิจัยดำเนินการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน แนวคิดการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดของ Boyle ในลักษณะที่เป็นโปรแกรมเชิงสถาบัน มาเป็นกรอบในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนและกำหนดองค์ประกอบของการเรียนรู้ ที่ประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์
2. ผู้เรียน
3. ผู้สอน
4. กิจกรรมการเรียนรู้
5. เนื้อหาสาระ
6. ระยะเวลาในการ

เรียนรู้ 7. แหล่งเรียนรู้และสื่อการสอน 8. สภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษา รวมถึง 9. การวัดและประเมินผล โดยในส่วนนี้สามารถอภิปรายแยกตามองค์ประกอบของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นของแรงงานต่างสัญชาติในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือเพื่อให้ผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้มีทักษะดังนี้ 1) การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน 2) การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน 3) การผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน 4) การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และ 5) การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นมานั้น ควรพิจารณาจากความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ดังที่ Boyle (1981) ได้กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์นั้นควรพิจารณาจากความสนใจของผู้เรียน สภาพชีวิตของผู้เรียนในด้านต่างๆ รวมถึงข้อเท็จจริงด้านเนื้อหาที่นำมาใช้ ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรมที่ชัดเจนว่าต้องการพัฒนาอะไรจะสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน

2. ผู้เรียน

ผู้เรียนที่กำหนดในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นนี้ เป็นแรงงานต่างสัญชาติที่ปฏิบัติงานในผลิตสินค้าเซรามิค มีตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งบริษัทองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีความหลากหลายของเชื้อชาติที่ทำงานร่วมกัน ดังนี้คือ สัญชาติไทย จำนวน 10 คน สัญชาติกัมพูชา จำนวน 8 คน สัญชาติเมียนมาร์ จำนวน 1 คน และสัญชาติลาว จำนวน 1 คน และมีความหลากหลายของช่วงวัย ประกอบด้วยผู้เรียนที่มีมีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 1 คน อายุ 20 - 30 ปี จำนวน 6 คน อายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน นอกจากนี้พบความหลากหลายของประสบการณ์ในการทำงานซึ่งเป็นคุณลักษณะที่แตกต่างของผู้เรียนที่นำมาพึ่งพิงช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Smith and MacGregor (1992) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันต้องมีลักษณะผู้เรียนเรียนผ่านประสบการณ์ที่หลากหลายของสมาชิกในกลุ่มที่แตกต่างกัน ผู้เรียนมีความ

ต่างและประสบการณ์ปุมหลังที่แตกต่างกันในกลุ่มการเรียนรู้ ดังนั้นแตกต่างของผู้เรียนดังกล่าวจึงเป็นส่วนสนับสนุนและนำมาพึ่งพิงช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ร่วมกัน

3. ผู้สอน

ผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ด้านเนื้อหาและประสานงานด้านปฏิสัมพันธ์กลุ่ม มีบทบาทในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในผู้เรียนและเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ ในกลุ่มของผู้เรียนเพื่อให้ผลการเรียนรู้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้รวมถึงทำหน้าที่ชี้แจงทำความเข้าใจถึงกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ที่นำมาใช้ตลอดโปรแกรมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ Bruffee (1995:1999) Mathew et al (1995) and Oxford (1997) ที่กล่าวว่า ผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดสภาพการเรียนรู้และคอยให้ความช่วยเหลือ โดยให้ความสำคัญกับความรู้ ประสบการณ์เดิมของผู้เรียน และพยายามส่งเสริมหรือเพิ่มเติมความรู้ในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ให้กับผู้เรียนและสอดคล้องกับ สุพิน ดิษฐสกุล (2543) Tinzmann (1990) Davidson (1994) Garlach (1994) and Tinzmann (1999) ที่กล่าวว่า ผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน (Mediator) เมื่อผู้สอนจะต้องแบ่งปันทั้งความรู้และอำนาจกับผู้เรียน บทบาทของผู้สอนจะเพิ่มมากขึ้นในฐานะของผู้ประสานงาน โดยผู้สอนจะต้องช่วยให้ผู้เรียนรู้จักเชื่อมโยงข้อมูลใหม่เข้าสู่ประสบการณ์และเรียนรู้สิ่งอื่น ๆ ช่วยให้ผู้เรียนรู้ว่าเมื่อประสบปัญหาเขาจะอย่างไร และช่วยให้เขารู้จักวิธีการเรียนรู้ยิ่งไปกว่านั้น ผู้สอนในฐานะผู้ประสานงานจะต้องปรับระดับของข้อมูล และสนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนรับผิดชอบในการเรียนการสอนของตนให้มากที่สุด

4. กิจกรรมการเรียนรู้

กิจกรรมการเรียนรู้เน้นกิจกรรมกลุ่มและการปฏิบัติงานร่วมกันที่ประกอบด้วย กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเช่น การสนทนาข้ามเข้า การวางแผนร่วมกัน การประเมินผลงานร่วมกัน กิจกรรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติ เช่น โครงงาน กิจกรรมการเล่นเกมส์ กิจกรรมดูหนัง สอดคล้องกับ สมพงษ์ สิงหะพล (2541) ได้กล่าวว่า ผู้เรียนมีหน้าที่ในการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติ ที่เน้นให้สมาชิกทุกคนต้องรับผิดชอบการเรียนแบบร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงานต่าง ๆ ในกลุ่มร่วมกัน นอกจากนี้กิจกรรมการเรียนรู้เป็นการดำเนินกิจกรรมที่เน้นกระบวนการกลุ่มย่อยตามบริบทและการออกแบบกิจกรรมโดย สมาชิกมีการแบ่งหน้าที่ตามที่กลุ่มช่วยกันกำหนดขึ้นร่วมกัน มีการฝึกฝนประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเองและการบันทึกประสบการณ์การเรียนรู้เหล่านั้นรวมถึงการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในห้องเรียนและนอกห้องเรียนร่วมกันทั้งนี้กิจกรรมกลุ่มตามแนวคิดการ

เรียนรู้ร่วมกันที่นำมาใช้ประกอบด้วยกิจกรรมที่มุ่งเน้นทักษะดังต่อไปนี้ 1) การฟังพาดซึ่งกันและกัน 2) การมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด 3) ความรับผิดชอบต่อตนเองและกลุ่ม 4) ทักษะทางสังคม และ 5) กระบวนการกลุ่ม

5. เนื้อหาสาระ

เนื้อหาสาระของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้จากการวิเคราะห์เชิงยืนยันของแนวคิดที่เกิดจากแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควีซึ่งเป็นเนื้อหาที่ใช้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน หมายถึง การยอมรับข้อมูลที่หลากหลายจากการศึกษาด้วยการฟัง การสังเกต การวิเคราะห์ การปฏิบัติในเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกันกับผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Woodcock (1989) Dyer (1995) and Georgia (2009) ที่กล่าวว่า สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนเองต่อสมาชิกอื่น ๆ ได้ มีการสื่อสารอย่างเปิดใจ เปิดเผยโดยตรงต่อกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันเพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกัน

2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่จะเรียนรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและดำเนินการเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมาย อย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและทำงานร่วมกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ทิศนา แคมมณี (2545) วราภรณ์ ตรีกุลสฤชดี (2549) Woodcock (1989) Dyer (1995) and Tappen (1996) ที่กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การมีจุดหมายและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยที่สมาชิกกลุ่มแต่ละคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากจุดประสงค์ของสมาชิกในกลุ่มสอดคล้องกับองค์กร มักนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานร่วมกันได้โดยง่าย

3. การประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน หมายถึง การร่วมมือกันทำงานเพื่อสร้างประโยชน์และเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ทำร่วมกันจะเกิดผลดีที่เป็นประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว ซึ่งสอดคล้องกับ ทิศนา แคมมณี (2545) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลที่มาร่วมกันต้องมีผลประโยชน์ที่ร่วมกันจากผลงานที่ได้ดำเนินการร่วมกันแล้ว

4. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การเข้าใจความแตกต่าง ไม่คัดค้าน และยอมทำตามด้วยความเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อการทำงานร่วมกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Dyer (1995) and Georgia (2009) ที่กล่าวว่า การทำงานร่วมกันของทีมที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมนั้น มีการปรับตัว การสนับสนุน การช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การปรับการสื่อสารระหว่างกันเพื่อการทำงานร่วมกัน

5. การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน หมายถึง การทบทวนตอกย้ำ ปรับปรุง มองหาสิ่งที่เป็นความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่มองข้ามไปและพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืนโดยตระหนักถึงผลดีที่เกิดขึ้นนั้นมีมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง ซึ่งสอดคล้องกับ Woodcock (1989) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของสมาชิก เพื่อให้โอกาสได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่ในการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น

6. ระยะเวลาในการเรียนรู้

ระยะเวลาที่ใช้สำหรับกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมแบ่งเป็นกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน และกิจกรรมพบกลุ่มย่อยเพื่อบูรณาการความรู้สำหรับการปฏิบัติการจริงด้วยตนเอง ในแต่ละวันภายในสัปดาห์ โดยมีตารางแสดงกิจกรรมการเรียนรู้ตามระยะเวลาการเรียนรู้ในห้องเรียนเป็นเวลา 85 ชั่วโมง และระยะเวลาการเรียนรู้นอกห้องเรียนเพื่อฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย ซึ่งผู้เรียนมีการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย เป็นเวลา 40 ชั่วโมง รวมเป็นเวลา 125 ชั่วโมง สอดคล้องกับ Martin (1990) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ยั่งยืน ควรใช้ระยะเวลารวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 100 ชั่วโมง โดยดำเนินกิจกรรมตามแผนการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยดำเนินการตั้งแต่ 14 มกราคม 2560 - 11 มีนาคม 2560

7. แหล่งเรียนรู้และสื่อการสอน

แหล่งเรียนรู้ มีทั้งในส่วนของความรู้จากพนักงานในองค์กร คือ เป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เช่น การเกษตร การก่อสร้าง เป็นต้นที่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความรู้ในการทำกิจกรรมทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน รวมถึงแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนในการทำกิจกรรมกลุ่ม คือ องค์กรมีสถานที่ที่สามารถทำกิจกรรมภายในบริเวณสถานที่ประกอบการองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งสอดคล้องกับ Bruffee (1995, 1999) Mathew et al. (1995) Oxford (1997) and Lejeune (1999) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร่วมกันเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการมี

ปฏิสัมพันธ์และจากการทำงานร่วมกับผู้ที่มีความรู้ความสามารถมากกว่า โดยเน้นที่ความมีอิสระของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้

สื่อการสอน เช่น เอกสารการเรียนรู้ สื่อจากอินเทอร์เน็ต วิดีโอ ภาพยนตร์ วิทยุ กระดาษแข็ง กระดาษฟลิปชาร์ต บัตรภาพ เทป กาว เชือกสี ลูกบอล พรม รวมถึงสมุดบันทึกการเรียนรู้ในห้องเรียน และนอกห้องเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ชิดชงค์ ส.นันทนาเนตร (2549) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะเข้ามามีส่วนช่วยในการฝึกทักษะทางสังคมและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ใหญ่เพราะเป็นรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันนั้นมีเทคนิคการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย และยังสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยการบูรณาการกับประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเน้นการค้นคว้าด้วยตนเองและศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ แบบเป็นกลุ่มและรายบุคคลอีกด้วย

8. สภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษา ได้แก่

สถานที่เรียนคือพื้นที่ห้องโถงภายในโรงงาน มีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทอย่างดี ผู้เรียนเสนอว่าต้องการนั่งเรียนที่พื้นโดยปูเสื่อหลาย ๆ ผืนต่อ ๆ กัน เพื่อให้เปลี่ยนอิริยาบถได้ง่าย ซึ่งพื้นที่ในการทำกิจกรรมสามารถรองรับผู้เรียนจำนวนอย่างน้อย 20 คน ในการฟังการบรรยายและการทำกิจกรรมกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ Smith and MacGregor (1992) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันจะมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการกล้าแสดงออกความคิดเห็น การยอมรับฟังแนวคิดที่หลากหลายของสมาชิกในกลุ่ม การแสวงหาความรู้ที่กว้างขึ้นทั้งในบริบทและนอกบริบทห้องเรียน การสร้างคำถามการเรียนรู้เพื่อให้ตนเองเกิดความเข้าใจในเนื้อหาที่ลึกซึ้งและสร้างองค์ความรู้ได้ในที่สุด

พื้นที่นอกห้องอบรมที่สามารถปฏิบัติกิจกรรมนอกห้องเรียนได้จริง เช่น ลานกิจกรรมกลางแจ้งในการทำกิจกรรม พื้นที่สามารถทำการเกษตร ปลูกผัก เลี้ยงปลาได้ เป็นต้น และอยู่ภายในบริเวณองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

9. การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนี้ เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีวิธีการประเมินหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การวัดความรู้ การประเมินทักษะ การประเมินทัศนคติเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้พิจารณาว่า ตนเองมีทักษะในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นหรือไม่ ซึ่งจากความคิดเห็นของผู้เรียน พบว่า การประเมินผลถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งใน

การเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุพิน ดิษฐสกุล (2542) และ Davis (1993) ที่กล่าวว่า การวัดและประเมินผล การประเมินกลุ่มการทำงาน นั้นเป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับทักษะและความสามารถของผู้เรียน ต่อไป

2.1 ผลการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผู้วิจัยนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปทดลองใช้กับผู้เรียนต่างสัญชาติที่ปฏิบัติงานในผลิตสินค้าเซรามิค ซึ่งบริษัทองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีความหลากหลายของเชื้อชาติมีการจ้างงานแรงงานต่างสัญชาติที่หลากหลาย และสามารถเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมตามระยะเวลาได้ โดยได้ผลการทดลองดังนี้

1. ผลคะแนนวัดความรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของกลุ่มทดลอง พบว่า กลุ่มทดลองมีความรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลอง

2. ผลคะแนนประเมินทักษะเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของกลุ่มทดลอง พบว่า กลุ่มทดลองมีทักษะในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลอง

3. ผลคะแนนประเมินทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของกลุ่มทดลอง พบว่า กลุ่มทดลองมีทัศนคติในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. ผลการประเมินโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้วยการสนทนากลุ่มของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนนี้ พบว่า ภาพของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่จัดขึ้นนี้มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้จริง

ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยรวมแล้วพบว่า โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นนี้ สามารถเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยมีประเด็นในการอภิปรายดังนี้

จากผลคะแนนการวัดความรู้ การประเมินทักษะ และการประเมินทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพิ่มขึ้นของผู้เข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้น เป็นผลจากการบูรณาการองค์ประกอบสาระร่วมกันของคุณลักษณะทางพฤติกรรมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและองค์ประกอบคุณลักษณะทางพฤติกรรมตามแนวคิดการพัฒนาอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟิน อาร์ โควี เพื่อนำมาใช้เป็นเนื้อหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนซึ่งถือเป็นจุดเด่นในการผสมผสานแนวคิดเพื่อการพัฒนาเนื้อหาในการนำมาใช้พัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในครั้งนี้

ผลคะแนนการวัดความรู้ การประเมินทักษะ และการประเมินทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หลังการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นของกลุ่มทดลองในภาพรวมนั้น มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทั้งในส่วนของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เปิดใจ ระบายความรู้สึก การรับฟังกันแล้วไว้วางใจกัน ซึ่งเป็นเป้าหมายในการทำงานร่วมกันที่ต้องเปิดใจ ต้องมีช่องทางในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ และยอมรับกันด้วยความไว้วางใจกัน อีกทั้งการคำนึงถึงพฤติกรรมที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องหลังจากกลุ่มเรียนรู้เสร็จสิ้นลง ดังเช่นกิจกรรมสภากาแฟที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเป็นการเรียนรู้ร่วมกันส่งเสริมการนำประสบการณ์เดิมมาใช้ร่วมกับการเรียนรู้เนื้อหาใหม่ ๆ มีการสะท้อนคิดร่วมกัน มีการทำงานร่วมกันและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มที่เรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับสารีพันธ์ุ ศุภวรรณ (2545) ได้กล่าวถึง การเข้าร่วมกิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายมีผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมหรือโปรแกรมการศึกษาที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับจิรประภา อัครบวร (2555) ที่กล่าวถึงแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมไว้ว่าเป็นความสามารถในการรับมือกับความแตกต่างในทักษะความเชี่ยวชาญของบุคคลในแต่ละวัฒนธรรม สามารถในการเปิดใจเรียนรู้ เข้าใจ ยอมรับ และเคารพในความแตกต่าง และสามารถปรับตัวให้กลมกลืนกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น และสอดคล้องกับ Crowne (2008) ที่กล่าวว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมสามารถพัฒนาได้ โดยการออกแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับบุคคล ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และคนต่างวัฒนธรรมที่ต้องร่วมงาน พร้อม

ทั้งยังมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือความสนุกในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมจากการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ การมีประสบการณ์ที่ทำหายจากหลากหลายวัฒนธรรม การเปิดใจที่จะเรียนรู้วัฒนธรรม และมีการติดต่อผู้คนจากต่างวัฒนธรรมในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของ Covey (2004) ที่ได้กล่าวถึงอุปนิสัยที่พัฒนาแล้วนั้นเป็นแบบของพฤติกรรมที่มีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันสามส่วน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ กล่าวโดยรวมว่าอุปนิสัย คือ สิ่งที่คุณแสดงออกเป็นประจำจนเคยชิน เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์กันระหว่างความรู้ ทักษะและความปรารถนา โดยเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาได้เมื่อบุคคลผู้นั้นต้องการเปลี่ยนอุปนิสัยอย่างจริงจัง

แต่ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบผลคะแนนเฉลี่ยการประเมินทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของกลุ่มทดลอง พบว่า กลุ่มทดลองมีทัศนคติในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งก่อนและหลังการทดลองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นั้นหมายความว่าผู้เข้าร่วมโครงการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นมีคะแนนเฉลี่ยการประเมินทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในระดับที่ใกล้เคียงกับก่อนการทดลอง ทั้งนี้มีข้อสังเกตที่พบว่า สอดคล้องกับ Covey (2004) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงอุปนิสัยของคุณเป็นสิ่งที่ยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้แต่ต้องใช้เวลา และความพยายามอย่างมาก จากการศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอุปนิสัยของคุณ นอกจากนี้ จากการศึกษาพบว่า การทัศนคติเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นต้องใช้ระยะเวลา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kennedy (1993) ที่ได้ติดตามผลการเข้าร่วมโครงการอุปนิสัย 7 ประการของ สตีเฟน อาร์ โควี ของนักการศึกษา จำนวน 4 ท่าน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ การศึกษากลุ่ม และการสังเกตการณ์ ผลปรากฏว่านักการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการดังกล่าวพบว่าผู้เข้าร่วมโครงการ มีทัศนคติเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีพัฒนาการส่วนตน การควบคุมตนเอง รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง คนในครอบครัว เพื่อน และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นมีการฝึกฝนปฏิบัติตามทักษะในการทำงานร่วมกันต่อไป แนวโน้มคะแนนเฉลี่ยทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหลังการทดลองอาจจะสูงมากขึ้นกว่าก่อนการทดลองที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังตั้งข้อสังเกตสำหรับผลคะแนนการวัดความรู้ การประเมินทักษะ และการประเมินทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการนั้น อาจมีผลจากการใช้ภาษาไทยในการดำเนินกิจกรรมในโครงการศึกษานอกระบบโรงเรียนในครั้งนี้ เนื่องจากผู้เข้าร่วมโครงการต้องมีพื้นฐานภาษาไทยอยู่ในระดับที่สามารถ

เข้าใจและสื่อสารภาษาไทยได้เท่านั้น แต่ในการวิจัยครั้งนี้ได้มีการทดสอบวัดระดับพื้นฐานการใช้ภาษาไทยแต่อย่างใดซึ่งถือเป็นข้อสังเกตในการทำวิจัยในครั้งนี้

2.2 คุณลักษณะพิเศษของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

จากการจัดโปรแกรมโปรแกรมการศึกษานอกระบบตามแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสติเฟ้น อาร์ โควี และแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จากการสังเกตพฤติกรรม การสะท้อนตนเองของผู้เรียนและการสนทนากลุ่มของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินการโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ผู้วิจัยพบว่าโปรแกรมมีคุณลักษณะพิเศษในประเด็นต่อไปนี้

1. การสร้างความเป็นกันเอง/ความเป็นมิตร โดยการจัดบรรยากาศที่มีความเป็นกันเอง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนและผู้สอนมีความต่อเนื่องในการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน ก่อให้เกิดบรรยากาศของความผ่อนคลายรวมถึง การเปิดพื้นที่ปลอดภัยในการติดต่อสื่อสารซึ่งถือเป็นต้นทางของการเปิดใจให้ผู้เรียนมีความสบายใจในการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในครั้งนี้

2. กิจกรรมที่ท้าทายผู้เรียน โดยผู้เข้าร่วมโปรแกรมหรือผู้เรียนได้ร่วมกิจกรรมที่มีความท้าทายและสามารถทำให้ผู้เรียนหลุดออกจากกรอบความคิดเดิมๆ เช่น เกมสื่ทศ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเปิดใจด้วยการแสดงความคิดเห็น รวมถึงการรอคอยและรับฟังในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นระหว่างผู้เรียนด้วยกัน รวมถึงผู้เรียนมีความกล้าที่จะบอกเล่าประสบการณ์ความเป็นตัวตนของตนเองให้เพื่อนร่วมกลุ่มฟัง

3. กิจกรรมที่มีการสะท้อนคิด โดยกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการทบทวนและการสะท้อนคิด อันเป็นกิจกรรมที่ผู้วิจัยใช้ดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความเป็นกันเองในการเริ่มต้นกิจกรรม คือ “กิจกรรมสภากาแฟ” มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนทบทวนและสะท้อนคิดถึงการทำกิจกรรมที่ฝึกปฏิบัติด้วยตนเองระหว่างสัปดาห์ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้สึกภูมิใจในตนเองให้แก่ผู้เรียน และการเห็นคุณค่าของผู้อื่นทำให้เกิดความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ผู้เรียนสามารถช่วยเหลือเพื่อนในการแปลภาษาทำให้ผู้เรียนเกิดความภูมิใจในตนเองที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น ก่อให้เกิดการรับฟังการยอมรับ ความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างกัน

4. กิจกรรมลงมือปฏิบัติเน้นการนำไปใช้จริง ซึ่งผู้เรียนมีประสบการณ์ที่หลากหลาย ความหลากหลายเหล่านี้เป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้โดยเฉพาะกิจกรรมการทำโครงการร่วมกัน ผู้เรียนสามารถสลับบทบาทเป็นผู้ให้ความรู้ในเรื่องที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญเฉพาะ

ด้าน เช่น ความสามารถในการทำนา การเชื่อมเหล็ก การทำอาหาร เป็นต้น ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันและนำไปใช้ได้จริงในการทำงานรวมทั้งส่งเสริมให้เกิดทักษะการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

5. กิจกรรมเชื่อมโยงกับชีวิตจริง จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นนี้เน้นการปฏิบัติที่สอดคล้องกับชีวิตประจำวันและนำไปปรับใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม อีกทั้งส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในครั้งนี้

3. ผลการศึกษาปัจจัย เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสตีเฟ่น อาร์ โควี และแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้

3.1 ปัจจัยของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องของการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. การสนับสนุนส่งเสริมจากเจ้าของกิจการ

ในการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่สามารถนำไปใช้ได้ นั้น เจ้าของกิจการถือเป็นปัจจัยสนับสนุนด้านความพร้อม ความยืดหยุ่น และความประสงค์ในการเข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญในครั้ง นี้ รวมทั้งให้ความสำคัญแก่พนักงานโดยเจ้าของกิจการมีทัศนคติ คือ พนักงานเปรียบเหมือนคนในครอบครัว จึงสนับสนุนให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เจ้าของกิจการมีแนวคิดสอดคล้องกับเป้าหมายในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ อาชัญญา รัตนอุบล (2550) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้นมีไว้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ทั้งในด้านการประกอบอาชีพและด้านการดำรงชีวิต เพื่อให้มีความสามารถที่จะสนับสนุนตลาดแรงงาน รวมทั้งเป็นกลไกที่ช่วยให้การพัฒนาตลาดแรงงานและการพัฒนาสังคม เป็นไปด้วยดี รวมถึงการส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษา โดยให้พนักงานมีโอกาสเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนนี้เพื่อสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเท่าเทียม และเกิดความรู้ ความสามารถ ในการช่วยเหลือตนเองและสังคมต่อไป ซึ่งนอกเหนือจากการให้

พนักงานมีโอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองแล้วนั้น เจ้าของกิจการยังคงสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ในด้านต่างๆ เช่น การอำนวยความสะดวกเรื่องความเข้าใจภาษาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากผู้เรียนต่างสัญชาติไม่สามารถอ่านภาษาไทยได้ทุกคน ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากเจ้าของกิจการ ให้ผู้ที่สามารถสื่อสารภาษาแรงงานต่างสัญชาติขององค์กร เป็นล่ามในการอธิบายความหมายให้ผู้เรียนได้เข้าใจกิจกรรมในการเรียนรู้ร่วมกันตลอดระยะเวลาการอบรมตามโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2. ผู้สอน

ผู้สอนเป็นผู้มีความเข้าใจในพื้นฐานของเนื้อหาและกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดำเนินบทบาทการสอนในฐานะผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ด้านเนื้อหาและด้านปฏิสัมพันธ์กลุ่ม การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในผู้เรียน และเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ ในกลุ่มของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Bruffee (1995:1999), Mathew et al (1995) and Oxford (1997) ที่อธิบายไว้ว่า “ผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดสภาพการเรียนรู้และคอยให้ความช่วยเหลือ โดยให้ความสำคัญกับความรู้ ประสบการณ์เดิมของผู้เรียน และพยายามส่งเสริมหรือเพิ่มเติมความรู้ในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ให้กับผู้เรียน” ทั้งนี้เพื่อให้ผลการเรียนรู้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้รวมถึงทำหน้าที่ชี้แจงทำความเข้าใจถึงกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ตลอดโปรแกรมการเรียนรู้

3. ผู้เรียน

พื้นความรู้ของผู้เรียนที่ประกอบด้วย

1. ด้านระดับความรู้ พบว่าผู้เรียนจบการศึกษาระหว่างประถมต้น ถึงมัธยมปลาย พื้นประสบการณ์ของผู้เรียนพบว่าผู้เรียนกลุ่มนี้เคย ทำไร ทำนา รับจ้างทั่วไป ก่อนมาทำงานโรงงาน
2. ความเข้าใจภาษาไทย ผู้เรียนส่วนหนึ่งฟังภาษาไทยเข้าใจได้ดีทั้งหมด บางส่วนเข้าใจได้เล็กน้อย ด้านการพูดนั้น มีแรงงานสัญชาติกัมพูชาบางส่วนพูดภาษาไทยได้น้อยมาก
3. ความสามารถในการอ่านและเขียนภาษาไทย มีเพียงคนไทยที่สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้ ส่วนแรงงานสัญชาติอื่น ๆ ไม่สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้

ผู้วิจัยวิเคราะห์แล้วพบว่าเนื้อหาที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้รับบริการกลุ่มนี้ควรเป็นเนื้อหาที่มุ่งเน้น

การปฏิบัติที่สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน และเน้นการทำโครงการซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ สิงหะพล (2542) ได้กล่าวว่า “ผู้เรียนมีหน้าที่ในการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติ” มีการอธิบายเนื้อหาที่ไม่มาก ไม่ซับซ้อน แต่เน้นตั้งคำถามเพื่อพาผู้เรียนให้ทำความเข้าใจถึงเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยคำถามสั้นๆ และเว้นเวลาให้ผู้เรียนมีเวลาตอบ จึงจะทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การลงมือปฏิบัติจริง

กิจกรรมการเรียนรู้มีการเรียนรู้ในห้องเรียนและการลงมือปฏิบัติจริงซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ สิงหะพล (2542) ได้กล่าวว่า “ผู้เรียนมีหน้าที่ในการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติ” รวมถึงมีความต่อเนื่องในการดำเนินกิจกรรม ที่สอดคล้องกับ Smith and MacGregor, (1992) กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันนั้นเป็นการชักชวนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมด้วยเพื่อน มีการลำดับเหตุผลในการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

โดยกิจกรรมการเรียนรู้ตามโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนนี้ ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ ผ่านการระดมสมอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนทนา การอภิปราย การทำโครงการ รวมถึงการนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติใช้จริง

5. สภาพแวดล้อม

สถานที่จัดกิจกรรม สามารถปรับใช้ในการจัดทำกิจกรรมได้หลากหลายรูปแบบ เช่น กิจกรรมการสนทนากลุ่ม กิจกรรมที่ต้องใช้พื้นที่ในการเล่นเกมน รวมถึง มีพื้นที่ให้ผู้เรียนพบกลุ่มย่อยเพื่อทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสัปดาห์ ซึ่งสอดคล้องกับ Smith and MacGregor, (1992) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันจะมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อในการเรียนรู้ คือมีทั้งบริบทในห้องเรียนและบริบทนอกห้องเรียน ทั้งนี้เพื่อสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาที่ลึกซึ้งและสร้างองค์ความรู้ได้ในที่สุด

3.2 เจ็อนไขที่เก็วข้องของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้

จากการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ข้อจำกัดที่ต้องปฏิบัติตามซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการจัด

กิจกรรมการเรียนรู้ และสามารถส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน
สรุปได้ดังนี้

1. ผู้สอน

นอกจากผู้สอนควรต้องเข้าใจพื้นฐานของผู้เรียน ภูมิหลังที่แตกต่างกันในแต่ละชาติและ
การสอนภาษาที่เข้าใจง่าย รวมถึงควรต้องมีความรู้และมีความเข้าใจในการจัดกิจกรรมตามแนวคิด
การเรียนรู้ร่วมกันแนวคิดการพัฒนาอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ่น อาร์ โควี และแนวคิดความฉลาด
ทางวัฒนธรรม ซึ่งสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจได้ง่ายแล้วนั้น ผู้สอนควร
เป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ประสานงานในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้เพื่ออำนวยความสะดวกในเรื่อง
ต่างๆระหว่างเจ้าของกิจการและผู้เรียน นอกเหนือไปจากบทบาทการสอนด้านเนื้อหาและปฏิสัมพันธ์
กลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ Tinzmann (1990), Davidson (1994), Garlach (1994), Tinzmann (1999)
และ สุพิน ดิษฐสกุล (2543) ได้กล่าวว่า “ผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน (Mediator) เมื่อผู้สอน
จะต้องแบ่งปันทั้งความรู้และอำนาจกับผู้เรียน บทบาทของผู้สอนจะเพิ่มมากขึ้นในฐานะของ
ผู้ประสานงาน โดยผู้สอนจะต้องช่วยให้ผู้เรียนรู้จักเชื่อมโยงข้อมูลใหม่เข้าสู่ประสบการณ์และเรียนรู้สิ่ง
อื่น ๆ ช่วยให้ผู้เรียนรู้ว่าเมื่อประสบปัญหาเขาจะอย่างไร และช่วยให้เขารู้จักวิธีการเรียนรู้ยิ่งไปกว่า
นั้น ผู้สอนในฐานะผู้ประสานงานจะต้องปรับระดับของข้อมูล และสนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนรับผิดชอบ
ในการเรียนการสอนของตนให้มากที่สุด” รวมถึงผู้สอนควรมีความเป็นเพื่อนที่มีความเข้าใจพื้นฐาน
ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สาริพันธ์ ศุภวรรณ (2545) ได้กล่าวว่า “ผู้สอนมีลักษณะเป็นเพื่อนใน
กลุ่มและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้กับผู้เรียน” ซึ่งสามารถทำให้ผู้เรียนไว้วางใจและกล้าแลกเปลี่ยนความ
คิดเห็น ก่อให้เกิดบรรยากาศในการเกื้อกูลกัน มีบรรยากาศผ่อนคลายและสามารถช่วยแก้ไขปัญหา
ต่างๆในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งการทำให้เกิดบรรยากาศที่ผ่อนคลายในการเรียนรู้นั้น
สอดคล้องกับ Knowles (1980) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้นั้น
การจัดบรรยากาศที่มีความเป็นกันเอง ทำให้เกิดการยอมรับในความแตกต่างและความเป็นตัวตนของ
แต่ละบุคคล เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนและผู้สอน และระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน
ด้วยกัน ซึ่งผู้สอนควรต้องเข้าใจภูมิหลังที่แตกต่างกันในแต่ละชาติและการสอนภาษาที่เข้าใจง่าย
ช่วยทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการดำเนินกิจกรรมตามโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน
เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2. ระยะเวลาเรียนรู้

ควรมีระยะเวลาในการปฏิบัติกลุ่มย่อยร่วมกัน เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้มีกิจกรรมร่วมกันนอกห้องเรียน ช่วยให้เห็นว่าชีวิตมีด้านอื่น ๆ อีก นอกเหนือจากการทำงาน การทำกิจวัตรประจำวัน การมีเพื่อนที่อยู่รอบตัวแล้วเราก็ช่วยเหลือกันได้ แบ่งปันกันได้ คอยมองว่าใครชอบอะไร ใครไม่ชอบอะไร การเข้าใจนิสัยของเพื่อน ๆ ทำให้เราเข้าใจตัวเองด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้มาทบทวนและสะท้อนคิดร่วมกัน ใ้รับรู้ถึงความก้าวหน้าของตนเองในการเข้าใจเนื้อหาการเรียนรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงทัศนคติที่ดีที่มีต่อตนเองและต่อเพื่อนร่วมงาน แล้วช่วยกันมองอนาคตข้างหน้าถึงการมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันได้อย่างดีต่อไป ซึ่งจากการเข้าร่วมโปแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของผู้เรียนในครั้งนี ระยะเวลาในการปฏิบัติกลุ่มย่อยร่วมกัน เป็นไปตามความสมัครใจของผู้เรียนที่ได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับสุพิน ดิษฐสกุล (2543) ที่กล่าวว่า การกำหนดเวลาควรให้เหมาะสมไม่สร้างภาระให้กับผู้เรียนมากนัก การทำงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กันให้มากซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้มากขึ้น

3. การเรียงลำดับของเนื้อหา

การจัดลำดับของเนื้อหา ควรมีพื้นฐานจากแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น โดยเรียงลำดับจาก 1. การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน 2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน 3. การประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน 4. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และ 5. การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นเนื้อหาที่เชื่อมโยงกันและเหมาะสมกับการนำไปใช้จริง โดยใช้กิจกรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นให้เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Covey (1989) ได้อธิบายไว้ว่า หลักการพื้นฐานอยู่บนพื้นฐาน การแก้อุปนิสัย “จากภายในสู่ภายนอก” โดยต้องเริ่มต้นที่ตนเองก่อนตั้งแต่เบื้องต้น เริ่มต้นด้วยสิ่งที่อยู่ในตัวตนของเรา ทั้งในเรื่องของกรอบความคิด ลักษณะอุปนิสัยและแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลทั้งในแง่แต่ละบุคคล นำไปสู่การเป็นคนที่มีความรับผิดชอบ และพึ่งพาอาศัยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำอุปนิสัยที่ 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7 มาอย่างต่อเนื่อง

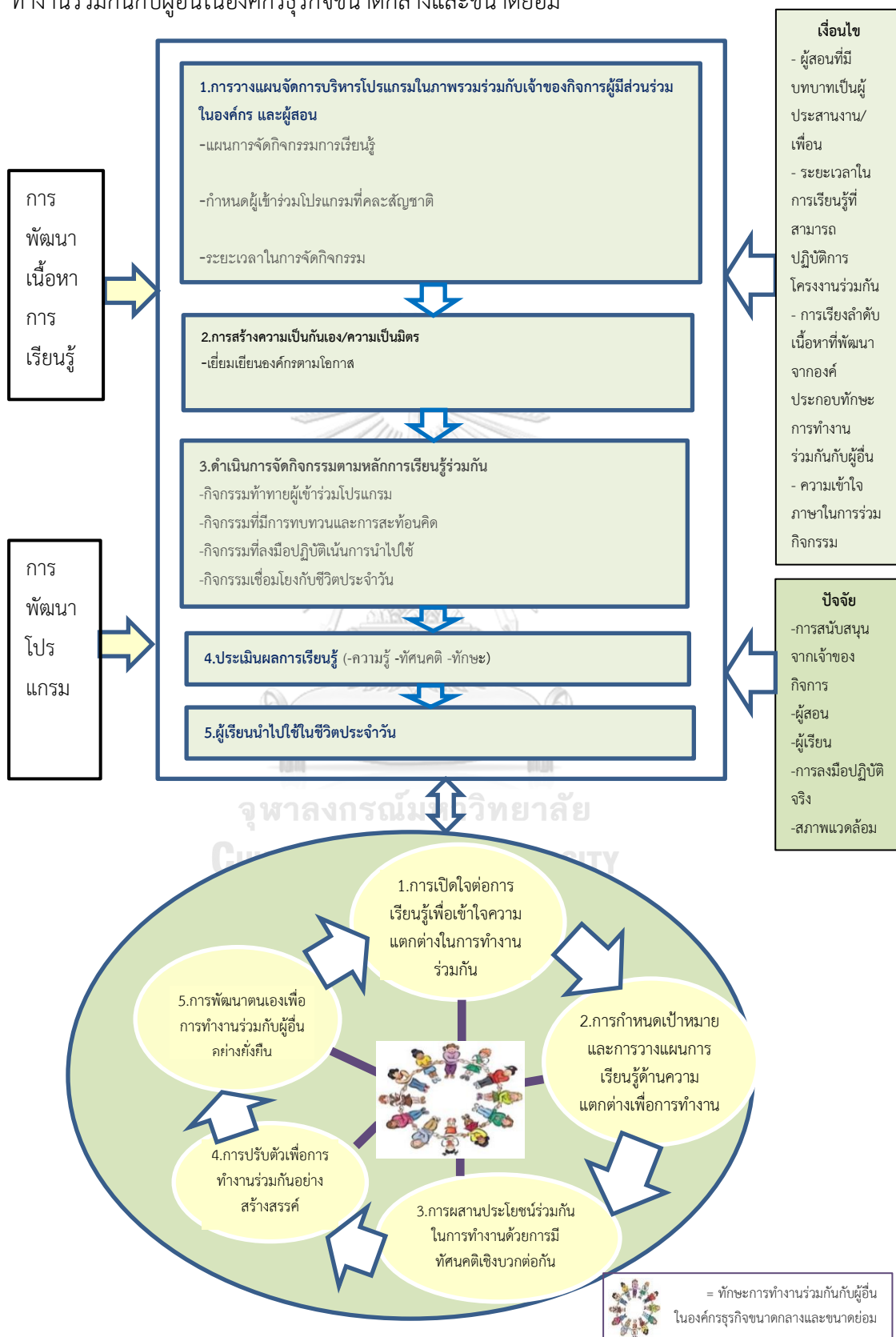
4. ภาษา

ผู้เรียนที่เข้าร่วมโครงการการศึกษาอนุกระบบโรงเรียนในครั้งนี้ มีผู้เรียนต่างสัญชาติที่ประกอบไปด้วย สัญชาติ ไทย กัมพูชา ลาว และเมียนมาร์ รวม 20 คน ดังนั้นความเข้าใจภาษาไทย ผู้เรียนส่วนหนึ่งฟังภาษาไทยเข้าใจได้ดีทั้งหมด บางส่วนเข้าใจได้เล็กน้อย ด้านการพูดนั้น มีผู้เรียนสัญชาติกัมพูชาบางส่วนพูดภาษาไทยได้น้อยมากดังนั้นความสามารถในการอ่านและเขียนภาษาไทย มีเพียงผู้เรียนคนไทยที่สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้ ส่วนผู้เรียนสัญชาติอื่น ไม่สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้ ดังนั้นกิจกรรมการเรียนการสอนควรมุ่งเน้นการปฏิบัติที่สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน และเน้นการทำโครงการ มีการอธิบายเนื้อหาที่ไม่มาก ไม่ซับซ้อน แต่เน้นตั้งคำถามเพื่อพาผู้เรียนให้ทำความเข้าใจถึงเป้าหมายการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ Goh (2012) ได้กล่าวว่า การสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมให้กับบุคคลสามารถทำได้ด้วยการฝึกฝนปฏิบัติ โดยสามารถเริ่มจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนจากหลากหลายวัฒนธรรมที่เราเข้าไปร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยกัน หรือการแลกเปลี่ยนพูดคุย เป็นต้น นอกจากนี้ควรใช้เวลาผู้เรียนทำความเข้าใจเนื้อหาการเรียนรู้และใช้เวลาในการตอบหรือสนทนาเรื่องราวในการเรียนรู้ จึงจะทำให้เกิดการสนับสนุนผู้เรียนสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบตามแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ่น อาร์ โควีและแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ดังภาพต่อไปนี้

ภาพที่ 5 องค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรมการศึกษาอนุกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม



การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า องค์ความรู้ที่แสดงในภาพที่ 5 คือ องค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้น ผู้วิจัยเริ่มพัฒนาองค์ความรู้จากการศึกษาสภาพการทำงานร่วมกันในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เป็นปรากฏการณ์ทางสังคม ร่วมกับ การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นจนสามารถพัฒนาคุณลักษณะของพฤติกรรมทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นที่บูรณาการสาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควินัน ซึ่งผลการศึกษาคุณลักษณะของพฤติกรรมทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นที่ได้มานั้นสะท้อนบริบทสังคมที่แท้จริงในปัจจุบัน และผู้วิจัยจึงนำผลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน สาระร่วมกันของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควินัน มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแรงงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยกำหนดให้เป็นเนื้อหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ในขณะเดียวกันผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยมีพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาแรงงานขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้สามารถทำงานร่วมกันกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในเชิงสถาบันของ Boyle มาใช้เนื่องจากเป็นโปรแกรมที่เน้นการพัฒนาความสามารถ ทักษะ ความรู้ ขั้นพื้นฐานของบุคคล และมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เรียน เมื่อโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นนี้ ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและความพร้อมใช้ในเชิงวิชาการแล้ว

จากนั้นผู้วิจัยเริ่มนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในเชิงสถาบันของ Boyle ที่พัฒนาขึ้นนี้ นำเสนอต่อเจ้าของกิจการ ผู้มีส่วนร่วมในองค์กรได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หัวหน้าแผนกงาน รวมถึงผู้สอนเพื่อเข้ารับคำแนะนำในการปรับใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้สอดคล้องกับผู้เรียน โดยเป็นการวางแผนจัดการบริหารโปรแกรมในภาพรวมร่วมกับองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในประเด็นต่างๆ ได้แก่

1. แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในภาพรวม
2. การกำหนดผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่คละสัณชาติ โดยคำนึงถึงจำนวนผู้เรียนตามความเหมาะสมในการจัดแรงงานในองค์กรเข้าร่วมและความสามารถในการรองรับจำนวนผู้เรียนของทีมผู้สอน

3. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม ซึ่งเจ้าของกิจการขอความร่วมมือกับทางทีมผู้สอนในประเด็นหากมีเหตุสุดวิสัยหรือภาระงานที่เร่งด่วนตามความจำเป็นของกิจการ ขอให้แรงงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆ ได้จัดการภารกิจเร่งด่วนนั้นๆ ก่อน และจะชดเชยเวลาในการเรียนการสอนให้ตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในภายหลัง

4. สถานที่ในการจัดกิจกรรม โดยเจ้าของกิจการอนุญาตให้ใช้สถานที่ที่มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และผู้มีส่วนร่วมในองค์กรขอให้ทีมผู้สอนคำนึงถึงธรรมชาติของผู้เข้าร่วมกิจกรรมโดยแนะนำในการใช้สื่ออุปกรณ์และนั่งเรียนร่วมกันในห้องเรียน จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ผ่อนคลายมากกว่าการนั่งเก้าอี้ที่ทีมผู้สอนจัดเตรียมไว้

5. การปรับใช้สื่อในการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับผู้เข้าร่วมโปรแกรม โดยผู้มีส่วนร่วมในองค์กรให้คำแนะนำให้ใช้สื่อการสอนที่จับต้องได้ เช่น การใช้สื่อบัตรคำ และบัตรภาพให้มากขึ้นกว่าการใช้สื่อ power point ที่จัดเตรียมไว้ การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการจัดทำโครงงานต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น รวมถึงข้อตกลงในการจัดเตรียมอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

เมื่อผู้วิจัยได้รับข้อมูลการวางแผนจัดการบริหารโปรแกรมในภาพรวมร่วมกับองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จากนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการตามข้อเสนอแนะและข้อห่วงใยในประเด็นต่างๆ เป็นที่เรียบร้อย ผู้วิจัยจึงเริ่มเข้าไปฝังตัวและทำความรู้จักคุ้นเคยกับผู้ที่จะเข้าร่วมโปรแกรมศึกษานอกระบบโรงเรียนในครั้งนี้ เพื่อเริ่มสร้างความเป็นมิตร ความเป็นกันเองกับกลุ่มผู้เรียน ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายให้กับกลุ่มผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Knowles (1980) ได้กล่าวว่า การจัดบรรยากาศที่มีความเป็นกันเอง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนและผู้สอน โดยผู้วิจัยเข้าเยี่ยมเยียนองค์กรตามโอกาส เช่น ช่วงเทศกาลปีใหม่ ทั้งนี้เพื่อพูดคุยสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ ที่ส่งผลให้ผู้เรียนเริ่มเปิดใจในการเรียนรู้ และส่งผลต่อเนื่องให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มเป้าหมายหรือผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา (2554) ได้กล่าวถึง บรรยากาศด้านความสัมพันธ์ของผู้เรียนและผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือที่เรียกว่า “กระบวนกร” นั้น “มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดความเป็นเพื่อนที่ลึกซึ้ง ซึ่งทำให้เกิดความไว้วางใจกันมากพอที่ทุกคนสามารถแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ได้อย่างเต็มที่ สามารถเปิดเผยตัวตนไม่ว่าดีหรือร้ายเพื่อหยิบยื่นบทเรียนแห่งการเติบโตให้แก่กันและกันได้” ถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์อันจะส่งผลต่อความสำเร็จของการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนในครั้งนี้ จากนั้นผู้วิจัยจึงเริ่มดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนการเรียนรู้ที่มีเนื้อหาที่มีความเชื่อมโยงกับชีวิตจริง โดยผู้วิจัยนำแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันมาใช้ เนื่องจากมีความเหมาะสมและทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับผู้เรียนที่เป็นวัยผู้ใหญ่ในสถานศึกษาวิจัย

นอกจากนี้กิจกรรมที่นำมาใช้ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการวิจัย เป็นกิจกรรมที่ทำนายผู้เข้าร่วมโปรแกรมให้หลุดออกจากกรอบความคิดเดิมๆ เช่น เกมสี่ทิศ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเปิดใจด้วยการแสดงความคิดเห็น รวมถึงการรอยค้อยและรับฟังในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นระหว่างผู้เรียนด้วยกัน รวมถึงผู้เรียนมีความกล้าที่จะบอกเล่าประสบการณ์ความเป็นตัวตนของตนเองให้เพื่อนร่วมกลุ่มฟัง ดังข้อมูลจากผู้วิจัยบันทึกไว้จากการสะท้อนคิดของผู้เรียน เช่น “การมองแบบนี้ทำให้เข้าใจตัวเองมากขึ้น จากนิสัยที่ผ่านมามาทำให้เรามาคูตัวเองว่าเราเป็นกระต๊อง มันคงเป็นอย่างนี้ มันโง่งมงายทำให้เราย้อนดูตัวเรา” หรือ “เราชอบลุยงาน ไม่รอบคอบ ต้องคิดก่อนที่จะทำ พอเรียนแล้วเข้าใจตัวเองและเราต้องปรับตัวให้เราทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดีขึ้น” จากข้อมูลดังกล่าวแสดงว่า กิจกรรมในการเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่ทำนายผู้เข้าร่วมโปรแกรมให้กล้าสะท้อนความคิด ซึ่งเป็นสิ่งทำนายให้ผู้เรียนหลุดออกจากกรอบความคิดเดิมๆ ซึ่งสอดคล้องกับ วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา (2558) ที่กล่าวถึงการจัดการอบรมหรือการให้การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงผู้เรียนนั้น ความว่า “การที่คนเราจะฝึกทักษะใหม่หรือการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมใหม่ เขาจะต้องถูกทำนาย มีส่วนร่วมในกระบวนการทั้งหมดและอยู่ในบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง” โดยผู้วิจัยเน้นให้ผู้เรียนร่วมกิจกรรมที่มีการทบทวนและการสะท้อนคิด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสรุปบทเรียนของการเรียนรู้ร่วมกันในทุกๆกิจกรรม นอกจากนี้ผู้วิจัยยังใช้กิจกรรมที่ก่อให้เกิดการทบทวนและการสะท้อนคิด อันเป็นกิจกรรมที่ผู้วิจัยใช้ดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความเป็นกันเองในการเริ่มต้นกิจกรรมในแต่ละครั้ง ซึ่งกิจกรรมนี้ เรียกว่า “กิจกรรมสภากาแฟ” มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนทบทวนและสะท้อนคิดถึงการทำกิจกรรมที่ฝึกปฏิบัติด้วยตนเองระหว่างสัปดาห์ นอกจากนี้ผู้วิจัยใช้กิจกรรมที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเน้นการบูรณาการความรู้ที่ได้รับไปใช้ และเป็นกิจกรรมที่มีความเชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน โดยผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการทำโครงการร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุพิน ดิษฐสกุล (2543) ที่กล่าวว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้จากชิ้นงานหรือทำโครงการ (Project based education) ซึ่งเป็นวิธีการเรียนแบบหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้อยู่ในสถานการณ์ที่ตนเองเป็นผู้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

เห็นได้ว่าจากการทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันต่างๆของผู้เรียนนั้น ผู้เรียนได้เรียนรู้จากทักษะชีวิตและประสบการณ์การทำงานของแต่ละบุคคล ยิ่งไปกว่านั้นประสบการณ์ของการทำงานของแต่ละบุคคลมักจะมีองค์ประกอบของวัฒนธรรมในการทำงานมาเป็นสิ่งเชื่อมโยงกับมิติต่าง ๆ ของการทำงาน ที่เรียกว่า ความหลากหลายของประสบการณ์การทำงานและความแตกต่างของวัฒนธรรมการทำงาน สิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการปรับตัว การทำงานร่วมกัน และการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานต่างชาติและแรงงานไทยในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และยังเป็นคุณลักษณะที่ช่วยเสริมสร้างทักษะการทำงาน

ร่วมกันกับผู้อื่นที่ได้พัฒนาและนำไปใช้ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรให้สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกันได้ด้วยความเคารพต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เกิดในองค์กร ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้น มีทั้งการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน และการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการลงมือปฏิบัติจริง และเมื่อดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันตามแผนการเรียนรู้ที่เตรียมไว้ ต่อมาจึงเข้าสู่ส่วนของการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในครั้งนี้ ซึ่งพบว่า ผู้เรียนมีการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะคิดและทักษะตามองค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ 1. การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน 2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน 3. การประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน 4. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และ 5. การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ คือ การสนับสนุนจากเจ้าของกิจการ ผู้สอนที่มีความเข้าใจในเนื้อหาและผู้เรียนโดยมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ผู้เรียนที่มีความเข้าใจในภาษาที่ใช้ร่วมกันในการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติจริงเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการทำงานร่วมกัน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรม คือ มีบริเวณพื้นที่ที่กว้างเพียงพอเพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์กิจกรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียนได้ และสำหรับเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ คือ ผู้สอนที่มีบทบาทเป็นผู้ประสานงานมีความเป็นเพื่อนกับผู้เรียนรู้ ระยะเวลาในการเรียนรู้ที่สามารถปฏิบัติการโครงการร่วมกัน การเรียงลำดับเนื้อหาที่เชื่อมโยงผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ และความเข้าใจภาษาในการร่วมกิจกรรมของผู้เรียน

นอกจากนี้ผู้เรียน ยังมีความต้องการพัฒนากิจกรรมที่ทำร่วมกันต่อไป แสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนสามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการทำงานและการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ Covey (2004) ได้กล่าวว่า การคิดถึงผลลัพธ์ของการกระทำด้วยภาพหรือกรอบแนวคิด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในชีวิต สามารถนำมาใช้วางกรอบการดำเนินชีวิตมาตรวจสอบพฤติกรรมในวันนี้ พรุ่งนี้ สัปดาห์หน้า และในภาพรวม หากกำหนดเป้าหมายในชีวิตในใจได้ชัดเจนแล้ว และแน่ใจได้ว่าทุกอย่างที่คิดจะทำไม่ขัดกับแก่นของชีวิต จะดำเนินชีวิตในแต่ละวันไปอย่างมีค่า เพื่อเติมภาพในใจที่ได้วางไว้ นอกจากนี้ หากมองในมุมการจัดการอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง การที่ผู้เรียนมีความต้องการพัฒนากิจกรรมที่ทำร่วมกันต่อไปนั้น สอดคล้องกับ วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา (2558) ที่กล่าวถึง การที่ผู้เรียน

ประยุกต์สิ่งเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ที่นำมาใช้ในการจัดอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้เรียนได้ผ่านการเรียนรู้จากกิจกรรมผ่านประสบการณ์ ได้ทบทวนพิจารณาประสบการณ์ การสรุปหลักการจากประสบการณ์ และนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นนี้ สามารถเป็นส่วนสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองร่วมกับผู้อื่นได้จริง

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและดำเนินการ เรื่องการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในครั้งนี ผู้วิจัยมีความตั้งใจในการสร้างเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้สำหรับเสริมสร้างให้แรงงานไทยและแรงงานต่างชาตินี้ที่มีความแตกต่างกันด้านวัฒนธรรม ให้ได้มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยใช้การศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นส่วนสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานและอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน รวมทั้งเป็นแนวทางในการสร้างนวัตกรรมในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันให้เกิดขึ้นในองค์กรอื่นๆในอนาคตต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของการนำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้

1. การจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรต่างๆที่มีสภาพการทำงานร่วมกันของผู้ร่วมงานต่างสัญชาติ
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรคำนึงถึงกิจกรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้จริงและสอดคล้องกับชีวิตประจำวันของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ เช่น กิจกรรมที่สามารถปรับใช้ในการทำงานหรือมีความสัมพันธ์กับการดำเนินชีวิตประจำวัน เพราะจะเป็นสิ่งที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียนที่สามารถนำไปปรับใช้ได้ในชีวิตจริงรวมถึงส่งผลสำเร็จในการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรที่ต้องการพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรต่างๆต่อไป

3. การใช้ภาษาไทยในการดำเนินกิจกรรมในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ควร มี ทดสอบวัดระดับพื้นฐานการใช้ภาษาไทยของผู้เรียนก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ สูงสุดในการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนนี้ไปใช้

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เนื่องจากครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ เป็นแรงงานองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเท่านั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรนำตัวบ่งชี้ทักษะ การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรอื่นๆ เพื่อจะได้ทราบว่าผลที่ได้มีความเหมือนหรือแตกต่างกัน อย่างไร

2. ควรมีการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงาน ร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่นอกเหนือจากการวิจัยและพัฒนา เช่นการ วิจัยที่เน้นเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม รวมถึงแนวคิดอื่นๆ ที่ นอกเหนือจากแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น แนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ หรือแนวคิดการ จัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เพื่อจะได้ทราบว่าผลที่ได้มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร และเป็นประโยชน์แก่การนำไปใช้ในเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นต่อไป

3. ควรทำการเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพในการศึกษาวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งในการ นำไปใช้เสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นต่อไป

4. ผลการวิจัยพบว่าตัวบ่งชี้ตามที่พัฒนาในการวิจัยครั้งนี้ส่งผลกระทบต่อทักษะการทำงานร่วมกันกับ ผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กล่าวคือหากแรงงานต่างสัญชาติมีคุณลักษณะของ ตัวชี้วัดนี้สูง ก็จะทำให้การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นสูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากแรงงานต่างสัญชาติมี คุณลักษณะของตัวชี้วัดนี้ต่ำ ก็จะทำให้การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นลดลง ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเรื่อง รูปแบบในการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นต่อไป

5. การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน กับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในครั้งนี้ สามารถนำไปพัฒนาใช้ในรูปแบบอื่นๆ เช่น การเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์ การเรียนรู้ผ่านแอปพลิเคชันทางสื่อสารสนเทศ เป็นต้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2545). กฎกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่อง กำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2545.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). เอกสารชุดการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด: การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ.
- กฤติกา คงสมพงษ์, (2556). แนวทางทำงานร่วมกันท่ามกลางความแตกต่างด้านวัฒนธรรม-ความเชื่อ บทความแนะนำธุรกิจไทยปรับกลยุทธ์บริหารแรงงานรับเปิดAEC. [ออนไลน์] สืบค้นจาก <http://www.sasin.edu/media-relations/press-releases/AEC4.html> 04/01/2557
- เฉลิมพันธุ์ มิ่งศิริธรรม.(2553). การบูรณาการวิธีการเรียนแบบร่วมมือกับการเรียนร่วมกัน. วารสารกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 4, ฉบับที่ 1 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2553) .
- ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2542). จิตวิทยาบริการ. กรุงเทพฯ : บริษัทบุ๊คพ้อยท์ จำกัด. ภาควิชาบริหารและพัฒนากิจการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เฉลิมเกียรติ สายหมอก ตะดงดี, (มปป). [ออนไลน์] สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/493398>
- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2553). Q ที่คุณควรมี. KUL Blog, Kasetsart University.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์.(2556). บทความสร้างองค์กรแห่งความสุข สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) [ออนไลน์] สืบค้นจาก <http://home.dsd.go.th/uttaradit/images/pdf/pre.pdf> 06/01/2557
- ชิดชงค์ ส.นันทนาเนตร. (2549). ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิรวัดน์ วีรังกร (มปป.) เตรียมนักศึกษาอย่างไรก่อนไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. เอกสารการบรรยายมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. [ออนไลน์] สืบค้นจาก <http://stu-aff.oop.cmu.ac.th/gallery/55aug31/02.pdf> 2/01/2557
- จิระประภา อัครบวร (2555). Global HR Trends 2012.กรุงเทพฯ HROD Ph.D. Program, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA).
- จ๊อบดีปี้ดอตคอม บริษัท , (มปป). บทความแนวทางบริหารพนักงานในองค์กรหลากวัฒนธรรม [ออนไลน์] สืบค้นจาก <http://th.jobsdb.com/th/TH/Resources/JobSeekerArticle/> 06/01/2557
- ณัฐพันธ์ เชนนันท์ และคณะ .(2545). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร:

เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

คนุตตรา ชัยชนะมงคล. (2556). การศึกษาอุปนิสัย 7 ประการของผู้มีประสิทธิผลสูงต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคคลากรสายปฏิบัติการในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.(วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะรัฐศาสตร์.

ธวัชชัย บุปผชาติ. ผู้บริหารบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์รถยนต์. สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2557

นิโคลัส โก. (2012). ขอบเขตการแข่งขันใหม่ของผู้บริหาร: ความฉลาดทางวัฒนธรรม. บทความ
ประชาสัมพันธ์บริษัท เว็ซเทคคอนซัลติ้ง จำกัด. [ออนไลน์] สืบค้นจาก
<https://iambuyy.wordpress.com/2012> [วันที่ 02/01/2557]

นินา ชูโต. (2538). การประเมินโครงการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์โปรดักชั่น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2533). การวัดผลทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปริดาภิรุตส์.(2540). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับกรวิจัย.

ปี แอนด์ ปี พัลลิ่งซิง : กรุงเทพมหานคร.

บุญธรรม กิจปริดาภิรุตส์. (2540). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร

บุญเลิศ เต็กสงวน, ผู้จัดการระดับฝ่าย บริษัท มิตรชุบิจิ จำกัด. สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2558

ประชาชาติธุรกิจ. (2555). อนุสรณ์ ธรรมใจ "เปิดเสรีแรงงานฝีมือต้องมาตรฐาน" [ออนไลน์] สืบค้น
จาก https://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1338185786

ประชาชาติธุรกิจ.(2556). SCG บั่นคนสู่อาเซียน พร้อมเป็นผู้นำธุรกิจอย่างยั่งยืน. สืบค้นจาก
https://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1363792714

ประชาไทย.(2558). สถานการณ์แรงงานประจำสัปดาห์ 29 ม.ค.- 4 ก.พ. 2558.. สืบค้นจาก
<http://prachatai.com/journal/2015/02/57760>

ปราณี จิตกรณกิจ. (2553). การเจรจาต่อรองมุมมองวัฒนธรรมข้ามชาติ วารสารมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี [ออนไลน์] สืบค้นจาก
<http://e-journal.sru.ac.th/node/57> 06/01/2557

ปิยะ ศักดิ์เจริญ. (2557). การศึกษานอกระบบและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: บริบทที่แตกต่างสู่
เป้าหมายการเรียนรู้ตลอดชีวิต. วารสารครุศาสตร์.42(4) , 155-170.

ผู้จัดการออนไลน์. (2557). “ประยุทธ์” ถกบอร์ด SME วาง 4 ยุทธศาสตร์ ดันไทยเป็นศูนย์กลางซื้อ
สินค้าในอาเซียน. สืบค้นจาก

<http://www.manager.co.th/Politics/ViewNews.aspx?NewsID=9570000099129>

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) สำนักงาน

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. สืบค้นจาก

<http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395> 02/01/2557

- พบพร จิตรรักษา. (2554). การสร้างแบบวัดอุปนิสัยแห่งความสำเร็จสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะศึกษาศาสตร์.
- พรศิริ พิพัฒน์พานิช. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะนิสัย 7 ประการของบุคคลที่มีประสิทธิผลในการทำงานตามแนวคิดของโควี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของไมเคิล เจ เคอร์ตันของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามารามาศิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์.
- พรวิภา เหตะวานิช. (2554). การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะจิตวิทยา.
- พนิดา รัตนไพโรจน์. (2542). ผลของการใช้โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจต่อการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมการพยาบาล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2551). วิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2544). ปรัชญาและหลักการศึกษานอกระบบ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- ยูจิน เคลลี. (มปป). นโยบายจากผู้อำนวยการระดับโลก คอลเกต กัด. [ออนไลน์] สืบค้นจาก <http://www.colgate.co.th/app/Colgate/TH/TH/Corp/LivingOurValues/Diversity/HomePage.cvsp 06/01/2557>
- วรรณิ แกมเกตุ. (2551). วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรารณ ตระกูลสุกษณ์. (2549). การทำงานเป็นทีม. [ออนไลน์] สืบค้นจาก <http://www.kmutt.ac.th/organization/ssc334/asset/html>. [วันที่ 15 พ.ย. 57].
- วรางคณา อิมมอดม และคณะ (2554). *แบงก์ชาติเผยแรงงานไทย80%ไร้ฝีมือ*. แหล่งที่มา : <http://www.dailynews.co.th/Content/education/217325/index.html>
- วิกรม กรมดิษฐ์. (2556). รายการตอบโจทย์ประเทศไทยทางสถานีโทรทัศน์ ThaiPBS ประจำวันอังคารที่ 8 มกราคม สืบค้นจาก http://www.anyapedia.com/2013/07/blog-post_4.html [วันที่ 15 พฤศจิกายน 2557]
- วิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, กรม. (2545). เอกสารชุดการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด:การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ.
- วิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, กรม. (2551). พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551. สืบค้นจาก [:http://kormor.obec.go.th/act/act072.pdf](http://kormor.obec.go.th/act/act072.pdf) [วันที่ 1 มิถุนายน 2554]

- วิจารณ์ พาณิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ตาตา
พับลิเคชั่น
- วิทยา นาควัชระ. (2545). คนนิสัยดี. กรุงเทพฯ: บริษัท อัมรินทร์พริ้นท์ติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด.
- วิทยากร เชียงกูร. (2545) เศรษฐกิจไทยเศรษฐกิจโลก. สายธาร.
- วีรณัฐ วิบูลย์พันธ์ (2552) สมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
เอกชน วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 21(3)
- วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา. (2545). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างอุปนิสัย 7 ประการตามแนวคิด
ของสติเฟื่องอารีโควี สำหรับเยาวชนตอนปลาย โดยใช้หลักการของนีโอฮิวแมนนิสและการจัด
การศึกษานอกระบบโรงเรียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
คณะครุศาสตร์.
- วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา. (2554). การจัดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง.รวมบทความทางวิชาการ
เรื่อง ความเป็นผู้นำทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. คณะครุศาสตร์.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพมหานคร.
- วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา. (2558). คัดลอกกรอบ. วารสารครุศาสตร์ ปีที่ 43 ฉบับที่ 2
(เมษายน – มิถุนายน).
- วีระศักดิ์ นาทะสิริ. (2557). แผ่นดินของไทย ปัญหาของคนไทย (5): เรื่องแรงงานต่างด้าวในประเทศ
ไทย (ออนไลน์) สืบค้นจาก
<http://www.manager.co.th/daily/viewnews.aspx?NewsID=9570000086862>
- เวทย์ นุชเจริญ.(2558). รายงานคุณภาพ ปัญหาที่ท้าทาย SME ไทย.สืบค้นจาก
<http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/630238>
- ทิตินา แคมมณี .(2537). กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมและการจัดการเรียนการสอน.
คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพมหานคร
- ทิตินา แคมมณี.(2545). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตินา แคมมณี. (2554). ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. หน้า98-106.
- ทองอยู่ แก้วไทรฮะ. (2544). ประมวลสาระชุดวิชา ปรัชญาและหลักการศึกษานอกระบบหน่วยที่ 1-
5. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พิมพ์ครั้งที่ 1.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ศิณีย์ สังข์รัมย์. (2542). การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ. นิตยสารการทำเรื่องแห่งประเทศไทย:
กรุงเทพฯ.

- สมพงษ์ สิงหะพล. (2542). เทคนิคการสอนของการเรียนแบบร่วมมือ.วารสารสีมาจารย์.ปีที่ 13 ฉบับที่ 25 (พฤศจิกายน-มีนาคม) นครราชสีมา. : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ นครราชสีมา.
- สาริพันธ์ ศุภวรรณ. (2548). การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาของเด็กเร่ร่อน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์.
- สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์. (2557). แนะนำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต [ออนไลน์] สืบค้นจาก <http://www.chula.ac.th/calendar/index.php/calendar/view/28->
- สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา.(2556). บทความวิจัยเรื่องบทบาทและความสำคัญของประชาคมสังคมและวัฒนธรรมต่อการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา. [ออนไลน์] สืบค้นจาก <http://www.itd.or.th/research-article/313-2013-04-10-09-29-47>
- สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย. (2548). [ออนไลน์] สืบค้นจาก <http://www.lc.mahidol.ac.th/2013/th/academic-ma-culture.php> 06/01/2557
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2547). [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://www2.ftpi.or.th/th/knwinf_pcnrglssryprvw.php?lstGlssry=159 02/01/2557
- สตาร์บัคส์ บริษัท จำกัด. (2012). บทความความแตกต่างหลากหลายที่สตาร์บัคส์ นโยบายและพันธกิจเพื่อสตาร์บัคส์. [ออนไลน์] สืบค้นจาก <http://th.starbucks.co.th/> 06/01/2557
- สปริงนิวส์. (2555). แรงงานไทย-พม่ายกพวกตีกันกลางดึกกว่า 800 คน. [ออนไลน์] สืบค้นจาก <http://news.sanook.com/1149296/> UNIVERSITY
- สิทธิพงษ์ ล้ำสมบัติ. (2558). การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดจิตสำนึกเชิงวิพากษ์และแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษาการศึกษานอกระบบ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์.
- สุธีรา นิมิตรนิวัฒน์. (2553). การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสและการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์.
- สุพิน ดิษฐสกุล. (2542). การสร้างความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน. กรุงเทพฯ: สมาคมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีศึกษาไทย.

- สุพิน ดิษฐสกุล. (2543). การเรียนรู้ร่วมกัน. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2544). รายงานการวิจัยการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21 . พิมพ์ลักษณ์ กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- สุรกุล เจนอบรม. (2542). การศึกษานอกระบบกับการพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ : วารสารการศึกษา นอกระบบโรงเรียน ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 เดือนธันวาคม.
- สุรศักดิ์ สุทองวัน. (2548). Kaizen และ Toyota Way.[ออนไลน์] สืบค้นจาก <http://www.dopa.go.th/news/lecturesum20050914.doc>. [วันที่ 15 พฤศจิกายน 2557].
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2529). การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อมรพงศ์.
- สุวิมล ว่องวานิช และนางลักษณ์ วิรัชชัย. (2546). แนวทางการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานการศึกษานอกโรงเรียน. 2551. บทบาทและหน้าที่. [ออนไลน์] สืบค้นจาก <http://www.korsornor1.com/index.php?lay=show&ac=article&id=42379>[5/8/2555]. [5 พฤษภาคม 2554].
- ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม,สำนักงาน.(2559).รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมปี 2559.สืบค้นจาก <http://www.sme.go.th/th/index.php/data-alert/alert/report-smes-year/report-year/report-year-2559>.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.(2554). **แผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2555-2559)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : บริษัท พรินทวามกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2555). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11. (อัดสำเนา)**.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2552). การจัดการศึกษาตลอดชีวิต. กรุงเทพฯ. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (อัดสำเนา)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). จำนวนประชากรไทย พ.ศ. 2558. สืบค้นจาก <http://www.nso.go.th/>

- สำนักสารนิเทศ. (2553). *สธ.สมุทรสาครห่วงต่างดาวแพร่โรคระบาด*. สำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข สืบค้นจาก [http://pr.moph.go.th/iprg/include/admin_hotnew/
show_hotnew.php?idHot_new=9067](http://pr.moph.go.th/iprg/include/admin_hotnew/show_hotnew.php?idHot_new=9067)
- เสาวคนธ์ ศิริกิตากร (2555). ความฉลาดทางวัฒนธรรม เป็นความกระหายต่อการทำงานใน
บริบทวัฒนธรรมที่ต่างไป. หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ.
- สติเฟ่น อาร์ โควี. (2550). 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง : The 7 Habits of Highly
Effective People. แปลโดย นภดล เวชสวัสดิ์. สำนักพิมพ์ดีเอ็มจี, 2550.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2550). การจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร :
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2555). การเรียนรู้ในสถานประกอบการ. [ออนไลน์] สืบค้นจาก
<http://www.edu.chula.ac.th/nfed/students/article.htm#article1>
- อารีรักษ์ มีแจ้ง. (2547). การพัฒนารูปแบบการสอนกลวิธีการอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้หลักการเรียนรู้
แบบร่วมงานเพื่อส่งเสริมผลการเรียนรู้การอ่านสำหรับนิสิตนักศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ดุขฎิบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์.
- อัจฉรา จุ้ยเจริญ (มปป.) September Knowledge Sharing.AcComm Image.เอกสาร
ประกอบการสอนขององค์กร. [ออนไลน์] สืบค้นจาก [http://www.spg-
asia.com/home2.html](http://www.spg-
asia.com/home2.html) 02 /01/2557
- อับดุลชะกูร์ บินซาฟิอีย์. (2008). การจัดการทางวัฒนธรรม: ความหลากหลายทางวัฒนธรรม
ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้. [ออนไลน์] สืบค้นจาก
<http://www.thaingo.org/writer/view.php?id=904>
- อัครพล คำคุณ. นสพ. เดลินิวส์. (2556). วัฒนธรรมที่นายจ้างไม่ควรมองข้าม. วันอังคาร 10
กันยายน. [ออนไลน์] สืบค้นจาก
<http://www.dailynews.co.th/Content/Article/26154>. [วันที่ 15 พฤศจิกายน 2557].
- อังคินันท์ อินทรกำแหง. (2547). *การเรียนรู้ร่วมกันสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย*. วารสารพฤติกรรม
ศาสตร์, 10 (1), 52-58.
- อัจฉรา จุ้ยเจริญ (มปป.) September Knowledge Sharing .AcComm Image.เอกสาร
ประกอบการสอนขององค์กร. [ออนไลน์] สืบค้นจาก [http://www.spg-
asia.com/home2.html](http://www.spg-
asia.com/home2.html) 02 /01/2557
- อุดม เขยกิจวงศ์. (2544). แนวทางการบริหารและจัดการ : การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัย กรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช .

อุ้นตา นพคุณ. (2546). กรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบ
โรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

องค์กรแห่งการเรียนรู้. *ระบบจัดการฐานความรู้[ออนไลน์]*. กรุงเทพฯ: สืบค้นจาก
<http://www.wasant.org/knowledge/tutor/km7.php>

อรพรรณ พรสีมา. (2540). โครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
ร่วม ต้นแบบการเรียนรู้ทางด้านหลักทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

เอกสารการประชุมทิศทางการส่งเสริม SMEs และจัดทำโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการ
ส่งเสริมSMEs ของประเทศ. (2557). [ออนไลน์] สืบค้นจาก
<http://www.tcg.or.th/smesclub/index.php>

ภาษาอังกฤษ

Ali, Z., et al. (2002). Collaborative learning experience with the ESL classroom and
beyond. *VirTEC Journal*. 2.(Anderson and Krathwohl, 2001)

Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K.Y., Templar, K.J., Tay, C. et al. (2007). ‘Cultural
Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgement and Decision
Making, Cultural Adaptation and Task Performance’. *Management and
Organization Review*. 3(03): 335–371.

Baker, D.P. et al. (1997) Teamwork: Status Memorandum. Adult Literacy and Lifeskills.
American Institute for research.

Brian Tracy. (2001). *EAT THAT FROG 21 Great Ways to Stop Procrastinating and get
More Done in Less Time*. San Francisco: Berret-Koehler.

Boone, E.J., (1985). *Developing Programme in Adult Education*. Illinois: Waveland
Press.

Boyle, P. G. (1981). *Planning better programs*. New York: McGraw-Hill.

Brookfield Steven. Winter. (1984). *Self-Directed Adult Learning : A Critical Program*.
Adult Education Quarterly. 35 (2) : 59-71.

Bruffee, K. A. 1996. *Sharing our toys: Cooperative learning versus collaborative
learning*. *Change*. 12 (1).

Bruffee, K. A. (1999). *Collaborative learning: Higher education, interdependence, and
authority of knowledge* (2nd ed.). Baltimore: Johns Hopkins University Press.

- Clark, H. H. (1996). *Using language*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Coombs, P. (1973). *New paths to learning for rural children and youth*. New York International Council for Education Development.
- Covey, S. R. (1989). *Organizing change: Upward Spiral*. Free Press.
- Covey, S. R. (2004). *The Seven Habits of Highly Effective People*. New York: Simon and Schuster.
- Covey, S. R. (2005). *Effective Zone*. [Online]. Available from: <http://www.franklincovey.com/tc/resources/view/art> [1/7/2014].
- Davis, Babara Gross. (1993). *Tools for teaching*. John Wiley & Sons, Inc. Publishers, San Francisco.CA.
- Dyne, L.; Ang, S.; & Livermore, D. (2009). *Cultural Intelligence: A Pathway for Leading in a Rapidly Globalizing World. Leadership across differences: Cases and perspective*. San Francisco.
- Deborah,P.M. (2008). *A study of the Impact of Social Skills Training Incorporating Cognitive Behavioral Interventions in the Framework of the 7 Habits of Highly Effective People on Elementary students with emotional/Behavioral Disabilities*.College of Education and Leadership, Cardinal Stritch University, WI, USA.
- Dillenbourg, Pierre and Schneider, Daniel. (2010). *Collaborative Learning and the Internet*. [Online]. Available from: <http://www.gdrc.org/kmgmt/c-learn/index.html>. [1/7/2010].
- Dittman, D. R. et al., (2010). *Improving virtual team collaboration outcomes through Collaboration process structuring*. *The Quarterly Review of Distance Education* 11(4).
- Dyer, W.G.. (1995). *Team building: Current issues and new alternative*. Mass: Addison-Wesley.
- Earley, P.C. & Mosakowski, E. (2004). Available from: http://en.wikipedia.org/wiki/Cultural_intelligence [2012, May 15].
- Elizabeth F. Barkley, K.P. C., and Claire Hewell Major. (2004). *Collaborative Learning Techniques*. San Franco: Jossy-Bass.
- European Commission. (2008). *Quality in non-formal education and training in the*

- field of European youth work.[Online]. Available from: [http://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1615/Training Quality and Competence Study.pdf](http://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1615/Training%20Quality%20and%20Competence%20Study.pdf). [2/7/2010].
- Georgia, L.P. (2009). Exploring the collaborative process in the context of a cross-cultural team from the United States and Zambia. University of Incarnate Word, USA.
- Gerlach, Jeanne Marcum. (1994). *Is This Collaboration? Collaborative Learning Underlying Processes and Effective Techniques*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Goyal, R.C. (1989). *Handbook of hospital personnel management*. Prantic-Hall: India.
- Haimes, Y.Y. (2001). *Risk Analysis, Systems Analysis and Covey's Seven Habits Perspectives*. Blackwell Publishing.
- Harasim, L., S.R. Hiltz, L. Teles and M. Turoff. (1996). ***Learning Networks: A Field Guide to Teaching and Learning Online***, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Hodgett, R M.(1984). *Modern human relations at work*. 2nd. Japan: CBS College.
- Johnson, D.W.,and Johnson.R.T. (1994). *An Overview of Cooperative Learning*. Creativity and Collaborative learning. Bultimore Maryland: Pual H.Brookes Publishing.Co.
- Johnson, D.W.,and Johnson, F.P. (2003) *Joining Together :Group Theory and Group Skills*, 8th Edition.Boston: Allyn and Bacon.
- Kazemek. E. (1991). Ten criteria for effective team building. *Health Financial Management*, 45, 15. Abstract from: meline File: 07350732.
- Kennedy,T.H. (1993). *A Phenomenological Study of four educators who participated in The Covey Personal Growth Program (Covey, 7 Habits of Highly Effective People)*. Bringham Young University, Provo,UT.
- Knowles, Malcom Shepherd. (1980). *The Modern Practice of Adult Education*. Chicago : Follet Publishing Company.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. M. (1970, Autumn). *Determining Sample Size for Research Activities*.Educational and Psychological Measurement.
- Krueger, R., and M.A. Casey, 2000. *Focus Groups: A Practical Guide for Applied*

- Research (3rd edition). Thousand Oaks, Calif: Sage Publication.
- Larson, C.E., and La Fasto, F.M.. (1989). *Teamwork*. Sage Inc., : California.
- Linderman, R. H., Merenda, P. F. and Gold, R. Z. (1980). *Introduction to bivariate and multivariate analysis*. Glenview, Illinois: Scott, Foremand and Company.
- Littlewood, W. (2000). *Communicative Language Teaching: An Introduction*.
Cambridge: Cambridge University Press and Beijing: Foreign Language Teaching and Research Press / People's Education Press.
- Livermore, D. (2010). *Leading with cultural intelligence*. The New Secret to Success.
New York: American Management Association.
- Matejka K., Dunsing R.J. and Walat B. (1998). *The seven habits of highly defective people*. Management Decision.
- Massey, Oliver T. (2010). "A Proposed Model for the Analysis and Interpretation of Focus Groups in Evaluation Research" Policy Division, Louis De La Parte Florisda Mental Health Institute, University of South Florida, 133301 Bruce Downs Blvd. MHC 2-331, Tampa, FL 33612, United States, Content Lists Available at ScienceDirect, Evaluation and Program Planning, 34(2011) 21-28.
- Michele L. Pettit and Joyce V. Fetro. (2006). The Seven Habits Effective Health Educators. *The Health Educator*. Spring (2006) ,Vol.38, No.1
- Paulus, T.,Bichelmeyer,B.,Malopinsky,M.,Peteira&Polly Rastogi,. (2005). Power distance and group dynamics of an international of an international project team: A case study. *Teaching in Higher Education*.
- Peter Jarvis. (1995). *Adult & Continuing Educations 2 nd edition*. Great Britain .Routledge London.
- Peterson, B. (2004). *Cultural Intelligence: A Guide to Working with People from Other Cultures*.
- Petrovic, D.S. (2011). 'How do teachers perceive their cultural intelligence?', *Procedia Social and Behavioral Sciences* 11: 276–280.
- Reid., J. P., and Cook., J.,. (1989). *Enhancing Student Thnking through Collaborative Learning*. Available from
<http://www.griffth.edu.au/school/art/text/april00/aldeman.htm>.
- Robbins, S. P.. (1998). *Organization behavior*, 8th ed. Prentice-hall: New Jersey.

- Rosemary S. Caffarella. (1994). *Planning Programs for Adult Learners: A Practical Guide for Educators, Trainers, and Staff Developers*. Jossey-Bass Publishers.
- Rose, R.; Ramalu, S.; & Weh, C. (2011). *The Effects of Cultural Intelligence on Cross-Cultural Adjustment and Job Performance amongst Expatriates in Malaysia*. Department of Management and Marketing, Universiti Malaysia Kelantan.
- Schroeder ,W. (1980). *Building and Effective Adult Education Enterprise*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Smith, B. L., and MacGregor, J. (1992). What is collaborative learning? [Online]. Available from:<http://www.216.239.37.../collab.pdf>.+the+differences+between+cooperative+and+collaborative+learning&hi=th&ie=UTF-8&inlang=t[2/7/2010].
- Sue Gilly M. (2003). *The Heart of Adult Peer Group Learning: Living the learning together*. Fielding Graduate Institute.
- Tappen , R. M.. (1996). *Nursing leadership and management*. F.A.Davis.: Philadelphia
- The Faculty of Social Sciences at Flinders University (2004)
- Thomas, D.; & Inkson, K. (2003). *Cultural intelligence: People Skills for Global Business*
- Tyler,R.W. (1986). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: University Of Chicago Press.
- UNESCO. (1997). *International standard classification of education ISCED 1997*.Paris: UNESCO.
- United Nation. (2010). *Millennium Development Goals (MDGs)*. [online]. Available From : <http://www.un.org/millenniumgoals/>.[2/7/2011].
- Van Dyne, L., Ang, S., Ng, K.Y., Rockstuhl, T., Tan, M.L., Koh, C. (2012). ‘Sub-Dimensions of the Four Factor Model of cultural intelligence: Expanding the Conceptualization and Measurement of Cultural Intelligence’. *Social and Personality Psychology Compass* 6/4/: 295-313.
- Woodcock, M.. (1989). *Team development manual*. 2nd. Billing & Sons: Worcester.
- Woodcock, M. & Francis, D.. (1994). *Teambuilding strategy*. Gower: Hamshire.
<https://sites.google.com/site/mystatistics01/regression-correlation-analysis/regression-analysis>
- Yu, C.-Y., & Muthen. B. O. (2002). *Evaluation of model Fit Indices for Latent Variable*

Model with Categorical and Continuous Outcomes. Technical report.

Zinser, R. Education and training project management. Kalamazoo: Western Michigan University, 1995.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
มีผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ทั้งหมด 5 ท่าน ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศรุตี สุกุลรัตน์
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
ศูนย์อินโดจีนศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ ศรีสุรกุล
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและการศึกษานอกระบบโรงเรียน
วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ดร.ปาน กิมปี
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน
ที่ปรึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการ
4. ดร.บุญเลิศ เต็กสงวน
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
สังกัด บริษัท มิตรูบิซิ จำกัด
5. ดร.จันทรัชย์ ถวิลพิพัฒนกุล
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟ่น อาร์ โควี
สังกัด บริษัท อินทรานส์ จำกัด

ภาคผนวก ข
โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น
ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

โปรแกรมการศึกษาขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

หลักการและเหตุผล

ในประเทศไทยธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises : SMEs) ถือเป็นกลไกที่สำคัญกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้ก้าวไปข้างหน้ายิ่งไปกว่านั้น ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและประชาคมอาเซียนได้วางบทบาทให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางธุรกิจเอสเอ็มอีในภูมิภาคของประชาคมอาเซียน (สำนักงานส่งเสริมส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม , 2557) อย่างไรก็ตาม แผนการขับเคลื่อนดังกล่าวคงไม่อาจประสบความสำเร็จ หากปราศจากซึ่งแรงงานที่จะมาขับเคลื่อนธุรกิจเอสเอ็มอีให้เติบโตและสามารถแข่งขันได้ แต่จากสภาพการณ์ปัจจุบันพบว่า หนึ่งในปัญหาของเอสเอ็มอีคือ การขาดแคลนแรงงานในการขับเคลื่อนธุรกิจดังกล่าวดังนั้นรัฐบาลจึงมีนโยบายในการแก้ไขปัญหาด้วยการอนุญาตให้นำแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย

เมื่อธุรกิจเอสเอ็มอีมีความจำเป็นที่จะต้องจ้างแรงงานต่างชาติโดยเฉพาะในปัจจุบัน มีปริมาณแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น ปัญหาที่พบในการทำงานร่วมกัน ได้แก่ ความแตกต่างกันด้านภาษาและวัฒนธรรมของแรงงานต่างชาติดังกับแรงงานไทยนั้น เป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่น่ามาซึ่งความขัดแย้งในองค์กรทำให้เกิดผลกระทบในการทำงานร่วมกันโดยตรง นอกจากนี้ ปัญหาด้านการปรับตัวเข้าหากัน การเปิดใจยอมรับความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมก็นับเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่น่ามาซึ่งความขัดแย้งเนื่องจากความต่างทางวัฒนธรรมที่อาจนำมาซึ่งปัญหาระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างชาติ จากปัจจัยต่างๆ ข้างต้นอาจส่งผลให้เกิดความยากลำบากในการดำเนินธุรกิจต่อไป หากผู้ประกอบการเอสเอ็มอีมองข้ามปัญหาดังกล่าว ความขัดแย้งเล็กๆ ในองค์กรก็อาจปะทุกลายเป็นความขัดแย้งที่มีผู้เข้าร่วมความขัดแย้งจำนวนมากได้นอกเหนือจากนั้นอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายกับองค์กรและเป็นปัญหาใหญ่ของผู้ประกอบการเอสเอ็มอีไทยที่ต้องเผชิญ ซึ่งไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดปัญหาการทำงานภายในองค์กรต้องสะดุด หรือธุรกิจต้องหยุดชะงัก อันอาจนำมาซึ่งการไม่สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจ จนอาจสูญเสียความสามารถในการแข่งขันจนต้องปิดกิจการในที่สุด

ดังนั้นการเสริมสร้างให้มีทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นของแรงงานต่างสัญชาติที่มีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรมจะช่วยให้แรงงานต่างสัญชาติเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างกัน โดยแนวทาง ที่จะเสริมสร้างให้แรงงานต่างสัญชาติเกิดทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้น ผู้วิจัยได้พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ ที่จะเสริมสร้างให้แรงงานต่างสัญชาติที่มีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรมให้มีทักษะในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังนี้คือ การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกันการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน การผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน และการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืนการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาความสามารถ ทักษะ ความรู้ขั้นพื้นฐานของบุคคล เน้นการเปลี่ยนแปลงเชิงบุคคล ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เรียน ที่มีการดำเนินการเป็นขั้นตอน คือ กำหนดกลุ่มแรงงานต่างสัญชาติที่จะทำการพัฒนา จัดทำเนื้อหาและกิจกรรมเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาแรงงานต่างสัญชาติ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีการประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงผลการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

และผลสัมฤทธิ์ในการเข้าร่วมโปรแกรมดังกล่าวของแรงงานต่างสัญชาติด้วยแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันเนื่องจากการเรียนรู้ร่วมกันนั้นมุ่งส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ การเปิดใจยอมรับความแตกต่าง การได้ทำกิจกรรมร่วมกันแล้วนำมาถกเถียง ทำให้เกิดความเข้าใจกันถึงความแตกต่างที่มีอยู่ทำให้การทำงานร่วมกันเกิดเป็นผลดีได้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นที่พัฒนาขึ้นไปใช้อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเอสเอ็มอีในการแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกันได้ด้วยความเคารพต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเคารพกติกาในการอยู่ร่วมกันอันจะส่งผลให้ธุรกิจดำเนินไปได้ อีกทั้งเป็นกลไกผลักดันเศรษฐกิจของประเทศให้เติบโตต่อไปซึ่งโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นของแรงงานต่างสัญชาติในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอันประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้

1. การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน
2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน
3. การผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน
4. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และ
5. การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน

กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานต่างสัญชาติที่ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่มีความหลากหลายของเชื้อชาติที่มีการจ้างงานแรงงานต่างสัญชาติที่หลากหลาย อาทิ สัญชาติ ไทย กัมพูชา ลาว เมียนมาร์ เป็นต้น โดยมีคุณสมบัติดังนี้

1. พร้อมเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ
2. สามารถฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาไทยได้
3. สามารถเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมตามระยะเวลาได้

ผู้สอน

ผู้สอนควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับสภาพและบทบาทในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในผู้เรียนและเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน
2. เป็นผู้มีความเข้าใจต่อกระบวนการกลุ่มและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียน อีกทั้งสามารถส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่างๆในกลุ่มของผู้เรียนเพื่อให้ผลการเรียนรู้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้
3. เป็นผู้มีความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้เรียน
4. เป็นผู้มีความเข้าใจแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์ โควี
5. เป็นผู้มีความประสพการณ์หรือมีความเข้าใจด้านการพัฒนาองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

กิจกรรม

เป็นการดำเนินกิจกรรมที่เน้นกระบวนการกลุ่มย่อยตามบริบทและการออกแบบกิจกรรม โดยสมาชิกมีการแบ่งหน้าที่ตามที่กลุ่มช่วยกันกำหนดขึ้นร่วมกันมีการฝึกฝนประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเองและการบันทึกประสบการณ์การเรียนรู้เหล่านั้นรวมถึงการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในห้องเรียนและนอกห้องเรียนร่วมกัน ทั้งนี้กิจกรรมกลุ่มตามแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันที่นำมาใช้ประกอบด้วยกิจกรรมที่มุ่งเน้นทักษะดังต่อไปนี้ 1. การฟังซึ่งกันและกัน 2. การมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด 3. ความรับผิดชอบต่อตนเองและกลุ่ม 4. ทักษะทางสังคม 5. กระบวนการกลุ่ม

เนื้อหาสาระ

เนื้อหาของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแนวคิดที่เกิดจากแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟ้น อาร์โควี ซึ่งเป็นเนื้อหาที่ใช้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกันหมายถึง การยอมรับข้อมูลที่หลากหลายจากการศึกษาด้วยการฟัง การสังเกต การวิเคราะห์ การปฏิบัติในเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกันกับผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม
2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่จะเรียนรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและดำเนินการเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมาย อย่างสม่ำเสมอ ด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและทำงานร่วมกันได้
3. การประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน หมายถึง การร่วมมือกันทำงานเพื่อสร้างประโยชน์และเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ทำร่วมกันจะเกิดผลดีที่เป็นประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว
4. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์หมายถึงการเข้าใจความแตกต่าง ไม่คัดค้าน และยอมทำตามด้วยความเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อการทำงานร่วมกันได้
5. การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืนหมายถึง การทบทวน ตอกย้ำ ปรับปรุง มองหาสิ่งที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่มองข้ามไปและพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืนโดยตระหนักถึงผลดีที่เกิดขึ้นนั้นมีมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง

แหล่งความรู้และสื่อการสอน

1. แหล่งความรู้ คือ ผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เช่น การเกษตร การกีฬา เป็นต้น ที่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความรู้ในการทำกิจกรรมทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน
2. สื่อการสอน เช่น เอกสารการเรียนรู้ วิดีโอ ภาพยนตร์วิทยุ ยูทูบ กระดาษแข็ง กระดาษ ฟลิปชาร์ต บัตรภาพ เทป กาว เชือกสี ลูกบอลพรม เป็นต้น
3. สมุดบันทึกการเรียนรู้ในห้องเรียน และนอกห้องเรียน

สภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษา

1. ห้องอบรมภายในบริเวณองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีความพร้อมรองรับผู้เรียน เช่น มีโต๊ะเก้าอี้ และพื้นที่ในการทำกิจกรรมรองรับผู้เรียนจำนวนอย่างน้อย 20 คน ในการฟังการบรรยายและการทำกิจกรรมกลุ่ม

2. พื้นที่นอกห้องอบรมที่สามารถปฏิบัติกิจกรรมนอกห้องเรียนได้จริง เช่น ลานกิจกรรมกลางแจ้งในการทำกิจกรรม พื้นที่ที่สามารถทำการเกษตรปลูกผัก เลี้ยงปลาได้ เป็นต้น และอยู่ภายในบริเวณองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินก่อนการเรียนรู้

การประเมินความรู้ ทักษะและทัศนคติการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้วยแบบประเมินความรู้ ทักษะและทัศนคติการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2. การประเมินหลังการเรียนรู้

2.1 การประเมินความรู้ ทักษะและทัศนคติในการส่งเสริมทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2.2 การประเมินผลโปรแกรมโดยใช้การสนทนากลุ่มในประเมินผลโปรแกรม

ระยะเวลาในการเรียนรู้

ระยะเวลาที่ใช้สำหรับกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมแบ่งเป็น

1. กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน
2. กิจกรรมการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อยในแต่ละวันภายในสัปดาห์หลังจาก ที่ผ่านกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน รวมเป็นเวลา 125 ชั่วโมง โดยมีตารางแสดงระยะเวลา การเรียนรู้ในห้องเรียน และระยะเวลาการเรียนรู้นอกห้องเรียนดังแสดงตารางดังนี้

แผนการเรียนรู้	ระยะเวลาเรียนในห้องเรียน	เวลาเรียนนอกห้องเรียน
1. กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน	85 ชั่วโมง	-
2. กิจกรรมการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย	-	40 ชั่วโมง
รวม		125 ชั่วโมง

แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ประกอบด้วย

1. แผนการกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน
2. แผนการกิจกรรมการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย





1. แผนการกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม
และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกัน
แผนการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ 1

เรื่อง การปฐมนิเทศและการประเมินผู้เรียนก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เวลา 10 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
การชี้แจง รายละเอียดถึง การร่วมกิจกรรม	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้เรียน ในการดำเนิน กิจกรรม	เตรียมความพร้อมผู้เรียน ในการดำเนิน กิจกรรมการ เรียนรู้	1.ผู้สอนแนะนำตัวและทีมงาน 2.ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการ ต่างๆรวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรมประจำวัน 3.ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสอบถามข้อสงสัยเกี่ยวกับ กิจกรรมการเรียนการสอน	สังเกตจาก การทำ กิจกรรม
กิจกรรมละลาย พฤติกรรม “คุณ มาจากไหน”	เพื่อละลาย พฤติกรรมและ เปิดใจให้ผู้เรียน รู้จักกันมากขึ้น และมีความ พร้อมที่จะ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ	การสร้าง ความสัมพันธ์ อันดีระหว่าง กัน	1.ผู้สอนพูดคุยเพื่อสร้างความเป็นกันเองกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด 2.ให้ผู้เรียนแบ่งเป็น 2 กลุ่มๆ ละ 8-10คนโดยให้แบ่งกลุ่ม กันตามอักษยาคัยจากนั้นให้ผู้เรียนในแต่ละกลุ่มนั่งล้อม วงร่วมกันจำนวน 2 กลุ่ม 3.ผู้สอนและทีมงานจะเป็นสมาชิกในกลุ่มที่ผู้เรียนได้ แบ่งกลุ่มไว้ด้วย 4.ผู้สอนและทีมงานแจกกระดาษป้ายชื่อและปากกาให้ ผู้เรียนได้เขียนชื่อของตนเอง โดยให้ผู้เรียนในกลุ่มหาก ผู้เรียนคนใดเขียนป้ายชื่อของตนเองเสร็จเรียบร้อยแล้ว ถือเป็นการรับผิดชอบงานส่วนของตนเอง ให้ ช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกที่ยังทำป้ายชื่อไม่สำเร็จ ซึ่งถือ เป็นการรับผิดชอบต่อกลุ่มซึ่งเป็นการพึ่งพาซึ่งกันและ กันเพื่อการดำเนินกิจกรรมขั้นต่อไป 5.ผู้สอนและทีมงานตรวจสอบความพร้อมของกลุ่มใน การทำป้ายชื่อของผู้เรียนในแต่ละกลุ่ม 6.ผู้สอนให้แต่ละกลุ่มเริ่มดำเนินกิจกรรม โดยให้ผู้เรียน แต่ละคนบอกเล่าเรื่องราวของตนเองสั้นๆ เช่นบอกชื่อ นามสกุล เป็นคนที่ไหน ประวัติของตนเอง เป็นต้น จน ครบทุกคน ในเวลาไม่นานมากตามแต่จำนวนผู้เรียน 7.หากยังไม่มีสมาชิกในกลุ่มเริ่มบอกเล่าเรื่องราวของ ตนเองให้ผู้สอนเริ่มทำการเล่าเรื่องของตนเองเพื่อ กระตุ้นให้เกิดกระบวนการกลุ่ม 8.เมื่อแต่ละกลุ่มดำเนินกิจกรรมเรียบร้อยแล้ว ผู้สอน เชิญให้ผู้เรียนทุกคนนั่งล้อมวงกลุ่มใหญ่ร่วมกัน 9.ผู้สอนส่งเสริมให้ผู้เรียนเล่าเรื่องของเพื่อนในกลุ่มที่ จดจำได้ และกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการ แลกเปลี่ยนเรื่องราวของเพื่อนสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้เกิด ทักษะทางสังคม	สังเกตจาก การทำ กิจกรรม

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม

และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกัน

แผนการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ 1

เรื่อง การปฐมนิเทศและการประเมินผู้เรียนก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เวลา 10 ชั่วโมง (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
การวัดผลก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	เพื่อทำการประเมินผู้เรียนก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน	วัดความรู้ ประเมิน ทักษะ และทัศนคติ	1.ผู้สอนแจกแบบวัดความรู้ ทักษะและทัศนคติการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้แก่ผู้เรียนทุกคน 2.ให้ผู้เรียนทำแบบวัดความรู้ ทักษะและทัศนคติการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 3.ทำการประเมินผู้เรียนก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยใช้แบบวัดความรู้ ทักษะและทัศนคติการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	วัดความรู้ ประเมินทักษะ และทัศนคติการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
กิจกรรมพบกลุ่มย่อย	เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ในการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น ด้วยการสังเกต	การสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	1.ผู้สอนแนะนำการทำกิจกรรมร่วมกัน ภายใน 1 สัปดาห์ในการพบกลุ่มย่อยโดยในครั้งแรกให้แบ่งกลุ่มกันย่อยกันตามความสมัครใจ เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการฝึกฝนผู้เรียนให้มีทักษะทางสังคม 2.ผู้สอนแนะนำการทำสมุดบันทึกการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนบันทึก เรื่อง เพื่อนร่วมกิจกรรมของฉัน ซึ่งเป็นผลที่ได้จากการทำความรู้จักเพื่อนร่วมกิจกรรม เช่น การบันทึกชื่อ ประวัติของเพื่อนร่วมกิจกรรม หรือสิ่งที่ประทับใจหรือสิ่งที่จดจำได้ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนในการร่วมกิจกรรมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 3. ผู้สอนแนะนำการทำกิจกรรมในระหว่างสัปดาห์ร่วมกันในประเด็นต่างๆ ดังนี้ 3.1 ทำบันทึกลงในสมุดบันทึกการเรียนรู้ 3.2 ให้ผู้เรียนวางแผนการทำกิจกรรมพบกลุ่มย่อยโดยให้รับผิดชอบตนเองและกลุ่มในการทำกิจกรรมกลุ่มย่อย 3.3 การสะท้อนผลร่วมกันจากสมุดบันทึกเพราะเป็น แหล่งเรียนรู้ของตนเองและแบ่งปันกับผู้เรียนคนอื่นๆ 4. ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามเพื่อความเข้าใจในการทำบันทึกการเรียนรู้ เพื่อสามารถทำกิจกรรมและอภิปรายร่วมกันเมื่อครบระยะเวลา 1 สัปดาห์ในการทำกิจกรรมครั้งต่อไป	สังเกตจากการทำกิจกรรมและการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม

และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกัน

แผนการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ 2

เรื่อง การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน (1) เวลา 10 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
เกมสร้างบ้าน แปงเมือง	เพื่อให้ผู้เรียน เรียนรู้ความ แตกต่างของ เพื่อนขณะ ทำงานร่วมกัน	การทำงาน ร่วมกันกับ เพื่อนที่มี ความ แตกต่างทาง วัฒนธรรม	1.ผู้สอนชี้แจงกิจกรรม โดยให้แต่ละทีมจะต้องช่วยกัน สร้างเมืองของกลุ่มขึ้นมา โดยมีอุปกรณ์ต่างๆเตรียมไว้ ให้ 2.ผู้สอนให้แต่ละกลุ่มประชุมปรึกษาหารือเพื่อ วางแผนออกแบบการสร้างเมืองของกลุ่มตนเองจาก อุปกรณ์ที่ได้รับ แล้วสร้างออกมาตามแผนที่วางไว้ 3.ผู้เรียนแบ่งกลุ่ม 4 กลุ่มๆ ละ 4 – 5 คนจากนั้นให้ ผู้แทนจากแต่ละกลุ่มมารับอุปกรณ์ไปดำเนินกิจกรรม 4.เมื่อแต่ละกลุ่มสร้างเมืองเสร็จผู้สอนให้แต่ละกลุ่ม ระดมสมองแลกเปลี่ยนข้อดี และปัญหาที่พบในการ ทำงานร่วมกันในกลุ่ม 5.ผู้แทนกลุ่มออกมารายงานข้อดี และปัญหาที่พบใน การทำงานร่วมกัน 6.ผู้สอนร่วมกันสรุปบทเรียนที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม	1. สังเกตจาก การทำกิจกรรม และการเรียนรู้ ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วม กิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดง ความคิดเห็น -มีการอภิปราย แลกเปลี่ยนความ คิดเห็น
เกมส่งลูกบอล	เพื่อเรียนรู้ที่จะ เปิดใจและเห็น ข้อดีของการเปิด ใจในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	การเรียนรู้ ด้วยการเปิด ใจรับฟัง รวมถึงได้ อภิปราย แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ระหว่าง ผู้เรียน ด้วยกันเมื่อ ได้สื่อสาร ประสบการณ์ ของผู้เรียน ด้วยกัน	1.ผู้สอนให้ผู้เรียนทุกคนนั่งล้อมกันเป็นวงกลม 2.ผู้สอนอธิบายกติกาในการดำเนินกิจกรรมโดยผู้สอน จะเปิดเพลงและให้ผู้เรียนส่งลูกบอลต่อกันเป็นวงกลม หากเพลงหยุดที่ใคร ผู้เรียนที่มีลูกบอลอยู่ในมือจะต้อง ออกมารตรงกลางวงเพื่อออกมาบอกเล่าข้อมูลเกี่ยวกับ ตัวเอง พันเพ ความชอบ และอื่น ๆ ที่ไม่เคยเล่าให้เพื่อน ฟัง รวมถึงได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง ผู้เรียนด้วยกันซึ่งเป็นกระบวนการกิจกรรมกลุ่ม และ เมื่อจบการนำเสนอของผู้เรียนให้ทุกคนปรบมือแสดง ความชื่นชมและให้เกียรติกับผู้ที่ได้ออกมานำเสนอ อัน เป็นการสร้างทักษะทางสังคม 3.หากผู้เรียนที่ได้รับลูกบอลได้บอกเล่าเรื่องของตนเอง ไปแล้ว ให้กลับมานั่งเป็นวงกลมล้อมรอบผู้เรียนที่ยัง ไม่ได้ 4.เมื่อจบการนำเสนอของทุกคนแล้ว ผู้สอนและผู้เรียน สรุปผลการเรียนรู้จากกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกันซึ่งถือเป็น การเปิดใจในการเรียนรู้เพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างปฏิ สัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันต่อไป	1.สังเกตจาก การทำ กิจกรรม และ การเรียนรู้ ร่วมกันของ กลุ่ม -มีการร่วม กิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดง ความคิดเห็น -มีการ อภิปราย แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น -มีการสรุป ความ

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม

และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกัน

แผนการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ 2

เรื่อง การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน (1) เวลา 10 ชั่วโมง (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
เกมส์ทศ	1. เพื่อให้ผู้เรียนอธิบายได้ถึงวิธีการการเปิดใจ/ข้อดีของการเปิดใจ 2. เพื่อให้มีทักษะในการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน	การอธิบายลักษณะบุคลิกภาพมนุษย์ ออกมาเป็น 4 แบบ เปรียบเทียบจากพฤติกรรมของสัตว์ 4 ชนิด ได้แก่ 1.ทศเหนือ (กระต๊าก) 2.ทศใต้ (หนู) 3.ทศตะวันตก (หมี) 4.ทศตะวันออก (เหยี่ยว) โดยให้ความรู้เกี่ยวกับ -จุดแข็ง / ลักษณะเด่น -สิ่งที่ควรปรับปรุง -แนวทางการแก้ไข ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อเข้าใจตัวเอง ผู้อื่น และความสัมพันธ์ต่อกัน	1.ผู้สอนอธิบายความหมาย ข้อดีและวิธีการของการเปิดใจ 2.ผู้สอนเตรียมข้อมูลของลักษณะบุคคลของสัตว์ 4 ประเภท โดยใช้สื่อบัตรภาพในการเรียนรู้เพื่อเข้าใจตัวเอง ผู้อื่น และความสัมพันธ์ต่อกัน ได้กำหนดบุคลิกภาพมนุษย์ออกมาเป็น 4 แบบตามสัตว์ 4 ประเภท 3. ผู้สอนให้ผู้เรียนได้ใช้เวลาใคร่ครวญตนเองโดยภาพรวมเป็นคนลักษณะทศไหน เพียง 1 ทศ โดยให้คำแนะนำหากเลือกจากความรู้สึก ตัวจริงของตนเองผู้เรียนเกิดความผ่อนคลาย รู้สึกปลอดภัย ไม่กดดัน 4.จากนั้นให้ผู้เรียนบันทึกลงในใบงานโดยเลือกสิ่งที่เป็นจุดเด่นของตนเอง 3 ข้อ และจุดที่ควรปรับปรุง 3 ข้อ ผู้เรียนทำการบันทึกด้วยการเขียนหรือสื่อด้วยภาพเพื่อแสดงแรงขับหรือแรงจูงใจที่ทำให้เราเป็นเช่นนั้น รวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเองหรือผู้อื่นที่เกิดจากการที่เราเป็นเช่นนั้น อันเป็นการส่งเสริมความรับผิดชอบในใบงานของตนเอง 5.แบ่งกลุ่มโดยให้ผู้เรียนไปหาเพื่อนที่เลือกสัตว์ประเภทเดียวกันจับกลุ่มด้วยกัน จากนั้นให้ใช้กระบวนการกลุ่มร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ว่าลักษณะนิสัยใดของเราโดดเด่น และมีปัญหาใดจากนิสัยเหล่านั้น 6.ทบทวนความเข้าใจโดยให้ผู้เรียนได้อธิบายสิ่งที่ได้เรียนรู้ เช่น ข้อดีจากการเปิดใจในการรู้ถึงลักษณะนิสัยของตนเอง	1.สังเกตจากการทำกิจกรรม และการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ
กิจกรรมพบกลุ่มย่อย	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้อื่นในการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสัปดาห์	การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	1.ผู้สอนแนะนำการทำกิจกรรมร่วมกัน ภายใน 1 สัปดาห์ในการพบกลุ่มย่อยเพื่อฝึกฝนผู้เรียนให้มีทักษะทางสังคม 2.ผู้สอนแนะนำการทำกิจกรรมในระหว่างสัปดาห์ร่วมกันในประเด็นต่างๆ ดังนี้ 2.1 ให้ผู้เรียนวางแผนการทำกิจกรรมพบกลุ่มย่อย ชวนกันสำรวจโรงงานและจัดระเบียบให้สะอาดเรียบร้อย โดยให้รับผิดชอบตนเองและกลุ่มในการทำกิจกรรมกลุ่มย่อย 2.2 การสะท้อนผลร่วมกันจากการเล่าเรื่องหรือบันทึก เพราะเป็นแหล่งเรียนรู้ของตนเองและแบ่งปันกับผู้เรียนคนอื่น ๆ 3. ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามเพื่อความเข้าใจในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสามารถทำกิจกรรมและอภิปรายร่วมกันเมื่อครบระยะเวลา 1 สัปดาห์ในการร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป	สังเกตจากการทำกิจกรรม และการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม

และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกัน

แผนการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ 3

เรื่อง การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน (2) เวลา 10 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
สภากาแฟ	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้เรียนในการดำเนินกิจกรรมตลอดทั้งวันรวมถึงผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พูดคุยพร้อมรายงานผลและสะท้อนความคิดร่วมกันหลังจากที่ผู้เรียนได้ดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในระหว่างสัปดาห์	การสะท้อนและอภิปรายผลร่วมกันจากกิจกรรมพบกลุ่มย่อย	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่างๆรวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรมประจำวัน 2. ผู้สอนให้ผู้เรียนทุกคนนั่งตามกลุ่มที่ฝึกปฏิบัติเพื่อการพัฒนาตนเองตามลักษณะสี่ทิศ 3. ผู้สอนให้ผู้เรียนสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม 4. เมื่อจบการนำเสนอของทุกคนแล้ว ผู้สอนและผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อการเริ่มกิจกรรมต่อไป	1. สังเกตจากการทำกิจกรรมและการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม - มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม - มีการแสดงความคิดเห็น - มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น - มีการสรุปความ
ทบทวนเกมีสี่ทิศ	1. เพื่อให้ผู้เรียนอธิบายได้ถึงวิธีการการเปิดใจ/ข้อดีของการเปิดใจ 2. เพื่อให้มีทักษะในการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน	การอธิบายลักษณะบุคลิกภาพมนุษย์ ออกมาเป็น 4 แบบเปรียบเทียบ จากพฤติกรรมของสัตว์ 4 ชนิด ได้แก่ 1. ทิศเหนือ (กระต๊อ) 2. ทิศใต้ (หนู) 3. ทิศตะวันตก (หมี) 4. ทิศตะวันออก (เหยี่ยว) โดยให้ความรู้เกี่ยวกับ -จุดแข็ง / ลักษณะเด่น -สิ่งที่ควรปรับปรุง -แนวทางการแก้ไข ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อเข้าใจตัวเอง ผู้อื่นและความสัมพันธ์ต่อกัน	1. ผู้สอนอธิบายความหมาย ข้อดีและวิธีการของการเปิดใจ 2. ผู้สอนเตรียมข้อมูลของลักษณะบุคคลของสัตว์ 4 ประเภท โดยใช้สื่อบัตรภาพในการเรียนรู้เพื่อเข้าใจตัวเอง ออกมาเป็น 4 แบบตามสัตว์ 4 ประเภท 3. ผู้สอนให้ผู้เรียนได้ใช้เวลาใคร่ครวญตนเองโดยภาพรวมเป็นคนลักษณะทิศไหน เพียง 1 ทิศ โดยให้คำแนะนำหากเลือกจากความรู้สึก ตัวจริงของตนเองผู้เรียนเกิดความผ่อนคลาย รู้สึกปลอดภัย ไม่กดดัน 4. จากนั้นให้ผู้เรียนไปหาเพื่อนที่เลือกสัตว์ต่างประเภทกัน จับกลุ่มด้วยกัน จากนั้นให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกลุ่มว่าผู้เรียนที่มีลักษณะต่างกันได้เคยทำงานร่วมกันหรือไม่ ได้พบปัญหาใดจากความต่างนั้นบ้างเมื่อต้องอยู่ร่วมกันในสังคม 5. ให้แต่ละกลุ่มสรุปบทเรียนที่ได้เรียนรู้ร่วมกันและเลือกผู้แทนกลุ่มมานำเสนอผลงาน 6. ผู้สอนสรุปประเด็นคือ มนุษย์ทุกคนมีความแตกต่าง พื้นเพ ความรู้ วัฒนธรรม เป็นต้น ดังนั้นการเปิดใจในการยอมรับความแตกต่างในการทำงานร่วมกันนั้นมีความสำคัญ ความพยายามในการทำความเข้าใจผู้อื่นว่าอาจไม่ได้คิดเหมือนเรา และนำข้อดีของแต่ละคนมาเสริมกันดังเช่นการสรุปบทเรียนในเกมีสี่ทิศ โดยการเปิดใจในการยอมรับข้อมูลที่หลากหลายจากการศึกษาด้วยการฟัง การสังเกต การวิเคราะห์ การปฏิบัติใน	1. สังเกตจากการทำกิจกรรมและการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม - มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม - มีการแสดงความคิดเห็น - มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น - มีการสรุปความ

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม

และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยการเรียนรู้ร่วมกัน

แผนการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ 3

เรื่อง การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน (2) เวลา 10 ชั่วโมง (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
			เรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกันกับผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ 7. ทบทวนความเข้าใจโดยให้ผู้เรียนได้อธิบายสิ่งที่ได้เรียนรู้ เช่น ข้อดีจากการเปิดใจ ความรู้สึกถึงสิ่งที่ฝึกปฏิบัติไปแล้ว ให้เพื่อน ๆ ฟัง	
กิจกรรมพบกลุ่มย่อย	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้เรียนในการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสัปดาห์	ฝึกปฏิบัติเพื่อเปิดใจตามลักษณะสี่ทิศโดยเปรียบเทียบจากพฤติกรรมของสัตว์ 4 ชนิด ได้แก่ 1. ทิศเหนือ (กระทิง) ควรฝึกโดยการใช้ชีวิตให้ช้าลง มองเห็นความงามในรายละเอียดมากขึ้น ฝึกสติกับการรู้สึกตัวในการกระทำเพิ่มขึ้น ไม่ควรด่วนสรุปอะไรเร็วเกินไป 2. ทิศใต้ (หนู) ควรฝึกโดยกล้าที่จะขัดแย้ง / ยืนยันสิทธิของตนบ้าง สร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง เอาคนอื่นเป็นที่ตั้งให้น้อยลง ซินชมตัวเองมากขึ้น ให้กำลังใจตัวเองมากขึ้น เอาใจใส่ความรู้สึกตัวเองมากขึ้น 3. ทิศตะวันตก (หมี) ควรฝึกโดยควรปล่อยวางด้วยการปฏิบัติธรรม ลดความเครียดในการใช้ชีวิตลงเปิดรับสุนทรียภาพ ในชีวิตเพื่อลดความแข็งกระด้างของเหตุผลในชีวิตลงได้ รับรู้ความรู้สึกของตนเอง พร้อมเปิดรับความรู้สึกของคนอื่นบ้าง จะช่วยให้เข้าถึงอารมณ์ความรู้สึกมากขึ้น เปิดใจเรียนรู้เรื่องความสัมพันธ์กับคนรอบด้าน 4. ทิศตะวันออก (เหยี่ยว) ควรฝึกโดยอยู่กับขณะปัจจุบันของชีวิต ค้นหาความจริงจากการกระทำบ้าง ลดการอยู่ในโลกของจินตนาการของตัวเองลง ลดความเร็วในการสื่อสารลง เพื่อให้คนอื่นสามารถตามเราทัน มีสติในการทำงานมากขึ้น ลงลึกในรายละเอียดในการทำงานบ้างในบางครั้ง รู้จักปล่อยวางในบางเรื่อง เรียนรู้ความทุกข์ที่เกิดขึ้นเพื่อการแก้ไข ต้นตอของปัญหาซึ่งเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติเพื่อการพัฒนาตนเองตามลักษณะสี่ทิศ	1. ผู้สอนแนะนำการทำกิจกรรมร่วมกัน ภายใน 1 สัปดาห์ในการพบกลุ่มย่อยเพื่อฝึกฝนผู้เรียนให้มีทักษะทางสังคม 2. ผู้สอนแนะนำการทำสมุดบันทึกการเรียนรู้เรื่องเกมสี่ทิศของผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนบันทึกผลจากการพัฒนาตนเองตามลักษณะสี่ทิศเพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนรวมถึงฝึกความรับผิดชอบในการทำกิจกรรม 3. ผู้สอนแนะนำการทำกิจกรรมในระหว่างสัปดาห์ร่วมกันในประเด็นต่างๆ ดังนี้ 3.1 ให้ผู้เรียนวางแผนการทำกิจกรรมพบกลุ่มย่อยโดยให้รับผิดชอบตนเองและกลุ่มในการทำกิจกรรมกลุ่มย่อย 3.2 การสะท้อนผลร่วมกันจากการสนทนาร่วมกัน เพราะเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เรียนคนอื่น ๆ 4. ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามเพื่อความเข้าใจในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถร่วมกิจกรรมและร่วมกันเมื่อสนทนากลุ่มร่วมกันเมื่อครบระยะเวลา 1 สัปดาห์ในการทำกิจกรรมครั้งต่อไป	1. สังเกตจากการทำกิจกรรมและการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม - มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม - มีการแสดงความคิดเห็น - มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น - มีการสรุปความ

ใบความรู้ เกมส์์ทิต

การอธิบายลักษณะบุคลิกภาพมนุษย์ออกมาเป็น 4 แบบ เปรียบเทียบจากพฤติกรรมของสัตว์ 4 ชนิด
ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อเข้าใจตัวเอง ผู้อื่น และความสัมพันธ์ต่อกันได้แก่

1.ทิตเหนือ (กระทิง): ใช้ฐานกายที่เน้นการลงมือทำเป็นหลัก

จุดแข็ง / ลักษณะเด่น

บุคลิกขี้กลัว ได้กล้าเสีย ลงมือทำไม่ลังเล ทำอะไรรวดเร็วเด็ดขาด รักพวกพ้อง ความยุติธรรม ชอบ
นำ กระตือรือร้น มุ่งมั่น รักอิสระ เปิดเผย ยืนยันสิทธิของตนและกลุ่ม ใช้สัญชาตญาณตัดสินใจ
บางครั้งไม่สนใจความถูกผิด ไม่กลัวสูญเสียความสัมพันธ์ มีพลังในการทำงาน ชอบคบกับคน
ตรงไปตรงมา พูดตรงไปตรงมา

สิ่งที่ควรปรับปรุง

ใจร้อน ขาดความรอบคอบ ถือตนเป็นใหญ่ แข่งขัน เอาชนะ หงุดหงิดง่าย ใช้อารมณ์อยู่เหนือเหตุผล
โต้แย้งและปกป้องตนเองเมื่อถูกวิจารณ์ ชอบผลักดันให้มีการตัดสินใจก่อนเวลา

2.ทิตใต้ (หนู): ใช้ฐานจิต ที่เน้นเรื่องความสัมพันธ์เป็นหลัก

จุดแข็ง / ลักษณะเด่น

ใส่ใจความรู้สึกของคน ช่วยเหลือผู้อื่น รับฟัง ให้กำลังใจ เป็นที่พึ่งที่พึ่งพิง ชื่อ ไว้วางใจคน(บนพื้นฐาน
ของการเปิดเผยจริงใจ) อ่อนโยน มองโลกในแง่ดี เปิดโอกาสให้คนมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นผู้
ประสานกลุ่ม เป็นนักไกลเกลี่ยที่ดี รักสันติ

สิ่งที่ควรปรับปรุง

ขี้เกรงใจ ไม่ค่อยกล้าตัดสินใจ ไม่ยืนยันสิทธิของตน ไม่กล้าปฏิเสธหรือขัดแย้งเมื่อมีความเห็นที่
แตกต่าง ลังเลวิตกกังวล ลำบากใจเมื่ออยู่ท่ามกลางความขัดแย้ง ไม่มั่นใจในตนเอง เก็บกด อ่อนไหว
ไวใจคนง่าย ไม่ชอบนำ

3.ทิตตะวันตก (หมี): ใช้ฐานคิด ที่เน้นการวิเคราะห์

จุดแข็ง / ลักษณะเด่น

ใฝ่รู้ ชอบเก็บข้อมูล วางแผนลงรายละเอียด มีหลักการ -ขั้นตอน สุขุม รอบคอบ นักวิเคราะห์ ยึด
ตรรกะ/ ความเหมาะสม ตัดสินถูกผิดตามหลักการ เปลี่ยนแปลงได้เมื่อเหตุผลที่ดี เอาจริงเอาจัง ทำ
อะไรได้อย่างต่อเนื่องและลงลึก มีโลกส่วนตัว รับผิดชอบสูง รักษากติกา คำพูด

สิ่งที่ควรปรับปรุง

ดื้อ เอาแต่เหตุผลของตัวเอง ไม่ยืดหยุ่น เชื่อหรือยอมรับผู้อื่นยาก ปรับตัวยาก ยึดติดในหลักการสูง
คิดในกรอบ ตัดสินใจช้า เย็นชา เก็บตัวไม่ยุ่งกับใคร มองข้ามเรื่องความรู้สึก คาดหวังสูง กลัวความ
ผิดพลาด ไม่สูงส่งกับใคร

4. ทิศตะวันออก (เหยี่ยว): ใช้ฐานคิดที่เน้นการสังเคราะห์ การจินตนาการ

จุดแข็ง / ลักษณะเด่น

มีความคิดสร้างสรรค์ คิดเร็ว มีจินตนาการ มองการณ์ไกล มีไหวพริบ (มองเน้นเป้าหมายในอนาคต) ชอบทดลอง ประดิษฐ์ คิดค้น ชอบของแปลกใหม่ มีโครงการใหม่ๆ เสมอ ยึดหยุ่นสูง ไม่ยึดติด รักการเรียนรู้

สิ่งที่ควรปรับปรุง

เบื่อง่าย คิดมากแต่ไม่ค่อยทำ สมาริสั้น ขาดความอดทนรอบคอบ ไม่ลงรายละเอียด รู้ไม่ลึก ไม่อยู่กับปัจจุบัน ให้ความสำคัญกับความคิดมากกว่าข้อมูล บางครั้งมุ่งแต่งงานจนตกอยู่ในภาวะที่ท่วมท้นและล้มเหลว ช่วงแรกจะกระตือรือร้น ช่วงหลังหมดไฟ เพื่อนๆ ตามความคิดไม่ทัน

สิ่งสำคัญในการศึกษากงล้อ 4 ทิศ

1. หมั่นสังเกตพฤติกรรมที่เราแสดงออกบ่อยๆ หรือร่องพฤติกรรมของเราคืออะไร
2. ค้นหาแรงขับหรือแรงจูงใจในการกระทำ
3. ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับการกระทำของตัวเองที่มีผลต่อตนเองและผู้อื่น

ใบบันทึกกิจกรรม (งานเดี่ยว)

คำถาม	คำตอบ
1.เป็นทศใดตั้งแต่เด็ก โดยกำเนิด (ลิขิตฟ้า)	
2.เจอลิขิตดินจากพ่อแม่ อาชีพ เจ้านาย ฯลฯ ทำให้เราเป็นทศใด	
3.เราขาดทศใด เราจะวางแผนเพิ่มนิสัยดีๆ จากทศที่ขาดไปอย่างไร	

ข้อแนะนำในการทำกิจกรรม

- ใคร่ครวญตนเองโดยภาพรวมเป็นคนลักษณะทศไหน เพียง 1 ทศ โดยนึกถึง สิ่งที่เราเป็น ตอนที่เรารู้สึกปลอดภัย ผ่อนคลาย ไม่กดดัน
- เลือกจุดเด่น/จุดแข็ง 3 ข้อ และจุดควรปรับปรุง 3 ข้อ
 - เขียนถึงสาเหตุอะไรที่ทำให้เราเป็นเช่นนั้น
 - สิ่งที่เกิดขึ้นต่อตนเองหรือผู้อื่นที่เกิดจากการที่เราเป็นเช่นนั้น โดยยกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ประสบการณ์จริง

กิจกรรม (กลุ่ม) : เข้ามกลุ่มผู้ที่เป็นทศเดียวกัน

- แบ่งปันประสบการณ์ เรื่อง
 - 1.1 จุดเด่นและจุดควรปรับปรุงของเรา
 - 1.2 สาเหตุอะไรที่ทำให้เราเป็นเช่นนั้น
 - 1.3 สิ่งที่เกิดขึ้นต่อตนเองหรือผู้อื่นที่เกิดจากการที่เราเป็นเช่นนั้น โดยยกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ประสบการณ์จริง
2. แนวทางในการทำให้ตัวเองดีขึ้นหรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น
3. ข้อแนะนำสำหรับคนทศอื่นๆ เขาควรทำตัวอย่างไรในการทำงานหรืออยู่ร่วมกับเรา
4. จะทำอย่างไรให้เราอยู่ร่วมกันอย่างมีพลังได้อย่างไร

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม

และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกัน

แผนการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ 4

เรื่อง การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน (1) เวลา 10 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
สภากาแฟ	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้เรียนในการดำเนินการกิจกรรมตลอดทั้งวันรวมถึงผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พูดคุยพร้อมรายงานผลและสะท้อนความคิดเห็นร่วมกันหลังจากที่ผู้เรียนได้ดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในระหว่างสัปดาห์	การสะท้อนและอภิปรายผลร่วมกันจากกิจกรรมพบกลุ่มย่อย	1.ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่างๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรมประจำวัน 2.ผู้สอนให้ผู้เรียนทุกคนนั่งตามกลุ่มที่ฝึกปฏิบัติเพื่อการพัฒนาตนเองตามลักษณะสี่ทิศ 3.ผู้สอนให้ผู้เรียนสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม 4.เมื่อจบการนำเสนอของทุกคนแล้ว ผู้สอนและผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้าง ปฏิสัมพันธ์ต่อกันในการเริ่มกิจกรรมต่อไป	1.สังเกตจากการทำกิจกรรม และการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ
เกมหินข้ามฟาก	เพื่อให้ผู้เรียนได้กำหนดเป้าหมายและวางแผนการเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน	การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมในการกำหนดเป้าหมายและดำเนินการเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมาย ด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้	1.ผู้สอนแบ่งกลุ่มผู้เรียนเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีการแบ่งแบบนับเลข 1 และ 2 ผู้เรียนที่นับได้เลข 1 ให้รวมเป็นทีมที่ 1 และผู้เรียนที่นับได้เลข 2 ให้รวมเป็นทีมที่ 2 แล้วจึงให้ผู้เรียนฟังกติกาในการเล่น 2. ผู้สอนอธิบายวิธีการเล่นเกม คือ แต่ละทีมจะต้องพาทีมของตนเองข้ามฝั่งแม่น้ำไปให้ได้ และทุกคนในทีมจะต้องอยู่บนหินที่ใช้เดินข้ามแม่น้ำโดยใช้พรมขนาดสี่เหลี่ยมแทนหินเพื่อใช้ข้ามไปยังอีกฝั่งแม่น้ำ 3.จากนั้นให้ผู้เรียนช่วยกันซึ่งเชือกเป็นแนวเขตแม่น้ำ 2 ฝั่ง โดยระยะฝั่งแม่น้ำกว้างได้ถึงประมาณ 30 ถึง 35 ฟุตพรมจะลึกลงเสมอว่าฝั่งแม่น้ำกว้างขึ้นมากเท่าไร โอกาสที่จะผิดพลาดในขณะที่ข้ามแม่น้ำก็มีมากขึ้นเท่านั้นในระยะเวลาข้ามฟากแข่งขัน 4.ผู้สอนและทีมงาน วางจุดหินที่เป็นจุดข้ามไปยังฝั่งอีกฝั่งโดยใช้พรมขนาดสี่เหลี่ยมแทนหินเพื่อใช้ข้ามไปยังอีกฝั่งแม่น้ำ 5.ผู้เรียนในทีมเดียวกันทุกคนต้องตะตัวกันอยู่ตลอดเวลาในขณะที่ข้ามฟากไปยังอีกฝั่งของแม่น้ำ และถ้าหากมีคนหลุดจากหินข้ามฟากต้องกลับไปเริ่มต้นใหม่แต่สามารถให้เริ่มต้นใหม่ได้เพียง 2 ครั้ง 6.ผู้สอนและทีมงานแจ้งผู้เรียนในแต่ละทีม ว่าในขณะที่เล่นเกมทุกๆ 30 นาทีจะมีเรือข้ามฟากผ่านแม่น้ำ โดยสมมติใช้กระดาษลังขนาดสี่เหลี่ยมจัตุรัสแทนเรือ และในทุกๆ 30 นาทีหากมีเรือข้ามฟากผ่านมา ทุกคนต้องกลับไปฝั่งอีกฝั่งและเริ่มใหม่ (ผู้สอนมีหน้าที่ประกาศว่าเรือมาเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสม)	1.สังเกตจากการทำกิจกรรม และการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม
และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยการเรียนรู้ร่วมกัน
แผนการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ 4

เรื่อง การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน (1) เวลา 10 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
เกมหินข้าม ฟาก	เพื่อให้ผู้เรียนได้ กำหนดเป้าหมาย และวางแผนการ เรียนรู้ร่วมกันกับ เพื่อนร่วมงาน เพื่อ เข้าใจความ แตกต่างในการ ทำงานร่วมกัน	การเรียนรู้ผ่าน กิจกรรมในการ กำหนดเป้าหมาย และดำเนินการ เรียนรู้เพื่อไปสู่ เป้าหมาย ด้วย วิธีการต่างๆเพื่อให้ เกิดความเข้าใจและ ทำงานร่วมกันกับ ผู้อื่นได้	7.การหยุดเล่นเกมก็ต่อเมื่อมีทีมที่สามารถข้ามฟากแม่น้ำได้ ก่อนเป็นทีมที่ชนะ หรือหากครบเวลา 60 นาที 8.ผู้สอนให้ผู้เรียนรวมกลุ่มตามทีมที่ได้แบ่งไว้ จากนั้นให้ ผู้เรียนในแต่ละทีมส่งผู้แทนมารับกระดาษ ฟลิปชาร์ตและปากกาเมจิก 9. ผู้สอนให้ผู้เรียนในแต่ละกลุ่มระดมสมองสะท้อนสิ่งที่ได้ เรียนรู้จากกิจกรรม และสิ่งที่สังเกตได้จากการฝึกปฏิบัติ ร่วมกันจากคำถาม “คุณรู้สึกอย่างไร ขณะเล่นร่วมกับ ทีม” “อะไรคือสิ่งที่ทำให้เกิดคันทันที่สุด” จากนั้นจึงใช้คำถาม ทีมที่ข้ามฟากสำเร็จว่ามีวิธีการกำหนดเป้าหมาย การ วางแผนในการดำเนินการอย่างไร เช่น อะไรที่ทำให้ทีม สามารถไปถึงเป้าหมายได้มีวิธีที่ทำให้ไปถึงฝั่งอย่างไร อะไร ที่เป็นจุดเด่นของทีม เป็นต้น และข้อคำถามสำหรับทีมที่ ข้ามฟากไม่ถึงฝั่งว่ามีวิธีการกำหนดเป้าหมายและวางแผน ดำเนินการอย่างไรบ้าง จุดอ่อนของทีมและการปรับแก้ไข จุดอ่อนของทีมควรทำเช่นไรนอกจากนี้ผู้สอนอาจใช้คำถาม เพิ่มเติม เช่น เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นมีการรับมืออย่างไร มีการให้กำลังใจกันอย่างไรบ้าง เป็นต้นโดยผู้สอนและ ทีมงานสังเกตการดำเนินกระบวนการของกลุ่มของแต่ละทีม 10.ผู้แทนในแต่ละกลุ่มออกมานำเสนอผลของการฝึกปฏิบัติ โดยใช้เวลาประมาณกลุ่มละ 10-15 นาที ซึ่งเป็น กระบวนการกิจกรรมกลุ่มที่ปฏิบัติ 11.ผู้สอนสรุปร่วมกับผู้เรียนที่แต่ละกลุ่มได้สรุปสิ่งที่ได้ เรียนรู้จากกิจกรรมนี้โดยผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านเกมในการ ตั้งเป้าหมายและดำเนินการเรียนรู้จากความแตกต่างทาง วัฒนธรรมเพื่อไปสู่เป้าหมาย อย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการ ต่างๆให้เกิดความเข้าใจและทำงานร่วมกันได้และ เชื่อมโยงไปสู่ข้อดีจากการกำหนดเป้าหมายและวาง แผนการในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและ เพื่อ เข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน	1.สังเกตจากการ ทำกิจกรรม และ การเรียนรู้ ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วม กิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดง ความคิดเห็น -มีการอธิบาย แลกเปลี่ยนความ คิดเห็น -มีการสรุปความ
ปัญหาแก้ได้	1.เพื่อให้ผู้เรียนได้ กำหนดเป้าหมาย และวางแผนการ เรียนรู้ร่วมกับ เพื่อนร่วมงานต่าง สัญชาติในการ ทำงานร่วมกัน	เรียนรู้ผ่านกิจกรรม โดยการกำหนด เป้าหมายในการ ทำงานร่วมกันและ วางแผนที่จะเรียนรู้ ผ่านการทำกิจกรรม ร่วมกัน	1.ให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มเป็น 3-4 กลุ่ม โดยใช้วิธีการจับกลุ่มที่มี สมาชิกคลัสต์ชาติกันและมีความสนใจในการทำโครงการ ร่วมกัน 2.ผู้สอนให้ความรู้ในการกำหนดเป้าหมาย ในการทำงาน และจากนั้นจึงให้ความรู้เรื่องการวางแผนในการทำตาม เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้	1.สังเกตจากการ ทำกิจกรรม และ การเรียนรู้ ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วม กิจกรรมกลุ่ม

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม

และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกัน

แผนการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ 4

เรื่อง การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน (1) เวลา 10 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
ปัญหาแก้ได้	2. เพื่อให้มีทักษะในการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้เพื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ	ด้วยการปฏิบัติเพื่อสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติได้	3. ผู้เรียนในแต่ละกลุ่ม ระดมความคิดเกี่ยวกับการดำเนินการโครงการของกลุ่มที่สนใจทำร่วมกัน โดยระดมความคิดเกี่ยวกับปัญหาที่คาดว่าจะพบในการทำโครงการ 4. ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนระดมความคิด ช่วยกันในการแก้ไข “ปัญหาที่พบในการทำโครงการ” ด้วยการร่วมกันระดมสมอง 5. ผู้สอนให้แต่ละกลุ่มร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกันก่อน จากนั้นจึงช่วยกันวางแผนเพื่อหาวิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา เช่น จากปัญหาดังกล่าวมีสาเหตุมาจากอะไร ท่านคิดว่าควรหาข้อมูลหรือความรู้อะไรเพิ่มเติม ท่านจะหาข้อมูลเพิ่มเติมได้จากใครหรือแหล่งข้อมูลที่ใด เป็นต้น 6. แต่ละกลุ่มย่อย สรุปรายเป้าหมายและแผนการแนวทางวิธีการแก้ไขและนำเสนอโครงการ ในการทำงานร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว 7. หลังจากนั้นให้แต่ละกลุ่มนำโครงการที่นำเสนอของกลุ่มตนเองไปพัฒนาปฏิบัติการดำเนินการแก้ไขปัญหาในการพบกลุ่มย่อยตามแผนการเรียนรู้นอกห้องเรียนในการปฏิบัติงานจริง	-มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ
กิจกรรมพบกลุ่มย่อย	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้เรียนในการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสัปดาห์	การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	1. ผู้สอนแนะนำการทำกิจกรรมร่วมกัน ภายใน 1 สัปดาห์ในการพบกลุ่มย่อยเพื่อฝึกฝนผู้เรียนให้มีทักษะทางสังคม 2. ผู้สอนแนะนำการทำบันทึกการเรียนรู้จากกิจกรรมพบกลุ่มย่อยด้วยการทำโครงการ เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาที่พบในการทำงานของผู้เรียนร่วมกับเพื่อนสมาชิกที่สนใจในประเด็นเดียวกัน โดยให้ผู้เรียนบันทึกผลจากการพบกลุ่มโครงการที่ต้องการพัฒนาปฏิบัติการแก้ไขปัญหาด้านนอกจากนี้ให้แต่ละกลุ่มทำบันทึกความก้าวหน้าด้วยการเขียน วาดภาพ หรือภาพถ่ายชิ้นงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. ผู้สอนแนะนำการทำกิจกรรมในระหว่างสัปดาห์ร่วมกันในประเด็นต่างๆ ดังนี้ 3.1 ให้ผู้เรียนวางแผนการทำกิจกรรมพบกลุ่มย่อยโดยให้รับผิดชอบตนเองและกลุ่มในการทำกิจกรรมกลุ่มย่อย 3.2 การสะท้อนผลร่วมกันจากการเล่าเรื่องหรือบันทึก เพราะเป็นแหล่งเรียนรู้ของตนเองและแบ่งปันกับผู้เรียนคนอื่นๆ 4. ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามเพื่อความเข้าใจในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสามารถทำกิจกรรมและอภิปรายร่วมกันเมื่อครบระยะเวลา 1 สัปดาห์ในการร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป	1. สังเกตจากการทำกิจกรรม และการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม

และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยการเรียนรู้ร่วมกัน

แผนการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ 5

เรื่อง การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน (2) เวลา 10 ชั่วโมง (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
สภากาแฟ	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้เรียนในการดำเนินกิจกรรมตลอดทั้งวันรวมถึงผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พูดคุยพร้อมรายงานผลและสะท้อนความคิดเห็นร่วมกันหลังจากที่ผู้เรียนได้ดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในระหว่างสัปดาห์	การสะท้อนและอภิปรายผลร่วมกันจากกิจกรรมพบกลุ่มย่อย	1.ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรมประจำวัน 2.ผู้สอนให้ผู้เรียนทุกคนนั่งรวมกันเป็นวงกลมเพื่อดำเนินกิจกรรม 3.ผู้สอนให้ผู้เรียนสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม 4.เมื่อจบการสนทนากลุ่มร่วมกันแล้ว ผู้สอนและผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อการเริ่มกิจกรรมต่อไป	1.สังเกตจากการทำกิจกรรม และการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ
แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	1.เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงาน 2.เพื่อให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมของตนเอง เสริมสร้างความเข้าใจยอมรับและร่วมแบ่งปันเรื่องราวความแตกต่างกับเพื่อนร่วมงาน	ความรู้เรื่องวัฒนธรรมที่หลากหลายผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ในการสร้างความเข้าใจ ยอมรับแบ่งปันเรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงาน ข้อแนะนำ-กิจกรรมนี้มีประโยชน์สำหรับกลุ่มที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และรับมือกับความแตกต่างระหว่างบุคคล	1.ผู้สอนให้ผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนนั่งตามอักษ้าย ผู้สอนให้ผู้เรียนค่อยๆคิดถึงสิ่งที่ตนเองภูมิใจในตนเอง 2.ให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มย่อย 4 กลุ่มๆละ 4-5 คนโดยให้แต่ละสัญชาติกัน หลังจากแบ่งกลุ่มย่อยแล้ว จากนั้นให้แต่ละคนคิดถึง 3 สิ่งที่ภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของตนเอง และ 1 สิ่งที่เป็นวัฒนธรรมในการทำงานของคุณ เช่น คนไทยไม่กล้าแสดงความคิดเห็น เป็นต้น และเริ่มดำเนินกิจกรรม 3.หลังจากที่ทุกคนในกลุ่มได้แบ่งปันเรื่องราวของตนเองแล้ว ให้แต่ละกลุ่มตั้งชื่อกลุ่มที่แสดงถึงตัวตนของกลุ่ม ให้เวลา 5 ถึง 7 นาที จากนั้นให้แต่ละกลุ่มส่งผู้แทนมาบอกเล่าถึงการคิดชื่อกลุ่มของตนเองด้วยการอธิบาย ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4.เมื่อได้ทราบชื่อกลุ่มแล้ว ให้ผู้เรียนในแต่ละกลุ่มจับคู่กัน และสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการแบ่งปัน และสิ่งที่สังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวัฒนธรรม 5.ทบทวนความเข้าใจโดยให้ผู้เรียนนั่งล้อมวงกันเป็นวงกลม จากนั้นให้ผู้เรียนสมัครใจออกมานั่งตรงกลางวงครั้งละ 1 คน โดยผู้สอน ใช้คำถาม เช่น ถ้าคุณต้องทำงานร่วมกับผู้เรียนที่เป็นผู้แทนที่นั่งตรงกลางวงคุณจะต้องทำอย่างไร หรือสิ่งที่ภูมิใจของผู้แทนฯคืออะไร เพื่อให้เกิดความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน	1.สังเกตจากการทำกิจกรรม และการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม
และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกัน
แผนการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ 5

เรื่อง การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน (2) เวลา 10 ชั่วโมง (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
ปัญหาแก้ได้	1. เพื่อให้ผู้เรียนได้กำหนดเป้าหมายและวางแผนการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติในการทำงานร่วมกัน 2. เพื่อให้มีทักษะในการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้เพื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ	เรียนรู้ผ่านกิจกรรมโดยการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันและวางแผนที่จะเรียนรู้ผ่านการทำกิจกรรมร่วมกันด้วยการปฏิบัติเพื่อสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติได้	1. ผู้สอนได้ทบทวนความรู้ในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานแก่ผู้เรียน 2. ผู้สอนชวนผู้เรียนสำรวจพื้นที่รอบโรงงานที่จะใช้ในการทำโครงการ เพื่อสำรวจความเป็นไปได้ของสภาพแวดล้อมในการเก็บข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนงาน 3. ผู้สอนให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มตามโครงการที่สนใจทำร่วมกัน โดยผู้เรียนในแต่ละกลุ่มเก็บรวบรวมข้อมูล และร่วมกันวางแผนและดำเนินการจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามโครงการในแต่ละกลุ่ม 4. ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนระดมความคิด ช่วยกันระบุงบประมาณ ข้อจำกัดเรื่องเวลา และสิ่งที่ควรคำนึงถึง รวมถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการของโครงการ 5. แต่ละกลุ่มย่อย สรุปเป้าหมายและแผนการแนวทางวิธีการดำเนินการและนำเสนอโครงการ ในการร่วมกันแก้ไขปัญหาต่อกลุ่มใหญ่ 6. หลังจากนั้นให้แต่ละกลุ่มนำโครงการที่นำเสนอของกลุ่มตนเองไปพัฒนาปฏิบัติการดำเนินการแก้ไขปัญหาในการพบกลุ่มย่อยตามแผนการเรียนรู้นอกห้องเรียนในการปฏิบัติงานจริง	1. สังเกตจากการทำกิจกรรมและการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ
กิจกรรมพบกลุ่มย่อย	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้เรียนในการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสัปดาห์	การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	1. ผู้สอนแนะนำการทำกิจกรรมร่วมกัน ภายใน 1 สัปดาห์ในการพบกลุ่มย่อยเพื่อฝึกฝนผู้เรียนให้มีทักษะทางสังคม 2. ผู้สอนแนะนำการทำบันทึกการเรียนรู้จากกิจกรรมพบกลุ่มย่อย ด้วยการทำโครงการ เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาที่พบในการทำงานของผู้เรียนร่วมกับเพื่อนสมาชิกที่สนใจในประเด็นเดียวกัน โดยให้ผู้เรียนบันทึกผลจากการพบกลุ่มโครงการที่ต้องการพัฒนาปฏิบัติการแก้ไขปัญหาโดยนอกจากนี้ให้แต่ละกลุ่มทำบันทึกความก้าวหน้าด้วยการเขียน วาดภาพ หรือภาพถ่ายทั้งนี้เพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. ผู้สอนแนะนำการทำกิจกรรมในระหว่างสัปดาห์ร่วมกันในประเด็นต่างๆ ดังนี้ 3.1 ให้ผู้เรียนวางแผนการทำกิจกรรมพบกลุ่มย่อยโดยให้รับผิดชอบตนเองและกลุ่มในการทำกิจกรรมกลุ่มย่อย 3.2 การสะท้อนผลร่วมกันจากการเล่าเรื่องหรือบันทึก เพราะเป็นแหล่งเรียนรู้ของตนเองและแบ่งปันกับผู้เรียนคนอื่นๆ 4. ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามเพื่อความเข้าใจในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสามารถทำกิจกรรมและอภิปรายร่วมกันเมื่อครบระยะเวลา 1 สัปดาห์ในการร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป	1. สังเกตจากการทำกิจกรรมและการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม

และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยการเรียนรู้ร่วมกัน

แผนการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ 6

เรื่อง การผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน เวลา 10 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
สภากาแฟ	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้เรียนในการดำเนินกิจกรรมตลอดทั้งวันรวมถึงผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พูดคุยพร้อมรายงานผลและสะท้อนความคิดเห็นร่วมกันหลังจากที่ผู้เรียนได้ดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในระหว่างสัปดาห์	การสะท้อนและอภิปรายผลร่วมกันจากกิจกรรมพบกลุ่มย่อย	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่างๆรวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรมประจำวัน 2. ผู้สอนให้ผู้เรียนทุกคนนั่งรวมกันเป็นวงกลมเพื่อดำเนินกิจกรรม 3. ผู้สอนให้ผู้เรียนสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม 4. เมื่อจบการสนทนากลุ่มร่วมกันแล้ว ผู้สอนและผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อการเริ่มกิจกรรมต่อไป	1.สังเกตจากการทำกิจกรรมและการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ
ดูละครแล้วย้อนดูตน	เพื่อให้ผู้เรียนอธิบายได้ถึงข้อดีของการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน	เนื้อหาการมีทัศนคติเชิงบวกต่อผู้อื่น	1. ผู้สอนให้ผู้เรียนดูภาพยนตร์ เรื่อง คิดถึงวิทยา ร่วมกัน 2. จากนั้นให้ผู้เรียนจับกลุ่มกัน กลุ่มละ 4-5 คนตามอัตราชายโดยให้อภิปรายถึงความคิดเห็นที่มีต่อเนื้อหาในภาพยนตร์โดยผู้สอนกระตุ้นการเรียนรู้ร่วมกันด้วยคำถาม “คุณรู้สึกอย่างไร” เพื่อเปิดประเด็นในการอภิปรายร่วมกันโดยประเด็นในการแลกเปลี่ยนกันเช่น ภาพยนตร์เรื่องนี้ให้ข้อคิดหรือมุมมองชีวิตต่อคุณอย่างไร 3. ให้ผู้เรียนในแต่ละกลุ่มส่งผู้แทนมารับกระดาษฟลิปชาร์ตและปากกาเมจิกเพื่อบันทึกสิ่งที่ได้จากสาระดมสมองในการคิดถึงข้อดีของการมีทัศนคติเชิงบวกต่อผู้อื่นและให้ระบุถึงสิ่งที่กลุ่ม คิดว่าควรทำอะไร และจะเริ่มทำอะไรในการมีทัศนคติเชิงบวกต่อผู้อื่น 4. ขณะทำกิจกรรมกลุ่ม ผู้สอนและทีมงานเข้าสังเกตการณ์และบันทึกพฤติกรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปฏิสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมกลุ่ม พร้อมทั้งคอยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีการพูดคุยกันอย่างทั่วถึง ในเรื่องราวที่กำลังแลกเปลี่ยนกัน สังเกตการณ์การทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มที่ได้รับมอบหมาย 5. ให้ผู้แทนในแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อค้นพบจากการแลกเปลี่ยนระดมความคิดกลุ่ม หน้าชั้นเรียนและได้เรียนรู้อะไรจากสิ่งที่เรียนร่วมกัน 6. ผู้สอนสรุปเนื้อหาการมีทัศนคติเชิงบวกต่อผู้อื่นจากการอภิปรายของผู้เรียน	1.สังเกตจากการทำกิจกรรมและการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม

และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยการเรียนรู้ร่วมกัน

แผนการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ 6

เรื่อง การผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน เวลา 10 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
เกมเปิดเจ้าปัญหา	เพื่อให้มีทักษะของการทำงานร่วมกับคนที่แตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อเกิดประโยชน์ร่วมกันมากกว่าทำงานคนเดียว	การร่วมมือกันทำงานกับคนที่แตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างประโยชน์และเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ทำร่วมกันจะเกิดผลดีที่เป็นประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้สอนให้ผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนนั่งเป็นวงกลม 2. ให้ผู้เรียนนั่งหลับตาและฟังเพลงที่ผ่อนคลายเบาๆ นิ่งๆและค่อยๆลืมตาเมื่อจบเพลง จากนั้นให้อ่านให้ตนเองและเพื่อนรอบข้าง 3. จากนั้นให้ผู้เรียนนั่งสบายๆเพื่อฟังผู้สอนอธิบายวิธีการร่วมกิจกรรม 4. แบ่งผู้เรียนเป็น 2 กลุ่มจากนั้นผู้สอนอธิบายอุปกรณ์ที่ใช้ในเกมนี้ คือ ใช้ฟิวเจอร์บอร์ดเป็นอุปกรณ์การเล่นในแต่ละรอบโดยมีกติกาขณะเล่นคือให้ ผู้เรียนในกลุ่มทุกคนช่วยกันรักษาฟิวเจอร์บอร์ด (พื้นที่) ที่วางอยู่ให้ยานที่สุด 5. ในขณะที่ผู้เรียนรักษาฟิวเจอร์บอร์ด จะมีทีมงานที่สมมติให้เป็นเปิดเดินเข้าไปชิงบอร์ดด้วยความเร็วที่คงที่ แต่มีกติกาคือห้ามเคลื่อนย้ายบอร์ดห้ามก้มบอร์ดห้ามกีดขวางหรือทำร้ายเปิดในขณะที่ทั้งนี้ผู้เรียนทุกคนต้องมีส่วนร่วม 6. จากนั้นให้ผู้เรียนในแต่ละกลุ่มปรึกษาหารือกัน จากนั้นผู้สอนจึงให้เริ่มเล่นเกม โดยให้ผู้แทนแต่ละกลุ่มมาจับสลากว่ากลุ่มใดจะได้เริ่มเล่นก่อน และกลุ่มที่นั่งรอให้นั่งสังเกตการณ์ 7. เมื่อเล่นเกมครบทั้ง 2 กลุ่ม ผู้สอนให้ผู้เรียนกลับเข้าร่วมกลุ่ม โดยให้ผู้เรียนสรุปบทเรียนร่วมกัน โดยผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนสะท้อนบทเรียนจากเกมเปิดเจ้าปัญหา เช่น ความรู้สึกตอนที่คุย หรือวางแผนกันจุดดี จุดแข็งของกระบวนการจุดอ่อนของกระบวนการรวมถึงข้อปรับปรุงในการแก้ปัญหา เพื่อจะทำให้การทำกระบวนการในครั้งถัดไปดีขึ้นและให้ผู้แทนของแต่ละกลุ่มรายงานสิ่งที่สรุปร่วมกันในกลุ่ม 8. ผู้สอนสรุปบทเรียนร่วมกับผู้เรียน “การทำงานเป็นทีมร่วมกันไม่ได้อยู่ตรงที่พบบันครั้งทาง แต่อยู่ที่ความเหมาะสม ความเข้าใจซึ่งกันและแสวงหาจุดร่วม สงวนจุดต่าง ไม่มีใครผิดใครถูก” และถ้าสื่อสารกันไม่ดีพอจะเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้มีประสบการณ์ที่ต้องการวางแผนชัดเจนก่อนลงมือทำกับผู้ที่ต้องการเรียนรู้เอาจากประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติโดยการร่วมมือกันทำงานนั้นเป็นไปเพื่อสร้างประโยชน์อันจะนำไปสู่สิ่งที่ต้องการร่วมกันและเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ทำร่วมกันจะเกิดผลดีที่เป็นประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สังเกตจากการทำกิจกรรม และการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม

และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกัน

แผนการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ 6

เรื่อง การผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน เวลา 10 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
กิจกรรมพบกลุ่มย่อย	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้เรียนในการทำบันทึกการเรียนรู้	สิ่งที่ควรฝึกปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนพบกลุ่มโครงการที่ต้องการแก้ไข ปัญหาด้วยการฝึกปฏิบัติร่วมกัน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้สอนแนะนำการทำกิจกรรมร่วมกัน ภายใน 1 สัปดาห์ในการพบกลุ่มย่อยเพื่อฝึกฝนผู้เรียนให้มีทักษะทางสังคม 2. ผู้สอนสอบถามความต่อเนื่องของผู้เรียนว่า มีอุปสรรคหรือต้องการสิ่งใดเพิ่มเติมในการทำกิจกรรมพบกลุ่มย่อยหรือไม่ เพื่อที่จะร่วมกันหาทางพัฒนา กิจกรรมให้ดีขึ้น โดยผู้เรียนยังคงบันทึกผลด้วยภาพถ่ายจากการพบกลุ่มโครงการที่ต้องการพัฒนา ปฏิบัติการทำโครงการร่วมกัน 3. ผู้สอนแนะนำการทำกิจกรรมในระหว่างสัปดาห์ ร่วมกันในประเด็นต่างๆ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 3.1 ให้ผู้เรียนวางแผนการทำกิจกรรมพบกลุ่มย่อย โดยให้รับผิดชอบตนเองและกลุ่มในการทำกิจกรรมกลุ่มย่อย 3.2 การสะท้อนผลร่วมกันจากการบันทึก หรือภาพถ่าย เพราะเป็นแหล่งเรียนรู้ของตนเองและแบ่งปันกับผู้เรียนคนอื่นๆ 4. ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามเพื่อความเข้าใจ ในการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสามารถดำเนินกิจกรรม และอภิปรายร่วมกันเมื่อครบระยะเวลา 1 สัปดาห์ในการร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สังเกตจากการทำกิจกรรม และการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปราย ความเปลี่ยนแปลง ความคิดเห็น -มีการสรุปความ

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม
และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกัน
แผนการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ 7
เรื่อง การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เวลา 10 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
สภากาแฟ	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้เรียนในการดำเนินการกิจกรรมตลอดทั้งวันรวมถึงผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พูดคุยพร้อมรายงานผลและสะท้อนความคิดร่วมกัน หลังจากที่ได้ดำเนินการกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในระหว่างสัปดาห์	การสะท้อนและอภิปรายผลร่วมกันจากกิจกรรมพบกลุ่มย่อย	1.ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่างๆรวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรมประจำวัน 2.ผู้สอนให้ผู้เรียนทุกคนนั่งรวมกันเป็นวงกลมเพื่อดำเนินกิจกรรม 3.ผู้สอนให้ผู้เรียนสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม 4.เมื่อจบการสนทนากลุ่มร่วมกันแล้ว ผู้สอนและผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อการเริ่มกิจกรรมต่อไป	1.สังเกตจากการทำกิจกรรม และการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ
บทบาทสมมติ	เพื่อให้ผู้เรียนอธิบายได้ถึงข้อดีของการปรับตัวในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน	การสะท้อนจากกิจกรรมให้เข้าใจซึ่งกันและกันถึงการปรับตัวของการทำงานร่วมกันเมื่อต้องอยู่ร่วมกันและยอมทำตามด้วยความเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อการทำงานร่วมกันได้	1.ผู้สอนนำกิจกรรมด้วยการเปิดเพลงเบาๆ ให้ทุกคนทำใจให้สบายก่อนเริ่มการแบ่งกลุ่ม 2.แบ่งกลุ่มย่อย กลุ่มละ 4-5 คน โดยให้แต่ละกลุ่มแบ่งปันเรื่องราวของตนเองเกี่ยวกับช่วงเวลาที่ยุติและไม่ได้ในการทำงานร่วมกัน ควรให้อิสระในการแบ่งปันเรื่องราว ผู้สอนช่วยกระตุ้นโดยการเล่าเรื่องราวกรณีตัวอย่าง หลังจากนั้นให้แต่ละกลุ่มเล่าประสบการณ์ทั้งที่รู้สึกดีและไม่ดีว่ามีลักษณะพฤติกรรมอย่างไรในช่วงเวลาที่ผู้เรียนนั้นต้องอยู่ในสถานการณ์เช่นนั้น 3.ให้แต่ละกลุ่มเตรียมแสดงบทบาทสมมติโดยแสดงลักษณะพฤติกรรมโดยรวมของคนกลุ่มมากให้กลุ่มอื่นๆดู ให้ความเตรียมตัว 30 นาทีหรือเพิ่มเวลาให้ในกรณีที่จำเป็น แต่ไม่เกิน 45 นาที (หากผู้เรียนต้องการเวลาเพิ่ม ให้พิจารณาตามความเหมาะสม) 4.การแสดงบทบาทสมมติด้วยความสนุกสนาน สามารถเพิ่มสีสันด้วยการจำลองเป็นโรงละคร มีดนตรีประกอบและปรบมือให้กำลังใจแต่ละกลุ่มเมื่อแสดงเสร็จ 5.ให้แต่ละกลุ่มช่วยกันเขียนลักษณะพฤติกรรมของคนกลุ่มมากจากการแสดงของแต่ละกลุ่ม ให้อิสระทางความคิดและคอยกระตุ้นผู้เรียนร่วมกิจกรรมอยู่เสมอ 6.ให้แต่ละกลุ่มช่วยกันเขียนและบอกเล่าสิ่งลักษณะที่คนควรมีในการทำงานร่วมกัน ไม่จำเป็นว่าจะเขียนได้มากหรือน้อย หรือเขียนได้น้อยเกินไป ผู้สอนสามารถเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม 7.ให้ผู้เรียนร่วมกันอภิปรายและสะท้อนความรู้สึกจากการร่วมกิจกรรมนี้	1.สังเกตจากการทำกิจกรรม และการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม

และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกัน

แผนการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ 7

เรื่อง การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เวลา 10 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
ปรับตัว ปรับใจ	1. เพื่อให้ผู้เรียนอธิบายได้ถึงข้อดีของการปรับตัวในการทำงานร่วมกัน 2. เพื่อให้มีทักษะการปรับตัวในการทำงานร่วมกับคนที่แตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อเกิดประโยชน์ร่วมกัน	การพัฒนาตนเองจากกิจกรรมให้ การเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม ใช้เหตุผลในการ แสดงความคิดเห็น การปรับตัวเคารพ ในความแตกต่าง ทางวัฒนธรรมเพื่อ การทำงานร่วมกัน	1.ผู้เรียนแบ่งกลุ่ม4 กลุ่มๆละ 4 – 5 คน โดยให้ละสัญชาติกัน หลังจากแบ่งกลุ่มย่อยแล้ว จากนั้น 2.ผู้เรียนประชุมกลุ่มระดมความคิดเพื่อคิดถึงปัญหาการปรับตัวหรือความไม่เข้าใจกันทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นแล้วบันทึกปัญหาที่เกิดขึ้นลงในกระดาษ พร้อมทั้งหาแนวทางแก้ไข 3.ผู้สอนให้แต่ละกลุ่มเขียนลงในกระดาษฟลิปชาร์ตพร้อมทั้งเสนอแนวทางแก้ไข แนวทางการปรับตัวจากปัญหาดังกล่าว 4.ขณะทำกิจกรรมกลุ่ม ผู้สอนและทีมงานเข้าสังเกตการณ์และบันทึกพฤติกรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำกิจกรรมกลุ่ม พร้อมทั้งคอยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีการพูดคุยกันอย่างทั่วถึง ในเรื่องราวที่กำลังแลกเปลี่ยนกันสังเกตการณ์การทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มที่ได้รับมอบหมาย 5. ให้แต่ละกลุ่มมานำเสนอเนื้อหาที่บันทึกไว้ พร้อมทั้งแสดงบทบาทสมมติจากปัญหาที่สนใจร่วมกันพร้อมให้เห็นถึงการปรับตัวจากกรณีปัญหาที่สนใจร่วมกัน เช่น แสดงบทบาทสมมติให้เห็นภาพก่อนและหลังให้เพื่อนร่วมกิจกรรมได้ถึงปรับตัวในการทำงานร่วมกับคนที่แตกต่างทางวัฒนธรรม รวมถึงแบ่งหน้าที่ในการดำเนินการเพื่อแสดงบทบาทสมมติหน้าชั้นเรียนเป็นรายกลุ่ม 6.ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันอภิปราย ในประเด็นเรื่องการปรับตัวที่จะเข้าใจความแตกต่าง ด้วยเหตุผลและความเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อการทำงานร่วมกันได้ โดยให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดเห็นจากการเรียนรู้และผู้เรียนสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างไรจากสิ่งที่เรียนรู้ร่วมกัน	1.สังเกตจากการทำกิจกรรม และการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความคิดเห็น
กิจกรรมพบกลุ่มย่อย	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้เรียนในการทำบันทึกการเรียนรู้	สิ่งที่ควรฝึกปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนพบกลุ่มโครงการที่ต้องการแก้ไขปัญหาด้วยการฝึกปฏิบัติร่วมกัน	1.ผู้สอนแนะนำการทำกิจกรรมร่วมกัน ภายใน 1 สัปดาห์ในการพบกลุ่มย่อยเพื่อฝึกฝนผู้เรียนให้มีทักษะทางสังคม 2.ผู้สอนสอบถามความต่อเนื่องของผู้เรียนว่า มีอุปสรรคหรือต้องการสิ่งใดเพิ่มเติมในทำกิจกรรมพบกลุ่มย่อยหรือไม่ เพื่อที่จะร่วมกันหาทางพัฒนากิจกรรมให้ดีขึ้น โดยผู้เรียนยังคงบันทึกผลด้วยภาพถ่ายจากการพบกลุ่มโครงการที่ต้องการพัฒนาปฏิบัติการทำโครงการร่วมกัน 3.ผู้สอนแนะนำการทำกิจกรรมในระหว่างสัปดาห์ร่วมกันในประเด็นต่างๆ ดังนี้ 3.1 ให้ผู้เรียนวางแผนการทำกิจกรรมพบกลุ่มย่อยโดยให้รับผิดชอบตนเองและกลุ่มในการทำกิจกรรม	1.สังเกตจากการทำกิจกรรม และการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม

และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกัน

แผนการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ 7

เรื่อง การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เวลา 10 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
			<p>กลุ่มย่อย</p> <p>3.2 การสะท้อนผลร่วมกันจากการบันทึก หรือ ภาพถ่าย เพราะเป็นแหล่งเรียนรู้ของตนเองและแบ่งปันกับผู้เรียนคนอื่นๆ</p> <p>4. ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามเพื่อความเข้าใจในการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสามารถดำเนินกิจกรรมและอภิปรายร่วมกันเมื่อครบระยะเวลา 1 สัปดาห์ในการร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป</p>	-มีการสรุป ความ



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม
และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกัน
แผนการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ 8
เรื่อง การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน เวลา 10 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
สภากาแฟ	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้เรียนในการดำเนินการกิจกรรมตลอดทั้งวันรวมถึงผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พูดคุยพร้อมรายงานผลและสะท้อนความคิดร่วมกันหลังจากที่ผู้เรียนได้ดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในระหว่างสัปดาห์	การสะท้อนและอภิปรายผลร่วมกันจากกิจกรรมพบกลุ่มย่อย	1.ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่างๆรวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรมประจำวัน 2.ผู้สอนให้ผู้เรียนทุกคนนั่งรวมกันเป็นวงกลมเพื่อดำเนินกิจกรรม 3.ผู้สอนให้ผู้เรียนสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม 4.เมื่อจบการสนทนากลุ่มร่วมกันแล้ว ผู้สอนและผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อการเริ่มกิจกรรมต่อไป	1.สังเกตจากการทำกิจกรรม และการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ
ทำอาหารร่วมกัน	เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	การทบทวน ดอกไม้ ปรับปรุง มองหาสิ่งที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่มองข้ามไปและพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืนโดยตระหนักถึงผลดีที่เกิดขึ้นนั้นมีมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง	1.ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกทำกิจกรรมตามกลุ่มที่ตนเองสนใจ การทำอาหารของแต่ละพื้นที่ มีการดำเนินการดังนี้ 2.ผู้เรียนแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 4 – 5 คน รวมกลุ่มกันตามกิจกรรมที่ตนเองสนใจโดยให้ผู้เรียนคิดวางแผนและออกแบบกิจกรรมร่วมกัน 3.ผู้เรียนในแต่ละกลุ่มมีความสนใจในกิจกรรมเดียวกัน จากนั้นระดมสมองในการตั้งเป้าหมายและวางแผนการเรียนรู้ในกิจกรรมที่สนใจร่วมกัน 4.ผู้เรียนแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมร่วมกัน 5.ผู้เรียนในกลุ่มต้องเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง เริ่มเรียนรู้จากสิ่งที่ผู้เรียนมีความสนใจร่วมกัน และหากเกิดปัญหา ผู้เรียนร่วมกันค้นหาวิธีแก้ปัญหาพร้อมกันในกลุ่ม โดยผู้สอนเป็นผู้ให้คำแนะนำและร่วมเรียนรู้ไปกับผู้เรียน 6. ผู้เรียนได้ฝึกพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น โดยกิจกรรมนี้เปิดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน เป็นประโยชน์ในการช่วยให้ผู้เรียนค้นพบศักยภาพของตนเองและเพื่อนร่วมงานต่อไป	1.สังเกตจากการทำกิจกรรม และการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม
และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกัน
แผนการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ 8
เรื่อง การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน เวลา 10 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
ทบทวนถึงการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน	เพื่อต่อยอดการพัฒนาตนเองและการทำงานร่วมกับผู้อื่น	การสะท้อนและอภิปรายผลร่วมกันจากทำกิจกรรมร่วมกัน	1. ผู้สอนให้ผู้เรียนทุกคนนั่งรวมกันเป็นวงกลมเพื่อดำเนินกิจกรรม 2. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดการสนทนาในกลุ่มเพื่อสรุปผลการทำงานร่วมกันตั้งแต่สัปดาห์แรก มาจนถึงวันที่ 8 ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พูดคุย พร้อมรายงานผลและสะท้อนความคิดร่วมกัน หลังจากที่ได้ดำเนินการกิจกรรมร่วมกัน 3. ผู้สอนให้ผู้เรียนสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม 4. เมื่อจบการสนทนาในกลุ่มร่วมกันแล้ว ผู้สอนและผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อผู้เรียนได้รู้ว่าการเรียนรู้คือการที่สิ่งเกิดสิ่งที่เกิดขึ้นประจำวันว่าเกิดอะไรขึ้นบ้างแล้ว ทบทวนตัวเองว่าเข้าใจสิ่งนั้นหรือไม่ หากเข้าใจแล้วสามารถนำมาปรับใช้ได้อย่างไรเพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้ยั่งยืนต่อไป	1.สังเกตจากการทำกิจกรรม และการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ
การวัดผลหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	เพื่อทำการประเมินผู้เรียนหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน	การวัดความรู้ ประเมินทักษะ และทัศนคติการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	1.ผู้สอนแจกแบบวัดความรู้ ทักษะและทัศนคติการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้ผู้เรียนทุกคน 2.ให้ผู้เรียนทำแบบวัดความรู้ ทักษะและทัศนคติการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 3.ทำการประเมินผู้เรียนหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยใช้แบบวัดความรู้ ทักษะและทัศนคติการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	วัดความรู้ ประเมินทักษะ และทัศนคติการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
กิจกรรมพบกลุ่มย่อย	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้เรียนในการทำบทการการเรียนรู้	สิ่งที่ควรฝึกปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนพบกลุ่มโครงการที่ต้องการแก้ไขปัญหาด้วยการฝึกปฏิบัติร่วมกัน	1. ผู้สอนแนะนำการทำกิจกรรมร่วมกัน ภายใน 1 สัปดาห์ในการพบกลุ่มย่อยเพื่อฝึกฝนผู้เรียนให้มีทักษะทางสังคม 2. ผู้สอนสอบถามความต่อเนื่องของผู้เรียนว่า มีอุปสรรคหรือต้องการสิ่งใดเพิ่มเติมในทำกิจกรรมพบกลุ่มย่อยหรือไม่ เพื่อที่จะร่วมกันหาทางพัฒนาให้ดีขึ้น โดยผู้เรียนยังคงบันทึกผลด้วยภาพถ่ายจากการพบกลุ่มโครงการที่ต้องการพัฒนาปฏิบัติการทำโครงการร่วมกัน 3. ผู้สอนแนะนำการทำกิจกรรมในระหว่างสัปดาห์ร่วมกันในประเด็นต่างๆ ดังนี้ 3.1 ให้ผู้เรียนวางแผนการทำกิจกรรมพบกลุ่มย่อยโดยให้รับผิดชอบตนเองและกลุ่มในการทำกิจกรรมกลุ่มย่อย 3.2 การสะท้อนผลร่วมกันจากการบันทึก หรือภาพถ่าย เพราะเป็นแหล่งเรียนรู้ของตนเองและแบ่งปันกับผู้เรียนคนอื่นๆ 4. ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามเพื่อความเข้าใจในการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสามารถดำเนินการกิจกรรมและอภิปรายร่วมกันเมื่อครบระยะเวลา 1 สัปดาห์ในการร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป	1.สังเกตจากการทำกิจกรรม และการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม

และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกัน

แผนการจัดการเรียนรู้ครั้งที่ 9

เรื่อง การประเมินโปรแกรมการศึกษาจากระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น

ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
สภากาแฟ	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้เรียนในการดำเนินการกิจกรรมรวมถึงผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พูดคุยพร้อมรายงานผลและสะท้อนความคิดเห็นร่วมกันหลังจากที่ผู้เรียนได้ดำเนินการกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในระหว่างสัปดาห์	การสะท้อนและอภิปรายผลร่วมกันจากกิจกรรมพบกลุ่มย่อย	1.ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่างๆรวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรมประจำวัน 2.ผู้สอนให้ผู้เรียนทุกคนนั่งรวมกันเป็นวงกลมเพื่อดำเนินการกิจกรรม 3.ผู้สอนให้ผู้เรียนสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม 4.เมื่อจบการสนทนากลุ่มร่วมกันแล้วผู้สอนและผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อการเริ่มกิจกรรมต่อไป	1.สังเกตจากการทำกิจกรรมและการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม -มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดงความคิดเห็น -มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีการสรุปความ
การประเมินโปรแกรมการศึกษาระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการประเมินการเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	1.แบบสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อโปรแกรมการศึกษาระบบโรงเรียนในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและข้อควรปรับปรุงขององค์ประกอบของโปรแกรมในประเด็นต่อไปนี้ 1.วัตถุประสงค์ 2. ผู้เรียน 3. ผู้สอน 4. กิจกรรม 5. เนื้อหา 6. แหล่งเรียนรู้และสื่อการสอน 7. ระยะเวลา 8. การประเมินผล 2. ปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อโปรแกรมการเรียนรู้ ได้แก่ ปัจจัยที่องค์กรของท่านสามารถนำมาใช้สนับสนุนต่อการจัดกิจกรรม (เช่น คน, วัสดุอุปกรณ์, สถานที่, งบประมาณ เป็นต้น) 3. ประเด็นอื่นที่ควรพัฒนาเพื่อให้โปรแกรมการศึกษาระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพคือประเด็นอะไร	1.ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่างๆรวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2.ผู้วิจัยจัดกิจกรรมสนทนากลุ่ม โดยให้ผู้ร่วมกิจกรรมทุกคนนั่งรวมกันเป็นวงกลมเพื่อดำเนินการกิจกรรมเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการกิจกรรมประกอบไปด้วย ผู้วิจัย ผู้สอน เจ้าของกิจการ ตัวแทนผู้เรียน จำนวน 6 คน โดยคัดเลือกตัวแทนจากกลุ่มโครงการ 3 กลุ่ม ประกอบไปด้วยตัวแทนสัญชาติไทย จำนวน 3 คน ผู้เรียนสัญชาติกัมพูชา จำนวน 1 คน สัญชาติเมียนมาร์ จำนวน 1 คน และสัญชาติลาว จำนวน 1 คนให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและข้อควรปรับปรุงขององค์ประกอบของโปรแกรม 3.ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแสดงความคิดเห็นและสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมตามประเด็นการสนทนากลุ่ม 4.เมื่อจบการสนทนากลุ่มร่วมกันแล้วผู้วิจัยกล่าวขอบคุณและมอบของที่ระลึกให้กับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม	

2. แผนการกิจกรรมการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย



การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทาง

วัฒนธรรม

และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้ในการเรียนรู้ร่วมกัน

แผนการจัดการเรียนรู้สัปดาห์ที่ 1 รวมเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
กิจกรรม พบกลุ่ม ย่อย	เพื่อเปิดใจให้ ผู้เรียนรู้มี ความพร้อมที่ จะเปิดรับสิ่ง ใหม่ๆ	การสร้างความสัมพันธ์อัน ดีระหว่างกัน	1.ผู้ประสานงานของสถาน ประกอบการแจ้งกำหนดเวลาในการ เริ่มกิจกรรมของแต่ละวันในรอบ สัปดาห์และรายละเอียดที่ผู้เรียน ต้องทำกิจกรรมร่วมกัน 2.ผู้สอนมอบหมายงานให้ผู้เรียน ศึกษาด้วยตนเองนอกเวลางานและ ใช้เวลาวันละ ประมาณ 1 ชั่วโมง เป็นเวลา 5 วัน รวม 5 ชั่วโมง โดย ให้ผู้เรียนจัดกลุ่มย่อยตามความ สมัครใจ ซึ่งผู้เรียนต้องรับผิดชอบ ตนเองสำหรับกิจกรรมพบกลุ่มย่อย โดยผู้เรียนสามารถเลือกจับคู่ หรือ กลุ่มย่อยด้วยความสมัครใจ ด้วยการ ที่ไม่ซ้ำกันในแต่ละวันเพื่อสอบถาม พูดคุย และทำบันทึกเรื่องราวของ เพื่อนร่วมกิจกรรมตามใบงานให้ ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยการ ทำบันทึกสามารถใช้การเขียน การ วาดภาพ ภาพถ่ายเพื่อเป็นหลักฐาน และเป็นแหล่งเรียนรู้ของตนเองและ แบ่งปันกับผู้เรียนอื่นๆได้ 3.ผู้ประสานงานของสถาน ประกอบการแจ้งเวลาผู้เรียนเมื่อ ครบเวลาการดำเนินกิจกรรมของแต่ละ วัน 4.ผู้เรียนสะท้อนและอภิปราย ร่วมกันเมื่อครบระยะเวลา 1 สัปดาห์ในการร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป	-มีการร่วม กิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดง ความคิดเห็น

บันทึกการเรียนรู้ “เพื่อนร่วมกิจกรรมของฉัน”

คำสั่ง ให้นักการเรียนรู้ “เพื่อนร่วมกิจกรรมของฉัน” ของท่านในแต่ละวัน

คนที่	เพื่อนร่วมกิจกรรมของฉัน	รายละเอียด

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทาง
 วัฒนธรรม
 และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกัน
 แผนการจัดการเรียนรู้สัปดาห์ที่ 2 รวมเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
กิจกรรม พบกลุ่ม ย่อย	เพื่อให้ผู้เรียน มีทักษะในการ เปิดใจต่อการ เรียนรู้เพื่อเข้า ใจความ แตกต่างทาง วัฒนธรรมใน การทำงาน ร่วมกัน	การสร้างความสัมพันธ์อัน ดีระหว่างกัน	1. ผู้สอนมอบหมายงานให้ผู้เรียน ชวนกันสำรวจโรงงานและจัด ระเบียบให้สะอาดเรียบร้อยโดยให้ รับผิดชอบตนเองและกลุ่มในการทำ กิจกรรมกลุ่มย่อยนอกเวลางานและ ใช้เวลาวันละ ประมาณ 1 ชั่วโมง เป็นเวลา 5 วัน รวม 5 ชั่วโมง โดย ให้ผู้เรียนจัดกลุ่มย่อยตามความ สมัครใจ ซึ่งผู้เรียนต้องรับผิดชอบ ตนเองสำหรับกิจกรรมพบกลุ่มย่อย โดยผู้เรียนสามารถจับกลุ่มย่อยด้วย ความสมัครใจ เพื่อดำเนินกิจกรรม ร่วมกัน 2. ผู้ประสานงานของสถาน ประกอบการแจ้งเวลาผู้เรียนเมื่อ ครบเวลาการดำเนินกิจกรรมของแต่ละวัน 3. ผู้เรียนสะท้อนและอภิปราย ร่วมกันเมื่อครบระยะเวลา 1 สัปดาห์ในการร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป	-มีการร่วม กิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดง ความคิดเห็น

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม
และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกัน
แผนการจัดการเรียนรู้สัปดาห์ที่ 3 รวมเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
กิจกรรมพบกลุ่มย่อย “การพัฒนาตนเองตามลักษณะสีทิก”	เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน	<p>สิ่งที่ควรฝึกปฏิบัติเพื่อเปิดใจตามลักษณะสีทิกโดยเปรียบเทียบจากพฤติกรรมของสัตว์ 4 ชนิด</p> <p>1.ทิกเหนือ (กระต๊อ) ควรฝึกโดยการใช้ชีวิตให้ช้าลง มองเห็นความงามในรายละเอียดมากขึ้น ฝึกสติกับการรู้สึกตัวในการกระทำเพิ่มขึ้น ไม่ควรด่วนสรุปอะไรเร็วเกินไป</p> <p>2.ทิกใต้ (หูก) ควรฝึกโดยกล้าที่จะขัดแย้ง / ยืนยันสิทธิของตนบ้าง สร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง เอาคนอื่นเป็นที่ตั้งให้หน่อยลง ซินชมตัวเองมากขึ้น ให้กำลังใจตัวเองมากขึ้น เอาใจใส่ความรู้สึกตัวเองมากขึ้น</p> <p>3.ทิกตะวันตก (หมี) ควรฝึกโดยควรปล่อยวาง ด้วยการปฏิบัติธรรม ลดความเครียดในการใช้ชีวิตลงเปิดรับสุนทรียภาพ ในชีวิตเพื่อลดความแข็งกระด้างของเหตุผลในชีวิตลงได้ ได้รับความรู้สึกของตนเอง พร้อมเปิดรับความรู้สึกของคนอื่นบ้าง จะช่วยให้เข้าถึงอารมณ์ความรู้สึกมากขึ้น เปิดใจเรียนรู้เรื่องความสัมพันธ์กับคนรอบด้าน</p> <p>4.ทิกตะวันออก (เหยี่ยว) ควรฝึกโดยอยู่กับขณะปัจจุบันของชีวิต ค้นหาความจริงจากการกระทำบ้าง ลดการอยู่ในโลกของจินตนาการของตัวเองลง ลดความเร็วในการสื่อสารลงเพื่อให้คนอื่นสามารถตามเราทัน มีสติในการทำงานมากขึ้น ลงลึกในรายละเอียดในการทำงานบ้างในบางครั้ง รู้จักปล่อยวางในบางเรื่อง เรียนรู้ความทุกข์ที่เกิดขึ้นเพื่อการแก้ไขต้นตอของปัญหา ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติเพื่อการพัฒนาตนเองตามลักษณะสีทิก</p>	<p>1.ผู้ประสานงานของสถานประกอบการแจ้งกำหนดเวลาในการเริ่มกิจกรรมของแต่ละวันในรอบสัปดาห์และรายละเอียดที่ผู้เรียนต้องทำกิจกรรมร่วมกัน</p> <p>2.ผู้สอนมอบหมายงานให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเองนอกเวลางานและใช้เวลาวันละประมาณ 1 ชั่วโมง เป็นเวลา 5 วัน รวม 5 ชั่วโมง โดยให้ผู้เรียนจัดกลุ่มย่อยโดยให้ทำกิจกรรมตามกลุ่มซึ่งผู้เรียนได้เลือกเป็นคนลักษณะทิกใดรวมถึงผู้เรียนต้องรับผิดชอบตนเองสำหรับกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในแต่ละวันเพื่อพูดคุย เลือกรับทิกตามกิจกรรมและทำบันทึกตามใบบันทึกการเรียนรู้ “การพัฒนาตนเองตามลักษณะสีทิก” ของสิ่งที่ฝึกปฏิบัติ โดยการทำบันทึกสามารถใช้การเขียน การวาดภาพเพื่อเป็นหลักฐานและเป็นแหล่งเรียนรู้ของตนเองและแบ่งปันกับผู้เรียนอื่นๆได้</p> <p>3.ผู้ประสานงานของสถานประกอบการแจ้งเวลาผู้เรียนเมื่อครบเวลาการดำเนินกิจกรรมของแต่ละวัน</p> <p>4. ผู้เรียนสะท้อนและอภิปรายร่วมกันเมื่อครบระยะเวลา 1 สัปดาห์ในการร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป</p>	<p>-มีการร่วมกิจกรรมกลุ่ม</p> <p>-มีการแสดงความคิดเห็น</p>

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทาง
วัฒนธรรม
และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้ในการเรียนรู้ร่วมกัน
แผนการจัดการเรียนรู้สัปดาห์ที่ 4 รวมเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
กิจกรรม พบกลุ่ม ย่อย	เพื่อให้ผู้เรียน มีทักษะในการ กำหนด เป้าหมายและ การวางแผนการ เรียนรู้ด้าน ความแตกต่าง เพื่อการ ทำงานร่วมกัน	<p>สิ่งที่ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ</p> <p>เพื่อให้เกิดทักษะในการ</p> <p>กำหนดเป้าหมายและการ</p> <p>วางแผนการเรียนรู้ด้าน</p> <p>ความแตกต่างเพื่อการ</p> <p>ทำงานร่วมกัน</p>	<p>1.ผู้ ประ สาน งาน ของ ส ถาน</p> <p>ประกอบการแจ้งกำหนดเวลาในการ</p> <p>เริ่มกิจกรรมองแต่ละวันในรอบ</p> <p>สัปดาห์และรายละเอียดที่ผู้เรียน</p> <p>ต้องทำกิจกรรมร่วมกัน</p> <p>2.โดยผู้สอนได้มอบหมายงานให้</p> <p>ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเองนอกเวลา</p> <p>งานและใช้เวลาวันละ ประมาณ 1</p> <p>ชั่วโมง เป็นเวลา 5 วัน รวม 5</p> <p>ชั่วโมง โดยให้ผู้เรียนจัดกลุ่มย่อย</p> <p>ตามกลุ่มซึ่งผู้เรียนต้องการพัฒนา</p> <p>โครงการในการปฏิบัติการแก้ไข</p> <p>ปัญหารวมถึงรับผิดชอบตนเอง</p> <p>สำหรับกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในแต่ละ</p> <p>วันเพื่อพูดคุย เลือกรการฝึกตาม</p> <p>กิจกรรมและทำบันทึกของสิ่งที่ฝึก</p> <p>ปฏิบัติร่วมกัน โดยการทำบันทึก</p> <p>สามารถใช้การเขียน การวาดภาพ</p> <p>ภาพถ่ายเพื่อเป็นหลักฐานและเป็น</p> <p>แหล่งเรียนรู้ของตนเองและแบ่งปัน</p> <p>กับผู้เรียนอื่นๆได้</p> <p>3.ผู้ ประ สาน งาน ของ ส ถาน</p> <p>ประกอบการแจ้งเวลาผู้เรียนเมื่อ</p> <p>ครบเวลาการดำเนินกิจกรรมของแต่ละ</p> <p>วัน</p>	<p>-มีการร่วม</p> <p>กิจกรรมกลุ่ม</p> <p>-มีการแสดง</p> <p>ความคิดเห็น</p>

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทาง
วัฒนธรรม
และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกัน
แผนการจัดการเรียนรู้สัปดาห์ที่ 5 รวมเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
กิจกรรม พบกลุ่ม ย่อย	เพื่อให้ผู้เรียน มีทักษะในการ กำหนด เป้าหมายและ การวางแผนการ เรียนรู้ด้าน ความแตกต่าง เพื่อการ ทำงานร่วมกัน	สิ่งที่ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะในการ กำหนดเป้าหมายและการ วางแผนการเรียนรู้ด้าน ความแตกต่างเพื่อการ ทำงานร่วมกัน	1.ผู้ ประ สาน งาน ของ ส ถาน ประกอบการแจ้งกำหนดเวลาในการ เริ่มกิจกรรมองแต่ละวันในรอบ สัปดาห์และรายละเอียดที่ผู้เรียน ต้องทำกิจกรรมร่วมกัน 2.โดยผู้สอนได้มอบหมายงานให้ ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเองนอกเวลา งานและใช้เวลาวันละ ประมาณ 1 ชั่วโมง เป็นเวลา 5 วัน รวม 5 ชั่วโมง โดยให้ผู้เรียนจัดกลุ่มย่อย ตามกลุ่มซึ่งผู้เรียนต้องการพัฒนา โครงการในการปฏิบัติการแก้ไข ปัญหา รวมถึงรับผิดชอบตนเอง สำหรับกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในแต่ละ วันเพื่อพูดคุย เลือกรายการฝึกตาม กิจกรรมและทำบันทึกของสิ่งที่ฝึก ปฏิบัติร่วมกัน โดยการทำบันทึก สามารถใช้การเขียน การวาดภาพ หรือ ภาพถ่ายเพื่อเป็นหลักฐานและ เป็นแหล่งเรียนรู้ของตนเองและ แบ่งปันกับผู้เรียนอื่นๆได้ 3.ผู้ ประ สาน งาน ของ ส ถาน ประกอบการแจ้งเวลาผู้เรียนเมื่อ ครบเวลาการดำเนินกิจกรรมของแต่ละ วัน	-มีการร่วม กิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดง ความคิดเห็น

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทาง
วัฒนธรรม
และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกัน
แผนการจัดการเรียนรู้สัปดาห์ที่ 6 รวมเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
กิจกรรม พบกลุ่ม ย่อย	เพื่อให้ผู้เรียน มีทักษะในการ ผสมผสาน ประโยชน์ ร่วมกันในการ ทำงานด้วย การมีทัศนคติ เชิงบวกต่อกัน	สิ่งที่ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะในการ ผสมผสานประโยชน์ร่วมกันใน การทำงานด้วยการมี ทัศนคติเชิงบวกต่อกัน	1.ผู้ ประ สาน งาน ของ ส ถาน ประกอบการแจ้งกำหนดเวลาในการ เริ่มกิจกรรมองแต่ละวันในรอบ สัปดาห์และรายละเอียดที่ผู้เรียน ต้องทำกิจกรรมร่วมกัน 2.โดยผู้สอนได้มอบหมายงานให้ ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเองนอกเวลา งานและใช้เวลาวันละ ประมาณ 1 ชั่วโมง เป็นเวลา 5 วัน รวม 5 ชั่วโมง โดยให้ผู้เรียนจัดกลุ่มย่อย ตามกลุ่มซึ่งผู้เรียนต้องการพัฒนา โครงการในการปฏิบัติการแก้ไข ปัญหารวมถึงรับผิดชอบตนเอง สำหรับกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในแต่ละ วันเพื่อพูดคุย เลือกรการฝึกตาม กิจกรรมและทำบันทึกของสิ่งที่ฝึก ปฏิบัติร่วมกัน โดยการทำบันทึก สามารถใช้การเขียน การวาดภาพ หรือ ภาพถ่ายเพื่อเป็นหลักฐานและ เป็นแหล่งเรียนรู้ของตนเองและ แบ่งปันกับผู้เรียนอื่นๆได้ 3.ผู้ ประ สาน งาน ของ ส ถาน ประกอบการแจ้งเวลาผู้เรียนเมื่อ ครบเวลาการดำเนินกิจกรรมของแต่ละ วัน	-มีการร่วม กิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดง ความคิดเห็น

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทาง
วัฒนธรรม
และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกัน
แผนการจัดการเรียนรู้สัปดาห์ที่ 7 รวมเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
กิจกรรม พบกลุ่ม ย่อย	เพื่อให้ผู้เรียน มีทักษะในการ ปรับตัวเพื่อ การทำงาน ร่วมกันอย่าง สร้างสรรค์	สิ่งที่ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะในการ ปรับตัวเพื่อการทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	1.ผู้ ประ สาน งาน ของ ส ถาน ประกอบการแจ้งกำหนดเวลาในการ เริ่มกิจกรรมองแต่ละวันในรอบ สัปดาห์และรายละเอียดที่ผู้เรียน ต้องทำกิจกรรมร่วมกัน 2.โดยผู้สอนได้มอบหมายงานให้ ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเองนอกเวลา งานและใช้เวลาวันละ ประมาณ 1 ชั่วโมง เป็นเวลา 5 วัน รวม 5 ชั่วโมง โดยให้ผู้เรียนจัดกลุ่มย่อย ตามกลุ่มซึ่งผู้เรียนต้องการพัฒนา โครงการในการปฏิบัติการแก้ไข ปัญหารวมถึงรับผิดชอบตนเอง สำหรับกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในแต่ละ วันเพื่อพูดคุย เลือกรการฝึกตาม กิจกรรมและทำบันทึกของสิ่งที่ฝึก ปฏิบัติร่วมกัน โดยการทำบันทึก สามารถใช้การเขียน การวาดภาพ หรือ ภาพถ่ายเพื่อเป็นหลักฐานและ เป็นแหล่งเรียนรู้ของตนเองและ แบ่งปันกับผู้เรียนอื่นๆได้ 3.ผู้ ประ สาน งาน ของ ส ถาน ประกอบการแจ้งเวลาผู้เรียนเมื่อ ครบเวลาการดำเนินกิจกรรมของแต่ละ วัน	-มีการร่วม กิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดง ความคิดเห็น

การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทาง

วัฒนธรรม

และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกัน

แผนการจัดการเรียนรู้สัปดาห์ที่ 8 รวมเวลา 5 ชั่วโมง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	การวัดผล
กิจกรรม พบกลุ่ม ย่อย	เพื่อให้ผู้เรียน มีทักษะในการ พัฒนาการ ทำงานร่วมกัน กับผู้อื่นอย่าง ยั่งยืน	การประเมินสิ่งที่ผู้เรียนได้ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน และสิ่งที่ต้องการพัฒนาต่อ ยอดสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน	1.ผู้สอนมอบหมายงานให้ผู้เรียน ประเมินผลการทำงานร่วมกันโดยใช้ ใช้เวลาวันละ ประมาณ 1 ชั่วโมง เป็นเวลา 5 วัน รวม 5 ชั่วโมง โดย ให้ผู้เรียนจัดกลุ่มย่อยตามกลุ่มซึ่ง ผู้เรียนต้องการพัฒนาโครงการเพื่อ พูดคุย ประเมินผลการทำงานที่ฝึก ปฏิบัติร่วมกันและสิ่งที่ต้องการ พัฒนาต่อยอดสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน โดยการทำบันทึกสามารถใช้ในการ เขียน การวาดภาพหรือ ภาพถ่าย เพื่อเป็นหลักฐานและเป็นแหล่ง เรียนรู้ของตนเองและแบ่งปันกับ ผู้เรียนอื่นๆได้ 2.ผู้ประสานงานของสถาน ประกอบการแจ้งเวลาผู้เรียนเมื่อ ครบเวลาการดำเนินกิจกรรมของแต่ละ วัน	-มีการร่วม กิจกรรมกลุ่ม -มีการแสดง ความคิดเห็น

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรายการทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นของแรงงานต่างสัญชาติ
2. แบบวัดความรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
3. แบบประเมินทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
4. แบบประเมินทักษะเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
5. แบบสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

เครื่องมือวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิด
อุปนิสัย 7 ประการของสติเฟิ่นอาร์โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง
และขนาดย่อม

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาสภาพข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อรายการทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นของแรงงานต่างสัญชาติ ที่บูรณาการองค์ประกอบคุณลักษณะทางพฤติกรรมของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และองค์ประกอบพฤติกรรมของแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของแรงงานในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อให้ได้รับข้อมูลพื้นฐานที่จะนำมาสร้างเป็นโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามการบูรณาการองค์ประกอบคุณลักษณะทางพฤติกรรมของแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและองค์ประกอบพฤติกรรมของแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของแรงงานในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
3. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการตอบต่อท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์ในงานวิจัยเพื่อการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

.....

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับสภาพเป็นจริงของท่าน

1. เพศ หญิง ชาย
2. อายุ น้อยกว่า 20 ปี 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา มัธยมศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี อื่นๆ โปรดระบุ.....
4. แผนกที่สังกัด แผนกบุคคล แผนกบัญชี แผนกผลิต อื่น โปรดระบุ
5. ระดับตำแหน่งงานของท่าน พนักงาน หัวหน้างานระดับต้น ผู้จัดการ
 อื่น โปรดระบุ
6. ระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการ น้อยกว่า 1 ปี 1-3 ปี 4-6 ปี
 7-10 ปี มากกว่า 10 ปี
7. ประเภทของอุตสาหกรรม ,หน่วยงาน ผลิตสินค้า บริการด้านอาหาร บริการ
 ด้านซ่อมรถ อู่รถยนต์
 บริการด้านการขนส่ง การเกษตร อื่น ๆ โปรดระบุ.....
8. สัญชาติ/ท้องถิ่นของเพื่อนร่วมงานที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมของท่าน
 พม่า เขมร ลาว เวียดนาม มาเลเซีย อินเดีย ญี่ปุ่น
 ชาวตะวันตก อื่น ๆ โปรดระบุ.....
 ความแตกต่างที่ท่านพบ ด้านอาหาร ด้านการแต่งกาย ด้านท่าทางที่แสดงออก
 ด้านความคิดเห็น ด้านความเชื่อทางศาสนา/วัฒนธรรม อื่น ๆ โปรดระบุ.....
 ท่านเห็นด้วยหรือไม่หากจะมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันกับเพื่อน
 ร่วมงานที่มีสัญชาติแตกต่างกัน เห็นด้วย ไม่มีความคิดเห็น ไม่เห็นด้วย
9. ท่านมีเวลาว่างเพื่อการเข้าร่วมหรือไม่ มี ไม่แน่ใจ ไม่มี
10. เวลาที่ท่านสะดวกในการเข้าร่วมกิจกรรม
 วันเสาร์ วันอาทิตย์ วันอื่นๆ โปรดระบุ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตามความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรายการทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นของแรงงานต่างสัญชาติ เพื่อให้ได้รับข้อมูลพื้นฐานที่จะนำมาสร้างเป็นโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยแบบสอบถาม นี้ มีลักษณะแบบเลือกตอบ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การตอบ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับที่เห็นว่ามีมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับที่เห็นว่ามีมาก

3 หมายถึง ระดับที่เห็นว่ามีปานกลาง

2 หมายถึง ระดับที่เห็นว่ามีน้อย

1 หมายถึง ระดับที่เห็นว่ามีน้อยที่สุด

รายการ	ความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1.การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน หมายถึง การยอมรับข้อมูลที่หลากหลายจากการศึกษาด้วยการฟัง การสังเกต การวิเคราะห์ การปฏิบัติในเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
1.1 ฉันรับฟังข้อมูลเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงาน					
1.2 ฉันชอบที่จะติดต่อ พูดคุย และรู้สึกสนุกเมื่อได้ทำความรู้จักกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่มีวัฒนธรรมแตกต่างจากฉัน					
1.3 ฉันแลกเปลี่ยนเรื่องราวเกี่ยวกับประเทศของฉันให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติฟังได้					
1.4 ฉันสามารถสังเกตวิเคราะห์เข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน เช่น ภาษา ธรรมเนียมปฏิบัติแตกต่างกัน					
1.5 ฉันปรับวิถีชีวิตในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติได้					

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตามความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

รายการ	ความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกันหมายถึงการตั้งเป้าหมายที่จะเรียนรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและดำเนินการเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมาย อย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการต่างๆเพื่อให้เกิดความเข้าใจและทำงานร่วมกันได้					
2.1 ฉันตั้งเป้าหมายว่าจะทำงานร่วมกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน					
2.2 ฉันศึกษาเพิ่มเติมเรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานเพื่ออยู่ร่วมกับคนที่มีความแตกต่างจากฉันได้					
2.3 ฉันพบปะพูดคุยหาความรู้ เพื่อเรียนรู้เรื่องวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ					
2.4 ฉันชอบดูสื่อโทรทัศน์ สื่อภาพยนตร์สื่อสิ่งพิมพ์สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง					
2.5 ฉันทบทวนความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง ด้วยการเล่าให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติฟังว่าตนเองได้รู้อะไรและให้ความสำคัญในการเรียนรู้เพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
3. การผสมประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกันหมายถึงการร่วมมือกันทำงานเพื่อสร้างประโยชน์และเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ทำร่วมกันจะเกิดผลดีที่เป็นประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว					
3.1 ฉันเชื่อว่าการทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นเรื่องที่ดี					
3.2 ฉันพร้อมร่วมมือทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเพราะเชื่อว่าจะเกิดประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว					
3.3 ฉันพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างเปิดเผยถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดผลดีร่วมกัน					
3.4 ฉันนำความรู้ความสามารถมาทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติแม้ว่าจะมีความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
3.5 หากมีเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นหัวหน้ากลุ่มในการทำงาน ฉันพร้อมที่จะสนับสนุนในการทำงานร่วมกัน					

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตามความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

รายการ	ความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
4. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ หมายถึงการเข้าใจความแตกต่าง ไม่คัดค้าน และยอมทำตามด้วยความเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อการทำงานร่วมกันได้					
4.1 ฉันปรับตัว ด้วยการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรมจากการรับฟังอย่างเข้าใจ ในคำพูด ความหมายและความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ					
4.2 เมื่อต้องแสดงออกด้วยท่าทีที่แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติ ถึงแม้จะขัดใจบ้างแต่ฉันจะพยายามยืดหยุ่นและพยายามทำความเข้าใจ					
4.3 เมื่อต้องพูดสื่อสารด้วยภาษาที่ต่างกััน ถึงแม้เป็นเรื่องยากแต่ฉันก็พยายามทำให้ดี					
4.4 ฉันใส่ใจกับเทศกาลตามวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเช่น การแต่งกาย การให้ของขวัญ การเข้าร่วมกิจกรรม เป็นต้น					
4.5 ฉันแสดงออกด้วยความเคารพ โดยไม่ล้อเลียน หรือหัวเราะเมื่อเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติแสดงออกในสิ่งที่แตกต่าง					
5. การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน หมายถึง การทบทวน ต่อย้า ปรับปรุง มองหาสิ่งที่เป็นความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่มองข้ามไปและพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืนโดยตระหนักถึงผลดีที่เกิดขึ้นนั้นมีมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง					
5.1 ฉันทบทวนตนเองว่ามีความสุขกับการปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติหรือไม่					
5.2 ฉันทบทวนแผนการปฏิบัติมีความก้าวหน้าตามแผนที่วางไว้หรือไม่					
5.3 ฉันสำรวจความสัมพันธ์ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาตินั้นดีขึ้นหรือไม่					
5.4 ฉันสังเกต ติดตามผลการการทำงานที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติว่าดีขึ้นหรือไม่					
5.5 ฉันทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างมีความสุขเสมอ					

เครื่องมือวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2

แบบทดสอบความรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสติเฟื่องอาร์โควี เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

.....

คำชี้แจง จงเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดด้วยการวงกลมข้อที่ท่านเลือก ทั้งหมดมี 20 ข้อ

1. ข้อใดคือคุณลักษณะของผู้ที่เปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน

- ก. การยอมรับข้อมูลที่หลากหลายด้วยการพุดนำไปสู่การทำงานร่วมกันได้
- ข. การยอมรับข้อมูลที่หลากหลายด้วยการฟังจนสามารถนำไปสู่การทำงานร่วมกันได้
- ค. การนิ่งเฉยจากข้อมูลที่หลากหลายที่เข้ามาทั้งนี้เราสามารถทำงานร่วมกันได้
- ง. การยอมรับข้อมูล ด้วยภาษาท่าทาง การรับฟังการแลกเปลี่ยนนำไปสู่การทำงานร่วมกันได้

เฉลย คำตอบ ง.

2. ข้อใดหมายถึงการเปิดใจในการเรียนรู้เพื่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ได้ถูกต้องที่สุด

- ก. เอรับฟัง และปฏิบัติตามคนส่วนใหญ่ในที่ทำงานเพื่อปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น
- ข. ปิชอบที่จะติดต่อ พุดคุย และรู้สึกสนุกที่จะตั้งเป้าหมายและวางแผนการทำงานร่วมกัน

เพื่อให้เกิดผลงานที่ดี

- ค. ซียอมรับผิด โดยไม่หนีปัญหาและพยายามหาทางแก้ไขให้งานสำเร็จด้วยดี
- ง. ดีเชื่อว่าทุกคนต่างทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด พร้อมทั้งไม่เคยขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน

เฉลย คำตอบ ข.

3. คนที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้น ควรมีคุณลักษณะเช่นใด

- ก. ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พุดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- ข. นิ่งเฉยๆ ไม่แสดงความคิดเห็นใดๆทำตามหน้าที่ของตนเองให้ดี
- ค. ฟังความคิดเห็นของหัวหน้างานเท่านั้นและทำงานให้เสร็จตามเวลา
- ง. ไม่สนใจความคิดเห็นของผู้อื่นเพราะมากคนจะมากความ

เฉลย คำตอบ ก.

4. ท่านคิดว่าควรทำสิ่งใดเป็นอันดับแรกในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น

- ก. การประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานกับผู้อื่น
- ข. การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน
- ค. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
- ง. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนในการทำงานร่วมกัน

เฉลย คำตอบ ข.

5. ผู้ใดเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและการวางแผนเพื่อการทำงานร่วมกัน

- ก. ผู้สอน
- ข. ผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ
- ค. ผู้ที่ทำงานร่วมกันทุกคน
- ง. ผู้สั่งสินค้า

เฉลย คำตอบ ค.

6. ถ้าหากไม่วางแผนก่อนทำงานจะมีผลเสียอย่างไร

- ก. ทำให้ผู้ที่ทำงานร่วมกันเกิดความไม่ชัดเจนในเป้าหมายและลำดับขั้นในการทำงานร่วมกัน
- ข. ทำให้ผู้บริหารไม่รู้ระยะเวลาในการผลิตสินค้าในการทำงานร่วมกัน
- ค. ทำให้ทุกส่วนเกิดความสับสนในการทำงานร่วมกัน
- ง. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานแบบไม่แน่ใจในการทำงานร่วมกัน

เฉลย คำตอบ ก.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

7. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องในเรื่องเป้าหมายและวางแผนในการทำงานร่วมกัน

- ก. เป็นสิ่งที่ทุกคนที่ทำงานร่วมกันสามารถแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะได้
- ข. เป็นสิ่งที่ร่วมกันดำเนินการเพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน
- ค. เป็นสิ่งที่ทุกคนที่ทำงานร่วมกันรับรู้ แต่อาจไม่ยอมรับก็ได้
- ง. เป็นสิ่งที่ทุกคนที่ทำงานร่วมกันต้องมีความเข้าใจตรงกัน

เฉลย คำตอบ ค.

8. การแบ่งงานกันภายในกลุ่ม ควรใช้หลักอย่างไร

- ก. แบ่งงานให้คนที่มีความสามารถมากกว่าคนอื่น
- ข. แบ่งงานให้คนที่มีความสามารถมากกว่าคนอื่น

ค.แบ่งงานให้ทุกคนได้ทำงานร่วมกันอย่างทั่วถึง

ง.แบ่งงานให้กับคนที่ช่างพูดช่างคุย

เฉลย คำตอบ ค.

9. การผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกันหมายถึงข้อใด

ก. การทำดีต่อกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง จะทำให้เกิดประโยชน์กับชีวิตที่สุด

ข.การร่วมมือกันทำงานไม่ว่าจะกับใครก็ตามเพื่อสร้างประโยชน์และเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ทำร่วมกัน
จะเกิดผลดีที่เป็นประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว

ค. การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติจะเกิดประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว

ง.การช่วยกันค้นหา วิธีการในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยการวางแผนร่วมกันอย่างดี

เฉลย คำตอบ ข.

10.จงเลือกข้อดีของการมีทัศนคติที่ดีต่อกัน

ก. อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข

ข. ขจัดการทะเลาะเบาะแว้งระหว่างกัน

ค.ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานอย่างร่วมมือร่วมใจ

ง. ทำให้สามารถพูดโน้มน้าวคนที่มีความเห็นต่างได้

เฉลย คำตอบ ก.

11.การมีทัศนคติที่ดีต่อกัน นำไปสู่การพัฒนาในด้านใด

ก. การช่วยเหลือและสนับสนุนพวกพ้องของตน

ข. เกิดความร่วมมือกันในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

ค.ทำให้กลับบ้านได้ตามเวลาเลิกงาน

ง. ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น

เฉลย คำตอบ ข.

12.ข้อใดกล่าวได้ถูกต้องเกี่ยวกับการผสมผสานประโยชน์ร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน

ก.ใครทำใครได้

ข.มากคนมากความ

ค.รวมกันเราอยู่

ง.เรียนรู้กันไป

เฉลย คำตอบ ค.

13. ข้อใดกล่าวถึงการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ได้ถูกต้อง

ก. ไม่คัดค้าน ยอมทำตามคนกลุ่มใหญ่ในสังคม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา

ข. เข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมและใช้เหตุผลในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับตัวในการทำงานร่วมกัน

ค. เข้าใจความแตกต่าง พยายามอยู่เฉยๆจะได้ไม่เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกัน

ง. มีความตั้งใจ ในการรับฟังข้อมูลที่ได้รับจากการสั่งการ จนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เฉลย คำตอบ ข.

14. การทำงานร่วมกันเหมือนกับข้อใดต่อไปนี้

ก. การที่สามคนพี่น้องแบ่งหน้าที่กันทำ โดย แดงตักน้ำ ดำทำกับข้าว เขียวซักผ้า

ข. การจัดงานในหมู่บ้าน สัมเอาเครื่องเสียงมาช่วย ชมพู่ทำอาหารมาเลี้ยงแขก อุ่นจัดเตรียมสถานที่

ค. การที่สมศักดิ์ ให้สมศรีไปซื้อของที่ตลาดแล้วเอามาให้ที่บ้านสมศักดิ์ และสมศรีไม่ว่างเลยวานให้สมนึกไปซื้อให้แทน

ง. การที่แจ้วเห็นแดงที่เป็นเพื่อนบ้านถ่างหญ้าไม่เสร็จสักที แจ้วเลยชวนเพื่อนบ้านหลาย ๆ คนไปช่วยให้เสร็จไวขึ้น

เฉลย คำตอบ ค

15. เมื่อเกิดความไม่เข้าใจความแตกต่างในการปฏิบัติงานร่วมกัน ควรทำเช่นไร

ก. นิ่งไว้ก่อน ปล่อยให้เป็นธรรมชาติเพื่อลดการปะทะกัน

ข. บอกเจ้าของโรงงานให้แยกกันทำงานกันคนละแผนก

ค. ทำความเข้าใจ หาโอกาสพูดคุย ชักถามข้อมูลความต่างต่างนั้นๆ

ง. บอกเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ให้รับรู้ข้อมูล

เฉลย คำตอบ ค.

16. ข้อความใดแสดงให้เห็นถึงภาพของการปรับตัวในการทำงานร่วมกันมากที่สุด

ก. การแสดงออกด้วยความเคารพ โดยไม่ล้อเลียน หรือหัวเราะเมื่อเพื่อนร่วมงานแสดงออกในสิ่งที่แตกต่าง

ข. การทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง

ค. มีความเชื่อในความสามารถของตนเองเป็นหลัก

ง. เปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มได้กำหนดเป้าหมายในการทำงาน
เฉลย คำตอบ ก.

17. ข้อใดหมายถึงการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน

ก. การทบทวน ปรับปรุง มองหาสิ่งที่มองข้ามไปและนำมาพัฒนาตนเองให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้นไป

ข. เชื่อในความคิดของเพื่อนร่วมงานเพื่อความสบายใจในการทำงานร่วมกัน

ค. การกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง และพยายามทำให้เกิดผลสำเร็จ

ง. การฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการพยายามทำงานให้ดีขึ้นทุกวัน

เฉลย คำตอบ ก.

18. ข้อความต่อไปนี้ข้อใดไม่ถูกต้อง

ก. การทำงานร่วมกันใช้เวลาในการพูดคุยในช่วงวางแผน

ข. การทำงานร่วมกันทำให้เพื่อนบางคนเอาเปรียบ

ค. การทำงานร่วมกันทำให้ได้ช่วยเพื่อน

ง. การทำงานร่วมกันทำให้งานสำเร็จได้เร็วขึ้น

เฉลย คำตอบ ข.

19. ข้อดีของการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่อะไร

ก. ทำงานได้ชิ้นงานจำนวนมาก

ข. ทำงานได้ตามเวลาที่เจ้านายกำหนดไว้

ค. ทำงานได้แบบสบายๆ

ง. ทำงานได้ชิ้นงานตามที่ต้องการและรวดเร็วขึ้น

เฉลย คำตอบ ง.

20. ข้อใดกล่าวได้ถูกต้องเมื่อต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ก. วิภาเชื่อในความสามารถของตนเองด้วยการทำงานเพียงลำพัง

ข. สุดาชอบฟังเพื่อนร่วมงานเล่าถึงเรื่องราวที่แปลกใหม่จากที่เคยรับรู้

ค. มาซาพยายามทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้และฝึกฝนให้เกิดความชำนาญเพื่อประโยชน์ในการทำงานกับผู้อื่น

ง. ประภาพยายามไกล่เกลี่ย ประนีประนอมเวลาเพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็น

เฉลย คำตอบ ค.

แบบประเมินทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

.....
 โดยแบบประเมินทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนี้ มีลักษณะแบบ
 เลือกลง 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การตอบ ดังนี้

- 1 หมายถึง ระดับที่เห็นว่ามีน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ระดับที่เห็นว่ามีน้อย
- 3 หมายถึง ระดับที่เห็นว่ามีปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับที่เห็นว่ามีมาก
- 5 หมายถึง ระดับที่เห็นว่ามีมากที่สุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตามความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

รายการ	ความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกันหมายถึง การยอมรับข้อมูลที่หลากหลายจากการศึกษาด้วยการฟัง การสังเกต การวิเคราะห์ การปฏิบัติในเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
1.1 ฉันสามารถรับฟังข้อมูลเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงาน					
1.2 ฉันสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่มีวัฒนธรรมแตกต่างจากฉัน					
1.3 ฉันสามารถเล่าเรื่องราวของวัฒนธรรมที่น่าสนใจของฉันให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติฟังได้					
1.4 ฉันสามารถบอกได้ว่าวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานมีอะไรบ้าง					
2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกันหมายถึงการตั้งเป้าหมายที่จะเรียนรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและดำเนินการเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมาย อย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการต่างๆเพื่อให้เกิดความเข้าใจและทำงานร่วมกันได้					
2.1 ฉันสามารถบอกเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญในการทำงานให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้					

แบบประเมินทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
2.2 ฉันสามารถศึกษาเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานเพื่ออยู่ร่วมกับคนที่มีความแตกต่างจากฉันได้					
2.3 ฉันสามารถเรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง จากสื่อต่างๆ เช่น สื่อโทรทัศน์ สื่อภาพยนตร์ เป็นต้น					
2.4 ฉันสามารถเล่าเรื่องราวของวัฒนธรรมที่น่าสนใจของฉันให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติฟังได้อย่างถูกต้อง					
3. การผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกันหมายถึงการร่วมมือกันทำงานเพื่อสร้างประโยชน์ และเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ทำร่วมกันจะเกิดผลดีที่เป็นประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว					
3.1 ฉันสามารถทำงานร่วมกันอย่างเป็นขั้นตอนกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ ต่างวัฒนธรรมได้					
3.2 ฉันสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนเองให้ถูกต้องเมื่อพบว่าเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่ได้เจอมีความแตกต่างจากที่ฉันคิดไว้					
3.3 ฉันสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างเปิดเผยถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดผลดีร่วมกัน					
3.4 ฉันสามารถเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติทำงานได้					
4. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ หมายถึงการเข้าใจความแตกต่าง ไม่คัดค้าน และยอมทำตามด้วยความเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อการทำงานร่วมกันได้					
4.1 ฉันสามารถพูดคุยให้เพื่อนร่วมงานต่างภาษาให้เข้าใจได้ด้วยการพูดและท่าทำประกอบร่วมด้วยเพื่อให้ทำงานร่วมกันได้					
4.2 ฉันสามารถแสดงออกได้อย่างถูกต้องด้วยความเคารพ โดยไม่ล้อเลียน หรือหัวเราะเมื่อเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติแสดงออกในสิ่งที่แตกต่าง					

แบบประเมินทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
4.3 ฉันสามารถแสดงออกด้วยท่าทีที่แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติ ถึงแม้จะขัดแย้งบ้างแต่ฉันจะพยายามทำให้ดี					
4.4 ฉันยอมรับว่าในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ ฉันจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้ทำงานร่วมกันได้					
5. การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน หมายถึง การทบทวน ตอกย้ำ ปรับปรุง มองหาสิ่งที่เป็นความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่มองข้ามไปและพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืนโดยตระหนักถึงผลดีที่เกิดขึ้นนั้นมีมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง					
5.1 ฉันสามารถทบทวนแผนการปฏิบัติงานว่ามี ความก้าวหน้าตามแผนที่วางไว้					
5.2 ฉันสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ					
5.3 ฉันสามารถสังเกต ติดตามผลการทำงานที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ					
5.4 ฉันสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างมีความสุขเสมอ					

แบบประเมินทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับ

ผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

.....

โดยแบบประเมินทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนี้ มีลักษณะแบบเลือกตอบ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การตอบ ดังนี้

- 1 หมายถึง ระดับที่เห็นว่ามีน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ระดับที่เห็นว่ามีน้อย
- 3 หมายถึง ระดับที่เห็นว่ามีปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับที่เห็นว่ามีมาก
- 5 หมายถึง ระดับที่เห็นว่ามีมากที่สุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตามความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

รายการ	ความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกันหมายถึง การยอมรับข้อมูลที่หลากหลายจากการศึกษาดูตัวอย่าง การฟัง การสังเกต การวิเคราะห์ การปฏิบัติในเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกันกับผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
1.1 ฉันอยากเข้าไปพูดคุยทำความรู้จักกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่มีวัฒนธรรมแตกต่างจากฉัน					
1.2 ฉันพร้อมเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับประเทศของฉันให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติฟังได้					
1.3 ฉันชอบที่จะเข้าไปพูดคุยเพื่อทำความเข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน เช่น ภาษา ธรรมเนียมปฏิบัติแตกต่างกัน					
1.4 ฉันเชื่อว่าการปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นเรื่องที่ดี					
2.การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่จะเรียนรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและดำเนินการเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมายอย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการต่างๆเพื่อให้เกิดความเข้าใจและทำงานร่วมกันได้					
2.1 ฉันเชื่อว่ากำหนดเป้าหมายและวางแผนในการทำงานร่วมกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่ดี					
2.2 ฉันเชื่อว่าฉันสามารถเรียนรู้เรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานเพื่ออยู่ร่วมกับคนที่มีความแตกต่างจากฉันได้					

แบบประเมินทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
2.3 ฉันชอบเรียนรู้จากสื่อต่างๆ เช่นสื่อโทรทัศน์ สื่อภาพยนตร์ เพื่อการเรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง					
2.4 ฉันให้ความสำคัญในการเรียนรู้เพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
3. การผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกันหมายถึง การร่วมมือกันทำงานเพื่อสร้างประโยชน์และเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ทำร่วมกันจะเกิดผลดีที่เป็นประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว					
3.1 ฉันเชื่อว่าการทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นเรื่องที่ดี					
3.2 ฉันเชื่อว่าการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติจะเกิดประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว					
3.3 ฉันเชื่อว่าการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างเปิดเผยถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดผลดีร่วมกัน					
3.4 ฉันยินดีหากเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นหัวหน้ากลุ่มในการทำงาน					
4. การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ หมายถึงการเข้าใจความแตกต่าง ไม่คัดค้าน และยอมทำตามด้วยความเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อการทำงานร่วมกันได้					
4.1 ฉันเชื่อว่าทุกคนควรปรับตัวเพื่อทำงานร่วมกันให้ได้					
4.2 ฉันเชื่อว่าทุกคนควรมีหน้าที่ที่เป็นมิตรเมื่อต้องทำงานร่วมกัน					
4.3 ฉันเชื่อว่าเมื่อต้องพูดสื่อสารด้วยภาษาที่ต่างกััน ถึงแม้เป็นเรื่องยากแต่ฉันก็พยายามทำให้ดี					
4.4 ฉันชอบเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติด้วยความเต็มใจ					

แบบประเมินทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อม (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
5.การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่าง ยั่งยืน หมายถึง การทบทวน ตोकย้ำ ปรับปรุง มองหาสิ่งที่เป็น ความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่มองข้ามไปและพัฒนา ตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืนโดย ตระหนักถึงผลดีที่เกิดขึ้นนั้นมีมากกว่าการทำงานเพียง ลำพัง					
5.1 ฉันมีความสุขเมื่อฉันสามารถทำงานตามแผนการ ปฏิบัติที่กำหนดไว้					
5.2 ฉันเห็นว่าการทบทวนแผนการปฏิบัติงานว่ามี ความก้าวหน้าตามแผนที่วางไว้เป็นเรื่องที่ดี					
5.3 ฉันเชื่อว่าฉันสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ของ ตนเองกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ					
5.4 ฉันชอบทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ อย่างมีความสุขเสมอ					

แบบประเมินผลโปรแกรม

ประเด็นการสนทนากลุ่มภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษาจากระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

1. โปรแกรมการศึกษาจากระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น และนำมาใช้ในครั้งนี้
 - เป็นอย่างไรบ้าง
 - มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร
 - มีสิ่งใดที่ควรปรับปรุงให้เกิดความเหมาะสม อย่างไร

2. ประเด็นการสนทนาองค์ประกอบของโปรแกรมการศึกษาจากระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น
 - 2.1 วัตถุประสงค์ของโปรแกรม
 - ท่านคิดว่าวัตถุประสงค์ของการจัดโปรแกรมนี้มีความเหมาะสมหรือไม่ เพราะอะไร
 - ท่านคิดว่ามีข้อปรับปรุงหรือไม่ และ ควรปรับปรุงอย่างไร

 - 2.2 ผู้เรียน
 - ท่านคิดว่าคุณสมบัติของผู้เรียน จำนวนของผู้เรียน มีความเหมาะสมหรือไม่ เพราะอะไร
 - ท่านคิดว่ามีข้อปรับปรุงหรือไม่ และ ควรปรับปรุงอย่างไร

 - 2.3 ผู้สอน
 - ท่านคิดว่าคุณสมบัติของผู้สอน มีความสามารถในการสอน การกระตุ้นให้เกิดการระดมสมองในการทำกิจกรรมกลุ่ม การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างการค้าดำเนินการ มีความเหมาะสมหรือไม่ เพราะอะไร
 - ท่านคิดว่ามีข้อปรับปรุงหรือไม่ และ ควรปรับปรุงอย่างไร

 - 2.4 กิจกรรม
 - ท่านคิดว่ากิจกรรมการเรียนรู้ มีความเหมาะสมหรือไม่ เพราะอะไร
 - ท่านคิดว่ามีข้อปรับปรุงหรือไม่ และ ควรปรับปรุงอย่างไร

2.5 เนื้อหา

- ท่านคิดว่าเนื้อหาในการเรียนรู้ มีความเหมาะสมหรือไม่ เพราะอะไร
- ท่านคิดว่ามีข้อปรับปรุงหรือไม่ และ ควรปรับปรุงอย่างไร

2.6 แหล่งเรียนรู้และสื่อการสอน

- ท่านคิดว่าแหล่งเรียนรู้และสื่อการสอน ในการเรียนรู้ มีความเหมาะสมหรือไม่ เพราะอะไร
- ท่านคิดว่ามีข้อปรับปรุงหรือไม่ และ ควรปรับปรุงอย่างไร

2.7 ระยะเวลา

- ท่านคิดว่าระยะเวลาในการเรียนรู้ มีความเหมาะสมหรือไม่ เพราะอะไร
- ท่านคิดว่ามีข้อปรับปรุงหรือไม่ และ ควรปรับปรุงอย่างไร

2.8 การประเมินผล

- ท่านคิดว่าการประเมินความรู้ ทักษะและทัศนคติในการเรียนรู้ มีความเหมาะสมหรือไม่ เพราะอะไร
- ท่านคิดว่ามีข้อปรับปรุงหรือไม่ และ ควรปรับปรุงอย่างไร



ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง

(Index of item - objective congruence)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตาราง ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรายการทักษะการทำงานร่วมกันกับ
ผู้อื่นของแรงงานต่างสัญชาติ

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
1.	1.0
2.	1.0
3.	1.0
4.	1.0
5.	1.0
6.	1.0
7.	1.0
8.	1.0
9.	1.0
10.	1.0
11.	1.0
12.	1.0
13.	1.0
14.	1.0
15.	1.0
16.	1.0
17.	1.0
18.	1.0
19.	1.0
20.	1.0
21.	1.0
22.	1.0
23.	1.0
24.	1.0
25.	1.0

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามกรอบการพัฒนาแนวคิดทักษะการทำงานร่วมกันกับ
ผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Mplus VERSION 5.2

MUTHEN & MUTHEN

07/09/2016 10:14 PM

INPUT INSTRUCTIONS

TITLE: Factor

DATA:

FILE IS "C:\Users\Admin\Desktop\factor\factor.dat";

VARIABLE:

NAMES ARE CWSME OPEN OPEN1-OPEN5 PLAN PLAN1-PLAN5 COPO COPO1-COPO5

ADAP ADAP1-ADAP5 SUDE SUDE1-SUDE5;

USEVARIABLES ARE OPEN1-OPEN5 PLAN1-PLAN5

COPO1-COPO5 ADAP1-ADAP5 SUDE1-SUDE5;

ANALYSIS:

TYPE IS GENERAL;

ESTIMATOR IS ML;

ITERATIONS = 1000;

CONVERGENCE = 0.00005;

MODEL:

OPEN BY OPEN1-OPEN5;

PLAN BY PLAN1-PLAN5;

COPO BY COPO1-COPO5;

ADAP BY ADAP1-ADAP5;

SUDE BY SUDE1-SUDE5;

CWSME BY OPEN PLAN COPO ADAP SUDE;

PLAN2 WITH PLAN1;

ADAP4 WITH ADAP3;

OPEN4 WITH OPEN1;

COPO1 WITH OPEN3;

```

ADAP2 WITH OPEN2;
OUTPUT: SAMPSTAT MODINDICES(0) STANDARDIZED FSCOEFFICIENT;
SAVEDATA:
RESULTS IS Result;
INPUT READING TERMINATED NORMALLY
Factor
SUMMARY OF ANALYSIS
Number of groups                1
Number of observations           149

Number of dependent variables    25
Number of independent variables  0
Number of continuous latent variables  6
Observed dependent variables

Continuous
  OPEN1  OPEN2  OPEN3  OPEN4  OPEN5  PLAN1
  PLAN2  PLAN3  PLAN4  PLAN5  COPO1  COPO2
  COPO3  COPO4  COPO5  ADAP1  ADAP2  ADAP3
  ADAP4  ADAP5  SUDE1  SUDE2  SUDE3  SUDE4
  SUDE5
Continuous latent variables
  OPEN  PLAN  COPO  ADAP  SUDE  CWSME
Estimator                ML
Information matrix        OBSERVED
Maximum number of iterations      1000
Convergence criterion        0.500D-04
Maximum number of steepest descent iterations      20
Input data file(s)
  C:\Users\Admin\Desktop\factor\factor.dat
Input data format  FREE
SAMPLE STATISTICS

```

SAMPLE STATISTICS

Means

	OPEN1	OPEN2	OPEN3	OPEN4	OPEN5
1	3.356	3.262	3.336	3.544	3.309

Means

	PLAN1	PLAN2	PLAN3	PLAN4	PLAN5
1	3.544	3.362	3.698	3.671	3.396

Means

	COPO1	COPO2	COPO3	COPO4	COPO5
1	3.309	3.409	3.403	3.490	3.128

Means

	ADAP1	ADAP2	ADAP3	ADAP4	ADAP5
1	3.443	3.275	3.470	3.456	3.436

Means

	SUDE1	SUDE2	SUDE3	SUDE4	SUDE5
1	3.309	3.215	3.141	3.477	3.470

Covariances

	OPEN1	OPEN2	OPEN3	OPEN4	OPEN5
OPEN1	1.343				
OPEN2	0.712	1.213			
OPEN3	0.619	0.556	1.028		
OPEN4	0.498	0.354	0.576	0.852	
OPEN5	0.722	0.463	0.474	0.476	0.952

PLAN1	0.458	0.234	0.261	0.295	0.450
PLAN2	0.643	0.301	0.395	0.521	0.600
PLAN3	0.544	0.321	0.444	0.473	0.516
PLAN4	0.506	0.361	0.506	0.474	0.383
PLAN5	0.698	0.527	0.518	0.463	0.488
COPO1	0.769	0.416	0.406	0.510	0.542
COPO2	0.666	0.389	0.561	0.489	0.498
COPO3	0.575	0.385	0.429	0.466	0.527
COPO4	0.638	0.395	0.574	0.485	0.520
COPO5	0.713	0.436	0.608	0.588	0.558
ADAP1	0.567	0.414	0.502	0.551	0.481
ADAP2	0.567	0.579	0.599	0.602	0.472
ADAP3	0.672	0.582	0.567	0.530	0.546
ADAP4	0.502	0.518	0.531	0.524	0.423
ADAP5	0.724	0.443	0.545	0.615	0.557
SUDE1	0.246	0.114	0.017	0.040	0.260
SUDE2	0.299	0.172	0.069	0.098	0.316
SUDE3	0.346	0.312	0.080	0.125	0.272
SUDE4	0.361	0.077	0.156	0.157	0.296
SUDE5	0.484	0.213	0.225	0.322	0.298

Covariances

	PLAN1	PLAN2	PLAN3	PLAN4	PLAN5
PLAN1	1.228				
PLAN2	0.575	1.171			
PLAN3	0.366	0.526	0.962		
PLAN4	0.165	0.347	0.612	0.972	
PLAN5	0.348	0.534	0.677	0.600	1.085
COPO1	0.443	0.633	0.711	0.558	0.670
COPO2	0.355	0.469	0.553	0.557	0.583
COPO3	0.365	0.512	0.524	0.582	0.539

COPO4	0.418	0.534	0.577	0.544	0.564
COPO5	0.347	0.679	0.636	0.552	0.708
ADAP1	0.283	0.571	0.617	0.528	0.697
ADAP2	0.233	0.565	0.526	0.493	0.623
ADAP3	0.268	0.528	0.692	0.557	0.787
ADAP4	0.161	0.459	0.587	0.553	0.672
ADAP5	0.246	0.667	0.682	0.566	0.760
SUDE1	0.302	0.157	0.268	0.088	0.240
SUDE2	0.252	0.251	0.246	0.017	0.230
SUDE3	0.084	0.238	0.237	0.080	0.233
SUDE4	0.352	0.418	0.298	0.184	0.355
SUDE5	0.208	0.420	0.316	0.168	0.384

Covariances

	COPO1	COPO2	COPO3	COPO4	COPO5
COPO1	1.354				
COPO2	0.645	0.940			
COPO3	0.661	0.614	0.912		
COPO4	0.574	0.658	0.675	1.042	
COPO5	0.833	0.746	0.687	0.750	1.333
ADAP1	0.709	0.671	0.546	0.575	0.776
ADAP2	0.673	0.592	0.580	0.583	0.817
ADAP3	0.694	0.687	0.609	0.689	0.866
ADAP4	0.664	0.612	0.528	0.562	0.767
ADAP5	0.845	0.721	0.610	0.639	0.938
SUDE1	0.254	0.270	0.231	0.171	0.289
SUDE2	0.283	0.301	0.276	0.284	0.375
SUDE3	0.225	0.258	0.239	0.246	0.344
SUDE4	0.316	0.362	0.298	0.297	0.483
SUDE5	0.459	0.385	0.260	0.320	0.564

Covariances

	ADAP1	ADAP2	ADAP3	ADAP4	ADAP5
ADAP1	1.012				
ADAP2	0.818	1.085			
ADAP3	0.846	0.857	1.148		
ADAP4	0.838	0.801	0.960	1.174	
ADAP5	0.961	0.920	0.956	0.955	1.293
SUDE1	0.185	0.063	0.204	0.054	0.228
SUDE2	0.207	0.183	0.308	0.137	0.343
SUDE3	0.307	0.223	0.363	0.271	0.368
SUDE4	0.286	0.198	0.286	0.192	0.376
SUDE5	0.416	0.381	0.377	0.329	0.540
Covariances					
	SUDE1	SUDE2	SUDE3	SUDE4	SUDE5
SUDE1	1.032				
SUDE2	0.806	1.189			
SUDE3	0.581	0.681	1.061		
SUDE4	0.578	0.629	0.463	1.015	
SUDE5	0.446	0.557	0.350	0.555	1.054
Correlations					
	OPEN1	OPEN2	OPEN3	OPEN4	OPEN5
OPEN1	1.000				
OPEN2	0.558	1.000			
OPEN3	0.527	0.498	1.000		
OPEN4	0.465	0.348	0.615	1.000	
OPEN5	0.639	0.431	0.479	0.529	1.000
PLAN1	0.356	0.191	0.232	0.288	0.416
PLAN2	0.513	0.253	0.360	0.522	0.568
PLAN3	0.478	0.297	0.446	0.522	0.539

PLAN4	0.443	0.333	0.506	0.521	0.399
PLAN5	0.578	0.460	0.491	0.481	0.481
COPO1	0.570	0.324	0.344	0.475	0.478
COPO2	0.593	0.365	0.570	0.546	0.526
COPO3	0.519	0.366	0.443	0.528	0.565
COPO4	0.539	0.352	0.554	0.515	0.522
COPO5	0.533	0.343	0.520	0.552	0.495
ADAP1	0.487	0.374	0.492	0.594	0.490
ADAP2	0.469	0.505	0.567	0.626	0.465
ADAP3	0.541	0.493	0.522	0.536	0.523
ADAP4	0.400	0.434	0.484	0.524	0.400
ADAP5	0.549	0.354	0.473	0.586	0.502
SUDE1	0.209	0.102	0.017	0.043	0.263
SUDE2	0.237	0.143	0.062	0.097	0.297
SUDE3	0.290	0.275	0.077	0.131	0.271
SUDE4	0.309	0.069	0.152	0.169	0.301
SUDE5	0.407	0.188	0.216	0.339	0.297

Correlations

	PLAN1	PLAN2	PLAN3	PLAN4	PLAN5
PLAN1	1.000				
PLAN2	0.479	1.000			
PLAN3	0.336	0.495	1.000		
PLAN4	0.151	0.326	0.633	1.000	
PLAN5	0.302	0.474	0.662	0.584	1.000
COPO1	0.343	0.503	0.622	0.486	0.553
COPO2	0.330	0.447	0.582	0.583	0.577
COPO3	0.345	0.495	0.560	0.618	0.542
COPO4	0.370	0.483	0.577	0.540	0.531

COPO5	0.271	0.543	0.561	0.485	0.589
ADAP1	0.254	0.525	0.625	0.533	0.665
ADAP2	0.202	0.501	0.515	0.480	0.574
ADAP3	0.226	0.455	0.658	0.527	0.705
ADAP4	0.134	0.391	0.553	0.517	0.595
ADAP5	0.195	0.542	0.611	0.505	0.642
SUDE1	0.268	0.142	0.269	0.088	0.227
SUDE2	0.209	0.213	0.230	0.016	0.203
SUDE3	0.074	0.213	0.235	0.079	0.217
SUDE4	0.315	0.383	0.302	0.185	0.338
SUDE5	0.183	0.378	0.314	0.166	0.359

Correlations

	COPO1	COPO2	COPO3	COPO4	COPO5
COPO1	1.000				
COPO2	0.572	1.000			
COPO3	0.595	0.663	1.000		
COPO4	0.483	0.665	0.693	1.000	
COPO5	0.620	0.667	0.623	0.636	1.000
ADAP1	0.606	0.688	0.569	0.560	0.668
ADAP2	0.555	0.586	0.584	0.549	0.680
ADAP3	0.556	0.661	0.596	0.630	0.700
ADAP4	0.527	0.582	0.510	0.508	0.613
ADAP5	0.639	0.654	0.561	0.550	0.714
SUDE1	0.215	0.274	0.239	0.165	0.247
SUDE2	0.223	0.285	0.265	0.255	0.298
SUDE3	0.188	0.258	0.243	0.234	0.290
SUDE4	0.270	0.371	0.310	0.289	0.415
SUDE5	0.384	0.387	0.266	0.305	0.476

Correlations

	ADAP1	ADAP2	ADAP3	ADAP4	ADAP5
--	-------	-------	-------	-------	-------

ADAP1	1.000				
ADAP2	0.780	1.000			
ADAP3	0.784	0.768	1.000		
ADAP4	0.769	0.709	0.827	1.000	
ADAP5	0.840	0.777	0.785	0.775	1.000
SUDE1	0.181	0.059	0.187	0.049	0.197
SUDE2	0.189	0.161	0.264	0.116	0.276
SUDE3	0.296	0.208	0.329	0.243	0.314
SUDE4	0.282	0.188	0.265	0.176	0.328
SUDE5	0.403	0.356	0.342	0.296	0.462
Correlations					
	SUDE1	SUDE2	SUDE3	SUDE4	SUDE5
SUDE1	1.000				
SUDE2	0.728	1.000			
SUDE3	0.555	0.607	1.000		
SUDE4	0.565	0.573	0.446	1.000	
SUDE5	0.427	0.497	0.331	0.536	1.000

THE MODEL ESTIMATION TERMINATED NORMALLY

TESTS OF MODEL FIT

Chi-Square Test of Model Fit

Value	491.815
Degrees of Freedom	265
P-Value	0.0000

Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value	2961.629
Degrees of Freedom	300
P-Value	0.0000

CFI/TLI

CFI	0.915
-----	-------

TLI	0.904
Loglikelihood	
H0 Value	-4210.260
H1 Value	-3964.352

Information Criteria

Number of Free Parameters	85
Akaike (AIC)	8590.520
Bayesian (BIC)	8845.855
Sample-Size Adjusted BIC	8576.854
(n* = (n + 2) / 24)	

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate	0.076
90 Percent C.I.	0.065 0.086
Probability RMSEA <= .05	0.000

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

Value	0.073
-------	-------

MODEL RESULTS

		Two-Tailed			
		Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
OPEN	BY				
	OPEN1	1.000	0.000	999.000	999.000
	OPEN2	0.669	0.091	7.370	0.000
	OPEN3	0.772	0.084	9.181	0.000
	OPEN4	0.744	0.088	8.489	0.000
	OPEN5	0.759	0.078	9.744	0.000
PLAN	BY				
	PLAN1	1.000	0.000	999.000	999.000
	PLAN2	1.591	0.315	5.050	0.000
	PLAN3	1.849	0.400	4.622	0.000
	PLAN4	1.649	0.371	4.441	0.000
	PLAN5	1.946	0.422	4.607	0.000

COPO	BY				
COPO1		1.000	0.000	999.000	999.000
COPO2		0.927	0.091	10.245	0.000
COPO3		0.873	0.089	9.761	0.000
COPO4		0.918	0.097	9.498	0.000
COPO5		1.094	0.107	10.225	0.000

ADAP	BY				
ADAP1		1.000	0.000	999.000	999.000
ADAP2		0.973	0.062	15.708	0.000
ADAP3		1.020	0.063	16.240	0.000
ADAP4		0.981	0.067	14.546	0.000
ADAP5		1.134	0.061	18.515	0.000

SUDE	BY				
SUDE1		1.000	0.000	999.000	999.000
SUDE2		1.141	0.098	11.603	0.000
SUDE3		0.844	0.099	8.546	0.000
SUDE4		0.855	0.097	8.797	0.000
SUDE5		0.737	0.103	7.138	0.000

CWSME	BY				
OPEN		1.000	0.000	999.000	999.000
PLAN		0.490	0.110	4.473	0.000
COPO		1.013	0.115	8.794	0.000
ADAP		0.982	0.098	10.038	0.000
SUDE		0.407	0.092	4.419	0.000

PLAN2	WITH				
PLAN1		0.283	0.078	3.620	0.000

ADAP4	WITH				
ADAP3		0.118	0.034	3.488	0.000

OPEN4	WITH				
OPEN1		-0.170	0.044	-3.845	0.000

COPO1	WITH				
-------	------	--	--	--	--

OPEN3	-0.161	0.051	-3.134	0.002
ADAP2 WITH				
OPEN2	0.134	0.045	2.963	0.003
Intercepts				
OPEN1	3.356	0.095	35.342	0.000
OPEN2	3.262	0.090	36.318	0.000
OPEN3	3.336	0.083	40.015	0.000
OPEN4	3.544	0.076	46.859	0.000
OPEN5	3.309	0.080	41.401	0.000
PLAN1	3.544	0.091	39.034	0.000
PLAN2	3.362	0.089	37.934	0.000
PLAN3	3.698	0.080	46.011	0.000
PLAN4	3.671	0.081	45.444	0.000
PLAN5	3.396	0.085	39.800	0.000
COPO1	3.309	0.096	34.604	0.000
COPO2	3.409	0.079	42.930	0.000
COPO3	3.403	0.078	43.501	0.000
COPO4	3.490	0.084	41.736	0.000
COPO5	3.128	0.095	33.069	0.000
ADAP1	3.443	0.082	41.780	0.000
ADAP2	3.275	0.085	38.351	0.000
ADAP3	3.470	0.088	39.523	0.000
ADAP4	3.456	0.089	38.934	0.000
ADAP5	3.436	0.093	36.889	0.000
SUDE1	3.309	0.083	39.753	0.000
SUDE2	3.215	0.089	35.991	0.000
SUDE3	3.141	0.084	37.227	0.000
SUDE4	3.477	0.083	42.131	0.000
SUDE5	3.470	0.084	41.246	0.000
Variances				
CWSME	0.692	0.135	5.108	0.000

Residual Variances

OPEN1	0.445	0.074	5.984	0.000
OPEN2	0.800	0.098	8.194	0.000
OPEN3	0.500	0.065	7.692	0.000
OPEN4	0.355	0.052	6.763	0.000
OPEN5	0.435	0.057	7.660	0.000
PLAN1	1.044	0.123	8.467	0.000
PLAN2	0.706	0.088	8.003	0.000
PLAN3	0.335	0.051	6.616	0.000
PLAN4	0.473	0.062	7.625	0.000
PLAN5	0.390	0.056	6.916	0.000
COPO1	0.616	0.078	7.863	0.000
COPO2	0.298	0.041	7.284	0.000
COPO3	0.343	0.046	7.505	0.000
COPO4	0.413	0.054	7.605	0.000
COPO5	0.439	0.060	7.358	0.000
ADAP1	0.170	0.027	6.373	0.000
ADAP2	0.290	0.039	7.380	0.000
ADAP3	0.272	0.039	7.026	0.000
ADAP4	0.365	0.048	7.527	0.000
ADAP5	0.210	0.034	6.263	0.000
SUDE1	0.350	0.056	6.289	0.000
SUDE2	0.300	0.060	5.017	0.000
SUDE3	0.575	0.075	7.631	0.000
SUDE4	0.516	0.071	7.311	0.000
SUDE5	0.684	0.087	7.900	0.000
OPEN	0.207	0.055	3.737	0.000
PLAN	0.018	0.011	1.590	0.112
COPO	0.036	0.027	1.364	0.173
ADAP	0.175	0.036	4.886	0.000
SUDE	0.568	0.103	5.527	0.000

STANDARDIZED MODEL RESULTS

STDYX Standardization

		Two-Tailed			
		Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
OPEN	BY				
	OPEN1	0.818	0.036	22.417	0.000
	OPEN2	0.578	0.059	9.845	0.000
	OPEN3	0.719	0.044	16.335	0.000
	OPEN4	0.764	0.042	18.044	0.000
	OPEN5	0.737	0.042	17.635	0.000
PLAN	BY				
	PLAN1	0.387	0.074	5.219	0.000
	PLAN2	0.630	0.054	11.613	0.000
	PLAN3	0.807	0.035	22.824	0.000
	PLAN4	0.716	0.045	15.918	0.000
	PLAN5	0.800	0.035	22.699	0.000
COPO	BY				
	COPO1	0.740	0.040	18.423	0.000
	COPO2	0.826	0.030	27.955	0.000
	COPO3	0.790	0.035	22.880	0.000
	COPO4	0.777	0.036	21.509	0.000
	COPO5	0.819	0.031	26.798	0.000
ADAP	BY				
	ADAP1	0.912	0.017	54.113	0.000
	ADAP2	0.856	0.024	35.162	0.000
	ADAP3	0.874	0.022	38.971	0.000
	ADAP4	0.830	0.028	29.456	0.000
	ADAP5	0.915	0.017	55.369	0.000
SUDE	BY				
	SUDE1	0.813	0.036	22.636	0.000
	SUDE2	0.864	0.031	27.457	0.000

SUDE3	0.676	0.051	13.325	0.000
SUDE4	0.701	0.049	14.211	0.000
SUDE5	0.593	0.060	9.873	0.000
CWSME BY				
OPEN	0.878	0.030	29.215	0.000
PLAN	0.951	0.025	37.989	0.000
COPO	0.975	0.018	53.758	0.000
ADAP	0.890	0.024	36.842	0.000
SUDE	0.410	0.078	5.242	0.000
PLAN2 WITH				
PLAN1	0.329	0.076	4.341	0.000
ADAP4 WITH				
ADAP3	0.374	0.080	4.645	0.000
OPEN4 WITH				
OPEN1	-0.429	0.117	-3.669	0.000
COPO1 WITH				
OPEN3	-0.290	0.083	-3.468	0.001
ADAP2 WITH				
OPEN2	0.277	0.084	3.291	0.001
Intercepts				
OPEN1	2.895	0.187	15.511	0.000
OPEN2	2.975	0.189	15.723	0.000
OPEN3	3.278	0.207	15.837	0.000
OPEN4	3.839	0.237	16.198	0.000
OPEN5	3.392	0.213	15.933	0.000
PLAN1	3.198	0.203	15.788	0.000
PLAN2	3.108	0.198	15.712	0.000
PLAN3	3.769	0.233	16.163	0.000
PLAN4	3.723	0.231	16.138	0.000
PLAN5	3.261	0.206	15.837	0.000

COPO1	2.835	0.184	15.439	0.000
COPO2	3.517	0.220	16.016	0.000
COPO3	3.564	0.222	16.045	0.000
COPO4	3.419	0.214	15.952	0.000
COPO5	2.709	0.177	15.303	0.000
ADAP1	3.423	0.215	15.954	0.000
ADAP2	3.142	0.199	15.792	0.000
ADAP3	3.238	0.205	15.820	0.000
ADAP4	3.190	0.202	15.781	0.000
ADAP5	3.022	0.193	15.635	0.000
SUDE1	3.257	0.206	15.834	0.000
SUDE2	2.948	0.189	15.565	0.000
SUDE3	3.050	0.195	15.661	0.000
SUDE4	3.451	0.216	15.974	0.000
SUDE5	3.379	0.212	15.924	0.000
Variances				
CWSME	1.000	0.000	999.000	999.000
Residual Variances				
OPEN1	0.331	0.060	5.550	0.000
OPEN2	0.666	0.068	9.806	0.000
OPEN3	0.483	0.063	7.628	0.000
OPEN4	0.417	0.065	6.441	0.000
OPEN5	0.457	0.062	7.411	0.000
PLAN1	0.850	0.057	14.843	0.000
PLAN2	0.603	0.068	8.823	0.000
PLAN3	0.348	0.057	6.094	0.000
PLAN4	0.487	0.064	7.547	0.000
PLAN5	0.359	0.056	6.365	0.000
COPO1	0.452	0.059	7.598	0.000
COPO2	0.317	0.049	6.488	0.000
COPO3	0.376	0.055	6.886	0.000

COPO4	0.396	0.056	7.057	0.000
COPO5	0.330	0.050	6.587	0.000
ADAP1	0.168	0.031	5.461	0.000
ADAP2	0.267	0.042	6.399	0.000
ADAP3	0.237	0.039	6.050	0.000
ADAP4	0.310	0.047	6.632	0.000
ADAP5	0.163	0.030	5.380	0.000
SUDE1	0.339	0.058	5.813	0.000
SUDE2	0.253	0.054	4.644	0.000
SUDE3	0.542	0.069	7.897	0.000
SUDE4	0.509	0.069	7.357	0.000
SUDE5	0.649	0.071	9.117	0.000
OPEN	0.230	0.053	4.360	0.000
PLAN	0.096	0.048	2.010	0.044
COPO	0.049	0.035	1.372	0.170
ADAP	0.207	0.043	4.823	0.000
SUDE	0.832	0.064	12.995	0.000

STDY Standardization

Two-Tailed

Estimate S.E. Est./S.E. P-Value

OPEN BY

OPEN1	0.818	0.036	22.417	0.000
OPEN2	0.578	0.059	9.845	0.000
OPEN3	0.719	0.044	16.335	0.000
OPEN4	0.764	0.042	18.044	0.000
OPEN5	0.737	0.042	17.635	0.000

PLAN BY

PLAN1	0.387	0.074	5.219	0.000
PLAN2	0.630	0.054	11.613	0.000
PLAN3	0.807	0.035	22.824	0.000
PLAN4	0.716	0.045	15.918	0.000

PLAN5	0.800	0.035	22.699	0.000
COPO BY				
COPO1	0.740	0.040	18.423	0.000
COPO2	0.826	0.030	27.955	0.000
COPO3	0.790	0.035	22.880	0.000
COPO4	0.777	0.036	21.509	0.000
COPO5	0.819	0.031	26.798	0.000
ADAP BY				
ADAP1	0.912	0.017	54.113	0.000
ADAP2	0.856	0.024	35.162	0.000
ADAP3	0.874	0.022	38.971	0.000
ADAP4	0.830	0.028	29.456	0.000
ADAP5	0.915	0.017	55.369	0.000
SUDE BY				
SUDE1	0.813	0.036	22.636	0.000
SUDE2	0.864	0.031	27.457	0.000
SUDE3	0.676	0.051	13.325	0.000
SUDE4	0.701	0.049	14.211	0.000
SUDE5	0.593	0.060	9.873	0.000
CWSME BY				
OPEN	0.878	0.030	29.215	0.000
PLAN	0.951	0.025	37.989	0.000
COPO	0.975	0.018	53.758	0.000
ADAP	0.890	0.024	36.842	0.000
SUDE	0.410	0.078	5.242	0.000
PLAN2 WITH				
PLAN1	0.329	0.076	4.341	0.000
ADAP4 WITH				
ADAP3	0.374	0.080	4.645	0.000
OPEN4 WITH				
OPEN1	-0.429	0.117	-3.669	0.000

COPO1 WITH				
OPEN3	-0.290	0.083	-3.468	0.001
ADAP2 WITH				
OPEN2	0.277	0.084	3.291	0.001
Intercepts				
OPEN1	2.895	0.187	15.511	0.000
OPEN2	2.975	0.189	15.723	0.000
OPEN3	3.278	0.207	15.837	0.000
OPEN4	3.839	0.237	16.198	0.000
OPEN5	3.392	0.213	15.933	0.000
PLAN1	3.198	0.203	15.788	0.000
PLAN2	3.108	0.198	15.712	0.000
PLAN3	3.769	0.233	16.163	0.000
PLAN4	3.723	0.231	16.138	0.000
PLAN5	3.261	0.206	15.837	0.000
COPO1	2.835	0.184	15.439	0.000
COPO2	3.517	0.220	16.016	0.000
COPO3	3.564	0.222	16.045	0.000
COPO4	3.419	0.214	15.952	0.000
COPO5	2.709	0.177	15.303	0.000
ADAP1	3.423	0.215	15.954	0.000
ADAP2	3.142	0.199	15.792	0.000
ADAP3	3.238	0.205	15.820	0.000
ADAP4	3.190	0.202	15.781	0.000
ADAP5	3.022	0.193	15.635	0.000
SUDE1	3.257	0.206	15.834	0.000
SUDE2	2.948	0.189	15.565	0.000
SUDE3	3.050	0.195	15.661	0.000
SUDE4	3.451	0.216	15.974	0.000
SUDE5	3.379	0.212	15.924	0.000
Variances				

CWSME	1.000	0.000	999.000	999.000
Residual Variances				
OPEN1	0.331	0.060	5.550	0.000
OPEN2	0.666	0.068	9.806	0.000
OPEN3	0.483	0.063	7.628	0.000
OPEN4	0.417	0.065	6.441	0.000
OPEN5	0.457	0.062	7.411	0.000
PLAN1	0.850	0.057	14.843	0.000
PLAN2	0.603	0.068	8.823	0.000
PLAN3	0.348	0.057	6.094	0.000
PLAN4	0.487	0.064	7.547	0.000
PLAN5	0.359	0.056	6.365	0.000
COPO1	0.452	0.059	7.598	0.000
COPO2	0.317	0.049	6.488	0.000
COPO3	0.376	0.055	6.886	0.000
COPO4	0.396	0.056	7.057	0.000
COPO5	0.330	0.050	6.587	0.000
ADAP1	0.168	0.031	5.461	0.000
ADAP2	0.267	0.042	6.399	0.000
ADAP3	0.237	0.039	6.050	0.000
ADAP4	0.310	0.047	6.632	0.000
ADAP5	0.163	0.030	5.380	0.000
SUDE1	0.339	0.058	5.813	0.000
SUDE2	0.253	0.054	4.644	0.000
SUDE3	0.542	0.069	7.897	0.000
SUDE4	0.509	0.069	7.357	0.000
SUDE5	0.649	0.071	9.117	0.000
OPEN	0.230	0.053	4.360	0.000
PLAN	0.096	0.048	2.010	0.044
COPO	0.049	0.035	1.372	0.170
ADAP	0.207	0.043	4.823	0.000

SUDE	0.832	0.064	12.995	0.000
STD Standardization				
Two-Tailed				
	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
OPEN BY				
OPEN1	0.948	0.082	11.495	0.000
OPEN2	0.634	0.085	7.471	0.000
OPEN3	0.732	0.074	9.845	0.000
OPEN4	0.705	0.068	10.413	0.000
OPEN5	0.719	0.071	10.187	0.000
PLAN BY				
PLAN1	0.428	0.092	4.674	0.000
PLAN2	0.682	0.083	8.215	0.000
PLAN3	0.792	0.069	11.462	0.000
PLAN4	0.706	0.073	9.727	0.000
PLAN5	0.834	0.073	11.390	0.000
COPO BY				
COPO1	0.864	0.083	10.362	0.000
COPO2	0.801	0.066	12.160	0.000
COPO3	0.754	0.067	11.332	0.000
COPO4	0.793	0.072	11.059	0.000
COPO5	0.945	0.079	11.986	0.000
ADAP BY				
ADAP1	0.918	0.064	14.397	0.000
ADAP2	0.893	0.069	13.017	0.000
ADAP3	0.936	0.070	13.358	0.000
ADAP4	0.900	0.073	12.317	0.000
ADAP5	1.040	0.072	14.473	0.000
SUDE BY				
SUDE1	0.826	0.072	11.482	0.000
SUDE2	0.942	0.075	12.521	0.000

SUDE3	0.697	0.078	8.899	0.000
SUDE4	0.706	0.076	9.236	0.000
SUDE5	0.609	0.082	7.460	0.000
CWSME BY				
OPEN	0.878	0.030	29.215	0.000
PLAN	0.951	0.025	37.989	0.000
COPO	0.975	0.018	53.758	0.000
ADAP	0.890	0.024	36.842	0.000
SUDE	0.410	0.078	5.242	0.000
PLAN2 WITH				
PLAN1	0.283	0.078	3.620	0.000
ADAP4 WITH				
ADAP3	0.118	0.034	3.488	0.000
OPEN4 WITH				
OPEN1	-0.170	0.044	-3.845	0.000
COPO1 WITH				
OPEN3	-0.161	0.051	-3.134	0.002
ADAP2 WITH				
OPEN2	0.134	0.045	2.963	0.003
Intercepts				
OPEN1	3.356	0.095	35.342	0.000
OPEN2	3.262	0.090	36.318	0.000
OPEN3	3.336	0.083	40.015	0.000
OPEN4	3.544	0.076	46.859	0.000
OPEN5	3.309	0.080	41.401	0.000
PLAN1	3.544	0.091	39.034	0.000
PLAN2	3.362	0.089	37.934	0.000
PLAN3	3.698	0.080	46.011	0.000
PLAN4	3.671	0.081	45.444	0.000
PLAN5	3.396	0.085	39.800	0.000

COPO1	3.309	0.096	34.604	0.000
COPO2	3.409	0.079	42.930	0.000
COPO3	3.403	0.078	43.501	0.000
COPO4	3.490	0.084	41.736	0.000
COPO5	3.128	0.095	33.069	0.000
ADAP1	3.443	0.082	41.780	0.000
ADAP2	3.275	0.085	38.351	0.000
ADAP3	3.470	0.088	39.523	0.000
ADAP4	3.456	0.089	38.934	0.000
ADAP5	3.436	0.093	36.889	0.000
SUDE1	3.309	0.083	39.753	0.000
SUDE2	3.215	0.089	35.991	0.000
SUDE3	3.141	0.084	37.227	0.000
SUDE4	3.477	0.083	42.131	0.000
SUDE5	3.470	0.084	41.246	0.000
Variances				
CWSME	1.000	0.000	999.000	999.000
Residual Variances				
OPEN1	0.445	0.074	5.984	0.000
OPEN2	0.800	0.098	8.194	0.000
OPEN3	0.500	0.065	7.692	0.000
OPEN4	0.355	0.052	6.763	0.000
OPEN5	0.435	0.057	7.660	0.000
PLAN1	1.044	0.123	8.467	0.000
PLAN2	0.706	0.088	8.003	0.000
PLAN3	0.335	0.051	6.616	0.000
PLAN4	0.473	0.062	7.625	0.000
PLAN5	0.390	0.056	6.916	0.000
COPO1	0.616	0.078	7.863	0.000
COPO2	0.298	0.041	7.284	0.000
COPO3	0.343	0.046	7.505	0.000

COPO4	0.413	0.054	7.605	0.000
COPO5	0.439	0.060	7.358	0.000
ADAP1	0.170	0.027	6.373	0.000
ADAP2	0.290	0.039	7.380	0.000
ADAP3	0.272	0.039	7.026	0.000
ADAP4	0.365	0.048	7.527	0.000
ADAP5	0.210	0.034	6.263	0.000
SUDE1	0.350	0.056	6.289	0.000
SUDE2	0.300	0.060	5.017	0.000
SUDE3	0.575	0.075	7.631	0.000
SUDE4	0.516	0.071	7.311	0.000
SUDE5	0.684	0.087	7.900	0.000
OPEN	0.230	0.053	4.360	0.000
PLAN	0.096	0.048	2.010	0.044
COPO	0.049	0.035	1.372	0.170
ADAP	0.207	0.043	4.823	0.000
SUDE	0.832	0.064	12.995	0.000
R-SQUARE				
Observed	Two-Tailed			
Variable	Estimate	S.E. Est./S.E.	P-Value	
OPEN1	0.669	0.060	11.208	0.000
OPEN2	0.334	0.068	4.922	0.000
OPEN3	0.517	0.063	8.167	0.000
OPEN4	0.583	0.065	9.022	0.000
OPEN5	0.543	0.062	8.817	0.000
PLAN1	0.150	0.057	2.609	0.009
PLAN2	0.397	0.068	5.806	0.000
PLAN3	0.652	0.057	11.412	0.000
PLAN4	0.513	0.064	7.959	0.000
PLAN5	0.641	0.056	11.349	0.000
COPO1	0.548	0.059	9.211	0.000

COPO2	0.683	0.049	13.978	0.000
COPO3	0.624	0.055	11.440	0.000
COPO4	0.604	0.056	10.755	0.000
COPO5	0.670	0.050	13.399	0.000
ADAP1	0.832	0.031	27.056	0.000
ADAP2	0.733	0.042	17.581	0.000
ADAP3	0.763	0.039	19.486	0.000
ADAP4	0.690	0.047	14.728	0.000
ADAP5	0.837	0.030	27.684	0.000
SUDE1	0.661	0.058	11.318	0.000
SUDE2	0.747	0.054	13.729	0.000
SUDE3	0.458	0.069	6.663	0.000
SUDE4	0.491	0.069	7.105	0.000
SUDE5	0.351	0.071	4.936	0.000
Latent			Two-Tailed	
Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
OPEN	0.770	0.053	14.607	0.000
PLAN	0.904	0.048	18.994	0.000
COPO	0.951	0.035	26.879	0.000
ADAP	0.793	0.043	18.421	0.000
SUDE	0.168	0.064	2.621	0.009

QUALITY OF NUMERICAL RESULTS

Condition Number for the Information Matrix 0.106E-03

(ratio of smallest to largest eigenvalue)

MODEL MODIFICATION INDICES

NOTE: Modification indices for direct effects of observed dependent variables regressed on covariates may not be included. To include these, request MODINDICES (ALL).

Minimum M.I. value for printing the modification index 0.000

M.I. E.P.C. Std E.P.C. StdYX E.P.C.

BY Statements

OPEN	BY PLAN1	1.484	0.245	0.233	0.210
OPEN	BY PLAN2	6.636	0.446	0.423	0.391
OPEN	BY PLAN3	2.964	-0.253	-0.240	-0.245
OPEN	BY PLAN4	0.017	0.021	0.019	0.020
OPEN	BY PLAN5	0.095	0.048	0.046	0.044
OPEN	BY COPO1	0.593	0.141	0.134	0.115
OPEN	BY COPO2	0.422	0.090	0.085	0.088
OPEN	BY COPO3	0.266	-0.074	-0.070	-0.073
OPEN	BY COPO4	0.103	0.050	0.047	0.046
OPEN	BY COPO5	0.718	-0.141	-0.134	-0.116
OPEN	BY ADAP1	1.694	-0.106	-0.101	-0.100
OPEN	BY ADAP2	0.849	0.088	0.084	0.080
OPEN	BY ADAP3	4.326	0.175	0.165	0.154
OPEN	BY ADAP4	4.489	-0.199	-0.188	-0.174
OPEN	BY ADAP5	0.074	-0.025	-0.024	-0.021
OPEN	BY SUDE1	5.172	-0.156	-0.148	-0.146
OPEN	BY SUDE2	3.991	-0.142	-0.134	-0.123
OPEN	BY SUDE3	0.805	0.071	0.068	0.066
OPEN	BY SUDE4	2.433	0.119	0.113	0.112
OPEN	BY SUDE5	15.708	0.335	0.318	0.310
PLAN	BY OPEN1	1.562	-0.619	-0.265	-0.229
PLAN	BY OPEN2	0.331	-0.247	-0.106	-0.096
PLAN	BY OPEN3	0.205	0.169	0.072	0.071
PLAN	BY OPEN4	0.811	0.366	0.157	0.170
PLAN	BY OPEN5	0.889	0.344	0.147	0.151
PLAN	BY COPO1	4.082	1.535	0.658	0.563
PLAN	BY COPO2	1.011	-0.599	-0.256	-0.265
PLAN	BY COPO3	0.065	-0.155	-0.066	-0.070
PLAN	BY COPO4	0.193	-0.289	-0.124	-0.121
PLAN	BY COPO5	1.394	-0.843	-0.361	-0.313
PLAN	BY ADAP1	0.011	0.025	0.011	0.011

PLAN	BY ADAP2	0.957	-0.267	-0.114	-0.110
PLAN	BY ADAP3	10.788	0.795	0.341	0.318
PLAN	BY ADAP4	4.042	-0.542	-0.232	-0.214
PLAN	BY ADAP5	0.392	-0.169	-0.072	-0.064
PLAN	BY SUDE1	2.662	-0.255	-0.109	-0.107
PLAN	BY SUDE2	6.171	-0.402	-0.172	-0.158
PLAN	BY SUDE3	0.173	0.075	0.032	0.031
PLAN	BY SUDE4	5.629	0.409	0.175	0.174
PLAN	BY SUDE5	12.627	0.680	0.292	0.284
COPO	BY OPEN1	1.458	-0.331	-0.286	-0.246
COPO	BY OPEN2	1.433	-0.268	-0.232	-0.211
COPO	BY OPEN3	-0.521	0.142	0.123	0.121
COPO	BY OPEN4	0.661	0.181	0.156	0.169
COPO	BY OPEN5	0.491	-0.136	0.117	0.120
COPO	BY PLAN1	0.907	0.414	0.358	0.323
COPO	BY PLAN2	3.769	0.753	0.650	0.601
COPO	BY PLAN3	3.814	-0.770	-0.665	-0.678
COPO	BY PLAN4	0.594	0.293	0.253	0.257
COPO	BY PLAN5	2.803	-0.697	-0.602	-0.578
COPO	BY ADAP1	0.403	-0.080	-0.069	-0.068
COPO	BY ADAP2	0.065	0.036	0.031	0.030
COPO	BY ADAP3	8.861	0.374	0.323	0.301
COPO	BY ADAP4	4.982	-0.312	-0.269	-0.248
COPO	BY ADAP5	0.322	-0.080	-0.069	-0.061
COPO	BY SUDE1	3.968	-0.153	-0.132	-0.130
COPO	BY SUDE2	3.808	-0.155	-0.134	-0.123
COPO	BY SUDE3	0.244	0.044	0.038	0.037
COPO	BY SUDE4	4.835	0.186	0.161	0.160
COPO	BY SUDE5	13.641	0.347	0.300	0.292
ADAP	BY OPEN1	5.383	-0.358	-0.329	-0.284
ADAP	BY OPEN2	0.013	-0.018	-0.016	-0.015

ADAP	BY OPEN3	0.254	0.065	0.059	0.058
ADAP	BY OPEN4	3.064	0.226	0.207	0.225
ADAP	BY OPEN5	0.305	-0.069	-0.063	-0.064
ADAP	BY PLAN1	6.944	-0.542	-0.497	-0.449
ADAP	BY PLAN2	4.363	0.371	0.340	0.314
ADAP	BY PLAN3	0.323	-0.087	-0.080	-0.081
ADAP	BY PLAN4	1.366	-0.192	-0.176	-0.179
ADAP	BY PLAN5	3.124	0.289	0.265	0.254
ADAP	BY COPO1	1.088	0.193	0.177	0.152
ADAP	BY COPO2	0.210	0.065	0.060	0.062
ADAP	BY COPO3	4.594	-0.314	-0.288	-0.302
ADAP	BY COPO4	3.548	-0.300	-0.275	-0.270
ADAP	BY COPO5	7.972	0.483	0.443	0.384
ADAP	BY SUDE1	7.127	-0.186	-0.171	-0.168
ADAP	BY SUDE2	3.747	-0.139	-0.128	-0.117
ADAP	BY SUDE3	2.071	0.116	0.107	0.104
ADAP	BY SUDE4	2.044	0.110	0.101	0.101
ADAP	BY SUDE5	16.279	0.347	0.318	0.310
SUDE	BY OPEN1	0.519	0.064	0.053	0.046
SUDE	BY OPEN2	0.167	0.042	0.034	0.031
SUDE	BY OPEN3	7.284	-0.225	-0.186	-0.182
SUDE	BY OPEN4	3.197	-0.136	-0.113	-0.122
SUDE	BY OPEN5	5.181	0.183	0.151	0.155
SUDE	BY PLAN1	2.456	0.177	0.147	0.132
SUDE	BY PLAN2	0.233	0.046	0.038	0.035
SUDE	BY PLAN3	0.334	0.043	0.036	0.036
SUDE	BY PLAN4	9.882	-0.267	-0.221	-0.224
SUDE	BY PLAN5	0.065	0.020	0.017	0.016
SUDE	BY COPO1	0.551	-0.069	-0.057	-0.049
SUDE	BY COPO2	1.324	0.080	0.066	0.068
SUDE	BY COPO3	0.068	0.019	0.016	0.017

SUDE	BY COPO4	0.061	-0.020	-0.016	-0.016
SUDE	BY COPO5	2.966	0.145	0.120	0.104
SUDE	BY ADAP1	0.126	-0.019	-0.016	-0.016
SUDE	BY ADAP2	4.699	-0.140	-0.116	-0.111
SUDE	BY ADAP3	4.112	0.118	0.098	0.091
SUDE	BY ADAP4	8.342	-0.190	-0.157	-0.145
SUDE	BY ADAP5	3.660	0.117	0.097	0.085
CWSME	BY OPEN1	2.587	-0.514	-0.427	-0.369
CWSME	BY OPEN2	0.803	-0.231	-0.192	-0.175
CWSME	BY OPEN3	0.319	0.128	0.106	0.104
CWSME	BY OPEN4	1.139	0.276	0.229	0.249
CWSME	BY OPEN5	0.480	0.154	0.128	0.131
CWSME	BY PLAN1	0.103	0.196	0.163	0.147
CWSME	BY PLAN2	8.222	1.578	1.313	1.213
CWSME	BY PLAN3	5.340	-1.372	-1.141	-1.163
CWSME	BY PLAN4	0.004	-0.033	-0.028	-0.028
CWSME	BY PLAN5	0.211	-0.287	-0.239	-0.229
CWSME	BY COPO1	4.482	2.011	1.673	1.433
CWSME	BY COPO2	0.007	0.064	0.053	0.055
CWSME	BY COPO3	2.462	-1.224	-1.018	-1.067
CWSME	BY COPO4	1.440	-1.007	-0.838	-0.821
CWSME	BY COPO5	0.403	0.594	0.494	0.428
CWSME	BY ADAP1	0.329	-0.084	-0.070	-0.069
CWSME	BY ADAP2	0.007	-0.014	-0.011	-0.011
CWSME	BY ADAP3	10.314	0.470	0.391	0.365
CWSME	BY ADAP4	5.734	-0.390	-0.324	-0.299
CWSME	BY ADAP5	0.266	-0.085	-0.071	-0.062
CWSME	BY SUDE1	4.262	-0.165	-0.138	-0.135
CWSME	BY SUDE2	4.644	-0.179	-0.149	-0.137
CWSME	BY SUDE3	0.411	0.059	0.049	0.048
CWSME	BY SUDE4	4.610	0.190	0.158	0.157

CWSME BY SUDE5 14.628 0.376 0.312 0.304

ON/BY Statements

OPEN	ON PLAN	/				
PLAN	BY OPEN		0.904	0.805	0.364	0.364
OPEN	ON COPO	/				
COPO	BY OPEN		0.062	0.203	0.185	0.185
OPEN	ON ADAP	/				
ADAP	BY OPEN		1.005	-0.174	-0.168	-0.168
OPEN	ON SUDE	/				
SUDE	BY OPEN		0.541	-0.053	-0.046	-0.046
PLAN	ON OPEN	/				
OPEN	BY PLAN		0.905	0.069	0.152	0.152
PLAN	ON COPO	/				
COPO	BY PLAN		2.072	-0.593	-1.196	-1.196
PLAN	ON ADAP	/				
ADAP	BY PLAN		0.457	0.055	0.117	0.117
PLAN	ON SUDE	/				
SUDE	BY PLAN		0.326	-0.018	-0.034	-0.034
COPO	ON OPEN	/				
OPEN	BY COPO		0.062	0.036	0.039	0.039
COPO	ON PLAN	/				
PLAN	BY COPO		2.072	-1.224	-0.607	-0.607
COPO	ON ADAP	/				
ADAP	BY COPO		0.270	0.088	0.094	0.094
COPO	ON SUDE	/				
SUDE	BY COPO		2.707	0.090	0.086	0.086
ADAP	ON OPEN	/				
OPEN	BY ADAP		1.005	-0.147	-0.152	-0.152
ADAP	ON PLAN	/				
PLAN	BY ADAP		0.457	0.542	0.253	0.253

ADAP	ON COPO	/				
COPO	BY ADAP		0.270	0.424	0.400	0.400
ADAP	ON SUDE	/				
SUDE	BY ADAP		0.513	-0.045	-0.041	-0.041
SUDE	ON OPEN	/				
OPEN	BY SUDE		0.540	-0.145	-0.167	-0.167
SUDE	ON PLAN	/				
PLAN	BY SUDE		0.325	-0.565	-0.293	-0.293
SUDE	ON COPO	/				
COPO	BY SUDE		2.711	1.409	1.474	1.474
SUDE	ON ADAP	/				
ADAP	BY SUDE		0.512	-0.147	-0.163	-0.163

WITH Statements

OPEN2	WITH OPEN1		4.842	0.134	0.134	0.225
OPEN3	WITH OPEN1		1.808	-0.076	-0.076	-0.160
OPEN3	WITH OPEN2		1.223	0.059	0.059	0.093
OPEN4	WITH OPEN2		7.506	-0.141	-0.141	-0.265
OPEN4	WITH OPEN3		3.056	0.082	0.082	0.194
OPEN5	WITH OPEN1		1.785	0.072	0.072	0.164
OPEN5	WITH OPEN2		0.083	0.015	0.015	0.025
OPEN5	WITH OPEN3		2.927	-0.074	-0.074	-0.159
OPEN5	WITH OPEN4		0.628	-0.036	-0.036	-0.091
PLAN1	WITH OPEN1		0.435	0.040	0.040	0.058
PLAN1	WITH OPEN2		0.118	0.024	0.024	0.026
PLAN1	WITH OPEN3		0.041	-0.012	-0.012	-0.016
PLAN1	WITH OPEN4		0.336	-0.030	-0.030	-0.049
PLAN1	WITH OPEN5		2.909	0.094	0.094	0.139
PLAN2	WITH OPEN1		2.077	0.073	0.073	0.130
PLAN2	WITH OPEN2		4.069	-0.118	-0.118	-0.158
PLAN2	WITH OPEN3		2.618	-0.077	-0.077	-0.130

PLAN2	WITH OPEN4	4.100	0.088	0.088	0.176
PLAN2	WITH OPEN5	3.964	0.092	0.092	0.166
PLAN3	WITH OPEN1	3.156	-0.071	-0.071	-0.183
PLAN3	WITH OPEN2	1.211	-0.050	-0.050	-0.097
PLAN3	WITH OPEN3	0.046	-0.008	-0.008	-0.020
PLAN3	WITH OPEN4	0.115	-0.012	-0.012	-0.034
PLAN3	WITH OPEN5	2.715	0.060	0.060	0.156
PLAN3	WITH PLAN1	0.606	0.040	0.040	0.067
PLAN3	WITH PLAN2	0.449	-0.030	-0.030	-0.061
PLAN4	WITH OPEN1	0.701	-0.038	-0.038	-0.082
PLAN4	WITH OPEN2	0.010	0.005	0.005	0.008
PLAN4	WITH OPEN3	3.212	0.076	0.076	0.157
PLAN4	WITH OPEN4	1.142	0.041	0.041	0.101
PLAN4	WITH OPEN5	2.868	-0.070	-0.070	-0.154
PLAN4	WITH PLAN1	2.665	-0.094	-0.094	-0.134
PLAN4	WITH PLAN2	5.707	-0.118	-0.118	-0.203
PLAN4	WITH PLAN3	4.154	0.084	0.084	0.211
PLAN5	WITH OPEN1	1.378	0.050	0.050	0.120
PLAN5	WITH OPEN2	7.965	0.139	0.139	0.249
PLAN5	WITH OPEN3	0.001	-0.002	-0.002	-0.003
PLAN5	WITH OPEN4	2.217	-0.055	-0.055	-0.147
PLAN5	WITH OPEN5	1.241	-0.043	-0.043	-0.105
PLAN5	WITH PLAN1	0.012	0.006	0.006	0.009
PLAN5	WITH PLAN2	0.825	-0.043	-0.043	-0.082
PLAN5	WITH PLAN3	0.635	0.034	0.034	0.095
PLAN5	WITH PLAN4	0.154	0.017	0.017	0.040
COPO1	WITH OPEN1	1.950	0.073	0.073	0.139
COPO1	WITH OPEN2	0.076	-0.016	-0.016	-0.023
COPO1	WITH OPEN4	0.001	-0.001	-0.001	-0.003
COPO1	WITH OPEN5	0.667	-0.037	-0.037	-0.072
COPO1	WITH PLAN1	0.518	0.045	0.045	0.056

COPO1	WITH PLAN2	0.005	0.004	0.004	0.006
COPO1	WITH PLAN3	4.171	0.085	0.085	0.187
COPO1	WITH PLAN4	0.043	-0.010	-0.010	-0.018
COPO1	WITH PLAN5	0.031	-0.008	-0.008	-0.016
COPO2	WITH OPEN1	0.640	0.030	0.030	0.081
COPO2	WITH OPEN2	0.094	-0.013	-0.013	-0.027
COPO2	WITH OPEN3	1.209	0.039	0.039	0.100
COPO2	WITH OPEN4	0.109	-0.010	-0.010	-0.032
COPO2	WITH OPEN5	0.236	-0.016	-0.016	-0.045
COPO2	WITH PLAN1	0.998	0.047	0.047	0.084
COPO2	WITH PLAN2	3.748	-0.076	-0.076	-0.166
COPO2	WITH PLAN3	-0.713	-0.026	-0.026	-0.083
COPO2	WITH PLAN4	1.478	0.043	0.043	0.114
COPO2	WITH PLAN5	0.707	-0.028	-0.028	-0.082
COPO2	WITH COPO1	1.165	-0.043	-0.043	-0.101
COPO3	WITH OPEN1	0.319	-0.022	-0.022	-0.056
COPO3	WITH OPEN2	0.058	-0.011	-0.011	-0.021
COPO3	WITH OPEN3	2.499	-0.058	-0.058	-0.141
COPO3	WITH OPEN4	0.004	-0.002	-0.002	-0.006
COPO3	WITH OPEN5	4.358	0.074	0.074	0.191
COPO3	WITH PLAN1	0.831	0.045	0.045	0.075
COPO3	WITH PLAN2	0.000	0.001	0.001	0.001
COPO3	WITH PLAN3	0.569	-0.025	-0.025	-0.073
COPO3	WITH PLAN4	8.203	0.106	0.106	0.263
COPO3	WITH PLAN5	1.672	-0.045	-0.045	-0.124
COPO3	WITH COPO1	0.009	-0.004	-0.004	-0.009
COPO3	WITH COPO2	0.185	0.014	0.014	0.043
COPO4	WITH OPEN1	0.002	-0.002	-0.002	-0.004
COPO4	WITH OPEN2	0.124	-0.017	-0.017	-0.030
COPO4	WITH OPEN3	1.089	0.042	0.042	0.092
COPO4	WITH OPEN4	0.165	-0.015	-0.015	-0.039

COPO4	WITH OPEN5	0.309	0.021	0.021	0.051
COPO4	WITH PLAN1	2.646	0.087	0.087	0.133
COPO4	WITH PLAN2	0.096	-0.014	-0.014	-0.026
COPO4	WITH PLAN3	0.122	0.012	0.012	0.033
COPO4	WITH PLAN4	0.446	0.027	0.027	0.061
COPO4	WITH PLAN5	1.529	-0.047	-0.047	-0.118
COPO4	WITH COPO1	6.613	-0.117	-0.117	-0.232
COPO4	WITH COPO2	0.929	0.033	0.033	0.095
COPO4	WITH COPO3	8.406	0.104	0.104	0.276
COPO5	WITH OPEN1	0.334	-0.026	-0.026	-0.058
COPO5	WITH OPEN2	1.662	-0.066	-0.066	-0.112
COPO5	WITH OPEN3	0.372	0.026	0.026	0.055
COPO5	WITH OPEN4	0.069	0.010	0.010	0.026
COPO5	WITH OPEN5	0.596	-0.031	-0.031	-0.072
COPO5	WITH PLAN1	2.331	-0.086	-0.086	-0.127
COPO5	WITH PLAN2	3.466	0.089	0.089	0.159
COPO5	WITH PLAN3	1.944	-0.052	-0.052	-0.137
COPO5	WITH PLAN4	4.008	-0.085	-0.085	-0.187
COPO5	WITH PLAN5	0.002	-0.002	-0.002	-0.004
COPO5	WITH COPO1	0.539	-0.036	0.036	0.068
COPO5	WITH COPO2	0.210	-0.017	-0.017	-0.047
COPO5	WITH COPO3	0.984	-0.038	-0.038	-0.098
COPO5	WITH COPO4	0.000	0.000	0.000	0.000
ADAP1	WITH OPEN1	1.649	-0.038	-0.038	-0.138
ADAP1	WITH OPEN2	0.583	-0.027	-0.027	-0.073
ADAP1	WITH OPEN3	0.153	-0.011	-0.011	-0.037
ADAP1	WITH OPEN4	0.208	0.012	0.012	0.047
ADAP1	WITH OPEN5	0.011	-0.003	-0.003	-0.010
ADAP1	WITH PLAN1	0.204	0.017	0.017	0.040
ADAP1	WITH PLAN2	0.022	0.005	0.005	0.014
ADAP1	WITH PLAN3	0.224	0.012	0.012	0.049

ADAP1	WITH PLAN4	0.000	-0.001	-0.001	-0.002
ADAP1	WITH PLAN5	1.186	0.029	0.029	0.112
ADAP1	WITH COPO1	0.029	0.005	0.005	0.016
ADAP1	WITH COPO2	4.335	0.048	0.048	0.212
ADAP1	WITH COPO3	1.052	-0.025	-0.025	-0.102
ADAP1	WITH COPO4	1.203	-0.029	-0.029	-0.109
ADAP1	WITH COPO5	1.291	-0.031	-0.031	-0.115
ADAP2	WITH OPEN1	2.614	-0.057	-0.057	-0.159
ADAP2	WITH OPEN3	5.110	0.075	0.075	0.196
ADAP2	WITH OPEN4	7.258	0.082	0.082	0.254
ADAP2	WITH OPEN5	1.047	-0.033	-0.033	-0.092
ADAP2	WITH PLAN1	0.699	-0.037	-0.037	-0.067
ADAP2	WITH PLAN2	2.769	0.062	0.062	0.137
ADAP2	WITH PLAN3	3.815	-0.057	-0.057	-0.182
ADAP2	WITH PLAN4	0.074	-0.009	-0.009	-0.024
ADAP2	WITH PLAN5	2.836	-0.053	-0.053	-0.156
ADAP2	WITH COPO1	0.153	0.014	0.014	0.034
ADAP2	WITH COPO2	2.326	-0.041	-0.041	-0.140
ADAP2	WITH COPO3	1.700	0.037	0.037	0.118
ADAP2	WITH COPO4	0.020	0.004	0.004	0.013
ADAP2	WITH COPO5	3.329	0.060	0.060	0.167
ADAP2	WITH ADAP1	0.040	0.005	0.005	0.022
ADAP3	WITH OPEN1	0.658	0.026	0.026	0.073
ADAP3	WITH OPEN2	4.252	0.076	0.076	0.163
ADAP3	WITH OPEN3	0.605	-0.023	-0.023	-0.063
ADAP3	WITH OPEN4	5.324	-0.062	-0.062	-0.201
ADAP3	WITH OPEN5	1.695	0.037	0.037	0.109
ADAP3	WITH PLAN1	0.563	0.030	0.030	0.056
ADAP3	WITH PLAN2	3.144	-0.060	-0.060	-0.136
ADAP3	WITH PLAN3	3.034	0.046	0.046	0.152
ADAP3	WITH PLAN4	1.255	-0.034	-0.034	-0.094

ADAP3	WITH PLAN5	5.733	0.068	0.068	0.208
ADAP3	WITH COPO1	4.559	-0.070	-0.070	-0.172
ADAP3	WITH COPO2	0.001	0.001	0.001	0.003
ADAP3	WITH COPO3	0.107	0.008	0.008	0.028
ADAP3	WITH COPO4	5.012	0.063	0.063	0.188
ADAP3	WITH COPO5	0.312	0.016	0.016	0.048
ADAP3	WITH ADAP1	2.000	-0.031	-0.031	-0.143
ADAP3	WITH ADAP2	0.371	0.015	0.015	0.053
ADAP4	WITH OPEN1	6.366	-0.090	-0.090	-0.222
ADAP4	WITH OPEN2	2.882	0.070	0.070	0.130
ADAP4	WITH OPEN3	2.295	0.051	0.051	0.119
ADAP4	WITH OPEN4	-0.114	0.010	0.010	0.029
ADAP4	WITH OPEN5	2.559	-0.052	-0.052	-0.130
ADAP4	WITH PLAN1	2.137	-0.066	-0.066	-0.107
ADAP4	WITH PLAN2	0.537	-0.028	-0.028	-0.055
ADAP4	WITH PLAN3	0.225	-0.014	-0.014	-0.040
ADAP4	WITH PLAN4	3.231	0.061	0.061	0.146
ADAP4	WITH PLAN5	0.023	-0.005	-0.005	-0.013
ADAP4	WITH COPO1	0.801	0.033	0.033	0.070
ADAP4	WITH COPO2	0.010	-0.003	-0.003	-0.008
ADAP4	WITH COPO3	0.275	-0.015	-0.015	-0.043
ADAP4	WITH COPO4	1.130	-0.034	-0.034	-0.087
ADAP4	WITH COPO5	0.016	-0.004	-0.004	-0.010
ADAP4	WITH ADAP1	1.471	0.029	0.029	0.116
ADAP4	WITH ADAP2	1.060	-0.028	-0.028	-0.086
ADAP5	WITH OPEN1	4.612	0.071	0.071	0.232
ADAP5	WITH OPEN2	4.404	-0.083	-0.083	-0.202
ADAP5	WITH OPEN3	2.880	-0.053	-0.053	-0.163
ADAP5	WITH OPEN4	0.424	0.018	0.018	0.068
ADAP5	WITH OPEN5	0.023	-0.005	-0.005	-0.015
ADAP5	WITH PLAN1	4.496	-0.089	-0.089	-0.190

ADAP5	WITH PLAN2	3.777	0.069	0.069	0.178
ADAP5	WITH PLAN3	0.016	-0.003	-0.003	-0.013
ADAP5	WITH PLAN4	1.587	-0.040	-0.040	-0.125
ADAP5	WITH PLAN5	0.013	-0.003	-0.003	-0.012
ADAP5	WITH COPO1	1.981	0.049	0.049	0.135
ADAP5	WITH COPO2	0.130	-0.009	-0.009	-0.037
ADAP5	WITH COPO3	2.743	-0.045	-0.045	-0.166
ADAP5	WITH COPO4	3.376	-0.054	-0.054	-0.184
ADAP5	WITH COPO5	2.848	0.052	0.052	0.172
ADAP5	WITH ADAP1	0.503	0.019	0.019	0.099
ADAP5	WITH ADAP2	0.025	0.004	0.004	0.018
ADAP5	WITH ADAP3	3.148	-0.043	-0.043	-0.181
ADAP5	WITH ADAP4	2.608	0.043	0.043	0.156
SUDE1	WITH OPEN1	0.328	-0.024	-0.024	-0.061
SUDE1	WITH OPEN2	0.201	0.022	0.022	0.041
SUDE1	WITH OPEN3	0.752	-0.034	-0.034	-0.082
SUDE1	WITH OPEN4	3.133	-0.064	-0.064	-0.181
SUDE1	WITH OPEN5	1.643	0.049	0.049	0.126
SUDE1	WITH PLAN1	7.532	0.147	0.147	0.242
SUDE1	WITH PLAN2	7.993	-0.127	-0.127	-0.255
SUDE1	WITH PLAN3	4.011	0.070	0.070	0.205
SUDE1	WITH PLAN4	0.640	0.032	0.032	0.079
SUDE1	WITH PLAN5	0.417	0.024	0.024	0.066
SUDE1	WITH COPO1	0.129	0.016	0.016	0.034
SUDE1	WITH COPO2	1.038	0.033	0.033	0.103
SUDE1	WITH COPO3	0.806	0.031	0.031	0.089
SUDE1	WITH COPO4	1.617	-0.048	-0.048	-0.125
SUDE1	WITH COPO5	0.839	-0.036	-0.036	-0.092
SUDE1	WITH ADAP1	1.665	0.034	0.034	0.138
SUDE1	WITH ADAP2	4.510	-0.066	-0.066	-0.206
SUDE1	WITH ADAP3	0.275	0.015	0.015	0.048

SUDE1	WITH ADAP4	2.309	-0.048	-0.048	-0.134
SUDE1	WITH ADAP5	0.552	-0.022	-0.022	-0.080
SUDE2	WITH OPEN1	0.554	-0.031	-0.031	-0.086
SUDE2	WITH OPEN2	0.098	0.015	0.015	0.031
SUDE2	WITH OPEN3	0.165	-0.016	-0.016	-0.042
SUDE2	WITH OPEN4	0.860	-0.034	-0.034	-0.103
SUDE2	WITH OPEN5	2.218	0.058	0.058	0.159
SUDE2	WITH PLAN1	0.055	0.013	0.013	0.023
SUDE2	WITH PLAN2	0.034	-0.008	-0.008	-0.018
SUDE2	WITH PLAN3	0.020	-0.005	-0.005	-0.016
SUDE2	WITH PLAN4	5.065	-0.091	-0.091	-0.240
SUDE2	WITH PLAN5	0.936	-0.037	-0.037	-0.107
SUDE2	WITH COPO1	0.069	-0.012	-0.012	-0.027
SUDE2	WITH COPO2	0.000	0.000	0.000	0.000
SUDE2	WITH COPO3	0.836	0.032	0.032	0.098
SUDE2	WITH COPO4	2.207	0.056	0.056	0.159
SUDE2	WITH COPO5	0.043	-0.008	-0.008	-0.023
SUDE2	WITH ADAP1	5.550	-0.062	-0.062	-0.275
SUDE2	WITH ADAP2	0.404	0.020	0.020	0.067
SUDE2	WITH ADAP3	3.000	0.049	0.049	0.171
SUDE2	WITH ADAP4	1.440	-0.038	-0.038	-0.115
SUDE2	WITH ADAP5	0.860	0.027	0.027	0.109
SUDE2	WITH SUDE1	6.082	0.154	0.154	0.475
SUDE3	WITH OPEN1	0.719	0.042	0.042	0.083
SUDE3	WITH OPEN2	8.407	0.168	0.168	0.247
SUDE3	WITH OPEN3	2.109	-0.068	-0.068	-0.127
SUDE3	WITH OPEN4	0.081	-0.012	-0.012	-0.027
SUDE3	WITH OPEN5	0.002	-0.002	-0.002	-0.004
SUDE3	WITH PLAN1	5.105	-0.143	-0.143	-0.184
SUDE3	WITH PLAN2	0.545	0.039	0.039	0.062
SUDE3	WITH PLAN3	0.031	-0.007	-0.007	-0.017

SUDE3	WITH PLAN4	0.403	-0.030	-0.030	-0.058
SUDE3	WITH PLAN5	0.178	-0.019	-0.019	-0.040
SUDE3	WITH COPO1	1.972	-0.073	-0.073	-0.122
SUDE3	WITH COPO2	0.402	-0.024	-0.024	-0.059
SUDE3	WITH COPO3	0.007	-0.003	-0.003	-0.007
SUDE3	WITH COPO4	0.041	0.009	0.009	0.018
SUDE3	WITH COPO5	0.000	0.000	0.000	0.000
SUDE3	WITH ADAP1	1.095	0.032	0.032	0.104
SUDE3	WITH ADAP2	1.216	-0.040	-0.040	-0.099
SUDE3	WITH ADAP3	0.851	0.031	0.031	0.077
SUDE3	WITH ADAP4	1.178	0.041	0.041	0.089
SUDE3	WITH ADAP5	-0.003	0.002	0.002	0.005
SUDE3	WITH SUDE1	0.041	0.010	0.010	0.023
SUDE3	WITH SUDE2	1.398	0.066	0.066	0.159
SUDE4	WITH OPEN1	0.231	0.023	0.023	0.048
SUDE4	WITH OPEN2	4.861	-0.122	-0.122	-0.189
SUDE4	WITH OPEN3	0.009	0.004	0.004	0.008
SUDE4	WITH OPEN4	0.018	-0.005	-0.005	-0.013
SUDE4	WITH OPEN5	0.003	-0.002	-0.002	-0.005
SUDE4	WITH PLAN1	0.914	0.058	0.058	0.079
SUDE4	WITH PLAN2	4.235	0.104	0.104	0.173
SUDE4	WITH PLAN3	0.426	-0.026	-0.026	-0.062
SUDE4	WITH PLAN4	0.150	0.017	0.017	0.035
SUDE4	WITH PLAN5	0.859	0.039	0.039	0.088
SUDE4	WITH COPO1	0.330	-0.028	-0.028	-0.051
SUDE4	WITH COPO2	0.430	0.024	0.024	0.061
SUDE4	WITH COPO3	0.037	-0.007	-0.007	-0.018
SUDE4	WITH COPO4	0.057	-0.010	-0.010	-0.022
SUDE4	WITH COPO5	2.995	0.077	0.077	0.162
SUDE4	WITH ADAP1	0.021	0.004	0.004	0.015
SUDE4	WITH ADAP2	0.179	-0.015	-0.015	-0.038

SUDE4	WITH ADAP3	1.008	-0.032	-0.032	-0.085
SUDE4	WITH ADAP4	0.084	-0.010	-0.010	-0.024
SUDE4	WITH ADAP5	0.234	0.016	0.016	0.049
SUDE4	WITH SUDE1	0.049	-0.011	-0.011	-0.026
SUDE4	WITH SUDE2	3.697	-0.106	-0.106	-0.270
SUDE4	WITH SUDE3	0.591	-0.041	-0.041	-0.075
SUDE5	WITH OPEN1	4.250	0.109	0.109	0.198
SUDE5	WITH OPEN2	1.601	-0.078	-0.078	-0.106
SUDE5	WITH OPEN3	0.006	-0.004	-0.004	-0.007
SUDE5	WITH OPEN4	6.896	0.120	0.120	0.243
SUDE5	WITH OPEN5	3.369	-0.089	-0.089	-0.163
SUDE5	WITH PLAN1	2.100	-0.098	-0.098	-0.116
SUDE5	WITH PLAN2	4.179	0.116	0.116	0.167
SUDE5	WITH PLAN3	1.249	-0.050	-0.050	-0.104
SUDE5	WITH PLAN4	1.406	-0.060	-0.060	-0.105
SUDE5	WITH PLAN5	0.231	0.023	0.023	0.044
SUDE5	WITH COPO1	1.403	0.066	0.066	0.101
SUDE5	WITH COPO2	0.040	-0.008	-0.008	-0.018
SUDE5	WITH COPO3	6.338	-0.109	-0.109	-0.226
SUDE5	WITH COPO4	0.855	-0.044	-0.044	-0.082
SUDE5	WITH COPO5	4.570	0.106	0.106	0.194
SUDE5	WITH ADAP1	0.260	0.017	0.017	0.050
SUDE5	WITH ADAP2	1.418	0.047	0.047	0.105
SUDE5	WITH ADAP3	3.658	-0.068	-0.068	-0.157
SUDE5	WITH ADAP4	0.141	0.015	0.015	0.030
SUDE5	WITH ADAP5	2.750	0.061	0.061	0.162
SUDE5	WITH SUDE1	3.410	-0.096	-0.096	-0.196
SUDE5	WITH SUDE2	0.454	-0.037	-0.037	-0.082
SUDE5	WITH SUDE3	2.645	-0.094	-0.094	-0.150
SUDE5	WITH SUDE4	8.616	0.163	0.163	0.275
PLAN	WITH OPEN	0.905	0.014	0.235	0.235

COPO	WITH OPEN	0.062	0.007	0.085	0.085
COPO	WITH PLAN	2.073	-0.022	-0.852	-0.852
ADAP	WITH OPEN	1.005	-0.030	-0.160	-0.160
ADAP	WITH PLAN	0.457	0.010	0.172	0.172
ADAP	WITH COPO	0.270	0.015	0.193	0.193
SUDE	WITH OPEN	0.541	-0.030	-0.088	-0.088
SUDE	WITH PLAN	0.326	-0.010	-0.099	-0.099
SUDE	WITH COPO	2.707	0.051	0.356	0.356
SUDE	WITH ADAP	0.513	-0.026	-0.081	-0.081

SUMMARY OF FACTOR SCORES

FACTOR SCORE INFORMATION (COMPLETE DATA)

FACTOR SCORE COEFFICIENTS

	OPEN1	OPEN2	OPEN3	OPEN4	OPEN5
OPEN	0.271	0.063	0.127	0.282	0.126
PLAN	0.017	0.002	0.013	0.018	0.008
COPO	0.034	0.004	0.043	0.036	0.016
ADAP	0.016	-0.021	0.011	0.016	0.007
SUDE	0.003	0.000	0.002	0.003	0.001
CWSME	0.052	0.007	0.042	0.054	0.024

FACTOR SCORE COEFFICIENTS

	PLAN1	PLAN2	PLAN3	PLAN4	PLAN5
OPEN	0.002	0.009	0.025	0.016	0.023
PLAN	0.006	0.034	0.090	0.057	0.081
COPO	0.004	0.021	0.056	0.036	0.051
ADAP	0.001	0.007	0.018	0.011	0.016
SUDE	0.000	0.002	0.005	0.003	0.004
CWSME	0.006	0.030	0.079	0.050	0.072

FACTOR SCORE COEFFICIENTS

	COPO1	COPO2	COPO3	COPO4	COPO5
OPEN	0.048	0.029	0.023	0.020	0.023
PLAN	0.020	0.032	0.026	0.023	0.025
COPO	0.089	0.149	0.122	0.106	0.119
ADAP	0.014	0.022	0.018	0.015	0.017
SUDE	0.004	0.006	0.005	0.004	0.005
CWSME	0.062	0.098	0.080	0.070	0.079

FACTOR SCORE COEFFICIENTS

	ADAP1	ADAP2	ADAP3	ADAP4	ADAP5
OPEN	0.024	-0.015	0.012	0.007	0.022
PLAN	0.019	0.010	0.010	0.005	0.017
COPO	0.041	0.021	0.021	0.012	0.038
ADAP	0.239	0.146	0.122	0.070	0.219
SUDE	0.003	0.002	0.002	0.001	0.003
CWSME	0.058	0.030	0.030	0.017	0.053

FACTOR SCORE COEFFICIENTS

	SUDE1	SUDE2	SUDE3	SUDE4	SUDE5
OPEN	0.002	0.003	0.001	0.001	0.001
PLAN	0.002	0.003	0.001	0.001	0.001
COPO	0.005	0.007	0.003	0.003	0.002
ADAP	0.002	0.002	0.001	0.001	0.001
SUDE	0.231	0.307	0.118	0.134	0.087
CWSME	0.007	0.010	0.004	0.004	0.003

FACTOR SCORE POSTERIOR COVARIANCE MATRIX

	OPEN	PLAN	COPO	ADAP	SUDE
OPEN	0.072				

PLAN	0.005	0.016			
COPO	0.009	0.010	0.048		
ADAP	0.004	0.003	0.007	0.041	
SUDE	0.001	0.001	0.002	0.001	0.081
CWSME	0.014	0.014	0.032	0.010	0.003

FACTOR SCORE POSTERIOR COVARIANCE MATRIX

CWSME

CWSME 0.045

RESULTS SAVING INFORMATION

Order of data

Parameter estimates

(saved in order shown in Technical 1 output)

Standard errors

(saved in order shown in Technical 1 output)

StdYX standardized coefficients

(saved in order shown in Technical 1 output)

Standard errors for StdYX standardized coefficients

(saved in order shown in Technical 1 output)

StdY standardized coefficients

(saved in order shown in Technical 1 output)

Standard errors for StdY standardized coefficients

(saved in order shown in Technical 1 output)

Std standardized coefficients

(saved in order shown in Technical 1 output)

Standard errors for Std standardized coefficients

(saved in order shown in Technical 1 output)

Chi-square : Value

Chi-square : Degrees of Freedom

Chi-square : P-Value

CFI
 TLI
 H0 Loglikelihood
 H1 Loglikelihood
 Number of Free Parameters
 Akaike (AIC)
 Bayesian (BIC)
 Sample-Size Adjusted BIC
 RMSEA : Estimate
 RMSEA : Low CI
 RMSEA : High CI
 RMSEA : Probability
 SRMR
 Save file Result
 Save file format Free Beginning Time: 22:14:27 Ending Time: 22:14:28
 Elapsed Time: 00:00:01
 MUTHEN & MUTHEN 3463 Stoner Ave.
 Los Angeles, CA 90066 Tel: (310) 391-9971 Fax: (310) 391-8971
 Web: www.StatModel.com
 Support: Support@StatModel.com
 Copyright (c) 1998-2008 Muthen & Muthen

ตาราง ค่าความยากง่าย อำนาจจำแนกของแบบวัดความรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ข้อที่	ค่าความยาก	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.80	0.53
2	0.73	0.67
3	0.56	0.42
4	0.63	0.60
5	0.55	0.30
6	0.33	0.40
7	0.62	0.36
8	0.27	0.40
9	0.58	0.52
10	0.33	0.40
11	0.62	0.36
12	0.80	0.40
13	0.80	0.33
14	0.60	0.40
15	0.80	0.40
16	0.62	0.36
17	0.78	0.47
18	0.56	0.42
19	0.58	0.52
20	0.60	0.40

เกณฑ์การแปลผล

ค่าความยาก

- 0.81 - 1.00 หมายความว่า ง่ายมาก ควรตัดทิ้ง
- 0.61 - 0.80 หมายความว่า ง่ายพอใช้ได้
- 0.51 - 0.60 หมายความว่า ค่อนข้างง่าย ดี
- 0.50 หมายความว่า ยากง่ายพอเหมาะ ดีมาก
- 0.40 - 0.49 หมายความว่า ค่อนข้างยาก ดี
- 0.20 - 0.39 หมายความว่า ยาก พอใช้ได้
- 0.00 - 0.19 หมายความว่า ยากมาก ควรตัดทิ้ง

* ค่าอำนาจจำแนก

- ค่าอำนาจจำแนกมีค่ามากกว่า 0.40 ถือว่าข้อคำถามข้อนั้นมีอำนาจจำแนกดีมาก
- ถ้าอยู่ระหว่าง 0.30 – 0.39 ถือว่าข้อคำถามข้อนั้นมีอำนาจจำแนกดี
- ถ้าอยู่ระหว่าง 0.20 – 0.29 ถือว่าข้อคำถามข้อนั้นควรปรับปรุงใหม่
- และถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.20 ถือว่าข้อคำถามข้อนั้นมีค่าอำนาจจำแนกไม่ได้
จะต้องตัดข้อสอบข้อนั้นทิ้งไป

ตาราง ดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น
ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
1.	1.0
2.	1.0
3.	1.0
4.	1.0
5.	1.0
6.	1.0
7.	1.0
8.	1.0
9.	1.0
10.	1.0
11.	1.0
12.	1.0
13.	1.0
14.	1.0
15.	1.0
16.	1.0
17.	1.0
18.	1.0
19.	1.0
20.	1.0

ผลการวิเคราะห์ แบบประเมินทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

รายการ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.ฉันอยากเข้าไปพูดคุยทำความรู้จักกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่มีวัฒนธรรมแตกต่างจากฉัน	.690	.964
2.ฉันพร้อมเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับประเทศของฉันให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติฟังได้	.787	.963
3.ฉันชอบที่จะเข้าไปพูดคุยเพื่อทำความเข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน เช่น ภาษา ธรรมเนียมปฏิบัติแตกต่างกัน	.577	.966
4.ฉันเชื่อว่าการปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นเรื่องที่ดี	.830	.963
5.ฉันเชื่อว่กำหนดเป้าหมายและวางแผนในการทำงานร่วมกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่ดี	.773	.963
6.ฉันเชื่อว่าฉันสามารถเรียนรู้เรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานเพื่ออยู่ร่วมกับคนที่มีความแตกต่างจากฉันได้	.765	.963
7.ฉันชอบเรียนรู้จากสื่อต่างๆ เช่น สื่อโทรทัศน์ สื่อภาพยนตร์ เพื่อการเรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง	.593	.966
8.ฉันให้ความสำคัญในการเรียนรู้เพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น	.855	.962
9.ฉันเชื่อว่าการทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นเรื่องที่ดี	.703	.964
10.ฉันเชื่อว่าการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติจะเกิดประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว	.625	.965
11.ฉันเชื่อว่าการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างเปิดเผยถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดผลดีร่วมกัน	.811	.963
12.ฉันยินดีหากเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นหัวหน้ากลุ่มในการทำงาน	.645	.965

ผลการวิเคราะห์ แบบประเมินทัศนคติเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

รายการ	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
13.ฉันเชื่อว่าทุกคนควรปรับตัวเพื่อทำงานร่วมกันให้ได้	.814	.963
14.ฉันเชื่อว่าทุกคนควรมีหน้าที่ที่เป็นมิตรเมื่อต้องทำงานร่วมกัน	.838	.962
15.ฉันเชื่อว่าเมื่อต้องพูดสื่อสารด้วยภาษาที่แตกต่างกัน ถึงแม้เป็นเรื่องยากแต่ฉันก็พยายามทำให้ดี	.832	.963
16.ฉันชอบเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติด้วยความเต็มใจ	.768	.963
17.ฉันมีความสุขเมื่อฉันสามารถทำงานตามแผนการปฏิบัติที่กำหนดไว้	.625	.965
18.ฉันเห็นว่าการทบทวนแผนการปฏิบัติงานว่ามีความก้าวหน้าตามแผนที่วางไว้เป็นเรื่องที่ดี	.804	.963
19.ฉันเชื่อว่าฉันสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ	.857	.962
20.ฉันชอบทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างมีความสุขเสมอ	.882	.962

*ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ .965

เกณฑ์การแปลผล ค่าความเชื่อมั่นควรอยู่ระหว่าง 0.00 – 1.00 ยิ่งใกล้ 1 ยิ่งมีความความเชื่อมั่นสูง

0.0 – 0.20 ความเชื่อมั่นต่ำมาก

0.21 – 0.40 ความเชื่อมั่นต่ำ

0.41 – 0.70 ความเชื่อมั่นปานกลาง

0.71 – 1.00 ความเชื่อมั่นสูง

ตาราง ดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินทักษะเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นใน
องค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
1.	1.0
2.	1.0
3.	1.0
4.	1.0
5.	1.0
6.	1.0
7.	1.0
8.	1.0
9.	1.0
10.	1.0
11.	1.0
12.	1.0
13.	1.0
14.	1.0
15.	1.0
16.	1.0
17.	1.0
18.	1.0
19.	1.0
20.	1.0

ผลการวิเคราะห์ แบบประเมินทักษะเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

รายการ	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.ฉันสามารถรับฟังข้อมูลเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงาน	.629	.934
2.ฉันสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่มีวัฒนธรรมแตกต่างจากฉัน	.616	.933
3.ฉันสามารถเล่าเรื่องราวของวัฒนธรรมที่น่าสนใจของฉันให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติฟังได้	.675	.932
4.ฉันสามารถบอกได้ว่าวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานมีอะไรบ้าง	.707	.931
5.ฉันสามารถบอกเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญในการทำงานให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้	.524	.935
6.ฉันสามารถศึกษาเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานเพื่ออยู่ร่วมกับคนที่มีความแตกต่างจากฉันได้	.825	.930
7.ฉันสามารถเรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่างจากสื่อต่างๆ เช่นสื่อโทรทัศน์ สื่อภาพยนตร์ เป็นต้น	.530	.935
8.ฉันสามารถเล่าเรื่องราวของวัฒนธรรมที่น่าสนใจของฉันให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติฟังได้อย่างถูกต้อง	.635	.933
9.ฉันสามารถทำงานร่วมกันอย่างเป็นขั้นตอนกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ ต่างวัฒนธรรมได้	.641	.932
10.ฉันสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนเองให้ถูกต้องเมื่อพบว่าเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่ได้เจอมีความแตกต่างจากที่ฉันคิดไว้	.632	.933
11.ฉันสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างเปิดเผยถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดผลดีร่วมกัน	.650	.933
12.ฉันสามารถเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติทำงานได้	.547	.934
13.ฉันสามารถพูดคุยให้เพื่อนร่วมงานต่างภาษาให้เข้าใจได้ด้วยการพูดและทำท่าประกอบร่วมด้วยเพื่อให้ทำงานร่วมกันได้	.558	.934

ผลการวิเคราะห์ แบบประเมินทักษะเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

รายการ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
14.ฉันสามารถแสดงออกได้อย่างถูกต้องด้วยความเคารพ โดยไม่ล้อเลียน หรือหัวเราะเมื่อเพื่อร่วมงานต่างสัญชาติแสดงออกในสิ่งที่แตกต่าง	.566	.934
15.ฉันสามารถแสดงออกด้วยท่าทีที่แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติ ถึงแม้จะขัดขึ้นบ้างแต่ฉันจะพยายามทำให้ดี	.677	.932
16.ฉันยอมรับว่าในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ ฉันจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้ทำงานร่วมกันได้	.670	.932
17.ฉันสามารถทบทวนแผนการปฏิบัติงานว่ามีความก้าวหน้าตามแผนที่วางไว้	.561	.934
18.ฉันสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ	.638	.933
19.ฉันสามารถสังเกต ติดตามผลการการทำงานที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ	.807	.931
20.ฉันสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างมีความสุขเสมอ	.728	.931

ค่า Cronbach's Alphaเท่ากับ .936

เกณฑ์การแปลผล ค่าความเชื่อมั่นควรอยู่ระหว่าง 0.00 – 1.00 ยิ่งใกล้ 1 ยิ่งมีความเชื่อมั่นสูง

0.00 – 0.20 ความเชื่อมั่นต่ำมาก

0.21 - 0.40 ความเชื่อมั่นต่ำ

0.41 – 0.70 ความเชื่อมั่นปานกลาง

0.71 – 1.00 ความเชื่อมั่นสูง

ตาราง ดัชนีความสอดคล้องของแบบสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ชื่อ		ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
1		1.0
2	2.1	1.0
	2.2	1.0
	2.3	1.0
	2.4	1.0
	2.5	1.0
	2.6	1.0
	2.7	1.0
	2.8	1.0



ภาพการดำเนินการตามการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้าง
ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ภาพกิจกรรมที่ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

ภาพสถานประกอบการที่ยินดีให้ข้อมูลในการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ
รายการทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นของแรงงานต่างสัญชาติในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาด
ย่อมที่มีแรงงานต่างสัญชาติทำงานร่วมกัน และเป็นองค์กรที่สนใจให้ข้อมูลสำหรับการวิจัย



ภาพกิจกรรมที่ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

การดำเนินกิจกรรมตามโปรแกรมการศึกษาเกษตรกรระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ระหว่างวันที่ 14 มกราคม – 11 มีนาคม 2560



กิจกรรมการเรียนรู้การสอนในห้องเรียน



กิจกรรมฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย
ภาพกิจกรรมที่ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และ 3
การสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการ
เสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม





ภาพผลงานจากการเรียนรู้ร่วมกัน



ภาพผลงานจากการเรียนรู้ร่วมกัน

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ร้อยตำรวจเอกหญิงชนัญญา ไยล่อ เกิดเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2516 ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยา จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เมื่อปีการศึกษา 2538 และสำเร็จการศึกษานิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการสื่อสารมวลชนจาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2545 และเข้ารับการศึกษาดูใน หลักสูตรครุศาสตร ดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2555

สำหรับประวัติการทำงาน ผู้เขียนเริ่มการทำงานปี 2538 ถึง 2539 ที่บริษัท International Broadcasting Cable TV (IBC) ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประสานงานการดำเนิน รายการโทรทัศน์และในปี 2539 ถึง 2545 ได้ทำงานที่ Jalways Co.,LTD ในตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน จากนั้น ในปี 2545 ถึง 2549 ได้ปฏิบัติหน้าที่ครูฝึกวิทยากรวิชา Crew Resources Management และ หัวหน้างานพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่สายการบินเดียวกัน จากนั้นในปี 2551 ถึง 2553 ได้ทำงานที่โรงเรียนนานาชาติบางกอกแพรว ในตำแหน่งครูแผนก ภาษาและวัฒนธรรมไทย ระหว่างปี 2553 ถึง 2555 ได้รับโอกาสทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และประสานงานในโครงการโรงเรียนไทยสู่ความเป็นเลิศ ของมูลนิธิ ชิน โสภณพณิช และเมื่อปี 2555 ถึง 2556 ได้กลับมาทำงานที่โรงเรียนนานาชาติบางกอกแพรว ในตำแหน่งหัวหน้าครูแผนก ภาษาและวัฒนธรรมไทย และในปี 2557 ผู้เขียนเข้ารับราชการตำรวจในสังกัดกองสารนิเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติจนถึงปัจจุบัน