วารสารเมธีวิจัย Savant Journal of Social Sciences
ปีที่ 3 ฉบับที่ 5 เดือน กันยายน – ตุลาคม พ.ศ. 2569
Volume 3 Number 5 September - October 2026

การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และความสามารถในการทำงานเป็นทีม ของนักศึกษาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา ชั้นปีที่ 2 โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD

Development of Learning Management Competencies and The Ability to Work in a Team of second-year Bachelor of Education students majoring in Primary Education Using The STAD Cooperative learning technique

[1]สกาวเดือน ไชยสา และ [2]นิลรัตน์ โภคินพัชรพงษ์
[1]Sakawduan Chaisa and [2]Nilrat Phokinpatcharapong
คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
Faculty of Education and Human Development, Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand
[1]E-mail: Sakawduen002511@gmail.com, [2]E-mail: noinin41@gmail.com

Received 10/10/2026 | Revised 24/10/2026 | Accepted 26/10/2026

บทความวิจัย (Research Article)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการประถมศึกษา ชั้นปีที่ 2 โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD และ 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา วิชาเอกการประถมศึกษา ชั้นปีที่ 2 หลังการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD เป็นกรอบการวิจัย กลุ่มเป้าหมายคือนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาการประถมศึกษา ชั้นปีที่ 2 หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 55 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือ คือ แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ แบบสอบถามความพึงพอใจ และแบบประเมินการทำงานเป็นทีม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

1.1 นักศึกษามีคะแนนทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ก่อนการพัฒนามีคะแนนก่อนการพัฒนา เท่ากับ 14.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.84 คิดเป็นร้อยละ 47.50 และคะแนนเฉลี่ยหลังการพัฒนา เท่ากับ 24.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.16 คิดเป็นร้อยละ 82.83 โดยมีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.6715 แสดงว่านักศึกษามีความรู้เพิ่มขึ้นหลังได้รับการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 67.15

1.2 นักศึกษามีทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.58, σ=0.38)

1.3 นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ=4.63, σ=0.36)

2. นักศึกษามีการทำงานเป็นทีมหลังการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD อยู่ในระดับมากที่สุด (μ=3.80, **σ**=0.16)

คำสำคัญ: สมรรถนะการจัดการเรียนรู้; การทำงานเป็นทีม; การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD

Abstract

The objectives of this research were: 1) to develop the learning management competencies of second-year Bachelor of Education students majoring in Primary Education Using The STAD Cooperative learning technique, and 2) to investigate The Ability to Work in a Team of second-year Bachelor of Education students majoring in Primary Education. The target group consisted of second-year Bachelor of Education students majoring in Primary Education at Chaiyaphum Rajabhat University, enrolled in the second semester of the 2026 academic year, selected through purposive sampling. The research instruments included: 1) a knowledge test on learning management, 2) an assessment form for learning management design skills, 3) a satisfaction questionnaire regarding the competence development, and 4) a teamwork assessment form. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation.

The results revealed the following:

1. The development of learning management competencies:

1.1 Students' average knowledge score increased from 14.25 (S.D.=2.84, 47.50%) before the intervention to 24.85 (S.D.=2.16, 82.83%) after the intervention, with an effectiveness index of 0.6715, indicating an improvement of 67.15%.

1.2 Students' overall learning management design skills was at the highest level (μ=4.58, **σ**=0.38).

1.3 Students' overall satisfaction with the competence development was at the highest level (μ=4.63, **σ**=0.36).

2. Students' ability to work in a Team after using The STAD Cooperative learning technique was at the highest level (μ=3.80, **σ**=0.16).

Keywords: Learning Management Competencies; Ability to Work in a Team;
The STAD Cooperative learning technique

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมทำให้การศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งความรู้ ทักษะการคิด และความสามารถในการร่วมมือกับผู้อื่น แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ให้ความสำคัญกับทักษะความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำในฐานะทักษะสำคัญของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สำหรับการผลิตครู ทักษะดังกล่าวมิได้เป็นเพียงคุณลักษณะของผู้เรียน แต่เป็นพื้นฐานของการทำงานในวิชาชีพครูซึ่งต้องวางแผน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ปัญหา และประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย

การเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นแนวทางที่จัดให้ผู้เรียนที่มีความสามารถแตกต่างกันทำงานเป็นกลุ่มขนาดเล็ก โดยสมาชิกมีความรับผิดชอบทั้งต่อการเรียนรู้ของตนเองและความสำเร็จของกลุ่ม (ทิศนา แขมมณี, 2562) เทคนิค STAD ประกอบด้วยการนำเสนอเนื้อหา การทำงานเป็นทีม การทดสอบรายบุคคล และการพิจารณาความก้าวหน้าของสมาชิกเพื่อสะท้อนความสำเร็จของทีม กระบวนการดังกล่าวทำให้ผู้เรียนต้องทำความเข้าใจเนื้อหา อธิบายให้เพื่อนฟัง ตรวจสอบความรู้ และร่วมกันพัฒนาผลงาน จึงมีศักยภาพต่อการพัฒนาทั้งความรู้และทักษะทางสังคม สอดคล้องกับ Slavin (1995) ที่กล่าวว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือจะเกิดผลต่อการเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ เป้าหมายร่วมกัน ความรับผิดชอบรายบุคคล การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และการใช้ทักษะทางสังคมอย่างเหมาะสม การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD จึงเป็นแนวทางที่มีศักยภาพต่อการพัฒนานักศึกษาครูทั้งด้านความรู้ ทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม จะช่วยให้นักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์การเรียนรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนรู้ในระดับประถมศึกษาได้

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในงานวิจัยนี้พิจารณาจากความรู้และทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา ส่วนความสามารถในการทำงานเป็นทีมพิจารณาจากการมีส่วนร่วม การรับผิดชอบ การรับฟังความคิดเห็น และความสำเร็จของงาน แนวคิดสมรรถนะของ McClelland (1973) และ Spencer and Spencer (1993) ชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่ผสานความรู้ ทักษะ และลักษณะภายในซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนฝึกออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกันจึงน่าจะเป็นบริบทที่เหมาะสมสำหรับพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำเทคนิค STAD มาใช้กับนักศึกษาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา ชั้นปีที่ 2 ซึ่งกำลังพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพครู ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลสำหรับการออกแบบกิจกรรมในรายวิชาวิทยาการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตลอดจนเป็นแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในหลักสูตรครุศาสตร์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา ชั้นปีที่ 2 โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD
2. เพื่อศึกษาความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาหลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD

การทบทวนวรรณกรรม

1. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ McClelland โดยในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สำคัญอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) (ชูชัย สมิทธิไกร, 2550, น. 85) นอกจากนี้ McClelland ได้เปรียบเทียบความหมายของสมรรถนะไว้ในหนังสือ The Competency of Foundation โดยอธิบายบุคลิกลักษณะ (Characteristic) ของคนเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547, น. 10 - 11) McClelland (1973, p. 80) กล่าวว่าสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล (Underlying Characteristics) ซึ่งสามารถ

ผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทหรือตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ได้อย่างดีเลิศ ซึ่งสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวของบุคคลและแสดงออก โดยการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผลงานการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมและโดดเด่น ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรม

สมรรถนะประจำสายงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553) โดยสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. การทำงานเป็นทีม

ทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการช่วยเหลือสนับสนุน และให้กำลังใจกันและกัน ร่วมกันแก้ปัญหาความขัดแย้ง อีกทั้งให้คำแนะนำผู้อื่นด้วย ทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยกันดำเนินงานกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารประสานงาน และร่วมกันตัดสินใจ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทิศนา แขมมณี (2545) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญในการทำงานเป็นทีมไว้ 3 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านผู้นำหรือทีมงาน ผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญมากในการดำเนินงานของกลุ่ม กลุ่มใดขาดผู้นำก็ยากที่จะทำงานให้เป็นผลสำเร็จ เนื่องจากขาดฟันเฟืองที่สำคัญที่จะเป็นในการช่วยให้กลุ่มดำเนินงาน หากกลุ่มใดมีผู้นำที่มีคุณสมบัติที่ดี รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน มีทักษะในการปฏิบัติตนตามหน้าที่นั้นแล้ว ถือได้ว่ากลุ่มนั้นมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากผู้นำนั้นมีลักษณะผู้นำที่ดีและสามารถใช้ภาวะผู้นำได้เหมาะสมกับสถานการณ์แล้ว กลุ่มนั้นย่อมบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและรวดเร็ว 2. ด้านบทบาทสมาชิกกลุ่ม ในการทำงานเป็นทีมใดๆ ก็ตาม หากกลุ่มมีผู้นำแม้ว่าจะดีเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าสมาชิกกลุ่มขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน ไม่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่มที่ดี กลุ่มนั้นจะทำงานให้บรรลุสำเร็จได้ยาก เพราะการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกคนเป็นสำคัญ ดังนั้นสมาชิกในกลุ่มเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมบรรลุเป้าหมาย หากผู้ร่วมทีมหรือสมาชิกกลุ่มทุกคนตระหนักในความสำคัญของตน พยายามปฏิบัติตนในการทำงานในฐานะสมาชิกที่ดีของกลุ่ม การดำเนินงานของกลุ่มก็จะสามารถประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว 3. ด้านกระบวนการทำงาน กลุ่มหรือทีมงานใดก็ตามหากมีผู้นำที่ดี มีสมาชิกกลุ่มที่เข้าใจและช่วยกลุ่มตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่แล้ว กลุ่มนั้นก็มีแนวโน้มที่จะดำเนินไปได้ดี อย่างไรก็ตามถึงแม้คนจะดีสักเพียงใดแต่กระบวนการดำเนินงานไม่เหมาะสม กลุ่มก็ประสบกับปัญหาไม่น้อย ตัวอย่างที่พบเห็นกันทั่วไป เช่น กลุ่มที่ทำงานโดยขาดการวางแผนร่วมกัน ไม่เข้าใจในแผนงานและขั้นตอนการทำงาน จะเป็นสาเหตุทำให้การดำเนินงานของสมาชิกเป็นไปคนละทิศคนละทางเป็นปัญหาต่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม อีกประการหนึ่งกระบวนการทำงานที่ไม่ดีพออาจก่อให้เกิดปัญหาระหว่างบุคคลขึ้นมา ทำให้สมาชิกในกลุ่มเกิดการแตกแยกกันได้ ดังนั้นกระบวนการทำงานจึงนับเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลยิ่งต่อการทำงานเป็นทีม กลุ่มใดมีความเข้าใจใน กระบวนการทำงานที่ดี และสามารถปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกลุ่มนั้นก็มักจะประสบ

ผลสำเร็จในการทำงาน ในงานวิจัยนี้ประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรม 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมวางแผน 2) ความรับผิดชอบ 3) การรับฟังความคิดเห็น และ 4) ผลสำเร็จของงาน

3. การเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค STAD

การเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือ STAD เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนได้ร่วมมือกันและช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ โดยแบ่งกลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถต่างกันออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งเป็นลักษณะการรวมกลุ่มอย่างมีโครงสร้างที่ชัดเจน มีการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ความรับผิดชอบร่วมกันทั้งในส่วนตนและส่วนรวม เพื่อให้ตนเองและสมาชิกทุกคนในกลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคะแนนที่ได้จากการทดสอบของสมาชิกแต่ละคน นำเอามาบวกกันเป็นคะแนนของกลุ่ม ครูจะต้องใช้เทคนิคการเสริมแรง เช่น ให้รางวัล หรือกล่าวคำชมเชย (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ, 2545, น. 134) การเรียนแบบร่วมมือ STAD เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่สนับสนุนและส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนมากขึ้น ซึ่งครูทำหน้าที่จัดเตรียมกิจกรรม เอกสาร และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนมีอิสระในการคิด มีบทบาทหน้าที่และรับผิดชอบในการทำงาน สมาชิกในกลุ่มช่วยกันแก้ปัญหาและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อให้การทำงานกลุ่มประสบความสำเร็จ ทำให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง มีผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมหลัก 5 ขั้นตอน ได้แก่ การนำเสนอเนื้อหา (Class Presentation) ผู้สอนสอนเนื้อหาเบื้องต้นเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การทำงานกลุ่ม (Team Study) นักศึกษาทำงานร่วมกันในกลุ่มเพื่อศึกษาและทบทวนเนื้อหา รวมถึงเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมิน การทดสอบ (Quiz) สมาชิกแต่ละคนทำแบบทดสอบวัดความรู้รายบุคคล โดยไม่มีการช่วยเหลือกันในขั้นนี้ การคิดคะแนนพัฒนาการรายบุคคล (Individual Improvement Scores) คะแนนของนักศึกษาแต่ละคนจะถูกนำไปเปรียบเทียบกับคะแนนฐาน (Base Score) เพื่อดูความก้าวหน้า การรับรองผลกลุ่ม (Team Recognition) นำคะแนนพัฒนาการของสมาชิกทุกคนในกลุ่มมารวมกันเพื่อเฉลี่ยเป็นคะแนนของกลุ่ม และยกย่องชมเชยกลุ่มที่ประสบความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด

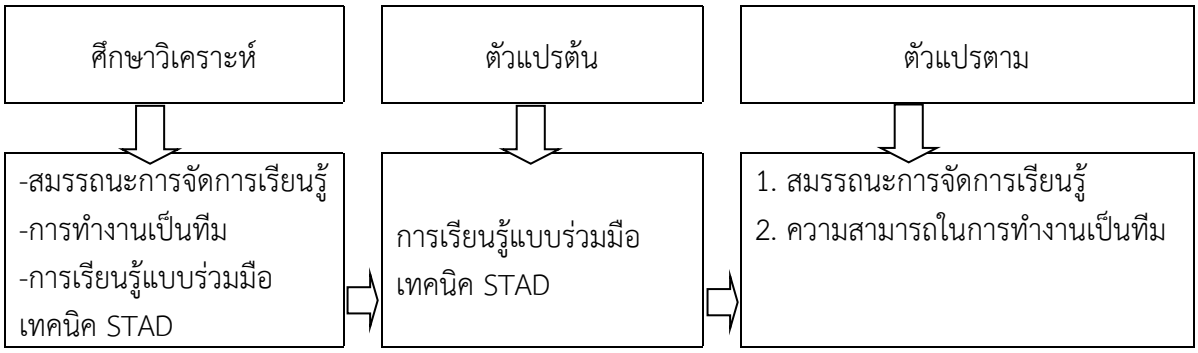
4. ความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตใจ (Mental Process) ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ซึ่งทำให้คนเกิดจิตสำนึก (Consciousness) เนื่องจากจิตสำนึกของคนจะเกี่ยวข้องกับวัตถุหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด กล่าวคือคนจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับวัตถุหรือสิ่งนั้น ๆ เสียก่อน เมื่อมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆแล้วคนก็จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในสิ่งนั้น เพราะความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจเกิดจากการรับสัมผัส (Sensation) อับดุลยามีน หะยีขาเดร์ (2560) กล่าวว่าความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ท่าทีความรู้สึกหรือทัศนคติในแง่ดีที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น วิธีการจัดการเรียนรู้กิจกรรมการเรียนรู้ บรรยากาศ ในการจัดการเรียนรู้เป็นต้น ซึ่งจะเกิดขึ้นหลังผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2549) ได้กล่าวถึงข้อตกลงเบื้องต้นในการวัดความพึงพอใจไว้ว่าการศึกษาความพึงพอใจ เป็นการศึกษาความคิดเห็นและความรู้สึก ของบุคคลที่มีลักษณะ ความคงเส้นคงวา หรืออย่างน้อยก็เป็นการแสดงความคิดเห็น หรือความรู้สึกที่ไม่เปลี่ยนแปลงไป ในช่วงเวลา ใดเวลาหนึ่ง ซึ่งความพึงพอใจจะไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง ดังนั้นการหาความพึงพอใจจึงจะเป็นการวัดความพึงพอใจทางอ้อม จากแนวโน้มที่บุคคลจะแสดงออก หรือประพฤติปฏิบัติอย่างมีระเบียบแบบ แผนคงที่ไม่ใช่พฤติกรรมโดยตรงของมนุษย์ และการศึกษาความพึงพอใจของมนุษย์นั้น ไม่ใช่สนใจเฉพาะทิศทางของความพึงพอใจของบุคคลเหล่านั้น แต่

ต้องศึกษาถึงระดับความมากน้อยหรือความเข้มของความพึงพอใจ โดยการการวัดความพึงพอใจนั้นผู้วัดสามารถเลือกวิธีการวัดได้ในรูปแบบใดก็ได้ ตามความสามารถและความสะดวกของผู้วัดเพราะสิ่งสำคัญและสิ่งที่ผู้วัดต้องการนั้นคือความพึงพอใจที่แท้จริงของบุคคลเป้าหมายที่ต้องการวัด

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD เป็นกรอบการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมายของการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 2 หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 55 คน ที่ลงทะเบียนเรียน รายวิชาวิทยาการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

แบบแผนการวิจัย การวิจัยใช้แบบแผนการทดลองเบื้องต้นแบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง (One-Group Pretest–Posttest Design) โดยประเมินความรู้ก่อนจัดกิจกรรม จากนั้นจัดกิจกรรม STAD และประเมินผลหลังเสร็จสิ้นกิจกรรม การประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีมดำเนินการต่อเนื่อง 4 ครั้งระหว่างการจัดกิจกรรม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้

2.2 แบบประเมินทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้

2.3 แบบประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

2.4 แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา คู่มือการวัดและประเมินผล คู่มือการสร้างแบบ ทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ศึกษาเนื้อหาวิทยาการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบกรอบเนื้อหาในการสร้างแบบทดสอบวัดความรู้ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อสอบแยกตามเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้

2) สร้างตารางวิเคราะห์ข้อสอบให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบทดสอบแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 45 ข้อ ต้องการใช้จริง จำนวน 30 ข้อ กำหนดให้ค่าคะแนนคือ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิด 0 คะแนน

3) ตรวจสอบคุณภาพแบบทดสอบ ดังนี้

(1) วิเคราะห์ความตรง โดยการนำแบบทดสอบไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

(2) วิเคราะห์ค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนก โดยการนำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย ชั้นปีที่ 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายจำนวน 50 คน โดยเป็นนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาวิทยาการจัดการเรียนรู้ แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย และวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก พบว่าแบบทดสอบ มีค่าความยากง่าย 0.34 - 0.76 และค่าอำนาจจำแนก 0.40 - 0.56 คัดเลือกไว้ 30 ข้อ

(3) วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (KR-20) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92

4) ปรับปรุงแบบทดสอบให้มีความสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

3.2 แบบประเมินทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา คู่มือ หลักการสร้างแบบประเมิน คู่มือการวัดประเมินผล ดำเนินการวิเคราะห์ กำหนดรายการทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ต้องการวัด จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การวิเคราะห์ผู้เรียนและบริบทการเรียนรู้ ด้านที่ 2 การกำหนดจุดประสงค์และผลลัพธ์การเรียนรู้ ด้านที่ 3 การออกแบบกิจกรรมและกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านที่ 4 การเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ และด้านที่ 5 การออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2) สร้างตารางวิเคราะห์ทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการประเมิน จำนวน 1 ฉบับ 5 ด้านๆ ละ 7 ข้อ รวมจำนวน 35 ข้อ ต้องการใช้จริง 25 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ

3) ตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

(1) วิเคราะห์ความตรง โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา แล้วประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามและพฤติกรรม ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

(2) วิเคราะห์ค่าความเหมาะสมของแบบประเมินทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ พบว่า โดยรวมแบบประเมินทักษะมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.61 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38

(3) วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยนำแบบประเมินทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย ชั้นปีที่ 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายจำนวน 50 คน โดยเป็นนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาวิทยาการจัดการเรียนรู้ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) พบว่า มีค่าอำนาจจำแนก 0.51-0.72

(4) วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา(α - Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น 0.92

4) จัดพิมพ์แบบประเมินทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์

3.3 แบบประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา ศึกษาเนื้อหาวิธีการสร้างแบบวัดความพึงพอใจ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการสร้างแบบวัดความพึงพอใจของนักศึกษา

2) สร้างแบบประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ประกอบด้วย 4 ด้าน ๆ ละ 6 ข้อ รวม 24 ข้อ ใช้จริง 20 ข้อ ได้แก่ 1) เนื้อหาและกระบวนการพัฒนา 2) ประโยชน์ที่ได้จากการพัฒนา 3) การสนับสนุนและสิ่งแวดล้อม และ 4) ผลลัพธ์และความต่อเนื่อง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ

3) นำแบบประเมินความพึงพอใจ ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมด้านการใช้ภาษา ความถูกต้องชัดเจน ตรวจสอบความสอดคล้อง แล้วนำข้อมูลมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

4) แก้ไขปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้กับนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จากนั้นนำมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า มีค่าอำนาจจำแนก 0.50-0.68 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

5) จัดพิมพ์แบบประเมินความพึงพอใจฉบับสมบูรณ์

3.4 แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม

1) ศึกษาเอกสาร คู่มือการสร้างแบบประเมิน และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม

2) สร้างแบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม โดยใช้เป็นแบบสังเกตพฤติกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักศึกษา เป็นแบบรูบิค 4 ระดับ (มากที่สุด มาก ปานกลาง พอใช้) โดยทำการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน 2) ความรับผิดชอบในการทำงาน 3) การยอมรับฟังความคิดเห็น และ 4) ผลสำเร็จของงาน

3) นำแบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม ไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพของแบบประเมิน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมชัดเจนของรายการประเมิน แล้วประเมินความสอดคล้อง โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

5) นำแบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม ไปทดลองใช้กับนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของนำแบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่ามีค่าอำนาจจำแนก 0.68-0.78 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.88

6) จัดพิมพ์นำแบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม ฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ผลการทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการประถมศึกษา ชั้นปีที่ 2 ก่อนและหลังการจัดกิจกรรม ปรากฏผลดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	μ	σ	ร้อยละ	ดัชนีประสิทธิผล
ก่อนการจัดกิจกรรม	55	30	14.25	2.84	47.50	0.6715
หลังการจัดกิจกรรม	55	30	24.85	2.16	82.83	

จากตาราง 1 พบว่า นักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยก่อนการพัฒนา เท่ากับ 14.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.84 คิดเป็นร้อยละ 47.50 และคะแนนเฉลี่ยหลังการพัฒนา เท่ากับ 24.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.16 คิดเป็นร้อยละ 82.83 โดยมีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.6715 แสดงว่านักศึกษามีความรู้เพิ่มขึ้นหลังได้รับการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 67.15

1.2 ผลการประเมินทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ นักศึกษาหลักสูตร ทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (= **μ** 4.58, **σ** =0.38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการประถมศึกษา ชั้นปีที่ 2 มีทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (**μ** = 4.65, **σ** =0.39) รองลงมาได้แก่ ด้านด้านที่ 3 การออกแบบกิจกรรมและกระบวนการจัดการเรียนรู้ (**μ** =4.62, **σ** =0.41) และด้านที่ 1 การวิเคราะห์ผู้เรียนและบริบทการเรียนรู้ (**μ** = 4.57, **σ** =0.42) โดยด้านที่ 5 การออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (**μ** = 4.52, **σ** =0.44)

1.3 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (**μ** = 4.63, **σ** =0.36) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา ชั้นปีที่ 2 มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (**μ** = 4.69, **σ** =0.37) รองลงมาได้แก่ ด้านเนื้อหาและกระบวนการพัฒนา (**μ** = 4.64, **σ** =0.40) และด้านการสนับสนุนและสิ่งแวดล้อม (**μ** = 4.60, **σ** =0.41) โดยด้านผลลัพธ์และความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (**μ** = 4.57, **σ** =0.42)

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า

ความสามารถในการทำงานเป็นทีม โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD (ครั้งที่ 1 - ครั้งที่ 4) พบว่า นักศึกษามีความสามารถในการทำงานเป็นทีม หลังการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD โดยรวมอยู่ในระดับมากมากที่สุด (**μ** = 3.80, **σ** =0.16) โดยครั้งที่ 1 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (**μ** = 2.62, **σ** =0.34) ครั้งที่ 2 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (**μ** = 3.08, **σ** =0.28) ครั้งที่ 3 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (**μ** = 3.51, **σ** =0.23) และครั้งที่ 4 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (**μ** = 3.80, **σ** =0.16)

อภิปรายผลการวิจัย

1.1 ผลการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ พบว่า นักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยหลังการพัฒนา 24.85 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 82.83 สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการพัฒนา 14.25 คะแนน

คิดเป็นร้อยละ 47.50 และมีค่าดัชนีประสิทธิผล 0.6715 หรือมีความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 67.15 แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD สามารถส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิผล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก STAD เป็นกระบวนการที่ให้นักศึกษาเรียนรู้ผ่านการนำเสนอเนื้อหา การทำงานเป็นกลุ่มย่อย การช่วยเหลือและอธิบายเนื้อหาแก่เพื่อน การทำแบบทดสอบรายบุคคล และการนำผลการเรียนรู้ของสมาชิกมาพิจารณาเป็นผลสำเร็จของทีม กระบวนการดังกล่าวทำให้นักศึกษาไม่ได้เป็นเพียงผู้รับข้อมูล แต่ต้องทำความเข้าใจ สื่อสาร อธิบาย และตรวจสอบความรู้ร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม สอดคล้องกับแนวคิดของ Slavin (1995) ซึ่งอธิบายว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือจะเกิดผลต่อการเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีเป้าหมายร่วมกัน ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และการใช้ทักษะทางสังคมอย่างเหมาะสม สมาชิกทุกคนต้องพัฒนาความรู้ของตนเองเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของกลุ่ม และกระตุ้นให้นักศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมกับกิจกรรมอย่างจริงจัง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Basyah และคณะ (1994) ที่พบว่าการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบ STAD ช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการสื่อสารของผู้เรียนเมื่อเปรียบเทียบกับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพเก้า และคณะ (2566) ที่พบว่าการจัดการเรียนรู้แบบ STAD ร่วมกับเทคนิค KWDL ช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการทำงานกลุ่มหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

1.2 ผลการพัฒนาทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ พบว่า นักศึกษามีทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.58, σ = 0.38) แสดงให้เห็นว่า กระบวนการ STAD เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติจริงเป็นขั้นตอน เริ่มจากการทำความเข้าใจเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ การวิเคราะห์ผู้เรียนและบริบท การร่วมกันออกแบบกิจกรรม การพิจารณาสื่อและแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนการกำหนดวิธีวัดและประเมินผล สมาชิกในกลุ่มสามารถตรวจสอบความถูกต้องของงาน ให้ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงผลงานก่อนนำเสนอหรือส่งงาน จึงทำให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสะท้อนผลมากกว่าการเรียนรู้จากการฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับแนวคิดของ Johnson และ Johnson (2009) ที่เสนอว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มีการพึ่งพาอาศัยกันในทางบวก ความรับผิดชอบรายบุคคล การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ การใช้ทักษะทางสังคม และการประเมินกระบวนการกลุ่ม จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดทั้งผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น เมื่อพิจารณาในเชิงการผลิตครู ผลการวิจัยนี้มีความสำคัญเป็นพิเศษ เพราะนักศึกษาครูจำเป็นต้องสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน การที่นักศึกษาได้เรียนรู้ผ่าน STAD ทำให้เกิดประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการแบ่งบทบาท การสร้างเป้าหมายร่วม การตรวจสอบความเข้าใจ และการประเมินผลงาน ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนระดับประถมศึกษาได้ต่อไป

1.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.63, σ = 0.36) โดยด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจากนักศึกษามองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมที่เรียนกับการเตรียมความพร้อมสู่การประกอบวิชาชีพครู การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และการทำงานร่วมกับเพื่อนเป็นภาระงานที่มีความหมาย นักศึกษาจึงสามารถเห็นพัฒนาการของตนเองจากผลงานและการสะท้อนความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม มีลักษณะเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สมาชิกมีโอกาสพูดคุย ซักถาม อธิบาย และช่วยเหลือกันในบรรยากาศที่ไม่เน้นการแข่งขันระหว่างบุคคลมากเกินไป การมีเป้าหมายร่วมและการได้รับการ

ยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มอาจช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Slavin (1987, 1995) ที่กล่าวว่าความสำเร็จของการเรียนรู้แบบร่วมมือไม่ได้เกิดจากการจัดผู้เรียนให้นั่งรวมกันเท่านั้น แต่ต้องมีโครงสร้างกิจกรรมที่ทำให้สมาชิกพึ่งพากันและมีความรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Johnson และ Johnson (2009) ที่อธิบายว่าการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกและการสนับสนุนทางสังคมภายในกลุ่มสามารถช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจเป็นข้อมูลจากการรับรู้ของผู้เรียน จึงควรใช้ร่วมกับข้อมูลจากผลงาน การสังเกตพฤติกรรม และการสัมภาษณ์ เพื่อยืนยันคุณภาพของการพัฒนาให้รอบด้านยิ่งขึ้น

1.4 ผลการศึกษาความสามารถในการทำงานเป็นทีม พบว่า นักศึกษามีความสามารถในการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 3.80, σ = 0.16) และผลการประเมินรายครั้งมีแนวโน้มสูงขึ้นจากระดับมากไปสู่ระดับมากที่สุด ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า STAD มีความเหมาะสมกับการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม เนื่องจากโครงสร้างของกิจกรรมกำหนดให้นักศึกษาต้องทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีการแบ่งหน้าที่ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือสมาชิกที่ยังไม่เข้าใจ และร่วมรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของทีม สอดคล้องกับ Johnson และ Johnson (2009) ซึ่งระบุว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มีความรับผิดชอบรายบุคคลและการพึ่งพาอาศัยกันในทางบวกช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและทักษะการทำงานร่วมกัน อีกทั้งสอดคล้องกับ Basyah และคณะ (2021) ที่พบว่า STAD ช่วยส่งเสริมทักษะการสื่อสาร และสอดคล้องกับ Nonpao และคณะ (2023) ที่พบว่าการจัดการเรียนรู้แบบ STAD ช่วยพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ Slavin (1987) ยังชี้ว่าการจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มจะมีประสิทธิผลเมื่อผู้เรียนมีเป้าหมายร่วมกันและสมาชิกแต่ละคนมีส่วนต่อผลสำเร็จของทีมอย่างแท้จริง ความสามารถในการทำงานเป็นทีมไม่ได้เกิดจากการรวมกลุ่มเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการออกแบบกิจกรรมที่ทำให้สมาชิกต้องมีปฏิสัมพันธ์ พึ่งพาอาศัยกัน รับผิดชอบงานของตน และสะท้อนผลการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ประเด็นนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนานักศึกษาครู เพราะการปฏิบัติงานในสถานศึกษาในอนาคตจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถสังเคราะห์กระบวนการ สรุปเป็นแนวทาง STAD–Design–Reflect ได้แก่ การเรียนรู้เนื้อหาและสร้างเป้าหมายร่วมกัน (STAD) การลงมือออกแบบการจัดการเรียนรู้เป็นทีม (Design) และการตรวจสอบสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงผลงานและพฤติกรรม (Reflect) แนวทางนี้ช่วยเชื่อมโยงความรู้เชิงทฤษฎีเข้ากับการปฏิบัติ และทำให้การพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาครูมีความเป็นองค์รวมมากขึ้น และสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญคือ ประการแรก การจัดกลุ่มผู้เรียนควรคำนึงถึงความหลากหลายของความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้สมาชิกสามารถช่วยเหลือและเรียนรู้จากกันและกันได้ ประการที่สอง กิจกรรมควรกำหนดเป้าหมายร่วมของทีมควบคู่กับความรับผิดชอบรายบุคคล เพื่อป้องกันการพึ่งพาสมาชิกบางคนและทำให้ทุกคนมีส่วนร่วม ประการที่สาม ภาระงานควรเป็นงานเชิงปฏิบัติที่มีความหมาย เช่น การวิเคราะห์ผู้เรียน การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ การสร้างกิจกรรม และการกำหนดวิธีวัดประเมินผล ประการที่สี่ ผู้สอนควรทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำ และให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างกระบวนการ ประการที่ห้า ควรมีการประเมินทั้งผลงานรายบุคคล ผลงานกลุ่ม และพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม สรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้สอนควรเตรียมความพร้อมก่อนใช้ STAD โดยชี้แจงขั้นตอน บทบาทหน้าที่ เกณฑ์การประเมิน และความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจน เพื่อให้นักศึกษาสามารถปฏิบัติกิจกรรมได้อย่างเป็นระบบ

1.2 ควรจัดกลุ่มให้มีความหลากหลายด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ พร้อมหมุนเวียนบทบาทภายในกลุ่ม เช่น ผู้นำการอภิปราย ผู้บันทึก ผู้ตรวจสอบ และผู้นำเสนอ เพื่อให้นักศึกษาทุกคนได้ฝึกทักษะอย่างทั่วถึง

1.3 ควรกำหนดให้มีทั้งการประเมินรายบุคคลและการประเมินรายกลุ่ม เนื่องจากการประเมินรายบุคคลช่วยสร้างความรับผิดชอบ ส่วนการประเมินรายกลุ่มช่วยส่งเสริมการช่วยเหลือและเป้าหมายร่วม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจากหลายชั้นปีหรือหลายสถาบัน เพื่อเปรียบเทียบผลของ STAD ในบริบทที่มีความแตกต่างกัน และเพิ่มความสามารถในการอธิบายผลการวิจัย

2.2 ควรใช้แบบแผนการวิจัยแบบมีกลุ่มควบคุม หรือเปรียบเทียบ STAD กับรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมืออื่น เช่น Jigsaw, Learning Together หรือการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน เพื่อให้เห็นประสิทธิผลของแต่ละรูปแบบชัดเจนขึ้น

2.3 ควรเก็บข้อมูลระยะติดตามผลหลังสิ้นสุดการทดลอง เพื่อศึกษาว่าความรู้และทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ รวมถึงความสามารถในการทำงานเป็นทีม คงอยู่และถูกนำไปใช้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา.* กรุงเทพ ฯ : โอ.เอส. พริ้นติ้ง เฮาส์.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ.* กรุงเทพฯ : เอชอาร์เซ็นเตอร์.

ทิศนา แขมมณี. (2545). *กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมและการจัดการเรียนการสอน.* กรุงเทพฯ: นิชินแอดเวอร์ไทซิ่ง กรุ๊ฟ.

_____. (2562). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.* (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพเก้า และคณะ. (2566). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการทำงานเป็นกลุ่มรายวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องอัตราส่วนและร้อยละ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแบ่งผลสัมฤทธิ์ (STAD) ร่วมกับเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วารสารราชนครินทร์, 20(1), 54-64.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สุวิทย มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2545). *19 วิธีการจัดการเรียนรู้: เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ.* กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

อับดุลยามีน หะยีขาเดร์. (2560). *ผลของการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนชีววิทยา ความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์และความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Byars, Lloyd., and Rue, Leslie W. (1994). *Human Resource Development*. 4th ed.New York: Von Hoffmann Press.

Dickinson, T. L., & McIntyre, R. M. (1997). *A conceptual framework for teamwork measurement.*

Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2009). Social interdependence theory and cooperative learning. Educational Researcher, 38(5), 365–379.

McClelland, D. (1973). Testing for Competency Rather than for Intelligence *American Psychologist*. p.57-83. New York : Association Press.

Slavin, R. E. (1995). *Cooperative learning: Theory, research, and practice*. (2nd ed.). Allyn & Bacon.

Spencer, L.M. and S.M. Spencer. (1993). *Competencies at Work: Model for superiors Performance.* Wiley New York.