



วารสาร
พุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์
Journal of Buddhist Sociology

ISSN: 2697-5130 (Print)
ISSN: 2697-5254 (Online)

ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2567)
Vol.9 No.3 (July-September 2024)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช
Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus



วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ Journal of Buddhist Sociology

ISSN: 2697-5130 (Print)

ISSN: 2697-5254 (Online)

ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม – กันยายน 2567)

Vol.9 No.3 (July – September 2024)

▶ กำหนดออกวารสาร ปีละ 4 ฉบับ (ราย 3 เดือน)

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มีนาคม | ฉบับที่ 3 เดือน กรกฎาคม – กันยายน
ฉบับที่ 2 เดือน เมษายน – มิถุนายน | ฉบับที่ 4 เดือน ตุลาคม – ธันวาคม

▶ วัตถุประสงค์

วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช เป็นวารสารวิชาการ เพื่อเป็นสื่อกลางส่งเสริมการเผยแพร่องค์ความรู้ในด้านพระพุทธศาสนา สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้จากการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เข้ากับพระพุทธศาสนา ผลงานทั้งทางด้านการวิจัย และผลงานทางวิชาการ บทความวิจัย หรือบทความวิชาการ ในมิติด้าน พุทธศาสนา การพัฒนาสังคม สังคมวิทยา ศิลปศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสหวิทยาการ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย
2. เพื่อเผยแพร่งานการศึกษาค้นคว้าและวิจัยด้านด้านพระพุทธศาสนา สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์
3. เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นทางวิชาการของนักวิชาการ บุคลากร เจ้าหน้าที่ ตลอดจนผู้ที่สนใจทั่วไป

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยบทความต้องเป็นงานที่ไม่เคยถูกนำไปพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่นใดมาก่อน

ทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความ มิใช่ความคิดเห็นของคณะผู้จัดทำ และมิใช่ความรับผิดชอบของวารสาร คณะบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์การคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงถึงที่มาของบทความให้ชัดเจน



▶ที่ปรึกษา

พระธรรมวชิรากร

พระราชวิสุทธิกวี, ดร.

พระเมธีวชิราภิรต, ผศ.ดร.

▶บรรณาธิการบริหาร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เสวตวรโชติ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

▶กองบรรณาธิการ

พระครูอรุณสุตาลังการ, รศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

พระครูโฆษิตวิวัฒนานุกูล, ผศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

พระครูนิติธรรมบัณฑิต, ผศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ อินทองปาน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.กัณตถน หนูทองแก้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

รองศาสตราจารย์ ดร.เดชชาติ ตริทรัพย์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก นุ่นกล้า

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศริน มนูญผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาตรี ชุมเสน

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ สหพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ ศรีคำมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณพงษ์ วงศ์ณาศรี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวนธง ครุฑจ้อน

มหาวิทยาลัยทักษิณ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา วงศ์ยิ้มย่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ดร.สำเร็จ จันทุม

ศึกษานิเทศก์กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จังหวัดนครศรีธรรมราช

ดร.บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ

กองการศึกษาเทศบาลตำบลบางหญ้าแพรก จังหวัดสมุทรปราการ

ดร.พัชรี สุเมธกุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ดร.ปรียา สงค์ประเสริฐ

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ดร.ปิยะสุดา เพชรเวช

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ดร.สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช

▶ ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

พระมหาโยธิน มหาวิโร, ดร.

นายจิรพัฒน์ เผื่อแก้ว

▶ ฝ่ายประสานงานและจัดการ

พระมหาเอกกวิน ปิยวิโร, ดร.

พระมหาประทีป เขมจารี

พระปลัดประวิทย์ ธนปญโญ

นางจิตรา อุณจะนำ

▶ ออกแบบปก

พระมหาอดิศักดิ์ คเวสโก

▶ จัดรูปเล่ม

นายจิรพัฒน์ เผื่อแก้ว



▶ พิมพ์ที่

โรงพิมพ์เม็ดทราย

1648 ถนนราชดำเนิน ตำบลท่าวัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000

โทร: 0-7534-3768, 063-313 7828

▶ เจ้าของ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสไกรราช

128 หมู่ 6 ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000

โทรศัพท์ 075-809 128-9 | E-mail: tippamas.mbu@gmail.com



บทบรรณาธิการ

วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ (Journal of Buddhist Sociology)

เป็นวารสารอยู่ในฐานข้อมูล TCI (Thai Journal Citation Index-TCI) กลุ่ม 2 (ถึง 31 ธันวาคม 2567) ซึ่งฉบับนี้ ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 ประจำปีพุทธศักราช 2567 ทางกองบรรณาธิการได้กำหนดการออกวารสารปีละ 4 ฉบับ โดยจะพยายามพัฒนาคุณภาพของบทความในวารสารให้ได้มาตรฐานที่ดียิ่ง ๆ ขึ้น เพื่อเป็นสื่อกลางเผยแพร่องค์ความรู้ในด้านพระพุทธศาสนา สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้จากการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เข้ากับพระพุทธศาสนา โดยบทความในฉบับที่ 9 ปีที่ 3 นี้มีบทความทั้งหมด 13 บทความ บทความได้ผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องจากหลายสถาบันการศึกษา

ปัจจุบันการอุดมศึกษาในยุค 4.0 กำลังเผชิญกับความท้าทายด้าน “การเรียนรู้ยุคใหม่” ที่เกิดจากการเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจฐานการเรียนรู้ ซึ่งเน้นการสร้างบัณฑิตพันธุ์ใหม่ เพื่อให้เป็นกำลังคนที่มีสมรรถนะและคุณภาพสูง การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้มีความหลากหลายในกลุ่มเป้าหมาย รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ ไปจนถึงวิธีการวัดประเมินและผลที่เชื่อในศักยภาพของคนทุกคนที่จะค้นหาและพัฒนาตนเองได้ ในกระบวนการเรียนรู้จึงย่อมไม่มี “สูตรสำเร็จรูป” ตายตัว หากแต่แปรผันและปรับเปลี่ยนยืดหยุ่นได้ตามสภาพบุคคล บริบทเศรษฐกิจ และภูมิสังคม บนฐานการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของทุกภาคส่วนในพื้นที่และชุมชน

กองบรรณาธิการวารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารฉบับนี้จะเป็นเวทีทางวิชาการ ที่จะกระตุ้นความคิดและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ด้านการเรียนรู้ยุคใหม่” ของนักวิจัย นักวิชาการและผู้อ่านทุกท่าน ทั้งนี้ เพื่อการมีส่วนร่วมในการจุดประกายความคิดหรือต่อยอดความคิด อันจะก่อให้เกิดกระบวนทัศน์ทางความคิด (Paradigm Shift) ที่จะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ การสร้างสรรค์ การผลิตนวัตกรรมและการพัฒนาเยาวชน 4.0 ให้เป็นผู้ที่สามารถก้าวทันโลกและทันเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ตามนโยบายประเทศไทย 4.0

ในนามกองบรรณาธิการวารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ ต้องขออนุโมทนาขอบคุณต่อท่านเจ้าของบทความทุกบทความ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความให้มีคุณภาพทางวิชาการที่ดียิ่งขึ้น และต้อง



ขอขอบคุณทีมงานผู้จัดทำวารสารทุกท่าน ที่ได้สนับสนุนวารสารฉบับนี้ให้สำเร็จตามเป้าหมาย และออกได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงสมาชิกวารสารและผู้อ่านทุกท่าน ที่ได้ติดตามวารสารมาอย่างต่อเนื่อง

และหากท่านผู้เขียนหรือท่านผู้อ่านท่านใด มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น สามารถส่งความเห็นมาได้ที่ tippamas.mbu@gmail.com ทางกองบรรณาธิการ ขอน้อมรับมาปรับปรุงแก้ไขด้วยความยินดีเป็นอย่างยิ่ง



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เสวตวรโชติ)

บรรณาธิการ

สารบัญ

บรรณาธิการ

(ก)

บทบรรณาธิการ

(จ)

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

1

BEHAVIORAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS JOB MOTIVATION UNDER THE OFFICE OF NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 4

วิภารัตน์ หนูสุด, จุติพร อัสวโสรธร และสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์

หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร

18

PRINCIPLES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

พระมหาสำราญ ฐานุตตโม

การประเมินโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

32

THE CHINESE PROGRAM EVALUATION OF BENJAMARACHUTIT SCHOOL UNDER NAKHON SI THAMMARAT EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

พลอยรัฐ รัตนศรีปัญญา, เบญจพร ชนะกุล และอนันต์ ประสาน

การประเมินโครงการฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านสันยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

50

EVALUATION OF TEACHER TRAINING TO ENHANCE INTEGRATED LEARNING MANAGEMENT SKILLS TO PROVE STUDENTS WITH MEDIA LITERACY AND 21ST CENTURY SKILLS BANSANYOONG SCHOOL, UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ชุตินันท์ บุญมุสิก, เบญจพร ชนะกุล และอนันต์ ประสาน



- การประเมินโครงการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความทันสมัยและเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์สำหรับครูโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1** 65

ASSESSMENT OF A TRAINING PROGRAM FOR PROMOTING MODERNIZATION AND ENHANCING CAPACITY TO MANAGE TEACHING AND LEARNING BY USING THE MICROSOFT POWERPOINT PROGRAM FOR TEACHERS AT WAT PHRA MAHATHAT SCHOOL NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
ชูรียาณี คลังสี, เบญจพร ชนะกุล และอนันทย ประสาน

- การประเมินโครงการอบรม อย.น้อย ยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพ โรงเรียนบ้านสันยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1** 77

EVALUATION OF THE CONSUMER PROTECTION CLUB PROJECT (ORYORNOI) OF BANSANYOONG SCHOOL, UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
ฉัญจิรา รองพล, เบญจพร ชนะกุล และอนันทย ประสาน

- การประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา** 93

EVALUATION OF THE MORALS AND ETHICS DEVELOPMENT OF STUDENTS AT THUNGSONG TECHNICAL COLLEGE UNDER OFFICE OF THE VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION
นฤมล อาจไพรินทร์, เบญจพร ชนะกุล และอนันทย ประสาน

- การพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22102 การพัฒนาทักษะ ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว** 106

DEVELOPMENT OF VOCATIONAL SKILLS FOR STUDENTS' EMPLOYABILITY BY USING “CLEAR MODEL”, IN O22102, OCCUPATION, ACADEMIC YEAR 2022, TESSABAN JUNGHUA SCHOOL
อัญชลี แก้ววิเศษ

- การพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธ** 119

DEVELOPMENT OF A MODEL FOR BUILDING A BUDDHIST MORAL COMMUNITY NETWORK
พระครูวิเชียรปัญญารณ, สุปรีชา ชำนาญพุดิพร และสุภาพ เต็มรัตน์

**การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์
ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับ
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6** 134

DEVELOPING LEARNING MODELS TO PROMOTE CREATIVE THINKING ABILITIES
TOGETHER WITH THE LEARNING SET ON THAI CULTURE, TRADITIONS AND WISDOM
FOR GRADE 6 STUDENTS

เทพนารี เจริญศรี

**การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก
สามัญศึกษา วัดเมืองยะลา** 155

PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO SARANIYADHAMMA OF PHRAPARIYATTIDHAMMA
GENERAL EDUCATION WATMUEANGYALA SCHOOL

พระมหากวีวัจน์ ฐิตวิริโย (วิรัตธีรตนย์), อีระพงษ์ สมเขาใหญ่, พระครูประโชติกิจจาภรณ์
และพระครูโฆสิตพัฒนานุกุล

**การประเมินโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะ
ชีวิต โรงเรียนบ้านบางเนียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา** 173

EVALUATION OF THE PROJECT TO PROMOTE BOY AND GIRL SCOUT ACTIVITIES TO
DEVELOP LIFE SKILLS BAN BANG NIANG SCHOOL EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE PHANG NGA PRIMARY SCHOOL

กำพล มีแก้ว, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ และบุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ

**ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารกับความสุข
ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช** 186

RELATIONSHIPS BETWEEN BRAHMAVIHĀRA FOUR-BASED MANAGEMENT OF
ADMINISTRATORS AND WORKING HAPPINESS OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON SI THAMMARAT

สุรศักดิ์ เทพบรรทม และโสภณ เพ็ชรพวง

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน (ญ)



ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4*

BEHAVIORAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
TEACHERS JOB MOTIVATION UNDER THE OFFICE OF
NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 4

วิภารัตน์ หนูสุด*, จutiporn อัสวโสวรรณ และสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์
Wipharat Noosud, Jutiporn Assawasowan and Surapong Aursiripornrit
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand
*Corresponding Author E-mail: wipharat2006@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.99$
2. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ

* Received January 24, 2023; Revised June 30, 2024; Accepted September 15, 2024



48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มี 3 ด้าน คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง

3. สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู) และตัวแปรพยากรณ์ (X_1, X_2, X_3, X_4 , และ X_5) มีค่าเท่ากับ .69 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 48 และค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .43 หมายความว่า ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 5 ตัว ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลงาน พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง และพฤติกรรมผู้นำแบบสบาย รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจ

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the behavioral leadership of educational institution administrators, 2) study the behavioral leadership of school administrators affecting motivation towards performance of teachers under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 4, and 3) create a prediction equation for behavioral leadership of school administrators affecting motivation towards performance of teachers under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 4. The sample group used in this research included 313 teachers in educational institutions under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 4 in the academic year of 2020. The instrument used in the research was a questionnaire. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, average score, and standard deviation. The data were analyzed to find the Pearson correlation coefficient.

The research revealed that:

1. Behavioral leadership of educational institution administrators under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 4: Overall, it was at a high level = 3.99

2. Behavioral leadership of school administrators is positively related to the performance motivation of teachers under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 4. They could jointly forecast the motivation in teachers' work performance at 48 percent with the statistical significance at the .01 level. The behavior was divided into three aspects: Relationship-oriented leadership, Task-oriented leadership, and Moderate-practice leadership.

3. The prediction equations for behavioral leadership of school administrators affecting motivation towards the performance of teachers under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 4 had a multiple correlation coefficient of criterion variables (motivation for teachers' performance) and predictor (X1, X2, X3, X4, and X5) at .69. The prediction power was at 48%. Standard Error of Prediction was at .43. This implies that the school administrators should actively encourage the five behavioral leadership factors that affected the behavioral leadership of school administrators under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 4. These five behavioral leadership factors included Results-oriented leadership, Team leadership, Relationship-oriented leadership, Moderate leadership, and Laissez-Faire leadership. Moreover, school administrators should systematically, concretely, and continuously apply behavioral leadership for efficiency and effectiveness.

Keywords: Behavioral Leadership, School Administrators, Motivation

บทนำ

การศึกษาไทยในปัจจุบัน เป็นยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง มีหลากหลายรูปแบบ ให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองได้อย่างรวดเร็วโดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของไทย เพื่อให้ก้าวทันโลกยุคใหม่ที่ไร้ขอบเขตภายใต้จินตนาการของมนุษย์ที่สร้างขึ้น การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา จะเห็นได้ว่า สถานศึกษาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ สิ่งที่เป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ คอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ต สถานศึกษาทุกแห่งมีความต้องการใช้เท่า ๆ กัน ความรู้ความเข้าใจที่ทุกคนต้องเข้าไปให้ถึงโลกแห่งสังคมการเรียนรู้ และใช้เทคโนโลยีเป็นจะทำให้เกิดคุณค่าและประโยชน์สูงสุดต่อตัวเอง แต่ในทางกลับกันหากใช้อย่างผิดวิธี ก็อาจทำให้เกิดความสูญเสีย ก็เป็นไปได้ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพล

คุลยเดช มหิตลาธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤพดินทร สยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร (รัชกาลที่ 9) ได้มีพระราชดำรัสพระราชทานแก่คณะครูและนักเรียน ณ ศาลาดุสิดาลัย เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2514 ความเป็นมาของการศึกษาเป็นปัจจัยในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของบุคคล สังคม บ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนพอเหมาะกันทุก ๆ ด้าน สังคม และบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถดำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้ตลอด การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาเยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศชาติ ดังนั้นจึงเป็นบทบาทภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เป็นไปตามความมุ่งหมายในการพัฒนาการศึกษาของชาติตามความในพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ที่ต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน นำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้นำสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตลอดจนต้องมีภาวะผู้นำเพื่อนำสถานศึกษาบรรลุมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 27 ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา กำหนดภาระงาน วางแผนและประเมินผลการดำเนินงานในสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมาย (จิราณัฐ มูลประเสริฐ, 2554) จึงเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า ผู้บริหารขององค์กรเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดของผู้บริหารในการนำพาองค์กรให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้า ก็คือ ภาวะผู้นำองค์กรใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีมีความสามารถย่อมสามารถนำองค์กรสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดก็ตามมีผู้บริหารที่ด้อยคุณภาพ ย่อมทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่ผลผลิตที่ต่ำลงและผลการดำเนินงานที่ล้มเหลว (ชาฟี๊ะ แอห์ลั และคณะ, 2561)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการดำรงตำแหน่งในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารจัดการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่ง

ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมี นั่นก็คือ ภาวะความเป็นผู้นำเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือน หัวเรือใหญ่ที่จะต้องเป็นผู้ริเริ่มและเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการสั่งการ การจูงใจ และการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดึงเอาความรู้ความสามารถออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จะแสดงออกทางการกระทำหรือที่เราเรียกกันว่า พฤติกรรมนั่นเอง พฤติกรรม คือ การกระทำต่าง ๆ ที่แสดงออกทางกาย ทางวาจา และทางใจหรือทางความคิดนั่นเอง ซึ่งพฤติกรรมมีทั้งด้านบวกและด้านลบ กล่าวคือ พฤติกรรมด้านบวก คือการกระทำที่ดีแล้วส่งผลดีต่อตนเองและผู้อื่น เช่น การมีน้ำใจ การมีสัมมาคารวะ พูดจาไพเราะ ฯลฯ ส่วนพฤติกรรมด้านลบ คือ การกระทำที่ไม่ดีแล้วส่งผลเสียต่อตนเองและผู้อื่น เช่น การเป็นคนเห็นแก่ตัว การนิินทาวว่าร้ายผู้อื่น ลักขโมย ฯลฯ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการการศึกษาประสบความสำเร็จในที่สุด

สถานศึกษาบางแห่งมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ แต่ขาดภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดปัญหาและความขัดแย้งทั้งทางความคิดและการปฏิบัติ ไม่สมัครสมานสามัคคีกัน เกิดการแบ่งแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า ส่งผลให้การบริหารจัดการภายในสถานศึกษาขาดคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลเสียต่อการศึกษาของผู้เรียนในที่สุด

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริม สนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 133 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 1,670 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 313 คน มีขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ 1) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. , 1970) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วย 5 พฤติกรรม ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ผู้นำแบบสายกลาง ผู้นำแบบทึม และผู้นำแบบตามสบาย

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 3 ด้าน ด้านความต้องการ ความอยู่รอดด้านความต้องการความสัมพันธ์และด้านความต้องการความก้าวหน้า

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดย

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งแต่ละข้อ อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) ความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC)

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r^{xy}) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (a-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. สถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยใช้ t-test

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณโดยใช้ f-test

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปเป็นประเด็นสำคัญ โดยแยกตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	152	48.56
1.2 หญิง	161	51.44
รวม	313	100.00
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	103	32.91
2.2 ปริญญาโทหรือสูงกว่า	210	67.09
รวม	313	100.00

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
3. ขนาดโรงเรียน		
3.1 ขนาดเล็ก	133	42.49
3.2 ขนาดกลาง	166	53.04
3.3 ขนาดกลาง	34	10.87
รวม	313	100.00

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 แสดงผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน
1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน	4.31	0.75	มาก
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	4.08	0.83	มาก
3. พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง	3.95	0.95	มาก
4. พฤติกรรมผู้นำแบบทิม	4.22	0.82	มาก
5. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย	3.39	1.13	ปานกลาง
รวม	3.99	0.90	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากคือ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำแบบทิม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบายตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวม และรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน
1. ความต้องการความอยู่รอด	4.04	0.75	มาก
2. ความต้องการความสัมพันธ์	4.18	0.62	มาก
3. ความต้องการความก้าวหน้า	4.15	0.60	มาก
รวม	4.12	0.66	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า และความต้องการความอยู่รอด อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกเป็น 5 แบบ คือ 1) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง 4) พฤติกรรมผู้นำแบบทิม 5) พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแยกเป็นรายด้าน

ตัวแปรที่ศึกษา	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
Y	1.000					
X ₁	.618**	1.000				
X ₂	.636**	.747**	1.000			
X ₃	.614**	.720**	.762**	1.000		
X ₄	.560**	.771**	.852**	.751**	1.000	
X ₅	.340**	.268**	.459**	.368**	.422**	1.000

**p<.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X_2) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X_4) และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ภายในตัวแปร ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X_4) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X_2) ($R_{xy} = 0.852$) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X_4) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1) ($R_{xy} = 0.771$) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X_2) ($R_{xy} = 0.762$) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X_4) และพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3) ($R_{xy} = 0.751$) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X_2) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1) ($R_{xy} = 0.747$) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1) ($R_{xy} = 0.720$) ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูงตามลำดับ ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X_2) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.636 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.618 พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.614

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis) เพื่อค้นหาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ที่ดีที่สุดและสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยแยก เป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร	b	SE _b	β	t	Sig.
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (X ₁)	.28	.06	.31	4.44	.000
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X ₂)	.27	.07	.33	3.85	.000
พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X ₃)	.16	.04	.23	3.42	.001
พฤติกรรมผู้นำแบบทิ่ม (X ₄)	-.15	.07	-.18	-2.13	.034
พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X ₅)	.06	.05	.09	3.45	.000
R=.69 R ² =.48 SE _{est} =.43 a=1.52 Adjusted R ² =.47 F=56.85					

**p ≤ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (X₁) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X₂) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X₃) พฤติกรรมผู้นำแบบทิ่ม (X₄) และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X₅) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) .28, .27, .16, -.15, และ .06 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .31, .33, .23, -.18, และ .09 ตามลำดับ

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู) และตัวแปรพยากรณ์ (X₁ , X₂ , X₃ , X₄ , และ X₅) มีค่าเท่ากับ .69 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 48 และค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .43

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a_1 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 - b_4 X_4 + b_5 X_5 \\ &= 1.52 + .28 X_1 + .27 X_2 + .16 X_3 - .15 X_4 + .06 X_5\end{aligned}$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Z} &= \beta_1 Z_{x1} + \beta_2 Z_{x2} + \beta_3 Z_{x3} - \beta_4 Z_{x4} + \beta_5 Z_{x5} \\ &= .31 Z_{x1} + .33 Z_{x2} + .23 Z_{x3} - .18 Z_{x4} + .09 Z_{x5}\end{aligned}$$

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร	R	R ²	Adj R ²	SE	F
X ₂	.63	.40	.40	.46	211.055**
X ₂ , X ₁	.67	.45	.44	.45	126.933**
X ₂ , X ₁ , X ₃	.68	.46	.46	.44	90.583**

**p<.01

จากตารางที่ 6 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จากทั้งหมด 5 แบบ มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทดสอบแล้วพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 3 แบบ ตามลำดับ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X₂) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (X₁) และพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X₃) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

รูปแบบที่ 1 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X₂) สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .40 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X₂) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ได้ร้อยละ 40

รูปแบบที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X₂) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (X₁) สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .45 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ร่วมกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ได้ร้อยละ 45

รูปแบบที่ 3 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X₂) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (X₁) และพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X₃) สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจระดับต้นในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .46 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ร่วมกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ได้ร้อยละ 46

เมื่อพิจารณารูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ทั้ง 3 รูปแบบ พบว่ารูปแบบที่ 3 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .46 ซึ่งเป็นค่าอำนาจการพยากรณ์ที่ดีที่สุด ผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบที่ 3 คือ รูปแบบที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X_2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1) และพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 16

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยแยกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร	b	SE _b	β	t	Sig t.
1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน	.23	.05	.28	3.97	.00**
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	.22	.06	.24	3.71	.00**
3. พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง	.15	.48	.21	3.20	.01**
4. พฤติกรรมผู้นำแบบทีม	.25	.34	.22	3.27	.00**
5. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย	.14	.07	.21	3.40	.01**
R = .68 R ² = .46 SE _{est} = .46 a = 1.58 Adjusted R ² = .46 F = 90.58**					

**p<.01, *p<.05

จากตาราง พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X_2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1) และพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ได้ร้อยละ 46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .23, .22, และ .15 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .28, .24, และ .21 ตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์

พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์(แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน) และตัวพยากรณ์ (X_2, X_1, X_3) มีค่าเท่ากับ .68 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 46 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .46

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a_1 + b_2 X_2 + b_1 X_1 + b_3 X_3 \\ &= 1.52 + .23 X_1 + .22 X_2 + .15 X_3\end{aligned}$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Z} &= \beta_2 Z_{x2} + \beta_1 Z_{x1} + \beta_3 Z_{x3} \\ &= .28 Z_{x1} + .24 Z_{x2} + .21 Z_{x3}\end{aligned}$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเนตร์พัฒนา ยาวีราข ที่กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่บุคคลหลายคน เข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีมจึงนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในความสำเร็จขององค์การ หน่วยงานที่มีทีมงานที่ดีในการประกอบภารกิจต่างๆ จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จไปอย่างลุล่วง ราบรื่นด้วยการอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของสมาชิกของทีมงานที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้การทำงานประสบผลสำเร็จ (เนตร์พัฒนา ยาวีราข, 2552)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบทีม และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ตามลำดับ เป็นไปตามงานวิจัยของของนารินทิพย์ สิงห์ออย และคณะ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ

ผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .639 (นาวิณีทิพย์ สิงห์ฮอย และคณะ, 2564)

3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้วยสมการพยากรณ์ พบว่ามี 3 รูปแบบที่ร่วมกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้เป็นอย่างดี คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของณปภัช อำพลิน ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำมุ่งความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในส่วนของพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลางนั้น น่าจะเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นว่าผู้บริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพความเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น กระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน ผู้บริหารให้ความสำคัญต่องานและผู้ปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (ณปภัช อำพลิน, 2557)

สรุป

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการบริหารสถานศึกษา โดยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 แบบ ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำแบบทิม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความต้องการความอยู่รอด ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความก้าวหน้า โดยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีความสัมพันธ์กันทางบวก คือ เมื่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเพิ่มขึ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะมากขึ้นด้วย



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้เห็นว่าผู้บริหารมีความจริงใจ เป็นมิตร เป็นกันเอง เข้าถึงได้ง่าย พร้อมช่วยเหลือและให้คำปรึกษา ดูแลเอาใจใส่สารทุกข์สุกดิบของผู้ปฏิบัติงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันให้เกิดความไว้วางใจ ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้อิสระในการปฏิบัติงานและให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน เพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม โดยยึดผลของการปฏิบัติงานเป็นหลัก มีการตัดสินใจโดยเน้นประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงาน

3. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีและแสดงความเป็นกัลยาณมิตรต่อครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกัน มีการกระจายอำนาจการบริหาร และสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูล ส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 การวิจัยเชิงคุณภาพ อีกทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลควรมีหลายรูปแบบ เช่นการสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถาม การสังเกต หรือใช้หลายรูปแบบรวมกัน เพื่อจะได้ข้อมูลในเชิงลึก

2. ควรมีการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนและเครือข่ายอื่น ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

3. ควรมีการใช้ตัวแปรอื่นในการวิจัยครั้งต่อไป เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: องค์การสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

จิราบุษ มุลประเสริฐ. (2554). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา. ใน งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชาฝันะ แอหลัง และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ณปภัช อำพลิน. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- นาวินทิพย์ สิงห์ออย และคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: रिपเพิ้ล ग्रुप.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. . (1970). Determining Sample Size for Research Scillities. Education and Phychological Measurement, 30(3), 607-610.



หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร*

PRINCIPLES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

พระมหาสำราญ ฐานุตโต*

Phramaha Samran Thanuttamo*

วิทยาลัยสงฆ์กำแพงเพชร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Kamphaeng Phet Buddhist College Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

*Corresponding Author Email: joybenyapajoy@gmail.com

บทคัดย่อ

ทรัพยากรมนุษย์สำคัญกว่าทรัพยากรอื่นใดที่ใช้ในการผลิต หากขาดคนที่มีความสามารถบริหาร องค์กร องค์กรไม่สามารถดำรงอยู่ได้ องค์กรยิ่งใหญ่ขึ้นเท่าไร หน่วยงานจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังมีความจำเป็นและสำคัญมากขึ้นเท่านั้น การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และเป็นพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่บริหารหรือปฏิบัติการ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้อัตราการย้ายงานและการขาดงานลดลง อีกทั้งยังสามารถเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์กรทำงานได้ดีขึ้นกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมบุคคล ซึ่งสะท้อนประสิทธิภาพขององค์กร การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลในแง่ลบ ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การขาดงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน ตลอดจนการลาออกจากองค์กรในที่สุด ซึ่งการลาออกจากงานจะสร้างปัญหาในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องลงทุนไปกับการสรรหา การคัดเลือก และการฝึกอบรมพัฒนาพนักงานใหม่ รวมถึงขวัญกำลังใจพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ดังนั้นการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เช่นกัน

* Received June 6, 2023; Revised August 27, 2024; Accepted September 12, 2024



คำสำคัญ: การบริหาร, ทรัพยากรมนุษย์, ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

Human resources are more critical than other resources used in production. Without people capable of managing the organization, the organization cannot exist. The bigger the organization, the more necessary the human resource management unit is. Building organizational commitment is what executives want to happen in the organization because the employee's commitment to the organization is the main factor that leads to the success of the organization. It is also the basis for motivating employees to work in management or operations. Organizational engagement can predict the turn-on rate of organizational members. Individuals with high organizational engagement always strongly desire to stay with the organization. As a result, the rate of turnover and absenteeism decrease. It can also motivate members of the organization to perform better than those who are not affiliated with the organization. Organizational commitment is a form of personal attitude and behavior that reflects the organization's effectiveness. Members' lack of commitment to the organization will have a negative effect, causing undesirable organizational behavior such as neglecting to perform duties, lack of punctuality in work, absenteeism, job rotation, and eventually resigning from the organization. Resigning from the job will create problems in human resource management that must invest in recruitment, selection, training, and development of new employees, including the employees' morale. Therefore, employee retention is a factor that also measures success in human resource management.

Keywords: Management, Human Resource, Organization commitment

บทนำ

องค์กรปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐหรือเอกชนหรือแม้แต่ในชุมชนขนาดเล็ก จะให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรกโดยการวางระบบการบริหารคือ ทรัพยากรมนุษย์ก่อน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกำลังหลักในการพัฒนาทุกภาคส่วน การบริหารจัดการให้เกิดความเหมาะสมต่อองค์กร รวมทั้งการพยายามเพื่อเพิ่มคุณค่าทุนของ มนุษย์อย่างต่อเนื่อง เป็นการเพิ่มศักยภาพการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



ต่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามโครงสร้าง เช่น การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน หากองค์กรใดไม่สามารถดึงดูดบุคคลเหล่านี้ ที่มีทั้งความฉลาดรอบรู้และที่สำคัญเป็นคนดี มีจิตอาสา พร้อมจะทำงานให้องค์กร ถือว่าองค์กรยังขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพได้สร้างความผูกพันต่อองค์กรได้

การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และเป็นพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่บริหารหรือปฏิบัติการ ครอบคลุมถึงองค์กรทุกประเภท (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2557) ความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายอัตราเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้อัตราการย้ายงานและการขาดงานลดลง อีกทั้งยังสามารถเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์กรทำงานได้ดีขึ้นกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมบุคคล ซึ่งสะท้อนประสิทธิผลขององค์กร การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลในแง่ลบ ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การขาดงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงานตลอดจนการลาออกจากองค์กรในที่สุด ซึ่งการลาออกจากงานจะสร้างปัญหาในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องลงทุนไปกับการสรรหา การคัดเลือก และการฝึกอบรมพัฒนาพนักงานใหม่ รวมถึงขวัญกำลังใจพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ดังนั้นการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เช่นกัน

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีสัมพันธ์กับความต้องการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน ส่งผลให้บุคลากรมีความพยายามในการทำงาน รู้สึกว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ ทำหายและรู้สึกว่าเป็นสิ่งสำคัญของชีวิตหรืออาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่องานเป็นส่วนที่สนับสนุนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้เกิดความทุ่มเทและมีศักยภาพในการทำงาน (Wirzesniewski, A., & Dutton, J. E., 2001) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะทางจิตใจในด้านอารมณ์และความคิดในเชิงบวกที่มีต่อองค์กร มีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา โดยไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกับวัตถุ สถานการณ์ ตัวบุคคลหรือพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นคนที่มีความขยันขันแข็งใน การทำงาน มีความพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (vigor) ทุ่มเทในการทำงาน มีแรงบันดาลใจในการทำงาน (dedication) และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน กล่าวคือมีสมาธิในการทำงาน จิตใจจด จ่ออยู่กับการทำงาน จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และไม่สามารถแยกตนเองออกจากงาน (Schaufeli and Bakker, 2004) เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี ความสำคัญเป็นอย่าง



มากเพราะเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่องานจะรู้สึกพึงพอใจในงาน (Saks, 2006) มีแนวโน้มการลาออกต่ำ

นอกจากนี้การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นกระบวนการที่องค์กรพยายามสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง เป็นเจ้าของ และมีความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวให้กับพนักงานทุกคน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการเป็นมากกว่าแค่ที่ทำงาน แต่เป็นเหมือนบ้านหลังที่สองที่พวกเขามีความสุขและภาคภูมิใจที่จะเป็นส่วนหนึ่ง

ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ แนวคิดพื้นฐานที่องค์กรยึดถือในการบริหารจัดการบุคลากร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เมื่อองค์กรมีปรัชญาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับค่านิยมของพนักงาน ก็จะสามารถสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐพันธ์ เชนรันทน์ กล่าวว่า โดยปกติมนุษย์จะตัดสินใจทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นตามความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่อยู่ในตัวของเขา โดยมีแนวความคิดที่เป็นพื้นฐานว่าสิ่งที่เลือกทำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด ซึ่งสิ่งที่ เป็นพื้นฐานของความคิดก็คือ ปรัชญาประจำตัวนั่นเองการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เช่นกัน ผู้บริหารหรือผู้จัดการก็จะต้องมีปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางในการปฏิบัติปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1. หลักคุณธรรม (Merit-Based): หลักคุณธรรมหรือระบบคุณธรรมใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ หลักคุณธรรมประกอบด้วย 4 หลักใหญ่ คือ

1.1 หลักความเสมอภาค คือ เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คำนึงถึงผิวพรรณ เชื้อชาติ เพศ ฯลฯ

1.2 หลักความสามารถ การบริหารคนหมู่มากต้องมีวิธีวัดความสามารถซึ่งปัจจุบันเปลี่ยนมาเป็นหลักผลงาน และหลักสมรรถนะ

1.3 หลักความเป็นกลาง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึง ฝ่ายใด ข้าราชการเป็นกลไกของรัฐ ต้องทำงานตามนโยบายของรัฐบาล แต่บางครั้งถูกมองว่ารับใช้หรือเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งอาจมีผลกระทบกับความมั่นคงในอาชีพราชการ

1.4 หลักความมั่นคง หมายถึง การรับรองการเป็นอาชีพ มีทางก้าวหน้า มีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม ที่เกียรติและศักดิ์ศรี

2. หลักสมรรถนะ (Competency-Based): หมายถึง ใช้คนให้ตรงกับความรู้ความสามารถ (Put the Right Man on the Right Job) โดยการศึกษา และกำหนดความรู้ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ แล้วนำไปสรรหาพัฒนาให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

3. **หลักผลงาน (Performance-Based):** คือ การบริหารโดยยึดผลงานเป็นหลัก หมายความว่าให้คุณให้โทษใครให้ดูที่ผลงาน ตรงนี้มาจากภาคธุรกิจ ถ้ามั้วราชการยึดผลงานอย่างเดียวได้ไหม คำตอบคือคงไม่ได้ จะต้องมี่ปัจจัยอื่น ๆ หรือแม้แต่วางธุรกิจเหมือนกันต้องมองทั้ง Input ที่ใส่เข้าไปในการทำงาน Output ที่เกิดขึ้น รวมทั้งทัศนคติ (Attitude) และวิธีการทำงานของเขา ต้องโปร่งใส แต่อย่างไรก็ตามก็ให้น้้นผลงาน ให้ยึดผลงานเป็นหลัก

4. **หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization):** คือให้ร่วมกันรับผิดชอบ เวลาถามว่าใครเป็น HR Manager ใครเป็น Personnel Manager ถ้าเป็นยุคก่อนคำตอบคือ หัวหน้าการเจ้าหน้าที่ แต่คำตอบยุคนี้คือผู้บริหารนั่นเอง หรือ Line Manager นั่นเอง ที่เป็น HR Manager ในตัวเอง ต้องรู้หลักต้องบริหารได้

5. **หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life):** คือ ในการทำงานมี Work Life กับ Home Life ทำอย่างไรให้สมดุลกัน (Balance) (ณัฐพันธ์ เชรนนท์, 2547)

ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดจากความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่ผู้บริหารหรือผู้จัดการก็จะต้องมีปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางในการปฏิบัติโดยนำหลักคุณธรรม หลักสมรรถนะ หลักผลงาน หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ และหลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน มาเป็นหลักการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

สรุป ความสำคัญของปรัชญาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเปรียบเทียบกับการตัดสินใจของบุคคลทั่วไปที่มักจะยึดตามความเชื่อและค่านิยมส่วนบุคคล ผู้บริหารก็เช่นกัน ควรจะมีปรัชญาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน หลักการสำคัญ เน้นความเสมอภาค ความสามารถ ความเป็นกลาง และความมั่นคงในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับผลงานละสมรรถนะของบุคลากรมุ่งเน้นการจับคู่บุคลากรให้ตรงกับงานที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงาน โดยพิจารณาทั้งปัจจัยด้านปริมาณ คุณภาพ และกระบวนการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับกลางและผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของพนักงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพจิตใจของพนักงานที่สะท้อนถึงความรู้สึก ความคิด ทัศนคติ และอารมณ์ที่มีต่องานและองค์กร ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยตรง



การปฏิบัติงาน หมายถึงสภาพจิตใจที่นำมาสู่การทำงานอย่างมีระเบียบวินัยมีความเชื่อมั่นและความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านมีแนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน ดังนี้

ขวัญ คือ “ทัศนคติของบุคคลและโดยเฉพาะอย่างยิ่งของกลุ่มทัศนคติที่จะกำหนดระดับความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจและมีมานะบากบั่น” จากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขา และจะมีปฏิกริยาโต้กลับคือพฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น (สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, 2554)

ขวัญกำลังใจ คือ ทัศนคติความพอใจ โดยปรารถนาที่จะทำต่อไปและมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าขวัญกำลังใจ คือ สภาพจิตใจความรู้สึกนึกคิดและภาวะอารมณ์ของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจกำลังใจความสามัคคีของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มคนที่มุ่งทำงานด้วยความพยายามและความรับผิดชอบเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ (Milton, Charles R., 1981)

ขวัญหมายถึงความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงาน แต่ละคนที่ได้รับจากงานของเขาจากเพื่อนร่วมงานจากผู้บังคับบัญชาจากหน่วยงานและจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของแต่ละคนด้วย ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวพันกับความรู้สึกของแต่ละคนในเรื่องสวัสดิภาพความปลอดภัยความพึงพอใจและความสุขสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน (Beach, Dale S., 1997) และการปรับตัวที่ดี การเป็นตัวของตัวเองในการทำงานให้สำเร็จตามอุดมคติ” และยังหมายถึงสภาพจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน (Coughlin and Patricia Kathleen, 2009) สภาพที่เกิดขึ้น และยังสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจและสภาพการทำงาน เช่นความกระตือรือร้นอารมณ์ความหวังความเชื่อมั่นและทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและต่อความร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถของบุคคลในหน่วยงานองค์กรเดียวกันหรือในหน่วยงานเดียวกัน ความมีมนุษยสัมพันธ์ก็เกิดขึ้นในองค์กรนั้น เพราะทุกคนให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน (Davis, Ralph C., 1964)

ขวัญและกำลังใจในการทำงานหมายถึงองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ของการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานอื่น (Yoder, 1959)

อภิสิทธิ์ หนูหนักดี ความหมายของขวัญและกำลังใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. ความสามัคคียายในกลุ่มคือคนที่มีกำลังใจสูงและทำงานเป็นกลุ่ม
2. ทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานคือทัศนคติเกี่ยวกับหัวหน้าการให้รางวัลผลบวก และความพึงพอใจในการทำงาน

3. สภาพที่ไม่มีความขัดแย้ง คือ ทำงานแบบราบรื่น
4. การปรับตัวได้ดีในสภาพการทำงานต่าง ๆ
5. ความรู้สึกเป็นสุขคือเมื่อบุคคลทำงานจะรู้สึกสบายใจมีความสุข
6. การได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับบุคคลที่ได้ทุ่มเทชีวิตจิตใจในการทำงานแสดงว่า มีขวัญกำลังใจในการทำงาน (อภิสิทธิ์ หนูนุกัฏ, 2549)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสภาพทางจิตใจของบุคลากรในกลุ่มหรือองค์การ ที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทศนคติ และความพอใจในงาน ที่จะช่วยส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนอย่างไม่ลดละ (กานดา จันทรแย้ม, 2546)

สรุปความหมายของขวัญและกำลังใจ คือ สภาพทางจิตของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาผ่านพฤติกรรมและความรู้สึกของการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น มีตั้งใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน

การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน มีความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม พวกเขาจะทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น และองค์กรก็จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

บุคลากร จะมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารมีส่วนทำให้ขวัญและกำลังใจเกิดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหาแนวทางให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงาน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี

สุเมธ แสงนิมนวล การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานไว้ มีองค์ประกอบหลายอย่าง ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานนับเป็นสิ่งที่ดีทำให้คนอยากทำงานเพราะงานดีเงินดี มีความก้าวหน้าเมื่อมีทัศนคติที่ดีขวัญและกำลังใจย่อมดีด้วย
2. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานกล่าวคือ เนื่องจากผู้ที่ปฏิบัติงานต้องการมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ชัดเจนดังนั้น การสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลการทำงานรวมทั้งการวางมาตรฐานจะทำให้เขาเกิดขวัญและกำลังใจที่ดี
3. เงินเดือนและค่าจ้างคนเราทำงานสิ่งแรกที่เขาต้องการเป็นค่าตอบแทนคือ “เงินเดือน” หรือ “ค่าจ้าง” ถ้าได้น้อยไม่คุ้มค่าขวัญกำลังใจของเขาจะตกต่ำถ้าได้มากเขาประเมินว่าคุ้มค่าและมันเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อย่างเหมาะสมตามที่เขาคาดหวังขวัญและกำลังใจก็จะดี
4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ถ้างานที่ทำงานที่เขาชอบเขารักเขาถนัดเขาจะพึงพอใจ และทำได้ดีเมื่อเป็นเช่นนั้นขวัญและกำลังใจก็ย่อมดีแต่หากเขาไม่รักไม่ชอบไม่ถนัดก็จะ

เกิดภาวะที่ตรงกันข้ามผู้บริหารถ้าต้องการสั่งใช้งานคนหรือมีการมอบหมายงานหน้าที่ให้ทำจึงต้องดูให้รอบคอบถือหลัก “ใช้คนให้ถูกกับงาน” หรือ “Put the Right Man to the Right Job”

5. ความเป็นส่วนหนึ่งของงานเนื่องจากความต้องการของคนทำงานอยากได้รับการยอมรับ เป็นส่วนหนึ่งของงานดังนั้นต้องพยายามสร้างความเป็นหนึ่งให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ

6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องนี้ถือว่าสำคัญมาก ถ้าสัมพันธภาพระหว่างลูกพี่ลูกน้องอยู่ในเกณฑ์ดีมีความสุขทำงานราบรื่นขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ก็ย่อมดีด้วยดังนั้นผู้บริหารจึงควรคำนึงเรื่องสัมพันธภาพระหว่างกันและกันให้ดีที่สุด (สุเมธ แสงนิมนวล, 2555)

อุทัย หิรัญโต ได้เสนอถึงข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและบำรุงรักษาขวัญไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. จัดให้มีการสำรวจทัศนคติเป็นครั้งคราว เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาปฏิกิริยาของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

2. สร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคลากรขึ้น เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน และปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ

3. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ และระบายความอัดอั้นตันใจของเขาบ้าง เพราะทุกองค์กรมักมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ

4. ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาหรือให้รางวัลที่กระทำด้วยความจริงใจ เพราะคำชมเชยหรือรางวัลนั้นทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

6. การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้ารู้อนาคตของตนเอง

7. ให้โอกาสนักอันเท่าเทียมกันในอันที่จะก้าวหน้าตามสัดส่วนแห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถ

8. ผู้บังคับบัญชาต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจเมตตากรุณา โดยทำตัวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึง

9. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ (อุทัย หิรัญโต, 2532)

กอปรเชษฐ ตยัคคานนท์ ได้กล่าวถึงข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้



1. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกระดับชั้น ให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โดยที่ต่างฝ่ายต่างมีผลประโยชน์เกื้อกูลกัน ในการสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนั้นจะมีผลต่อเมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพัน ร่วมกันรับผิดชอบที่ทัศนคติที่ดีต่องาน
 2. จัดแบ่งภาระหน้าที่งานและการจ่ายงาน ให้บุคลากรทุกคนได้รับความเป็นธรรม รวมทั้งการวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ทุกคนยอมรับในความคิดเห็นก่อนที่จะลงมือปฏิบัติและถ้าบุคลากรปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ควรปูนบำเหน็จความดีความชอบตามความเหมาะสมและถูกต้องตามกฎหมาย โดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้า
 3. ให้ความยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีความสามารถ และผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร ด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกระดับชั้น ให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานโดยที่ต่างฝ่ายต่างเกื้อกูลผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ในการสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบร่วมกัน มีทัศนคติที่ดีต่องานอย่างจริงจัง เช่น การกล่าวคำชมเชย โดยเปิดเผยต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน ในที่ประชุมหรือใช้วิธีปิดประกาศชมเชย หรือมีหนังสือชมเชย เป็นต้น
 4. การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยใจรักก็ย่อมจะมีความสุข สนุกสนานกับงาน และรู้สึกชื่นชมในความสำเร็จของงานได้ ถ้าได้ปฏิบัติงานเป็นเวลานานก็จะเกิดความชำนาญมีความริเริ่มที่จะปรับปรุงแก้ไขงานให้ดียิ่งขึ้น
 5. จัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยต่อความปลอดภัย ความสะอาด สบายและถูกลักษณะ เพราะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
 6. ให้โอกาสแก่บุคลากรที่มีความก้าวหน้าในอาชีพ จัดให้มีการวางแผนและพัฒนาอาชีพให้การศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะรับผิดชอบงานในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ทุกครั้งที่จะมีการเลื่อนตำแหน่ง ต้องให้ความเป็นธรรมและพิจารณาให้ทั่วถึง
 7. ให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรได้ใช้ความนึกคิดไตร่ตรองแสวงหาเส้นทางใหม่ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ความคิดของบุคลากรเกิดการยอมรับและนำไปปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จพร้อมที่จะช่วยเหลือแก้ไขเมื่อได้รับการร้องขอ (กอปรัชช ติยัคคานนท์, 2544)
- ทุกคนเกิดมามีความต้องการซึ่งอาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันออกไปและเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความพึงพอใจและนำมาซึ่งขวัญและกำลังใจ การสร้างขวัญและกำลังใจถือเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารทุกระดับซึ่งจะต้องดำเนินการทุกวิถีทาง การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรนั้นไม่ใช่เรื่องที่จะกระทำได้ง่ายนัก ไม่อาจก่อให้เกิดผลสมบูรณ์ได้ทุกอย่าง การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องศึกษา ซึ่งหากผู้บริหารเข้าใจและหมั่นดูแลจะทำให้บุคลากรในองค์กรนั้นมีขวัญและกำลังใจที่ดีได้

1. การควบคุมอารมณ์เนื่องจากการทำงานร่วมกันนั้นจะต้องรู้จักการควบคุมอารมณ์ และความรู้สึกในการตอบรับหรือปฏิเสธต่อบุคคลกลุ่มคนกลุ่มชนเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการรู้จักพิจารณาและมองคนในแง่ดี ผู้ร่วมงานต่างยิ้มแย้มแจ่มใส

2. ความพึงพอใจงานที่ทำถ้าเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ และเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจผู้ทำจะพึงพอใจงานที่ทำเป็นอย่างมาก และผลงานที่เกิดจากการกระทำด้วยใจรักจะดีและมีคุณค่ากว่าผลงานที่ทำโดยไม่ชอบและไม่พึงพอใจ

3. สร้างมาตรฐานวัดความสำเร็จเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจจากการประเมินผลงาน เพื่อจะได้พิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนคนงานหรือเพื่อประโยชน์ในการโยกย้ายสับเปลี่ยน ตำแหน่ง หน้าที่การสร้างมาตรฐานวัดผลงานจะป้องกันการ ลำเอียงและคำครหาทั้งปวง

4. ความเป็นเอกภาพเนื่องจากองค์กรทุกแห่งจะต้องมีกลุ่มถ้ามีกลุ่มมาก ๆ แต่ละกลุ่ม ไม่ประสานและร่วมมือต่อกันการทำงานก็จะเกิดการชิงดีชิงเด่นหรือบางทีก็อาจจิจฉาริชยา กับ ผลการ ทำงานก็จะเกิดความเสียหาย

5. ค่าจ้างและค่าแรงปกติถูกจ้างหรือคนงานทุกคนทำงานก็หวังจะได้ค่าจ้างค่าแรงเพื่อ ใช้จ่าย เพื่อการดำรงชีพและบ่อยครั้งที่โรงงานอุตสาหกรรมก่อการประท้วงเพื่อเรียกร้องค่าแรง สาเหตุเนื่องจากค่าครองชีพสูงขึ้น ดังนั้นค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมจะช่วยสร้างความรู้สึ กที่ดีกับลูกจ้างทุกคน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับหัวหน้าจะต้องเป็นความสัมพันธ์บนพื้นฐานของ ความร่วมมือความรักเคารพนับถือยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันโดยหัวหน้างานไม่ควรมอง ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นเสมือนเครื่องจักรคอยจับผิดและหาสาเหตุตำหนิติเตียนสร้างความ แตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างคนงาน

7. การจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อเป็นการสร้างกำลังใจหมายถึงผลประโยชน์และบริการ ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุข มีความพอใจกับงาน สวัสดิการอาจเป็นการให้เงินหรือให้เป็นบริการความสะดวกต่าง ๆ แต่ จะต้องเป็นการให้พิเศษ เพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจ เป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพความปลอดภัยความสะดวกสบายต่าง ๆ การศึกษาและข่าวสาร ประกอบความรู้ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือการนันทนาการ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549)

สรุป ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ว่าเป็นสภาวะทางจิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ที่สะท้อนให้เห็นความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติ เมื่อบุคลากรได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีจะแสดงออกมาถึงความกระตือรือร้น ความตั้งใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารละเลย



ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในระยะยาวบุคลากรก็จะขาดความตั้งใจและไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงและเกิดความเสียหายแก่องค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองขององค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรที่เพื่อให้สมาชิกในองค์กรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร

นภาพิณ โหมาศวิน เห็นว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กรที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรที่และเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรที่รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้น โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่องหน้า สำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นเขายังได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรเป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่เพราะความรับผิดชอบในการรักษางานให้คงอยู่ในสถานะที่ดีขึ้นมีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน การบริหารที่มีประสิทธิผลถูกมองว่ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพการอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ (นภาพิณ โหมาศวิน, 2533)

Steer เห็นว่าความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญเรื่องสำคัญในการบริหารงาน

1. การศึกษาเรื่องของความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญเพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากการงานได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องของความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันในองค์กรยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย (Steer, et al., 1985)

ภรณ์ มหามนต์ กล่าวว่าความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพผลขององค์กร ไว้ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือ หนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. จากความหมายของคำว่าความรู้สึกผูกพัน (commitment) นั้นเองเราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่ง มีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กรที่ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น (ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, 2529)

สรุป จากความสัมพันธ์ต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร และเป็นจุดเริ่มต้นที่ จะนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้โดยองค์กรต้องสร้างความมั่นคงให้กับสมาชิกเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความมุ่งมั่นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่าสมาชิกที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีความปรารถนาดีและมีแรงบันดาลใจที่จะสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จการวัดว่าสมาชิกจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้นก็สมารถดูได้จากจำนวนสมาชิกที่เขากองงาน

สรุป

ผู้บริหารหรือผู้จัดการก็จะต้องมีปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางในการปฏิบัติโดยนำหลักคุณธรรม หลักสมรรถนะ หลักผลงาน หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ และหลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน มาเป็นหลักการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำการวิเคราะห์ในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพยากรณ์และสถานการณ์ก่อนที่จะทำการตัดสินใจเลือกวิธีการพยากรณ์ เพื่อที่จะได้วิธีการที่เหมาะสมกับการประยุกต์ใช้ในการคาดการณ์ด้านบุคลากรสำหรับการทำแผนงานของแต่ละองค์กร โดยวิธีการที่ดีไม่จำเป็นต้องยุ่งยาก ซับซ้อน และมีค่าใช้จ่ายสูง แต่ต้องเป็นวิธีการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้ข้อจำกัดด้านบุคลากร ระยะเวลา และค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อมขององค์กร

ความสามารถในการปฏิบัติงาน พนักงานจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานโดยต้องมีทักษะในความรู้ความสามารถรวมถึงทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน หาก



พนักงานคนใดอยู่ปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของตน งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นก็ไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้การฝึกอบรม พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้สำเร็จไปได้แต่ในงานบางอย่าง จำเป็นต้องอาศัยความสามารถพิเศษเพิ่มมากขึ้น หรือในกรณีที่เป็งานในบทบาทหน้าที่ใหม่หรือมีอุปกรณ์ใหม่ ๆ การใช้การอบรมจะสามารถช่วยแก้ปัญหาเหล่านี้ได้มีเป้าหมายที่ชัดเจน เมื่อทุกคนเข้าใจเป้าหมายในการปฏิบัติงานแล้วนั้น การดำเนินการเพื่อให้ได้เป้าหมายก็ง่ายและสามารถวัดถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไปพร้อม ๆ กันได้ หากองค์กรที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนจะใช้เวลาในการดำเนินการต่าง ๆ ที่สั้นลงรวดเร็วยิ่งขึ้นและได้มาซึ่งผลตอบแทนที่ออกมาดีและมีคุณภาพเครื่องมือและอุปกรณ์ พนักงานจะต้องมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่พร้อมใช้ทุกเมื่อ หากมีอุปกรณ์ที่ล้าหลังก็ส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ขวัญกำลังใจและวัฒนธรรมขององค์กร ขวัญกำลังใจที่ไม่ดีจะทำให้พนักงานไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการไม่อยากปฏิบัติงาน ทำให้ประสิทธิภาพร้อยละ ในทางกลับกันถ้าพนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี มีความสุข สนุกกับการปฏิบัติงาน สามารถกระตุ้นให้พนักงานอยากปฏิบัติงานมากขึ้น ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กอปรเชษฐ ตย์คานนท์. (2544). หลักจิตวิทยาการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: เพลออักษร.
- กานดา จันทรแย้ม. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2547). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การศึกษา ศึกษา เฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กร. กรุงเทพมหานคร: เสมอธรรม.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพมหานคร: โอ เดียนสโตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). การจูงใจและการเสริมแรงพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ. (2554). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุเมธ แสงนิมมวล. (2555). ทำอย่างไรจึงเป็นนักบริหารชั้นยอด (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: บิ๊คแบงก์.

- อภิสิทธิ์ หนูนักดี. (2549). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่กำลังจะแปรรูป. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย หิรัญโต. (2532). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- Beach, Dale S. (1997). *Personnel : The Management of People Work*. New York: The Macmillan Company.
- Coughlin and Patricia Kathleen. (2009). *The Impact of Teacher Turnover on The Learning Organization of Parish Elementary School*. In Doctoral dissertation Education Administration. Immaculata College.
- Davis, Ralph C. (1964). *Managerial Psychology*. The University of Chicago Press.
- Milton, Charles R. (1981). *Human Behavior in Organization : Three Level of Behavior*. New Jersey: Prentice – Hall.Inc.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Schaufeli & Bakker. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi- sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Steer, et al. (1985). *Managing effective organization : Antitradition*. Boston: Kent Publishing.
- Wirzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179-201.
- Yoder. (1959). *Personnel Principle and Policies*. Tokyo: Meruzen Company.



การประเมินโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช*

THE CHINESE PROGRAM EVALUATION OF
BENJAMARACHUTIT SCHOOL UNDER NAKHON SI THAMMARAT
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

พลอยรัฐ รัตนศรีปัญญา*, เบญจพร ชนะกุล และอนทัย ประสาน

Ployrat Rattanasripanya, Benjaporn Chanakul and Anothai Prasan

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Sri Thammarat Rajabhat University, Thailand

*Corresponding Author E-mail: 6455701028@nstru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร คณะกรรมการดำเนินงาน ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครองในโครงการ โดยการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 267 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามผู้บริหาร 2) แบบสอบถามคณะกรรมการดำเนินงาน 3) แบบสอบถามและการสนทนากลุ่มครูผู้สอนและนักเรียนในโครงการ 4) แบบสอบถามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาจีนและการสนทนากลุ่มนักเรียนในโครงการ 5) แบบสอบถามผู้ปกครองนักเรียนในโครงการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การประเมินระบบโครงการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัตถุประสงค์ของโครงการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สภาพทั่วไปของโครงการ
2. การประเมินการวางแผนโครงการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คุณสมบัติของนักเรียนในโครงการ
3. การประเมินการดำเนินโครงการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กิจกรรมเพิ่มศักยภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวัดและประเมินผล

* Received July 18, 2023; Revised August 27, 2024; Accepted August 27, 2024



4. การประเมินการปรับปรุงโครงการ พบว่า จุดเด่นของโครงการ คือ นักเรียนผ่านการสอบเข้าเรียนทุกคน ขอบกพร่อง ปัญหา และอุปสรรคของโครงการ คือ ห้องเรียนของโรงเรียนที่มีค่าน้ำค่าจำกัดไม่สามารถจัดเป็นห้องประจำสำหรับนักเรียน

5. การประเมินการยอมรับโครงการ พบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาจีนของนักเรียนโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน ในภาพรวมแล้วอยู่ในเกณฑ์ที่ดี 2) ผลการประเมินผู้เรียนตามสมรรถนะสำคัญของหลักสูตรอยู่ในระดับดี และ 3) ความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครองต่อโครงการอยู่ในระดับมาก สรุปว่าการประเมินการยอมรับโครงการผ่านเกณฑ์การประเมิน

คำสำคัญ: การประเมินโครงการ, โครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน, อัลคิน

ABSTRACT

This research aimed to evaluate the Chinese Program of Benjamarachutit School under the Nakhon Si Thammarat Educational Service Area Office. The sample consisted of 267 respondents who were school administrators, the Chinese Program Operation Committees, teachers, students, and parents. The research tool included 1) a questionnaire for asking opinions of school administrators, 2) a questionnaire for asking opinions of the Chinese Program Operation Committees, 3) a questionnaire and focus group discussion for teachers and students of the Chinese Program, 4) a questionnaire to find out the learning achievement in Chinese Subjects and focus group discussion for Chinese Program students, 5) a questionnaire to ask for opinions of parents of the Chinese Program students. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings were as follows:

1. The overall evaluation showed that the program assessment was at the highest level. The highest average was the Program's objectives, and the lowest was the General Conditions of the Program

2. The overall evaluation showed that the program planning was at a high level. The highest average was Teaching Materials and equipment. The lowest was the Qualifications of Chinese Program Students.

3. The overall evaluation showed that the Program's operation was at a high level. The highest average was Activities to Enhance Students' Capacity, and the lowest was Measurement and Evaluation.



4. For the program evaluation and improvement, the strength was that all students passed the entrance exams to qualify for the Chinese Program. Problems and obstacles involved limited student classrooms in the school, leading to the disadvantages in providing the regular classrooms for the Chinese Program Students.

5. Program acceptance assessment revealed that: 1) Overall, the learning achievement of Chinese Program students was at a satisfactory level, 2) The evaluation of the students under the core competencies of the curriculum was at a high level, and 3) The satisfaction of students and parents towards Chinese Program was at a high level. It can be concluded that the program acceptance passed the assessment criteria.

Keywords: Program evaluation, The Chinese Program, Alkin

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กและเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษ หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 10 ได้กำหนดให้มีการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ ต้องจัดด้วยความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น และหมวด 4 แนวทางการจัดการศึกษา ตามมาตรา 22 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) จากความสำคัญของการศึกษาดังกล่าว หลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนในประเทศจึงต้องมีการพัฒนาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างคนให้มีคุณภาพพร้อมที่จะแข่งขันในเวทีโลก การเปิดหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ จึงเกิดขึ้นมา เพื่อตอบสนองการพัฒนาเยาวชนในประเทศให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ได้ระบุว่า กลยุทธ์ที่ 4 การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยว ให้สอดคล้องกับ การท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่นำไปสู่การสร้างคุณภาพและความยั่งยืน นำมาซึ่งโอกาสของประเทศหลายประการ เนื่องจากประเทศไทยเป็นจุดหมายอันดับต้น ๆ ในทวีปเอเชีย เป็นศูนย์กลางทางภูมิศาสตร์ในการเชื่อมโยงที่สำคัญ อาทิ ทำให้ภาคการผลิตสามารถขยายตลาด การใช้ปัจจัยการผลิต และแรงงานที่สามารถเคลื่อนย้ายอย่างเสรี ดังนั้นจึงปฏิเสธไม่ได้ว่าภาษาเป็นสื่อกลางที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร การเรียนภาษาจะช่วยให้

ผู้เรียน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีเจตคติที่ดีต่อการใช้ภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศ ทำให้สามารถปฏิบัติตนต่อกันได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม มีความเข้าใจและภาคภูมิใจในภาษาและวัฒนธรรมไทย สามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมไทยไปสู่สังคมโลก

กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเปิดห้องเรียนพิเศษทางภาษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2543 เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ต่อมาในปีการศึกษา 2547 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ส่งเสริมให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดเปิดห้องเรียนพิเศษเพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ โดยกำหนดไว้ในนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรับนักเรียนในแต่ละปีว่า โรงเรียนที่จัดห้องเรียนพิเศษให้รับนักเรียนตามวัตถุประสงค์ของการจัดห้องเรียนพิเศษที่ส่งเสริมความสามารถด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ประกอบกับกฎกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547) โดยได้มีการกระจายอำนาจการรับนักเรียนไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งการเปิดห้องเรียนพิเศษก็เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการรับนักเรียนด้วย

โรงเรียนจึงได้ขออนุมัติจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เพื่อเปิดโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีนขึ้น ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียนที่ว่า โรงเรียนเบญจมราชูทิศเป็นเลิศทุกด้าน มีคุณภาพมาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย ดังนั้นการที่โรงเรียนจะรู้ว่าด้านไหนมีความพร้อม หรือด้านไหนที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข จึงจำเป็นต้องมีการประเมินโครงการนี้

โครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ เป็นโครงการที่มีความเกี่ยวข้องกับหลาย ๆ ฝ่าย ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียน ได้แก่ สมาคมผู้ปกครองและครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการระดมทรัพยากรจากผู้ปกครองในการดำเนินโครงการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการโครงการ และจัดการเรียนการสอนในกับนักเรียนในโครงการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังไม่มี การประเมินโครงการดังกล่าว จากความสำคัญดังกล่าวจึงมีความจำเป็นในการดำเนินการประเมินโครงการ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การประเมินโครงการมีประเภทและรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งอัลคิน (Alkin, M.C., 1969) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการประเมินว่า การประเมินเป็นกระบวนการที่จะได้มาซึ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การเลือกข้อมูลสารสนเทศที่เหมาะสม การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อรายงานข้อมูลสรุปให้กับผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน



ของโครงการ ทำให้ผู้ประเมินได้เลือกรูปแบบการประเมินโครงการ แบบ CSE ของอัลคิน มาประยุกต์ใช้ในการประเมินครั้งนี้ ซึ่งจะได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินระบบโครงการ (system assessment) ของโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ
2. เพื่อประเมินการวางแผนโครงการ (program planning) ของโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ
3. เพื่อประเมินการดำเนินโครงการ (program implementation) ของโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ
4. เพื่อประเมินการปรับปรุงโครงการ (program improvement) ของโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ
5. เพื่อประเมินการยอมรับโครงการ (program certification) ของโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ

วิธีดำเนินการวิจัย

การประเมินโครงการครั้งนี้ มีระยะเวลาในการดำเนินงานตามโครงการในปีการศึกษา 2565 โดยผู้วิจัยได้ลำดับขั้นตอนในการดำเนินการประเมินโครงการ ดังนี้ 1) กรอบแนวคิดในการประเมิน 2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 3) การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ 4) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการ และ 5) การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวคิดในการประเมิน

การประเมินโครงการครั้งนี้ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน Center for the study of Evaluation Approach (CSE) ของอัลคิน (Alkin) ซึ่งแบ่งการประเมินออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ประเมินระบบโครงการ 2) ประเมินการวางแผนโครงการ 3) ประเมินการดำเนินโครงการ 4) ประเมินการปรับปรุงโครงการ 5) ประเมินการยอมรับโครงการ ของนักเรียนโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการประเมินโครงการครั้งนี้ ประกอบด้วย กลุ่มบุคคล 5 กลุ่มด้วยกัน คือ 1) ผู้บริหาร 2) คณะกรรมการดำเนินงาน 3) ครูผู้สอนในโครงการ 4) นักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ระดับชั้นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 131 คน ในปีการศึกษา 2565 5) ผู้ปกครอง

ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่ศึกษาอยู่ในโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จำนวน 131 คน ในปีการศึกษา 2565

2. กลุ่มตัวอย่างในการประเมินโครงการครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนและผู้ปกครองชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่ศึกษาอยู่ในโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จำนวน 97 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคาดเคลื่อนไม่เกิน .05 โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 97 คน รวมทั้งสิ้น 267 คน

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้า เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและการศึกษาที่เกี่ยวกับการประเมินโครงการ
2. กำหนดกรอบแนวทางการวิจัยที่จะใช้ศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยผู้วิจัยได้สร้างนิยามปฏิบัติการที่แสดงออกถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องในการใช้ภาษา และข้อเสนอแนะเบื้องต้นเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

3. สร้างข้อคำถามแต่ละฉบับ และนำเสนอเครื่องมือที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำชี้แนะตรวจสอบในการปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสม

4. นำเครื่องมือที่สร้างเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ซึ่งเลือกใช้ข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ซึ่งฉบับที่ 1 มีค่า IOC 0.96 ฉบับที่ 2 มีค่า IOC 0.95 ฉบับที่ 3 มีค่า IOC 0.98 ฉบับที่ 4 มีค่า IOC 1.00 และฉบับที่ 5 มีค่า IOC 1.00 โดยนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

5. นำเครื่องมือแต่ละฉบับที่ได้รับข้อเสนอแนะมาปรับปรุง จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการ

1. การประเมินระบบโครงการ ใช้แบบสอบถามลักษณะเป็นปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

2. การประเมินการวางแผนโครงการ ใช้แบบสอบถามลักษณะเป็นปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

3. การประเมินการดำเนินโครงการ ใช้แบบสอบถามลักษณะเป็นปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

4. การประเมินการปรับปรุงโครงการ ใช้แบบสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด



5. การประเมินการยอมรับโครงการ ใช้แบบวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาภาษาจีนของนักเรียน และแบบสอบถามลักษณะเป็นปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินระบบโครงการ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินการวางแผนโครงการ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินการดำเนินโครงการ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินการปรับปรุงโครงการ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสรุปความคิดเห็นข้อเสนอแนะ จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด ในการจัดกลุ่มเพื่อการสนทนากลุ่ม แล้วนำเสนอเป็นความเรียง
6. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินการยอมรับโครงการ แบบวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาจีนของนักเรียน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ และจัดกลุ่มเกรดเฉลี่ย กำหนดเกณฑ์การตัดสิน คือ มีผลการเรียน 3.00 ขึ้นไป และใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับแบบสอบถาม

ผลการวิจัย

จากการประเมินโครงการครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สารสนเทศที่ครอบคลุมทุกประเด็น โดยสามารถนำสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและเอื้อประโยชน์แก่ทุกฝ่ายต่อไป โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินระบบโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชในภาพรวม จากผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินโครงการ

การประเมินระบบโครงการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. การประเมินเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของโครงการ	4.39	0.73	มาก
2. การประเมินตามวัตถุประสงค์ของโครงการ	4.63	0.58	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.51	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการประเมินระบบโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า การประเมินตามวัตถุประสงค์ของโครงการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$) รองลงมา คือ การประเมินเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของโครงการ ($\bar{X}=4.39$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินการวางแผนโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ในภาพรวม จากผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินโครงการ

การประเมินการวางแผนโครงการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. การประเมินด้านหลักสูตรและเนื้อหาวิชา	4.48	0.67	มาก
2. การประเมินด้านบุคลากร	4.67	0.48	มากที่สุด
3. การประเมินด้านคุณสมบัติของนักเรียนในโครงการ	4.36	0.61	มาก
4. การประเมินด้านอาคารสถานที่	4.60	0.48	มากที่สุด
5. การประเมินด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์	4.77	0.42	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.58	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินการวางแผนโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการประเมินด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.77$) รองลงมา คือ ด้านการประเมินด้านบุคลากร ($\bar{X}=4.67$) และด้านการประเมินด้านอาคารสถานที่ ($\bar{X}=4.60$) ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินด้านคุณสมบัติของนักเรียนในโครงการ ($\bar{X}=4.36$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินการดำเนินโครงการห้องเรียนพิเศษ ภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ในภาพรวม จากครูผู้สอนในโครงการ

การประเมินการดำเนินโครงการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.36	0.70	มาก
2. การประเมินกิจกรรมเพิ่มศักยภาพ	4.67	0.51	มากที่สุด
3. การประเมินการวัดและประเมินผล	4.25	0.76	มาก
เฉลี่ยรวม	4.43	0.66	มาก



จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินการดำเนินโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.43$) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการประเมินกิจกรรมเพิ่มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.67$) รองลงมา คือ ด้านการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.36$) ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินการวัดและประเมินผล ($\bar{X}=4.25$)

ผลการประเมินการปรับปรุงโครงการ โดยการประเมินการดำเนินโครงการ จุดเด่น จุดด้อย ศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อบกพร่อง และข้อเสนอแนะของโครงการ โดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง ดังนี้ ผลการประเมินการปรับปรุงโครงการจากคณะกรรมการดำเนินโครงการ ครูผู้สอนในโครงการ และนักเรียนในโครงการ พบว่า จุดเด่นของโครงการ คือ นักเรียนผ่านการสอบเข้าเรียนในโครงการทุกคน จุดด้อยของโครงการ คือ ต้องใช้งบประมาณและต้องขอเงินสนับสนุนจากผู้ปกครอง ข้อบกพร่อง ปัญหา และอุปสรรคของโครงการ คือ อาคารเรียน ห้องเรียนของโรงเรียนที่มีค่อนข้างจำกัดไม่สามารถจัดเป็นห้องประจำสำหรับนักเรียน ส่วนข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข คือ การประเมินความสามารถการใช้ภาษาจีนของผู้เรียนด้วยเครื่องมือประเมินที่ได้มาตรฐานระดับสากล เช่น การวัดผลโดยการสอบ HSK

ตารางที่ 4 ค่าร้อยละผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาจีน ปีการศึกษา 2565 ในภาพรวมจากนักเรียนในโครงการ

ภาคเรียน/ปีการศึกษา	ค่าร้อยละผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาจีนตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป
1. ภาคเรียนที่ 1/2565	69.87
2. ภาคเรียนที่ 2/2565	66.67
เฉลี่ยรวม	68.27

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าร้อยละผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาจีน เรียงตามลำดับค่าร้อยละผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาจีน ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไปที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงที่สุด ได้แก่ ภาคเรียนที่ 1/2565 คิดเป็นร้อยละ 69.87 รองลงมาคือ ภาคเรียนที่ 2/2565 คิดเป็นร้อยละ 66.67

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินการยอมรับโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยประเมินผู้เรียนตามสมรรถนะสำคัญของหลักสูตรในภาพรวมจากนักเรียนในโครงการ

การประเมินผู้เรียนตามสมรรถนะสำคัญของหลักสูตร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
1. การประเมินด้านความสามารถในการสื่อสาร	4.03	0.73	ดี
2. การประเมินด้านความสามารถในการคิด	4.20	0.62	ดี
3. การประเมินด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	3.46	1.04	พอใช้
4. การประเมินด้านความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต	3.86	0.91	ดี
5. การประเมินด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	3.81	0.95	ดี
เฉลี่ยรวม	3.87	0.85	ดี

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการประเมินการยอมรับโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.87$) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการประเมินด้านความสามารถในการคิด อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.20$) รองลงมา คือ ด้านการประเมินด้านความสามารถในการสื่อสาร ($\bar{X}=4.03$) และด้านการประเมินด้านความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต ($\bar{X}=3.86$) ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประเมินด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X}=3.46$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินการยอมรับโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช จากนักเรียนในโครงการ ด้านความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อโครงการ

การประเมินด้านความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อโครงการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้สอนมีวิธีจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน	3.64	0.93	มาก
2. ผู้สอนมีวิธีจัดกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับเนื้อหา	3.77	0.88	มาก
3. ผู้สอนมีการวัดผลและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหา และวิธีจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.49	1.18	ปานกลาง
4. เนื้อหาสาระที่ใช้จัดกระบวนการเรียนรู้มีความเหมาะสม	4.01	0.62	มาก
5. เนื้อหาสาระที่ใช้จัดกระบวนการเรียนรู้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.36	0.61	มาก
6. กระบวนการจัดการเรียนรู้นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง	4.30	0.58	มาก
7. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสม	4.47	0.75	มาก

การประเมินด้านความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อโครงการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
8. ผู้เรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจและทักษะตามเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	4.25	0.43	มาก
9. ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ภาษาจีนในชีวิตประจำวัน	4.19	0.90	มาก
10. ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ และทักษะไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของตนเองได้ดี	4.10	0.77	มาก
11. ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการใช้ภาษาจีนในทุก ๆ ด้าน ไปเผยแพร่ในครอบครัว ชุมชนได้อย่างเหมาะสม	4.29	0.95	มาก
เฉลี่ยรวม	4.08	0.78	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการประเมินการยอมรับโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ด้านความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อโครงการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า สื่อ/วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$) รองลงมา คือ เนื้อหาสาระที่ใช้จัดกระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ($\bar{X}=4.36$) และกระบวนการจัดการเรียนรู้นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ($\bar{X}=4.30$) ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้สอนมีการวัดผลและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหา และวิธีจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.49$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินการยอมรับโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช จากผู้ปกครองของนักเรียนในโครงการ ด้านความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อโครงการ

การประเมินด้านความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อโครงการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. ผู้เรียนให้ความสนใจในวิชาภาษาจีนมากขึ้น	4.10	0.79	มาก
2. ผู้เรียนสามารถพูด/สื่อสารโดยใช้ภาษาจีนได้อย่างถูกต้องชัดเจน	3.98	0.90	มาก
3. ผู้เรียนสามารถเขียนประโยค/บทความภาษาจีนได้อย่างถูกต้องชัดเจน	3.94	1.19	มาก
4. ผู้เรียนสามารถอ่าน จับใจความประโยค/บทความภาษาจีนได้อย่างถูกต้องชัดเจน	4.05	0.96	มาก

การประเมินด้านความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อโครงการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
5. ผู้เรียนสามารถรับฟังข้อมูลข่าวสารที่เป็นภาษาจีนและแปลความหมายได้อย่างถูกต้องชัดเจน	3.73	1.06	มาก
6. ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ภาษาจีนในชีวิตประจำวัน	4.37	0.69	มาก
7. ผู้เรียนสามารถเผยแพร่ภาษาจีนให้กับสมาชิกในครอบครัวได้	4.23	0.88	มาก
8. ผู้เรียนสามารถเผยแพร่ภาษาจีนให้กับผู้คนในชุมชนและสังคมได้	3.91	1.23	มาก
9. ผู้เรียนมีความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมเพื่อต่อยอดความรู้ด้วยภาษาจีน	4.26	0.74	มาก
10. ผู้เรียนมีความกล้าแสดงออกในการใช้ภาษาจีนอย่างเหมาะสม	4.07	1.07	มาก
11. ผู้เรียนสามารถนำความรู้ความเข้าใจและทักษะไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของตนเองได้ดี	4.09	1.07	มาก
เฉลี่ยรวม	4.07	0.96	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการประเมินการยอมรับโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ด้านความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อโครงการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ภาษาจีนในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) รองลงมา คือ ผู้เรียนมีความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมเพื่อต่อยอดความรู้ด้วยภาษาจีน ($\bar{X}=4.26$) และผู้เรียนสามารถเผยแพร่ภาษาจีนให้กับสมาชิกในครอบครัวได้ ($\bar{X}=4.23$) ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้เรียนสามารถรับฟังข้อมูลข่าวสารที่เป็นภาษาจีนและแปลความหมายได้อย่างถูกต้องชัดเจน ($\bar{X}=3.73$)

อภิปรายผล

ในการศึกษาการประเมินโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เป็นการประเมินโดยใช้รูปแบบการประเมินตามรูปแบบ CSE ของ Alkin เป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมิน ซึ่งผลประเมินทั้ง 5 ด้านในครั้งนี้ ก็สามารถนำมาอภิปรายผลการประเมินเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ผลการประเมินระบบโครงการในภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยเป็นผลการประเมินจากผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินโครงการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การประเมินตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการมีความเหมาะสมต่อการเรียนรู้สำหรับ

นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และความต้องการของผู้ปกครองอย่างชัดเจน ผู้บริหาร และคณะกรรมการดำเนินโครงการ มีการวางแผนและดำเนินการตามนโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายให้มีความสอดคล้องตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช อีกทั้งเป็นไปตามความต้องการของชุมชน สมาคมครูและผู้ปกครองและทุก ๆ ฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทวัฒน์ บุระพันธ์ ศึกษาเรื่องการประเมินโครงการห้องเรียนพิเศษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนราชวินิตมัธยม โดยใช้การประเมินแบบชิปปี้ (CIPP Model) ผลการศึกษาพบว่า ผลการประเมินด้านบริบท (Context) โดยมีความเห็นว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการ มีความเหมาะสมต่อการเรียนสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอย่างชัดเจน (วิทวัฒน์ บุระพันธ์, 2562) และสอดคล้องกับพลภัทร์ ศรีวัลลย์ ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการห้องเรียนพิเศษ (English Program) ของโรงเรียนสิริรัตนารโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินโครงการแบบ CSE ของอัลคิน ผลการศึกษาด้านการประเมินระบบโครงการจากผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินโครงการ พบว่า ด้านการประเมินตามวัตถุประสงค์ของโครงการ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (พลภัทร์ ศรีวัลลย์, 2561)

2. ผลการประเมินการวางแผนโครงการในภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยเป็นผลการประเมินจากผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินโครงการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการประเมินด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ดีเป็นสิ่งที่ช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ เพราะจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจเนื้อหา บทเรียนที่ยุ่งยากซับซ้อนได้ง่ายขึ้นในระยะเวลาอันสั้น และสามารถช่วยให้เกิดความคิดรวบยอดในเรื่องนั้นได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิทวัฒน์ บุระพันธ์ ศึกษาเรื่องการประเมินโครงการห้องเรียนพิเศษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนราชวินิตมัธยม โดยใช้การประเมินแบบชิปปี้ (CIPP Model) ผลการศึกษพบว่า ด้านการประเมินเกี่ยวกับความพร้อมของการจัดเตรียมทรัพยากรด้านต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการดำเนินการ รวมถึงบุคลากร งบประมาณ วัสดุ ตลอดจนอุปกรณ์ห้องเรียน และห้องปฏิบัติการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (วิทวัฒน์ บุระพันธ์, 2562) และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิชะภา ใจเชื้อสมบุรณ์ ศึกษาเรื่องการประเมินโครงการโรงเรียนวิถิพุทธของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ (บ้านบ่อราษฎร์บำรุง) ผลการศึกษาด้านปัจจัยเบื้องต้น พบว่า การดำเนินงานในด้านของความเพียงพอต่องบประมาณ วัสดุ และอุปกรณ์ มีความเพียงพอในระดับมาก (พิชะภา ใจเชื้อสมบุรณ์, 2563)

3. ผลการประเมินการดำเนินโครงการในภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก โดยเป็นผลการประเมินจากครูผู้สอนในโครงการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการประเมินกิจกรรมเพิ่มศักยภาพ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะนักเรียน



ในกลุ่มนี้จะได้รับการจัดกิจกรรมนอกชั้นเรียนและนอกโรงเรียน เช่น การจัดค่ายวิชาการ การตีความรู้จากวิทยากรภายนอก การส่งเสริมศักยภาพทักษะด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากภาษาจีน การศึกษาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงการรวมกลุ่มจัดทำโครงการทางด้านภาษา การจัดการเรียนการสอนนอกสถานที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพลภัทร์ ศรีวัลย์ ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการห้องเรียนพิเศษ (English Program) ของโรงเรียนสิริรัตนารโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินโครงการแบบ CSE ของอัลคิน ผลการศึกษาพบว่า ด้านการประเมินการดำเนินโครงการโดยประเมินจากครูผู้สอนในโครงการ พบว่า ด้านกิจกรรมเพิ่มศักยภาพ มีความเหมาะสมในระดับมาก (พลภัทร์ ศรีวัลย์, 2561)

4. ผลการประเมินเพื่อการปรับปรุงโครงการจากคณะกรรมการดำเนินโครงการครูผู้สอนในโครงการ และนักเรียนในโครงการ พบว่า จุดเด่นของโครงการ คือ นักเรียนผ่านการสอบเข้าเรียนในโครงการทุกคน เนื่องจากโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช มีการนำเอาวงจร PDCA ของเดมมิง (PDCA Deming Cycle) มาใช้ในกระบวนการดำเนินโครงการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ P (Plan) คือการวางแผนและการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงาน D (Do) คือการทำตามแผนนั้น ๆ C (Check) คือการตรวจสอบผลการปฏิบัติตามแผนและ A (Act) คือการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ในการจัดกิจกรรมตามโครงการ โรงเรียนได้ดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบทุกขั้นตอนตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับ นิมิตร ธิยาม ได้ทำการศึกษาการประเมินโครงการห้องเรียนพิเศษ เอ็ม อี พี โรงเรียนจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผลการประเมิน พบว่า ด้านกระบวนการดำเนินโครงการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (นิมิตร ธิยาม, 2558)

5. ผลการประเมินการยอมรับโครงการ พบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาจีน ผู้เรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาจีนตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ในภาคเรียนที่ 1 มากกว่าภาคเรียนที่ 2 2) ผลการประเมินผู้เรียนตามสมรรถนะสำคัญของหลักสูตรอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการประเมินด้านความสามารถในการคิด ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน การแพร่ระบาดของโรคติดต่อโควิด 19 การเปลี่ยนแปลงทางการจัดการศึกษา โรงเรียน ครูและนักเรียนจึงต้องปรับเปลี่ยน และเตรียมความพร้อมกันในทุกมิติ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบ จึงเป็นทางเดียวที่จะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจกับตนเอง และสังคมได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น โรงเรียนหรือคณะครูจึงควรให้ความรู้ในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งลาวัณย์ จันทรัตน และคณะ ได้ทำการศึกษาเรื่องการประเมินโครงการจัดตั้งห้องเรียนพิเศษโปรแกรมวิทยาศาสตร์และ



คณิตศาสตร์ Science and Mathematics Program (SMP) มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ซึ่งผลการประเมิน พบว่า สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ศักยภาพทางด้านวิทยาศาสตร์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการประเมินด้านความพึงพอใจของนักเรียนในโครงการที่มีต่อโครงการในภาพรวม พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สื่อ/วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าโครงการมีการสนับสนุน จัดหาสื่อ เทคโนโลยีในการดำเนินงานโครงการ เพื่อให้ครูผู้สอน นักเรียนมีความสะดวกสบายในการใช้งานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการสืบค้นข้อมูลความรู้ต่างๆ 4) ผลการประเมินด้านความพึงพอใจของผู้ปกครองในโครงการที่มีต่อโครงการในภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ภาษาจีนในชีวิตประจำวัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะภาษาจีนกำลังเป็นภาษาสากลในการติดต่อระหว่างประเทศ และนับวันยังขยายวงกว้างมากขึ้น ทุก ๆ ภาคส่วน รวมถึงส่วนราชการเริ่มสนับสนุนให้จัดการเรียนภาษาจีนที่ในทุกระดับการศึกษา (รุ่งลาวัณย์ จันทรัตน และคณะ, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิมิตร ธิยาม ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการห้องเรียนพิเศษ เอ็ม อี พี โรงเรียนจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา ด้านผลผลิต พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียนมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (นิมิตร ธิยาม, 2558)

สรุป

ในยุคที่ประเทศจีนกำลังก้าวขึ้นมามีอิทธิพลระดับโลก ส่งผลให้ภาษาจีนเองก็ค่อยๆ เริ่มจะกลายเป็นภาษาที่มีความสำคัญมากขึ้นตามไปด้วยเช่นเดียวกัน ส่วนหนึ่งเนื่องจากจีนเป็นแหล่งเศรษฐกิจที่มีขนาดใหญ่ของโลก และจำนวนประชากรที่ใช้ภาษาจีนก็มีอยู่มาก ทำให้จีนมีบทบาทเพิ่มขึ้นอย่างมากทั้งต่อโลกและประเทศไทยในปัจจุบัน เพราะฉะนั้นการทำธุรกิจกับจีนจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ไม่ใช่แค่เรื่องของการผลิตเพียงอย่างเดียวแต่นั่นยังแสดงออกถึงระบบเศรษฐกิจที่มีโอกาสโตมากขึ้น ความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น และอื่นๆ อีกมากมาย ดังนั้นภาษาจีนจึงกลายเป็นภาษาสำคัญที่หากมีโอกาสก็จำเป็นต้องเริ่มต้นศึกษาให้ได้มากที่สุด

ซึ่งจากผลการประเมินระบบโครงการ ผลการประเมินการวางแผนโครงการ ผลการประเมินการดำเนินโครงการ และผลการประเมินการยอมรับโครงการ ของโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช นั้นผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้าน ดังนั้น จึงควรมีการดำเนินโครงการต่อไป ทั้งนี้ โครงการดังกล่าวมีจุดเด่น คือ นักเรียนผ่านการสอบเข้าเรียนในโครงการทุกคน อย่างไรก็ตามยังมีสิ่งที่จะต้องนำไปปรับปรุงโครงการ คือ อาคารเรียน ห้องเรียนของโรงเรียนที่มีค่อนข้างจำกัดไม่สามารถจัดเป็นห้องประจำสำหรับนักเรียน ทำให้ไม่สามารถจัดที่นั่งในรูปแบบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. โครงการควรมีการนิเทศ ติดตามประเมินการดำเนินงานอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง และนำผลการประเมินนั้น มาใช้ในการกำหนดทิศทาง และแนวทางการพัฒนาให้บรรลุ ตามนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
2. โรงเรียนควรจัดหาห้องเรียนภาษาจีนที่มีความเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน เพื่อ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและทั่วถึง
3. ครูผู้สอนควรมีความเข้าใจในศักยภาพและความต้องการของนักเรียนในโครงการ พร้อมชี้แนะ ให้คำปรึกษาในการเรียนในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงการเตรียมตัว การวางแผน เพื่อให้ นักเรียนได้เรียนรู้ถึงการวางแผนในแผนการเรียนที่สูงขึ้นตามผลสัมฤทธิ์ของตนเอง
4. ผู้บริหารควรมีการนิเทศกำกับติดตามการดำเนินงานของโครงการอย่างสม่ำเสมอ ติดตามการนำผลจากการนิเทศ ติดตาม ผลการดำเนินการมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนาโครงการ อย่างต่อเนื่อง
5. โครงการควรมีการชี้แจงรายละเอียดการใช้งบประมาณ และคณะกรรมการดำเนินงาน ควรมีส่วนร่วมในการในการพิจารณา หรือเพิ่มงบประมาณที่ใช้ดำเนินโครงการให้มีความเหมาะสม กับกิจกรรมแต่ละกิจกรรม เพื่อการจัดแต่ละกิจกรรมให้เห็นผลกับผู้เรียนมากที่สุด
6. ควรพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ห้องสมุด ศูนย์ สารสนเทศ ห้องเรียนภาษาจีนให้มีคุณภาพและทั่วถึงเพื่อสนับสนุนให้นักเรียนมีแหล่งค้นคว้า ความรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมถึงจัดหาวิทยากรท้องถิ่นที่มีความรู้ความชำนาญใน ด้านนั้น ๆ และสถานที่ทำกิจกรรมที่เหมาะสมและมีคุณภาพ
7. ควรมีการกำหนดการประเมินความสามารถการใช้ภาษาจีนของผู้เรียนด้วยเครื่องมือ ประเมินที่ได้มาตรฐานระดับสากล เช่น การวัดผลโดยการสอบ HSK
8. จากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่พบมีทั้งเกณฑ์เพิ่มขึ้นและลดลง จึงควรมีการนำความ คิดเห็นของนักเรียนแต่ละระดับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อจะได้ทราบข้อบกพร่องไม่ว่าจะเป็น การดำเนินของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่พัสดุ รวมถึงเจตคติของนักเรียนที่มีต่อ การเรียนภาษาจีน เพื่อนำข้อดีและข้อเสียของนักเรียนแต่ละระดับมาวิเคราะห์และพัฒนาให้ดีขึ้น
9. ครูผู้สอนควรปรับบทบาทและรูปแบบการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำ กิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเองตามความสนใจ โดยครูมีบทบาทเป็นเหมือนเพื่อน ผู้แนะนำ ผู้กระตุ้น ให้ผู้เรียนได้ริเริ่ม เล่น ทดลอง ให้เหตุผล และให้ความร่วมมือกับผู้เรียน ใช้การควบคุมหรือออก คำสั่งกับผู้เรียนน้อยที่สุด
10. ครูผู้สอนควรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยบูรณาการสาระการเรียนรู้ตาม หลักสูตรสู่กิจกรรมให้ครอบคลุมทุกด้าน จัดกิจกรรมเพิ่มเวลาที่เน้นการเชื่อมโยงกับหลักสูตร

แต่ละระดับสู่การปฏิบัติในกิจกรรมโดยเชื่อมโยงสอดคล้องกับตัวชี้วัดตามหลักสูตร ครอบคลุมกิจกรรมทางด้านศาสนา รวมถึงสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม เข้าไปในทุกๆ กิจกรรม

11. ครูควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนตามแผนที่วางไว้ รวมถึงปรับปรุงระบบการประเมินผลการจัดกิจกรรมที่ชัดเจน ครูผู้สอนควรดำเนินการวัดประเมินผลการจัดกิจกรรม ตลอดจนนำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาและแก้ไขข้อบกพร่องต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาประเมินผลการดำเนินงานโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ที่ได้จากการศึกษาเพื่อจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง และพัฒนาแนวทางต่อไป

2. ควรมีการศึกษาพัฒนารูปแบบหรือโมเดลในการดำเนินงานโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างเวลาเรียน และตารางเรียน ด้านการดำเนินกิจกรรม ด้านการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านรูปแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ ด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการโครงการห้องเรียนพิเศษภาษาจีน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร. ศุภสภาลาดพร้าว.
- นิมิตร อียาม. (2558). การประเมินโครงการห้องเรียนพิเศษ เอ็ม อี พี โรงเรียนจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. ใน การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พลภัทร์ ศรีวัลย์. (2561). การประเมินโครงการห้องเรียนพิเศษ (English Program) ของโรงเรียนสิริรัตนธรร โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินโครงการแบบ CSE ของอัลคิน. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิยะภา ใจชื่อสมบุญ. (2563). การประเมินโครงการโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ (บ้านบ่อราษฎร์บำรุง). ใน การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- รุ่งลาวัลย์ จันทรีตนา และคณะ. (2561). การประเมินโครงการจัดตั้งห้องเรียนพิเศษโปรแกรม วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ Science and Mathematics Program (SMP) มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 13(2), 203-215.
- วิวัฒน์ บุระพันธ์. (2562). การประเมินโครงการห้องเรียนพิเศษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนราชวินิตมัธยม โดยใช้การประเมินแบบชิปปี้ (CIPP Model). ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Alkin, M. C. (1969). Evaluation Theory Development. New York: Russail Sage Foundtion.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Education and Phychological Measurment. New York: Minisota University.



การประเมินโครงการฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้
แบบบูรณาการให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและ
มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านสันนอย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1*

EVALUATION OF TEACHER TRAINING TO ENHANCE INTEGRATED
LEARNING MANAGEMENT SKILLS TO PROVE STUDENTS WITH MEDIA
LITERACY AND 21ST CENTURY SKILLS BANSANYOONG SCHOOL,
UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 1

ชุติมณฑน์ บุญมุสิก*, เบนจพร ชนะกุล และอนทัย ประสาน
Chutimon Boonmusik*, Benchaporn Chanakul and Anotai Prasan

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Sri Thammarat Rajabhat University, Thailand

*Corresponding Author E-mail: chutimonjongrak@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านสันนอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริกเพื่อประเมินโครงการเกี่ยวกับ 1) ด้านปฏิกิริยา 2) ด้านความรู้ 3) ด้านพฤติกรรม 4) ด้านผลลัพธ์ กลุ่มเป้าหมายคือ ครูโรงเรียนบ้านสันนอย จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม แบบทดสอบและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ t- test และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการประเมินด้านประเมินปฏิกิริยา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ผลการประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนการทำแบบทดสอบหลังอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* Received July 18, 2023; Revised August 27, 2024; Accepted September 15, 2024



3. ผลการประเมินพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม พบว่าระดับพฤติกรรมที่อยู่ในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ครูเปิดรับแนวคิดรู้เท่าทันสื่อไปปรับประยุกต์กับนักเรียน ครู มุ่งหวังส่งเสริมแนวคิดรู้เท่าทันสื่อให้นักเรียนอย่างต่อเนื่อง และครูสามารถปรับเปลี่ยนนักเรียนให้เป็นผู้ที่ฉลาดในการใช้สื่อมากขึ้น

4. ผลการประเมินผลลัพธ์ของโครงการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5. จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาพรวมของโครงการ เพื่อทราบถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการที่มีต่อโรงเรียน ครู และนักเรียน พบว่า โรงเรียนเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้ดียิ่งขึ้น การอบรมเชิงปฏิบัติการตามโครงการช่วยให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่การจัดการเรียนรู้แบบโลกศตวรรษที่ 21 และหลังจากการอบรมสามารถนำความรู้จากการอบรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีความรู้เท่าทันสื่อนักเรียนมีความพฤติกรรมรู้เท่าทันสื่อ และให้ความสนใจกระตือรือร้นในการเรียนเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ: การประเมินโครงการ, รู้เท่าทันสื่อ, ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21, เคริร์กแพทริก

ABSTRACT

This research aimed to evaluate a teacher training project to enhance integrated learning management skills to equip students with media literacy and 21st-century skills at Bansanyoong School, Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1. The research applied the approach of the Kirk Patrick Model to assess the project on the following aspects: 1) Reaction, 2) Learning, 3) Behavior, and 4) Outcomes. The target group was 15 teachers from Bansanyoong School. The instruments used in this research were five-rating scale questionnaires, pretest-posttest, and interview forms. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, t-test statistics, and content analysis.

The research showed that:

1. Overall evaluation showed that the reaction was at the highest level.
2. For learning evaluation, the training participants had higher scores on knowledge and skills after training than before attending the training, with the statistical significance at the .05 level.
3. For changed behavior evaluation, the first three highest levels of participants' behavior were: "Teachers open to media literacy concepts and can adapt them to their students," "Teachers aim to promote media literacy among

students continuously,” and “Teachers can transform students into more media-savvy people.

4. Overall evaluation showed that the project outcomes were at the highest level.

5. From collecting the qualitative data on the overall picture of the project to knowing the benefits of participating in the project for the school, the school increased the capacity and development of personnel and efficiency for the organization. Project-based workshops help teachers learn new things in 21st-century learning management. After training, they can apply the knowledge from the training to manage learning so that students are aware of the media and enthusiasm to study more.

Keywords: Project evaluation, Media literacy, 21st Century learning skills, Kirk Patrick

บทนำ

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว สื่อได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจสังคม ด้านการศึกษา ตลอดจนการดำเนินชีวิต ซึ่งจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 ความว่า “การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้นสังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก” (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) เมื่อเทคโนโลยีในรูปแบบสื่อต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตผู้คนมากขึ้น ปัญหาที่เกิดจากสื่อจึงเกิดขึ้นได้มากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) โดยพระราชบัญญัติกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ พ.ศ. 2558 มาตราที่ 3 ได้กำหนดความหมายของคำว่า “สื่อ” ความว่า “สิ่งที่ทำให้ปรากฏด้วยตัวอักษร เครื่องหมาย ภาพ หรือเสียง ไม่ว่าจะจัดทำในรูปของเอกสาร สิ่งพิมพ์ภาพเขียน ภาพพิมพ์ ภาพระบายสี รูปภาพ ภาพโฆษณา เครื่องหมายรูปถ่าย ภาพยนตร์ วิดีทัศน์ การแสดงข้อมูลคอมพิวเตอร์

ในระบบคอมพิวเตอร์ หรือได้จัดทำในรูปแบบอื่นใดตามที่กำหนดในกฎกระทรวง” (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2558)จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าสื่อต่าง ๆ เช่น สื่อตัวอักษร ภาพ เสียง วิดีทัศน์ ทั้งที่อยู่ในรูปแบบสังคมออนไลน์ รายการโทรทัศน์ โฆษณา สื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออื่น ๆ กลายเป็นสิ่งที่มีบทบาทต่อการใช้ชีวิตในสังคมเป็นอย่างมาก ซึ่งสื่อเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้ ในด้านความรวดเร็ว ประหยัดคัมค่า ทันยุค ทันสมัยโดยเฉพาะสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นสื่อที่แตกต่างจากสื่อชนิดอื่น ๆ เนื่องจากสื่อชนิดอื่น ๆ เช่น รายการโทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ มีการกลั่นกรองตรวจสอบก่อนการนำเสนอ แต่สื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นสื่อที่มีการส่งผ่านได้อย่างรวดเร็วโดยไม่ต้องมีการกลั่นกรอง ทำให้สามารถบิดเบือนข้อมูลในการนำเสนอสู่สาธารณะ โดยไม่มีผู้รับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นย่อมเกิดความเสียหายในภาพรวมได้แม้ปัจจุบันจะมีกฎหมายรองรับ โดยมีพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560, (2560) ได้กำหนดบทลงโทษเกี่ยวกับการทำผิดเกี่ยวกับการใช้สื่อคอมพิวเตอร์และข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ไว้ชัดเจน แต่การจัดการกับปัญหาเหล่านี้ก็ยังไม่ทำได้ยาก เพราะผู้ใช้สามารถเปลี่ยนแปลงรายชื่อในการใช้สื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ได้ตลอดเวลา

ศตวรรษที่ 21 (21st) เป็นคริสต์ศตวรรษแรกแห่งคริสต์สหัสวรรษที่ 3 โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ปี 2001 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม ปี 2100 ซึ่งกว่า 1 ใน 5 ของสหัสวรรษที่ 3 หรือ พ.ศ. 2544-2643 จากยุคศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ความเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด คือ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดเครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัลที่สามารถเชื่อมโยงโลกทุกส่วนเข้าด้วยกัน พลเมืองสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย สะดวกในการติดต่อสื่อสารผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ที่มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ศตวรรษที่ 20 เช่น คอมพิวเตอร์ และโทรศัพท์เคลื่อนที่ ซึ่งปัจจุบันมีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องและกลายมาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกคนต้องมีไว้ เพื่อตอบสนองต่อการก้าวทันการเติบโตของโลก โลกในยุคศตวรรษที่ 21 นั้นถูกเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า เป็นยุคโลกาภิวัตน์ อีกนัยหนึ่งนั้นหมายถึง ยุคแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน ซึ่งเป็นผลจากการนำเครือข่าย โทรคมนาคมดิจิทัลมาใช้ร่วมกับการพัฒนานวัตกรรมและวิทยาการต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้มนุษย์สามารถทำสิ่ง ต่าง ๆ ได้รวดเร็วมากขึ้น เช่น การทำธุรกรรมทางการเงิน การติดต่อประสานงาน การประชุมทางไกล หรือการสั่งซื้อสินค้าออนไลน์ ซึ่งเทคโนโลยีเหล่านี้จะเห็นได้ว่าทักษะทางเทคโนโลยีนั้นถือเป็นทักษะหนึ่งที่คนในยุคนี้จะต้องมี และรวมไปถึงทักษะสำคัญที่ใช้ในการสื่อสาร เช่น ภาษา ถือเป็นอีกทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญไม่แพ้กัน และด้วยการที่เกิดวิทยาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้ามากขึ้น จึงทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมต่าง ๆ เป็นไปด้วยความง่ายดายมากขึ้นในทุกมิติ



ซึ่งสิ่งนี้มีทั้งข้อดีและผลกระทบ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการควบคุมในด้านการใช้อินเทอร์เน็ตและทักษะในการเลือกเฟ้นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ด้วย (นรรีชต์ ผันเชียร, 2561)

ทักษะการรู้เท่าทันสื่อเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างมากในสังคมดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มของเด็กและเยาวชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการผลักดันด้านการพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ ประชาคมยุโรปได้มีการผลักดันให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม โดยการให้ประชาชนได้เรียนรู้ด้านสื่อทางระบบออนไลน์ผ่านเว็บไซต์อีเลิร์นนิง (e-Learning) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชน และพัฒนาทักษะในการวิเคราะห์การตีความ และการประเมินจากเนื้อหาผ่านทางสื่อ (อุษา บิ๊กกินส์, 2555) ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างความเข้มแข็งให้แก่บุคคล โดยช่วยให้นักเรียนตระหนักว่าเนื้อหาจากสื่อมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาอย่างไร นอกจากนั้นจะช่วยให้ไม่ถูกรอบงำจากสื่อ และหรือแหล่งผลิตสื่อที่คาดหวังผลกำไรที่จะหลอกล่อให้วัยรุ่นซื้อสินค้า ทักษะการรู้เท่าทันสื่อจะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจให้นักเรียนสามารถเลือกรับและใช้สื่ออย่างมีประสิทธิภาพในบริบทต่าง ๆ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวโรงเรียนบ้านสันยุง จึงกำหนดโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นเวลา 2 วัน ในปีการศึกษา 2565 โดยวัตถุประสงค์ของการจัดโครงการอบรม คือ พัฒนาครูให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในแนวคิดและความสำคัญในการเรียนสื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีเจตคติที่ดีต่อความสำคัญในการส่งเสริมทักษะการรู้เท่าทันสื่อ เกิดพฤติกรรมการส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อและสามารถนำสื่อมาบูรณาการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและในชีวิตประจำวันได้ และพัฒนาครูให้สามารถขยายผลในการส่งเสริมให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านสันยุง นับเป็นโครงการที่ไม่เคยได้รับการประเมินโครงการมาก่อน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการประเมินโครงการดังกล่าว โดยใช้รูปแบบการประเมินการอบรมของโดนัลด์แอล เคิร์กแพททริก (Donald L.Kirkpatrick) ซึ่งเป็นรูปแบบทฤษฎีการประเมินการฝึกอบรมที่มีลักษณะการประเมินที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยเป็นรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้กับการประเมินผลการฝึกอบรมโดยเฉพาะและมุ่งเน้นการประเมินใน 4 ด้าน คือ การประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ต่อองค์กร (สุวิมล ติรกานันท์, 2547)

ทั้งนี้ การประเมินโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เป็นการประเมิน

เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ รวมทั้งเพื่อกระตุ้นให้ครูเข้าใจหลักการการใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างถูกต้อง และปลอดภัย ส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมการใช้สื่อในทางที่ผิดลดน้อยลง และเพื่อวางแผนแนวทางการดำเนินงานเรื่องทักษะการรู้เท่าทันสื่อและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง ของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
2. เพื่อประเมินการเรียนรู้ ของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
3. เพื่อประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม ของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
4. เพื่อประเมินผลลัพธ์ ของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การประเมินโครงการครั้งนี้ มีระยะเวลาในการดำเนินงานตามโครงการในปีการศึกษา 2565 โดยผู้วิจัยได้ลำดับขั้นตอนในการดำเนินการประเมินโครงการ ดังนี้ 1) กรอบแนวคิดในการประเมิน 2) กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูล 3) การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ 4) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการ และ 5) การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวคิดในการประเมิน

การประเมินโครงการครั้งนี้ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของโดนัลด์แอล เคิร์กแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) ซึ่งแบ่งการประเมินออกเป็น 4 ด้านคือ การประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป และการประเมินผลลัพธ์ของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของ



ครูให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 คือ ครูโรงเรียนบ้านสันยุง จำนวน 15 คน

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้า เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและการศึกษาที่เกี่ยวกับการประเมินโครงการ
2. กำหนดกรอบแนวทางการวิจัยที่จะใช้ศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยผู้วิจัยได้สร้างนิยามปฏิบัติการที่แสดงออกถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องในการใช้ภาษา และข้อเสนอแนะเบื้องต้นเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข
3. สร้างข้อคำถามแต่ละฉบับ และนำเสนอเครื่องมือที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำชี้แนะตรวจสอบในการปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสม
4. นำเครื่องมือที่สร้างเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ซึ่งเลือกใช้ข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ซึ่งฉบับที่ 1 มีค่า IOC 0.98 ฉบับที่ 2 มีค่า IOC 0.95 ฉบับที่ 3 มีค่า IOC 0.92 ฉบับที่ 4 มีค่า IOC 1.00 ฉบับที่ 5 มีค่า IOC 1.00 และฉบับที่ 6 มีค่า IOC 1.00 โดยนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
5. นำเครื่องมือแต่ละฉบับที่ได้รับข้อเสนอแนะมาปรับปรุง จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 6 ฉบับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แบบสัมภาษณ์ครูผู้เข้าร่วมโครงการ เกี่ยวกับภูมิหลัง พฤติกรรมทั่วไปในการรับสื่อใช้สื่อและพฤติกรรม ปัญหาในการใช้สื่อของนักเรียนที่ครูพบในชั้นเรียน โดยเป็นคำถามปลายเปิดกระตุ้นให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและตอบตามสภาพจริง ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 พฤติกรรมทั่วไปเกี่ยวกับการเปิดรับสื่อ และการใช้สื่อ
 - ส่วนที่ 3 พฤติกรรม ปัญหา การใช้สื่อของนักเรียนที่ครูพบในชั้นเรียน
2. แบบสอบถามความคิดเห็นครูผู้เข้าร่วมโครงการ ปฏิกริยาก่อน-หลังการเข้าร่วมอบรมวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การประเมิน ปฏิภานการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อวิทยากร/เทคนิคการ ฝึกอบรม เนื้อหาการฝึกอบรม ความเหมาะสมของรายละเอียดโครงการ กำหนดการ เอกสาร ประกอบการอบรม การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ และสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดกระตุ้นให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3) แบบทดสอบความรู้และทักษะก่อน-หลังการอบรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ เกลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติทดสอบ T-test (Dependence) แบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

4) แบบประเมินพฤติกรรมตนเอง ที่แสดงถึงพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม

5) แบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 รายการประเมินความคิดเห็นในผลลัพธ์โครงการ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

6) แบบสัมภาษณ์ครูผู้เข้าร่วมโครงการ เกี่ยวกับภาพรวมของโครงการ เพื่อทราบถึง ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการที่มีต่อโรงเรียน ครู และนักเรียน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ส่วนที่ 2 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้า ทักษะความรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีของครูและ นักเรียนในโรงเรียน ออกแบบพัฒนาเป็นโครงการอบรม สร้างกรอบเนื้อหาในการบรรยาย ความรู้ และกำหนดกิจกรรมที่ใช้ในโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการการเรียนรู้ แบบบูรณาการของครูให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านสันตยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2. จัดดำเนินการโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อถ่ายทอดและส่งเสริมให้ครู ได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนรู้เท่าทัน สื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบประเมิน และ แบบทดสอบ ดังต่อไปนี้

3.1 แบบสัมภาษณ์ภูมิหลัง จำนวน 1 ฉบับ ดำเนินการประเมินก่อนเข้ารับการอบรม

3.2 แบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 1 ฉบับ ดำเนินการประเมินระหว่างเข้ารับการอบรม

3.3 แบบทดสอบ จำนวน 1 ฉบับ ดำเนินการประเมินระหว่างเข้ารับการอบรม

3.4 แบบประเมินพฤติกรรมตนเอง จำนวน 1 ฉบับ ดำเนินการประเมินหลังเข้ารับการอบรม

3.5 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ของโครงการ จำนวน 1 ฉบับ ดำเนินการประเมินหลังเข้ารับการอบรม

3.6 แบบสัมภาษณ์ภาพรวมของโครงการ จำนวน 1 ฉบับ ดำเนินการประเมินหลังเข้ารับการอบรม

4. ผู้วิจัยทำการติดตามและประเมินผลประสิทธิผลของโครงการ

5. นำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

6. วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดโครงการอบรม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

เกณฑ์การตัดสิน คือความคิดเห็นของครูผู้เข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับเหมาะสมมากขึ้นไป (μ) มีค่า ≥ 3.51 จากมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. สำหรับการทดสอบความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการรู้ เท่าทันสื่อก่อนและหลังการอบรมของครู ด้วยแบบทดสอบจะใช้ค่าสถิติ t-test (Dependent)

เกณฑ์การตัดสิน คือ ครูที่เข้าร่วมโครงการทำแบบทดสอบมีคะแนนหลังการอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญ .05

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงถึงการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ประโยชน์จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ด้วยการประเมินพฤติกรรมของตนเอง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อผลลัพธ์ของโครงการอบรม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เกณฑ์การตัดสิน คือความคิดเห็นของครูผู้เข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับเหมาะสมมากขึ้นไป (μ) มีค่า ≥ 3.51 จากมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

6. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับ ภูมิหลังก่อนการเข้ารับการอบรมของผู้เข้าร่วมอบรมและ ผลลัพธ์ของโครงการประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการที่มีต่อ โรงเรียน ครู และนักเรียน โดยการสัมภาษณ์ครู ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอแบบพรรณนาความ

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยา ผลการประเมินพบว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมถึงความเหมาะสมในการดำเนินโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านกระบวนการ รองลงมาคือ ด้านเนื้อหาและระยะเวลา และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความรู้ความเข้าใจที่ได้รับการฝึกอบรมตามลำดับ

2. การประเมินการเรียนรู้ ผลจากการประเมินพบว่า การเปรียบเทียบการประเมินความรู้และทักษะเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อก่อนและหลังของผู้เข้าร่วมโครงการ โดยการทำแบบทดสอบในช่วงหลังการเข้าร่วมอบรมสูงกว่าในช่วงก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การประเมินพฤติกรรม ผลจากการประเมินพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับพฤติกรรมที่อยู่ในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ครูเปิดรับรับแนวคิดรู้เท่าทันสื่อไปปรับประยุกต์กับนักเรียน ครูมุ่งหวังส่งเสริมแนวคิดรู้เท่าทันสื่อให้นักเรียนอย่างต่อเนื่อง และครูสามารถปรับเปลี่ยนนักเรียนให้เป็นผู้ที่ฉลาดในการใช้สื่อมากขึ้นตามลำดับ

4. การประเมินผลลัพธ์ ผลการประเมินด้านผลลัพธ์โครงการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การอบรมเชิงปฏิบัติการตามโครงการช่วยให้นักเรียนรู้สิ่งใหม่การจัดการเรียนรู้แบบโลกศตวรรษที่ 21 ครูสามารถนำความรู้จากการอบรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีความรู้เท่าทันสื่อ รองลงมาคือ นักเรียนที่ครูสอนมีความพฤติกรรมรู้เท่าทันสื่อ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือนักเรียนที่ครูสอนให้ความสนใจกระตือรือร้นในการเรียนเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมการประเมินโครงการฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ในครั้งนี้พบว่าจากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ



เกี่ยวกับภูมิหลัง เพื่อทราบถึงพฤติกรรมทั่วไปในการรับสื่อ ใช้สื่อ และพฤติกรรม ปัญหาในการใช้สื่อของนักเรียนที่ครูพบในชั้นเรียน พบว่า ประเภทสื่อที่ผู้เข้าร่วมโครงการเปิดรับอยู่เป็นปกติ 3 อันดับแรก คือ สื่ออินเทอร์เน็ต สังคมออนไลน์ และสื่อโทรทัศน์ ประเภทสื่อที่ครูนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน คือ หนังสือเรียน สื่อสังคมออนไลน์และอินเทอร์เน็ต ปัญหา การใช้สื่อของนักเรียนที่ครูค้นพบ โดยปัญหาที่พบมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การใช้เวลากับสื่อมากเกินไป/ไม่ถูกเวลา ปัญหาโพสต์เรื่องส่วนตัวไม่เหมาะสม และปัญหาการใช้ภาษาที่ไม่ถูกต้อง วิธีการแก้ปัญหาที่ครูใช้มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ แนะนำให้เข้าใจผลกระทบของการใช้สื่อ คุยกับผู้ปกครองเพื่อหาทางแก้ไข ห้ามใช้มือถือขณะเรียน จัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ เช่น กิจกรรมส่งเสริมการอ่าน และส่งเสริมให้นักเรียนใช้สื่อที่เหมาะสม

จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาพรวมของโครงการ เพื่อทราบถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการที่มีต่อโรงเรียน ครู และนักเรียน พบว่า โรงเรียนเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้ดียิ่งขึ้น การอบรมเชิงปฏิบัติการตามโครงการช่วยให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่การจัดการเรียนรู้แบบโลกศตวรรษที่ 21 และหลังจากการอบรมสามารถนำความรู้จากการอบรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีความรู้เท่าทันสื่อ นักเรียนมีความพฤติกรรมรู้เท่าทันสื่อ และให้ความสนใจ กระตือรือร้นในการเรียนเพิ่มมากขึ้น

อภิปรายผล

วิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของโครงการผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด โดยคะแนนเฉลี่ยของโครงการ เช่น คะแนนความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการดำเนินโครงการอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เป็นโครงการอบรมที่มีกระบวนการพัฒนาความรู้ และพฤติกรรมครู เพื่อให้ครูนำความรู้ไปจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ซึ่งเนื้อหาหลักสูตรและกิจกรรมที่นำมาใช้ในการอบรมและพัฒนาครูมีเนื้อหาครอบคลุม เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ อีกทั้งวิทยากรมีความเชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตรการเรียนรู้เท่าทันสื่อจึงทำให้สามารถถ่ายทอดความรู้ และทักษะต่าง ๆ ได้ เป็นอย่างดี สามารถอธิบายเนื้อหาได้ อย่างสมบูรณ์และสามารถตอบข้อซักถามได้ชัดเจน ในด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

มีความสะดวกและระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม สอดคล้องกับ วิไลพร จันทรโพยม ประเมินโครงการอบรมและพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างทักษะ การจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการประเมินด้าน ปฏิภาณไหวพริบ ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (วิไลพร จันทรโพยม, 2558)

2. ผลการประเมินความรู้ของโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการของครูให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ใน ภาพรวมผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด โดยผลการประเมินความรู้ทักษะของครูที่เข้ารับการ อบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการรู้ เท่าทัน สื่อของผู้เข้ารับการอบรมโดยภาพรวม พบว่า ครูมีคะแนนวัดความรู้ และทักษะหลังการอบรม สูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ วิไลพร จันทร โพยม การประเมินโครงการอบรมและพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ นักเรียนรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการประเมินด้านความรู้และภาพรวมผ่าน เกณฑ์การประเมินที่กำหนด โดยครูมีคะแนนวัดความรู้และทักษะหลังการอบรมสูงกว่าก่อนเข้า รับการอบรม (วิไลพร จันทรโพยม, 2558)

3. การประเมินพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการ จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ในภาพรวม ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด ทั้งนี้เนื่องจากที่ได้รับการอบรมทั้ง 15 คน มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยการนำความรู้ และทักษะไปจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการรู้ เท่าทันสื่อให้กับ นักเรียนในระดับชั้นที่ตนเองรับผิดชอบและรวมไปถึงการส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อให้กับสมาชิก ในครอบครัวและสามารถประยุกต์ใช้ชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับ ธเนศ ดาวรุ่งโรจน์ และคณะ การประเมินโครงการฝึกอบรมผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์โดยใช้แนวคิดของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ผลการประเมินด้านพฤติกรรม มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด (ธเนศ ดาวรุ่งโรจน์ และคณะ, 2561)

4. การประเมินผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการของครูให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่าใน ภาพรวมผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด สอดคล้องกับ วิไลพร จันทรโพยม ที่ได้ทำการ ประเมินโครงการอบรมและพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียน รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลประเมินด้านผลลัพธ์ของโครงการพบว่าโดยภาพรวม ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินความพึงพอใจของครูใน



การนำความรู้ ทักษะการรู้เท่าทันสื่อไปใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (วิไลพร จันทรโพยม, 2558)

เนื่องจากโครงการอบรมเป็นโครงการที่ส่งเสริมให้ครูนำเอาแนวคิดการรู้เท่าทันสื่อไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน การบูรณาการเรียนการสอน และส่งเสริมให้มีกิจกรรมนอกห้องเรียนจึงมีผลทำให้พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนมีการตอบสนองต่อการเรียนรู้มากขึ้น

5. ผลการประเมินปฏิกิริยา และความรู้ของโครงการ มีความเกี่ยวข้องกับผลประเมินพฤติกรรมและผลประเมินผลลัพธ์ของโครงการ เนื่องจากโครงการอบรมที่จัดขึ้นมานั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยมุ่งหวังให้ผู้ผ่านการอบรมได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามหลักแนวคิดของ Kirkpatrick และยังสอดคล้องกับหลักทฤษฎีการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แนวคิดและหลักการของ Media Literacy เนื่องจากทฤษฎีการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 เป็นหลักสูตรที่ให้นักเรียนรับรู้ และมองเห็นเกี่ยวกับความเป็นจริงของปัญหาในสังคมปัจจุบัน จะต้องเปลี่ยนหน้าที่ตนเองจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือให้นักเรียนสามารถเปลี่ยนสารสนเทศข้อมูลข่าวสารเป็นความรู้และนำความรู้นั้นเป็นเครื่องมือสู่การปฏิบัติให้เป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้เช่นเดียวกันกับหลักการของ Media Literacy ที่จะต้องทำหน้าที่พัฒนานักเรียนให้รู้ เท่าทันสื่อ/เทคโนโลยีและสังคมโลก ดังนั้นการส่งเสริมการใช้สื่อในการเรียนรู้จึงมีความสำคัญในยุคการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Center for Media Literacy, 2008)

สรุป

โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านสันยุงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เป็นโครงการอบรมที่มีกระบวนการพัฒนาความรู้ และพฤติกรรมครู เพื่อให้ครูนำความรู้ ไปจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ให้กับนักเรียน ซึ่งเนื้อหาหลักสูตรและกิจกรรมที่นำมาใช้ในการอบรมและพัฒนาครูมีเนื้อหาครอบคลุม เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ อีกทั้งวิทยากรมีความเชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตรการรู้เท่าทันสื่อจึงทำให้สามารถถ่ายทอดความรู้ และทักษะต่าง ๆ ได้ เป็นอย่างดี สามารถอธิบายเนื้อหาได้ อย่างสมบูรณ์และสามารถตอบข้อซักถามได้ชัดเจน ในด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสะดวกและระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การประเมินด้านปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมอบรมถึงความเหมาะสมในการดำเนินโครงการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินโครงการนี้ต่อเนื่องในปีต่อไป เนื่องจากเป็นโครงการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาครูและนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) เป็นทักษะที่ครูและนักเรียนจำเป็นต้องมีและใช้ในปัจจุบันและอนาคต และหลักสูตรการรู้เท่าทันสื่อในระบบโรงเรียนเป็นกลไกสำคัญที่จะพัฒนาให้เด็กและเยาวชนสามารถอ่านเข้าใจและมีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารที่หลั่งไหลเข้ามาในชีวิตประจำวันได้

2. จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของครูผู้เข้าร่วมการอบรมที่นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด แต่ประเด็นการสร้างการตระหนักรู้ให้นักเรียนเลือกใช้สื่ออย่างเหมาะสม พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นควรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการให้ครู ทั้งนี้เพื่อให้ครูมีความรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และมีจำนวนสื่อที่ผลิตหรือใช้ที่ส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อและองค์ความรู้อื่นๆให้นักเรียน

3. จากผลการวิจัยพบว่า การประเมินด้านผลลัพธ์ภาพรวมของโครงการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นควรมีการสนับสนุนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้นักเรียน เพื่อขยายผลทักษะการรู้เท่าทันสื่อ และดำเนินการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการรู้เท่าทันสื่อ ด้วยกิจกรรมหรือวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรม โครงการรวมไปถึงการร่วมมือกับภาคีเครือข่าย เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ความต่อเนื่องของการวิจัยประเมินโครงการ ควรมีการขยายผลการวิจัยอย่างต่อเนื่องไปยังโรงเรียนอื่น ๆ ในเครือข่ายใกล้เคียง และเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูแกนนำในการจัดอบรม ควรขยายเวลาในการศึกษาค้นคว้า เพื่อติดตามผลการประเมินด้านพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมในระยะยาว

2. ควรมีการวิจัยรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการการรู้เท่าสื่อที่บุคลากรภายในโรงเรียนดำเนินการร่วมกัน โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะที่จำเป็นและการวิเคราะห์ในการแก้ปัญหาการใช้สื่อของนักเรียนร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันตามหลักการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ควรเพิ่มความยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วมของผู้เชี่ยวชาญและภาคีเครือข่าย



เอกสารอ้างอิง

- ธเนศ ดารุ่งโรจน์ และคณะ. (2561). การประเมินโครงการฝึกอบรมผู้วิจัยคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์โดยใช้แนวคิดของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick). วารสารศึกษาปริทัศน์, 34(3), 171-177.
- นรรีชต์ ฝันเชียร. (2561). ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะอย่างไร. เรียกใช้เมื่อ 20 เมษายน 2563 จาก <https://www.truelookpanya.com/education/content/68571/-teaartedu-teaart-teaarttea>
- พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560. (2560). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 10 ก หน้า 24-35 (24 มกราคม 2560).
- วิไลพร จันทรโทยม. (2558). การประเมินโครงการอบรมและพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2558). พระราชบัญญัติกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ พ.ศ. 2558. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2547). การประเมินโครงการแนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุษา บิ๊กกินส์. (2555). การรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ. วารสารสุทธิปริทัศน์, 26(80), 147-161.
- Center for Media Literacy. (2008). Literacy for the 21st century: An overview & orientation guide to media literacy education (2 ed.). Malibu.

การประเมินโครงการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความทันสมัยและเพิ่มศักยภาพ
ในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์
สำหรับครูโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1*

ASSESSMENT OF A TRAINING PROGRAM FOR PROMOTING
MODERNIZATION AND ENHANCING CAPACITY TO MANAGE
TEACHING AND LEARNING BY USING THE MICROSOFT POWERPOINT
PROGRAM FOR TEACHERS AT WAT PHRA MAHATHAT SCHOOL
NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

ซูริยาณี คลังสี*, เบญจพร ชนะกุล และโนทัย ประสาน
Suriyani Khlangsi*, Benjaporn Chanakul and Anothai Prasan
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
Nakhon Sri Thammarat Rajabhat University, Thailand
*Corresponding Author E-mail: 6455701048@nstru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินด้านปฏิกิริยาตอบสนอง 2) ประเมินด้าน
ผลการเรียนรู้ 3) ประเมินด้านพฤติกรรม 4) ประเมินด้านผลลัพธ์ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย
ครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูสายชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดพระมหาธาตุ จำนวน 15 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วย 1) แบบสอบถามความคิดเห็น 2) แบบทดสอบ 3)
แบบสังเกต (สำหรับวิทยากร) 4) แบบสัมภาษณ์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบ
ไปด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการประเมินด้านปฏิกิริยาตอบสนอง พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านเนื้อหาสาระในการอบรม รองลงมา คือด้าน
วิทยากร และด้านความเหมาะสมของโครงการ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านระยะเวลาในการ
จัดการอบรม

* Received July 24, 2023; Revised August 28, 2024; Accepted September 2, 2024



2. ผลการประเมินด้านการเรียนรู้ พบว่า ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยหลังอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการประเมินด้านพฤติกรรม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีความตั้งใจ ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีความสุข สนุกสนาน เพลิดเพลิน ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และผู้เข้าร่วมฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมกล้าแสดงออก

4. ผลการประเมินด้านผลลัพธ์ พบว่า โครงการนี้มีความเหมาะสมและมีประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและกระบวนการนำไปใช้ รวมไปถึงการประยุกต์ใช้สื่อที่ทันสมัย

คำสำคัญ: การฝึกอบรม, การจัดการเรียนการสอน, โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์

ABSTRACT

This research aimed to evaluate 1) participants' reactions, 2) learning achievement, 3) changed behavior, and 4) project outcomes. The target group consisted of 15 first-grade teachers from Wat Phra Mahathat School. The research instruments were 1) a questionnaire to ask for opinions, 2) a test, 3) an observation form (for facilitators), and 4) an interview form. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, t-test, and descriptive content analysis.

The research findings were as follows:

1. Overall, the reaction evaluation of participants was at the highest level. When considering each aspect, the training content had the highest average, followed by the facilitators and the appropriateness of the program. The lowest average was the Duration of the Training.

2. The learning evaluation demonstrated a notable improvement, with participants' average scores after the training significantly higher than the scores before the training, with statistical significance at the 0.05 level.

3. The behavior evaluation revealed a commendable level of improvement. When considering each aspect, the aspects with the highest averages included Participants' Enthusiasm, Enjoyment, Willingness to Listen to Others, and the Application of Learned Knowledge in Teaching and Learning Management. The second highest level was Participants' Responsibility for

Assigned Tasks, and the lowest average was Participants' Willingness to Express Themselves.

4. Outcome evaluation revealed that "the project was appropriate and beneficial for participants regarding knowledge, skills, application processes, and using modern media.

Keywords: Training program, Teaching and learning management, Microsoft PowerPoint program

บทนำ

เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก คอมพิวเตอร์ เป็นอีกเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในระบบการศึกษา เพื่อใช้ในการสร้างสื่อการสอนในลักษณะ สื่อประสม ทำให้การเรียนการสอน มีการโต้ตอบกันระหว่างผู้เรียนกับคอมพิวเตอร์ การเรียนการสอนโดยการใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์จะประกอบด้วยตัวอักษร ภาพกราฟฟิก ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว และเสียงในลักษณะของสื่อหลายมิติเพื่อถ่ายทอดเนื้อหาบทเรียน องค์ความรู้ ในลักษณะที่ใกล้เคียงกับการสอนจริงในห้องเรียนมากที่สุด ทำให้ผู้เรียนสนุกไปกับการเรียน ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและผู้เรียนสามารถทบทวนบทเรียนได้ด้วยตนเอง จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนการสอนนั้น คอมพิวเตอร์ยังจะช่วยทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาบทเรียนได้ง่ายยิ่งขึ้น สามารถช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนได้ดี นอกจากนี้ยังมีเทคโนโลยีด้านอื่น ๆ เช่น เนื้อหา ข้อมูล ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว ผสมเข้ากับประสิทธิภาพของคอมพิวเตอร์ซึ่งเรียกว่า สื่อประสมการเรียนการสอนโดยการใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์ ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นสื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่ง ที่ช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดีเข้าใจชัดเจน ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้มากขึ้นในเวลา ที่จำกัด ช่วยให้การเรียนการสอนง่ายเพราะสื่อสามารถทำสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรม ทำ สิ่งที่ซับซ้อนให้ง่ายขึ้น ทำสิ่งที่ไม่เคลื่อนไหวให้เคลื่อนไหว ทำสิ่งที่เล็กให้ใหญ่ขึ้นทำสิ่งที่ใหญ่ให้ เล็กลงและนำสิ่งที่อยู่ไกลมาศึกษาได้ ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาว่า

การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนา ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ เน้นทั้งความรู้ คุณธรรมและกระบวนการเรียนรู้ตามความ เหมาะสมของแต่ละบุคคล สามารถทำให้ผู้เรียนเป็นคนดีคนเก่งและมีความสุข ซึ่งเป็น จุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษา อีกทั้ง กระบวนการเรียนรู้จะต้องเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผู้สอนจะต้องจัดตามความต้องการหรือความประสงค์ของผู้เรียนเกี่ยวกับความถนัด เพราะ ผู้เรียนแต่ละคนมีความถนัดมีวิธีการเรียนรู้ ไม่เหมือนกัน ผู้สอนจะต้องจัดกระบวนการเรียนรู้

ที่สอดคล้องกับผู้เรียน การติดตามเหตุการณ์และปัญหาการศึกษาเรียนรู้ วิเคราะห์ การสร้างองค์ความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ และการสร้างระบบใหม่ เพื่อประยุกต์ใช้กับสภาพจริง เน้นการแข่งขันกับตนเอง ใช้เพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น สร้างกระบวนการคิด ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เสริมสร้างค่านิยมประชาธิปไตยที่มาจากสภาพจริงเรียนรู้ ด้วยการท่องจำ ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนจึงควรมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รู้จัก คิดวิเคราะห์ใช้เหตุผล จะค้นหาและปฏิบัติด้วยตนเอง จนเกิดความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ซึ่งตรงกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ที่ได้กำหนดหลักการแนวคิดและจุดเน้นในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามที่กำหนดนั้นจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะ 5 ประการ คือ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตและมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอน จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้การเรียนการสอนหรือสื่อที่ใช้นำเสนอให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น จนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนการสอนนั้นมีหลายชนิดให้เลือกใช้ในการนำเสนอตามความถนัดและความเหมาะสมของเนื้อหาการเรียนการสอน เช่น วิดีทัศน์ แผ่นใส สไลด์ แผนภาพ แผนภูมิ ฯลฯ แล้วแต่ผู้ใช้จะเลือกให้เหมาะสมกับเนื้อหา ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของการจัดทำสื่อการเรียนการสอนใกล้ตัวด้วยรูปแบบโปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์ ซึ่งเป็นโปรแกรมที่ใช้งานง่าย ไม่ยุ่งยาก รูปแบบการนำเสนอมีสีสันสวยงามความน่าสนใจ สามารถทำให้ตัวอักษร และภาพ เคลื่อนไหวได้ ทำให้งานที่นำเสนอดูมีชีวิตชีวายิ่งขึ้น เหมาะสำหรับการนำเสนอการจัดการเรียนการสอนและการนำเสนอผลงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้ดี โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์ เป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สินค้า รวมไปถึงการใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์ ผลิตสื่อ ประกอบการบรรยายเนื้อหาต่าง ๆ จนได้รับความนิยมอย่างมาก ในมหาวิทยาลัย อาชีพ ที่ต้องเดินทางไป บรรยายในสถานที่ต่าง ๆ อยู่เป็นประจำ แม้กระทั่งในแวดวงการศึกษา คณาจารย์ ครู นักวิชาการศึกษาก็ นิยมใช้โปรแกรมนี้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอน เพราะเป็นโปรแกรมที่ใช้งานง่าย สะดวก ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย มีประสิทธิภาพในการนำเสนอ ด้วย อีกทั้งโปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์ เป็นโปรแกรมหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในการนำเสนอ เป็นเครื่องมือสื่อสารระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนได้เป็นอย่างดี เสมือนเช่นที่ศึคนำทางให้ครูผู้สอนสามารถสื่อสารกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบทฤษฎีการประเมินโครงการฝึกอบรมจากหลายรูปแบบทฤษฎี จนได้รูปแบบทฤษฎีการประเมินโครงการของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) เนื่องด้วยรูปแบบทฤษฎีการประเมินโครงการฝึกอบรมของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) เป็นรูปแบบ ซึ่งมีลักษณะการประเมินที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยเป็นรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้กับการประเมินผลการฝึกอบรมโดยเฉพาะและจะมุ่งเน้นผลการประเมิน

กล่าวคือ มุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมเป็นหลัก ซึ่งแตกต่างจากรูปแบบการประเมินแบบอื่น ๆ ที่มีลักษณะการประเมินในลักษณะกว้างเพื่อให้ครอบคลุมทั้งระบบของโครงการ อีกทั้งยังเป็นรูปแบบการประเมินที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับโครงการในลักษณะใดก็ได้ ทั้งในแบบของการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการอื่น ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกเอารูปแบบทฤษฎีการประเมินโครงการฝึกอบรมตามรูปแบบของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) มาใช้ประกอบในการวิจัย เพื่อการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูผู้สอน โดยขอบเขตการประเมินการอบรมของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) (สุวิมล ติรกันท์, 2555) และสมคิด พรหมจ้อย ได้กล่าวถึงใน 4 ด้าน คือ การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) เป็นการประเมินการตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เนื้อหาวิชาการ วิธีการฝึกอบรมและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม การประเมินการเรียนรู้ (Learning) เป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งด้านความรู้ (Cognitive) ความรู้สึกนึกคิด (Affective) และความสามารถในการปฏิบัติ (Psychomotor) การประเมินพฤติกรรม (behavior) เป็นการประเมินพฤติกรรมในการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ปฏิบัติในหน่วยงานว่ามีผลเป็นอย่างไร และการประเมินผลลัพธ์ต่อองค์กร (result) เป็นการประเมินผลกระทบต่อองค์กรที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม (สมคิด พรหมจ้อย, 2550)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงจัดทำโครงการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมความทันสมัยและเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ด้วยการฝึกอบรมครู เรื่องโปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์ขึ้น เพื่อให้ครูมีความรู้ ความสามารถ ความทันสมัย และเพิ่มทักษะในนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการนำเสนองานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตลอดจนพัฒนาความรู้ด้านการใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์ไปเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองได้ และก้าวทันเทคโนโลยีได้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินด้านปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความทันสมัยและเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์สำหรับครูโรงเรียนวัดพระมหาธาตุสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
2. เพื่อประเมินด้านผลการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความทันสมัยและเพิ่มศักยภาพ ในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์สำหรับครูโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
3. เพื่อประเมินด้านพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความทันสมัยและเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์สำหรับครูโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

4. เพื่อประเมินด้านผลลัพธ์ของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความทันสมัยและเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์สำหรับครูโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การประเมินโครงการในครั้งนี้ เป็นการประเมินโครงการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความทันสมัยและเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์สำหรับครูโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยมีระยะเวลาในการดำเนินงานตามโครงการในปีการศึกษา 2565 ผู้ประเมินได้ลำดับขั้นตอนในการดำเนินการประเมินโครงการ ดังนี้ 1) กรอบแนวคิดในการประเมิน 2) กลุ่มเป้าหมาย 3) การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ 4) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการ และ 5) การวิเคราะห์ข้อมูล

กรอบแนวคิดในการประเมิน

การประเมินโครงการ ครั้งนี้ผู้วิจัยนำรูปแบบการประเมินของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) ซึ่งเป็นการประเมิน 4 ด้าน คือ การประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป และการประเมินผลลัพธ์ของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความทันสมัยและเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์ สำหรับครูโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินโครงการครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนสายชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดพระมหาธาตุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 15 คน

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อการกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย

2. กำหนดขอบเขต และโครงสร้างของเครื่องมือการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและภาษา เพื่อนำข้อเสนอแนะเบื้องต้นนำไปปรับปรุงแก้ไข

3. สร้างข้อคำถามของเครื่องมือ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำชี้แนะตรวจสอบในการปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสม

4. นำเครื่องมือที่สร้างเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ซึ่งเลือกใช้ข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

ซึ่งฉบับที่ 1 มีค่า IOC 0.95 ฉบับที่ 2 มีค่า IOC 0.98 ฉบับที่ 3 มีค่า IOC 0.93 ฉบับที่ 4 มีค่า IOC 0.95 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

5. นำเครื่องมือแต่ละฉบับที่ได้รับข้อเสนอแนะและปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการ

1. การประเมินด้านปฏิกิริยาตอบสนอง โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับและมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับในแต่ละระดับมีช่วงห่างของคะแนนที่เท่ากันคือ 1 คะแนน

2. การประเมินด้านผลการเรียนรู้ โดยใช้แบบทดสอบ เป็นแบบทดสอบแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 10 ข้อ

3. การประเมินด้านพฤติกรรม โดยใช้แบบสังเกต เป็นแบบสังเกตแสดงความคิดเห็น จากข้อความที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ให้โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับและมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ในแต่ละระดับมีช่วงห่างของคะแนนที่เท่ากันคือ 1 คะแนน โดยวิทยากรจะเป็นผู้สังเกตและให้คะแนน

4. การประเมินด้านผลลัพธ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด ที่มีการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์จากผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินด้านปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินด้านผลการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม โดยหาค่า t-test (Dependent Samples) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ (Percentage)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินด้านพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินด้านผลลัพธ์ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม โดยวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพสรุปเป็นประเด็น

ผลการวิจัย

จากการวิจัยการประเมินโครงการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความทันสมัยและเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์สำหรับครูโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 สามารถสรุปผลดังนี้

1. ผลการประเมินด้านประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม โครงการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความทันสมัยและเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์สำหรับครูโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.83$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านเนื้อหาสาระในการอบรม ($\mu=4.93$) รองลงมา คือด้านวิทยากร และด้านความเหมาะสมของโครงการ ($\mu=4.93$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านระยะเวลาในการจัดการอบรม ($\mu=4.64$)

2. ผลการประเมินด้านการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม โครงการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความทันสมัยและเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์สำหรับครูโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 15 คน มีคะแนนเฉลี่ยก่อนเข้าร่วมฝึกอบรมโดยรวมอยู่ที่ 6.87 และคะแนนเฉลี่ยหลังเข้าร่วมฝึกอบรมอยู่ที่ 9.67 เมื่อเปรียบเทียบค่า t-test พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังเข้าร่วมฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนเข้าร่วมฝึกอบรม โดยมีค่า t อยู่ ที่ 14.00 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการประเมินด้านพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม โครงการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความทันสมัยและเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์สำหรับครูโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.83$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 1 ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีความตั้งใจ ข้อที่ 4 ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมความสนุกสนาน เพลิดเพลิน ข้อที่ 6 ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และข้อที่ 10 ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\mu=5.00$) รองลงมา คือข้อที่ 5 ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu=4.93$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อที่ 2 ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมกล้าแสดงออก ($\mu=4.47$)

4. ผลการวิเคราะห์ด้านผลลัพธ์โดยรวมของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งสิ้น 15 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความทันสมัยและเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์สำหรับครูโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า โครงการฝึกอบรมมีเอกสารที่ครบถ้วน มีเนื้อตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการฝึกอบรมเพียงพอและเหมาะสมต่อการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก แต่ด้านระยะเวลาควรเพิ่มชั่วโมงให้เพิ่มขึ้น

3. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความทันสมัยและเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์สำหรับครูโรงเรียน

วัดพระมหาธาตุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า โครงการฝึกอบรมนี้เป็นประโยชน์เป็นอย่างมากสำหรับผู้เข้าร่วมอบรม เพราะเป็นการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์ ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่ดึงดูดให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ รวมไปถึงการใช้โปรแกรมเบื้องต้นที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานด้านอื่น ๆ ที่เข้าฝึกอบรมจำเป็นต้องใช้ในชีวิตประจำวันได้

4. จากการสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลลัพธ์เชิงคุณภาพ โดยภาพรวมของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความทันสมัยและเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์สำหรับครูโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า โครงการฝึกอบรมนี้มีผลดีต่อผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและโรงเรียนทั้งทางด้านการเรียนการสอน ซึ่งผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสามารถสร้างสื่อที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้เปลี่ยนรูปแบบการสอนใหม่ ๆ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในรายวิชาที่เรียนสอนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผลดีที่เกิดกับโรงเรียน ทำให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นเกิดความเชื่อมั่นในกระบวนการบริหารงานของโรงเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการประเมินโครงการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความทันสมัยและเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์สำหรับครูโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 สามารถอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการประเมินความคิดเห็นเพื่อประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านเนื้อหาสาระในการอบรม ทั้งนี้เนื่องจากจากการดำเนินการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์พาวเวอร์พอยท์ มีเนื้อหาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อ และเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ตรงตามเป้าหมายของโรงเรียนและสอดคล้องกับศูนย์ฝึกอบรมและแพทยศาสตรศึกษา ศึกษาเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัย เพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านสาธารณสุขสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสังกัดภายใต้สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดราชบุรี โดยใช้รูปแบบการประเมินของ โด널ด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความความคิดเห็นด้านเนื้อหาหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ศูนย์ฝึกอบรมและแพทยศาสตรศึกษา, 2561)

2. การประเมินด้านการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม พบว่า โดยภาพรวมผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยหลังอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนอบรม จะเห็นได้ว่าผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้น และผู้เข้าร่วมฝึกอบรมพร้อมที่จะพัฒนากระบวนการสอนให้

ทันสมัยยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ นาซีพะ เจ๊ะมูดอ ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการเสริมศักยภาพครูสอนตาดีกาในโรงเรียนสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยใช้รูปแบบการประเมินของ โด널ด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) พบว่า ด้านการเรียนรู้มีคะแนนหลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าก่อนอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (นาซีพะ เจ๊ะมูดอ, 2560)

3. การประเมินด้านพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากความตั้งใจและการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม สอดคล้องกับ สุเทพ ฐระพันธ์ ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้และเครื่องมือประเมินประสิทธิผลโครงการฝึกอบรมพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้รูปแบบการประเมินของ โด널ด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) พบว่า ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (การปฏิบัติเชิงวิชาชีพ และการพัฒนางาน) ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (สุเทพ ฐระพันธ์, 2560)

4. การประเมินด้านผลลัพธ์จากการสัมภาษณ์โดยรวมของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมให้ความสำคัญกับโครงการส่งผลทำให้การเข้าฝึกอบรมประสบความสำเร็จและเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและต่อหน่วยงาน สอดคล้องกับ วิเศษ ปิ่นพิทักษ์ ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยี สำหรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ในสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยใช้รูปแบบการประเมินของ โด널ด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) พบว่า ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (วิเศษ ปิ่นพิทักษ์, 2565)

สรุป

การประเมินด้านปฏิกิริยาตอบสนองทำให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อโครงการนี้เป็นอย่างมาก เนื่องด้วยการเข้าอบรมครั้งนี้ มีเอกสารที่ครบถ้วน มีเนื้อตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการฝึกอบรมเพียงพอและเหมาะสมต่อการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีความรู้เข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากเข้าร่วมการฝึกอบรมมีความสนุกสนาน เพลิดเพลิน และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริง อีกทั้งโครงการนี้มีความเหมาะสมและมีประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและกระบวนการนำไปใช้ รวมไปถึงการประยุกต์ใช้สื่อที่ทันสมัยที่สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปรับปรุงพัฒนาการใช้โปรแกรมให้เหมาะสมกับผู้สอนและผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำการวิจัยไปใช้

1. ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง ควรขยายระยะเวลาในการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสามารถใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านผลการเรียนรู้ ควรเพิ่มจำนวนข้อในการจัดทำแบบทดสอบก่อนและหลังอบรม เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของโครงการมากยิ่งขึ้น

3. ด้านพฤติกรรม ควรเพิ่มกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมการอบรมกล้าแสดงออก เพื่อเสริมสร้างความน่าสนใจของโครงการมากยิ่งขึ้น

4. ด้านผลลัพธ์ ควรนิเทศติดตามและจัดโครงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องในทุกปี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของโครงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงโครงการฝึกอบรมได้ดีขึ้น

2. ควรเพิ่มกลุ่มเป้าหมายในการเข้าร่วมโครงการมากยิ่งขึ้น เพื่อขยายสื่อการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้ทั้งโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร: สยามสปอร์ต ซินดิเคท.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- นาซีพะ เจ๊ะมูดอ. (2560). การวิจัยเชิงประเมินโครงการเสริมศักยภาพครูสอนตาดีกาในโรงเรียนสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิเศษ ปิ่นพิทักษ์. (2565). การประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์. เพชรบูรณ์: โรงเรียนเพชรพิทยาคม.
- ศูนย์ฝึกอบรมและแพทยศาสตรศึกษา. (2561). การประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการวิจัยเพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านสาธารณสุข. ราชบุรี: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2550). เทคนิคการประเมินโครงการ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- สุเทพ ธุระพันธ์. (2560). การพัฒนาตัวบ่งและเครื่องมือประเมินประสิทธิผลโครงการฝึกอบรมพยาบาลวิชาชีพ : การประยุกต์แนวคิดโมเดลเคิร์กแพททริคและการประเมินโดยใช้ทฤษฎีเป็นฐาน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ตีรกานท์. (2555). การประเมินโครงการแนวทางการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



การประเมินโครงการอบรม อย.น้อย ยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพ
โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 1*

EVALUATION OF THE CONSUMER PROTECTION CLUB PROJECT
(ORYORNOI) OF BANSANYOONG SCHOOL, UNDER NAKHON SI
THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ธัญจิรา รongพล*, เบญจพร ชนะกุล และอนิทัย ประสาน

Tanjira Rongpon*, Benjaporn Chanakul and Anothai Prasan

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Sri Thammarat Rajabhat University, Thailand

*Corresponding Author E-mail: 6455701049@nstru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง การเรียนรู้ พฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม และผลลัพธ์ ของผู้เข้าร่วมโครงการอบรม อย.น้อย ยุคใหม่ ใส่ใจสุขภาพ โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ซึ่งกลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน คือ นักเรียน ครู ผู้บริหารโรงเรียน บ้านสันยุง จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 6 ฉบับ คือ แบบสอบถามประเมินปฏิกิริยา แบบทดสอบประเมินการเรียนรู้ แบบประเมินตนเองสำหรับผู้เข้ารับการอบรม แบบสอบถามผลลัพธ์ของโครงการ แบบสัมภาษณ์นักเรียนผู้เข้ารับการอบรม และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าความ เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านวิทยากร เป็นด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการบริหารจัดการฝึกอบรม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
2. ด้านการเรียนรู้ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจหลังเข้ารับการอบรมสูงกว่า ก่อนเข้ารับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* Received July 18, 2023; Revised August 24, 2024; Accepted August 26, 2024



3. ด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม ในภาพรวมพฤติกรรมอยู่ในระดับปฏิบัติเป็นประจำ โดยข้อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางที่มีฉลากภาษาไทย เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และนักเรียนดื่มน้ำเปล่าแทนน้ำอัดลม เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4. ด้านผลลัพธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อการอบรมโครงการ ออย.น้อย ยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพเป็นไปตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และนักเรียนของท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ออย.น้อย ของโรงเรียน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

คำสำคัญ: พฤติกรรมการบริโภค, ออย.น้อย, การประเมินโครงการ

ABSTRACT

The objectives of this research were to evaluate the reaction, learning, changed behavior after the training, and outcomes of training participants who attended the Consumer Protection Club Project (Or Yor Noi Cares about Health) in Bansanyoong School, Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1. The target group and informants included 80 persons, including the students, teachers, and school director of Bansanyoong School. The research instruments used for data collection comprised six forms: a questionnaire to evaluate the reaction, tests to evaluate the learning, a student self-assessment form, a questionnaire for project outcomes, and an interview form for students and the director who participated in the training. The statistics used for data analysis were means, standard deviation, the t-test, and content analysis.

The research findings were as follows:

1. Reaction evaluation showed that the overall level was high. When considering each aspect, the Speaker was at the highest level, and Training Management had the lowest level.

2. Learning evaluation showed that the training participants had higher scores on knowledge and skills after training than before attending the training, with a statistical significance of .05.

3. After the training, the evaluation of changed behavior revealed that the overall behavior was at a routine practice level. Notably, buying cosmetics with a Thai label was the most influenced behavior, reaching the highest level. On the other hand, the habit of drinking pure water instead of soda pop was at the lowest level.



4. The outcome evaluation showed that the overall outcomes were at the highest level. “The project's operation is under the school action plan” had the highest level. “Students have a part in the Or Yor Noi project operation of Bansanyoong School” was at the lowest level.

Keywords: Consumption behavior, Or Yor Noi (The Consumer Protection Club Project), Project evaluation

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร วัฒนธรรมและเทคโนโลยี ที่สามารถถ่ายทอดถึงกันอย่างรวดเร็วทั่วทุกมุมโลก รวมถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลต่อกลุ่มคนที่ต้องรับแรงในการประกอบอาชีพนอกบ้าน มีอิทธิพลโดยตรงวิถีชีวิตของคนไทย ที่เปลี่ยนไปจากเดิม มีการพึ่งพาอาหารสำเร็จรูปบรรจุถุง บรรจุกล่อง หรืออาหารพร้อมปรุงเพื่อลดเวลาในการทำอาหารมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา, 2563) สถานการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาโภชนาการหลายประการ ทั้งการขาดสารอาหาร ภาวะโภชนาการเกิน รวมไปถึงมีความเสี่ยงต่อการได้รับอาหารที่ไม่ปลอดภัยและมีคุณค่าทางโภชนาการน้อย โดยเฉพาะกลุ่มเด็กวัยเรียนและกลุ่มเป้าหมายวัยทำงานทั้งชายและหญิง ซึ่งประเด็นเรื่องความปลอดภัยด้านอาหารจะรวมถึงเรื่องของความสะอาดและความปลอดภัยด้วย (ทรวง เหลี่ยมรังสี, 2562)

ด้วยเหตุนี้ จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 ขึ้น เพื่อกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ให้องค์กรของรัฐดำเนินการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนของผู้บริโภคที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้ประกอบธุรกิจในแง่ของการคุ้มครองผู้บริโภคด้านโฆษณาและด้านฉลาก การควบคุมสินค้าที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้บริโภค การรับเรื่องราวร้องทุกข์จากผู้บริโภค การฟ้องคดีแพ่งและคดีอาญาแทนผู้บริโภค รวมถึงการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำการละเมิดสิทธิผู้บริโภค และรัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 ให้องค์กรดังกล่าวสามารถคุ้มครองผู้บริโภคได้กว้างขวางและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค, 2544)

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) จึงได้ถือกำเนิดขึ้นจากพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว โดยมีการกิจในการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ พัฒนาพฤติกรรมผู้บริโภคของประชาชนให้ถูกต้องเหมาะสมในหลายลักษณะวิธีการหนึ่งนั้นคือการจัดโครงการอย.น้อย โดยโครงการ อย.น้อย ถือกำเนิดอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2545 จากนั้นได้ขยายกิจกรรมให้ครอบคลุมโรงเรียนทั่วประเทศ ทั้งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนในสังกัด



กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ความรู้แก่นักเรียนในการเลือกรับประทานอาหารที่ปลอดภัยในชีวิตประจำวัน และมีคุณสมบัติรู้จักริธีการตรวจสอบอาหารที่ปลอดภัย นักเรียนจะได้รับประทานอาหารที่ปลอดภัยจากสารปนเปื้อน และได้สารอาหารที่ครบถ้วน ไม่เกิดโรคจากการขาดสารอาหารประเภทใดประเภทหนึ่ง โดยมีโรงเรียนเข้าร่วมโครงการอย่างกว้างขวางทั่วประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา, 2552)

กิจกรรมที่โดดเด่นของโครงการ ออย.น้อย คือ การจัดการอบรมนักเรียน ออย.น้อย เพื่อให้ให้นักเรียนมีพฤติกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ดี มีการปฏิบัติหรือแสดงออกเกี่ยวกับการอ่านฉลากอาหาร ยา เครื่องสำอาง ส่งเสริมการบริโภคนม ผัก และผลไม้เป็นประจำและเลี่ยงการบริโภคอาหารรสจัด อาหารขยะ น้ำอัดลม หรือบริโภคแต่น้อย เป็นต้น ดังนั้น การอบรมนักเรียน ออย.น้อย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีขึ้นเพื่อประเมินพฤติกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพของนักเรียนในโครงการ ซึ่งจะช่วยให้ได้รับทราบถึงความรู้เกี่ยวกับการบริโภคและการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ ทักษะคิดต่อการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพของนักเรียน พฤติกรรมการบริโภคอาหารของนักเรียน อิทธิพลที่มีผลต่อการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ ออย.น้อย นอกจากนี้ยังสามารถนำข้อมูลมากำหนดทิศทางและกลวิธีในการดำเนินงานในปีต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา, 2562)

ประกอบกับรายงานภาวะโภชนาการนักเรียนโรงเรียนบ้านสันยุง ปีการศึกษา 2564 พบว่า นักเรียนโรงเรียนบ้านสันยุงร้อยละ 25 มีภาวะทุพโภชนาการ ซึ่งเป็นภาวะที่ร่างกายบริโภคอาหารและได้รับสารอาหารไม่เหมาะสมทั้งปริมาณและความครบถ้วนของอาหาร ซึ่งอาจจะได้รับน้อยหรือมากกว่าความต้องการ จึงทำให้ร่างกายเกิดภาวะผิดปกติขึ้น (โรงเรียนบ้านสันยุง, 2565) ซึ่งมีสาเหตุเบื้องต้นจาก ในปัจจุบันพฤติกรรมในการเลือกรับประทานอาหารหรือการเลือกซื้อใช้ผลิตภัณฑ์ประเภทยาและเครื่องสำอางของนักเรียน ส่วนใหญ่มักมีพฤติกรรมในการเลือกซื้อหรือใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีสีสันทองตา หรือกำลังอยู่ในช่วงของการโฆษณาตามสื่อประเภทต่าง ๆ โดยมีได้คำนึงถึงประโยชน์ อันตราย หรือความปลอดภัยเท่าที่ควร ด้วยเหตุนี้ งานอนามัยโรงเรียนบ้านสันยุง จึงกำหนดโครงการอบรม ออย.น้อย คัดกรองผู้บริโภคขึ้นในปีการศึกษา 2565 เป็นต้นมา

โครงการอบรม ออย.น้อย ยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพ โรงเรียนบ้านสันยุง นับเป็นโครงการที่ไม่เคยได้รับการประเมินโครงการมาก่อน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการประเมินโครงการดังกล่าว โดยใช้รูปแบบการประเมินการอบรมของโดนัลด์แอล เคิร์กแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) ซึ่งเป็นรูปแบบทฤษฎีการประเมินการฝึกอบรมที่มีลักษณะการประเมินที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยเป็นรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้กับการประเมินผลการฝึกอบรมโดยเฉพาะและมุ่งเน้นการประเมินใน 4 ด้าน คือ การ



ประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ต่อองค์กร (สุวิมล ติรกาณท์, 2547)

ทั้งนี้ การประเมินโครงการอบรม ออย.น้อย ยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพ โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 เป็นการประเมินเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ รวมทั้งเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเข้าใจหลักการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพอย่างถูกต้อง และปลอดภัย ส่งผลให้เกิดภาวะการเจริญเติบโตของนักเรียนที่มีอัตราเริ่มอ้วนและอ้วนลดน้อยลง และเพื่อวางแผนแนวทางการดำเนินงาน ออย.น้อย ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพปลูกฝังพฤติกรรมกรรมการบริโภคที่ถูกต้อง ในการเลือกกิน เลือกใช้ผลิตภัณฑ์ เพื่อให้ นักเรียนสามารถดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพที่ดีเพื่อไปสู่การเรียนรู้ที่ดีในอนาคตได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง ของผู้เข้าร่วมโครงการอบรม ออย.น้อย ยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพ โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
2. เพื่อประเมินการเรียนรู้ ของผู้เข้าร่วมโครงการอบรม ออย.น้อย ยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพ โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
3. เพื่อประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม ของผู้เข้าร่วมโครงการอบรม ออย.น้อย ยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพ โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
4. เพื่อประเมินผลลัพธ์ ของผู้เข้าร่วมโครงการอบรม ออย.น้อย ยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพ โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การประเมินโครงการครั้งนี้ มีระยะเวลาในการดำเนินงานตามโครงการในปีการศึกษา 2565 โดยผู้วิจัยได้ลำดับขั้นตอนในการดำเนินการประเมินโครงการ ดังนี้ 1) กรอบแนวคิดในการประเมิน 2) กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูล 3) การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ 4) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการ และ 5) การวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินโครงการครั้งนี้ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของโดนัลด์แอล เคิร์กแพททริก (Donald L.Kirkpatrick) ซึ่งแบ่งการประเมินออกเป็น 4 ด้านคือ การประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป และการประเมินผลลัพธ์ของผู้เข้าร่วมโครงการอบรม ออย.น้อย ยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพ โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1



กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูล

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินโครงการครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนโรงเรียนบ้านสันตยง ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 73 คน ในปีการศึกษา 2565
2. ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินโครงการครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านสันตยง ปฏิบัติหน้าที่ครูประจำชั้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 6 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รวมทั้งหมด 7 คน

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้า เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและการศึกษาที่เกี่ยวกับการประเมินโครงการ
2. กำหนดกรอบแนวทางการวิจัยที่จะใช้ศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยผู้วิจัยได้สร้างนิยามปฏิบัติการที่แสดงออกถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องในการใช้ภาษา และข้อเสนอแนะเบื้องต้นเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข
3. สร้างข้อคำถามแต่ละฉบับ และนำเสนอเครื่องมือที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำชี้แนะตรวจสอบในการปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสม
4. นำเครื่องมือที่สร้างเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ซึ่งเลือกใช้ข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ซึ่งฉบับที่ 1 มีค่า IOC 0.98 ฉบับที่ 2 มีค่า IOC 0.95 ฉบับที่ 3 มีค่า IOC 0.92 ฉบับที่ 4 มีค่า IOC 1.00 ฉบับที่ 5 มีค่า IOC 1.00 และฉบับที่ 6 มีค่า IOC 1.00 โดยนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
5. นำเครื่องมือแต่ละฉบับที่ได้รับข้อเสนอแนะมาปรับปรุง จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการ

1. การประเมินปฏิภณียาตอบสนอง ใช้แบบสอบถามประเมินปฏิภณียา ในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท 5 ระดับ
2. การประเมินการเรียนรู้ ใช้เครื่องมือแบบทดสอบประเมินการเรียนรู้ก่อนและหลังการเข้ารับการอบรม โดยมีลักษณะเป็นข้อสอบปรนัยสำหรับนักเรียนผู้เข้ารับการอบรม ชนิดเลือกตอบถูกผิด จำนวน 30 ข้อ
3. การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม ใช้เครื่องมือแบบประเมินตนเองสำหรับผู้เข้ารับการอบรม โดยใช้รูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท 5 ระดับ
4. การประเมินผลลัพธ์ ใช้เครื่องมือแบบสอบถามผลลัพธ์ของโครงการ (สำหรับครู) โดยใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale แบบสัมภาษณ์นักเรียนผู้เข้ารับการอบรมและแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดต่อผู้เข้าร่วมโครงการอบรมและสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาตอบสนองที่มีต่อการเข้ารับการอบรม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบความรู้ระหว่างก่อนและหลังการอบรมของนักเรียน ใช้ค่าสถิติ t-test (Dependent)
4. การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมหลังการอบรม 1 เดือนไปใช้ประโยชน์ ด้วยการประเมินพฤติกรรมของตนเอง โดยนักเรียนเป็นผู้วิจัยตนเอง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผลลัพธ์ที่เกิดต่อผู้เข้าร่วมโครงการอบรมและสถานศึกษา โดยครูเป็นผู้วิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
6. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์ในการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ประโยชน์ โดยการสัมภาษณ์นักเรียนผู้เข้ารับการอบรมและผลลัพธ์ที่เกิดต่อสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอแบบพรรณนาความ

ผลการวิจัย

จากการประเมินโครงการครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สารสนเทศที่ครอบคลุมทุกประเด็น โดยสามารถนำสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและเอื้อประโยชน์แก่ทุกฝ่ายต่อไป โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประเมินโครงการอบรม
อย.น้อย ยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพ โรงเรียนบ้านสันตยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง

องค์ประกอบการประเมิน		N = 73		ระดับ
		μ	σ	
การประเมินด้านการจัดการเนื้อหาวิชา				
1.	ความเหมาะสมของการจัดเนื้อหาวิชา	4.46	0.82	มาก
2.	ขอบเขตเนื้อหาที่ ฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อครบถ้วนตามที่ โครงการกำหนด	4.57	0.73	มากที่สุด
3.	การจัดลำดับเนื้อหาการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.58	0.65	มากที่สุด



องค์ประกอบการประเมิน	N = 73		ระดับ
	μ	σ	
4. ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละเนื้อหาวิชาเหมาะสม	4.26	0.70	มาก
5. กิจกรรมฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติมีความเหมาะสม	4.42	0.72	มาก
รวมด้านการจัดการเนื้อหา	4.46	0.47	มาก
การประเมินด้านการบริหารจัดการฝึกอบรม			
6. สถานที่ฝึกอบรมฯ มีบรรยากาศโดยรวมเอื้อต่อการเรียนรู้	3.94	1.03	มากที่สุด
7. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์	4.30	0.83	มาก
8. อาหาร เครื่องดื่ม มีความเหมาะสม	4.03	1.05	มาก
9. สื่อที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมีความทันสมัยน่าสนใจและสื่อความหมายได้ดี	4.20	0.73	มาก
10. การบริหารจัดการโครงการฯ โดยรวม	4.00	1.01	มาก
รวมด้านการบริหารจัดการฝึกอบรม	4.10	0.71	มาก
การประเมินด้านวิทยากร			
11. วิทยากรมีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ตรงตามเนื้อหาหลักสูตร	4.16	0.80	มาก
12. วิทยากรมีประสบการณ์ รอบรู้ในเนื้อหา	4.10	1.06	มาก
13. วิทยากรสามารถถ่ายทอดและสื่อสารได้น่าสนใจ เข้าใจง่ายชัดเจน	4.70	0.65	มากที่สุด
14. วิทยากรใช้สื่อการสอน สอดคล้องกับเนื้อหาและมีความเหมาะสมตรงตาม กลุ่มเป้าหมาย	4.41	1.11	มาก
15. วิทยากรมีบุคลิกภาพ ท่วงท่า น้ำเสียง กระตุ้นการเรียนรู้ดีข้อวิชา	4.74	0.52	มากที่สุด
16. วิทยากรดำเนินการอบรมได้ตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของแต่ละหัวข้อ	4.74	0.56	มากที่สุด
17. โดยภาพรวมท่านพึงพอใจต่อวิทยากรท่านนี้เพียงใด	4.81	0.51	มากที่สุด
รวมด้านวิทยากร	4.68	0.42	มากที่สุด
รวมทุกด้าน	4.38	0.44	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การประเมินโครงการด้านปฏิบัติการตอบสนอง โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.38$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านวิทยากร ($\mu=4.68$) รองลงมาคือ ด้านการจัดการเนื้อหาวิชา ($\mu=4.46$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการฝึกอบรม ($\mu=4.10$)

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการเข้ารับการอบรมในการประเมินโครงการอบรม อย.น้อย ยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพ โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการประเมินการเรียนรู้

Test	N	μ	ΣD	ΣD^2	$t - test$
คะแนน Pre-test	73	12.34	895	11917	28.93*
คะแนน Post-test	73	24.60			

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบ ความรู้ความเข้าใจจากการเข้าร่วมโครงการของนักเรียนโรงเรียนบ้านสันยุง จำนวน 73 คน ก่อนเข้ารับการอบรมมีคะแนนเฉลี่ย 12.34 และหลังเข้ารับการอบรมมีคะแนนเฉลี่ย 24.60 เมื่อเปรียบเทียบค่า $t-test$ แบบ Dependent พบว่า คะแนนหลังเข้ารับการอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนเข้ารับการอบรม โดยมีค่า $t=28.93$ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประเมินโครงการอบรม อย.น้อย ยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพ โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม

องค์ประกอบการประเมิน	N = 73		ระดับ
	μ	σ	
พฤติกรรมในการเลือกซื้ออาหาร ยา เครื่องสำอาง			
1. นักเรียนเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางที่มีฉลาก	4.97	0.23	ปฏิบัติเป็นประจำ
2. นักเรียนเลือกซื้อผลิตภัณฑ์อาหารที่มีเครื่องหมาย อย.	4.82	0.48	ปฏิบัติเป็นประจำ
3. นักเรียนอ่านฉลากเครื่องสำอาง เช่น แป้ง โลชั่น ก่อนจะซื้อหรือก่อนใช้	4.63	0.83	ปฏิบัติเป็นประจำ
4. นักเรียนสังเกตลักษณะของยา เช่น สี กลิ่นและอื่น ๆ ก่อนกินยา	4.95	0.23	ปฏิบัติเป็นประจำ
5. นักเรียนสังเกตวันผลิตหรือวันหมดอายุก่อนซื้อหรือใช้ผลิตภัณฑ์สุขภาพ	4.84	0.71	ปฏิบัติเป็นประจำ
6. นักเรียนพิจารณาคุณค่าทางโภชนาการของอาหารที่จำเป็นต่อร่างกายก่อนซื้อเสมอ	4.34	0.93	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
7. นักเรียนเลือกรับประทานอาหารที่ใส่ ภาชนะที่สะอาดและปลอดภัย	4.79	0.74	ปฏิบัติเป็นประจำ

องค์ประกอบการประเมิน	N = 73		ระดับ
	μ	σ	
8. นักเรียนเลือกรับประทานอาหารที่มีการปรุงอาหารไว้ล่วงหน้า เนื่องจากความสะดวกและรวดเร็ว	4.78	0.61	ปฏิบัติเป็นประจำ
9. นักเรียนรับประทานขนมที่เป็นธัญพืช เป็นอาหารว่าง	4.64	1.16	ปฏิบัติเป็นประจำ
รวมพฤติกรรมในการเลือกซื้ออาหาร ยา เครื่องสำอาง	4.68	0.23	ปฏิบัติเป็นประจำ
พฤติกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพ			
10. นักเรียนไม่ซื้อหรือใช้ผลิตภัณฑ์สุขภาพตามที่มีการโฆษณาสรรพคุณจนใจให้น่าซื้อมาใช้	4.77	0.66	ปฏิบัติเป็นประจำ
11. นักเรียนหลีกเลี่ยงการบริโภคอาหารที่ใช้น้ำมันทอดซ้ำหรือไม่ใช้น้ำมันทอดซ้ำ	4.92	0.32	ปฏิบัติเป็นประจำ
12. นักเรียนหลีกเลี่ยงการกินอาหารเมนูเดิม ๆ ในแต่ละวัน	4.88	0.41	ปฏิบัติเป็นประจำ
13. นักเรียนกินอาหารหลักตามเวลา ไม่กินขนมกรุบกรอบ	4.73	0.53	ปฏิบัติเป็นประจำ
14. นักเรียนไม่กินอาหารที่มีสีสังเคราะห์	4.68	0.60	ปฏิบัติเป็นประจำ
15. นักเรียนหลีกเลี่ยงการดื่มเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมของแอลกอฮอล์ หรือคาเฟอีน เช่น ชา กาแฟ เป็นต้น	4.75	0.52	ปฏิบัติเป็นประจำ
16. นักเรียนล้างผัก ผลไม้ ก่อนนำมารับประทาน	4.93	0.30	ปฏิบัติเป็นประจำ
17. นักเรียนรับประทานอาหารที่ผ่านการปรุงแต่งน้อยมีความใกล้เคียงกับธรรมชาติมากที่สุด	4.75	0.43	ปฏิบัติเป็นประจำ
18. นักเรียนดื่มน้ำเปล่าแทนน้ำอัดลม	4.30	0.94	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
19. นักเรียนหลีกเลี่ยงการรับประทานขนมสำเร็จรูป แทนอาหารมือเย็น	4.78	0.73	ปฏิบัติเป็นประจำ
20. นักเรียนรับประทานอาหารเช้า 5 หมู่ ภายใน 1 วัน	4.70	0.79	ปฏิบัติเป็นประจำ
รวมพฤติกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพ	4.80	0.10	ปฏิบัติเป็นประจำ
รวมทุกด้าน	4.75	0.18	ปฏิบัติเป็นประจำ

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม โดยรวมทุกด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับปฏิบัติเป็นประจำ ($\mu=4.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางที่มีฉลาก ($\mu=4.97$) รองลงมา คือพฤติกรรมนักเรียนสังเกตลักษณะของยา เช่น สี กลิ่นและอื่น ๆ ก่อนกินยา ($\mu=4.95$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นักเรียนดื่มน้ำเปล่าแทนน้ำอัดลม ($\mu=4.30$)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประเมินโครงการอบรม
อย.น้อย ยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพ โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการประเมินผลลัพธ์

องค์ประกอบการประเมิน		N = 73		ระดับ
		μ	σ	
ผลลัพธ์ของโครงการที่เกิดต่อผู้เข้าอบรม				
1.	นักเรียนของท่านมีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมทางเลือกซื้อยา อาหาร เครื่องสำอาง และพฤติกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพ	4.33	0.52	มาก
2.	นักเรียนของท่าน สามารถนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมทางเลือกซื้อยา อาหาร เครื่องสำอาง และพฤติกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพ มาใช้ในชีวิตประจำวัน	4.50	0.55	มากที่สุด
3.	นักเรียนของท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้จากการอบรมสู่เพื่อนและครอบครัวได้	4.67	0.52	มากที่สุด
4.	นักเรียนของท่านเกิดทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมบริโภค	4.50	0.55	มากที่สุด
5.	นักเรียนของท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อย.น้อย ของโรงเรียน	4.00	1.55	มาก
รวมผลลัพธ์ของโครงการที่เกิดต่อผู้เข้าอบรม		4.40	0.25	มาก
ผลลัพธ์ของโครงการที่เกิดต่อสถานศึกษา				
6.	การอบรมโครงการอย.น้อยยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพ เป็นไปตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
7.	การอบรมโครงการอย.น้อยยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพ สามารถช่วยให้การขับเคลื่อนงานอนามัยโรงเรียนเป็นรูปธรรม	4.33	0.52	มาก
8.	การอบรมโครงการอย.น้อยยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพ ช่วยสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น	5.00	0.00	มากที่สุด
9.	การอบรมโครงการอย.น้อยยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพ ช่วยให้ผู้บริหารและคณะครูเกิดการตื่นตัวทางด้านการส่งเสริมงานอนามัยเพิ่มขึ้น	4.33	1.21	มาก
10.	ผลลัพธ์โดยภาพรวมของโครงการ	4.83	0.41	มากที่สุด
รวมผลลัพธ์ของโครงการที่เกิดต่อสถานศึกษา		4.70	0.34	มากที่สุด
รวมทุกด้าน		4.55	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการประเมินด้านผลลัพธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.55$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลลัพธ์ของโครงการที่เกิดต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.70$) รองลงมา คือ ผลลัพธ์ของโครงการที่เกิดต่อผู้เข้าอบรมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.40$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยจากค่ามากที่สุด คือ การอบรมโครงการอย.น้อยยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพ เป็นไปตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ($\mu=5.00$) และการอบรมโครงการอย.น้อยยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพช่วยสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น ($\mu=5.00$) และและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนของท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อย.น้อย ของโรงเรียน ($\mu=4.00$)

ในส่วนของการสัมภาษณ์ พบว่า ผลลัพธ์ที่เกิดต่อผู้อบรมคือ การมีความรู้ ความเข้าใจในการเลือกซื้ออาหารอาหาร และมีพฤติกรรมบริโภคที่ดี คำนึงถึงหลักความปลอดภัย การมีส่วนร่วมในกิจกรรม อย.น้อย ในโรงเรียนโดยจัดตั้ง ชมรม อย.น้อยในโรงเรียน และมีการจัดตั้งแกนนำอย.น้อย เพื่อช่วยรณรงค์ในการบริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะแก่นักเรียนในโรงเรียน มีการจัดบอร์ดความรู้ที่หน้าห้องพยาบาล และมีการใช้เสียงตามสายประชาสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังเกิดผลดีต่อสถานศึกษา ในการดำเนินการงานอนามัยโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม จัดตั้งชมรมอย.น้อยในโรงเรียน อีกทั้งแกนนำอย.น้อย ยังสามารถบูรณาการการเรียนรู้ไปยังกลุ่มสาระต่าง ๆ สอดแทรกความรู้และความคิดด้านอื่นได้อีกด้วย โดยโครงการนี้ควรเป็นโครงการต่อเนื่องในปีการศึกษาหน้า ซึ่งสถานศึกษาควรมีการประสานงานจากหน่วยงานภายนอก เช่น สาธารณสุขอำเภอ สาธารณสุขจังหวัด มาร่วมดำเนินงานอย.น้อยควบคู่ไปกับสถานศึกษา และเป็นภาคีเครือข่ายสุขภาพระดับจังหวัดร่วมกัน

อภิปรายผล

การประเมินโครงการครั้งนี้ มุ่งประเมินใน 4 ด้าน คือ การประเมินปฏิริยาตอบสนองการเรียนรู้ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป และผลลัพธ์ โดยมีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านปฏิริยาตอบสนอง ผลการประเมินพบว่า โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวิทยากร ทั้งนี้ เพราะวิทยากรที่ดำเนินการจัดโครงการเป็นผู้มีคุณสมบัติความรู้ ความสามารถ ตรงตามเนื้อหาหลักสูตรของคณะกรรมการอาหารและยา รวมทั้งเป็นผู้มีประสบการณ์ รอบรู้ในเนื้อหาที่สอน เนื่องจากเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเป็นเวลา 10 กว่าปี นอกจากนี้วิทยากรยังสามารถถ่ายทอดและสื่อสารได้น่าสนใจ เข้าใจง่ายชัดเจน สามารถดึงดูดความสนใจของผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี มีสื่อประกอบการอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและมีความเหมาะสมตรงตามกลุ่มเป้าหมายผู้รับการฝึกอบรม สอดคล้องกับจิตราต์น์ สมานพันธ์ และคณะ ทำการวิจัยเรื่องการประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ชัยญญาภัก วงศ์บำ และกิงกาญจน์ จงใจหาญ ทำการวิจัยเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรมตามโครงการ CHAMPION โดยประยุกต์ใช้แนวทางการประเมินของเคิร์ก แพทริก และนาซีพะ เจ๊ะมุดอ ทำการวิจัยเรื่องการวิจัยเชิงประเมินโครงการเสริมศักยภาพครูสอนตาติกาในโรงเรียนสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์ก แพทริก พบว่า การประเมิน

ปฏิกริยาตอบสนองของผู้เข้าอบรมต่อหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้าน วิทยากร เพราะวิทยากรมีการเตรียมตัวและมีความพร้อมเป็นอย่างดี มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ได้ชัดเจน และตรงประเด็น ใช้ภาษาที่เหมาะสม เข้าใจง่ายและมีเอกสารประกอบการบรรยายเหมาะสม (ธิดารัตน์ สมานพันธ์ และคณะ, 2564); (ชัยญญาภัก วงศ์บำ และกิ่งกาญจน์ จงใจหาญ, 2555); (นาซีพะ เจ๊ะมุดอ, 2559)

2. ด้านการเรียนรู้ ผลการประเมินพบว่า ความรู้ความเข้าใจจากการเข้าร่วมโครงการ หลังเข้ารับการอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนเข้ารับการอบรม โดยมีค่า $t=28.93$ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะหลังจากการเข้ารับการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจจากการอบรมในเนื้อหาที่เข้มข้น ผ่านวิทยากรที่สามารถถ่ายทอดและสื่อสารได้น่าสนใจ เข้าใจง่ายชัดเจน สามารถดึงดูดความสนใจของผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี มีสื่อการการอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและมีความเหมาะสมตรงตามกลุ่มเป้าหมายผู้รับการฝึกอบรม สอดคล้องกับที่ศูนย์ฝึกอบรมและแพทยศาสตร์ศึกษา ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านสาธารณสุข สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสังกัดภายใต้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี ซึ่งมีผลการประเมินความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ศูนย์ฝึกอบรมและแพทยศาสตร์ศึกษา, 2561)

3. ด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม ผลการประเมินพบว่า หลังจากทีผู้เข้ารับการอบรมเข้าร่วมโครงการแล้ว มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติเป็นประจำ ทั้งนี้เพราะโครงการอบรม อย.น้อย เป็นโครงการที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับทราบถึงความรู้เกี่ยวกับการบริโภคและการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ ทศนคติต่อการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพ มีพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่ถูกต้อง สอดคล้องกับ วีระชัย นลวชัย และคณะ ทำการวิจัยเรื่องการประเมินโครงการ อย.ร่วมใจ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสู่กรมสุขภาพดี พบว่าการดำเนินงาน อย.น้อยมีประโยชน์ต่อนักเรียนและเหมาะสมที่จะส่งเสริมให้นักเรียนมีพฤติกรรมการบริโภคที่ถูกต้อง (วีระชัย นลวชัย และคณะ, 2562)

4. ด้านผลลัพธ์ ผลการประเมินพบว่า โครงการอบรม อย.น้อย ยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพ โรงเรียนบ้านสันยุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีผลลัพธ์โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากค่ามากที่สุด คือ การอบรมโครงการอย.น้อยยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพ เป็นไปตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และการอบรมโครงการอย.น้อยยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพ ช่วยสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานด้านสาธารณสุข และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนของท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อย.น้อย ของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนมีการวางแผนในการกำหนดโครงการไว้ในแผนปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาพของนักเรียน แก่นนำโดยตรง สอดคล้องกับศุภกาญจน์ โกศัย และคณะ ทำการวิจัยเรื่องวิจัยและประเมินผล

โครงการ ออย.น้อย ปี 2563 พบว่า นักเรียนที่เป็นแกนนำ ออย.น้อย มีความรู้ ความเข้าใจในพฤติกรรมกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพ และเจตคติที่ถูกต้องในการบริโภคสูงกว่านักเรียนทั่วไป (ศุภาภรณ์ โภคัย และคณะ, 2563)

นอกจากนี้ ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผลลัพธ์ที่เกิดต่อผู้อบรมคือ การมีความรู้ ความเข้าใจในการเลือกซื้ออาหารอาหาร และมีพฤติกรรมกรรมการบริโภคที่ดี คำนึงถึงหลักความปลอดภัย ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรม ออย.น้อยในโรงเรียนโดยจัดตั้ง ชมรม ออย.น้อยในโรงเรียน และมีการจัดตั้งแกนนำออย.น้อย เพื่อช่วยรณรงค์ในการบริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะ แก่นักเรียนในโรงเรียน นอกจากนี้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาต่อการดำเนินงานอนามัยโรงเรียน บ้านสันทัดอยู่อย่างเป็นรูปธรรม จัดตั้งชมรมออย.น้อยในโรงเรียน แกนนำออย.น้อย สามารถบูรณาการการเรียนรู้ไปยังกลุ่มสาระต่าง ๆ สอดแทรกความรู้และความคิดด้านอื่น ๆ ได้อีกด้วย โดยควรเป็นโครงการต่อเนื่องในปีการศึกษาหน้า สมบูรณ์ สุวี ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินโครงการชมรมคุ้มครองผู้บริโภค (ออย.น้อย) ของโรงเรียนสันป่าตองวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า วัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ปัจจุบัน และสามารถนำไปปฏิบัติจริง ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนโครงการ และนักเรียนสามารถดำเนินโครงการและกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง (สมบูรณ์ สุวี, 2550)

องค์ความรู้ใหม่

การประเมินโครงการครั้งนี้ สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ กล่าวคือ ด้านปฏิบัติการตอบสนอง มีการพัฒนาการบริหารจัดการการอบรมที่มีความสะดวกต่อผู้เข้ารับการอบรมมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการเอื้อประโยชน์ให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเรียนรู้จากการอบรมได้อย่างเต็มศักยภาพ เกิดความสนใจใคร่รู้ในการเข้ารับการอบรมมากยิ่งขึ้น ด้านการเรียนรู้ มีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริโภคที่ถูกต้องให้แก่ นักเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดพฤติกรรมกรรมการบริโภคที่พึงประสงค์ โดยสามารถขยายผลความรู้ความเข้าใจดังกล่าวต่อผู้บุคคลรอบข้าง เช่น เพื่อนและครอบครัวได้ ด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม มีการจัดการอบรมในครั้งนี้ก่อให้เกิดผลดีต่อผู้เข้ารับการอบรมในด้านพฤติกรรมกรรมการบริโภคของนักเรียนในทางที่ดีขึ้น ในแง่ของการบริโภคอาหารที่สะอาดปลอดภัย ลดปริมาณการรับประทานอาหารที่มีรสจัด รวมทั้งการเลือกซื้อและเครื่องสำอาง การดูแลสุขภาพ และหลีกเลี่ยงสารอันตราย และด้านผลลัพธ์ มีการสร้างเครือข่ายด้านสาธารณสุขของสถานศึกษาโดยการประสานงานจากหน่วยงานภายนอกมาร่วมเป็นภาคีเครือข่ายสุขภาพ เช่น สาธารณสุขอำเภอ สาธารณสุขจังหวัด ในการขับเคลื่อนโครงการอย่างเป็นรูปธรรมและสมบูรณ์มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โครงการอบรม อย.น้อย ยุคใหม่ใส่ใจสุขภาพควรเป็นโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่องในทุกปี
2. สถานศึกษาควรมีการประสานงานจากหน่วยงานภายนอก และร่วมเป็นภาคีเครือข่ายสุขภาพ ขับเคลื่อนแกนนำอย.น้อยให้สามารถบูรณาการการเรียนรู้ไปยังกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเน้นการนำความรู้จากโครงการอบรม อย.น้อย ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน อย่างเป็นรูปธรรม และควรมีวิจัยด้านพฤติกรรมของการบริโภคที่คงทนในระยะยาว
2. ควรใช้กลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยที่มีความใกล้เคียงกัน เพราะช่วงวัยเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลต่อผลการวิจัย
3. ควรมีการประเมินโครงการต่าง ๆ ที่โรงเรียนดำเนินงานขึ้นทุกโครงการ เพื่อได้ทราบผลการดำเนินโครงการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของทุกส่วนที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการ

เอกสารอ้างอิง

- ชัยญลักษณ์ วงศ์บำ และกิ่งกาญจน์ จงใจหาญ. (2555). ประเมินผลการฝึกอบรมตามโครงการ CHAMPION โดยประยุกต์ใช้แนวทางการประเมินของเคิร์กแพทริก. วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น, 19(1), 27-38.
- ทรวง เหลี่ยมรังสี. (2562). คู่มือวิชาการกรมอนามัย. กรุงเทพมหานคร: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ธิดารัตน์ สมานพันธ์ และคณะ. (2564). การประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย ปทุมธานี, 13(2), 545-558.
- นาซีพะ เจ๊ะมูดอ. (2559). การวิจัยเชิงประเมินโครงการเสริมศักยภาพครูสอนตาดีกาในโรงเรียนสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสหการศึกษา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- โรงเรียนบ้านสันยุง. (2565). รายงานภาวะโภชนาการนักเรียนโรงเรียนบ้านสันยุงปีการศึกษา 2564. นครศรีธรรมราช: โรงเรียนบ้านสันยุง.

- วีระชัย นลวชัย และคณะ. (2562). การประเมินโครงการ ออย.ร่วมใจ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสู่
กรมสุขภาพดี. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา.
- ศุภกาญจน์ โมคัย และคณะ. (2563). รายงานวิจัยและประเมินผลโครงการ ออย.น้อย ปี 2563.
ขอนแก่น: กองพัฒนาศักยภาพผู้บริโภค สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
กระทรวงสาธารณสุข.
- ศุณย์ผิโกบมและแพทยศาสตรศึกษา. (2561). การประเมินโครงการการฝึกอบรมเชิง
ปฏิบัติการการวิจัยเพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านสาธารณสุขสำหรับเจ้าหน้าที่
สาธารณสุข สังกัดภายใต้สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดราชบุรี. ราชบุรี: สำนักงาน
สาธารณสุข จังหวัดราชบุรี.
- สมบูรณ์ สุวี. (2550). การประเมินโครงการชมรมคัมครองผู้บริโภค (ออย.น้อย) ของโรงเรียนสัน
ป่าตองวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค. (2544). แผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการ เรื่อง การ
คุ้มครองสิทธิผู้บริโภค ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522.
กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา. (2552). Retrieved พฤษภาคม 20, 2566, from
โครงการของกองพัฒนาศักยภาพผู้บริโภคโครงการ ออย.น้อย ปีงบประมาณ พ.ศ.
2551: <http://www.fda.moph.go.th/prac/project/little.shtml>
- สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา. (2562). คู่มือเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน ออย.น้อย.
กรุงเทพมหานคร: องค์การส่งเสริมการค้าผ่านสื่อ.
- สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา. (2563). รายงานผลการสำรวจข้อมูลพฤติกรรมสุขภาพ
ของนักเรียน ออย.น้อย เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563.
นนทบุรี: กองพัฒนาศักยภาพผู้บริโภค สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา.
- สุวิมล ตีรกันท์. (2547). การประเมินโครงการ: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา
วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*
EVALUATION OF THE MORALS AND ETHICS DEVELOPMENT OF
STUDENTS AT THUNGSONG TECHNICAL COLLEGE UNDER OFFICE OF
THE VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

นฤมล อาจไพรินทร์*

Naruemon Arjpairin*

วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง

Thungsong Technical College, Thailand

เบญจพร ชนะกุล และอนทัย ประสาน

Benchaporn Chanakul and Anothai Prasan

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

*Corresponding Author E-mail: naruemon.arj@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรม 2) ประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม 3) ประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม 4) ประเมินผลลัพธ์ของผู้เข้ารับการอบรม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ประกอบด้วย ครู 16 คน และนักศึกษา 214 คน รวมทั้งหมด 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินเป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินปฏิกิริยา พฤติกรรม และผลลัพธ์ของผู้เข้าอบรม แบบทดสอบเพื่อประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม และแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลลัพธ์ของผู้เข้าอบรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การประเมินปฏิกิริยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือวิทยากรมีความเหมาะสม รองลงมาคือโครงการมีผลลัพธ์เหมาะสม ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือเวลาในการอบรมเหมาะสม

* Received July 19, 2023; Revised September 1, 2024; Accepted September 1, 2024



2. การประเมินการเรียนรู้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านเจตคติมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกประเด็น

3. การประเมินพฤติกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือนักศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ดีและกิริยาสุภาพ รองลงมาคือนักศึกษามีความประหยัด ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือนักศึกษามีความสามัคคี

4. การประเมินผลลัพธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจัดการอบรมส่งผลให้นักศึกษามีวินัย มีความกตัญญู ละเว้นอบายมุข รองลงมาคือนักศึกษามีจิตอาสา ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือนักศึกษามีความรู้เรื่องคุณธรรมจริยธรรมและการประยุกต์ใช้

คำสำคัญ: การประเมินโครงการ, คุณธรรมจริยธรรม, นักศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to evaluate 1) the reaction of training participants, 2) the learning of training participants, 3) the behavior of training participants, and 4) the results of training participants. The sample consisted of 16 teachers and 214 students, totaling 230 persons. The research tools were the five-rating-scale questionnaire to evaluate the training participants' reactions, behavior, and outcomes, the pretest-posttest to evaluate the learning of training participants, and the interview form to evaluate the outcomes of the training participants. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, and content analysis.

The research findings were as follows:

1. The overall evaluation for reaction was high-level. When considering each item, the Appropriateness of Speakers had the highest average, followed by the Appropriate Outcomes of the Project. The item with the lowest average was the Appropriateness of the Training Duration.

2. For learning evaluation, the learning achievement after the training was higher than before at a statistically significant level of 05. Regarding the students' attitudes, satisfaction was highest for all issues.

3. The overall evaluation for behavior was at the highest level. When considering each item, "the students have good interpersonal skills, respect, and



polite manners" had the highest average. The second highest was "the students were economical." The item with the lowest mean was "the students are united."

4. For outcome evaluation, the student's overall outcomes were at the highest level. When considering each item, the item with the highest average was "the training influences the students to have discipline, gratitude, and abstain from causes of ruin." The item with the second highest average was "the students have a public mind," and the lowest mean was "the students have knowledge about morals and how to apply them."

Keywords: Project evaluation, Morals and Ethics, Students

บทนำ

จากสภาพสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ภายใต้การเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมถึงการพัฒนาาระบบข้อมูลสารสนเทศ และการสื่อสารในโลกยุคไร้พรมแดน ทำให้มนุษย์รับรู้ข้อมูลข่าวสารได้จากสื่อต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ นิตยสาร วิทยุ โทรทัศน์ วิกิพีเดีย ตลอดจนการค้นหาข้อมูลข่าวสารจากอินเทอร์เน็ต ส่งผลให้ผู้เรียนซึ่งเป็นเยาวชนของชาติได้รับรู้และนำไปปฏิบัติโดยขาดวิจารณญาณในการแยกแยะความถูกผิดและเหมาะสมกับบริบทของตนเอง มีพฤติกรรมการเล่นแบบ ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมในสังคม ซึ่งเป็นปัญหาสังคมที่เกิดจากความเสื่อมถอยทางคุณธรรมจริยธรรมของคนในสังคมและเป็นต้นเหตุให้สังคมไทยก้าวไปสู่จุดวิกฤตได้ ดังนั้นสถานศึกษาทุกระดับ อันได้แก่ โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย จึงมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวแทนสังคมที่ทำหน้าที่โดยตรงในการขัดเกลาสมาชิก ตั้งแต่ในวัยเด็กจนถึงผู้ใหญ่ โดยอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีต่าง ๆ ของสังคม ตลอดจนค่านิยมและทักษะอันจำเป็นให้แก่สมาชิกในสังคม ตามที่ประภาศรี สีหอำไพ ได้กล่าวถึงการพัฒนาคุณธรรมในการจัดการศึกษาด้านผู้สอนควรปลูกฝังแนวคิดที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่วัยเรียน เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่สามารถเรียนรู้และได้รับการปลูกฝังความคิดที่ถูกต้องได้ง่าย ดังนั้นครูอาจารย์มีภาระหน้าที่สำคัญในการอบรมสั่งสอนจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนเพื่อหล่อหลอมผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปกับวิชาความรู้ และทักษะวิชาชีพความสามารถที่เปี่ยมไปด้วยคุณธรรมจริยธรรมเป็นเยาวชนที่มีคุณภาพอันเป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต (ประภาศรี สีหอำไพ, 2550)



สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดความมุ่งหมาย และหลักการจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม โดยในการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียน ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และต้องถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตาม ศักยภาพ ตลอดจนต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ควบคู่กับคุณธรรมในทุกระดับชั้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ทั้งนี้รวมถึงการจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษานั้นได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน นักศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2556 ได้กำหนดให้ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาทุกระดับต้องมีคุณภาพ 3 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และด้านสมรรถนะวิชาชีพ ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. 2562 ได้มีการปรับปรุงกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติรวมทั้งมาตรฐานการศึกษา ของชาติ พ.ศ. 2562 จึงได้มีการกำหนดให้ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาทุกระดับคุณวุฒิอาชีวศึกษา ประเภทวิชาและ สาขาวิชาต้องครอบคลุมอย่างน้อย 4 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลแก่นักเรียนนักศึกษาโดยในการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดนโยบายให้มีการบูรณาการคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชาควบคู่กับการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จัดการศึกษา ในระดับอาชีวศึกษา 2 ระดับได้แก่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง ให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักของการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ รองรับการศึกษาการเรียนรู้และความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 และส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีจิตสำนึก ทศนคติ ค่านิยมในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและสังคม สอดคล้องกับปรัชญาของวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง คือ “รู้หน้าที่ มีวินัย ตั้งใจศึกษา พัฒนาฝีมือ ยึดถือคุณธรรม” ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนนักเรียนนักศึกษาของ วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสงให้เป็นผู้มีความรู้และมีคุณธรรมจริยธรรมดังที่กล่าวมาในข้างต้น วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสงได้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสงขึ้น เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานการจัด การศึกษา อย่างไรก็ตามข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการ รวมถึงกระบวนการเก็บข้อมูล ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการนั้นยังไม่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์



ของโครงการจึงไม่สามารถใช้เป็นข้อมูลเชิงลึกในการประเมินโครงการได้ว่าโครงการมีความเหมาะสมในแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด และมีข้อดีหรือข้อบกพร่องอย่างไรในการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียน ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ทำการประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง

ในการประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการประเมินของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) เป็นแนวทางในการประเมิน โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินผลของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพททริก ว่าเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งได้เสนอขั้นตอนการประเมินผลการฝึกอบรมเป็น 4 ขั้น ได้แก่ การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results Evaluation) (สุวิมล ติรกานันท์, 2547) แม้ว่าจะมีนักทฤษฎีการประเมินการฝึกอบรมได้เสนอรูปแบบการประเมินการฝึกอบรมไว้มากมาย ซึ่งแต่ละรูปแบบก็จะมี ความแตกต่างกันบ้าง คล้ายคลึงกันบ้างตามแต่ลักษณะของโครงการฝึกอบรมที่ทำการประเมิน เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับโครงการฝึกอบรมของแต่ละหน่วยงาน หากแต่รูปแบบที่ค่อนข้างเป็นที่นิยมในการนำไปประยุกต์ใช้กับการประเมินการฝึกอบรมในหน่วยงานต่าง ๆ อย่างมาก ได้แก่ การประเมินผลการอบรมของเคิร์กแพททริก (Kirkpatrick) (อดิศักดิ์ จินดานุกุล, 2545) ทั้งนี้เพื่อได้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึกในการดำเนินงานโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง ประโยชน์ของโครงการ ข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดควรพัฒนา ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินโครงการ โดยผลของการประเมินโครงการในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่วิทยาลัย ชุมชน และหน่วยงานการศึกษาอื่นในการปรับปรุงการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนนักศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. เพื่อประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
4. เพื่อประเมินผลลัพธ์ของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการประเมินโครงการครั้งนี้ได้แก่ ครูวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง จำนวน 16 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกจากครูที่มีหน้าที่เป็นครูผู้ดำเนินงานโครงการและครูที่ปรึกษาของนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปีที่ 1 และ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปีที่ 1 วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง ปีการศึกษา 2565 จำนวน 214 คน โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากนักศึกษาผู้เข้ารับการอบรม รวม 214 คน

ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ใช้ในการประเมินโครงการครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร 1 คน ครู 4 คน นักศึกษา 5 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือแบบสอบถาม แบบทดสอบ และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ประเมินได้สร้างขึ้นเอง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- แบบสอบถาม เพื่อประเมินปฏิภพการปฏิบัติกิจกรรม และผลลัพธ์ของผู้เข้าอบรม เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีสอดคล้อง (IOC) 0.6 ถึง 1.0

- แบบทดสอบ วัดความรู้เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของผู้เข้าอบรม เป็นแบบทดสอบแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ มี

- แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังจากการจัดการอบรมโดยครูเป็นผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured interview) ที่มีการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Question)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ประเมินโครงการได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผู้ประเมินทำการศึกษาโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยออกแบบพัฒนาเป็นโครงการอบรม สร้างกรอบเนื้อหาในการบรรยายความรู้ ละกำหนดกิจกรรมที่ใช้ในโครงการอบรม

2. จัดดำเนินการโครงการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อถ่ายทอดและส่งเสริมให้นักเรียนได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการดำเนินชีวิต

3. ผู้ประเมินเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการนำส่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง



4. ผู้ประเมินทำการติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพของการประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5. นำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

6. วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลการประเมินด้านปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$) และเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ วิทยากรมีความชำนาญให้ความรู้ได้อย่างถูกต้อง และชัดเจนและวิทยากรมีการแต่งกายบุคลิกท่าทางเหมาะสม ($\bar{X}=4.66$) รองลงมาคือ โครงการมีผลลัพธ์เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาผู้เข้าร่วมอบรม ($\bar{X}=4.45$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาในการจัดอบรมตรงตามที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=3.98$) ตามลำดับ

2. ผลการประเมินด้านการเรียนรู้ก่อนและหลังของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพบว่าผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า t ที่ได้จากการคำนวณ 14.63 ซึ่งสูงกว่าค่า t วิฤติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งเท่ากับ 1.6525 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผลการประเมินด้านการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการประเมินด้านการเรียนรู้เกี่ยวกับเจตคติทักษะ และค่านิยมของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ นักศึกษาไม่ควรทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายหรือกลั่นแกล้งผู้อื่น และนักศึกษาควรตั้งใจฟังเมื่อครูสอนไม่พูดคุยหรือเล่นกับเพื่อนเมื่อมีเวลาว่างควรทบทวนบทเรียนและแสวงหาความรู้ใหม่ ($\bar{X}=4.82$) รองลงมาคือ นักศึกษาควรกลับบ้านและช่วยงานบ้านทันทีที่เลิกเรียนหากไม่มีกิจกรรมเสริมของวิทยาลัย ($\bar{X}=4.77$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือนักศึกษาไม่ควรเล่นการพนันออนไลน์ถึงแม้จะมีการโฆษณาว่าได้คำตอบแทนสูง ($\bar{X}=4.60$) ตามลำดับ

3. ผลการประเมินด้านพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.69$) และเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือนักศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ดีมีสัมมาคารวะและมีกิริยาวาจาสุภาพ ($\bar{X}=5.00$) รองลงมาคือนักศึกษามีความประหยัดอดออมใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า ($\bar{X}=4.85$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือนักศึกษามีความรักสามัคคีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\bar{X}=4.52$) ตามลำดับ

4. ผลการประเมินด้านผลลัพธ์ของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.71$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจัดการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมส่งผลให้นักศึกษาของท่านมีวินัยปฏิบัติตามกฎระเบียบของวิทยาลัยอย่างเคร่งครัดมีวินัยทั้งต่อตนเองและสังคม มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ละเว้นสิ่งเสพติดและการพนัน มีความตระหนักในความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา มีความอดทนและอดกลั้นหลีกเลี่ยงจากความชั่ว และรู้จักคิดพิจารณาปัญหาในการดำเนินชีวิตสามารถใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงทางร่างกายสร้างความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.79$) รองลงมาคือ การจัดการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมส่งผลให้นักศึกษาของท่านมีจิตอาสา มีความเสียสละบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมได้รับการชื่นชมจากสังคมภายนอก ($\bar{X}=4.76$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การจัดการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมส่งผลให้นักศึกษาของท่านมีความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรมจริยธรรมและการประยุกต์ใช้ในชีวิตมากขึ้น ($\bar{X}=4.57$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านผลลัพธ์การประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นว่าการจัดโครงการในครั้งนี้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้เรื่องคุณธรรมจริยธรรมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต ก่อให้เกิดผลดีต่อผู้เข้ารับการอบรมและสถานศึกษาเนื่องจากนักศึกษาที่ผ่านการการอบรมมีผลงานเด่นชัดทั้งด้านทักษะวิชาการตลอดจนมีความประพฤติที่ดีงามตามหลักคุณธรรมจริยธรรม สร้างชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีต่อสถานศึกษาส่งผลให้วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสงได้รับการยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

อภิปรายผล

ผลการประเมินด้านปฏิริยาของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือวิทยากรมีความชำนาญให้ความรู้ได้อย่างถูกต้องและชัดเจนและวิทยากรมีการแต่งกายบุคลิกท่าทางเหมาะสม อาจเพราะวิทยากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความรู้จริงและทันยุคสมัย สอดคล้องกับ พระศรชัย วังคำ ได้ศึกษาเรื่องการประเมินผลสัมฤทธิ์หลักสูตรค่ายพุทธบุตร พุทธธรรมของวัดปัญญานันทารามที่จัดเพื่อนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 3 พบว่าการประเมินด้านความพึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรมคุณธรรมค่ายพุทธบุตร พุทธธรรม ด้านวิทยากรมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในประเด็นความรู้ความสามารถของพระวิทยากร พระวิทยากรมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการอบรมสามารถสร้างบรรยากาศในการอบรมที่เป็นกันเองง่ายต่อการเรียนรู้ (พระศรชัย วังคำ, 2553) และสอดคล้องกับ นฤมล วิทยาวัชรรัตน์ ทำวิจัยเรื่องการประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงเรียนคลองเมืองพิทยาคม อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมระดับความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยการประเมินปัจจัยเบื้องต้นด้านความเหมาะสมและพอเพียงเกี่ยวกับวิทยากร พบว่า ความเหมาะสม/พอเพียง อยู่ในระดับมาก (นฤมล วิทยาวัชรรัตน์, 2562)

ผลการประเมินด้านการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมและด้านเจตคติ ทักษะ และค่านิยมของผู้เข้ารับการอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกประเด็นการประเมิน อาจเพราะผู้เข้าอบรมมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการศึกษาเก็บเกี่ยวความรู้และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมทุกกิจกรรม มีความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรมและเกิดเจตคติที่ดีในการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับ นาซีพะ เจ๊ะมูดอ ทำวิจัยเรื่องการประเมินโครงการเสริมศักยภาพครูสอนตาติกาในโรงเรียนสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพททริก ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเรียนรู้มีคะแนนหลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (นาซีพะ เจ๊ะมูดอ, 2560) และสอดคล้องกับ ชูชาติ แปลงล้วน ได้ศึกษาเรื่องการประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ผลการประเมินตามมาตรฐานโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ด้านโรงเรียน ด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านนักเรียนของโรงเรียนบ้านบุญนาความีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุดเพราะในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งที่จะต้องกระทำควบคู่กันไประหว่างการศึกษากายจริยธรรมและการให้ความรู้



อบรม ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถในการวิชาการต่าง ๆ และมีคุณธรรมจริยธรรมตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (ชูชาติ แปลงล้วน, 2560)

ผลการประเมินด้านพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ นักศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ มีสัมมาคารวะ และมีกิริยาวาจาสุภาพ อาจเพราะผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจหลักคุณธรรมจริยธรรมอย่างแท้จริงและเกิดเจตคติที่ดีในการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมจึงแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับ ชูชาติ แปลงล้วน ทำวิจัยเรื่องการประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินด้านผลผลิต นักเรียนโรงเรียนบ้านบุญนาคมมีพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรม กลุ่มคุณธรรมเพื่อพัฒนาตน กลุ่มคุณธรรมเพื่อพัฒนาการทำงาน กลุ่มคุณธรรมเพื่อพัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคม มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด (ชูชาติ แปลงล้วน, 2560) และสอดคล้องกับ จิระพงษ์ สุริยา ทำวิจัยเรื่องการประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนสรรพวิทยาคม โดยประเมินจากความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน ผลการวิจัยพบว่าผลการประเมินพฤติกรรมการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนด้านความสามัคคีและด้านความมีวินัย โดยภาพรวมของทุกด้านอยู่ในระดับมาก และผ่านเกณฑ์การประเมินที่ตั้งไว้ (จิระพงษ์ สุริยา, 2563)

ผลการประเมินด้านผลลัพธ์ของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจัดการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมส่งผลให้นักศึกษาของท่านมีวินัยปฏิบัติตามกฎระเบียบของวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด มีวินัยทั้งต่อตนเองและสังคม มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ละเว้นสิ่งเสพติดและการพนัน มีความตระหนักในความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีความอดทนและอดกลั้นหลีกเลี่ยงจากความชั่ว และรู้จักคิดพิจารณามีสติปัญญาในการดำเนินชีวิตสามารถใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหาลดปัญหาการใช้ความรุนแรงทางร่างกายสร้างความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา อาจเพราะผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้เรื่องคุณธรรมจริยธรรมอย่างลึกซึ้งตลอดจนแนวทางการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันส่งผลให้ผู้เข้ารับการอบรมมีวุฒิภาวะ มีเหตุผลและใช้สติในการดำเนินชีวิต มีพฤติกรรมที่เหมาะสมดีงามสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และเป็นแบบอย่างที่ดีของชุมชน สอดคล้องกับ ชูชาติ แปลงล้วน ทำวิจัยเรื่องการประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าผลการประเมินตามมาตรฐานโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ด้านโรงเรียนด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านนักเรียนของ

โรงเรียนบ้านบุญนามีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด (ชูชาติ แปลงล้วน, 2560) และสอดคล้องกับ ยุพิน รอดประพันธ์ ทำวิจัยเรื่องการประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินชิป (CIPP Model) โรงเรียนวัดห้วยธารทหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูและนักเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สามารถนำความรู้ที่ได้จากโครงการไปใช้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (ยุพิน รอดประพันธ์, 2561)

สรุป

คุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากในการกำหนดความสงบสุขของสังคม คนในสังคมต้องเป็นผู้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรมจึงจะทำให้สังคมนั้นมีแต่ความสุข ในขณะที่เดียวกันหากคนในสังคมใดมีความบกพร่องทางด้านจิตใจ ขาดคุณธรรมจริยธรรม แม้สังคมนั้นจะมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจก็ย่อมจะหาความสุขได้ยาก ดังนั้นคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับทุกคนในสังคมที่ต้องปลูกฝังตั้งแต่วัยเรียน เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่สามารถเรียนรู้และได้รับการปลูกฝังความคิดที่ถูกต้องได้ง่าย การอบรมสั่งสอนจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนเพื่อหล่อหลอมผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปกับวิชาความรู้ และทักษะวิชาชีพ ความสามารถที่เปี่ยมไปด้วยคุณธรรมจริยธรรม เป็นเยาวชนที่มีคุณภาพอันเป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต สถานศึกษาทุกระดับจึงให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักของการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ รองรับการศึกษาการเรียนรู้และความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีจิตสำนึก ทศนคติ ค่านิยมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม สถานศึกษาจึงต้องจัดกิจกรรมและโครงการเสริมหลักสูตรเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนนั้น ผู้ดำเนินงานควรเก็บข้อมูลสารสนเทศของโครงการนั้น ๆ อย่างละเอียดอยู่เสมอ การดำเนินโครงการอบรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนต้องประกอบด้วย การประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรม ประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม ประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม และการประเมินผลลัพธ์ของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรกำหนดรูปแบบกิจกรรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาให้เหมาะสม กับระยะเวลาตามกำหนดการของการจัดอบรม
2. ควรเพิ่มรูปแบบกิจกรรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาเกี่ยวกับการสร้างภูมิคุ้มกันและสร้างความตระหนักถึงความผิดทางกฎหมายและอันตรายจากการเล่นเกมพนันออนไลน์
3. ควรเพิ่มรูปแบบกิจกรรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาเกี่ยวกับการสร้างความรักสามัคคีและทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม
4. ควรเพิ่มรูปแบบกิจกรรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาเกี่ยวกับการสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรมจริยธรรมและการประยุกต์ใช้ในชีวิตรวมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยศึกษาปัจจัยด้านความคงทนในการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา เพื่อพัฒนารูปแบบกิจกรรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่สามารถสร้างความคงทนในการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาอย่างยั่งยืน
2. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบกิจกรรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพมหานคร: ศุภสภาลาดพร้าว.
- จิระพงษ์ สุริยา. (2563). การประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนสรรพวิทยาคม. วารสารศุภภาวิทยจารย์, 1(3), 68-78.
- ชูชาติ แปลงล้วน. (2560). การประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology, 5(7), 379-393.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

- นฤมล วิทยาภูมิรัตน์. (2562). การประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โรงเรียนคลองเมืองพิทยาคม. วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2(4), 97-98.
- นาซีพะ เจ๊ะมูดอ. (2560). การวิจัยเชิงประเมินโครงการเสริมศักยภาพครูสอนตาดีกา ในโรงเรียนสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประกาศรี สีอำไพ. (2550). พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระศรชัย วังคำ. (2553). การประเมินผลสัมฤทธิ์หลักสูตรฝึกอบรมคุณธรรม “ค่ายพุทธบุตร-พุทธธรรม”. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยุพิน รอดประพันธ์. (2561). การประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบชิป (CIPP Model) โรงเรียนบ้านห้วยธารทหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. นครสวรรค์: โรงเรียนบ้านห้วยธารทหาร.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2547). การประเมินโครงการแนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดิศักดิ์ จินดานุกูล. (2545). รายงานผลการอบรมหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน. กรุงเทพมหานคร: หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา.



การพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน
โดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22102 การพัฒนาทักษะ
ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว*
DEVELOPMENT OF VOCATIONAL SKILLS FOR STUDENTS'
EMPLOYABILITY BY USING “CLEAR MODEL”, IN O22102,
OCCUPATION, ACADEMIC YEAR 2022, TESSABAN JUNGHUA SCHOOL

อัญชลี แก้ววิเศษ*

Unchalee Kaewwiset*

โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว

Tessaban junghua School, Thailand

*Corresponding Author E-mail: suddadapong@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22102 การงานอาชีพ ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน ศึกษาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน ศึกษาความสามารถด้านทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้ “CLEAR” ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน คณะกรรมการวิชาการและผู้ปกครองที่มีต่อการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างคือ 1) นักเรียน ห้อง ม.2/3 จำนวน 30 คน 2) คณะกรรมการวิชาการ จำนวน 9 คน 3) ผู้ปกครอง จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบบันทึกผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามสภาพจริง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียนอยู่ในระดับมาก
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียนอยู่ในระดับมาก
3. ผลการวิเคราะห์ความสามารถด้านการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน หลังการพัฒนาตามสภาพจริงมีเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 81.25 ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คะแนนสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* Received August 16, 2023; Revised September 17, 2024; Accepted September 19, 2024



4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการวิชาการที่มีต่อการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียนอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนาทักษะ, ทักษะอาชีพ, โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว

ABSTRACT

This research aimed to 1) develop students' vocational skills necessary for employment, 2) investigate these skills, 3) assess students' proficiency in these skills using the "CLEAR Model," and 4) investigate the satisfaction of students, academic committees, and parents regarding these skills. The sample group comprised (1) 30 secondary students from Mathayomsueksa 2/3, (2) 9 academic committees, and (3) 30 parents. The research tools were questionnaires and student quality assessment result records based on actual conditions. Statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation.

The research showed that:

1. The quality level of students' vocational skill development required for employment was high.

2. The results of the data analysis of occupational skills for employment of students are at a high level.

3. After the post-test under actual conditions, the student's ability in vocational skills required for employment averaged 81.25%. Importantly, the student's learning achievement after the post-test was higher than the pre-test, with a statistical significance of .01.

4. Results of data analysis on satisfaction of students, parents, and committee members. Academics towards the development of vocational skills for students' employment are at a high level.

Keywords: Skill Development, Vocational Skills, Jung Hua Municipal School

บทนำ

การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพต้องอาศัยครูผู้สอนที่มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ มีเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ดี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะแห่งอนาคตใหม่ที่ครูควรมีทักษะและคุณลักษณะที่รองรับเข้าถึงเพื่อสร้างนวัตกรรมบริหารจัดการชั้นเรียนแนวใหม่ โดยครูจำเป็นต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้นักเรียนเข้าใจที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความเข้าใจในมิติที่ถูกต้อง จะพัฒนา

ผู้เรียนที่เป็นเยาวชนในยุคใหม่ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (วันทนา สิงห์นา, 2560) สอดคล้องแนวการจัดการศึกษาตาม มาตรา 22 ที่ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ เป้าหมายหลักของการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ด้วยกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และมาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว สังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมืองพัทลุง ใกล้สถานีรถไฟพัทลุง การคมนาคมสะดวก สามารถใช้รถจักรยาน จักรยานยนต์ และรถยนต์ การเดินทางและการขนส่ง มีความสะดวก ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประกอบอาชีพหลักคือเกษตรกรรม ได้แก่ การทำนา ปลูกผัก เลี้ยงสัตว์ และรับจ้างทั่วไป คนในชุมชนมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย ผู้วิจัย เป็นครูผู้สอน โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว กลุ่มสาระการงานอาชีพ ปฏิบัติหน้าที่สอนนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2553 ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาให้สนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ในศตวรรษที่ 21 มีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี และเป็นคนเก่ง มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์ มีทักษะการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด มีความสามารถในการสื่อสาร รู้เท่าทันสื่อ มีคุณธรรม จริยธรรม มีน้ำใจ มีระเบียบวินัยและมีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น สามารถดำรงชีวิตอยู่ใน

สังคมได้อย่างมีความสุขบนพื้นฐานของความดีงามและความถูกต้อง คุณภาพของผู้เรียนเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษ ที่ 21 ยังคงเป็นโจทย์ที่ท้าทายศักยภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะมาตรฐานที่ 2.1 ที่กำหนดไว้ว่า “นักเรียนเข้าใจ มีทักษะที่จำเป็นในงานอาชีพ มีประสบการณ์การทำงาน เห็นแนวทางในการประกอบอาชีพที่สุจริต ใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาอาชีพ มีคุณธรรมและเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ” สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว นักเรียนขาดทักษะการทำงานเชิงการคิดวิเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ทักษะการทำงาน ทักษะการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ รวมทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนการงานอาชีพในโรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว ยังขาดการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการทำงาน การแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เพื่อเป็นการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองจากการเลือกในสิ่งที่สนใจ ได้ลงมือปฏิบัติจริง มีขั้นตอน การทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการค้นพบความรู้ด้วยตัวของผู้เรียนเองตามแนวคิดการสร้างความรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับชุมชน ท้องถิ่น ตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ

ผู้วิจัยจึงได้วางแผนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ การออกแบบการเรียนการสอนเป็นทักษะสำคัญที่ครูควรมี เนื่องจากเป็นทักษะที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ ความรู้ความสามารถ และความตั้งใจในการสอนของครู การออกแบบการเรียนการสอนมีหลากหลายรูปแบบและแนวคิดที่ครูสามารถเลือกใช้ได้หรือนำมาออกแบบการเรียนการสอนด้วยตนเอง ผลการออกแบบการเรียนการสอน อาจเป็นรูปแบบการสอน วิธีสอน สื่อการเรียนการสอน และแผนการจัดการเรียนการสอน ครูควรมีคุณลักษณะเชิงวิชาการ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาทักษะการออกแบบการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายการสอนที่ต้องการ (อภิณห์พร สถิตภาคกุล, 2563) สอดคล้องกับแนวทางการจัดการเรียนรู้ โดยครูผู้สอนต้องคำนึงถึงการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาการทางสมองและเน้นคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์ ใช้สื่อการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศ เครือข่ายการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และนำผลที่ได้ใช้เป็นข้อมูล เพื่อพัฒนา ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดคุณภาพสูงสุดต่อผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ซึ่งผู้วิจัยได้นำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ เหล่านี้บูรณาการและประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว และพัฒนาได้เป็นกระบวนการขับเคลื่อนโดยใช้ “CLEAR Model” ซึ่งเป็น



นวัตกรรมสำหรับการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการในปีการศึกษา 2565 และได้ถอดบทเรียนปัจจัยแห่งความสำเร็จขยายผล เผยแพร่และสร้างเครือข่ายในการร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22102 การงานอาชีพ ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว
2. เพื่อศึกษาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22102 การงานอาชีพ ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว
3. เพื่อศึกษาความสามารถด้านทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22102 การงานอาชีพ ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน คณะกรรมการวิชาการ และผู้ปกครอง ที่มีต่อการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22101 การงานอาชีพ ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียน ห้อง ม.2/3 จำนวน 30 คน คณะกรรมการวิชาการโดยใช้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มและหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 9 คน และผู้ปกครอง โดยเลือกผู้ปกครองของนักเรียนที่ได้รับการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22102 การงานอาชีพ ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว มี 2 ลักษณะ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 3 ฉบับ แบบบันทึกผลการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานบันทึกตามสภาพจริง 1 ฉบับ และ แบบทดสอบ (ก่อนเรียน-หลังเรียน) ตามสภาพจริง จำนวน 1 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 5 ฉบับ

จากนั้นนำเครื่องมือวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องและได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตั้งแต่ 0.67-1.00 ซึ่งทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และทำการวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (P) หาค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 50% แบ่งกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ คัดเลือกข้อสอบที่มีค่าความยากง่าย (P) ระหว่าง 0.20-0.80 ค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20-1.00 คัดเลือกข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์ไว้จำนวน 30 ข้อ และหาค่าความ



เชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สูตร KR-20 ของคูเดอร์ และ ริชาร์ดสัน (Kuder & Richardson) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.844 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

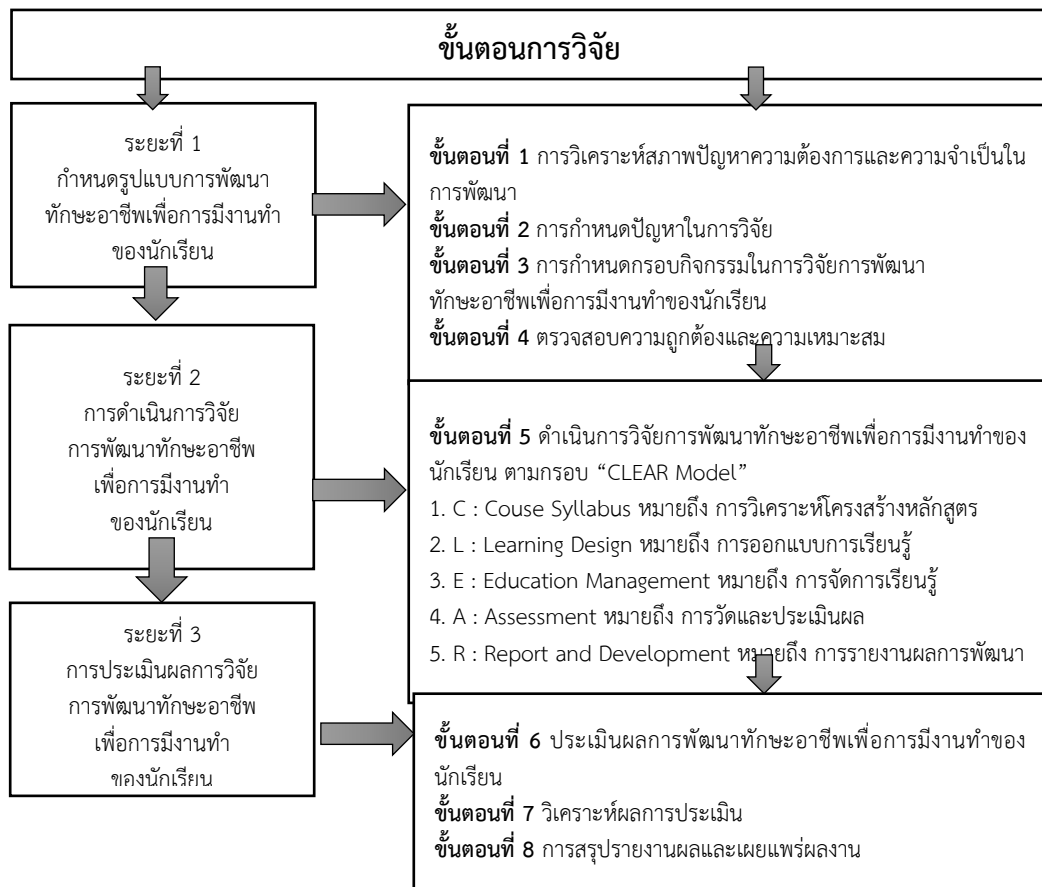
ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองระหว่างปีการศึกษา 2565 ช่วงเดือนมีนาคม 2566 และได้จัดประชุมชี้แจงกลุ่มเป้าหมายตามขั้นตอนดังนี้

1. แบบสอบถามฉบับที่ 1 ดำเนินการเก็บข้อมูลหลังการพัฒนาในปีการศึกษา 2565 (ระหว่างวันที่ 13-17 มีนาคม 2566)
2. แบบสอบถามฉบับที่ 2 ดำเนินการเก็บข้อมูลหลังการพัฒนาในปีการศึกษา 2565 (ระหว่างวันที่ 13-17 มีนาคม 2566)
3. ผลการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22102 การงานอาชีพ ดำเนินการเก็บข้อมูลหลังการพัฒนาในปีการศึกษา 2565 (ระหว่างวันที่ 13-17 มีนาคม 2566)
4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22102 การงานอาชีพ ดำเนินการเก็บข้อมูลเมื่อปีการศึกษา 2565 (ระหว่างวันที่ 13-17 มีนาคม 2566) ผู้วิจัยได้ดำเนินการคือ ทำการทดสอบก่อนเรียนด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่แล้วเก็บรวบรวมคะแนนไว้เพื่อหาค่าประสิทธิภาพของกระบวนการ E_1 (80 ตัวแรก) จากนั้นดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการเรียนรู้แบบโครงงานที่กำหนดเก็บบันทึกผลการเรียนรู้และทดสอบหลังเรียนด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนฉบับเดียวกันกับแบบทดสอบก่อนเรียนเพื่อหาค่าเฉลี่ยวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน E_2 (80 ตัวหลัง)
5. แบบสอบถามฉบับที่ 4 ดำเนินการเก็บข้อมูลเมื่อสิ้นปีการศึกษา 2565 (ระหว่างวันที่ 13-17 มีนาคม 2566)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อหาคะแนนก่อนเรียนและคะแนนหลังเรียน, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22102 การงานอาชีพ โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว ปีการศึกษา 2565 ก่อนเรียนกับหลังเรียนของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยเป็น 3 ระยะ 8 ขั้นตอน ปรากฏรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 สรุปขั้นตอนการวิจัยการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22102 การงานอาชีพ ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว

ผลการวิจัย

จากการดำเนินการตามวิธีกระบวนการวิจัย สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียนโดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22102 การงานอาชีพ ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =4.11) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้าน E: Education Management มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =4.22) และด้าน A: Assessment มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =4.22) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้าน R: Report and Development มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =4.15) ด้าน C: Couse Syllabus Analysis

มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.02$) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้าน L: Learning Design มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.97$) อยู่ในระดับมาก สอดคล้องตามสมมติฐาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22102 การงานอาชีพ ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่วพบว่า โดยภาพรวมทั้งสองกลุ่มที่ประเมินมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายกลุ่มที่ประเมิน พบว่า คณะกรรมการวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) รองลงมา คือ ผู้ปกครอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) สอดคล้องตามสมมติฐาน

3. ผลการวิเคราะห์ความสามารถด้านการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน

3.1 ผลการวิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้ตามการพัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22102 การงานอาชีพ ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว หลังการพัฒนาตามสภาพจริง พบว่า โดยภาพรวมความสามารถด้านการเขียนโครงการอาชีพในฝัน-โครงการอาชีพ อยู่ในระดับดีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 70 โดยมีคะแนนรวมเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 83.43 และเมื่อพิจารณาความสามารถ พบว่า ความสามารถด้านการทำโครงการอาชีพ เฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 85.22 และความสามารถด้านการเขียนโครงการอาชีพในฝัน เฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 81.25 สอดคล้องตามสมมติฐาน

3.2 ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามการพัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22102 การงานอาชีพปีการศึกษา 2565 โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า คะแนนสอบก่อนเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 19.56 คะแนนทดสอบหลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 24.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.83 เมื่อทดสอบค่าที พบว่าคะแนนสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องตามสมมติฐาน

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการวิชาการที่มีต่อการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22102 การงานอาชีพ ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว หลังการพัฒนาพบว่า โดยภาพรวมทุกกลุ่มที่ประเมินมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$) และเมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มที่ประเมิน พบว่า คณะกรรมการวิชาการมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) รองลงมาคือ ผู้ปกครอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$) ส่วนนักเรียนค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด ($\bar{X}=4.08$) อยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องตามสมมติฐาน



อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22102 การงานอาชีพ ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22102 การงานอาชีพ ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการวิชาการ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้าน E: Education Management และด้าน A : Assessment มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้าน R: Report and Development ด้าน C: Course Syllabus Analysis อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน L: Learning Design อยู่ในระดับมาก สอดคล้องตามสมมติฐานที่ผลปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยมีการวางแผน พัฒนารูปแบบ เทคนิคกระบวนการหรือวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ในการขับเคลื่อนระบบการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยให้ความสำคัญกับการระดมความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการพัฒนาผู้เรียน โดยผู้วิจัยใช้กระบวนการบริหารจัดการภายใต้รูปแบบ “CLEAR Model” สอดคล้องกับ พระสมุห์นริศ นรินโท โดยได้กล่าวถึงบทบาทของครูและนักเรียนในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทักษะ คุณลักษณะ และรูปแบบการสอนที่นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการศึกษาและการศึกษาทั่วโลกได้ให้ความสนใจกับคุณภาพครูในการขับเคลื่อนที่จะพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียน (พระสมุห์นริศ นรินโท, 2562) และสอดคล้องกับ อภินิพพร สถิตภาคีกุล การพัฒนาศักยภาพครูสู่คุณภาพผู้เรียน ได้แก่ การออกแบบการเรียนการสอนเป็นทักษะสำคัญที่ครูควรมี เนื่องจากเป็นทักษะที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ ความรู้ความสามารถ และความตั้งใจในการสอนของครู การออกแบบการเรียนการสอน มีหลากหลายรูปแบบและแนวคิดที่ครูสามารถเลือกใช้ได้หรือนำมาออกแบบการเรียนการสอนด้วยตนเอง ผลการออกแบบการเรียนการสอน อาจเป็นรูปแบบการสอน วิธีสอน สื่อการเรียนการสอน และแผนการจัดการเรียนการสอน ครูควรมีคุณลักษณะเชิงวิชาการ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาทักษะการออกแบบการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายการสอนที่ต้องการ (อภินิพพร สถิตภาคีกุล, 2563)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22102 การงานอาชีพ โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการวิชาการ และผู้ปกครอง พบว่า โดยภาพรวมทั้งสองกลุ่มที่ประเมินมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายกลุ่มที่ประเมิน พบว่า คณะกรรมการวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้ปกครอง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องตามสมมติฐานที่ผลปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่า ครูส่งเสริมด้านการจัดการเรียนการสอนและวิธีการส่งเสริมการ



เรียนรู้ โดยใช้กระบวนการจัดการและการมีส่วนร่วมของนักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการวิชาการ ในการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน ภายใต้รูปแบบ “CLEAR Model” สอดคล้องกับ กวินทร์เกียรติ นนธ์พละ พบว่า 1) ศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการประกอบด้วย ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2) แนวทางการพัฒนาศักยภาพสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการประกอบด้วย หลักการที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูมีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกับวิชาชีพครูโดยมีจุดมุ่งหมายให้เกิดศักยภาพที่จำเป็น ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความต่อเนื่องจากระดับต้นไปยังระดับกลางและระดับสูง ตามลำดับ มีวิธีการพัฒนาที่หลากหลายตรงตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนามีคณะกรรมการและหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาและกำกับดูแล การนำผลการพัฒนาไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลต่อการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะและการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครู (กวินทร์เกียรติ นนธ์พละ, 2560)

3. ผลการวิเคราะห์ความสามารถด้านการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน

3.1 ผลการวิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้ตามการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22102 การงานอาชีพ ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว หลังการพัฒนา ตามสภาพจริง พบว่า โดยภาพรวมความสามารถด้านการเขียนโครงการอาชีพในฝัน-โครงการงานอาชีพ อยู่ในระดับดีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 70 โดยมีคะแนนรวม เฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 83.43 และเมื่อพิจารณาความสามารถ พบว่า ความสามารถด้านการทำโครงการงานอาชีพ เฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 85.22 และความสามารถด้านการเขียนโครงการอาชีพในฝัน เฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 81.25 สอดคล้องตามสมมติฐาน

3.2 ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22102 การงานอาชีพ ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า คะแนนสอบก่อนเรียน (Pretest) มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 19.56 คะแนนทดสอบหลังเรียน (Posttest) มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 24.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.83 เมื่อทดสอบค่าที พบว่า คะแนนสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องตามสมมติฐานที่ผลปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้จัดการเรียนรู้พัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้รูปแบบ “CLEAR Model” ทำให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงาน ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะการแสวงหาความรู้ และทักษะการจัดการ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด ซึ่งการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน ครูผู้สอนควรมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนา ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้เกิดคุณภาพสูงสุดต่อผู้เรียนเป็น



สำคัญ ซึ่งการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญโดยยิ่งไปกว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้ และคุณธรรม ผู้สอนต้องพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้อง กับศักยภาพและบริบทของผู้เรียน การกำหนดบทบาทของผู้สอนและผู้เรียน การใช้สื่อ การเรียนรู้ที่หลากหลาย การจัดการเรียนรู้ และการออกแบบการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนา ผู้เรียนและนำไปสู่การพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียนสอดคล้องกับ อภินิหาร สถิตภาสีกุล ศึกษาการออกแบบการเรียนการสอน: ทักษะเพื่อความสำเร็จของครู การออกแบบการเรียนการสอน เป็นทักษะสำคัญที่ครูควรมีเนื่องจากเป็นทักษะที่แสดงให้เห็น ถึงศักยภาพ ความรู้ความสามารถ และความตั้งใจในการสอนของครูการออกแบบการเรียน การสอนมีหลากหลายรูปแบบและแนวคิดที่ครูสามารถเลือกใช้ได้อธิบายออกมาออกแบบการเรียน การสอนด้วยตนเอง ผลการออกแบบการเรียนการสอน อาจเป็นรูปแบบการสอน วิธีสอน สื่อการ เรียนการสอน และแผนการจัดการเรียนการสอน ครูควรมีคุณลักษณะเชิงวิชาการและการ เรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาทักษะการออกแบบการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายการสอนที่ต้องการ (อภินิหาร สถิตภาสีกุล, 2563)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการ วิชาการที่มีต่อการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยใช้ “CLEAR Model” รายวิชา ง 22102 การงานอาชีพ โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว หลังการพัฒนา พบว่า โดยภาพรวม ทุกกลุ่มที่ประเมินมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่ม ที่ประเมิน พบว่า คณะกรรมการวิชาการมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด อยู่ในระดับมากคือ ผู้ปกครอง อยู่ในระดับมาก ส่วนนักเรียนค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องตามสมมติฐานที่ผลปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่าครูระดมความคิดร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกับนักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการวิชาการ เพื่อสะท้อนสภาพปัญหาในการ พัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลจูงฮั่ว มีการพัฒนารูปแบบ เทคนิค กระบวนการในการขับเคลื่อนระบบการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำ ของนักเรียนภายใต้รูปแบบ “CLEAR Model” ซึ่งประกอบด้วย 1) C: Course Syllabus Analysis การวิเคราะห์โครงสร้างหลักสูตร 2) L: Learning Design การออกแบบการเรียนรู้ 3) E: Education Management การจัดการเรียนรู้ 4) A: Assessment การวัดและประเมินผล และ 5) R: Report and Development การรายงานผลการพัฒนา เป็นที่น่าพอใจของทุกฝ่าย และนำผลไปปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับ วรรณญา ลัมประเสริฐ ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่สำคัญในการกระตุ้นให้ผู้เรียนทำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือ ต้องปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียน ดังนั้นครูผู้สอนจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้าง

ความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในผู้เรียน (วรัญญา ลัมประเสริฐ, 2558) และสอดคล้องกับ ปัญหา ฤกษ์อนันต์ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเพื่อพัฒนาทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานมีผลต่อความพึงพอใจของ นักเรียนอยู่ในระดับสูง (ปัญดา ฤกษ์อนันต์, 2554)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การดำเนินการขับเคลื่อนระบบเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของ นักเรียน โดยครูผู้สอนใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ภายใต้รูปแบบ “CLEAR Model” ควร ดำเนินการตามขั้นตอน และประเมินคุณภาพตามตัวชี้วัดที่กำหนด เพื่อการพัฒนาและ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนแนวโน้มการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน ให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน ดังนี้

1. ด้าน C: Couse Syllabus Analysis การวิเคราะห์โครงสร้างหลักสูตร ควรกำหนด เนื้อหาในรายวิชาเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เนื้อหาในรายวิชามีความ ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการและพื้นฐาน ของผู้เรียน

2. ด้าน L: Learning Design การออกแบบการเรียนรู้ ควรกำหนดเป้าหมายและ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ใช้วิธีการสอนหลากหลายเหมาะสมกับ เนื้อหาวิชา มีแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญและใช้เทคนิคหรือวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย

3. ด้าน E: Education Management การจัดการเรียนรู้ ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ได้คิดวิเคราะห์ ปฏิบัติจริง มีกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนกับ ผู้สอน มีการนิเทศและติดตามผลการสอนอย่างสม่ำเสมอ และมีการสร้างเสริมบรรยากาศ ที่อบอุ่นเป็นมิตรในขณะจัดการเรียนการสอน

4. ด้าน A: Assessment การวัดและประเมินผล ควรประเมินผลการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียน ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ตนเอง และดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนชัดเจนและยุติธรรม

5. ด้าน R: Report and Development การรายงานผลการพัฒนา ควรสนับสนุนให้ ครูผู้สอนรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน เพื่อนำไปวางแผนพัฒนาการเรียนรู้ จัดกิจกรรม ส่งเสริมความรู้ เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถทบทวนวิจัยในชั้นเรียนได้ สนับสนุนให้มีการร่วมมือในการ



ดำเนินการวิจัย เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูผู้สอนด้วยกันในโรงเรียนและสนับสนุนให้ครูผู้สอนทำวิจัยในวิชาที่สอนเพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรศึกษาการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำของนักเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ของผู้เรียนสูงขึ้นอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2553. กรุงเทพมหานคร: สยามสปอร์ต ซินดิเคท.
- กวินทร์เกียรติ นนธ์พละ. (2560). การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปิญาดา ฤกษ์อนันต์. (2554). การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเพื่อพัฒนาทักษะการเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒปทุมวัน. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษในฐานะเป็นภาษาต่างประเทศ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระสมุทรนริศ นรินโท. (2562). การพัฒนาครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 6(3), 462-463.
- วรัญญา ลิ้มประเสริฐ. (2558). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้บนเว็บไซต์ Weebly เพื่อส่งเสริมการทำโครงงานคอมพิวเตอร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ใน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วันทนา สิงห์นา. (2560). ผลการจัดการเรียนรู้แบบ ชิปปา เสริมด้วยชุดกิจกรรมวิทยาศาสตร์ต่อ มโนมติลม ฟ้า อากาศของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 7(ฉบับพิเศษ), 82.
- อภิสิทธิ์พร สติภาศิริกุล. (2563). การออกแบบการเรียนการสอน: ทักษะเพื่อความสำเร็จของครู Instructional design: Teacher's skill for success. วารสารนาครบุตปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 10(ฉบับพิเศษ), 35-41.

การพัฒนาแบบการสร้างเครือข่ายชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธ*

DEVELOPMENT OF A MODEL FOR BUILDING A BUDDHIST MORAL COMMUNITY NETWORK

พระครูวิเชียรปัญญาภรณ์*, สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร และสุภาพ เต็มรัตน์
Phrakru Wichian Panyaphon*, Supreecha Chamnanphuttiophon and Suphap Temrat
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาศกราช
Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus, Thailand
*Corresponding Author E-mail: wichenpunyaporn.pha@student.mbu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค้นคว้าการพัฒนาแบบการสร้างเครือข่ายชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธ โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อให้คนในชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดำเนินชีวิตด้วยความถูกต้องโดยอาศัยพลังบวร (บ้าน/วัด/โรงเรียน) เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเพื่อให้เป็นชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธ ซึ่งการพัฒนาแบบการสร้างเครือข่ายชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธต้องมีรูปแบบการทำกิจกรรมที่เหมาะสมโดยใช้พลัง “บวร” รวมถึงการสร้างเครือข่ายชุมชนคุณธรรม การขับเคลื่อนกิจกรรมของเครือข่ายและกำหนดเป้าหมายในการสร้างเครือข่ายร่วมกัน

คำสำคัญ: การพัฒนา, รูปแบบ, เครือข่าย, คุณธรรมเชิงพุทธ

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate and construct a model for building a Buddhist Moral Community network. The purpose or objective is for the community members to live happily together. Live a righteous life based on the force of devotion. A critical method for fostering a Buddhist Moral Community is to establish a home, temple, or school. The construction of a model for establishing a network of Buddhist Moral Communities must contain an appropriate type of "Bowon" activity, such as the formation of a network of moral communities. Driving network activities and establishing objectives for collaborative network development.

* Received October 7, 2023; Revised September 26, 2024; Accepted September 27, 2024



Keywords: Development, Model, Networking, Buddhist morality

บทนำ

ชุมชนชนบทในอดีตเป็นสังคมที่อยู่กันอย่างสงบสุขร่มเย็นกันมาเนิ่นนาน แม้ว่าจะมีความเจริญทางด้านวัตถุน้อยก็ตาม ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ประมง เลี้ยงสัตว์ ลักษณะทั่วไปของสังคมชนบทโดยระบบครอบครัวเป็นหน่วยสำคัญของเศรษฐกิจ เป็นทั้งหน่วยการผลิตและหน่วยบริโภค สิ่งของเครื่องใช้และอาหารจะผลิตขึ้นใช้เองและยังมีภาระหน้าที่อื่น ๆ เช่น ถ่ายทอดความรู้ทางอาชีพ อบรมสั่งสอนเรื่องคุณธรรมให้แก่สมาชิกในครอบครัว เป็นต้น สมาชิกของครอบครัวมีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น สมาชิกในชุมชนจะให้ความสำคัญในเรื่องความเป็นมิตรต่อเพื่อนบ้าน มีการติดต่อกันแบบเป็นกันเอง เอื้อเฟื้อและจริงใจต่อกัน ลักษณะของครอบครัวเป็นแบบครอบครัวขยาย สมาชิกประกอบด้วยหลาย ๆ ครอบครัว ซึ่งเป็นเครือญาติกัน มาอยู่รวมในครัวเรือนเดียวกันหรือบริเวณใกล้เคียงกัน โดยมีวัดเป็นสถานที่สำคัญหรือศูนย์กลางในการประกอบกิจกรรมทางศาสนา เป็นแหล่งสำคัญในการให้การศึกษาและอบรมบ่มนิสัยแก่ประชาชนในชุมชน ค่านิยม/คุณงามความดีทางศาสนาเป็นตัวควบคุมความประพฤติของคนในชุมชน ศีลธรรมทางศาสนาที่พุทธองค์ทรงสอนหลักการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในชุมชนไว้เรียกว่า สังคหวัตถุ หมายถึง วิธีผูกใจคน ในโลกนี้และสมานัตตดา ในธรรมนั้น ๆ (พระครูใบฎีกาศักดิ์ดา กิตติสมปนโน (เหลาลาภะ), 2564) ซึ่งชาวชนบทส่วนใหญ่ยึดมั่นอยู่กันประเพณีเดิมเป็นอย่างดี ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ชาวชนบทจะพึงสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและอยู่ใกล้ชิดกับธรรมชาติทำให้ผูกพันกับความเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ไสยศาสตร์ โชคลางหรือสิ่งที่อยู่เหนือธรรมชาติ ซึ่งส่วนใหญ่จะยึดมั่นในหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาและเข้าร่วมพิธีกรรมต่าง ๆ อย่างพร้อมเพรียง เช่น งานบวช งานศพ งานบุญ (อง.จตุกก. (ไทย) 21/32/51.) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) รวมทั้งมุ่งเน้นสร้างขยายเครือข่ายชุมชนคุณธรรมร่วมสร้างสังคมคุณธรรมทั่วประเทศโดยใช้พลัง “บวร” (บ้าน/วัด/โรงเรียน) มาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการน้อมนำหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและวิถีวัฒนธรรมที่ดั่งามในทุกพื้นที่เป็น “สังคมคุณธรรมที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เพื่อให้การดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ดังนั้นกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรมได้ดำเนินการโครงการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวรโดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างเด็กเยาวชนและประชาชนของชาติให้เป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม ท่ามกลางสภาพสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลง

ด้านศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างให้ชุมชนได้เรียนรู้การทำงานร่วมกันภายใต้หลักคำสอนของพระพุทธเจ้า โดยมีกิจกรรม คือ 1) รณรงค์การรักษาระเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น 2) ร่วมปฏิบัติธรรม รักษาดี ด้วยการมีส่วนร่วม คือ การให้โอกาสประชาชน

เป็นฝ่ายตัดสินใจ กำหนดปัญหาความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง เป็นการเสริมพลังอำนาจให้แก่ประชาชน/กลุ่ม/องค์กร ชุมชนให้สามารถระดมขีดความสามารถในการจัดการทรัพยากร การตัดสินใจ และควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนมากกว่าที่จะเป็นฝ่ายตั้งรับ สามารถกำหนดการดำรงชีวิตได้ด้วยตนเองให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามความจำเป็นอย่างมีศักดิ์ศรี (พระครูใบฎีกาศักดิ์ดา กิตติสมปนโน (เหลาลาภะ), 2564)

ดังนั้น ด้วยเหตุผลและความเป็นมาข้างต้นผู้เขียนจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนา รูปแบบการสร้างเครือข่ายชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธเพื่อนำไปสู่การสร้างเครือข่ายชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธ โดยการใช้พลัง “บวร” มาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและหากชุมชนมีความแข็งแกร่งด้านคุณธรรมจะทำให้เด็กและเยาวชนนั้นเป็นคนดี มีศีลธรรมและอยู่ในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

แนวคิดการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธด้วยพลังบวร

การขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมโดยพลังบวร (บ้าน/วัด/โรงเรียน) สู่สังคมคุณธรรม ที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ซึ่งเป็นหนึ่งในโครงการที่อยู่ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของรัฐบาล และยังเป็นนโยบายที่สำคัญของกระทรวงวัฒนธรรมด้วย กล่าวคือ ในกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีได้กำหนดวิสัยทัศน์ ไว้ว่า “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อให้คนไทยมีความสุข สำหรับกระทรวงวัฒนธรรมได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีวิสัยทัศน์ “วัฒนธรรมไทยเข้มแข็งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคน สังคมและเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน” โดยเน้นสร้างคนดี สังคมดี มีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งจะมีการเสริมสร้าง “ชุมชนคุณธรรม องค์กรคุณธรรม” ตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงวัฒนธรรมที่ต้องการส่งเสริมให้ศาสนามีบทบาทนำในการเทิดทูนสถาบันหลักของชาติคือ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ตลอดจนส่งเสริมความเข้าใจอันดีและสมานฉันท์ของทุกศาสนา รวมทั้งต้องการสืบสาน สร้างสรรค์ งานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม โดยใช้ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมเป็นเครื่องหล่อหลอม ยึดเหนี่ยว สร้างคุณค่าทางสังคมและสร้างภูมิคุ้มกันให้กับสถาบันครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติให้เกิดความเข้มแข็ง เกิดค่านิยมที่ดีงามในการดำเนินชีวิตอย่างรู้จัก สำนึกดีและยังสามารถนำทุนทางวัฒนธรรมมาเพิ่มมูลค่าให้เศรษฐกิจชุมชนได้มีการเติบโตขึ้น ชุมชนมีนัยและความหมายที่เป็นไปตามพลวัตหรือกระแสของสังคม แต่ถ้าพิจารณาโดยละเอียด พบว่า คำว่า “ชุมชน” ล้วนต่างให้ความหมายที่สอดคล้องกับความรู้ทัศนคติหรือโดยมี จุดมุ่งหมายที่หวังช่วงชิงอำนาจในการนิยามความหมายของตนเพื่อผลประโยชน์ประการใด ประการหนึ่ง การพัฒนาชุมชนนั้นให้ความศรัทธา ความเชื่อมั่น ในตัวบุคคลว่าเป็นทรัพยากร และเชื่ออย่างแน่วแน่ว่า มนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะพัฒนาตัวเองได้ตามขีดความสามารถ

ที่จะพัฒนาตัวเองได้และตามขีดความสามารถทางกายภาพของตน หากโอกาสอำนวยและมีผู้คอยชี้แนะที่ถูกต้อง (ยุวรัตน์ วุฒิเมธี, 2536)

ดังนั้นการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธนั้นนอกจากจำเป็นต้องอาศัยพลังจากคำว่า “บวร” แล้วยังต้องอาศัยเครือข่าย รวมถึงหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและประชาสังคมในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธ หากได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายประกอบกับอัตลักษณ์ด้านศาสนาที่ยังคงอยู่ในสังคมไทยและการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมประสบความสำเร็จก็จะทำให้ชุมชนและสังคมปราศจากโรคร้ายจากปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น

องค์ประกอบของชุมชนคุณธรรม

ด้านคุณลักษณะข้อปฏิบัติหลักของชุมชนคุณธรรมมี 3 ประการดังนี้

1. ความศรัทธายึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนาของทุกศาสนา ซึ่งเป็นคุณธรรมสากลเป็นความดีที่พึงกระทำเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวมและผู้อื่นและเป็นความชั่วที่พึงละเว้น เพราะสร้างความเดือดร้อนให้ส่วนรวมและผู้อื่น โดยยึดหลักการทำดีเพื่อผลประโยชน์ของคนหมู่มากเป็นสำคัญ นอกจากนี้คุณธรรมยังเป็นการคืนความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ มีความรักเกื้อกูลและแบ่งปัน คุณธรรมจึงเป็น “ความมั่นคงในสิ่งที่ ถูกต้องดีงาม” ซึ่งประชาชนควรนำไปปฏิบัติ

2. การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ เป็นการสอนให้รู้จักการวางแผนชีวิตที่ถูกต้อง มีความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน รู้จักป้องกันเหตุอันไม่พึงประสงค์ที่จะเกิดขึ้น มีความรู้และมีคุณธรรม มุ่งงานทำพึ่งพาตนเองได้ มีรายได้พอเพียงและมีความสุข

3. การรักษาสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมเป็นอัตลักษณ์ของแต่ละชุมชน ซึ่งมีคุณค่าที่บ่งบอกถึงวัฒนธรรมอันดีงามที่ต้องรักษาไว้เพื่ออนุชนรุ่นหลัง เป็นการมองสู่อนาคตอย่างยั่งยืน

กระบวนการบริหารจัดการชุมชนคุณธรรมแบบบูรณาการ

กระบวนการที่จะขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเป็นชุมชนคุณธรรมที่อยู่รอด-อยู่ร่วม-อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ซึ่งในการขับเคลื่อนให้ชุมชนประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยความพร้อมของชุมชน คือ ชุมชนมีศักยภาพ มีเจตจำนงอันแน่วแน่และมีโอกาสในการพัฒนา ซึ่งผลสำเร็จของการสร้างชุมชนคุณธรรมดังกล่าวอาจประเมินได้ จากกระบวนการของการจัดกิจกรรมและกระบวนการพฤติกรรมของคนในชุมชนที่เปลี่ยนแปลงไป โดยชุมชนคุณธรรมแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ชุมชนส่งเสริมคุณธรรม คือ ชุมชนที่แสดงเจตนารมณ์และดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาชุมชนคุณธรรม เช่น การมีระบบกลไกกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม เป็นต้น

2. ชุมชนคุณธรรม คือ ชุมชนส่งเสริมคุณธรรมที่มีกระบวนการพัฒนา ชุมชนคุณธรรมที่ได้มาตรฐาน และผลของการดำเนินงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เชิงพฤติกรรมของคน



ในชุมชนที่ส่งผลกระทบให้ความดีเพิ่มขึ้น ปัญหาเชิงคุณธรรมลดลงและมีแนวโน้มจะเกิดการ พัฒนาที่ต่อเนื่องเกิดความยั่งยืนได้

3. ชุมชนคุณธรรมต้นแบบ คือ ชุมชนคุณธรรมที่ดำเนินการส่งเสริม คุณธรรมจน ประสบความสำเร็จในเชิงประจักษ์ ทั้งในด้านกระบวนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของคนในชุมชนที่ส่งผลในเชิงบวกมีการทำความดีเพิ่มขึ้น ปัญหาเชิงคุณธรรมลดลง และมีแนวโน้มจะเกิดการ พัฒนาที่ต่อเนื่อง เกิดความยั่งยืน ทำให้คนในชุมชนมีความสุข มีองค์ ความรู้สามารถถ่ายทอดและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับชุมชนอื่นได้ (กรมการศาสนา กระทรวง วัฒนธรรม, 2561)

จะเห็นได้ว่า ชุมชนคุณธรรม โดยมีวัดหรือศาสนสถานเป็นศูนย์กลางของชุมชนที่จะ ร่วมกันวางแผนโครงการหรือกำหนดกิจกรรมร่วมกัน ระหว่างเจ้าอาวาสวัดหรือผู้นำ ศาสน สถานกับผู้นำชุมชนในพื้นที่ทุกระดับ เน้น “การสร้างจิตสำนึก” และกระตุ้นให้เกิดเป็นพลังบวร ของคนในชุมชน ให้คนในชุมชนเกิดความรัก ความสามัคคีและมีพลังที่จะเสริมสร้างความ เข้มแข็งให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้

หลักการดำเนินงานขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม

กรมศาสนาได้มีแนวคิดและหลักการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมโดยมีวัด ศาสนสถาน เป็นศูนย์กลางของชุมชนที่จะร่วมกันวางแผนงาน โครงการหรือกำหนดกิจกรรมร่วมกันระหว่าง เจ้าอาวาส วัด ผู้นำศาสนสถาน กับผู้นำชุมชนในพื้นที่ทุกระดับ เน้นการสร้างจิตสำนึกและการ กระตุ้นให้เกิดเป็นพลังของคนในชุมชนให้คนในชุมชนเกิดความรักสามัคคีและมีพลังที่จะสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้โดยมีหลักการดำเนินงานขับเคลื่อนชุมชน คุณธรรม ประกอบด้วย การค้นหาอัตลักษณ์ที่โดดเด่นของชุมชนหรือความต้องการพัฒนาหรือ แก้ไขปัญหาของชุมชน มีหลักการในการดำเนินงานคือ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ใช้กระบวนการ ประชาธิปไตยหรือพลังบวรเป็นกลไกสำคัญและการพัฒนาชุมชนโดยเน้นการพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area Based Approach)

จะเห็นได้ว่า หลักการดำเนินงานขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมต้องมีการสร้างความร่วมมือ กับบ้าน วัดและโรงเรียนเพื่อสร้างจิตสำนึกและกระตุ้นให้เกิดเป็นพลังของคนในชุมชนเกิดความรัก สามัคคีและมีพลังที่จะสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้โดยเน้นการ ค้นหาอัตลักษณ์ที่โดดเด่น ใช้พลังบวรและเน้นการพัฒนาท้องถิ่น

หลักการเสริมสร้างชุมชนคุณธรรม

หลักการพัฒนาชุมชนคุณธรรมนำชาติมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน โดยน้อมนำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตรมาเป็น นโยบายหลักของการดำเนินงานเพื่อให้เกิด “ชุมชนคุณธรรม” เริ่มจากการเปิดพื้นที่ในชุมชน วัด ให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อส่งเสริมให้คนในชุมชนพึ่งพาตนเอง พึ่งพากันเอง



รวมกลุ่มอย่างมีพลัง ใช้ชีวิตพออยู่ พอกิน พอเพียง มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันที่เหมาะสมตามสภาพของชุมชนและวัฒนธรรมในท้องถิ่น รวมทั้งเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ กิจกรรมทางศาสนาเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนเป็นศูนย์กลางการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น จากการมีส่วนร่วมและความเสียสละของคนในชุมชนที่จะร่วมขับเคลื่อนให้ชุมชนคุณธรรม ก้าวสู่ “สังคมคุณธรรม” การพัฒนาจึงเป็นการเน้นถึงวัตถุประสงค์หลักและต้องบริหารด้วยวัตถุประสงค์ คือ การทำงานที่มุ่งเน้นวัตถุประสงค์เป็นหลัก กล่าวคือ การพัฒนาต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (สนธยา พลศรี, 2545)

การพัฒนาจึงเป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากความสนใจ ซึ่งเกิดขึ้นจากการสังเกตปรากฏการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งอธิบายไว้อย่างชัดเจนว่า สังคมและวัฒนธรรมของมนุษยชาติมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ด้วยสาเหตุต่าง ๆ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามีอยู่ 3 ส่วน คือ ผู้กระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เจตนารมณ์ อุดมการณ์ วิธีการรวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเป้าหมายของการกระทำที่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ

1. การนำสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และศาสตร์พระราชาเป็นแกนหลักสำคัญในการพัฒนาคน เสริมสร้างให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
2. การน้อมนำหลักการทรงงาน “ระเบิดจากข้างใน” “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มาเป็นหลักการในการปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยให้คนในชุมชนมีความสมัครใจและเข้าใจแก่นแท้ของการพัฒนาชุมชนภายใต้วิถีถิ่นวิถีไทยเพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็งด้วยหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและวิถีวัฒนธรรมที่งดงาม
3. การนำหลักการ 3 ประสานคือ บ้าน/วัด/โรงเรียน/เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของชุมชน
4. การสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงขับเคลื่อนงานของชุมชนในระดับต่าง ๆ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในพื้นที่ ในลักษณะที่ให้ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับประโยชน์” อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม
5. การให้คนในชุมชนนำทุนทางวัฒนธรรม ความหลากหลายทางทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมมาเสริมสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้แก่ชุมชน
6. การใช้กระบวนการคุ้มบ้านในการพัฒนา ให้เข้าถึงและใกล้ชิดชาวบ้านเพื่อให้การพัฒนาชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาจิตใจของคนในชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
7. การขยายภาคีเครือข่ายโดยใช้หลักการชุมชนแบบเครือญาติและสร้างชุมชนคุณธรรมต้นแบบให้การยกย่องเชิดชูพัฒนาระดับให้เป็นตัวอย่างเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ในพื้นที่ (กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, 2561)

จะเห็นได้ว่า การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นของระบบต่าง ๆ ในสังคมที่ได้รับการยอมรับจากคนในสังคมนั้น โดยมีจุดเน้นอยู่ที่ลักษณะของการพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงในด้านปริมาณ คุณภาพ และสิ่งแวดล้อมทุกด้านให้ดีขึ้นหรือเหมาะสมกว่า สภาพที่เป็นอยู่เดิม มีลักษณะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างมีลำดับ ขั้นตอนต่อเนื่องกันไป มีลักษณะเป็นพลวัตร ซึ่งหมายความว่า เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง มีลักษณะเป็นแผนและโครงการ คือ เกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าว่าจะเปลี่ยนแปลงใครด้านใด ด้วยวิธีการใด เมื่อใด ใช้งบประมาณและสิ่งสนับสนุนเท่าใด ใครรับผิดชอบ มีลักษณะเป็นวิชาการซึ่งหมายถึง การกำหนดขอบเขตและกลวิธีที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาชนบท การพัฒนาอุตสาหกรรม การพัฒนาชุมชน การพัฒนาการศึกษา มีลักษณะที่ให้น้ำหนักต่อการปฏิบัติการจริงที่ทำให้เกิดผลจริง โดยที่การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากมนุษย์ โดยมนุษย์และเพื่อนมนุษย์ เป็นต้น

กระบวนการพัฒนาเครือข่ายชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธ

การสร้างให้เกิดเป็นชุมชนคุณธรรม มีกระบวนการสำคัญต่อเนื่อง 7 ขั้นตอน ที่สามารถนำไปปรับใช้กับทุกชุมชน ซึ่งในกระบวนการต่าง ๆ นี้เป็นการดำเนินการตามโครงการ/งาน/กิจกรรมโดยมีการมอบหมายงานให้กับทุกภาคส่วนในพื้นที่ร่วมกันดำเนินงานดังนี้

1. เกิดจากความคิดริเริ่มของสมาชิกในชุมชน โดยเฉพาะผู้นำชุมชน เช่น ผู้นำศาสนา กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปราชญ์ชาวบ้าน ซึ่งเป็นที่เคารพและศรัทธาของคนในชุมชน ด้วยการมองหาสิ่งที่เป็น “จุดร่วม” และสามารถนำมากำหนดเป็น “อัตลักษณ์ชุมชน” ที่ตรงกับความสนใจหรือความต้องการของชุมชน

2. ค้นหาความจริงของพื้นที่ คนในชุมชนร่วมกันสำรวจข้อมูล ค้นหาอัตลักษณ์ที่โดดเด่นของตน ตลอดจนทบทวนต้นทุนทางสังคม (ต้นทุนความดี) ทั้งด้านคน องค์กร ภูมิปัญญา วัฒนธรรมสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งประเมินวิเคราะห์ปัญหาของชุมชนด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านคุณธรรม จัดทำเป็นแผนส่งเสริมพัฒนาชุมชนคุณธรรมให้คนในชุมชน สร้างชุมชนที่ดีสร้างคนดี เพื่อร่วมสร้างสังคมคุณธรรม โดยไม่มีเป้าหมายแอบแฝงเพื่อประโยชน์อื่น ซึ่งจะไม่เกิดผลที่แท้จริงหรือไม่ยั่งยืน

3. ตั้งเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน เพื่อค้นหาพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งจะทำให้ทุกภาคส่วนเห็นเป้าหมายร่วมกันและกำหนดรูปธรรมความสำเร็จหรือตัวชี้วัดที่จะทำได้จริงในเป้าหมายแต่ละด้าน

4. สร้างกลุ่มแกนนำเพื่อการเปลี่ยนแปลง สร้างกระบวนการปรึกษาหารือของผู้นำชุมชนที่มีความตั้งใจพัฒนาชุมชนคุณธรรมเพื่อให้เป็นกลุ่มริเริ่มก่อการดีโดยมีทั้งผู้นำธรรมชาติ และผู้นำทางการ

5. แสวงหาทีมงานที่เป็นนักคิด นักพัฒนา มาร่วมเป็นทีมงานในการดำเนินงานเช่นเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงานโดยมีองค์ประกอบของกลุ่มบุคคล



ประกอบด้วย 3 ฝ่าย อันได้แก่ บุคลากรทางศาสนาในชุมชน ผู้บริหาร ครูบุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ประจำในท้องถิ่นและเครือข่ายภาคธุรกิจ เอกชนที่สามารถให้ความมือในด้านต่าง ๆ ได้

6. ดำเนินงานแบบร่วมคิด ร่วมทำ โดยกำหนดให้มีเนื้อหาสาระใน 3 องค์ประกอบที่สำคัญอันได้แก่ 1) นำหลักธรรมคำสอนทางศาสนาที่เน้นให้คนในชุมชนยึดมั่นในคุณธรรมที่ชุมชนนับถือ คุณธรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคีปรองดอง และคุณธรรมที่ก่อให้เกิดความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ 2) การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการดำรงชีวิตอยู่อย่างพอเพียง อนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างมีเหตุผล และภูมิคุ้มกัน และ 3) ดำเนินชีวิตอย่างมีอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมไทย รักษาสืบสานและสร้างสรรค์วัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

ดังนั้น กระบวนการพัฒนาเครือข่ายชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธต้องเกิดจากความคิดริเริ่มของสมาชิกในชุมชน ช่วยกันค้นหาความจริงหรือปัญหาในพื้นที่ ตั้งเป้าหมายร่วมกัน สร้างแกนนำเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ทีมงานที่เป็นนักพัฒนาและดำเนินงานแบบร่วมคิด ร่วมทำ จึงจะสามารถนำไปสู่ชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธได้

วิธีการขับเคลื่อนเครือข่ายชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธ

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฉบับที่ 1 คือ การเสริมสร้างสังคมให้มีคุณธรรมเป็นสังคมที่ประกอบด้วยคนมีคุณธรรม ครอบครัวมีคุณธรรม องค์กร/หน่วยงานมีคุณธรรม ชุมชนมีคุณธรรม ทุกภาคส่วนมีคุณธรรมในทุกระดับ จะทำให้สังคมนั้นย่อมเป็นสังคมที่มีคุณธรรมด้วย เนื่องจากความตึงต้ามทั้งหลายที่เกิดขึ้นในสังคมไทยเกิดจากการที่คน ครอบครัว องค์กร/หน่วยงาน ชุมชนและสังคมมีหลักธรรมทางศาสนาและความเชื่อความศรัทธาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ สามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข โดยมีวิธีการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม (จักร์กฤษ ทองมี, 2564) กล่าวคือ ลงมือปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิตตลอดบทเรียนเพื่อสร้างความรู้ ชื่นชมยกย่องให้ปรากฏแก่สาธารณชน สร้างและแสวงหาเครือข่ายคุณธรรมจัดทำแผนงานพัฒนาชุมชนและประเมินผลลัพธ์ผลกระทบ

สรุป การพัฒนาเครือข่ายชุมชนนั้น สิ่งสำคัญประการแรก คือ ต้องตั้งอยู่บนรากฐานอันมั่นคงแห่งความศรัทธาในตัวคน ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความหมายและสำคัญที่สุด คือ มนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นได้ การพัฒนาทั้งหลายจะไม่เกิดผลสำเร็จ มีความรู้ความสามารถที่แฝงเร้นอยู่ในตัว สามารถที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองได้ จึงต้องให้โอกาสประชาชนในการคิดวางแผน เพื่อแก้ปัญหาชุมชนด้วยตัวของเขาเอง นักพัฒนาควรจะเป็นเพียงผู้กระตุ้น แนะนำ ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้มากที่สุด

ประโยชน์ของเครือข่ายชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธ

การพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธ ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติและนานาชาติคือ

1. ประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว คนในครอบครัวรู้จักพัฒนาตัวเองและมีความตระหนักที่จะนำหลักธรรมคำสอนทางศาสนาและวิถีวัฒนธรรมอันดีงามไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ตามแนวทางของการส่งเสริมคุณธรรม โดยได้ประกอบศาสนกิจหรือบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ให้มีคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม รู้จักการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของหมู่คณะ รู้จักระวังตัว ควบคุมตัว วางตัวได้เหมาะสมเป็นการทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

2. ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม คนในชุมชนมีคุณธรรม ทุกสาขาอาชีพสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ทำให้ชุมชนมีการรวมกลุ่มอย่างมีคุณธรรม เป็นการใช้ทุนทางสังคมที่มีอยู่ในสังคมให้เกิดประโยชน์ต่อคนในชุมชน ทำให้ชุมชนเป็นแหล่งบ่มเพาะความดีความเลื่อมใสศรัทธาในศาสนา และสืบสานวัฒนธรรมอันดีงามของไทย เกิดการบูรณาการความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนบทบาทของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

3. ประโยชน์ต่อประเทศชาติ เป็นการสร้างประเทศไทยให้มีความเข้มแข็ง มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ปลอดภัยจากภัยพิภพที่จะมาบ่อนทำลายชาติซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทางตรงต่อชุมชน และเกิดประโยชน์ทางอ้อมต่อการพัฒนาประเทศที่มีคุณธรรมเป็นพื้นฐานของทุกมิติในการครองชีวิตที่ต้องการความสุขที่แท้จริง

4. ประโยชน์ต่อนานาชาติ การเป็นชุมชนคุณธรรม สังคมคุณธรรม ซึ่งเป็นศูนย์รวมคนดีของชาติเป็นภาพลักษณ์ที่ดีสามารถสร้างชื่อเสียงให้กับประเทศชาติทำให้เป็นที่รู้จัก เป็นที่ไว้วางใจของนานาประเทศที่ส่งผลให้เกิดความร่วมมือระหว่างประเทศในเชิงเศรษฐกิจและสังคมมากยิ่งขึ้น (กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, 2561)

จะเห็นได้ว่า ในบรรดาทรัพยากรทั้งหลายในโลก คนสามารถสร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่ชุมชนได้มากที่สุด ถ้าได้รับการพัฒนาที่ถูกต้อง จะสามารถดึงเอาความสามารถภายในตัวคนออกมาใช้ประโยชน์ได้ และถ้ามีการเปรียบเทียบกับความสามารถในการพัฒนาของคนกับสัตว์โลกชนิดอื่น ๆ ที่พัฒนาได้ เช่น ช้าง ม้า ลิง เป็นต้น แล้วคนจะเป็นสัตว์โลกที่พัฒนาได้ดีที่สุด นอกจากนั้นคนสามารถเข้าร่วมในการสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ชุมชนได้ดีที่สุด

หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างชุมชนคุณธรรม

หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธ สามารถสรุปจากนักวิชาการได้ดังนี้

หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นศีลธรรมทางศาสนาที่พุทธองค์ทรงสอนหลักการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในชุมชนไว้เรียกว่า “สังคหวัตถุ” หมายถึง วิธีผูกใจคน ในโลกนี้และสมานัตตาในธรรมนั้น ๆ ตามสมควร (อง.จตุกก. (ไทย) 21/32/51) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) มีผู้ให้แนวคิดไว้หลายท่าน ผู้วิจัยขอนำเสนอโดยย่อดังนี้

ตามหลักจริยศาสตร์สังคมของพระพุทธศาสนา เรื่องสังคหัตถ์ 4 หรือหลักปฏิบัติตนตามหลักจิตวิทยาสังคมเพื่อให้เกิดความนิยมชมชอบและเคารพนับถือแก่ผู้อื่น หรือสังคมของชุมชนต่าง ๆ คือ

1. ทาน หรือ การให้ปันสิ่งของแก่ผู้อื่นที่ควรปัน เพราะทาน หมายถึง ธรรมทาน หรือ การบริจาคทางจิตใจ และ อามิสทาน หรือการบริจาคทางวัตถุ

2. ปิยวาจา หรือ การเจรจาใช้คำพูดของตนต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพอ่อนโยนให้เหมาะสมแก่กาลเทศะและเหมาะสมแก่สังคมชุมชนทุกชั้นเพื่อให้ชุมชนหรือบุคคลเหล่านั้นเคารพนับถือ ปิยวาจา นี้ใช้กับมิตรสหายของตน ย่อมจะทำให้มิตรสหายเหล่านั้นรักใคร่ ปิยวาจานั้นผู้ใช้จำต้องมีสติควบคุมตนเอง และสามารถบังคับจิตใจตนเองได้ทุกขณะ

3. อัตถจริยา หมายถึง การสอนให้บุคคลนั้น มีหน้าที่ทางมนุษยสัมพันธ์ทุกระดับชั้น มีหน้าที่ช่วยเหลืออุปการะหรือสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน

4. สมานัตตตา หมายถึง การปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่ถือตัวและให้เข้ากับสังคมของชุมชนได้ทุกชั้น (สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (พินิจ ธรรมธโร), 2541)

สังคหัตถ์ 4 หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวนำใจผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเพื่อเกื้อกูล มีอยู่ 4 ประการ ได้แก่

1. ทาน คือ การให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเพื่อแบ่งปันของ ๆ ตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียวไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้ไม่เป็นคนละโมภ ไม่เห็นแก่ตัว

2. ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริง ไม่พูดหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่ เป็นประโยชน์เหมาะสมกับกาลเทศะ พระพุทธเจ้าได้ทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างยิ่งเพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น วิธีการที่จะพูดให้เป็นปิยวาจานั้นจะต้องพูด โดยยึดหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการ พูดส่อเสียด เว้นจากการ พูดคำหยาบ เว้นจากการ พูดเพ้อเจ้อ

3. อัตถจริยา คือ การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการประพาสในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

4. สมานัตตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอดันเสมอปลาย คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้เราเป็นตนมีจิตใจหนักแน่นไม่โลภ รวมทั้งยังเป็นการสร้างความนิยม (ไสว มาลาทอง, 2552)

องค์ประกอบของสังคหัตถ์ 4 ประการ ได้แก่ ปิยวาจา หมายถึง การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน (วชิ ไพเราะ) นักบริหารที่ดี จะรู้จักผูกใจคนด้วยคำพูดอ่อนหวาน คำพูดหยาบกระด้างผูกใจใครไม่ได้ตามปกติ คนเราจะมัดสิ่งของต้องใช้ของอ่อน เช่น เชือก หรือลวดมัด ในทำนองเดียวกันเราจะมัดใจคนได้ก็ด้วยถ้อยคำอ่อนหวาน (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549)

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสังคหวัตถุ 4 ไว้ว่าปิยวาจา หมายถึง ถ้อยคำที่สุภาพไพเราะ อ่อนหวาน คำแนะนำชี้แจงสิ่งที่เป็นประโยชน์มีเหตุมีผลมีหลักฐานชักจูงให้ประชาชนเกิดความสามัคคี ประจวบเหมาะเห็นอกเห็นใจเกื้อกูลพระธรรมปิฎก (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2550)

สังคหวัตถุ 4 หมายถึงธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี หลักการสงเคราะห์อรรถจริยาการประพาสประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญประโยชน์ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546)

องค์ประกอบสังคหวัตถุ 4 ว่าเป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคนมี 4 ประการ ได้แก่ อรรถจริยา หมายถึงการประพาส ประโยชน์ต่อกันและกัน คือ การทำสิ่งที่เป็น ประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย สังคมที่ตนอาศัยอยู่ ตลอดถึงประเทศชาติ สิ่งใดที่เป็นโทษ ควรละเว้นไม่กระทำการประพาสติดตนให้เป็นประโยชน์สามารถปฏิบัติได้ ทั้งกาย วาจา ใจ ในเวลาทุกโอกาส (บุญศิริ ขวลิตรารัง, 2529)

สรุป แนวคิดและหลักการของสังคหวัตถุ 4 ที่สัมพันธ์กับการให้บริการโดยสังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี ซึ่งประกอบไปด้วย ทาน การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน ปิยวาจา หมายถึง การเจรจาถ้อยคำซึ่งเป็นที่รักเป็นที่จับใจแก่กันและกันอันเป็นถ้อยคำสุภาพ เพราะวาจาที่พูดออกไปนั้น ถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจก็เป็นวาจาที่อาจเสียดแทงหัวใจของผู้อื่น อรรถจริยา หมายถึง การประพาสประโยชน์กันและกัน สมานัตตา คือการมีความประพาสเสมอดันเสมอปลาย การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอจริงใจต่อกัน

วิเคราะห์

“ชุมชนคุณธรรม” คือ การทำให้คนในชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดำเนินชีวิตด้วยความถูกต้อง โดยมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ รวมถึงการน้อมนำศาสตร์พระราชา และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้นการสร้างเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธต้องขับเคลื่อนโดยพลังบวร (บ้าน/วัด/โรงเรียน) ให้เป็นสังคม/ชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน รวมถึงพลังของหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชนและประชาสังคมในการขับเคลื่อนให้เป็นชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธ โดยองค์ประกอบหลักของชุมชนคุณธรรมประกอบด้วยความศรัทธาและยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติและการรักษาสืบสาน ประเพณีและวัฒนธรรมเป็นอัตลักษณ์ของชุมชน ซึ่งชุมชนคุณธรรมมีชุมชนส่งเสริมคุณธรรม ชุมชนคุณธรรมและชุมชนคุณธรรมต้นแบบ ซึ่งชุมชนคุณธรรมจะมีวัดหรือศาสนสถานเป็นศูนย์กลางของชุมชนที่จะร่วมกันวางแผนโครงการหรือกำหนดกิจกรรมร่วมกัน ระหว่างเจ้าอาวาสวัดหรือผู้นำ ศาสนสถานกับผู้นำชุมชนในพื้นที่ทุกระดับ เน้น “การสร้างจิตสำนึก” และ



กระตุ้นให้เกิดเป็นพลังบวรของคนในชุมชน โดยมีหลักการดำเนินงานคือการสร้างความร่วมมือระหว่างบ้าน วัดและโรงเรียน เพื่อสร้างจิตสำนึกและกระตุ้นให้เกิดเป็นพลังของคนในชุมชน

การพัฒนาชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธต้องนำสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และศาสตร์พระราชาเป็นแกนหลักสำคัญในการพัฒนา การน้อมนำหลักการทรงงาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มาเป็นหลักการในการปฏิบัติงานในพื้นที่ และใช้พลังของบ้าน/วัด/โรงเรียน/เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของชุมชนตลอดจนการสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงขับเคลื่อนงานของชุมชนในระดับต่าง ๆ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในพื้นที่ ในลักษณะที่ให้ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับประโยชน์” และให้คนในชุมชนนำทุนทางวัฒนธรรมและความหลากหลายทางมาใช้และนำไปสู่การขยายภาคีเครือข่ายแต่ทั้งนี้ต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาเครือข่ายชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธเพื่อให้เกิดเป็นชุมชนคุณธรรมคือ เกิดจากความคิดริเริ่มของสมาชิกในชุมชนการค้นหาคำความจริงของพื้นที่ การตั้งเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงร่วมกับการสร้างกลุ่มแกนนำ การแสวงหาทีมงานการดำเนินงานแบบร่วมคิด ร่วมทำ โดยบูรณาการหรือหลักพุทธธรรมซึ่งจะทำให้เกิดการสร้างชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธ เช่น หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นศีลธรรมทางศาสนาที่พุทธองค์ทรงสอนหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในชุมชน (ทาน ปิยวาจา อตถจริยาและสมานัตตตา) ซึ่งแนวคิดและหลักการของสังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคีถ้าเกิดขึ้นในลักษณะเช่นนี้จะทำให้เป็นชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธได้อย่างยั่งยืนและประโยชน์ที่จะได้รับนั้น กล่าวคือ เป็นประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ประโยชน์ต่อประเทศชาติและนานาชาติเพราะเมื่อไม่มีปัญหาในสังคมเพราะทุกคนรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเองก็จะทำให้สังคมและชุมชนนั้นสงบสุข

สรุป

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธให้เป็นชุมชนที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดำเนินชีวิตด้วยความถูกต้อง มีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ รู้จักเรียนรู้และน้อมนำศาสตร์พระราชา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสืบสานวิถีวัฒนธรรมที่ดีงาม โดยมีพลังบวร (บ้าน/วัด/โรงเรียน) เป็นพลังและกลไกในการพัฒนาและสร้างชุมชนให้เข้มแข็งก่อให้เกิดสังคมคุณธรรมอย่างยั่งยืนในทุกพื้นที่ โดยโรงเรียนมีบทบาทในการสร้างเยาวชนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่วนชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งในแง่ของการเป็นแหล่งเรียนรู้มรดกทางวัฒนธรรมและประเพณี และวัดก็มีบทบาทหน้าที่ที่จะอบรมขัดเกลาสมาชิกในชุมชนให้เป็นคนดี สร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) ในการดำรงชีวิตให้พึ่งตนเองได้โดยใช้หลักการพึ่งตนเอง คือ ด้านจิตใจ ทำตนให้เป็นที่พักพิงของตนเอง

มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีจิตสำนึกที่ดี สร้างสรรค์ให้ตนเองและประเทศชาติเจริญ ด้านสังคม ชุมชน ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายชุมชนที่แข็งแรง เป็นอิสระ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ใช้และจัดการอย่างฉลาด พร้อมทั้งการเพิ่มมูลค่าโดยให้ยึดหลักการความยั่งยืนและเกิดประโยชน์สูงสุด ด้านเทคโนโลยีจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว เทคโนโลยีที่เข้ามาใหม่มีทั้งดีและไม่ดี จึงต้องแยกแยะบนพื้นฐานของภูมิปัญญาชาวบ้านและเลือกใช้เฉพาะที่สอดคล้องกับความต้องการของสภาพแวดล้อม ภูมิประเทศ และสังคมไทย ด้านเศรษฐกิจ แต่เดิมนักพัฒนามักมุ่งที่การเพิ่มรายได้และไม่มีการมุ่งที่การลดรายจ่าย ในเวลาเช่นนี้จะต้องปรับทิศทางใหม่ คือ จะต้องมุ่งลดรายจ่ายก่อนเป็นสำคัญและยึดหลักพออยู่ พอกิน พอใช้และสามารถอยู่ได้ด้วยตนเอง การพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธ เน้นในรูปของกลุ่มชุมชนที่มีวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมอย่างชัดเจน เนื่องจากพลังกลุ่มจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานพัฒนาต่าง ๆ เกิดการพัฒนาแบบได้ดังนี้

1. รูปแบบการทำกิจกรรม โดยใช้พลัง “บวร” (บ้าน/วัด/โรงเรียน) มีการจัดตั้งคณะกรรมการและเชิญหน่วยงานภาครัฐมีส่วนร่วมเพื่อประชุมวางแผนร่วมกันของคณะกรรมการและชาวบ้านในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ ด้วยการน้อมนำสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์เป็นหลักสำคัญในการสร้างรูปแบบมุ่งเน้นหลักการ 3 มิติ มาอบรมชาวบ้าน คือ 1) หลักพุทธธรรม 2) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ 3) หลักอนุรักษ์วัฒนธรรม

2. การสร้างเครือข่าย โดยสร้างเครือข่ายชุมชนคุณธรรมเชิงพัฒนา ช่วยเหลือพึ่งพากัน และกันมากกว่าแข่งขันกัน โดยมีโครงการคุณธรรมต้นแบบในการสร้างเครือข่ายชุมชนคุณธรรม เนื่องจากพลังกลุ่มจะเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างเครือข่าย มีการคัดเลือกชุมชนคุณธรรมต้นแบบ และจากหมู่บ้านสู่ระดับตำบล อำเภอ ด้วยการบูรณาการทำงานแบบองค์รวม เข้าใจเข้าใจถึงพัฒนาร่วมกับพลังบวรและใช้มิติวัฒนธรรมท้องถิ่นในการพัฒนาเครือข่าย มีการเลือกตั้งกลุ่มหรือประชาคมคุ้มขึ้น โดยมีคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นแกนหลัก และการขยายเครือข่ายโดยวัฒนธรรมจังหวัด ด้วยการเน้นความสำคัญของภาคีเครือข่ายเป็นการเรียนรู้จากชุมชนต้นแบบแล้วนำไปประยุกต์ใช้ในชุมชนตนเอง ด้วยการหาจุดเด่น จุดด้อยที่ควรพัฒนาแล้วนำมาปรับใช้แล้วส่งเสริมพัฒนาต่อยอดต่อไป

3. กิจกรรมของเครือข่าย โดยขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น เยี่ยมญาติโยมยามเย็น เยี่ยมญาติโยมยามรณะ บิณฑบาตสังฆาร่วมปลูกต้นไม้ตามวันสำคัญ การปลูกป่าถวายเป็นพระราชกุศลและเป็นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ร่วมบริจาคสิ่งของในเทศกาลต่าง ๆ กิจกรรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม เมื่อหน่วยงานทางราชการหรือคณะสงฆ์มีงานจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทางเครือข่ายชุมชนคุณธรรมก็จะมาร่วมทำกิจกรรมโดยนำผลงานของแต่ละชุมชนมาจัดแสดงผลงานในงาน โดยมีโครงการคุณธรรมต้นแบบในการสร้างเครือข่ายชุมชนคุณธรรม



4. เป้าหมายในการสร้างเครือข่าย มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป้าหมายหลักเน้นทุกคนในชุมชนคุณธรรมเกื้อหนุนพึ่งพากันและกัน คือ 1) เร่งเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ 2) ส่งเสริมการสร้างสาธารณสมบัติ 3) ปรับปรุงการอนามัยและสุขภาพ และ 4) ส่งเสริมการศึกษาระเบียบ ประเพณี วัฒนธรรม โดยให้ประเพณีปฏิบัติตนตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น ศีล 5 ลด ละ เลิกอบายมุข และสร้างคนดีในชุมชน จัดทำแผนพัฒนาชุมชน ดำเนินการตามแผนและติดตามประเมินผล สามารถต่อยอดกับโครงการต่าง ๆ เพื่อเสริมเพิ่มคุณค่าของความหลากหลายของชุมชนคุณธรรม (พระครูใบฎีกาศักดิ์ดำ กิตติสมปนโน (เหลาลาภะ), 2564)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาและวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาในประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา/การสร้างเครือข่ายชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธ
2. ควรศึกษาในประเด็นรูปแบบการสร้างเครือข่ายชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธที่เหมาะสมกับประเทศไทย
3. ควรศึกษาในประเด็นการสร้างชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธต้นแบบเพื่อนำไปสู่การขยายในพื้นที่ต่าง ๆ
4. ควรศึกษาประเด็นตัวชี้วัดในการประเมินผลชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธ

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. (2561). การดำเนินงานชุมชนคุณแบบธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรไทย.
- จักร์กฤษ ทองมี. (2564). พลังบวรในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธในสังคมไทย. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 6(2), 346-357.
- บุญสิริ ขวลิตร่าง. (2529). ธรรมโอสธ. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์การพิมพ์.
- พระครูใบฎีกาศักดิ์ดำ กิตติสมปนโน (เหลาลาภะ). (2564). การพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายชุมชนคุณธรรมต้นแบบเชิงพุทธในอำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2550). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: ธรรมาการพิมพ์.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2536). หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท. กรุงเทพมหานคร: ไทยอนุเคราะห์ไทย.
- สนธยา พลศรี. (2545). ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (พิมพ์ ธรรมธโร). (2541). ธรรมะสร้างเยาวชน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย.
- ไสว มาลาทอง. (2552). คู่มือดำเนินงานเสริมสร้างศีลธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.



การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถ
ในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและ
ภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*

DEVELOPING LEARNING MODELS TO PROMOTE CREATIVE THINKING
ABILITIES TOGETHER WITH THE LEARNING SET ON THAI CULTURE,
TRADITIONS AND WISDOM FOR GRADE 6 STUDENTS

เทพนารี เจริญศรี*

Thepnaree Charoensri*

โรงเรียนเทศบาล 4 (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา

Tesaban 4 School (Ban Laem Sai), Songkhla Province, Thailand

*Corresponding Author E-mail: tapenaree@gmail.com

บทคัดย่อ

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาและหาประสิทธิภาพรูปแบบการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาล 4 กลุ่มตัวอย่าง 27 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบสนทนากลุ่มรูปแบบการเรียนรู้ ชุดการเรียนรู้ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ และแบบสำรวจความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าทีและวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำเสนอแบบพรรณนาความ

ผลการศึกษาพบว่า

1. นักเรียนและผู้เกี่ยวข้องเห็นว่ารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายชัดเจน มีรูปภาพประกอบ มีเนื้อหาที่ให้ความรู้ด้านวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย และนักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

* Received February 1, 2024; Revised September 25, 2024; Accepted September 26, 2024



2. รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 83.94/81.90

3. รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 84.65/82.23 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

4. การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ด้านความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับดี ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์, ประเพณีวัฒนธรรม, ภูมิปัญญาไทย

ABSTRACT

The development of learning models to promote creative thinking ability, along with learning sets on Thai culture, traditions, and wisdom for grade 6 students, aimed to study basic information for developing and finding the efficiency of learning models to promote creative thinking ability, along with learning sets on Thai culture, traditions and wisdom for grade 6 students at Tesaban 4 School. The sample group comprised 27 people. The research tools included questionnaires, interviews, focus groups, learning models, learning sets, achievement tests, creative thinking ability tests, and satisfaction surveys. Data were analyzed using percentages, means, and standard deviations. Hypotheses were tested using t-tests and content analysis. The results were presented in a descriptive format.

The results of the study found that:

1. Students and stakeholders believed that learning models to promote creative thinking ability should use easy-to-understand language, include illustrations, and provide knowledge about Thai culture, traditions, and wisdom. Consequently, students can apply it in their daily life.

2. The learning models designed to promote creative thinking, with learning sets on Thai culture, traditions, and wisdom for grade 6 students, demonstrated remarkable effectiveness, scoring 83.94/81.90.



3. The learning models to promote creative thinking ability, with learning sets on Thai culture, traditions, and wisdom for Grade 6 students, proved to be highly efficient, scoring 84.65/82.23, surpassing the specified criteria. Students showed significant improvement in academic achievement after learning, with statistical significance at the .01 level.

4. Evaluation and improvement of learning models to promote creative thinking ability, with learning sets on Thai culture, traditions, and wisdom for Grade 6 students, showed that overall, the Creative Thinking Ability was at a good level, and overall satisfaction was at a high level.

Keywords: Promote creative thinking abilities, Tradition culture, Thai wisdom

บทนำ

ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน่วยการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย เป็นหน่วยการเรียนรู้ที่สำคัญ ที่เน้นให้เห็นความสำคัญของมรดกตกทอดที่มีคุณค่ายิ่ง มีประวัติอันยาวนานที่บ่งบอกความเป็นไทย ซึ่งเป็นผู้ก่อกำเนิดศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ที่รุ่งเรืองของชาติไทยในแต่ละยุคสมัย โดยมีวิวัฒนาการและพัฒนาการมาโดยลำดับ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ก็ให้ความสำคัญต่อคุณค่าวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยมากขึ้น รัฐตระหนักว่าวัฒนธรรมมีระบบคุณค่า ระบบภูมิปัญญา และระบบอุดมการณ์ที่จะสร้างความเข้มแข็งเพื่อให้ชุมชนสามารถดำรงอยู่ได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากชุมชนใดมีวัฒนธรรม ชุมชนนั้นย่อมเกิดการเรียนรู้และการถ่ายทอดภูมิปัญญาของชุมชน นอกจากนี้ ยังปรากฏคุณค่าด้านเศรษฐกิจและสังคมอันเกิดจากการสร้างในชุมชน มีการรวมกลุ่มกันทำงาน จนเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีในชุมชนบางอาชีพมีคุณค่าทางศิลปกรรมที่สร้างความรู้สึกด้านสุนทรียภาพจนเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ถึงแม้ปัจจุบันจะมีการให้ความสนใจในภูมิปัญญาไทยมากขึ้น แต่ก็เหมือนเป็นกระแสความนิยมที่สร้างมาในสังคมยังไม่ได้เป็นการแก้ปัญหาที่สาเหตุอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก้าวไปอย่างไม่หยุดยั้ง สังคมไทยเป็นสังคมเปิดมากขึ้นส่งผลให้มีการหลั่งไหลทางวัฒนธรรมของตะวันตก ทำให้หลงลืมคุณค่าของภูมิปัญญาไทย อีกทั้งสถาบันการศึกษาทุกระดับตั้งแต่อนุบาลจนถึงมหาวิทยาลัยเป็นการสร้างความอ่อนแอทางสติปัญญา หรือสร้างคนที่พิการทางปัญญาและทำลายศักยภาพในการเรียนรู้ เราสร้างคนที่ขาดความรู้ไม่จริง คิดไม่เป็น ทำอะไรไม่เป็น ขาดความรู้ความสามารถในการสร้างความรู้ (พรชัย ภาพพันธ์, 2547) ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ถูกปิดกั้น การพัฒนาความสามารถภูมิปัญญาของชาติไม่ได้ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ สังคมศึกษาเป็นวิชาที่สามารถเสริมสร้าง

ความเข้มแข็งของภูมิปัญญาพร้อม ๆ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้รู้จักคิด นำภูมิปัญญาที่มีอยู่ ในแต่ละท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ให้เกิดคุณค่ามากที่สุด ทั้งนี้เพราะวิชาสังคมศึกษามีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากวิชาอื่น คือ เป็นวิชาที่ช่วยอบรมกล่อมเกลাজิตใจมนุษย์ให้มีจิตเมตตา มีวิจรรย์ญาณที่ดี มีความรู้คู่คุณธรรม ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อมวลมนุษยชาติ อีกทั้งยังพัฒนาความสามารถในการคิดและตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาและสรุปเรื่องราวต่าง ๆ ได้ (ตามราผลัตถุระ, 2553)

วิธีสอนที่สามารถช่วยให้นักเรียนรู้จักคิดอย่างมีเหตุผล มีความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงสามารถค้นคว้าความรู้ด้วยตนเอง วิธีหนึ่งคือ การสอนแบบบันได 5 ขั้น อันเป็นวิธีการสอนที่ฝึกให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีความสามารถในการแยกแยะข้อมูลจากสภาพปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และยังเป็นวิธีที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ฉะนั้นเพื่อให้การจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการฝึกทักษะการคิดควบคู่กับการเรียนเนื้อหาวิชาน่าจะเป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน และถ้าหากผู้สอนได้กระทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยมีการวางระบบการจัดการเรียนรู้ที่ดีก็จะสามารถพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน และยังส่งผลเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ที่มีความสุขในโลกของสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และเป้าหมายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมอีกด้วย จึงได้ศึกษาวิธีการจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา ด้วยขั้นตอนการสอนแบบบันได 5 ขั้น ที่ส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งจากคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา โรงเรียนเทศบาล 4 (บ้านแหลมทราย) ในหน่วยการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2563-2564 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาพรวมเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด คือ ร้อยละ 70 โดยในปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564 ได้คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 61.40 และร้อยละ 60.88 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา รายวิชาสังคมศึกษา ปีการศึกษา 2563-2564 (งานวัดและประเมินผล โรงเรียนเทศบาล 4 (บ้านแหลมทราย), 2564) พบว่า มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยร้อยละ 55.70 และ 56.14 ตามลำดับ ซึ่งมีคะแนนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าหน่วยการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนตั้งไว้ รวมทั้งความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนอยู่ในระดับที่จะต้องปรับปรุง ทั้งนี้ผู้สอนมักจะมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง ข้อสอบที่วัดความสามารถก็มักจะอยู่ในระดับความจำ และความเข้าใจ ไม่มีเทคนิควิธีสอนและแบบทดสอบที่พัฒนาความสามารถทางด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน ซึ่งเป็นทักษะ

ที่มีความสำคัญ ช่วยให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากประสบการณ์ตรงในการสอนวิชาสังคมศึกษา และเพื่อนครูสายชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาล 4 (บ้านแหลมทราย) พบว่า การจัดการเรียนการสอนวิชาสังคมศึกษา ถึงแม้จะมีเนื้อหาเยอะ แต่หากมีการจัดเตรียมการสอนมาอย่างดี นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน เกิดความรู้สึกว่าไม่โดนบังคับแต่เกิดจากความต้องการเรียนรู้ของตัวเอง จะส่งผลให้นักเรียนมีความสนใจ ใส่ใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น การจัดการเรียนรู้แบบบันได 5 ขั้น ก็เป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่นักเรียนจะมีส่วนร่วมในขั้นตอนการเรียนรู้ทุกขั้นตอน เน้นกระบวนการค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเอง ฝึกกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล เพื่อหาคำตอบที่ถูกต้อง ครูจะเป็นเพียงผู้คอยชี้แนะแนวทางให้อยู่ในเนื้อหาที่ต้องการเท่านั้น ตั้งแต่การนำเสนอปัญหา การพิจารณาปัญหา การวางแผน ลงมือปฏิบัติงาน รวบรวมวิเคราะห์ และเสนอผลงาน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ การจัดทำสื่อและนวัตกรรมที่หลากหลาย พบว่า ชุดการเรียนรู้เป็นสื่อประสม ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระตามจุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อให้เด็กฝึกฝนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยกำหนด จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งประกอบด้วยคู่มือครู เนื้อหา กิจกรรม สื่อการเรียนรู้ และแบบทดสอบ สอดคล้องกับแนวความคิดของไกรฤกษ์ พลพา กล่าวว่า ชุดการเรียนรู้หมายถึง สื่อการสอนที่ครูผู้สอนสร้างขึ้นเพื่อนำมาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาตามจุดประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วย ชื่อกิจกรรม คู่มือการปฏิบัติกิจกรรม เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ และแบบประเมินผล เพื่อเป็นเครื่องมือให้นักเรียนได้ศึกษา และปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง เพื่อช่วยให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ สามารถทำกิจกรรมแบบรายบุคคล หรือทำกิจกรรมแบบกลุ่ม โดยครูเป็นผู้คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด (ไกรฤกษ์ พลพา, 2551) และจากการศึกษางานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน อาทิ (กัญฐาภรณ์ พานเงิน, 2559) (ชนันพัฒน์ วรรณวิจิตร, 2559) (พัชรพร ธนะขว้าง, 2559) (นารีน กสิคุณ, 2559) (วานิช ธรรมวัตร, 2559) จากผลการวิจัยพบว่าการเรียนรู้ด้วยชุดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ด้วยสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งเป็นวิธีที่คาดว่าจะสามารถช่วยให้ผลการเรียนรู้ที่ต่ำในเรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย มีผลการเรียนรู้สูงขึ้นตามเกณฑ์ที่ได้มาตรฐาน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น รวมทั้งนักเรียนมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งให้ผู้เรียนเกิด ความเข้าใจรักและหวงแหนในภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่นของตนเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
2. พัฒนาและหาประสิทธิภาพรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
3. ทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
4. ประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ ด้านความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ และความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียนด้วยรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research: R₁): การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

1.1 แหล่งข้อมูล/กลุ่มเป้าหมาย

1.1.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) วิเคราะห์นโยบาย จุดมุ่งหมายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 2) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) 3) หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ร่วมกับชุดการเรียนรู้

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ

1) การศึกษาความต้องการของนักเรียนสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาล 4 (บ้านแหลมทราย) สังกัดเทศบาลนครสงขลา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 30 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2) การศึกษาความคิดเห็นในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 5 คน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล 4 (บ้านแหลมทราย) จำนวน 2 คน ครูผู้สอนสายชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน

5 คน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 5 คน รวม 17 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2 เนื้อหา

1.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้

1.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการและการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้

1.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย คือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564

1.4 เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในระยะที่ 1 ประกอบด้วย 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์ และ 3) แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development: D₁): การพัฒนาและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

2.1 แหล่งข้อมูล/ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ร่างรูปแบบและตรวจสอบคุณภาพร่างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

2.1.2 สร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือประกอบการใช้รูปแบบการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

2.1.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดลอง

1) ประชากรที่ใช้ในการทดลองใช้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนเทศบาล 4 (บ้านแหลมทราย)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองใช้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนเทศบาล 4 (บ้านแหลมทราย) ที่ใช้ในการทดลอง 3 ครั้ง คือ (1) แบบเดี่ยว จำนวน 3 คน (2) แบบกลุ่มเล็ก จำนวน 9 คน และ (3) ภาคสนาม จำนวน 30 คน

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้

2.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย คือ ใช้ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 9 สัปดาห์ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

2.4 เครื่องมือในการใช้รูปแบบการเรียนรู้ ประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research: R₂): การทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาล 4 (บ้านแหลมทราย) สังกัดเทศบาลนครสงขลา ที่กำลังศึกษาวิชาสังคมศึกษา ส16101 อยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 84 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/2 โรงเรียนเทศบาล 4 (บ้านแหลมทราย) สังกัดเทศบาลนครสงขลา จำนวน 1 ห้องเรียน ที่กำลังศึกษาวิชาสังคมศึกษา ส16101 อยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวนนักเรียนทั้งหมด 27 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ การจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3.3 เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เนื้อหากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) จากการวิเคราะห์เนื้อหาวิชาสังคมศึกษา รหัส ส16101 เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

3.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย โดยทำการทดลองในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โดยใช้เวลาเรียนในช่วงโม่งเรียนตามปกติ

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development: D₂): การประเมินผลและปรับปรุงชุดการเรียนรู้ ด้านความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ และความพึงพอใจของนักเรียนต่อรูปแบบการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาล 4 (บ้านแหลมทราย) สังกัดเทศบาลนครสงขลา ที่กำลังศึกษาวิชาสังคมศึกษา ส16101 อยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 84 คน

4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/2 โรงเรียนเทศบาล 4 (บ้านแหลมทราย) สังกัดเทศบาลนครสงขลา จำนวน 1 ห้องเรียน ที่กำลังศึกษาวิชาสังคมศึกษา ส16101 อยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวนนักเรียนทั้งหมด 27 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม

4.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ 1) ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ และ 2) ความพึงพอใจ



4.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย คือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565

4.4 เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบประเมินความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ และ 2) แบบสอบถามความพึงพอใจ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิจัย (Research): การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 2) การพัฒนา (Development): การพัฒนาและหาประสิทธิภาพของรูปแบบ 3) การวิจัย (Research): การทดลองใช้รูปแบบ และ 4) การพัฒนา (Development): การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบด้านความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ และความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. นักเรียนและผู้เกี่ยวข้องเห็นว่ารูปแบบการเรียนรู้และชุดการเรียนรู้ ควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายชัดเจน มีรูปภาพ มีภาพการ์ตูนประกอบ สีสันสวยงามและมีเนื้อหาที่ให้ความรู้ด้านวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย เป็นเนื้อหาที่นักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ หรือสามารถนำความรู้ไปใช้ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเน้นกระบวนการคิด มีการวัดและประเมินผลครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย

2. รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 ค่าประสิทธิภาพแบบรายบุคคล (Individual Tryout) เท่ากับ 71.63/71.11 ค่าประสิทธิภาพแบบกลุ่มย่อย (Small Group Tryout) เท่ากับ 77.28/76.30 และค่าประสิทธิภาพแบบภาคสนาม (Field Tryout) เท่ากับ 83.94/81.90

3. รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพ คือ E_1/E_2 เท่ากับ 84.65/82.23 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามเกณฑ์ E_1/E_2 เท่ากับ 80/80 ของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ
คะแนนกิจกรรมระหว่างเรียนและแบบทดสอบหลังเรียนในชุดการเรียนรู้ ทั้ง 8 ชุด (E_1)	27	336	285.07	0.63	84.84
คะแนนการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน (E_2)	27	30	25.15	3.37	83.83

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทำกิจกรรมระหว่างเรียนด้วยรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทั้ง 8 ชุด และการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง พบว่า นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยรวมจากการทำแบบทดสอบหลังเรียนในชุดการเรียนรู้ ทั้ง 8 ชุด 285.07 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 84.84 และผลจากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน พบว่า นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยจาก การทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน 25.15 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 83.83

การทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยรวม พบว่า มีคะแนนเฉลี่ย 25.15 คิดเป็นร้อยละ 83.83 และผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังเรียนด้วยรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถ ในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียน ของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t-test	Sig.
ก่อนเรียน	27 คน	30	11.33	3.37		
หลังเรียน	27 คน	30	25.15	3.85	42.529**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตารางที่ 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับ ชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 ของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

4. การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิด สร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

4.1 ด้านความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ผลการประเมินพฤติกรรมโดย ภาพรวม อยู่ในระดับดี สรุปผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ ระหว่าง ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง

จำนวนนักเรียนกลุ่ม ตัวอย่าง (n)	คะแนนเฉลี่ยความสามารถ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ก่อนเรียน (20)			คะแนนเฉลี่ยความสามารถ ด้านการคิดสร้างสรรค์ หลังเรียน (20)			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการคิด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการคิด	
27	8.44	2.40	ปานกลาง	16.70	2.25	ดีมาก	40.507

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha .01$, df 26 = .000)

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบทดสอบความสามารถด้านการคิด สร้างสรรค์ ก่อนได้รับการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิด สร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 8.44 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 42.20 และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 16.70 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 83.50 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

4.2 นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิ ปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4.3 ผลจากการนำไปใช้ได้ทำการปรับปรุงการพิมพ์สเกดคำให้ถูกต้อง ชัดเจน มีภาพประกอบเนื้อหามากขึ้น ปรับปรุงให้เนื้อหา มีความกระชับมากยิ่งขึ้น ปรับปรุงระยะเวลา ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับเนื้อหามากยิ่งขึ้น



อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถนำไปสู่การอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากการศึกษาเอกสารด้านการศึกษานโยบายการศึกษา ได้แก่ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 หลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและความต้องการในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย จากนักเรียนและผู้เกี่ยวข้องในการสร้างและพัฒนารูปแบบ พบว่า รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย เป็นการนำแนวคิดการเรียนรู้แบบบันได 5 ขั้น ซึ่งเป็นระบบการศึกษาที่พัฒนาคนอย่างบูรณาการและให้มนุษย์เป็นองค์รวมที่พัฒนาอย่างมีดุลยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของประยูทธ ไทยธานี กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบบันได 5 ขั้น (Big Five Learning) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่อาศัยทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) เชื่อว่าการเรียนรู้เป็นเรื่องเฉพาะตัว การตีความหมายของความรู้เป็นไปตามประสบการณ์เดิม ความเชื่อ ความสนใจ ภูมิหลัง ฯลฯ การสร้างความรู้เป็นกระบวนการทั้งทางปัญญาและสังคม และอีกทฤษฎีหนึ่งคือ ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน (Constructionism) ที่เชื่อว่าการเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างพลังความรู้ในตนเองและด้วยตนเองของผู้เรียน หากผู้เรียนได้มีโอกาสสร้างความคิดและนำความคิดของตนไปสร้างสรรค์ชิ้นงานโดยอาศัยสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม จะทำให้ความคิดนั้นออกมาเป็นรูปธรรมชัดเจนเมื่อผู้เรียนสามารถสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมา ก็หมายถึงการสร้างความรู้ขึ้นในตนเองนั่นเอง (ประยูทธ ไทยธานี, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษรอุบล ปักสมัย การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา เรื่อง พระพระศาสนจักร สหพันธนักบุญและชีวิตนินดร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/2 (ภาคภาษาอังกฤษ) โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ 5 STEPs ผลการวิจัยพบว่า หลังจากที่นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/2 (ภาคภาษาอังกฤษ) เรียนวิชาวิชาสังคมศึกษา เรื่อง พระศาสนจักร สหพันธนักบุญและชีวิตนินดร์ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ 5 STEPs นักเรียนมีการพัฒนาโดยมีค่าเฉลี่ยก่อนเรียน 6.77 ค่าเฉลี่ยหลังเรียน 12.04 ค่าเฉลี่ยของการพัฒนา 5.27 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 77.84 ของคะแนนก่อนเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคลพบว่า นักเรียน จำนวน 18 คน ที่มีคะแนนเกินร้อยละ 50 และนักเรียน จำนวน 8 คน ที่มีคะแนนต่ำกว่า ร้อยละ 50 และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

มาตรา 22 ที่ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการจัดทำชุดการเรียนรู้ที่ได้ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายชัดเจน มีความเหมาะสมกับผู้เรียน มีรูปภาพประกอบ สีสดใสสวยงามและมีเนื้อหาที่สอดคล้องเหมาะสมกับระดับของผู้เรียน มีหัวข้อเรื่อง จุดประสงค์ เนื้อหาสาระและกิจกรรม เพื่อจะส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรกำหนด (เกษรอุบล ปักสมัย, 2560) สอดคล้องกับแนวความคิดของของธัญสินี เล่าสั้ม กล่าวถึงประโยชน์ของชุดการเรียนรู้ว่าช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้สอนคำนึงถึงนักเรียนเป็นสำคัญ ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ อย่างไม่เบื่อหน่ายและไม่ทอดทิ้งต่อการเรียน อีกทั้งยังเป็นการช่วยฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้นักเรียนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (ธัญสินี เล่าสั้ม, 2562)

2. ผลการพัฒนาและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่พัฒนาขึ้นมาหาประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพแบบรายบุคคล (Individual Tryout) เท่ากับ 71.63/71.11 ประสิทธิภาพแบบกลุ่มย่อย (Small Group Tryout) เท่ากับ 77.28/76.30 และประสิทธิภาพแบบภาคสนาม (Field Tryout) เท่ากับ 83.94/81.90 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องจากนักเรียนมีความสนใจและได้ปฏิบัติกิจกรรมเป็นกลุ่ม ทำงานร่วมกันเป็นทีม คละตามความสามารถทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีการยกย่องชมเชย ผลการปฏิบัติกิจกรรมผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะอย่างมีขั้นตอน จึงทำให้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความน่าสนใจและกระตุ้นให้นักเรียนอยากรู้อยากเรียน มีความกระตือรือร้นและสนใจ การปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม สอดคล้องกับสอดคล้องกับธัญสินี เล่าสั้ม ที่กล่าวถึง ประโยชน์ของชุดการเรียนรู้ว่าช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้สอนคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ อย่างไม่เบื่อหน่ายและไม่ทอดทิ้งต่อการเรียน อีกทั้งยังเป็นการช่วยฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้ผู้เรียนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (ธัญสินี เล่าสั้ม, 2562) และสอดคล้องกับแนวความคิดของบุญเกื้อ ควรหาเวช ที่กล่าวถึงประโยชน์ของชุดการเรียนรู้ว่าเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้แบบรายบุคคล ผู้เรียนเรียนได้ตามความสามารถ ความสนใจตามเวลา และโอกาสที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล ช่วยในการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพราะผู้เรียนสามารถนำเอาชุดการเรียนรู้ ไปใช้ได้ทุกสถานที่และทุกเวลา ช่วยลดภาระและช่วยสร้างความ

พร้อมและความมั่นใจให้แก่ครู เนื่องจากว่าชุดการเรียนรู้ผลิตไว้เป็นหมวดหมู่ สามารถนำไปใช้ได้ทันที ช่วยให้ครูวัดผลผู้เรียนได้ตรงตามความมุ่งหมาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น ฝึกการตัดสินใจ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ช่วยให้ผู้เรียนจำนวนมากได้รับความรู้แนวเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผลงานทางด้านวิชาการที่ครูผู้สอนสามารถจัดเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างละเอียดและสอดคล้องกับสภาพการสอนจริงในห้องเรียน และเป็นผลงานทางด้านวิชาการที่ช่วยให้ครูผู้สอนสามารถใช้เป็นคู่มือการสอนได้เป็นอย่างดี (บุญเกื้อ ครอบหาเวช, 2553)

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 84.65/83.83 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการสร้างรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้จัดทำอย่างมีระบบโดยได้ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 คู่มือครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ศึกษาทฤษฎีและการสร้างรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย ทำให้ได้รูปแบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครูผู้สอนสายชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผู้ปกครองนักเรียน และสอบถามความต้องการของนักเรียนโรงเรียนเทศบาล 4 (บ้านแหลมทราย) สังกัดเทศบาลนครสงขลา พบว่ารูปแบบที่ต้องการควรประกอบด้วย คู่มือครู ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย สาระ/มาตรฐานการเรียนรู้ สาระสำคัญ/ความคิดรวบยอด จุดประสงค์การเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เนื้อหาสาระการเรียนรู้ การบูรณาการแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร บันทึกล้างการจกกิจกรรมการเรียนรู้ และภาคผนวก และชุดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ปก คำนำ สารบัญ ขั้นตอนการเรียนรู้ คำชี้แจงการใช้ชุดการเรียนรู้ คำแนะนำการใช้ชุดการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด จุดประสงค์การเรียนรู้ แบบทดสอบก่อนเรียน ใบความรู้ กิจกรรม แบบทดสอบหลังเรียน บรรณานุกรม และภาคผนวก (เฉลยแบบทดสอบก่อนเรียน เฉลยใบงาน และเฉลยแบบทดสอบหลังเรียน) ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพและมีความเหมาะสมกับนักเรียน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครูผู้สอนสายชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอบถาม ความต้องการของนักเรียนโรงเรียนเทศบาล 4 (บ้านแหลมทราย) สังกัดเทศบาลนครสงขลา พบว่า รูปแบบที่ต้องการควรประกอบด้วย คู่มือครู ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย สาระ/มาตรฐานการเรียนรู้ สาระสำคัญ/ความคิดรวบยอด จุดประสงค์

การเรียนรู้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เนื้อหาสาระการเรียนรู้ ชิ้นงาน/ภาระงานกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ความคิดเห็นผู้อำนวยการ บันทึกหลังการจัดการเรียนรู้ และภาคผนวก และชุดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ปก คำนำ สารบัญ ขั้นตอนการเรียนรู้ คำชี้แจงการใช้ชุดการเรียนรู้ คำแนะนำการใช้ชุดการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด จุดประสงค์การเรียนรู้ แบบทดสอบก่อนเรียน ใบความรู้ กิจกรรม แบบทดสอบหลังเรียน บรรณานุกรม และภาคผนวก (เฉลยแบบทดสอบก่อนเรียน เฉลยใบงาน และเฉลยแบบทดสอบหลังเรียน) ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพและมีความเหมาะสมกับนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับชลสิทธิ์ จันทาสี ได้กล่าวว่าชุดการเรียนรู้ เป็นสื่อการเรียนรู้สำเร็จรูปซึ่งประกอบด้วยคำชี้แจง ชื่อเรื่อง จุดมุ่งหมาย กิจกรรมและการประเมินผล ให้นักเรียนได้ศึกษาด้วยตนเองตามความสามารถและความถนัด เพื่อการพัฒนาให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ (ชลสิทธิ์ จันทาสี, 2562) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเพลินจิตต์ เวฬุวรรณวรกุล ได้กล่าวว่า ชุดการเรียนรู้ เป็นสื่อการเรียนการสอนหรือชุดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่ครูเป็นผู้สร้างขึ้น เป็นสื่อการเรียนหลายอย่างประกอบกัน จัดเข้าเป็นชุดมีองค์ประกอบอื่นที่ก่อให้เกิดความสมบูรณ์ในตัวเอง เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาและปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง เกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในชุดการเรียนรู้ ตามความสนใจและความสามารถ โดยครูเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมตามขั้นตอนและประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ (เพลินจิตต์ เวฬุวรรณวรกุล, 2556) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวานิช ธรรมวัตร ได้รายงานการพัฒนาชุดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เรื่อง ประวัติศาสตร์อยุธยา ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ชุดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เรื่อง ประวัติศาสตร์อยุธยาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพเท่ากับ 89.05/87.70 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ (วานิช ธรรมวัตร, 2559) และงานวิจัยของ นิตยา พรหมพิน ได้ศึกษาผลการใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน (5 STEPS) ต่อความสามารถในการคิดสร้างสรรค์หน่วยการเรียนรู้ เรื่อง ปัญหาเศรษฐกิจในระดับ ประเทศ สาระเศรษฐศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน (5 STEPS) มีประสิทธิภาพ 75.54/92.68 2) ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (นิตยา พรหมพิน, 2562)

4. การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 นักเรียนมีผลการประเมินพฤติกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย เป็นการจัดกิจกรรม

ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิดและทำงานเป็นกลุ่ม ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ในทุกขั้นตอนสอดคล้องกับสัทธิ มุลคำ และอรรถย มุลคำ ได้กล่าวถึงขั้นตอน การผลิตชุดการเรียนรู้ว่า ขั้นตอนการผลิตจะเหมือนกับขั้นตอนการผลิตสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอนทั่ว ๆ ไป ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้ วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ จากการจัดการเรียนการสอนซึ่งอาจได้มาจากการสังเกตปัญหาที่เกิดขึ้นขณะทำการสอน การบันทึกปัญหาระหว่างสอน การศึกษาและวิเคราะห์ผลการเรียน ศึกษารายละเอียด ในหลักสูตร เพื่อวิเคราะห์เนื้อหา จุดประสงค์และกิจกรรม เลือกเนื้อหาที่เหมาะสมแบ่งเป็นบท เป็นตอนหรือเป็นเรื่องเพื่อแก้ปัญหาที่พบ และศึกษารูปแบบของการเขียนชุดการเรียนรู้และ กำหนดส่วนประกอบภายในของชุดการเรียนรู้ (สัทธิ มุลคำ และอรรถย มุลคำ, 2555)

ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยรวมนักเรียนมีความพึงพอใจ ต่อการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยชุดการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจด้านประโยชน์เป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมานักเรียน มีความพึงพอใจด้านเนื้อหาและนักเรียนมีความพึงพอใจด้านกิจกรรมการเรียนรู้เป็นลำดับ สุดท้าย ทั้งนี้เป็นเพราะรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย มีขนาดตัวอักษรที่ชัดเจน ภาพประกอบสวยงาม การจัดพิมพ์และรูปเล่มสวยงาม น่าสนใจ ใช้ภาษาเข้าใจง่าย สื่อความหมายตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้เนื้อเรื่องแต่ละเรื่องสัมพันธ์ต่อเนื่องจากง่ายไปหายาก ภาพประกอบสื่อความหมายสัมพันธ์กับเนื้อเรื่อง กิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลาย สร้างสรรค์องค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง นักเรียนสนุกสนานในกิจกรรมการเรียนรู้ มีความภาคภูมิใจ ในการสร้างสรรค์ผลงานทางการเรียน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หลังจากเรียน โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทำให้นักเรียนเห็นความสำคัญของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการเรียนและทำให้นักเรียนเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนและต้องการค้นคว้าอยู่ตลอดเวลา และได้รับประสบการณ์ตรงจากสื่อของจริง อีกทั้ง การเรียนรู้ด้วยรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและได้ใช้สอนประกอบแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น เป็นกิจกรรมที่ทำให้นักเรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น อยากค้นคว้าหาคำตอบทำให้นักเรียนมีความชอบและ สนุกสนาน ในกิจกรรม เพลิดเพลินกับการเรียนเป็นกลุ่มไม่รู้สีกเบื่อหน่ายกับเนื้อหาหรือ กิจกรรมที่กำลังศึกษาค้นคว้า โดยมีครูเป็นผู้คอยให้กำลังใจ จึงส่งเสริมให้นักเรียนมีความ

พึงพอใจต่อการเรียนด้วยรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของวิชัย วงศ์ใหญ่ ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของชุดการเรียนรู้ว่า มีประโยชน์ มีความจำเป็นและความสำคัญมากที่ช่วยให้ ครูผู้สอนสามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ สามารถถ่ายทอดเนื้อหา วิชาการได้ดี แก้ปัญหาความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดี เพราะการเรียนรู้ที่ดีจะเกิดขึ้นจากการได้คิด ได้สัมผัส ได้ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติ (วิชัย วงศ์ใหญ่, 2558) และแนวคิดของสักรินทร์ อยู่ผ่อง ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นการแสดงความรู้สึกหรือ การแสดงออก ในทางบวกที่มีต่อองค์กร บุคคล ผู้ร่วมงาน และงานที่ทำ ได้แก่ การแสดงความ ยินดี ชื่นชม การคิดสร้างสรรค์ การร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจและการมีความสุขในการทำงาน เป็นต้น (สักรินทร์ อยู่ผ่อง, 2552) และอัมรัตน์ อนุวัช ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึก เชิงบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วส่งผลต่อการกระทำหรือ พฤติกรรมของบุคคลนั้น (อัมรัตน์ อนุวัช, 2552) และชนันพัฒน์ วรรณวิจิตร ได้พัฒนาชุดการ เรียนรู้วิชาหน้าที่พลเมือง โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค LT สำหรับนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยชุดการ เรียนรู้วิชาหน้าที่พลเมือง โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค LT สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อยู่ในระดับมาก (ชนันพัฒน์ วรรณวิจิตร, 2559)

ผลการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 ได้มีการปรับปรุงการพิมพ์สะกดคำให้ถูกต้อง ชัดเจนมีภาพประกอบ เนื้อหามากขึ้น ปรับปรุง ให้เนื้อหามีความกระชับมากยิ่งขึ้น ปรับปรุงระยะเวลาที่ใช้ในการจัด กิจกรรมให้เหมาะสมกับเนื้อหามากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและ ภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพ และที่สำคัญคือ ทำให้นักเรียนได้รับประโยชน์และนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน และในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ต่อไป

สรุป

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับ ชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปี ที่ 6 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และ หลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยมุ่งหวังให้ ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาสังคมศึกษา สามารถนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งมี

ความรู้ความเข้าใจในเรื่องราว ภูมิปัญญา ประเพณีและวัฒนธรรมอันทรงคุณค่าของประเทศไทย และแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สรุปได้ว่าการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 นั้น นักเรียนจะต้องปฏิบัติกิจกรรมทั้งด้วยตนเองและร่วมมือกันเป็นกลุ่ม โดยครูเป็นผู้คอยแนะนำ ปรีกษา ในเรื่องที่นักเรียนต้องการให้ช่วยเหลือ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงออกได้แสดงความคิดเห็น ฝึกทักษะด้านการตัดสินใจ การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองทำให้การเรียนการสอน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. รูปแบบการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ดังนั้นครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ควรนำรูปแบบไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพราะเป็นนวัตกรรมที่สามารถช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภูมิปัญญาไทยต่ำสุด ดังนั้น จึงควรมีการปรับปรุงพัฒนาแก้ไข กิจกรรมการเรียนรู้ ระยะเวลา สื่อ และการวัดและประเมินผล เรื่อง สิทธิและหน้าที่ ผู้บริโภค ให้สอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียนก่อนนำไปใช้ และครูควรให้คำแนะนำ ช่วยเหลือดูแลนักเรียนในขณะที่เรียนรู้อย่างใกล้ชิด

3. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยรูปแบบการเรียนรู้ที่น้อยที่สุด คือ กิจกรรมเป็นไปตามลำดับขั้นตอน มีเวลาที่เหมาะสม ดังนั้นครูผู้สอนควรปรับกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสม สอดคล้องกับระยะเวลาที่ใช้จัดกิจกรรมให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอน ซึ่งจะทำให้ นักเรียนมีความพึงพอใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ ในเนื้อหาอื่นและระดับชั้นอื่น ๆ ต่อไป รวมทั้งรูปแบบของการนำเสนอ อาจจะใช้วัสดุที่หาได้ง่าย หรือใช้วิธีการอื่นที่สามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น และเกิดความคงทนในการเรียนรู้ได้



2. ควรจะมีการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่จัดการเรียนรู้ด้วยชุดการเรียนรู้กับวิธีการสอนแบบอื่น ๆ
3. ควรจะนำรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ เรื่อง วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย ที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น
4. ควรมีการพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับชุดการเรียนรู้ ในเนื้อหาที่มีความยากยิ่งขึ้นเพื่อให้ชุดการเรียนรู้ น่าสนใจ เป็นการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กัญญาภรณ์ พานเงิน. (2559). การพัฒนาชุดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการใช้ชีวิตแบบพอเพียงอย่างมีวิจารณญาณ เรื่อง ชุมชนริมน้ำจันทบูร กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- เกษรอุบล ปักสมัย. (2560). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา เรื่อง พระศาสนา-จักร สหพันธันกบฏและชีวิตนัรณตรของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์.
- ไกรฤกษ์ พลพา. (2551). ชุดกิจกรรมแบบปฏิบัติการคณิตศาสตร์เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่ผิดพลาด เรื่อง เรียงสับเปลี่ยน (Permutation) ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนมัธยมศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- งานวัดและประเมินผล โรงเรียนเทศบาล 4 (บ้านแหลมทราย). (2564). สรุปผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประจำปีการศึกษา 2564. สงขลา: โรงเรียนเทศบาล 4 (บ้านแหลมทราย).
- ชนันพัฒน์ วรรณวิจิตร. (2559). การพัฒนาชุดกิจกรรมวิชาหน้าที่พลเมืองโดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค LT สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- ชลสิทธิ์ จันทาสี. (2562). การพัฒนาชุดกิจกรรมคณิตศาสตร์เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องทางด้านทักษะกระบวนการคิดคำนวณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการมัธยมศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ตามรา ผลัดรุระ. (2553). การสอนสังคมศึกษาในระดับมัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ราชภัฏสวนดุสิต.
- ธัญสินี เล่าส้ม. (2562). การพัฒนาชุดกิจกรรมคณิตศาสตร์เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องทางด้านทักษะกระบวนการคิดคำนวณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการมัธยมศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นารีน กลิคุณ. (2559). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ภูมิศาสตร์ทวีปยุโรป ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้ชุดการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม. ตรัง: โรงเรียนย่านตาขาวรัฐชนูปถัมภ์.
- นิตยา พรหมพิน. (2562). การศึกษาผลการใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ 5 ขั้น (5 STEPs) ต่อความสามารถในการคิดสร้างสรรค์หน่วยการเรียนรู้ เรื่อง ปัญหาเศรษฐกิจในระดับประเทศ สารเศรษฐศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. เลย: โรงเรียนภูกระดึงวิทยาคม.
- บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2553). นวัตกรรมการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทยการพิมพ์.
- ประยุทธ์ ไทยธานี. (2556). การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พรชัย ภาพันธ์. (2547). เมื่อโรงเรียนเป็นนิติบุคคล ทุกคนต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง. วารสารวิชาการ, 7(1), 39-45.
- พัชรพร ธนะขว้าง. (2559). การพัฒนาชุดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์สมัยสุโขทัย โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ในรายวิชาประวัติศาสตร์สมัยสุโขทัย กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. พะเยา: โรงเรียนจำเมืองวิทยาคม.
- เพลินจิตต์ เวฬุวรรณวรกุล. (2556). การพัฒนาทักษะกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณโดยใช้ชุดกิจกรรม เรื่อง หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วานิช ธรรมวัตร. (2559). การพัฒนาชุดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เรื่อง ประวัติศาสตร์อยุธยา ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. ศรีสะเกษ: โรงเรียนโพธิ์ศรีสุวรรณวิทยาคม.

- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2558). คู่มือการพัฒนาโรงเรียนด้านการเรียนรู้กระบวนการทัศน์ใหม่ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สักรินทร์ อยู่ผ่อง. (2552). การศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่มีต่อการให้บริการของบัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2555). 19 วิธีจัดการเรียนรู้: เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.
- อัมรัตน์ อนวัช. (2552). การประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา*
PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO SARANIYADHAMMA OF
PHRAPARIYATTIDHAMMA GENERAL EDUCATION
WATMUEANGYALA SCHOOL

พระมหากวีวัฒน์ ฐิตวิริโย (วิรัตธีรณย์)*, ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่,
พระครูประโชติกิจจาภรณ์ และพระครูโฆสิตวัณนานุกุล
Phramaha Kaveevat Thitaviriyo (Wirattheeradon)*, Teeraphong Somkhaoya,
Phrakruprachotkichchaporn and Phrakrukhsitwattananukul
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
*Corresponding Author E-mail: 6503202002@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา 3) นำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ขั้นตอนศึกษาสภาพ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 15 รูป/คน ขั้นตอนศึกษาแนวทาง ศึกษาครูงานโรงเรียน 3 แห่งและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน และขั้นตอนนำเสนอแนวทาง สทนากลุ่ม จำนวน 9 รูป/คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีบุคลากรที่เพียงพอต่อผู้เรียนไม่มาก บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่มีใบประกอบวิชาชีพครู มอบหมายงานตามความถนัดแต่ยังไม่ครอบคลุมงาน บุคลากรควรได้รับการศึกษาต่อ ค่าตอบแทนไม่ตรงเกณฑ์ และไม่มีเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน
2. แนวทางการบริหารงานบุคคล มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนงาน บุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยบูรณาการตามหลักธรรม คือ เมตตา อดทน อดกลั้น ประโยชน์แก่

* Received February 1, 2024; Revised September 25, 2024; Accepted September 26, 2024



ตัวบุคคล เมตตาวจีกรรมกำหนดกรอบแผนงานชัดเจน เมตตามโนกรรมเน้นสร้างทัศนคติที่ดี สาธารณโภคีเน้นสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม สีลสามัญญตาจัดระเบียบ ทิฏฐิสามัญญตาทำความเข้าใจและมีส่วนร่วม

3. ผลการนำเสนอแนวทาง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีประโยชน์ โดยเพิ่มเติมกระบวนการ คือ การวางแผนงานให้ครอบคลุม มีกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน กำหนดคุณสมบัติของบุคลากร สร้างเครือข่ายพัฒนาบุคลากร ให้รางวัลและยกย่อง นิเทศ ติดตามและบริหารอย่างมีส่วนร่วม

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, สาราณียธรรม, โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the personnel management conditions of Phrapariyattidhamma School in General Education, Wat Mueang Yala School, 2) explore guidelines for personnel management under Sàranīyadhamma of Phrapariyattidhamma School in General Education, Wat Mueang Yala School, and 3) propose the guidelines for personnel management under Sàranīyadhamma of Phrapariyattidhamma School in General Education, Wat Mueang Yala School. This was qualitative research. For studying the conditions, the research interviewed 15 key informants. Field trips were organized to three selected schools for studying guidelines, and five experts were interviewed. For proposing the guidelines, a group discussion was provided with nine experts.

The findings were as follows:

1. The personnel management conditions of the school showed there were not enough personnel for the students. Most personnel needed a teaching license. They were assigned tasks based on their abilities but did not cover all the tasks. Personnel should receive further education. Compensation did not meet the criteria, and there were no clear performance evaluation criteria.

2. Guidelines for school personnel management consisted of five components: personnel planning, personnel arrangement to work, personnel development, personnel retention, and performance evaluation. The guidelines should integrate the principles of Sàranīyadhamma; Mettākāyakkamma-emphasizing personal benefits, Mettāvācākkamma: determining a clear framework, Mettāmanokamma: creating positive attitudes, Sādhāraṇābhogītā: creating public benefits, Silasamannatā: organization, Dīthhisamannayatā: understanding and participation.



3. The proposed guidelines' results were proper, possible, and useful. However, the process should be improved by adding the following aspects: comprehensive planning, clear operational processes, fixed personnel qualifications, building a network of personnel development, reward and commendation, supervision, monitoring and evaluation, and management with participation.

Keywords: Personnel Management, Sàraniyadhamma, General Education of Phrapariyattidhamma School

บทนำ

ในปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้รับการจัดตั้งขึ้นเป็นสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ผู้เรียนซึ่งเป็นพระภิกษุสามเณร และได้ดำเนินการมานาน เป็นการจัดการศึกษาอีกแผนกหนึ่งของคณะสงฆ์ ซึ่งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาเรียนรู้วิชาพระปริยัติธรรมควบคู่วิชาการสามัญศึกษา การศึกษาของคณะสงฆ์มีอยู่ 3 แผนก ได้แก่ แผนกธรรม แผนกบาลีและแผนกสามัญศึกษา (กองพุทธศาสนศึกษา, 2553) โดยแผนกธรรมและแผนกบาลีนั้นเป็นการจัดการศึกษาเฉพาะทางพระพุทธศาสนา ส่วนแผนกสามัญศึกษานั้นเป็นการจัดการศึกษาที่ผสมผสานกันทั้งหลักสูตรพระพุทธศาสนาและหลักสูตรสามัญศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเข้าด้วยกัน เดิมสังกัดกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ แต่ปัจจุบันสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี (พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562, 2562) ได้กำหนดไว้ในหมวดที่ 2 มาตรา 12 ว่า “นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บุคคล ครอบครัวยุ องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎกระทรวง และมาตรา 18 (2) กำหนดว่า “โรงเรียน ได้แก่โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่สังกัดสถาบันพระพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น” ดังนั้น จึงถือได้ว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งหนึ่งตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้เพื่อให้สอดคล้องกับข้อความในมาตรา 12 และมาตรา 18(2) แห่งพระราชบัญญัตินี้ กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548 (กองพุทธศาสนศึกษา, 2553) เพื่อให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจึงเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมในปัจจุบันนี้ มีการบริหารคล้ายโรงเรียนสามัญทั่วไปเพียงแต่การจัดการศึกษาเน้นทางด้านพระพุทธศาสนากับสมณเพศ การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีโครงสร้างการดำเนินงานเช่นเดียวกับโรงเรียน

ทั่วไป มีงานบริหารแบ่งเป็น 5 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานบุคคล 3) ด้านการบริหารสัมพันธ์กับชุมชน 4) ด้านการบริหารการเงินอาคารสถานที่ 5) ด้านบริหารกิจการนักเรียน ซึ่งมีความสำคัญทุกด้านจะขาดด้านใดด้านหนึ่งเสียไม่ได้ แต่การบริหารโรงเรียนปริยัติธรรมนั้นต้องยอมรับว่าการบริหารงานบุคคลการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรหรือหน่วยงานเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานและเมื่อคนเหล่านั้นเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วงานบริหารบุคคลก็ยังไม่สิ้นสุดเพียงเท่านี้ ยังดำเนินไปเป็นระบบด้วยการประสานงานกับฝ่ายหรือแผนกต่าง ๆ ในองค์กร ดังนั้นจึงควรฝึกอบรมพัฒนาปรับปรุงให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถทันต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ย่อมต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพในการทำงาน และร่วมมือกันเพื่อนำพาสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ บุคคลหรือบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นผู้ขับเคลื่อนในการบริหารงานด้านต่าง ๆ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษา บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามี 2 ประเภทตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 18 ว่า ในสถานศึกษาพระปริยัติธรรมให้มีผู้ปฏิบัติงานสองประเภทดังต่อไปนี้ 1) ประเภทผู้ปฏิบัติงานสอน ได้แก่ ครูสอนพระปริยัติธรรม และครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 2) ประเภทผู้สนับสนุนการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศก์ และการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาพระปริยัติธรรม ได้แก่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่บรรณารักษ์ ผู้ปฏิบัติหน้าที่งานแนะแนว ผู้ปฏิบัติหน้าที่เทคโนโลยีการศึกษา ผู้ปฏิบัติหน้าที่งานทะเบียนวัดผล ผู้ปฏิบัติหน้าที่บริหารงานทั่วไป หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด (พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562, 2562)

การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะเหมาะสมจึงต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ครอบคลุมในหลายมิติ ทั้งการจัดสรร ค้นหา การรักษาและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อให้องค์กรดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาในปัจจุบันของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เริ่มตั้งแต่การมีกฎหมายกำหนดให้มีการบริหารจัดการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงและมีมาตรฐานวิชาชีพ (พระมหาสมพร กัสโก, 2562) เนื่องจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม ต้องเปิดโอกาสให้เด็กได้รับการศึกษาเท่าเทียมกับโรงเรียนในระบบปกติ ฉะนั้นบุคลากรที่เข้ามาสอนเป็นพระภิกษุ คุณภาพการศึกษาของความเป็นครูยังไม่พร้อม บางส่วนสอนได้แต่สอนไม่เป็นระบบการถ่ายทอดเทคโนโลยีไม่เทียบเท่ากับอาจารย์ที่จบจากสายวิชาสามัญมาโดยตรง เพราะเหตุนี้จึงต้องการการบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ



การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่าเกิดปัญหาบุคลากรขาดคุณภาพ ปัญหาขาดแคลนครูที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงโดยเฉพาะวิชาบังคับ ปัญหาครูที่สอนไม่ตรงกับวิชาที่สอนขาดการอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตร และเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ ครูและบุคลากรได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิการศึกษา มีสถานภาพไม่ชัดเจน ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ไม่มีการสอบบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครู ทำให้ประสบปัญหาในกระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร (พระศรายุทธ วุฒิแพทย์, 2558) ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน และด้านหลักสูตร สื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อผู้เรียน ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดูแลรวมถึงระบบบริหารจัดการศึกษายังขาดคุณภาพ ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยภาพรวมการเรียนการสอนไม่ได้เป็นไปตามความคาดหวังของภาคีรัฐบาลเท่าที่ควร ทำให้ประสบปัญหาในกระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา ในปัจจุบัน ประสบปัญหาด้านงานบุคลากรหลายประการ เช่น จำนวนบุคลากรไม่ครอบคลุมภาระงาน บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพที่ตรงตามความต้องการของครูและสถานศึกษา ขาดประสบการณ์การสอน จึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังไม่มีสถานภาพที่ชัดเจน จึงทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา, 2563) ปัญหาดังกล่าวข้างต้นนับว่าเป็นปัญหาที่จะต้องหาทางแก้ไขอย่างเร่งด่วนเพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยการนำหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันมาบูรณาการ หลักธรรมในพระพุทธศาสนาเป็นหลักคิดทางการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันสามารถนำมาประยุกต์ใช้สนับสนุนการดำเนินงานในองค์กรซึ่งประกอบด้วยบุคลากรที่ต้องทำงานด้วยกันเป็นหมู่คณะ ได้แก่ หลักสาราณียธรรม 6 คือ ธรรมที่เป็นเหตุให้ระลึกถึงกันเป็นหลักธรรมแห่งการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ประกอบด้วย เมตตาทายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตาโมกกรรม สาธารณโภคี สีสสามัญญตา และ ทิฐีสสามัญญตา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559) หลักสาราณียธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมแห่งการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและมีความสุข สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณร การนำหลักธรรมดังกล่าวมาใช้จะส่งเสริมความพร้อมเพรียงความสมัครสมานสามัคคีของหมู่คณะ

สร้างความปรารถนาดีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งทางกาย วาจา และใจ คือ ทำดี พูดดี และคิดดีต่อกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันและกัน มีความประพฤติเหมือนคนอื่น ๆ ไม่ทำให้หมู่คณะเสียหายเพราะความประพฤติชั่วของตน ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ทำให้เกิดความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของคนในหมู่คณะ เคารพซึ่งกันและกัน ยอมรับความแตกต่าง และส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อนำหลักสาราณียธรรมมาบูรณาการเข้ากับการบริหารจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการดำเนินงานที่ดีให้เกิดการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การนำหลักทวิญญูสามัญญา มาเป็นแนวทางสร้างให้เกิดจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ชัดเจนร่วมกันจะส่งเสริมให้องค์กรมีความชัดเจนในทิศทางของการดำเนินงาน การบริหารก็จะคล่องตัวและบุคลากรสามารถดำเนินงานไปได้อย่างเต็มกำลัง ตัวอย่างอีกประการหนึ่ง ในด้านความประพฤติ หากผู้บริหารประพฤติตามหลักศีลสามัญญา คือ ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต บุคลากรในโรงเรียนก็จะปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสม เป็นต้น

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาโดยใช้หลักสาราณียธรรม 6 ในการวิเคราะห์หาแนวทางการบริหารงานบุคคล ที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา อันเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา ได้นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารบุคลากรให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา



เครื่องมือในการวิจัย

1. ชั้นศึกษาสภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา
2. ชั้นศึกษาแนวทาง ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัย ดังนี้ 1) การลงพื้นที่ดูงานเก็บข้อมูลกรณีศึกษาจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาดีเด่น จำนวน 3 แห่ง 2) แบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา
3. ช้่นนำเสนอแนวทาง การจัดการประชุมผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องในหัวข้องานวิจัยจากภาคส่วนต่าง ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ชั้นศึกษาสภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา จากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและผูปฏิบัติงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด และทำการบันทึกการสัมภาษณ์ด้วยการจดบันทึกภาพนิ่ง และเครื่องบันทึกเสียง
2. ชั้นศึกษาแนวทาง ศึกษาพฤติกรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาดีเด่น จำนวน 3 แห่ง (Multi-case Studies) ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายงานบุคลากร เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด และทำการบันทึกการสัมภาษณ์ด้วยการจดบันทึก ภาพนิ่ง และเครื่องบันทึกเสียง
3. ช้่นนำเสนอแนวทาง เก็บข้อมูลด้วยการระดมความคิดเห็นในการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ (public hearing) จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวข้องในหัวข้องานวิจัยจากภาคส่วนต่าง ๆ ในลักษณะประชุมและเสวนาสันทนากลุ่ม วันพุธที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2567 เวลา 08.30-10.00 น. ณ ห้องประชุมวัดเมืองยะลา พระอารามหลวง จังหวัดยะลา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ชั้นศึกษาสภาพ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) และการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่าง ๆ ได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ของการวิจัย ได้เป็นสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา



2. ขั้นศึกษาแนวทาง การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูลมีตามลำดับ ดังนี้

2.1 นำสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา มาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี มาจำลองเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา ก่อนจะนำไปเสนอขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา โดยการนำเสนอข้อมูลทำด้วยวิธีการพรรณนา

2.1 หาข้อสรุปและข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาถึงแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา เบื้องต้นก่อนที่จะพัฒนาไปใช้เป็นคำถามหลักสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายงานบุคลากร จำนวน 9 รูป/คน

2.3 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ก่อนที่จะมีการประมวลผลและพัฒนาเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา

3. ชื่นนำเสนอแนวทาง ระดมความคิดเห็นในการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ (Public Hearing) เป็นการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวข้องในหัวข้องานวิจัยจากภาคส่วนต่าง ๆ มาร่วมประชุมและร่วมเสวนาเพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อผลการศึกษา ตลอดจนร่วมกันเสนอแนะแนวทางที่จะเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ไปปรับใช้กับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา เมื่อได้รวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญจึงสังเคราะห์เข้าเป็นผลการวิจัย แล้วจึงนำเสนอบทความทางวิชาการและผลการวิจัยต่อสาธารณชน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา มีดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร มีบุคลากรไม่มากแต่มีจำนวนเพียงพอต่อนักเรียนที่มีอยู่น้อยในปัจจุบัน อาจต้องเพิ่มจำนวนบุคลากรขึ้นตามจำนวนนักเรียนในอนาคต

1.2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน บุคลากรในปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมฝ่ายงานทุกฝ่าย อีกทั้งงานทะเบียนและธุรการมีปริมาณมาก ยังขาดอัตรากำลัง จึงจำเป็นต้องพิจารณาในการสรรหา พัฒนาบุคลากรรวมทั้งอาศัยความร่วมมือจาก หน่วยงานอื่น ๆ

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร บุคลากรได้มีเข้ารับการศึกษเพิ่มเติมโดยเฉพาะด้านการบริหารการศึกษา บุคลากรในปัจจุบันเป็นบุคลากรที่บรรจุใหม่ทำให้ยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบบงานและขอบข่ายของการทำงาน อีกทั้งบุคลากรบางส่วนยังไม่มีใบประกอบวิชาชีพครู

1.4 ด้านการดำรงรักษาบุคลากร บุคลากรยังไม่ได้รับค่าตอบแทนที่ตรงตามระเบียบปฏิบัติ แต่ได้รับการดูแลจากผู้บริหาร

1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ยังไม่มีเกณฑ์การประเมินผลการทำงานของบุคลากรที่ชัดเจน

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรมของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา พบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรมของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา ในองค์ประกอบ 5 ด้าน บูรณาการเข้ากับหลักสราณียธรรมทั้ง 6 หลักธรรม มีดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากรตามหลักสราณียธรรม 1) เมตตากายกรรม คือ จัดสรรบุคลากรให้มีจำนวนเหมาะสมกับงาน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อบุคลากรแต่ละประเภทให้เหมาะสม 2) เมตตาวจีกรรม คือ การสื่อสารองค์กร การกำหนดกรอบแผนงาน การรับบุคลากรและเกณฑ์การคัดสรรบุคลากร 3) เมตตาโมหกรรม คือ มีวิธีคิดในการสรรหาบุคลากรในทางที่ดี ไม่มีอคติ 4) สาธารณโภคี คือ คัดสรรบุคลากรโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 5) สีลสามัญญตา คือ คัดสรรบุคลากรที่ไม่เป็นบุคคลที่มีประวัติเสื่อมเสีย 6) ทิฐิสามัญญตา คือ คัดสรรบุคลากรมีความพร้อมในทางกายภาพและทัศนคติ

2.2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรม 1) เมตตากายกรรม คือ กำหนดหน้าที่ภาระงานของแต่ละบุคคลให้แน่นอนชัดเจน 2) เมตตาวจีกรรม คือ กำหนดหน้าที่งานให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร 3) เมตตาโมหกรรม คือ คำนึงถึงคุณลักษณะและความจำเป็นของแต่ละบุคคล 4) สาธารณโภคี คือ วางแผนงานเพื่อรองรับการแก้ปัญหาการสูญเสียบุคลากร และใช้ความร่วมมือกับหน่วยงานหรือบุคคลผู้เชี่ยวชาญอื่น 5) สีลสามัญญตา คือ จัดงานตามความสามารถหรือความถนัดของบุคคล 6) ทิฐิสามัญญตา คือ ให้โอกาสบุคลากรได้เลือกทำงานที่ถนัด

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสราณียธรรม 1) เมตตากายกรรม คือ ให้บุคลากรได้รับการศึกษาเพิ่มและให้บุคลากรลงมือฝึกปฏิบัติงานกับผู้มีความชำนาญในด้านต่าง ๆ 2) เมตตาวจีกรรม คือ กำหนดแผนและวางแผนเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาให้แก่บุคลากร 3) เมตตาโมหกรรม คือ พัฒนาบุคลากรโดยเริ่มจากกลุ่มนำร่องและตั้งเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติพร้อมต่อการปฏิบัติงาน 4) สาธารณโภคี คือ ให้โอกาสบุคลากรมีบทบาทลงมือทำลองผิดลองถูกเอง กำหนดโครงการและเตรียมงบประมาณให้พร้อม 5) สีลสามัญญตา คือ พัฒนาคู่มือสอนให้สอนได้หลายสาขาวิชา และวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา 6) ทิฐิสามัญญตา คือ จัดสรรการอบรมที่ตรงกับความต้องการของโรงเรียนและความพร้อมของบุคลากร



2.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 1) เมตตากายกรรม คือ จัดการงบประมาณค่าตอบแทนครูผู้สอนให้เหมาะสม 2) เมตตาวจีกรรม คือ จัดตั้งโครงการมอบรางวัลและการยกย่องบุคลากร และมีการสื่อสารที่ดี 3) เมตตามโนกรรม คือ จัดสภาพแวดล้อมให้พร้อมแก่การทำงาน และสร้างมาตรฐานให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในงาน 4) สาธารณโกศ คือ บริหารจัดการบุคลากรตามบริบทของบุคคล 5) สีลสามัญญตา คือ กำหนดระเบียบบุคลากรให้ชัดเจน 6) ทิฏฐิสามัญญตา คือ เพิ่มเติมหลักการบริหารอย่างมีส่วนร่วม

2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 1) เมตตากายกรรม คือ ปฏิบัติงานตามแนวทางที่ผู้บริหารมอบหมาย 2) เมตตาวจีกรรม คือ มอบหมายงานและสรุปรงานเป็นลายลักษณ์อักษร 3) เมตตามโนกรรม คือ รับฟังความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงาน 4) สาธารณโกศ คือ จัดเก็บข้อมูลบุคลากรและนักเรียนในระบบคอมพิวเตอร์ และเพิ่มบุคลากรฝ่ายเอกสารและการประเมิน 5) สีลสามัญญตา คือ วางแผนและประเมินงานบุคคลตามรูปแบบที่กำหนดไว้ และเขียนโครงการให้ครอบคลุมงานที่จะทำในปีการศึกษา 6) ทิฏฐิสามัญญตา คือ จัดระบบประเมินคุณภาพผู้เรียนให้เป็นระบบ

3. การนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา พบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรมของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา ในองค์ประกอบ 5 ด้าน บูรณาการเข้ากับหลักสาราณียธรรมทั้ง 6 หลักธรรม มีดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 1) เมตตากายกรรม คือ วางกรอบการจัดสรรบุคลากรให้มีจำนวนเหมาะสมกับงาน แยกประเภทของบุคลากรที่จะนำกระบวนการคัดสรรมาใช้และวางตัวบุคคลแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับลักษณะงาน 2) เมตตาวจีกรรม คือ สื่อสาร วางแผนและจัดทำปฏิทินงานครอบคลุมตลอดปีการศึกษา และกำหนดกรอบแผนงานการรับบุคลากรและเกณฑ์การคัดสรรบุคลากร 3) เมตตามโนกรรม คือ มีวิธิตัดในการสรรหาบุคลากรในทางที่ดี ไม่มีอคติ 4) สาธารณโกศ คือ คัดสรรบุคลากรโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 5) สีลสามัญญตา คือ มีกระบวนการรับสมัครเป็นขั้นตอนชัดเจน และคัดสรรบุคลากรที่ไม่เป็นบุคคลที่มีประวัติเสื่อมเสีย 6) ทิฏฐิสามัญญตา คือ มีการกำหนดคุณสมบัติการรับสมัครบุคลากรที่ชัดเจน และคัดสรรบุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม 1) เมตตากายกรรม คือ กำหนดหน้าที่ภาระงานของแต่ละบุคคลให้แน่นอนชัดเจน 2) เมตตาวจีกรรม คือ วางแผนงานโดยศึกษาวิเคราะห์ข้อบ่งชี้ของงานของแต่ละฝ่ายอย่างรอบคอบ และกำหนดหน้าที่งานให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร 3) เมตตามโนกรรม คือ คำนึงถึงคุณลักษณะและความจำเป็นของแต่ละบุคคล 4) สาธารณโกศ คือ วางแผนงานเพื่อรองรับการแก้ปัญหาการสูญเสียบุคลากร มีครูเข้าสอนทดแทนให้เพียงพอในกรณีที่มีครูลาออกหรือย้าย และใช้ความร่วมมือกับหน่วยงานหรือวิทยากรท้องถิ่น 5) สีลสามัญญตา คือ จัดงานตามความสามารถหรือ



ความถนัด วิชาเอก วิชาโท ความรอบรู้เฉพาะตัว ของแต่ละบุคคล และบริหารงานด้วยความยุติธรรม 6) ทัศนวิสัยอนาคต คือ ให้ออกาสบุคลากรได้เลือกทำงานที่ถนัด

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 1) เมตตากายกรรม คือ ให้บุคลากรได้รับการศึกษาเพิ่ม ให้รางวัลเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง มอบหมายงานที่มีความท้าทาย และให้บุคลากรลงมือฝึกปฏิบัติงานกับผู้มี ความชำนาญในด้านต่าง ๆ 2) เมตตาวาจากรรม คือ กำหนดแผนและวางเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาให้แก่บุคลากร และมีเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากร 3) เมตตามโนกรรม คือ พัฒนาบุคลากรโดยเริ่มจากกลุ่มนำร่อง ตั้งเป้าการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมการพัฒนาตามความสามารถพิเศษของบุคลากร 4) สาธารณโภคี คือ ให้ออกาสบุคลากรมีบทบาทลงมือทำลองผิดลองถูกเอง กำหนดโครงการและเตรียมงบประมาณให้พร้อม 5) สีลสามัญญตา คือ วางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา และพัฒนาครูผู้สอนให้สอนได้หลายกลุ่มสาระวิชา 6) ทัศนวิสัยอนาคต คือ เสริมทักษะในการปฏิบัติต่อพระภิกษุและสามเณร และจัดสรรการอบรมที่ตรงกับความต้องการของโรงเรียนและความพร้อมของบุคลากร

3.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 1) เมตตากายกรรม คือ จัดการงบประมาณค่าตอบแทนครูผู้สอนให้เหมาะสม และใช้หลักการจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน 2) เมตตาวาจากรรม คือ จัดตั้งโครงการมอบรางวัลและการยกย่องบุคลากร และมีการสื่อสารที่ดี 3) เมตตามโนกรรม คือ จัดสภาพแวดล้อมให้พร้อมแก่การทำงาน และสร้างมาตรฐานให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในงาน 4) สาธารณโภคี คือ นำหลักธรรมทางศาสนามาเป็นหลักปฏิบัติในการดูแลบุคลากร และบริหารจัดการบุคลากรตามบริบทของบุคคล 5) สีลสามัญญตา คือ กำหนดระเบียบบุคลากรให้ชัดเจน และสร้างบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรให้รู้สึกเป็นกันเอง 6) ทัศนวิสัยอนาคต คือ ใช้หลักการบริหารอย่างมีส่วนร่วม ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนงานโครงการต่าง ๆ

3.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 1) เมตตากายกรรม คือ ปฏิบัติงานตามแนวทางที่ผู้บริหารมอบหมาย และดำเนินงานนิเทศติดตามและประเมินผลแบบภายในโรงเรียน 2) เมตตาวาจากรรม คือ มอบหมายงานและสรุปรงานชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วม ดูแลจัดอบรมและนิเทศติดตามครูบุคลากร 3) เมตตามโนกรรม คือ รับฟังความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงาน 4) สาธารณโภคี คือ จัดเก็บข้อมูลบุคลากรและนักเรียนในระบบคอมพิวเตอร์ และเพิ่มฝ่ายวัดผลประเมินผล ฝ่ายเอกสารหรือธุรการ 5) สีลสามัญญตา คือ วางแผนและประเมินงานบุคคลตามรูปแบบ จัดตั้งโครงการให้ครอบคลุมงานที่จะทำตลอดปีการศึกษา และมีการดำเนินงานนิเทศติดตามและประเมินผลแบบภายนอก 6) ทัศนวิสัยอนาคต คือ จัดระบบประเมินคุณภาพผู้เรียนให้เป็นระบบ และดำเนินงานนิเทศติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง



อภิปรายผล

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีปัญหาความพร้อมและคุณสมบัติของบุคลากรโดยภาพรวม เพราะว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา เพิ่งได้รับการฟื้นฟูขึ้นมาใหม่ทำให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ รวมทั้งในด้านงานบุคคลก็ต้องตั้งต้นใหม่ บุคลากรส่วนใหญ่เพิ่งเริ่มทำงานจึงขาดประสบการณ์ทำงานและขาดทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวมีความสอดคล้องกับการวิจัยของ พระศรายุธ วุฒิแพทย์ ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงาน ด้านการวางแผนงาน บุคลากรพบปัญหาด้านการวางแผนกำลังคน เพราะไม่ได้มีรูปแบบหรือกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรไว้ให้ชัดเจน และมีความสอดคล้องกันในการดำรงรักษาบุคลากรด้วย คือ บุคลากรยังไม่ได้รับค่าตอบแทนที่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด (พระศรายุธ วุฒิแพทย์, 2558) และปัญหาที่พบนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของ พระมหาพิชิต ธมฺมวิชิโต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามหลักอริยสัจ 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น” พบว่า ในด้านการบริหารงานบุคลากร ปัญหาหลักที่พบ คือ ครูผู้สอนยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูไม่เพียงพอ มีภาระในการสอนมาก เนื่องจากการขาดอัตรากำลังคน ขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ จึงควรแก้ปัญหาด้วยการสรรหาบุคลากรเพิ่มและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร (พระมหาพิชิต ธมฺมวิชิโต (ดุษฎี), 2561)

2. จากการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสารานียธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา ด้วยการศึกษาดูงานและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญส่วนงานบริหารบุคลากร นำมาประยุกต์เข้ากับ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรฯ ในขั้นตอนที่ 1 พบว่า เมื่อทำการเก็บข้อมูลข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญทุกท่านได้ข้อมูลเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ครอบคลุมในทุกงาน รวมทั้งเป็นข้อมูลที่ครอบคลุมหลักสารานียธรรม ได้ครบทั้ง 6 ข้อ ในงานทุกด้าน จึงสามารถจัดกลุ่มแนวทางการบริหารงานในแต่ละด้านไว้เป็น 6 กลุ่มตามหัวข้อธรรม โดยต้องทำความเข้าใจประเด็นหลักของหลักธรรมแต่ละข้อ เพื่อนำเอาแนวทางแต่ละเรื่องเป็นกลุ่มได้ ได้แก่ 1) เมตตาทายกรรม มีประเด็นสำคัญอยู่ที่ การสร้างประโยชน์แก่ตัวบุคคล 2) เมตตาวจกรรม มีประเด็นสำคัญอยู่ที่การกำหนดกรอบแผนงาน การดำเนินงาน และการสรุปผลการทำงาน ให้มีความชัดเจน 3) เมตตามโนกรรม มีประเด็นสำคัญอยู่ที่การสร้างทัศนคติที่ดี 4) สาธารณโภคี มีประเด็นสำคัญอยู่ที่การสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่ส่วนรวม 5) สีสสามัญญตา มีประเด็นสำคัญอยู่ที่การจัดระเบียบ และ 6) ทิฏฐิสามัญญตา มีประเด็นสำคัญอยู่ที่ การทำความเข้าใจและการมีส่วนร่วม ในแต่ละด้านของการบริหารงานบุคคลจะมี เนื้อหาที่เป็นประเด็นหลักครอบคลุมการดำเนินงานตั้งแต่การวางแผนไปจนถึงการ

ติดตามประเมินผล ทำให้การบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรมฯ ที่ได้จากการวิจัยนี้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาพัฒนา วฑฒณญาณโณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์” พบว่า มีความสอดคล้องกันในเชิงโครงสร้างของแนวทางและเนื้อหาแนวทางมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันเนื่องจากให้หลักการเดียวกัน คือ หลักสราณียธรรม จึงมีจำนวนหลักธรรมที่เท่ากัน แต่แนวทางในงานวิจัยนี้มีการประยุกต์หลักธรรมโดยอ้างอิงประเด็นสำคัญของแต่ละข้อธรรมะและมีรายละเอียดในเชิงกระบวนการปฏิบัติ สอดแทรกอยู่ด้วยโดยตั้งอยู่บนทบริบทของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา เป็นสำคัญ (พระมหาพัฒนา วฑฒณญาณโณ (มาตสีหา), 2564) ในส่วนเนื้อหาแนวทางฯ มีความสอดคล้องกับการวิจัยของ กัลยกร ลากเดโช ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี” พบว่า ซึ่งมีการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในส่วนของการปฏิบัติงาน เช่น การสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการของบุคลากร มีเนื้อหาในเชิงปฏิบัติและได้มีการศึกษาการบริหารงานเป็นด้าน ๆ เพราะมุ่งเน้นไปที่กระบวนการปฏิบัติงาน การนำหลักสราณียธรรมไปใช้ในงานวิจัยมักถูกใช้ในการวางแผนคิดในการดำเนินการในการวิจัยครั้งนี้อาศัยการประยุกต์แปลงรูปแบบคิดให้เป็นเป้าหมายแล้วนำมาใช้เป็นกรอบของแนวทางการดำเนินงานจึงเรียบเรียงแนวทางการปฏิบัติงานไว้ได้เป็นชุดในหัวข้อธรรมทั้ง 6 ข้อ (กัลยกร ลากเดโช, 2562)

3. ผลจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำเสนอการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมีความเห็นสอดคล้องกันถึงความเป็นไปได้และความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา โดยมีความเห็นร่วมกันว่า สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้จริง ทั้งในส่วนแนวคิดและหลักการรวมถึงวัตถุประสงค์ ของการดำเนินแนวทางฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมีความเห็นด้วยกับแนวทางที่ผู้วิจัยได้ร่างไว้ เป็น 5 ด้านของงานบริหารงานบุคคลและแบ่งงานเป็น 6 กลุ่มตามข้อธรรมของหลักสราณียธรรม ผู้ชมมีความเห็นด้วยกับแนวทางที่ได้ร่างไว้แล้ว และได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานเพิ่มเติมในแต่ละด้านเพื่อให้การบริหารจัดการครอบคลุมทุกส่วนของฝ่ายงาน ประเด็นที่เพิ่มเติมเข้ามาได้แก่ การวางแผนงานให้ครอบคลุม มีกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากร การสร้างเครือข่ายพัฒนาบุคลากร การสร้างความเป็นกันเองในหมู่บุคลากร การให้รางวัลและยกย่องเพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนา การนิเทศติดตามและประเมินผล การบริหารอย่างมีส่วนร่วม และเพิ่มเติมในส่วนของ ข้อเสนอแนะในการนำแนวทางฯ ไปใช้จากการปรับปรุงแนวทางตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านทำให้ การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา ที่ได้จากขั้นตอนนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น พร้อมจะนำเสนอให้โรงเรียนนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปตามลำดับ เนื้อหาข้อมูลในส่วนที่ผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติมเข้ามาเป็น ส่วนที่มีความสำคัญในการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กัลยกร ลากเดโซ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จ.ชลบุรี” พบว่า ในส่วนงานพัฒนาบุคลากร มีแนวทางการพัฒนาคนและพัฒนางานเพิ่มเติมด้วยการปรับใช้หลักธรรมอื่นเข้ามาในส่วนการประสานไปกับแนวทางของการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียที่วางธรรมไว้เป็นกรอบเบื้องต้น การนำหลักธรรมทางศาสนาเป็นหลักปฏิบัติในการดูแลบุคลากร เช่น หลักพรหมวิหาร 4 มาเสริมด้วยจะช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่นและเอื้อเฟื้อต่อกัน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน เพราะในการบริหารงานต้องอาศัยหลักการในการบริหารให้เข้ากับแต่ละส่วนของงาน และการมีหลักวิธีปฏิบัติย่อยไปในแต่ละส่วนของงานจะช่วยให้งานมีความละเอียดอ่อนขึ้นทำให้ส่วนงานมีคุณภาพขึ้น การนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้กับส่วนย่อยที่ละเอียดอ่อน (กัลยกร ลากเดโซ, 2562) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนพณ สุขแจ่ม ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัครราษฎร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์” ในส่วนของการกำหนดเป้าหมายและสื่อสารเป้าหมายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการวางแผนงานให้ครอบคลุมและมีความชัดเจน มีความสอดคล้องในส่วนการบริหารอย่างมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน และสนับสนุนการทำงานโดยการมอบรางวัลหรือคำชื่นชมเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับส่วนงานของการธำรงบุคลากร ของแนวทาง ที่เพิ่มเข้ามาในส่วนการให้รางวัลยกยอกเชิดชูเกียรติบุคลากร และยังสามารถนำไปสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้วย และมีส่วนของการสร้างความเป็นกันเองในหมู่บุคลากรเป็นส่วนเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร (ชนพณ สุขแจ่ม, 2565) ความสอดคล้องกับวิจัยของ เทยา (Tayyar) ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาประเทศซาอุดีอาระเบีย” ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในองค์กรเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานในโรงเรียน การดำเนินการบริหารงานบุคคลที่มีแนวทางการบริหารที่ได้ทำการศึกษาและวางกรอบการดำเนินการไว้รอบด้านและใส่ใจกับสิ่งที่ป็นรายละเอียดปลีกย่อยจะทำให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Khalid Al Tayyar, 2014)

สรุป

หลักสารานุกรมสามารถนำมาประยุกต์เข้ากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนได้แบบรอบด้านครบทุกองค์ประกอบ โดยเมื่อนำหลักสารานุกรมมาบูรณาการเข้ากับการบริหารงานบุคคล สามารถทำได้โดยจับเอาประเด็นหลักของข้อธรรมแต่ละข้อเชื่อมโยงไปที่คำสำคัญ (keyword) ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะให้เห็นกรอบแนวทางของการดำเนินงานด้วยหลักธรรมสารานุกรมที่เป็นรูปธรรมขึ้น และเพื่อให้เห็นกระบวนการบริหารงานที่ชัดเจนขึ้นสามารถจัดเรียงประเด็นหลักตามลำดับกระบวนการบริหารงานบุคคลมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้ 1) คิดดี (เมตตามโนกรรม) ซึ่งมีประเด็นสำคัญอยู่ที่การมีทัศนคติที่ดี ปราศจากอคติ เชื่อมโยงไปที่คำสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ ตั้งเป้าหมาย ไม่มีอคติ สร้างความเชื่อมั่น 2) ชัดเจน (เมตตาวจีกรรม) มีประเด็นสำคัญอยู่ที่ การกำหนดกรอบแผนงาน การดำเนินงาน และการสรุปผลการทำงาน ให้มีความชัดเจน เชื่อมโยงไปที่คำสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ วางแผน กำหนดกรอบงาน มีรูปแบบ 3) มีระเบียบ (ศีลสามัญญตา) มีประเด็นสำคัญอยู่ที่ การจัดและกำหนดระเบียบการดำเนินงาน เชื่อมโยงไปที่คำสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ มีเกณฑ์ มีขั้นตอน เป็นระบบ 4) ทำประโยชน์ (เมตตาศาวยกรรม) มีประเด็นสำคัญอยู่ที่การสร้างประโยชน์ด้วยตนเอง เชื่อมโยงไปที่คำสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ ลงมือทำ ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย 5) สร้างความเข้าใจ (วิญญูสามัญญตา) มีประเด็นสำคัญอยู่ที่การทำความเข้าใจร่วมกันและการมีส่วนร่วมในการคิดและปฏิบัติ เชื่อมโยงไปที่คำสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การมีส่วนร่วม นิเทศติดตาม มีความต่อเนื่อง 6) สร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม (สาธารณโภคี) มีประเด็นสำคัญอยู่ที่การสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่ส่วนรวม เชื่อมโยงไปที่คำสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ ดูแล มีความพร้อม มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เกี่ยวข้องประเด็นสำคัญของหลักสารานุกรมทั้ง 6 ชี้ให้เห็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในรูปแบบคำสำคัญในการบริหารงานบุคคล เมื่อนำไปบูรณาการเข้ากับองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน สามารถสะท้อนรูปแบบการบริหารงานบุคคลในแต่ละด้านในลักษณะรูปแบบการดำเนินงาน ซึ่งในแต่ละงานอาจเป็นการบูรณาการประเด็นสำคัญของหลักสารานุกรมมากกว่า 1 ข้อ รวมไว้ด้วยกัน เช่น การดำเนินงานสำรวจและจัดงานตามความถนัดของบุคลากร ในส่วนการบริหารด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน บูรณาการเข้ากับหลัก “คิดดี” คือ ไม่มีอคติและเข้าใจในความจำเป็นเฉพาะบุคคล “มีระเบียบ” คือ มีขั้นตอนการสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลตามที่เป็นจริง และ “สร้างความเข้าใจ” คือ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย เป็นต้น การจะนำหลักธรรมข้อใดไปใช้บ้างจึงพิจารณาถึงเป้าหมายและภารกิจของงานแต่ละด้านร่วมด้วย เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สามารถแสดงองค์ประกอบขององค์ความรู้จากการวิจัยดัง ภาพที่ 1





ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษา แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา ผู้บริหารโรงเรียนและวัดควรนำเอาผลการวิจัยไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารงานบุคคลโดยอ้างอิงประเด็นสำคัญที่หลักสาราณียธรรมแต่ละข้อบ่งชี้ เพื่อนำมาเป็นหลักในดำเนินงานและปรับใช้ตามสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วางแผนขั้นตอนการดำเนินงานบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรมให้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดองค์รวมของการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

3. ดำเนินงานบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรมให้รองรับบุคลากรทุกประเภทในสถานศึกษา โดยปรับความเข้มข้นของการดำเนินงานไปตามบุคลากรแต่ละประเภท ได้แก่ บุคลากรที่ได้รับการบรรจุเป็นบุคลากรประจำควรดำเนินตามแนวทางอย่างเข้มข้น ในขณะที่วิทยากรรับเชิญหรือครูที่เป็นผู้ช่วยสอนจากภายนอก อาจใช้การดำเนินงานตามแนวทางที่ผ่อนคลายลง

4. นำหลักสราณียธรรมมาประยุกต์ใช้เข้ากับขั้นตอนติดตามและประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานทุกภาคส่วนเป็นไปอย่างสอดคล้อง มีระบบและดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน

5. ทำการประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรมที่นำไปใช้ และนำมาปรับปรุงการบริหารงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรจากการนำแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลาไปใช้

2. ควรมีการศึกษาวิจัยการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมเข้ากับการบริหารงาน 4 ด้านในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา

3. ควรมีการวิจัยสร้างนวัตกรรมใหม่ หรือการแสวงหาวิธีปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิผลโดยการดำเนินงานเริ่มจากกลุ่มนำร่อง

4. ควรศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา

5. ควรศึกษาวิจัยการนำหลักสราณียธรรมมาประยุกต์ใช้กับฝ่ายงานติดตามและประเมินผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา

6. ควรมีการศึกษาการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา

เอกสารอ้างอิง

กองพุทธศาสนศึกษา. (2553). แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการพัฒนาการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. นครปฐม: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

กัลยกร ลากเดโช. (2562). การประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.

- ชนพล สุขแจ่ม. (2565). แนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัครราษฎร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 34). กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต).
- พระมหาพัฒนา วฑฒณญาณ (มาตสีหา). (2564). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาพิชิต ธมมวิชิโต (ดลยลา). (2561). การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามหลักอริยสัจ 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสมพร กัสโก. (2562). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10. วารสารวิชาการธรรมทรรค์, 19(3), 179-190.
- พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562. (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก หน้า 11-21 (16 เมษายน 2562).
- พระศรายุทธ วุฒิแพทย์. (2558). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยสยาม.
- โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา. (2563). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563. ยะลา: โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา.
- Khalid Al Tayyar. (2014). Job Satisfaction and Motivation Amongst Secondary School Teachers in Saudi Arabia. In Doctoral Dissertation submitted to Department of Education. University of York.

การประเมินโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี
เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต โรงเรียนบ้านบางเนียง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา*

EVALUATION OF THE PROJECT TO PROMOTE BOY AND GIRL SCOUT
ACTIVITIES TO DEVELOP LIFE SKILLS BAN BANG NIANG SCHOOL
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHANG NGA PRIMARY SCHOOL

กำพล มีแก้ว*, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ และบุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ
Kampon Meekeaw*, Nilrat Navakijpaitoon and Boorinpat Prommas
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
Nakhon Sri thammarat Rajabhat University, Thailand
*Corresponding Author E-mail: 6355701004@nstru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินด้านปฏิกิริยา การเรียนรู้ พฤติกรรม และ ผลลัพธ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน นักเรียนและผู้ปกครอง นักเรียนโรงเรียนบ้านบางเนียง จำนวน 151 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านปฏิกิริยาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งบประมาณมีความเหมาะสม
2. ด้านการเรียนรู้ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักเรียนมีความเข้าใจถึง พฤติกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่นได้ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นักเรียนมีความเข้าใจถึงพฤติกรรมการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
3. ด้านพฤติกรรม พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักเรียนมีทักษะในการดำรงชีพ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นักเรียนสามารถจัดการกับอารมณ์และความเครียดได้
4. ด้านผลลัพธ์ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนในโรงเรียนลดลง

* Received February 27, 2024; Revised September 14, 2024; Accepted September 16, 2024



5. แนวทางการพัฒนาด้านปฎิบัติกรรียา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ควรร่วมกันดำเนินการประสานงานเพื่อขอรับการสนับสนุนทรัพยากรในด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัดจากหน่วยงานภายนอก ให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง

6. แนวทางการพัฒนาด้านการเรียนรู้ สถานศึกษาควรมีการบูรณาการ เปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับปัญหา อย่างเป็นรูปธรรม และควรขยาย สร้าง และพัฒนาเครือข่ายอย่างเป็นระบบ

7. แนวทางการพัฒนาด้านพฤติกรรม นักเรียนต้องนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต ไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตอย่างถูกต้องและเป็นรูปธรรม

8. แนวทางการพัฒนาด้านผลลัพธ์ สถานศึกษาต้องดำเนินการจัดกิจกรรมอย่างลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนและมาตรฐานที่กำหนด

คำสำคัญ: ด้านปฎิบัติกรรียา, ด้านการเรียนรู้, ด้านพฤติกรรม, ด้านผลลัพธ์

ABSTRACT

The purpose of this research was to evaluate reaction, learning achievement, behavior, and outcomes. The population in the research was the educational institution director, teachers, students, and parents at Ban Bang Niang School, totaling 151 people. The tools used in the research were a five-level Likert scale questionnaire and an in-depth interview. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research showed that:

1. Reaction: The highest average was the Project's Objectives, which were consistent with the goals and policies of the original affiliation agency. The lowest average was an Appropriate Budget.

2. Learning: The highest average was Students' Understanding of behavior and building good relationships with others. The lowest average was Students' Understanding of thinking behavior, analyzing, and solving problems creatively.

3. Behavior: The highest average was for Students' Living Skills, and the lowest was for Students' Ability to Manage Emotions and Stress.

4. Outcomes: The highest average was the Operation Achieving the Set Goals, and the lowest was the Decreasing Behavioral Problems among School Students.



5. Guidelines for Reaction Development: The educational institution administrators and teachers have the potential to coordinate and request support and resources from various areas, creating a continuous driving force for development.

6. Guidelines for Learning Development: The educational institution should integrate and give the agency an opportunity for outsiders to take part in organizing activities in accordance with concrete problems. It should expand, build, and develop the network systematically.

7. Guidelines for Behavioral Development: Students must apply the knowledge and skills gained from Boy-Girl Scouting activities to develop life skills and apply them to living life correctly and concretely.

8. Guidelines for Outcome Development: Educational institutions must organize activities such as Boy-Girl Scouting to develop life skills systematically according to the steps and standards specified.

Keywords: Reaction, Learning, Behavior, Outcomes

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้กำหนดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในภาพรวม มีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากผลของการยกระดับสุขภาวะการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา และระดับรายได้ที่เพิ่มขึ้นตามดัชนีการพัฒนามนุษย์ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ สะท้อนว่าคนไทยทุกช่วงวัยมีความรู้ความสามารถโดยรวมเพิ่มขึ้น แต่กลับพบว่ามีทักษะด้านการอ่าน การศึกษา และทักษะชีวิตลดลง และมีจำนวนเยาวชนที่ไม่ได้เรียนและไม่ได้ทำงานใด ๆ เพิ่มขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

กิจกรรมลูกเสือเป็นขบวนการฝึกอบรมเยาวชนที่กว้างขวางไปทั่วโลกและกำหนดก้าวหน้ารุ่งเรืองขึ้นไป มีสมาชิกลูกเสือ มากกว่า 16 ล้านคน ใน 150 ประเทศ และดินแดนต่าง ๆ ทั่วไป วัตถุประสงค์ของการลูกเสือก็เพื่อช่วยบุคคลในการพัฒนาตนเองทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และคุณธรรม การลูกเสือไทยเริ่มขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2454 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อฝึกอบรมเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีของประเทศชาติ กิจกรรม ลูกเสือ จึงเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ สร้างเยาวชนของชาติให้เป็นคนดีตามความคาดหวังของสังคม โดยที่การลูกเสือมีวัตถุประสงค์ คือ การฝึกอบรมบ่มนิสัยให้ลูกเสือ มีหลักการชัดเจนมีกิจกรรมที่เหมาะสมกับหลักการพัฒนาการศึกษา (บุญส่ง อันอาสา และคณะ , 2556) กิจกรรมลูกเสือถือว่าเป็นกิจกรรมที่หลักสูตรกำหนดหนดอยู่ในกลุ่มกิจกรรม พัฒนา

ผู้เรียนได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการจัดกิจกรรมมาโดยตลอด

การประเมินโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต โรงเรียนบ้านบางเนียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ซึ่งจากการศึกษาหลักการที่เกี่ยวข้อง พบว่า ไม่ได้มีการประเมินผลโครงการนี้แต่อย่างใด ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนบ้านบางเนียง และเป็นผู้รับผิดชอบโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต จึงมีความสนใจในการวิจัยในการประเมินโครงการดังกล่าว เพื่อให้ทราบว่าโครงการมีความสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรในการดำเนินโครงการ และมีแนวทางในพัฒนาต่อยอดโครงการอย่างไร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาคุณภาพการดำเนินโครงการในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินปฏิกิริยาของนักเรียนต่อโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรม ลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต โรงเรียนบ้านบางเนียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา
2. เพื่อประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต โรงเรียนบ้านบางเนียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา
3. เพื่อประเมินพฤติกรรมของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต โรงเรียนบ้านบางเนียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา
4. เพื่อประเมินผลลัพธ์ขององค์กรที่เกิดจากนักเรียนที่เข้าร่วมการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรม ลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต โรงเรียนบ้านบางเนียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต โรงเรียนบ้านบางเนียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) และมีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอน คือ 1) การกำหนดประชากร 2) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล 4) การวิเคราะห์ข้อมูล และ 5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามรูปแบบการประเมินแบบเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) ประเมินด้านการเรียนรู้ (Learning Evaluation) ประเมินด้านพฤติกรรม



(Behavior Evaluation) และประเมินด้านผลลัพธ์ (results Evaluation) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6

แบบสอบถามมี 4 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามฉบับที่ 1 ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) และประเมินผลลัพธ์ (Input Evaluation) แบบสอบถามฉบับที่ 2 ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับครู เพื่อประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) และประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) ประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) และประเมินด้านผลลัพธ์ (Results Evaluation) แบบสอบถามฉบับที่ 3 ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 เพื่อประเมินด้านพฤติกรรม และแบบสอบถามฉบับที่ 4 ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับผู้ปกครองนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 เพื่อประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) และประเมินผลลัพธ์ (Results Evaluation) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นการถามพูดคุยกันระหว่าง ผู้สัมภาษณ์และผู้ให้ สัมภาษณ์ เป็นการถามเจาะลึกถึงคำตอบอย่างละเอียดถี่ถ้วนเกี่ยวกับการประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) ประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) ประเมินด้านพฤติกรรม (Behavior Evaluation) และประเมินด้านผลลัพธ์ (Results Evaluation)

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 151 คน โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร แบบสอบถาม มาจัดระเบียบข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อคำนวณค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel และพรรณนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ตามเนื้อหา ซึ่งมีค่า IOC ระหว่าง 0.50-1.00 และสถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

การประเมินโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต โรงเรียนบ้านบางเนียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ซึ่งจากการศึกษาหลักการที่เกี่ยวข้องมีผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ แบบประเมินโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรม ลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต สู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนบ้านบางเนียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา โดยรวมและรายด้าน

ที่	รายการประเมิน	ระดับ			
		μ	σ	คุณภาพ	ลำดับ
1.	การประเมินปฏิกิริยา	4.81	0.30	มากที่สุด	1
2.	การประเมินการเรียนรู้	4.58	0.59	มากที่สุด	2
3.	การประเมินพฤติกรรม	4.37	0.61	มาก	4
4.	การประเมินผลลัพธ์	4.57	0.54	มากที่สุด	3
รวม		4.58	0.51	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การประเมินด้านปฏิกิริยา ($\mu=4.81$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การประเมินด้านการเรียนรู้ ($\mu=4.58$) การประเมินด้านผลลัพธ์ ($\mu=4.57$) และการประเมินด้านพฤติกรรม ($\mu=4.37$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การวิจัยเรื่องการประเมินโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต โรงเรียนบ้านบางเนียง ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนบ้านบางเนียงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบประเมิน โครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปฏิกิริยา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านการเรียนรู้ ด้านผลลัพธ์และด้านพฤติกรรมตามลำดับ

1. ด้านปฏิกิริยาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนบ้านบางเนียงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบประเมินโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต โดยภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับ เป้าหมาย นโยบาย ของหน่วยงานต้นสังกัดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หลักสูตรและเนื้อหา การจัดกิจกรรมในโครงการ สอดคล้องกับแนวคิด การพัฒนาทักษะชีวิตในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งบประมาณมีความเหมาะสม

2. ด้านการเรียนรู้พบว่า ครูผู้สอนและนักเรียน โรงเรียนบ้านบางเนียงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบประเมินโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า นักเรียนมีความเข้าใจถึงพฤติกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ นักเรียนมีองค์ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นักเรียนมีความเข้าใจถึงพฤติกรรมการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3. ด้านพฤติกรรมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนบ้านบางเนียงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบประเมินโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อ

พัฒนาทักษะชีวิต โดยภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า นักเรียนมีทักษะชีวิตในการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ นักเรียนมีทักษะชีวิตและสามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องและมีความสุข ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นักเรียนสามารถจัดการกับอารมณ์และความเครียดได้

4. ด้านผลลัพธ์พบว่า พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนบ้านบางเนียงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบประเมินโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต โดยภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือนักเรียนสามารถบูรณาการทักษะชีวิตกับการเรียนรู้ของตนเองได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนในโรงเรียนลดลง

5. แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สู่การพัฒนา คุณภาพการศึกษา โรงเรียนบ้านบางเนียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ดังนี้ 1) ด้านปฏิกิริยา ผู้บริหาร ครูผู้นำควรร่วมกันดำเนินการประสานงาน เพื่อขอรับการสนับสนุนทรัพยากรในด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัด จากหน่วยงานภายนอก ให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการเรียนรู้ สถานศึกษาควรมีการบูรณาการ เปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม และควรขยายสร้างและพัฒนาเครือข่ายอย่างเป็นระบบ 3) ด้านพฤติกรรม นักเรียนต้องเปิดใจปรับปรุงตนเองเพื่อทำให้ตนเองอยู่ได้อย่างอยู่ในสังคม ต้องค่อยเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป และค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ให้อยู่ในขอบเขต หน้าที่ กาลเทศะและสภาพแวดล้อม 4) ด้านผลลัพธ์ ควรคิดค้นวิธีการที่น่าสนใจในการถ่ายทอดความรู้และทักษะชีวิตไปสู่คนรอบข้าง

อภิปรายผล

โครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ปีการศึกษา 2566 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการประเมินโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ในปีการศึกษา 2566 ด้านการประเมินปฏิกิริยา (Reaction) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์โครงการฯ กับบริบทที่เกี่ยวข้อง โดยวัตถุประสงค์ของโครงการฯ สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้ที่เน้นกิจกรรมทักษะชีวิต ได้การลงมือปฏิบัติจริงมีประสบการณ์ตรง คิดวิเคราะห์ทำงานเป็นทีมและ



เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีความสุข จากกิจกรรมสร้างสรรค์ที่หลากหลาย โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนา 4H คือ พัฒนาสมอง (Head) พัฒนาจิตใจ (Heart) พัฒนาทักษะการปฏิบัติ (Hand) และพัฒนาสุขภาพ (Health) ให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง อันอาสา และคณะ ที่ได้ศึกษาศึกษาสภาพปัญหาการเปรียบเทียบ และข้อเสนอแนะการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผู้บริหารและครูผู้สอนลูกเสือ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ 3) ผู้บริหารและครูผู้สอนลูกเสือที่มีวุฒิลูกเสือต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน 4) ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรจัดประชุมทำความเข้าใจร่วมกันของผู้กำกับลูกเสือ ปรับปรุงแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาดนเอง เข้าฝึกอบรมหลักสูตรผู้บังคับบัญชาลูกเสือให้สูงขึ้น มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมตามทิศทางการพัฒนากิจการและกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนเช่นกัน (บุญส่ง อันอาสา และคณะ, 2556) อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shahrooz Farjad ได้ศึกษาการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรการฝึกอบรมในมหาวิทยาลัยโดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัย Islamshahr) การประเมินผลการฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่พฤติกรรมของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพของหลักสูตรการ ฝึกอบรมอยู่ในระดับต่ำกว่าระดับมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลประสิทธิภาพชี้ให้เห็นว่าการ เกิดปฏิกิริยาการเรียนรู้พฤติกรรมและองค์ระดบจะต้องมีการปรับตัวดีขึ้น และจำเป็นจะต้อง ปรับปรุงให้ดีขึ้นผ่านการดำเนินการของการออกแบบการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกอบรม ให้เพียงพอกับงบประมาณการจัดการและความต้องการขององค์กรโดยมีกลไกแรงจูงใจในการใช้อย่าง ต่อเนื่องและการประเมินผลปลายทาง (Shahrooz Farjad, 2012)

2. ผลการประเมินโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ในปีการศึกษา 2566 ด้านการประเมินการเรียนรู้ (Learning) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า นักเรียนมีความเข้าใจถึงพฤติกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ นักเรียนมีองค์ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นักเรียนมีความเข้าใจถึงพฤติกรรมความคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ หลักสูตรกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี มีการกำหนดกิจกรรมการสอนที่ชัดเจน เมื่อลูกเสือ-เนตรนารีเรียนจบหลักสูตรและผ่านการ

ประเมินตามหลักสูตร ซึ่งแสดงว่าลูกเสือ-เนตรนารีนั้นมียอดความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ส่วนการเข้าใจพฤติกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตที่มีผลเช่นอาจเนื่องมาจาก นักเรียนยังอยู่ในวัยเด็กที่ต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือ จึงทำให้การคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ต้องได้รับการช่วยเหลือจากผู้ใหญ่ สอดคล้องกับ สัญญา โต๊ะหนู ที่ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ของกิจการลูกเสือ กับการเป็นพลเมืองดีในโรงเรียน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาสังกัดเมืองพัทยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับกิจกรรมลูกเสือภาพรวมอยู่ในระดับมาก (สัญญา โต๊ะหนู, 2559) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงษ์ ศิริวารินทร์ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานกองลูกเสือสามัญในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานกองลูกเสือ มียอดประกอบ 6 งาน คืองานจัดตั้งกองลูกเสือ งานหลักสูตรและการเรียนการสอน งานพิธีการทางลูกเสือ งานทะเบียน งานการเงิน และงานส่งเสริมกิจการลูกเสือ ซึ่งงานหลักสูตรและการเรียนการสอน ต้องมีครูที่มีความรู้และความสามารถทางด้านกิจการลูกเสือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับกิจการลูกเสือ ซึ่งผลการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ศิริพงษ์ ศิริวารินทร์ และคณะ, 2557)

3. ผลการประเมินโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ในปีการศึกษา 2566 ด้านการประเมินพฤติกรรม (Behavior) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญชา โคตรแก้ว ที่ได้ประเมินการจัดกิจกรรมลูกเสือวิสามัญของวิทยาลัยการอาชีพหนองกงศรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินสภาพความเหมาะสมการจัดกิจกรรมลูกเสือวิสามัญของวิทยาลัยการอาชีพ หนองกงศรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาพรวม อยู่ในระดับมาก (บัญชา โคตรแก้ว, 2561) และยังสอดคล้องกับรัตน์ เกตุจันทร์ และคณะ ที่ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลจากการพัฒนาโปรแกรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำไปใช้ ซึ่งประกอบด้วย ระบบการมีส่วนร่วม ระบบสนับสนุน และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง (รัตน์ เกตุจันทร์ และคณะ, 2562)

4. ผลการประเมินโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ในปีการศึกษา 2566 ด้านการประเมินผลลัพธ์ (Results) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวี เต็มวันวารณ ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารงานลูกเสือกลุ่มโรงเรียนทับใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานลูกเสือ โดย



ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บังคับบัญชาลูกเสือ มีความรู้ความเข้าใจรวมทั้ง มีทักษะการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรแกนกลาง จึงนำความรู้มาใช้ในการงานลูกเสือในโรงเรียน ได้เป็นอย่างดี และรายด้านคือ ด้านลูกเสือ ด้านผู้บริหาร ด้านผู้กำกับลูกเสือและด้านการจัด กิจกรรมลูกเสือ อยู่ในระดับมากที่สุด และแนวทางการบริหารงานลูกเสือ โรงเรียนควรจัด กิจกรรมส่งเสริมเพื่อให้ลูกเสือได้ช่วยแก้ปัญหา ช่วยกันพัฒนาเพื่อน พี่น้องลูกเสือ ทั้งในและ นอกสถานศึกษา รวมทั้งโรงเรียนควรส่งเสริมให้ลูกเสือมีระเบียบวินัย ความสนใจความสนุก ความภูมิใจ ความตระหนักในคุณค่าและความสุขในการเป็นลูกเสือ ผู้บริหาร ส่งเสริมสนับสนุน บุคลากรลูกเสือ รวมทั้งนิเทศติดตาม ประเมินผล การจัดกิจกรรมลูกเสือใน โรงเรียน และ ส่งเสริมให้ลูกเสือสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้กำกับลูกเสือต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งด้าน คุณวุฒิและการวางแผนกิจกรรม ปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับการบริหารการเงินของกลุ่ม ลูกเสือโรงเรียน ด้านการจัดมวลลูกเสือ โรงเรียนควรมีการฝึกอบรม ให้ความรู้ความสามารถใน การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่น กระทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรัก สามัคคี ความเป็นพี่น้องกับลูกเสืออื่น รวมทั้งจัดกิจกรรมโครงการให้บริการชุมชน และมีส่วนร่วมใน กิจกรรมทางวัฒนธรรมและศาสนาตลอดจน (รวิ เต็มวันวรรณ, 2563) สอดคล้องกับงานวิจัย ของ หทัยภัทร จินสุทธิ์ และคณะ ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือ เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 ในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริม ทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดนนทบุรี การปฏิบัติตามหลักการบริหารอยู่ในระดับมาก ด้านรูปแบบการ บริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียน ประกอบด้วย การจัดตั้งกลุ่มกอง ลูกเสือการบังคับบัญชาลูกเสือ การจัดการเรียนการสอนวิชาลูกเสือ การเงินลูกเสือ การรายงาน กิจกรรมลูกเสือ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบบริหารกิจกรรมลูกเสือ เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด (หทัยภัทร จินสุทธิ์ และคณะ, 2563)

องค์ความรู้ใหม่

จากการประเมินโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีเพื่อพัฒนาทักษะ ชีวิต โรงเรียนบ้านบางเนียง สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ได้ ดังนี้

1. ด้านปฏิกริยาพบว่า ครูบางส่วนยังไม่เห็นความสำคัญของโครงการส่งเสริมการ จัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต รวมถึงจำนวนผู้ปฏิบัติและผู้ประสานงาน โครงการยังไม่เพียงพอ งบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม รวมถึงความล่าช้าของ งบประมาณไม่สอดคล้องกับแผนการจัดกิจกรรม ดังนั้นผู้บริหาร ครูผู้นำควรร่วมกันดำเนินการ ประสานงานเพื่อขอรับการสนับสนุนทรัพยากรในด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัด จาก หน่วยงานภายนอก ให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการ

ดำเนินงานโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต ยังขาดการบูรณาการ การขับเคลื่อนในระดับพื้นที่ยังไม่ครอบคลุม อาจทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมโครงการได้ตามสภาพปัญหาที่แท้จริง

2. ด้านการเรียนรู้พบว่า กิจกรรมที่ดำเนินการยังขาดความต่อเนื่อง ขาดความจริงจังในการปฏิบัติรวมถึงการนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงานยังไม่เป็นรูปแบบที่ชัดเจน ด้านการจัดกิจกรรมเยาวชนและประชาชนยังมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมน้อย สถานศึกษาควรมีการบูรณาการ เปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม และควรขยายสร้างและพัฒนาเครือข่ายอย่างเป็นระบบ

3. ด้านพฤติกรรมพบว่า นักเรียนบางส่วนนอกจากจะไม่ได้นำความรู้และทักษะที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันแล้ว สิ่งสำคัญคือนักเรียนบางส่วนไม่สามารถตระหนักของตนเองได้ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติ เช่น สภาพแวดล้อมรอบตัวยังมีใช้สารเสพติดอยู่ เป็นต้น พอเห็นแล้วเกิดความอยาก ไม่สามารถจะใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งในบางครั้งการปรับปรุงตนเองเพื่อให้ตนเองอยู่ได้อย่างมีความสุข ต้องค่อยเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป และค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ให้อยู่ในขอบเขต หน้าที่ กาลเทศะและสภาพแวดล้อม

4. ด้านผลลัพธ์พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่จะนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์กับตนเองในชีวิตประจำวัน มีการนำความรู้และทักษะไปถ่ายทอดต่อให้แก่เพื่อนหรือคนรอบข้างให้ได้รับความรู้ด้วย แต่ปัญหาและอุปสรรคที่พบ คือ เพื่อนหรือคนรอบข้างไม่ฟังพูดจาตักเตือนไม่ค่อยเชื่อฟัง แสดงออกในความรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่เปิดโอกาสให้เราได้พูดคุยหรือแสดงออกอย่างเต็มที่ จึงไม่ค่อยจะได้นำไปแนะนำหรือถ่ายทอดมากนัก หรือบางกรณี สิ่งที่เราแสดงออกไปในทางที่ดี กลับไม่ได้รับการยอมรับ แต่เห็นว่าเป็นพฤติกรรมไม่ถูกต้องของกลุ่มไม่เชื่อในสิ่งที่เราแสดงให้เห็น ดังนั้นจึงเป็นการยากในการนำไปใช้กับบุคคลอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาพบว่า แบบจำลองของเคริกแพทริกสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับโครงการฝึกอบรมการแก้ไขปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนต่าง ๆ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มผู้รับบริการกลุ่มอื่น ๆ ที่อยู่ในสภาพปัญหาใกล้เคียงกัน แต่เพื่อให้เกิดกระบวนการประเมินที่ครบทุกขั้นตอนของการประเมิน ควรจะมีการเพิ่มการประเมินในชั้นบริบท (Context) ก่อนที่จะมีการเริ่มดำเนินโครงการ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารของหน่วยงานได้ทราบถึงเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของโครงการ

2. ควรมีการประเมินในชั้นปัจจัยนำเข้า (Input) ก่อนที่จะมีการฝึกอบรมเกิดขึ้นทั้งในเรื่องความต้องการ ความคาดหวังของผู้บริหารที่มีต่อโครงการฝึกอบรม ข้อบกพร่องในการ



ดำเนินงานที่อาจจะเกิดขึ้นกับการฝึกอบรม รวมถึงคุณภาพของทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรม โดยการประเมินขั้นนี้จะต้องให้เกิดการวางแผนก่อนที่จะมีการฝึกอบรม

3. สำหรับผู้ที่จะนำแบบจำลองของเคริกแพคทริกไปประยุกต์ใช้ ควรจะเข้าไปเก็บข้อมูลในช่วงเวลาที่ผู้เข้าร่วมโครงการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมเพื่อติดตามผลการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมโครงการ เช่น ในขณะที่ผู้เข้าร่วมโครงการอยู่ในองค์กร ซึ่งจะทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการจะมีสมาธิ มีความตั้งใจที่จะตอบแบบติดตามผล และเกิดความเป็นระเบียบในการจัดเก็บข้อมูล

4. การจะนำแบบจำลองของเคริกแพคทริกไปประยุกต์ใช้นั้น ควรพิจารณาใช้กับผู้เข้าร่วมโครงการที่อยู่ภายในองค์กร ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการที่อยู่ในองค์กรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและสามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมได้ตลอดเวลา เห็นถึงพัฒนาการที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้จะสามารถควบคุมให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่จำกัดได้โดยไม่มีปัจจัยอื่นเข้ามาแทรก ฉะนั้น จึงทำให้แบบจำลองของเคริกแพคทริกนำไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมมากที่สุด

5. เพื่อเป็นการขจัดความลำเอียงที่เกิดจากการทดสอบ ควรจะต้องมีการวัดโดยใช้กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง รวมทั้งมีการวัดก่อนและหลังการทดสอบตามข้อแนะนำของขั้นตอนตามแบบจำลองของ เคริกแพคทริก ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้สามารถเปรียบเทียบผลการทดสอบได้ว่าเป็นผลมาจากการทดสอบหรือไม่ และทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม ซึ่งหากนำไปประยุกต์กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมในเรื่องของพื้นที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการประเมินและติดตามผลโครงการครั้งต่อไป ควรมีการประยุกต์ใช้แบบจำลองของเคริกแพคทริกกับแบบจำลองอื่น ๆ ที่มีผู้กำหนดไว้แล้ว โดยนำผลการศึกษาที่ได้จากการประยุกต์ใช้มาเปรียบเทียบเพื่อศึกษาข้อเด่นและข้อจำกัด และนำเสนอเป็นรูปแบบในการประเมินที่มีความเหมาะสมกับบริบทต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2560. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). เรียกใช้เมื่อ 18 กรกฎาคม 2566 จาก <https://www.bic.moe.go.th>

- บัญชา โคตรแก้ว. (2561). การประเมินการจัดกิจกรรมลูกเสือวิสามัญของวิทยาลัยการอาชีพหนองสูงศรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ภาพสินธุ์: วิทยาลัยการอาชีวศึกษาหนองสูงศรีจังหวัดกาฬสินธุ์.
- บุญส่ง อันอาสา และคณะ. (2556). สภาพปัญหาการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 7(3), 229-236.
- รวี เต็มวนาวรรณ. (2563). การบริหารงานลูกเสือกลุ่มโรงเรียนทับใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัตน์ เกตุจันทร์ และคณะ. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ศิริพงษ์ ศิริวารินทร์ และคณะ. (2557). แนวทางการบริหารงานกองลูกเสือสามัญ ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 2. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 3(14), 108-111.
- สัญญา โต๊ะหนู. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ของกิจกรรมลูกเสือกับการเป็นพลเมืองดีในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดเมืองพัทยา. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หทัยภัทร จินสุทธิ และคณะ. (2563). รูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 ในจังหวัดนนทบุรี. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 5(1), 51-52.
- Shahrooz Farjad. (2012). The Evaluation Effectiveness of Training Courses in University by Kirkpatrick Model (Case Study: Islamshahr University). Procedia - Social and Behavioral Sciences, 46(1), 2837-2841.



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4
ของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช*

RELATIONSHIPS BETWEEN BRAHMAVIHĀRA FOUR-BASED
MANAGEMENT OF ADMINISTRATORS AND WORKING HAPPINESS OF
TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE NAKHON SI THAMMARAT

สุรศักดิ์ เทพบรรทม* และโสภณ เพ็ชรพวง
Surasak Thepbantthom* and Sapon Pechrpuang
วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

Southern College of Technology, Thailand

*Corresponding Author E-mail: surasakthepbantthom@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร 2) ศึกษาความสุขในการทำงานของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2566 จำนวน 348 คน ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารและความสุขในการทำงานของครู แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .892 และ .871 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับดี เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา

* Received March 19, 2024; Revised July 27, 2024; Accepted July 28, 2024



2. ความสุขในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับดี เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ

3. การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r=.820$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครู ร้อยละ 67.20 ($r^2=0.672$)

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, พรหมวิหาร 4, ความสุขในการทำงาน

ABSTRACT

This study aimed to investigate 1) Four Brahmvihāra Dhamma management of administrators. 2) Working happiness of teachers and 3) The relationship between Four Brahmvihāra Dhamma management of administrators and the working happiness of teachers. The sample consisted of 348 teachers under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office in the academic year 2023, selected by proportional stratified random sampling and simple random sampling. The research tool used for data collection was a five-point rating scale questionnaire on the administrators' management based on the Four Brahmvihāra Dhamma Principles and the teachers' working happiness. The IOC of the questionnaire ranged between 0.60-1.00, and the alpha coefficients were .892 and .871, respectively. The statistics used for data analysis comprised percentage, mean, and standard deviation. Pearson's correlation coefficient was employed to analyze the correlation.

The results showed that:

1. Overall, the administrators' management based on the Four Brahmvihāra Dhamma Principles was at a good level in descending order of Loving-Kindness (Mettā), Compassion (Karūṇā), Sympathetic Joy (Muditā), and Equanimity (Upekkhā).

2. Overall, the teachers' working happiness was also high, in descending order of work Achievement, Love of Work, Connection, and Recognition.

3. There was a highly positive relationship ($r=.820$) between Four Brahmvihāra Dhamma Principles management of administrators and the working happiness of teachers, with a significance level of .001. The variance in teachers' working happiness could be explained by 67.20 ($r^2=.672$) percent of the variance.



Keywords: Relationship, Four Brahmavihāra Dhamma Principles, Working Happiness

บทนำ

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ได้กำหนดไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2562) การศึกษาจึงนับว่ามีความสำคัญมากต่อการพัฒนาบุคลากรตลอดจนไปถึงเป็นพื้นฐานของการพัฒนาส่วนอื่น ๆ ด้วย เพราะไม่ว่าจะทำการพัฒนาส่วนใดต้องเริ่มมาจากการพัฒนาคนเสียก่อน ดังนั้นการพัฒนาคนสามารถทำได้หลาย ๆ รูปแบบ อย่างที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาคนคือการให้การศึกษาศาสนาการศึกษาและครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู ซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญในการร่วมผลิตนักเรียนให้มีความรู้ มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง คนดี มีความพร้อมทั้งกายและใจ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การที่ครูจะสามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังได้นั้น ต้องอาศัยกระบวนการอีกหนึ่งกระบวนการสำคัญ นั่นคือกระบวนการการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพครูผู้สอนให้มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ เพื่อให้ปฏิบัติงานตามกำลังและความสามารถของตนเองได้ และที่สำคัญ ครูต้องมีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน และร่วมกันทำงานได้อย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครู ให้ความรัก ความเมตตากรุณา และวางตัวเป็นกลาง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุข สามารถสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถและมีทักษะพร้อมที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาในระดับที่สูงขึ้น พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานและความสุขในการปฏิบัติงานของครู

ผู้บริหารจึงจะต้องใช้ความสามารถในการบริหารงานให้เป็นที่ประจักษ์โดยการแสดงออกด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ มีความมุ่งมั่น และตั้งใจ เป็นแบบอย่างที่ดี และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอย่างแท้จริง ผู้บริหารจึงควรมีหลักธรรมในการครองตน ครองคน และครองงาน ซึ่งจะเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งจิตใจของผู้บริหารให้ประพฤติไปในทางที่ถูกที่ควรได้ โดยเฉพาะการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เรียกว่า พรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิผล และเพื่อครองใจคน ดังที่ พระพรหมคุณาภรณ์ ได้กล่าวไว้ว่า หลักธรรมพรหมวิหาร 4 คือธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ โดยมี

1) ด้านเมตตา ซึ่งหมายถึงความรัก 2) ด้านกรุณา ซึ่งหมายถึงความสงสาร 3) ด้านมุทิตา ซึ่งหมายถึงความยินดี และ 4) ด้านอุเบกขา ซึ่งหมายถึงความวางใจเป็นกลาง เมื่อผู้บริหารมีหลักธรรมดังกล่าวและนำมาใช้ในการบริหารแล้ว ก็ย่อมจะทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559)

จากรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชพบว่า จุดที่ควรพัฒนาที่สุดด้านกระบวนการบริหารจัดการคือระบบการบริหารและการจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ส่วนในด้านคุณภาพผู้เรียน คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาของนักเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช, 2564) ซึ่งเป็นไปได้ว่าเกิดจากกระบวนการบริหารและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ในสภาพที่การบริหารงานของผู้บริหารมีความเจริญก้าวหน้าด้านการจัดการศึกษาและมีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการด้านการเรียนการสอนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านวัตถุมากกว่าด้านจิตใจ กล่าวคือ เกิดอำนาจนิยมวัตถุนิยม มีผลกระทบถึงบทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับคุณธรรมวัฒนธรรม ประเพณีของพุทธศาสนาที่กำหนดไว้ ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารงานน้อยกว่าที่ควร จะเป็นทำให้การบริหารงานไม่ราบรื่นและไม่ดีเท่าที่ควร บางครั้งการบริหารงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็ไม่ราบรื่น อีกทั้งงานด้านคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษายังไม่ได้รับการพัฒนาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงได้ดีเท่าที่ควร ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้ทั้งงานและได้ทั้งน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน บางครั้งผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการใช้คุณธรรมในการบริหารงานทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน เพราะนอกจากงานสอนแล้ว ครูยังมีภาระงานอื่น ๆ ที่ต้องรับผิดชอบมากด้วย ทั้งงานฝ่ายงานงานเอกสาร งานประเมิน งานประกวด งานกิจกรรมต่าง ๆ หรือบางครั้งแม้กระทั่งวันหยุดครูยังต้องมาทำงานหรือสะสมงานที่ค้างอยู่ให้เสร็จ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลให้ครูไม่มีความสุขในการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนต่ำลงไปด้วย ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานของครู ผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องสร้างเสริมสภาพพจน์ให้เป็นที่ศรัทธาและเชื่อถือ ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติคือมีความรัก ความสงสาร ความชื่นชมยินดี ความมีน้ำใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียงทั้งรายบุคคลและคณะ ผู้บริหารที่ดีควรใช้พระคุณมากกว่าพระเดชหรือใช้อำนาจบาตรมีมากกว่าอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

จากเหตุผลและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความสุขจึงมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งความสุขในการทำงานของครู จะมีส่วนในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ ผู้วิจัยจึงสนใจและมุ่งศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เพื่อเป็นประโยชน์กับผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือสร้างเสริมความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เมื่อการทำงาน of ครูเป็นไปอย่างมีความสุข ส่งผลให้คุณภาพนักเรียนและสถานศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2566 จำนวน 3,593 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช, 2566) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 348 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มจากประชากรทั้งหมดโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ดังนี้ 1) สุ่มโดยวิธีการจับสลากรายชื่อโรงเรียนจำนวนร้อยละ 50 ตามสัดส่วนตามกลุ่มสหวิทยาเขต และ 2) สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลากจากรายชื่อครูของแต่ละโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช คือ แบบสอบถาม จำนวน 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 36 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .60-1.00 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .892 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุข

ในการทำงานของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 32 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .60-1.00 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .871 และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ส่งผ่านระบบ E-Office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พร้อมแนบรายชื่อโรงเรียนและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและแนบ QR Code แบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้ Google Form เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียนได้มอบหมายให้ครูตามบัญชีรายชื่อดังกล่าวตอบ แบบสอบถามตาม QR Code กำหนดวันเวลาในการตอบแบบสอบถามภายในวันที่กำหนด ผลที่ได้ตอบแบบสอบถามมาจำนวน 348 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครู โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติ ร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารและความสุขในการทำงานของครู ด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารและความสุขในการทำงานของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 348 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.30 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.20 มีวิทยฐานะครูชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 33.60 และมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.40

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร โดยรวมและเป็นรายด้าน

การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ด้านเมตตา	4.35	0.38	ดี	4
2.	ด้านกรุณา	4.37	0.38	ดี	1
3.	ด้านมุทิตา	4.36	0.40	ดี	2
4.	ด้านอุเบกขา	4.36	0.41	ดี	2
รวม		4.36	0.36	ดี	

จากตารางที่ 1 การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.36$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านกรุณา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.37$) รองลงมา คือ ด้านอุเบกขา ($\bar{X}=4.36$) และด้านมุทิตา ($\bar{X}=4.36$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเมตตา ($\bar{X}=4.35$)

2. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู ในภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความสุขในการทำงานของครู โดยรวมและเป็นรายด้าน

ความสุขในการทำงานของครู		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.42	0.40	ดี	3
2.	ด้านความรักในงาน	4.44	0.39	ดี	2
3.	ด้านความสำเร็จในงาน	4.45	0.38	ดี	1
4.	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.39	0.40	ดี	4
รวม		4.42	0.36	ดี	

จากตารางที่ 2 ความสุขในการทำงานของครู พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.42$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}=4.45$) รองลงมา คือ ด้านความรักในงาน ($\bar{X}=4.44$) และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.42$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}=4.39$)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับความสุขในการทำงานของครู

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครู

การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร	ความสุขในการทำงาน		Sig	r ²
	ของครู			
	r	ระดับ		
1. ด้านเมตตา	.730***	สูง	.000	.533
2. ด้านกรุณา	.766***	สูง	.000	.587
3. ด้านมุทิตา	.750***	สูง	.000	.563
4. ด้านอุเบกขา	.735***	สูง	.000	.540
รวม	.820***	สูง	.000	.672

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .820 r² เท่ากับ .672 แสดงว่า การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครู ร้อยละ 67.20 เมื่อพิจารณารายด้าน

ด้านเมตตากับความสุขในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .730 r² เท่ากับ .533 แสดงว่า ด้านเมตตาสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครู ร้อยละ 53.30

ด้านกรุณากับความสุขในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .766 r² เท่ากับ .587 แสดงว่า ด้านกรุณาสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครู ร้อยละ 58.70

ด้านมุทิตากับความสุขในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .750 r² เท่ากับ .563 แสดงว่า ด้านมุทิตาสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครู ร้อยละ 56.30



ด้านอุเบกขาความสุขในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .735 r^2 เท่ากับ .540 แสดงว่า ด้านอุเบกขาสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครู ร้อยละ 54

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานของครู

การบริหารตามหลักพรหม วิหาร 4 ของผู้บริหาร	ความสุขในการทำงานของครู			
	ด้านการติดต่อ สัมพันธ์	ด้านความรัก ในงาน	ด้านความสำเร็จ ในงาน	ด้านการเป็นที่ ยอมรับ
ด้านเมตตา	.674*** (.000)	.649*** (.000)	.672*** (.000)	.651*** (.000)
ด้านกรุณา	.699*** (.000)	.691*** (.000)	.718*** (.000)	.667*** (.000)
ด้านมุทิตา	.681*** (.000)	.677*** (.000)	.660*** (.000)	.699*** (.000)
ด้านอุเบกขา	.698*** (.000)	.630*** (.000)	.678*** (.000)	.658*** (.000)
รวม	.758***	.728***	.751***	.736***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครู ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .758, .728, .751 และ .736 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาารายด้าน

ด้านเมตตา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครู ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .674, .649, .672 และ .651 ตามลำดับ

ด้านกรุณา กับความสุขในการทำงานของครู ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .718 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านการเป็น

ที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .699, .691 และ .667 ตามลำดับ

ด้านมุทิตา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครู ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .681, .677, .660 และ .699 ตามลำดับ

ด้านอุเบกขา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครู ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .698, .630, .678 และ .658 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครู ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับดีเช่นกัน ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรม ซึ่งเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ประพฤติในทางที่ถูกที่ควร เพราะผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะเพียบพร้อมไปด้วยคุณสมบัติด้านความรู้ หลักการบริหาร และภาวะผู้นำแล้ว ยังต้องมีด้านคุณธรรมจริยธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารด้วย จึงจะทำให้สามารถดำเนินงานไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มีการนำมาใช้มากที่สุดในการครองคน อันส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุขและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งจะเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประภารัตน์ มาลา ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 พบว่าการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดี แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้านนั้นไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของผู้ใดเลย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกรุณา รองลงมา คือ ด้านอุเบกขา และด้านมุทิตา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเมตตา นั้นแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชนั้นมีความกรุณาต่อครูสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโดยพื้นฐานของผู้บริหารทุกคนแล้วจะมีธรรมที่ไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ (ประภารัตน์ มาลา, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ซึ่งได้ให้ความหมายของพรหมวิหาร 4 ใน "พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม" ว่า



พรหมวิหาร 4 คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ ซึ่งหนึ่งในนั้นคือความกรุณา อันหมายถึงผู้บริหารแสดงออกถึงความสงสาร ความปรานี เห็นอกเห็นใจผู้ได้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ลอยตัวอยู่เหนือปัญหา รับฟังและช่วยแก้ไขปัญหามาจากความทุกข์ทั้งกายและใจอย่างเต็มความสามารถ ปรารถนาให้ผู้ได้บังคับบัญชาพ้นทุกข์ ให้ความช่วยเหลือแบ่งปันน้ำใจ หรือสงเคราะห์ทั้งทางด้านวัตถุ กำลังกายและกำลังใจ รวมถึงการจัดสรรสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความเป็นอยู่ของผู้ได้บังคับบัญชา ส่วนด้านเมตตาอยู่ในลำดับสุดท้าย นั้นหมายถึงผู้บริหารควรมีความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยการให้คำแนะนำสั่งสอน หรืออบรมทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความประพฤติที่เหมาะสมและดีงาม รวมถึงการใช้ผู้ได้บังคับบัญชาให้เหมาะสม (ถูก) กับวัย งาน และความถนัดให้มากกว่านี้ ดังนั้นการพัฒนาทักษะด้านการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร จึงควรเน้นด้านเมตตาให้มากขึ้น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559)

2. ความสุขในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับดีเช่นกัน ผลวิจัยวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารที่มีคุณธรรม มีความเป็นผู้นำ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับปภรรรม เซาวนภกษณกุล ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดภูเก็ต พบว่าระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับดี และความสุขในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับดีทุกด้าน แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้านนั้นไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของผู้ใดเลย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมา คือ ด้านความรักในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ (ปภรรรม เซาวนภกษณกุล, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion ได้กล่าวถึงความสำเร็จในงานเป็นการรับรู้ ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงาน ที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ มีความก้าวหน้า องค์การเกิดการพัฒนา นั้นอาจจะเป็นเพราะด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูที่มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบงานได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ภาคภูมิใจที่มีโอกาสเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเกิดการพัฒน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Manion, J., 2003)



3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครู พบว่า การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู ร้อยละ 67.20 ที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพรหมวิหาร 4 คือ หลักคุณธรรมที่ทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติตามเป็นผู้ประเสริฐ ธรรมอันเป็นที่อยู่ของพรหม การยึดถือหลักธรรมดังกล่าวจะทำให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยเชื่อว่ามนุษย์จะประเสริฐได้ก็ต่อเมื่อมีคุณธรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหมหรือของผู้ใหญ่ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐ บริสุทธิ์ เป็นหลักธรรมสำหรับทุกคนที่มีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติที่แสดงออกหรือปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างถูกต้อง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2559) และสอดคล้องกับงานวิจัยของประภารัตน์ มาลา ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 พบว่า ผู้บริหารมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้พ้นจากปัญหาด้วยความหวังดี รู้จักมองแง่ดีหรือส่วนดีของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเห็นอกเห็นใจ ไม่เมินเฉยต่อปัญหา ไม่กีดกันความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงออกด้วยความเบิกบาน ยินดี มีความยุติธรรม มีความเสมอภาคกับทุกคน รับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา นำไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ประภารัตน์ มาลา, 2563) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของครรชิต ชำนิประโคน ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (ครรชิต ชำนิประโคน, 2560)

สรุป

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานของครู สรุปได้ว่า การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ทำให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียน ควรผู้บริหารใช้หลักเมตตา แสดงออกถึงความรักที่มุ่งเพื่อปรารถนาดี ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสุขและประสบแต่ประโยชน์ให้คำแนะนำสั่งสอน ประพฤติอย่างเหมาะสมและดีงาม รวมทั้งใช้หลักมูทิตา ในการยินดี ชื่นชม และยกย่องเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ดี สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่อย่างสม่ำเสมอ

2. ใช้หลักอุเบกขาในการวางตัวเป็นกลาง ไม่เอนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความเที่ยงตรง ซื่อสัตย์ มั่นคง มีเหตุผล ยึดหลักความถูกต้องในการบริหารให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ครบองค์ประกอบของหลักพรหมวิหาร 4 อันเป็นคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ควรวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักพุทธธรรมหมวดอื่น ๆ เช่น หลักอิทธิบาท 4 หลักธรรมาสน์ 4 หลักสัปปริสธรรม 7 เป็นต้น กับความสุขในการทำงานของครูมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ครรชิต ชานีประโคน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลา เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปภธรรม เขาวนภฤณกุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กร กับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดภูเก็ต. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้.

ประภารัตน์ มาลา. (2563). การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 34). กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต).



- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. (2564). รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. เรียกใช้เมื่อ 30 มีนาคม 2566 จาก <http://www.infosea12.info/infoonline/images/stories/academicData/sar63.pdf>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. (2566). จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. เรียกใช้เมื่อ 3 กรกฎาคม 2566 จาก <http://www.sea12.go.th/sea12new/index.php/2018-11-23-08-26-46.html>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับอัปเดต). เรียกใช้เมื่อ 30 มกราคม 2566 จาก <https://www.moe.go.th/backend/wp-content/uploads/2020/10/1>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Education and Psychological Measurment. New York: Minisota University.
- Manion, J. (2003). Joy at Work! Creating A Positive Workplace. Journal of Nursing Administration, 33(12), 652-659.



คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

1. หลักเกณฑ์การตีพิมพ์ในวารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์

วารสารวิชาการพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช เป็นวารสารวิชาการ เพื่อเป็นสื่อกลางส่งเสริมการเผยแพร่องค์ความรู้ในด้านพระพุทธศาสนา สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้จากการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เข้ากับพระพุทธศาสนา ผลงานทั้งทางด้านการวิจัย และผลงานทางวิชาการ บทความวิจัย หรือบทความวิชาการ ในมิติด้าน พุทธศาสนา การพัฒนาสังคม สังคมวิทยา ศิลปศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสหวิทยาการ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยเสนอหรือกำลังเสนอตีพิมพ์ในวารสารวิชาการใดมาก่อน โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอก มีกำหนดออกวารสารปีละ 4 ฉบับคือ

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มีนาคม

ฉบับที่ 2 เดือน เมษายน – มิถุนายน

ฉบับที่ 3 เดือน กรกฎาคม – กันยายน

ฉบับที่ 4 เดือน ตุลาคม – ธันวาคม

2. ประเภทของบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์

1) บทความวิชาการ เป็นบทความที่เสนอเนื้อหาความรู้ ความคิดที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางวิชาการที่เชื่อถือได้ในเรื่องนั้น ๆ โดยมีหลักฐานทางวิชาการอ้างอิง

2) บทความวิจัย (Research article) ได้แก่ รายงานผลงานวิจัยใหม่ ที่มียุทธศาสตร์อันเป็นประโยชน์ ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใด ๆ มาก่อน

3. การจัดเตรียมบทความ

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 10 – 15 หน้ากระดาษ A4 หรือ B5 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ใช้ตัวอักษรแบบ TH SarabunPSK ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตารางต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัด พร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง



พิมพ์เป็นตัวหนา เช่น ตาราง 1 หรือ Table 1 และ รูป 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้ โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ชื่อเรื่องควรสั้น และให้ได้ใจความตรงกับวัตถุประสงค์และเนื้อเรื่อง โดยให้พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุวุฒิการศึกษาสูงสุด พร้อมระบุตำแหน่งทางวิชาการ พิมพ์ด้วยตัวอักษรปกติอยู่ใต้ชื่อเรื่อง โดยเยื้องมาทางด้านขวา และให้ตัวเลขเป็นตัวยกท้ายชื่อผู้เขียน เพื่อแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการและชื่อหน่วยงานพร้อมอีเมล

4) มีบทคัดย่อภาษาไทย ไม่เกิน 300 คำตอบทคัดย่อ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) 3 – 5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

6) เนื้อเรื่องควรใช้ภาษาที่ง่าย สั้นกะทัดรัดแต่ชัดเจน ถ้าเป็นต้นฉบับภาษาไทยให้ยึดตามหลักพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

7) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจากหัวข้อใหญ่ประมาณ 6 ตัวอักษร และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะห่างการพิมพ์ 1 ช่วงบรรทัด

8) ภาพ ให้ใช้ภาพสีหรือขาวดำ ให้ชื่อกำกับภาพเรียงตามลำดับ ในเนื้อเรื่องให้พิมพ์คำอธิบายที่สั้นและชัดเจนได้รูปภาพ การจะได้ตีพิมพ์ภาพสีหรือไม่ ขึ้นกับการพิจารณาของกองบรรณาธิการ

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) บทคัดย่อ (Abstract) เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและผลการวิจัยโดยสรุปมีความกะทัดรัด และสั้น

2) บทนำ (Introduction) ระบุความสำคัญของปัญหาการวิจัยกรอบแนวคิดและระบุวัตถุประสงค์การวิจัย

3) วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) ระบุแบบแผนการวิจัยการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

4) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง (Results) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ

5) อภิปรายผล (Discussion) เสนอเป็นความเรียงชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้เป็นกรอบความคิดในการวิชันว่ามีความสอดคล้องหรือขัดแย้งอย่างไร

6) องค์ความรู้ใหม่ (Originality and Body of Knowledge) (ถ้ามี) ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

7) สรุป (Conclusion) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป

8) ข้อเสนอแนะ (Suggestion) หมายถึง ประเด็นที่ผู้วิจัย เสนอแนะขึ้นมาจากการวิจัยหรือข้อค้นพบจากการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อให้ข้อมูลคำแนะนำแนวทางหรือวิธีการใด ๆ แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อเสนอแนะไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนา การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน หรือการบริหารจัดการ เป็นต้น

9) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ในเชิงบรรณที่ปรากฏในบทความเท่านั้น

บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ (Abstract)
- 2) บทนำ (Introduction)
- 3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) สรุป (Conclusion)
- 5) เอกสารอ้างอิง (Reference) การอ้างอิงในเนื้อเรื่องใช้ระบบ APA

4. ระบบการอ้างอิงและเอกสารอ้างอิงทางวิชาการ

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ทั้งนี้ ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมดก่อนส่งต้นฉบับ ผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสาร เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง

การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่มใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-

ปิด แล้วระบุชื่อ - นามสกุลของผู้เขียนและเลขปีของเอกสารที่นำมาอ้างอิง กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง เอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และเจ้าของบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

- 1) พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์ เล่มที่ ชื่อ เครื่องหมายทวิภาค (:) และเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง เช่น (พระไตรปิฎกภาษาไทย/15/16/282-283), (พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถาแปล/16/256-320)
- 2) ผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างชื่อผู้แต่งเครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ของเอกสารที่นำมาอ้างอิง เช่น (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ, 2554)
- 3) ผู้แต่งสองรายให้อ้างชื่อของผู้แต่งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” เชื่อมระหว่างผู้แต่งทั้งสองราย แล้วพิมพ์เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ และเชมณัฐ อินทรสุวรรณ, 2553) หากมีเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 รายการ ให้ใช้เครื่องหมายอัมภาค (;) คั่นระหว่างรายการอ้างอิง เช่น (พระธรรมโกศาจารย์, ประยูร ธมมจิตโต, 2548; พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2554)
- 4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 ราย ให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกเว้นวรรคหนึ่งครั้ง เพิ่มคำว่า และคณะ แล้วพิมพ์เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (พระเทพโสภณ, ประยูร ธมมจิตโต และคณะ, 2548)
- 5) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงตามลำดับพยัญชนะตัวแรกของชื่อผู้แต่งเช่นเดียวกับลำดับการอ้างอิงในส่วนเอกสารอ้างอิง

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

- 1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค (,) ปีที่พิมพ์ และหน้าที่นำมาอ้างอิง เช่น (Keown, 2003)
- 2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งสองราย ใช้เครื่องหมาย “&” ระหว่างผู้แต่งทั้งสองราย แล้วพิมพ์เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (Hersey & Blanchard, 2000)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรกตามด้วย et al. แล้วพิมพ์เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (Kaiser et al., 2008)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงชื่อผู้แต่ง

หลักเกณฑ์ทั่วไปในการพิมพ์รายการสำนักพิมพ์/โรงพิมพ์

กรณีเป็นสำนักพิมพ์หรือบริษัทให้คงไว้เฉพาะชื่อ ดังตัวอย่าง

- 1) บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด ใช้ 21 เซ็นจูรี
- 2) สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ใช้ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- 3) กรณีที่เป็นโรงพิมพ์ให้ใช้รูปแบบเต็ม เช่น โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เอกสารอ้างอิง**1) พระไตรปิฎก อรรถกถา**

รูปแบบ :

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อพระไตรปิฎกอรรถกถา. สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2) หนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อหนังสือ/(ครั้งที่พิมพ์)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

ธรรณ ธารงนาวาสวัสดิ์. (2548). ไต้ทะเลมีความรัก ภาคสาม: หลังคลื่นอันดามัน. กรุงเทพมหานคร: บ้านพระอาทิตย์.

(3) บทความในหนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ)./ชื่อเรื่อง/(เลขหน้าที่อ้าง)./สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

เสาวณีย์ จำเดิมเผด็จศึก. (2534). การรักษาภาวะจับหัดเฉียบพลันในเด็ก. ใน สมศักดิ์ โล่ห์เลขา, ชลรัตน์ ติเรกวัณชัย และ มนตรี ตูจินดา (บรรณาธิการ), อิมมูโนวิทยาทางคลินิกและโรคภูมิแพ้. (หน้า 99-103). กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยกุมารแพทย์แห่งประเทศไทย และสมาคมกุมารแพทย์แห่งประเทศไทย.

4) บทความจากวารสาร

รูปแบบ :

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่/(ฉบับที่), /เลขหน้าแรก ที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง :

ธิดาวิมล หน้มนมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสาร มจร
สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1), 25-31.

5) บทความในสารานุกรม

รูปแบบ : ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน ชื่อสารานุกรม./ (เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง).
สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

สนิทาอาพันธ์. (2537). หม้อคอกควาย. ใน สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขต หัวเมือง
ฝ่ายเหนือ, (หน้า 274-275). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

Sturgeon, T. (1995). Sciencefiction. In The encyclopaedia America, (Vol.24, pp.390-
392). Danbury, CT: GrolierPress.

6) หนังสือพิมพ์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง./ (วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./เลขหน้า.

ตัวอย่าง :

สุชาติ เผือกสกนธ์. (9 มิถุนายน 2549). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น.13.

7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์, รายงานการวิจัย

รูปแบบ :

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อวิทยานิพนธ์./ใน/ ระดับวิทยานิพนธ์ สาขา./ชื่อมหาวิทยาลัยที่พิมพ์

ตัวอย่าง :

ทิพมาศ เศรษฐวรโชติ. (2559). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน ดุษฎีนิพนธ์
สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

มนัส ภาควง. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็น
ศูนย์กลางชุมชน. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

8) สัมภาษณ์

รูปแบบ:

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์./ (วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์)./ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์./ (ชื่อผู้สัมภาษณ์)

ตัวอย่าง :

โกเมทร์ อ่อนนุช. (5 พ.ย. 2560). ความเชื่อเรื่องนาคในพระพุทธศาสนา (นางสาวเจนจิรา พุ่มแก้ว,
ผู้สัมภาษณ์)

๙) สื่อออนไลน์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง./ (ปีที่เผยแพร่)./ ชื่อเรื่อง./ เรียกใช้เมื่อ/ จาก แหล่งที่มาของข้อมูล (URL)

ตัวอย่าง :

เดชขจร ภูมิพิศ. (2562). วิธีฝึกใจให้เลิกทรมานจากความเครียด เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2562 จาก <https://www.dailynews.co.th/article/666936/คำสั่ง-ประกาศ/>

10) ราชกิจจานุเบกษา

รูปแบบ:

ชื่อกฎหมาย./ (ปีที่พิมพ์)./ ชื่อเรื่อง (ถ้ามี)./ ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่/ ตอนที่/ หน้า/ (วัน/เดือน/ปี).

ตัวอย่าง:

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก. หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

ประกาศกรมการปกครอง. (2564). เรื่องยกเลิกการเรียกสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน และสำเนาทะเบียนบ้าน. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 138 ตอนพิเศษ 298 ง. (6 ธันวาคม 2564).

5. การส่งบทความเข้าระบบ ThaiJO เพื่อได้รับการตีพิมพ์

การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ ของวารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ได้ที่ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/PPJ/index> เมื่อส่งเข้าระบบสำเร็จให้แจ้งข้อมูลเพิ่มเติมทาง E-mail: thammarat.yo@mbu.ac.th

6. รูปแบบการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์

ต้นฉบับบทความที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้อยู่ในรูปแบบของไฟล์เอกสาร *.docx ของ Microsoft Word Version 2010 หรือมากกว่า หากต้นฉบับประกอบด้วยภาพ ตาราง หรือสมการ ให้ส่งแยกจากไฟล์เอกสาร ในรูปแบบไฟล์ภาพ สกุล *.PDF*.JPG*.GIF หรือ *.bmp ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 15 หน้า (รวมบทคัดย่อ ภาพ ตารางและเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

7. เงื่อนไขของบรรณาธิการ

เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินบทความแล้ว มีความเห็นให้แก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และขอสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ หากรายงานการวิจัยบทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยนั้น ไม่ตรงกับแนวทางของวารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ หรือไม่ผ่านการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิหรือเชี่ยวชาญ เมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์แล้ว ผู้นิพนธ์บทความจะได้รับแจ้งผลการพิจารณา ฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสารฯ





ตัวอย่าง
การเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนบทความ (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนบทความ (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt)

...(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ : 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

...(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words



บทนำ (18 pt)

.....(16 pt)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (16 pt)

1.....(16 pt)

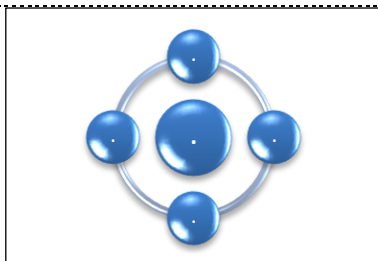
2.....(16 pt)

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

.....(16 pt)

ผลการวิจัย (18pt)

.....(16 pt)



ภาพที่ 1 ชื่อภาพ (ถ้ามี)

ตารางที่ 1 ชื่อตาราง (ถ้ามี)

อภิปรายผล (18pt)

(16 pt)

สรุป/องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) (18 pt)

(16 pt)

ข้อเสนอแนะ (18 pt)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ (16 pt)

1. (16 pt)

2. (16 pt)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป (ถ้ามี) (16 pt)

1. (16 pt)

2. (16 pt)

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)

Eng (16 pt)



ตัวอย่าง
การเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนบทความ (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนบทความ (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt)

.....(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ : 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

.....(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words



บทนำ : Introduction (18 pt)

...(16.pt).....

.....

.....

.....

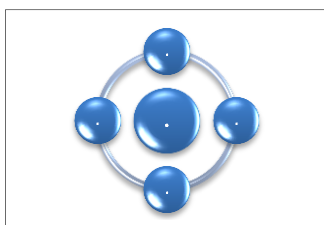
เนื้อหา : Body (18 pt)

...(16.pt).....

.....

.....

.....



ภาพที่ 1 ชื่อภาพ (ถ้ามี)

ตารางที่ 1 ชื่อตาราง (ถ้ามี)

สรุป : Conclusion (18pt)

...(16.pt).....

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง : References (18 pt)

...(16.pt).....

.....

.....

.....

Eng.(16.pt)

.....

.....

.....