

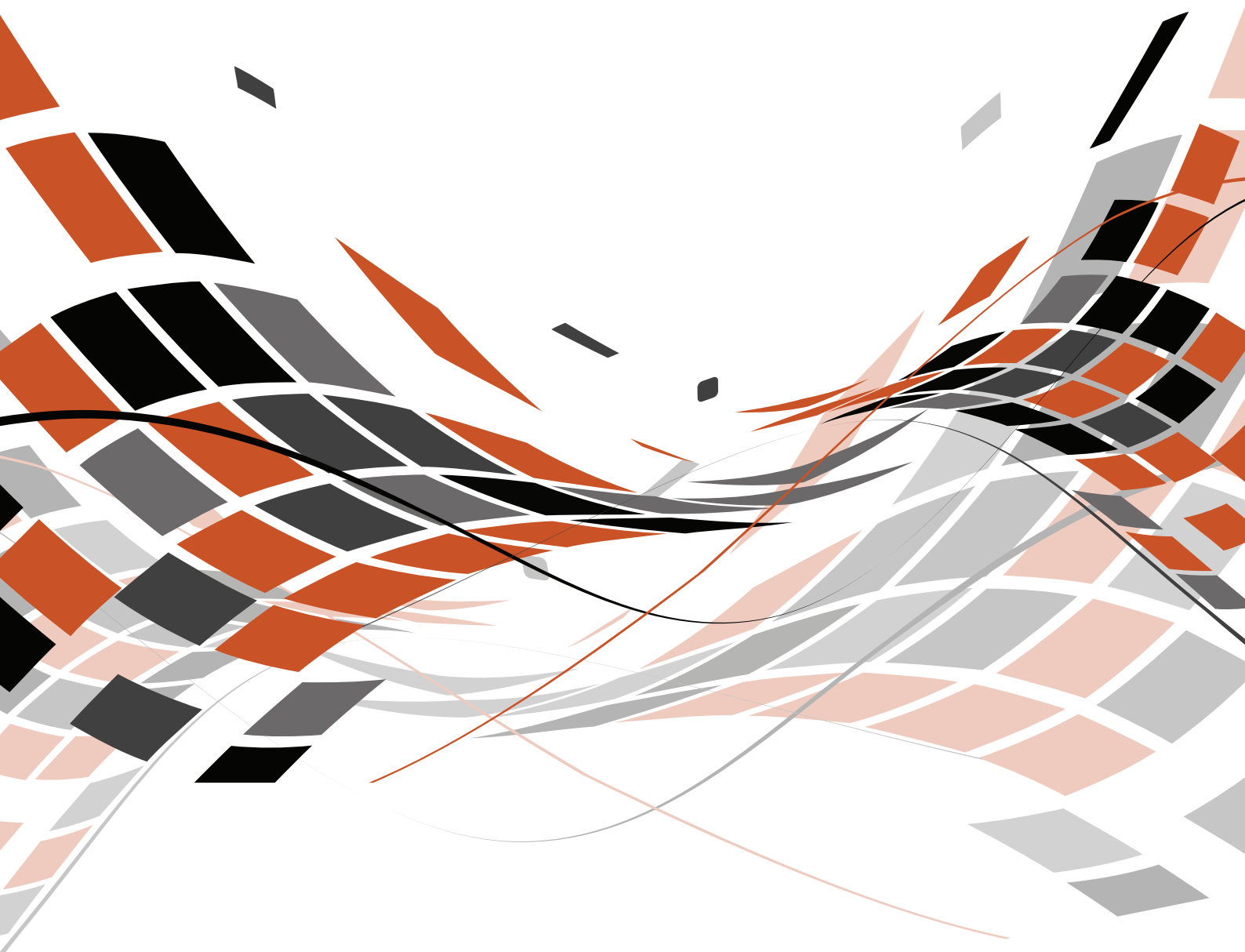


วารสารการวัดผลการศึกษา

Journal of Educational Measurement

ปีที่ 31 ฉบับที่ 89 มกราคม – มิถุนายน 2557

Vol. 31 No. 89 January – June 2014



สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ISSN 0125-3778

Educational and Psychological Test Bureau Srinakharinwirot University

วารสารการวัดผลการศึกษา
Journal of Educational Measurement

ปีที่ 31 ฉบับที่ 89 มกราคม – มิถุนายน 2557
Vol. 31 No. 89 January – June 2014

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้และผลการวิจัยทางด้านการวัดผลการศึกษา สถิติ การวิจัยและจิตวิทยา ทั้งทางด้านทฤษฎี การปฏิบัติ ตลอดจนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษา
2. เพื่อเป็นสื่อกลางสำหรับแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง เรื่องราว และความคิดเห็นระหว่างครู นักการศึกษา นักวัดผลการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไป

กำหนดออก ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 ของปี	เดือนมกราคม-มิถุนายน
ฉบับที่ 2 ของปี	เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม

หมายเลขวารสาร ISSN 0125-3778

- กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาและตัดสินใจตีพิมพ์บทความในวารสาร
- บทความทุกเรื่องที่ได้รับการตีพิมพ์ต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 ท่าน
- การคัดลอกอ้างอิงต้องดำเนินการตามการปฏิบัติในวงวิชาการ และสอดคล้องกับกฎหมาย

กองบรรณาธิการ วารสารการวัดผลการศึกษา

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

โทรศัพท์ 0-2258-4121 หรือ 0-2649-5000 ต่อ 15363, 15035

โทรสาร 0-2262-1745

กองบรรณาธิการและฝ่ายจัดการ

ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ พิรศักดิ์โสภณ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.อัครา ประเสริฐสิน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กองบรรณาธิการ

- | | |
|--|---|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. ศาสตราจารย์ ดร.บุญเรียง ขจรศิลป์ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวารี ศิวแพทย์ | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ไวยาการณ | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 7. อาจารย์ ดร.พินดา วราสุนันท์ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน |
| 8. อาจารย์ ดร.สรัญญา จันทร์ชูสกุล | มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสนามจันทร์ |
| 9. อาจารย์ ดร.อุทัยวรรณ สายพัฒนะ | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 10. อาจารย์ ดร.อุไร จักร์ตรึงมงคล | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

ฝ่ายจัดการ

1. นายไพฑูรย์ พูลสุข
2. นางสุนันทา สมใจ
3. นางศิริรัตน์ แสงเรืองรอง
4. นางสาวสุภา อภิญาภิบาล
5. ว่าที่ ร.ต.วิวัฒน์ พรหมสวรรค์
6. นายสุพิเชษฐ์ ทองอ่อน
7. นางสาวจุฬาลักษณ์ รุ่งเจริญ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณากลับกรองบทความ

ประจำวารสารการวัดผลการศึกษา

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.บุญเรียง ขจรศิลป์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี พันธุ์ไทย	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญส่ง นิลแก้ว	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลพร วรจิตตานนท์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรบุญก์ วงษ์อยู่น้อย	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวีร์ ศิวแพทย์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ไวยาการณ	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ ตั้งธนกานนท์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดิลก ดิลกานนท์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสาร	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสม	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.พินดา วราสุนันท์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
อาจารย์ ดร.สรัญญา จันทร์ชูสกุล	มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสนามจันทร์

บทบรรณาธิการ

วารสารการวัดผลการศึกษา (Journal of Educational Measurement) ฉบับนี้ จัดทำโดยสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รวบรวมบทความวิชาการและบทความวิจัยจาก ครู อาจารย์ นิสิตนักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ในฉบับนี้มีบทความที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลการศึกษา การพัฒนาแบบทดสอบ การพัฒนาโมเดล การเปรียบเทียบคุณภาพของแบบสอบ การประเมิน รวมถึงประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวัดผล การเรียนการสอน และการปรับพฤติกรรม

หัวเรื่องบทความในวารสารฉบับนี้มีดังนี้ **บทความพิเศษ ปาฐกถา เนื่องในโอกาสครบรอบวันสถาปนา สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา วันที่ 26 มิถุนายน 2557** เรื่อง การวัดผลและการประเมินผลการศึกษาตามแนวพุทธ โดย ศาสตราจารย์ ดร.สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ **บทความวิชาการ 4 เรื่อง** คือ การกำหนดค่าให้คะแนน การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ จิตสาธารณะ: คุณลักษณะของเด็กไทยที่พึงประสงค์ การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) **บทความวิจัย 2 เรื่อง** คือ การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. และอิทธิพลความพึงพอใจในงานวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเทพธารินทร์

สำหรับฉบับที่แล้ว วารสารได้เน้นเรื่องเกี่ยวกับการประเมิน รวมถึงประเด็นที่ยังมีความสำคัญตลอดมา คือ เรื่องของการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ฉบับนี้จะเป็นเรื่องที่เน้นเกี่ยวกับการวัดผลและการประเมินผล ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ทั้งในวงการการศึกษา และวงการธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการโมเดล การวัดรูปแบบต่างๆ เพราะทางทีมบรรณาธิการวารสารได้เล็งเห็นถึงประโยชน์ที่ได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้มีการตีพิมพ์เผยแพร่บทความที่จะประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านการวัดผลและการประเมินผล การวิจัย จิตวิทยา และการเรียนการสอน มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคคล สังคม รวมถึงองค์กรต่างๆ ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญผู้สนใจทุกท่าน ไม่ว่าจะเป็น ครู อาจารย์ นิสิตนักศึกษา และผู้สนใจ ได้มีส่วนร่วมส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ และการเผยแพร่บทความต่อไปด้วย

บรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
กองบรรณาธิการและฝ่ายจัดการ	ข
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณากลับกรองบทความ	ค
บทบรรณาธิการ	ง
สารบัญ	จ
บทความพิเศษ ปาฐกถา เนื่องในโอกาสครบรอบวันสถาปนา สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา วันที่ 26 มิถุนายน 2557	
การวัดผลและการประเมินผลการศึกษาตามแนวพุทธ	
ศาสตราจารย์ ดร.สำเริง บุญเรืองรัตน์	1
บทความวิชาการ	
การกำหนดค่าให้คะแนน (Scoring Rubric)	
อุไร จักษ์ตรึงมงคล	17
การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry Learning)	
กัลยา คงถอด	27
จิตสาธารณะ: คุณลักษณะของเด็กไทยที่พึงประสงค์	
นวรินทร์ ตาก้อนทอง	33
การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)	
สุนันทา สมใจ	46
บทความวิจัย	
การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะ การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน.	
จรรยา สิงห์ทอง	59
อิทธิพลความพึงพอใจในงานวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลเทพธารินทร์	
หฤทัย ใจทา	73
คำแนะนำสำหรับผู้เขียนบทความ	89
ข้อกำหนดการจัดพิมพ์ต้นฉบับบทความ	90
แบบฟอร์มการส่งบทความ	92

การวัดผลและการประเมินผลการศึกษาตามแนวพุทธ

ศาสตราจารย์ ดร.สำเริง บุญเรืองรัตน์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ก่อนที่จะบรรยายถึงการวัดผลและประเมินผลการศึกษาตามแนวพุทธ ขอบรรยายเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาไทย หลักสูตร การสอนตามแนวพุทธพอสังเขปก่อน ดังนี้

1. ปรัชญาการศึกษาไทยตามแนวพุทธ

1.1 ตั้งแต่สมัยสุโขทัยเป็นต้นมา มีปรัชญาการศึกษา หลักสูตร การเรียนการสอน ในการจัดการศึกษาของไทยมาตลอดต่อเนื่องมาจนถึงสมัยรัชกาลที่ 6 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ปรากฏอยู่ในหนังสือชุดปรัชญาในวรรณคดีไทยทั้งสี่สมัย ของสำเริง บุญเรืองรัตน์ (2549 ก; 2549 ข; 2549 ค; 2547) ดังนี้ (1) ปรัชญาในวรรณคดีสมัยสุโขทัย (2) ปรัชญาในวรรณคดีสมัยอยุธยา (3) ปรัชญาในวรรณคดีสมัยธนบุรี (4) ปรัชญาในวรรณคดีสมัยรัตนโกสินทร์ โดยสรุปได้ว่า เป้าหมายของการจัดการศึกษาของไทยในอดีตก็เพื่อสร้างสติปัญญา สร้างคุณธรรม และสร้างความสามารถในการประกอบอาชีพให้กับประชาชน จึงมีหลักสูตรให้ผู้คนได้เรียนรู้ทั้ง **คติโลกและคติธรรม** การจัดการศึกษาเพื่อสร้างคนดีเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง จัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีนิสัยใฝ่รู้อยู่เสมอ ดังความคิดที่ว่า **“เป็นคนเรียนความรู้ แต่บุรุษเรียนรู้อยู่เป็นนิจ”** วิธีเรียนก็เรียนด้วยการปฏิบัติจากของจริงจนสามารถปฏิบัติงานได้ เรียนรู้ที่จะทำให้ตนเองมีความสุข และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีชีวิตอยู่ด้วยการเรียนถึงกับยอมสละชีวิตเพื่อจะได้รับความรู้และรักษาความรู้คู่คุณธรรมไว้ดังมีโคลงว่า

“เสียทรัพย์ครองอย่าได้	เสียดยศ
ยศศักดิ์เสียอย่างด	ฝ่ายรู้
ฝ่ายรู้นาคอย่าลด	เสียอาตม์
เสียอาตม์ครองรู้	อย่าให้เสียธรรม”

มีวิธีการเรียนรู้อย่างหลากหลายดังโคลงที่ว่า “ต่าง ๆ ทางก่อรู้ เกิดแก่การเรียนรู้ เลิศล้ำสำคัญ” และถือว่าความรู้เป็นอำนาจอันสำคัญยิ่งดังโคลงที่ว่า “ความรู้คู่เปรียบด้วย กำลัง ภายเฮย” พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ทรงนิพนธ์โคลงที่สมบูรณ์ไว้ดังนี้

ความรู้คู่เปรียบด้วย	กำลัง ภายเฮย
สุจริตคือเกราะบัง	ศาสตร์พ้อง
ปัญญาประดุจดั่ง	อาวุธ
กุมสติต่างโล่ป้อง	อาจแก่แล้ว กลางสนาม
ชนใดมีชาติเชื้อ	เลวทราม
เพียรอุตสาหะพยายาม	หมั่นหมั่น
อยู่บทอยู่ฝนความรู้แก่	เกินแฮ
กลับยศใหญ่ยิ่งขึ้น	เช่นเชื้อ ผู้ดี

เรียนรู้ความจริงและเรียนรู้วิธีแก้ปัญหาตามขั้นตอนทั้งสี่ของอริยสัจ คือ 1. ทุกข์ (กำหนดปัญหา) 2. สมุทัย (วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา) 3. นิโรธ (กำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา) 4. มรรค (กำหนดวิธีแก้ปัญหา) เรียนรู้เพื่อให้พบความจริงด้วย ตาหู หูฟัง จมูกดมกลิ่น ลิ้นชิมรส กายสัมผัส และใจคิดพิจารณา แล้วกรองด้วยเหตุผล “จนเห็นแจ้งเจใจ” ตรวจสอบความจริงได้ด้วยการทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง จนเห็นแจ้งแจ้งแก่ใจตนเอง สถานที่เรียนรู้ก็คือ วัด ไร่ และบ้าน ยังไม่มีโรงเรียนอย่างในปัจจุบันนี้ (สำเร็จบุญเรื่องรัตน. 2549 ง : 18)

แต่แล้วปรัชญาการศึกษาตะวันตกก็มามีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาของไทย

1.2 เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2508 ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี อดีตอธิการวิทยาลัยวิชาการศึกษา ผู้ยกฐานะโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงที่ถนนประสานมิตร เป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา ทำให้ครูไทยได้รับการศึกษาวิชาชีพครูตั้งแต่ระดับปริญญาตรีจนถึงระดับปริญญาเอกอย่างปัจจุบัน ท่านเป็นผู้ก่อตั้งสมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย เป็นผู้นำความคิดปรัชญาการศึกษาแบบพัฒนาการของ จอห์น ดุย มาเผยแพร่และจัดการศึกษาที่วิทยาลัยวิชาการศึกษา จนกระทั่งมาคิดปรัชญาการศึกษาไทยตามแนวพุทธศาสตร์ได้ดังนี้ (สาโรช บัวศรี, 2513, 2528 ก, 2528 ข, Buasri, 1970)

การศึกษา คือ การพัฒนาขั้นห้า เพื่อว่า โลกะ โทสะ โมหะ จะได้ลดน้อยถอยไป หรือว่าหมดไปในที่สุดและได้บรรลุชีวิตที่ดี

จุดมุ่งหมายของการศึกษา คือ การบูรณาการ มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ และผสมผสานกัน เพื่อสามารถแก้ปัญหาได้ เป็นบุคคลที่มีอาการอันสมบูรณ์

สิ่งที่จะศึกษา มี 1. ศึกษาตนเอง 2. ศึกษาสิ่งแวดล้อม 3. ศึกษาจริยธรรม จริยธรรมย่อมช่วยให้อันตรกิริยาระหว่างตัวเองกับสิ่งแวดล้อมเป็นไปในทางที่สงบและร่มเย็น กล่าวคือ จริยธรรมช่วยให้อกุศลมูล (โลภ โกรธ หลง) ลดน้อยถอยลงไป

วิธีสอน ใช้วิธีสอนตามขั้นตอนทั้ง 4 ของอริยสัจ ได้แก่ 1. สอนให้ผู้เรียนคิดปัญหาได้ (ทุกข์) 2. สอนให้ผู้เรียนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้ (สมุทัย) 3. สอนให้ผู้เรียนกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาได้ (นิโรธ) 4. สอนให้ผู้เรียนแสวงหาวิธีการในการแก้ปัญหาได้ (มรรค) แล้วลงมือแก้ปัญหาตามวิธีการที่คิดไว้ การสอนด้วยขั้นตอนทั้งสี่นี้ทำให้ผู้เรียนเกิดปัญญาได้

1.3 **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต)** เป็นพระเถระผู้เป็นปราชญ์ทางพุทธศาสนาที่สำคัญยิ่งรูปหนึ่งของประเทศไทย สามารถเทศน์เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษได้อย่างดีเยี่ยม มีผลงานเขียนเกี่ยวกับพุทธธรรมเผยแพร่ทั้งภาษาไทย เช่น พุทธธรรม และ ภาษาอังกฤษเป็นจำนวนมาก จนองค์การยูเนสโกมอบรางวัลการศึกษาเพื่อสันติภาพ (UNESCO Prize for Peace Education) ให้ท่านเป็นเงินจำนวนมาก แต่เงินจำนวนนี้ท่านมอบให้กระทรวงศึกษาธิการทั้งหมด เพื่อนำมาใช้พัฒนาการศึกษาของชาติ

ท่านเสนอความคิดทางปรัชญาการศึกษาตามแนวพุทธไว้มากมาย เช่น สู่การศึกษาแนวพุทธ พุทธธรรมกับปรัชญาการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์ การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาที่สากลบนฐานภูมิปัญญาไทยเพื่ออนาคตของการศึกษาไทย ปรัชญาการศึกษาไทย ศิลปศาสตร์แนวพุทธ ความมุ่งหมายของวิชาพื้นฐานทั่วไป พุทธวิธีในการสอน และเครื่องวัดความเจริญของชาวพุทธ ซึ่งเป็นหนังสือที่อธิบายถึงการวัดผลและประเมินทางการศึกษาตามแนวพุทธ ที่จะได้ขยายต่อไป แต่ขออธิบายปรัชญาการศึกษาไทยตามแนวพุทธของท่านพอสังเขป ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) เมื่อได้เรียนรู้ปรัชญาการศึกษาตามแนวพุทธของ ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี ก็ได้เสนอความคิดปรัชญาการศึกษาตามแนวพุทธที่กว้างขวางและลึกซึ้ง ยิ่งขึ้น ดังนี้ (พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตฺโต). 2532; พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2539) พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) 2547; 2548)

1.3.1 ธรรมชาติมนุษย์

พระธรรมปิฎกได้อธิบายว่าธรรมชาติของมนุษย์มีอยู่ 2 ประการคือ **ประการแรก** “มนุษย์เป็นสัตว์ที่ต้องฝึก” และ**ประการที่สอง** “มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้” กล่าวคือ มนุษย์มีความแตกต่างจากสัตว์ทั้งหลาย เพราะสัตว์อื่นดำเนินชีวิตด้วยสัญชาตญาณ แต่มนุษย์เมื่อเกิดมามีช่วยตัวเองไม่ได้ ต้องเรียนรู้ฝึกหัดขึ้นมา จึงจะมีชีวิตอยู่ได้และถ้าจะมีชีวิตอยู่ดีก็ต้องเรียนรู้ฝึกหัดพัฒนาที่จะปฏิบัติต่อชีวิตและสิ่งรอบตัวอย่างถูกต้อง การเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาดนให้มีชีวิตที่ดีงาม ก็คือการศึกษา (หรือ “สิกขา” ในภาษาบาลี) ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นสัตว์ที่ต้องฝึกต้องศึกษา

การที่มนุษย์จะมีความรู้ได้ มนุษย์ต้องมีความเชื่อหรือศรัทธาพื้นฐานเบื้องต้นก่อนว่ามนุษย์เป็น สัตว์ที่ฝึกได้ศึกษาได้ “ตถาคตโพธิสัทธา” (มาจากคำว่า ตถาคต + สัทธา) สัทธา แปลว่าความเชื่อหรือ ความมั่นใจ โพธิ คือ ปัญญาตรัสรู้ ตถาคต หมายถึง พระพุทธเจ้า รวมความว่า ความเชื่อในปัญญาตรัสรู้ ของพระพุทธเจ้า พระธรรมปิฎกอธิบายว่า ความเชื่อในปัญญาตรัสรู้ของพระพุทธเจ้าก็คือความเชื่อว่า มนุษย์มีปัญญาที่สามารถจะตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้าได้ แต่จะต้องมีการพัฒนาขึ้นมา จึงเป็นความเชื่อใน ศักยภาพของมนุษย์ว่า สามารถจะฝึกฝนตนเองขึ้นมาจนกระทั่งรู้แจ้งเห็นจริงเป็นพุทธ ถึงความเป็นคนที่ สมบูรณ์ได้ และถือว่าเป็นหลักการพื้นฐานเบื้องต้นของการศึกษา เนื่องจากว่าเมื่อมนุษย์เชื่อในศักยภาพ ของตนว่าสามารถฝึกได้ พัฒนาได้ ก็จะเกิดความมั่นใจ มีกำลังใจในการฝึกฝนพัฒนาดนหรือที่เรียกว่า การศึกษา ดังนั้นจึงได้เป็นเงื่อนไขที่จะทำให้มนุษย์สามารถมีความรู้ได้

ความหมายและคุณลักษณะของ “พุทธ” มนุษย์ที่ฝึกฝนพัฒนาดนอย่างดีแล้วจนถึงความเป็นคน ที่สมบูรณ์หรือมนุษย์ในอุดมคติของพระพุทธศาสนาเรียกว่า “พุทธ” หมายถึง “ผู้ที่เข้าถึงธรรมอย่าง แท้จริง” มีลักษณะ 3 ประการหรือองค์คุณ 3 ได้แก่

ประการแรก มีปัญญา หมายถึง การรู้ธรรม หรือรู้หลักความจริง รู้แก่นแท้หรือสาระของ ธรรมชาติที่เรียกว่าสัจธรรม (รู้หลักความจริง เข้าใจแก่นแท้ของวิชาที่เรียน)

ประการที่สอง มีจริยธรรม หมายถึง การดำเนินชีวิตถูกต้องตามความเป็นจริงของธรรมชาติ หรือ ตามธรรมที่รู้นั้น (หรือตามวิชาที่เรียนรู้นั้น) ผู้ที่มีคุณธรรมเต็มบริบูรณ์ก็จะแสดงความกรุณาต่อเพื่อน มนุษย์

ประการสุดท้าย มีความสุข หมายถึง มีความพอดี ความสมดุล ความประสานกลมกลืน ภาวะไร้ ทุกข์ ปราศจากความบีบคั้นขัดข้อง หรือมีอิสรภาพ ซึ่งเกิดจากการดำเนินชีวิตถูกต้องตามธรรม (หรือตาม วิชาที่ เรียนมา)

ลักษณะทั้ง 3 ประการคือ **ปัญญา จริยธรรม ความสุข** ต่างก็เชื่อมโยงประสานเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน คือ ปัญญาที่ถูกต้องก็ทำให้เกิดจริยธรรมคือ การดำเนินชีวิตตามธรรมแล้วทำให้เกิดความสุข ใน ระดับสุดท้ายองค์คุณ 3 นี้ จะต้องเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน จึงจะเรียกได้ว่าเป็นความสมบูรณ์ของชีวิต หาก คุณลักษณะเหล่านี้ยังเจริญเป็นบางส่วนก็แสดงว่ายังไม่เกิดผลสำเร็จ พระพุทธเจ้าเป็นตัวอย่างของบุคคลที่ ได้เข้าถึงธรรมและมีองค์คุณสมบัติสามอย่างนี้โยงรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

นอกเหนือจากการมองมนุษย์ในอุดมคติในฐานะที่เป็นชีวิตที่ดั่งงามในตัวของเขาเอง เป็นชีวิตที่สมบูรณ์ มีอิสรภาพ มีความสุขแล้ว พระธรรมปิฎกยังได้วิเคราะห์ถึงความหมายของมนุษย์อีกชั้นหนึ่งในความหมายที่มักจะใช้กันคือ มนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับเศรษฐกิจสังคม หรือมนุษย์ในฐานะที่เป็นทรัพยากรว่า ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญยิ่งกว่าทรัพยากรอื่น ๆ ทั้งหมดในการสร้างสรรค์และพัฒนาเศรษฐกิจสังคม เราจึงต้องการคนที่มีสุขภาพดี มีสติปัญญา เชี่ยวชาญในวิชาการหรือวิชาชีพของตน ประพฤติดี รับผิดชอบ ขยันและอดทน ฯลฯ อย่างไรก็ตามการมองมนุษย์เพียงแค่นี้เป็น “ทรัพยากร” เท่านั้น เป็นการมองที่คับแคบ และเข้าใจไม่ถึงความหมายของการเป็นมนุษย์ที่แท้จริง เพราะมนุษย์ที่มีความเจริญงอกงามและพัฒนาอย่างดีแล้วนั้น ไม่ใช่เป็นเพียง “สิ่งที่ถูกนำไปใช้” หรือสมบัติที่จะถูกใช้เป็นทุนในการสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจสังคมเท่านั้น มนุษย์ยังมีความสามารถยิ่งกว่านั้นคือหากเป้าหมายและทิศทางของการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมผิดพลาด เขาก็สามารถมองเห็นและเปลี่ยนแปลงให้เป็นอย่างอื่นได้ และที่สำคัญมนุษย์ยังสามารถเรียนรู้จากสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาตัวเองไปสู่ภาวะของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ (เพ็ญศิริ จิระเดชากุล, 2549 : 111 – 112)

1.3.2 หลักการศึกษาตามแนวพุทธ

หลักการศึกษาตามแนวพุทธ คือ การปฏิบัติตนเพื่อมีความเจริญอย่างอริยะ เรียกว่า วัชฌิ เรียกเต็มว่า อริยวัชฌิ โดยที่ผู้สอนและผู้เรียนต้องเรียนให้เกิด

1. **ศรัทธา** คือ มีความเชื่อในวิชาที่เรียน ในทางพุทธศาสนามีความเชื่อว่าพระพุทธเจ้าเป็นบุคคลจริง ๆ ได้ตรัสรู้จริง เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าจริง เชื่อในคำสอนของพระองค์ว่า ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ถ้าเรามีศรัทธา คือความเชื่อดังนี้ เราก็จะปฏิบัติตาม (ในวิชาที่เราเรียน หมายถึง มีเจตคติ มีความสนใจ มีความศรัทธา เห็นคุณค่าของวิชาที่เรียน)

2. **ศีล** คือ การปฏิบัติ ถ้าตามศาสนาพุทธ ได้แก่ การละเว้นความชั่ว อย่างน้อยปฏิบัติตามศีล 5 ข้อ (ถ้าเป็นวิชาสามัญทั่ว ๆ ไป เช่น วิชาวิทยาศาสตร์ ก็สามารถปฏิบัติงานในสาขานั้น ๆ ได้)

3. **สุตะ** สุตะ แปลว่า สิ่งที่ได้อ่าน ปัจจุบันหมายถึง สิ่งที่ได้อ่านด้วย เพราะปัจจุบันนี้มีการพิมพ์ การเขียนมาก การอ่านก็เท่ากับการได้ฟังเหมือนกัน ทำให้มีความรู้ในพุทธศาสนา (หรือมีความรู้ในวิชาที่เราเรียนมา เป็นพุทธิพิสัย ชั้น 1.00 ความจำ)

4. **จาคะ** จาคะ ก็ได้แก่ความเสียสละ ความมีน้ำใจ เราได้มีน้ำใจ เสียสละต่อผู้อื่นหรือได้เสียสละส่วนตัวเพื่อผู้อื่น เสียสละทรัพย์สินส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นบ้างหรือไม่ อย่างน้อยก็สละกิเลสในใจของเรา (นำความรู้ในวิชาที่เราเรียนไปช่วยเหลือผู้อื่น)

5. **ปัญญา** ปัญญา หมายถึง ความรู้ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง (เช่นเราเข้าใจในสิ่งที่เล่าเรียน สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่เรียนมาไปใช้แก้ปัญหาได้ วิเคราะห์ได้ สังเคราะห์ได้ ประเมินค่าได้ เป็น พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ชั้น 2.00 ความเข้าใจ 3.00 การนำไปใช้ 4.00 การวิเคราะห์ 5.00 การสังเคราะห์ 6.00 การประเมินค่า) พระธรรมปิฎก อธิบายคำว่า “ปัญญา หมายถึง ความรู้คิด เข้าใจ การมองเห็นความจริง เท่าทันทั้งระบบความสัมพันธ์ถึงเหตุผลเชื่อมโยงประยุกต์ใช้สร้างความรู้ใหม่ได้” “รู้คิดเข้าใจทำการต่าง ๆ ด้วยปัญญา รู้จักแยกแยะดี-ชั่ว คุณ-โทษ ประโยชน์-มิใช่ประโยชน์ มองสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง หยั่งถึงเหตุปัจจัยและความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลาย” (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2552: 1-9)

1.3.3 สารและกิจกรรมของการศึกษาตามแนวพุทธ

พระธรรมปิฎก ได้กำหนดสารและกิจกรรม 3 ประการ ของการศึกษาไว้ดังนี้ (เพ็ญสิริ จิระเดชากุล, 2549 : 155)

ประเภทแรกคือ พุทธศึกษาและจริยศึกษา ได้แก่ ความรู้แจ้ง รู้จัก เข้าใจสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง ที่แท้จริง (พุทธศึกษา) เมื่อรู้ความจริงแล้วก็ดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องมีคุณธรรม (จริยศึกษา) ดังนั้น พุทธศึกษากับจริยศึกษาจึงมีความสัมพันธ์กัน ไม่แยกออกจากกัน ความรู้ประเภทแรกนี้ถือว่าเป็นการศึกษาที่แท้จริง

ประการที่สอง คือ สุตศิลปศึกษา ได้แก่ ความรู้ทางด้านวิชาการ การประกอบอาชีพ ความรู้ทักษะในงานฝีมือต่าง ๆ จัดว่าเป็นอุปกรณ์สำหรับการดำเนินชีวิตที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคม

ประการที่สาม คือ พลศึกษา ได้แก่ การฝึกความแข็งแรงทางด้านร่างกายและความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ จึงเป็นเครื่องช่วยในการดำเนินชีวิตและแก้ปัญหาของมนุษย์ให้ดีขึ้น

ความหมายของความรู้แต่ละประเภทไม่ว่าจะเป็นพุทธศึกษา จริยศึกษา หรือพลศึกษาที่พระธรรมปิฎกอธิบายไว้นี้แตกต่างจากความหมายที่ใช้และเข้าใจกันอยู่ในวงการศึกษาของเราปัจจุบัน ทั้งท่านยังได้จัดความรู้ทางด้านวิชาการซึ่งการศึกษาสมัยใหม่มักเรียกว่า พุทธศึกษา กับความรู้ทางด้านอาชีพ รวมเข้าในความรู้ประเภทที่ท่านเรียกว่าสุตศิลปวิทยา

1.3.4 พุทธวิธีในการสอน

วิธีการสอนตามแนวพุทธ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2547 : 53-77)

(1) ลีลาการสอน

เมื่อมองกว้าง ๆ การสอนของพระพุทธเจ้าแต่ละครั้ง จะดำเนินไปจนถึงผลสำเร็จ โดยมีคุณลักษณะซึ่งเรียกได้ว่าเป็นลีลาในการสอน 4 อย่าง

1. **สันติสนทนา** อธิบายให้เห็นชัดเจนแจ่มแจ้ง เหมือนจูงมือไปดูเห็นกับตา
2. **สมาทปนา** จูงใจให้เห็นจริงด้วย ขวนให้คล้อยตาม จนต้องยอมรับและนำไปปฏิบัติ
3. **สมุตเตชนา** ระวังใจให้แก่วรรณ บังเกิดกำลังใจ ปลุกให้มีอุตสาหะ แข็งขัน มั่นใจว่าจะทำให้สำเร็จได้ไม่หวั่นระย่อต่อความเหนื่อยยาก
4. **สัมปหังสนา** ชโลมใจให้เข้มแข็ง ระวัง เบิกบาน ฟังไม่เบื่อ และเปี่ยมด้วยความหวัง เพราะมองเห็นคุณประโยชน์ที่จะได้รับจากการปฏิบัติ

อาจผูกเป็นคำสั้น ๆ ว่า แจ่มแจ้ง จูงใจ หาญกล้า ระวัง หรือ ชี้ชัด เชิญชวน คึกคัก เบิกบาน

(2) วิธีสอนแบบต่าง ๆ

มีวิธีสอนแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. แบบสนทนา
2. แบบบรรยาย
3. แบบตอบปัญหา
4. แบบวางกฎข้อบังคับ

(3) กลวิธีและอุปายประกอบการสอน

มีกลวิธีและอุปายประกอบการสอน ดังนี้

1. การยกอุทาหรณ์และการเล่านิทาน

2. การเปรียบเทียบด้วยอุปมา
3. การใช้อุปกรณ์การสอน
4. การทำเป็นตัวอย่าง
5. การเล่นเกม เล่นคำ และใช้คำในความหมายใหม่
6. อุปมาเลือกคนและการปฏิบัติรายบุคคล
7. การรู้จักจังหวะและโอกาส
8. ความยืดหยุ่นในการใช้วิธีการ
9. การลงโทษและให้รางวัล
10. กลวิธีแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

1.4 ในปี พ.ศ. 2540 **สำเริง บุญเรืองรัตน์ (2540)** เสนอความคิดปรัชญาการศึกษา ดังนี้

1. **การศึกษา** คือ การพัฒนาชีวิตเพื่อให้จิตว่าง
2. **เป้าหมายของการจัดการศึกษา** เพื่อพัฒนาสติปัญญา ดับความโลภและดับความโกรธ
3. **หลักสูตร** เป็นหลักสูตรแบบบูรณาการ ผสมผสานศาสตร์และสาระต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
4. **วิธีสอน** สอนด้วยการให้ผู้เรียนแก้ปัญหา เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
5. **การวัดผลและประเมินผล** วัดผลตามสภาพจริงและผลงานที่ปฏิบัติ
6. **การบริหาร** ใช้การบริหารตามหลักอริยสัจสี่ ซึ่งเป็นหลักการคิดแก้ปัญหาอย่างมีระบบสี่ขั้นตอน (สำเริง บุญเรืองรัตน์, 2549 จ) ดังนี้

(1)**การกำหนดปัญหา (ทุกข์)** คือ การคิดและทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาขององค์กรหรือกิจการนั้น ๆ บุคลากรที่เป็นผู้บริหารสูงสุดและกลุ่มบุคคลฝ่ายต่าง ๆ มาร่วมกันทำความเข้าใจให้แจ่มชัดว่า ปัญหาขององค์กรคืออะไร

(2)**การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา (สมุทัย)** คือ การคิดวิเคราะห์ให้แจ่มชัดว่าปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรนั้นมีสาเหตุจากอะไร เช่น บุคคลขาดคุณภาพ บุคคลขาดความรับผิดชอบ เงินทุนไม่พอเพียง เครื่องมือและอุปกรณ์ล้าหลัง กฎระเบียบล้าหลัง เป็นต้น

(3)**การกำหนดวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหา (นิโรธ)** คือ การกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา การเงิน ที่สอดคล้องกับปัญหาและสาเหตุของปัญหา เป็นเป้าหมายที่สามารถสังเกตและวัดได้ในการแก้ปัญหาแต่ละปัญหา

(4)**กำหนดวิธีการแก้ปัญหา (มรรค)** ให้สอดคล้องกับปัญหา สาเหตุของปัญหา และเป้าหมายในการแก้ปัญหา ปัญหาหนึ่ง ๆ อาจมีวิธีแก้ปัญหาได้หลายวิธี แต่ละวิธีมีข้อดี ข้อเสีย ข้อจำกัดต่าง ๆ กัน เลือกวิธีที่ดีที่สุด ที่ประหยัดทั้งเวลาเงิน และสามารถปฏิบัติได้ไปใช้แก้ปัญหา

การดำเนินการตามขั้นตอนทั้งสี่นั้น ควรใช้กลุ่มบุคคลมาระดมความคิดปฏิบัติร่วมกันตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุด และบุคคลฝ่ายต่าง ๆ เป็นการแสดง “**คารวธรรม**” คือ การเคารพความคิดเห็นของกันและกันของบุคคลในองค์กร เป็นการแสดง “**สามัคคีธรรม**” คือ การร่วมมือกันทำงานของบุคคลในองค์กร และเป็นการใช้ “**ปัญญาธรรม**” คือ การใช้ปัญญาแก้ปัญหา ของบุคคลในองค์กรมาแก้ปัญหา จัดการกิจการขององค์กร

ธรรมทั้งสามประการดังกล่าวนี้เรียกว่า **ธรรมแห่งประชาธิปไตย** จากนั้นก็ลงมือปฏิบัติการแก้ปัญหาตามที่คิดไว้ แล้ววัดและประเมินผล ปรับปรุงแก้ไขตามขั้นทั้งสี่ของอริยสัจก็จะทำให้องค์การแก้ปัญหาได้ มีกิจการก้าวหน้าต่อไปเรื่อย ๆ

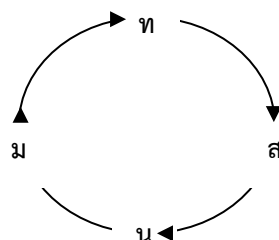
สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ เคยเป็นผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นเวลาสี่ปี ได้ใช้หลักการอริยสัจสี่นี้ บริหารจัดการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา ก็ได้ผลดีทำให้การวัดผลและประเมินผลของประเทศชาติก้าวหน้า มีการสร้างข้อสอบใหม่ ๆ เช่น ข้อสอบวัดความซื่อสัตย์ ข้อสอบวัดความรับผิดชอบ ข้อสอบวัดความศรัทธาในวิชาชีพครู เป็นต้น ข้อสอบดังกล่าวมีการนำมาใช้จนถึงปัจจุบันนี้

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ เคยเป็นรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นเวลา 6 ปี เป็นผู้ดำเนินการวิเคราะห์ปัญหาการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหานั้น กำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา และดำเนินการแก้ปัญหา จนสามารถจัดตั้งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ศูนย์องครักษ์ได้สำเร็จ ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าเป็น “มหาวิทยาลัยที่เจริญเป็นศรีสง่าแก่มหานคร” มาจนปัจจุบันนี้ การบริหารกิจการขององค์การของ สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ ใช้หลักการบริหารตามอริยสัจสี่ ได้ผลอย่างดี

ถ้าจะกำหนดเป็นหลักการบริการด้วยตัวย่อ ก็จะได้ดังนี้ ท.ส.น.ม.

เมื่อ	ท	คือ	ตัวย่อของ	ทุกซ์
	ส	คือ	ตัวย่อของ	สมุทร
	น	คือ	ตัวย่อของ	นิโรธ
	ม	คือ	ตัวย่อของ	มรรค

ถ้านำขั้นตอนทั้งสี่นี้มาสร้างเป็นวัฏจักรก็จะได้ดังนี้



เรียกว่า **วัฏจักรอริยสัจสี่**

จึงขอเชิญชวนผู้บริหารการศึกษาทั่วไทย ได้นำวัฏจักรอริยสัจสี่มาใช้เป็นหลักการบริหารการศึกษาไทยกันเถิด ดังที่ สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ เขียนโคลงสี่สุภาพชื่อการศึกษาไว้โคลงหนึ่งว่า

อริยสัจสี่นี้แล้ว	หัวใจ
บริหารการศึกษาไทย	แน่แท้
ฟังความคิดเห็นใคร	เขาก่อน ด้วยนา
สรุปปฏิบัติแล้ว	ย่อมได้ผลดี

7. ธรรมของผู้บริหาร

ใช้ทศพิธราชธรรม 10 ประการ ซึ่งเป็นหลักในการบริหารของผู้บริหารมาตั้งแต่สมัยสุโขทัย ดังนี้

1. การให้ทาน
2. ความประพฤติที่ดีงาม

3. ความเสียสละ
4. ความซื่อสัตย์
5. ความอ่อนโยน
6. ความไม่หมกมุ่นในความสุขสำราญ
7. ความไม่โกรธ
8. ความไม่ข่มเหงเบียดเบียนผู้อื่น
9. ความมีความอดทน
10. ความไม่คลาดธรรมดา

8. สรุป ประโยชน์การศึกษาของ สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ ในบทกวีชื่อการศึกษา (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2549 ฉ) ดังนี้

การศึกษา

การศึกษานี้	มีนิยาม
ว่าคือการออกกำลังกาย	แน่แท้
จากประสบการณ์	งามเลิศ
สัมผัสปฏิบัติแล้ว	แต่ต้อง ตัวเอง
จุดมุ่งหมายนั้นไซ้	เพื่อการ
พัฒนาปัญญาญาณ	แก้กล้า
อีกทั้งคุณธรรมพา	พูนเพิ่ม
เสริมส่งอาชีพค้า	เพื่อให้ สมบูรณ์
หลักสูตรการเรียนนั้น	จึงมี
คติโลกคตินี้	แม่นยำแล้ว
คัดกรองสรรสรรพลึง	แต่ที่ ดีนา
มาประกอบกันแล้ว	จึงให้ เรียนกัน
คติโลกประกอบไว้	ด้วยวิชา
วิทยาศาสตร์ศิลปพา	เลิศล้ำ
คณิตศาสตร์แลภาษา	เพื่อสื่อ สารนา
สังคมศาสตร์ฉลาดล้ำ	รอบรู้ ท้นคน
มนุษยศาสตร์อีกทั้ง	พลศึกษา
เสริมส่งสร้างกายา	แกร่งไว้
วิชาการงานพา	พูนเพิ่ม
เสริมเศรษฐกิจได้	มีไว้ อยู่ดี
ส่วนคตินั้น	มุ่งหมาย
ผดุงศีลธรรมไว้	อย่างเข้ม
รวมทั้งความฉลาดไซ้	อารมณ์ ด้วยนา
การศึกษาจึงต้องเน้น	เรียนรู้ ตลอดกาล
วินัยในตนเองไซ้	ต้องฝึก

รับผิดชอบตรงตริก	ปลูกไว้
ความซื่อสัตย์ต้องฝึก	ด้วยนา
คำนิยมและเจตคติไซร์	มุ่งให้ เห็นดี
อริยสัจสี่นี้แล้ว	หัวใจ
วิธีสอนของครูไทย	แน่นแท้
ฝึกหัดต่อเด็กไทย	ใช่แน่
แก้ปัญหาจริงแล้	จึงได้ ปัญญา
กำหนดปัญหาให้	แจ้งใจ
วิเคราะห์สาเหตุไว้	แจ่มแจ้ง
กำหนดจุดประสงค์ได้	กระจ่าง
ปฏิบัติการแก้	แน่นแท้ ตามทาง
ด้านการวัดผลนั้น	ต้องทำ
สังเกตพฤติกรรม	ถี่ถ้วน
ประมวลการกระทำ	บันทึก
สภาพจริงยังล้วน	ยิ่งได้ ความจริง
อริยสัจสี่นี้แล้ว	หัวใจ
บริหารการศึกษาไทย	แน่นแท้
ฟังความคิดเห็นใคร	เขาก่อน ด้วยนา
สรุปปฏิบัติแล้	ย่อมได้ ผลดี

2. การวัดผลและประเมินผลตามแนวพุทธ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2548 : 56-57) อธิบายเครื่องมือวัดความงอกงามทางการศึกษาตามแนวพุทธ (อารยวัฑฒิ) ว่าให้สังเกต (หรือสร้างเครื่องมือวัด) พัฒนาการของผู้เรียนว่าแทนที่จะใช้ระบบพุทธิพิสัย-ทักษะพิสัย-จิตพิสัย ถ้าใช้ระบบ ศิล-สมาธิ-ปัญญา น่าจะกว้างขวางครอบคลุมกว่าและตรงกว่า เพราะเท่าที่วัดตามด้านที่ฝึกคือ

- ศิล: พฤติกรรมดีงามทั้งกาย-วาจาและอินทรีย์ทั้ง 6 เคยชิน แคล่วคล่อง อยู่ตัว เป็นวินัย เข้าสู่วิถีชีวิต (ปฏิบัติงานวิชาที่เรียนได้ด้วย ความรับผิดชอบและซื่อสัตย์)
- สมาธิ: จิตใจมีคุณธรรม มีประสิทธิภาพ และมีความสุข (มี E.Q. ดี)
- ปัญญา: ความรู้คิด เข้าใจ การมองเห็นความจริง เท่าทัน ทั้งระบบความสัมพันธ์ ถึงเหตุถึงผลเชื่อมโยงประยุกต์ใช้สร้างความรู้ใหม่ได้ (ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่าความถนัดทางการเรียน (GAT) ความถนัดทางวิชาชีพ (PAT) อาจขยายตามระบบ ภาวนา 4 คือ กายภาวนา-ศีลภาวนา-จิตตภาวนา-ปัญญาภาวนา ก็ได้

อาจจะเสริมการประเมินผลอีกระดับหนึ่ง โดยดูอัตราการพัฒนาดุติภาวะทางธรรมจริยาตามหลักอริยวัฑฒิ 5 คือ

- 1) **ศรัทธา** ว่ามีความเชื่อที่ไม่งมงาย มีเหตุผล ประกอบด้วยปัญญา ซึ่งไม่เบียดเบียนชีวิตและสังคม (วัดความศรัทธา เจตคติ ความสนใจ ต่อวิชาที่เรียน)

- 2) **ศีล** ว่ามีความประพฤติและวิถีชีวิตไม่เบียดเบียน แต่เกื้อกูล มีวินัย เอื้อต่อวัฒนธรรม (วัดการปฏิบัติงานในวิชาต่าง ๆ เช่น เล่นกีฬา เล่นดนตรี ร้องเพลง ทดลองวิทยาศาสตร์ด้วยความรับผิดชอบและซื่อสัตย์)
- 3) **สุตะ** ว่ามีความรู้ข่าวสารข้อมูล ทันต่อเหตุการณ์ สถานการณ์ และมีความรู้ความเหมาะสมแก่การดำเนินชีวิตกิจการของตน (วัดความรู้ในวิชาต่าง ๆ วัดพุทธิพิสัย ขั้น 1.00 ความจำ)
- 4) **จาคะ** ว่ามีจิตใจกว้างขวาง ไม่คับแคบเห็นแก่ตัว รู้จักสละให้ บำเพ็ญประโยชน์ (วัดพฤติกรรมที่เผื่อแผ่ความรู้ให้ผู้อื่น ช่วยอธิบายให้เพื่อนได้เข้าใจ บริจาคสิ่งของให้ผู้อื่น)
- 5) **ปัญญา** ว่ารู้คิดเข้าใจ ทำการต่าง ๆ ด้วยปัญญา รู้จักแยกแยะดี-ชั่ว คุณ-โทษ ประโยชน์-มิใช่ประโยชน์ มองสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง หยั่งถึงเหตุ ปัจจัยและความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งทั้งหลาย (วัดพุทธิพิสัย ขั้น 2.00 ความเข้าใจ 3.00 การนำไปใช้ 4.00 การวิเคราะห์ 5.00 การสังเคราะห์ 6.00 การประเมินค่า วัดความถนัดทางการเรียน (GAT) วัดความถนัดทางวิชาชีพ (PAT)

3. การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลการศึกษาตามแนวพุทธ

เนื่องจากเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลการศึกษาตามแนวพุทธประกอบด้วย เครื่องมือวัดผลและประเมินผล 5 ประการ การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือการวัดและการประเมินผลการศึกษาตามแนวพุทธ คงต้องใช้ทฤษฎีการวัดผลตัวแปรพหุคูณที่ สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ คิดและเสนอไว้ในช่วง พ.ศ. 2542-2546 (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2549 ข) วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลตามแนวพุทธ

3.1 ความเชื่อมั่นของการวัดผลตัวแปรพหุคูณ

ความหมาย ความเชื่อมั่นของการวัดผลตัวแปรพหุคูณ (Multivariate Reliability) คือ ความคงที่ของคะแนนที่วัดคุณลักษณะ (Trait) ด้วยชุดของเครื่องมือวัดผลตั้งแต่ 2 เครื่องมือขึ้นไป

ถ้ากำหนดให้

$r_{tt(M)}$	คือ ค่าความเชื่อมั่นของการวัดผลตัวแปรพหุคูณที่มีจำนวน M เครื่องมือ
$\left S^2_{T(M \times M)} \right $	คือ ค่า determinant ของ Matrix ของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของคะแนนจริงจากการวัดด้วย M เครื่องมือ
$\left S^2_{X(M \times M)} \right $	คือ ค่า determinant ของ Matrix ของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของคะแนนที่สังเกตได้จากการวัดด้วย M เครื่องมือ

ดังนั้น นิยามทางคณิตศาสตร์ของความเชื่อมั่นของการวัดผลตัวแปรพหุคูณ คือ

$$r_{tt(M)} = \frac{\left| S^2_{T(M \times M)} \right|}{\left| S^2_{X(M \times M)} \right|}$$

ความเป็นมา

ในปี พ.ศ. 2453 ชาลส์ สเปียร์แมน (Charles Spearman) เสนอสมการของคะแนนที่สังเกตได้จากเครื่องมือการวัดผลแต่ละเครื่องมือว่า

$$X_i = T_i + E_i$$

เมื่อ X_i คือ คะแนนที่สังเกตได้ของคนที่ i

T_i คือ คะแนนจริงของคนที่ i

E_i คือ คะแนนความคลาดเคลื่อนของคนที่ i

สมการดังกล่าวนี้มีข้อตกลงว่า (1) ถ้าสอบวัดกับประชากรแล้ว คะแนนทั้งสามชนิดในสมการนี้ มีการกระจายเป็นโค้งปกติ (2) รายละเอียดของ E_i เป็นศูนย์ (3) สหสัมพันธ์ระหว่าง T_i และ E_i เป็นศูนย์ ถ้ามีการวัดลักษณะเดียวกันด้วยเครื่องมือที่คู่ขนานกันแล้ว มีข้อตกลงเพิ่มขึ้นมาอีกสองข้อดังนี้ (4) สหสัมพันธ์ระหว่าง E_{i1} และ E_{i2} เป็นศูนย์ เมื่อ E_{i1} เกิดจากการวัดด้วยเครื่องมือวัดผลครั้งที่ 1 และ E_{i2} เกิดจากการวัดผลที่คู่ขนานกันเป็นครั้งที่ 2 (5) สหสัมพันธ์ระหว่าง E_{i1} และ T_{i2} เป็นศูนย์ เมื่อ T_{i2} คู่ขนานกับ T_{i1}

จากข้อตกลงดังกล่าวมาแล้วทำให้ได้ว่า

$$S_X^2 = S_T^2 + S_E^2$$

สมการนี้มีความแปรปรวนร่วมของคะแนนจริงและคะแนนความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์ จากสมการนี้ สเปียร์แมนนิยามค่าความเชื่อมั่นของการวัดผลแต่ละเครื่องมือได้ว่า

$$r_{tt} = \frac{S_T^2}{S_X^2}$$

เมื่อ r_{tt} คือ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดผลแต่ละเครื่องมือ

S_T^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนจริง

S_X^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนที่สังเกตได้

จากนิยามของการวัดผลดังกล่าวนี้ นักวัดผลได้เสนอสูตรในการคำนวณค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดผลไว้มากมาย โดยแต่ละสูตรมีข้อตกลงที่แตกต่างกัน ดังเช่น

(1) สูตรของสเปียร์แมน-บราวน์ (Spearman - Brown) เสนอในปี พ.ศ. 2453

$$r_{tt} = \frac{2r_{12}}{1 + r_{12}}$$

เมื่อ r_{12} คือ สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนส่วนที่แบ่งข้อสอบออกเป็นสองส่วนเท่ากัน และข้อสอบแต่ละส่วนนั้นคู่ขนานกัน

(2) สูตรของรูลอน (Rulon) เสนอในปี พ.ศ. 2473

$$r_{tt} = 1 - \frac{S_d^2}{S_x^2}$$

เมื่อ S_d^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนความแตกต่างระหว่างส่วนที่แบ่งครึ่ง

(3) สูตรของสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ เสนอในปี พ.ศ. 2512

$$r_{tt} = 1 - \frac{\left(S_{x_1}^2 + S_{x_2}^2 - 2r_{x_1x_2} S_{x_1} S_{x_2} \right)}{S_x^2}$$

เมื่อ $S_{x_1}^2$ คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนการวัดผลครั้งที่ 1

$S_{x_2}^2$ คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนการวัดผลครั้งที่ 2

สูตรของสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ ถือข้อตกลงว่าผลต่างของคะแนนส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 เป็นความคลาดเคลื่อน

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ ได้สังเกตมานานว่า การวัดผลแต่ละครั้งมักใช้แบบทดสอบตั้งแต่สองฉบับขึ้นไป เช่น การสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ มีการใช้แบบทดสอบหลายฉบับ คะแนนจากการสอบแต่ละฉบับย่อมมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนั้นจึงควรนิยามค่าความเชื่อมั่นของการวัดผลที่มี M เครื่องมือ และสร้างสูตรในการคำนวณ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดผลที่มี M เครื่องมือ จากข้อสังเกตนี้ ในปี พ.ศ. 2542 สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ จึงเสนอว่า ถ้ามีการวัดผลด้วยเครื่องมือ M เครื่องมือแล้ว สมการของคะแนนที่สังเกตได้ของแต่ละคนที่วัดด้วยแต่ละเครื่องมือสามารถเขียนในรูปของ Matrix ได้ว่า

$$\begin{aligned} X_{i1} &= T_{i1} + E_{i1} \\ X_{i2} &= T_{i2} + E_{i2} \\ X_{i3} &= T_{i3} + E_{i3} \\ &\vdots \\ X_{iM} &= T_{iM} + E_{iM} \end{aligned}$$

สมการทั้งหมดนี้ สามารถเขียนสรุปในรูปสมการ Matrix ได้ว่า

$$\underline{X}_i = \underline{T}_i + \underline{E}_i$$

แต่ละสมการ $X_i = T_i + E_i$ นั้นย่อมเป็นไปตามข้อตกลงของทฤษฎีการวัดแบบคลาสสิกคอล และถ้ากำหนดข้อตกลงเพิ่มเข้าไปอีกว่า (1) เครื่องมือวัดผลแต่ละเครื่องมือที่วัดได้ลักษณะเด่นของคุณลักษณะที่วัด (2) $X_{i1}, X_{i2}, X_{i3}, \dots, X_{iM}$ มีสหสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (3) $T_{i1}, T_{i2}, T_{i3}, \dots, T_{iM}$ มีสหสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (4) $E_{i1}, E_{i2}, E_{i3}, \dots, E_{iM}$ และกับ $T_{i1}, T_{i2}, T_{i3}, \dots, T_{iM}$ มีสหสัมพันธ์เป็นศูนย์

จากข้อตกลงดังกล่าวนี้ สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ ได้เสนอนิยามของความเชื่อมั่นของการวัดผลตัวแปรพหุคูณ ดังนี้

$$r_{tt(M)} = \frac{\left| \frac{S_{T(MXM)}^2}{S_{X(MXM)}^2} \right|}{1}$$

สูตรในการคำนวณค่าความเชื่อมั่นของการวัดผลตัวแปรพหุคูณ

จากนิยามค่าความเชื่อมั่นของการวัดผลตัวแปรพหุคูณดังกล่าวมาแล้ว ในปี พ.ศ. 2542 เช่นกัน สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ ได้ปรับขยายสูตรของ พี. เจ. รูลอน (P.J. Rulon) เสนอเป็นสูตรการคำนวณค่าความเชื่อมั่นของการวัดผลตัวแปรพหุคูณได้ดังนี้

$$r_{tt(M)} = 1 - \frac{S^2_{d(MXM)}}{S^2_{X(MXM)}}$$

เมื่อ $S^2_{d(MXM)}$ คือ ค่า determinant ของ Matrix ของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของคะแนนความแตกต่างระหว่างคะแนนส่วนที่แบ่งครึ่ง (d) ของการวัดที่ได้จากเครื่องมือวัดผลแต่ละเครื่องมือ

นิยามและสูตรในการคำนวณค่าความเชื่อมั่นของการวัดผลตัวแปรพหุคูณที่ สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ เสนอมีคุณค่าแตกต่างจากนิยามและสูตรที่เคยเสนอกันมา ดังนี้

1. เป็นนิยามที่ใช้ได้กับการวัดผลด้วย M เครื่องมือ สูตรเดิมใช้ได้เฉพาะเครื่องมือเดียว
2. เป็นนิยามหรือสูตรที่ใช้คำนวณค่าความเชื่อมั่นของการวัดผลที่เป็นกลุ่มของเครื่องมือวัดผลรวมไปถึงใช้ได้กับเครื่องมือเดียว

ประโยชน์

การคำนวณค่าความเชื่อมั่นของการวัดผลตัวแปรพหุคูณทำให้เห็นภาพรวมของความเชื่อมั่นการวัดผลด้วยเครื่องมือทุกชนิดที่ใช้ในการวัดผลครั้งนั้น ๆ ในการวิจัยทางการศึกษาและจิตวิทยาที่ใช้เครื่องมือวัดผลมากมาย การคำนวณค่าความเชื่อมั่นของการวัดผลตัวแปรพหุคูณจะทำให้ทราบค่าความเชื่อมั่นรวมของข้อมูลการวิจัยทั้งหมดได้ดี ดังตัวอย่างในปี พ.ศ. 2543 สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ และราชนัย บุญธิมา (2543) ได้คำนวณค่าความเชื่อมั่นของการวัดผลตัวแปรพหุคูณของแบบทดสอบความถนัดสามฉบับ ที่วัดความสามารถด้านภาษา วัดความสามารถด้านเหตุผล และวัดความสามารถด้านคณิตศาสตร์ แบบทดสอบทั้งสามฉบับนี้เป็นแบบทดสอบมาตรฐานของสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ค่าความเชื่อมั่นของการวัดผลตัวแปรพหุคูณของแบบทดสอบทั้งสามฉบับมีค่าเท่ากับ .9685 ซึ่งถ้าวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบแต่ละฉบับมีค่าอยู่ระหว่าง .6129 ถึง .7315 สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ สุนันท์ ศลโกสม และไพฑูรย์ โพธิสาร (2545) ได้สรุปว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบจะแปรเปลี่ยนไปตามวิธีการแบ่งส่วนของแบบทดสอบร่วมกับสูตรที่ใช้ในการคำนวณค่าความเชื่อมั่น สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ และราชนัย บุญธิมา (2546) ได้ใช้สูตรคำนวณค่าความเชื่อมั่นของการตรวจให้คะแนนข้อสอบอัตนัยสามฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .999 สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2547) ได้เสนอให้ใช้สูตรคำนวณค่าความเชื่อมั่นของการวัดผลตัวแปรพหุคูณในการคำนวณค่าความเชื่อมั่นของการวัดผลติดตามระยะยาว

3.2 ความเที่ยงตรง อำนาจจำแนกและความยากของการวัดผลตัวแปรพหุคูณ

หัวใจสำคัญของทฤษฎีการวัดผลตัวแปรพหุคูณอยู่ที่ความเชื่อมั่นของการวัดผลตัวแปรพหุคูณ แต่ความเที่ยงตรง อำนาจจำแนก และความยากของการวัดผลตัวแปรพหุคูณก็เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของ

การวัดผลตัวแปรพหุคูณที่ต้องกล่าวถึงเพื่อให้ทฤษฎีการวัดผลตัวแปรพหุคูณมีความสมบูรณ์ จึงเสนอนิยามและแนวทางวิเคราะห์คุณสมบัติทั้งสามประการ ดังนี้

3.2.1 ความเที่ยงตรงของการวัดผลตัวแปรพหุคูณ

นิยาม ความเที่ยงตรงของการวัดผลตัวแปรพหุคูณ คือ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปรพหุคูณกับเกณฑ์

ถ้าให้ Y เป็นตัวแปรเกณฑ์ และ $X_1, X_2, X_3, \dots, X_M$ เป็นตัวแปรการวัดผล M ตัวแปรแล้วสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง Y และ $X_1, X_2, X_3, \dots, X_M$ คือ $R_{Y(X_1, X_2, X_3, \dots, X_M)}$ เป็นความเที่ยงตรงของการวัดผลตัวแปรพหุคูณ M ตัวแปร

การวิเคราะห์ว่า ตัวแปรทั้งหมด M ตัวแปรมีความเที่ยงตรงต่อเกณฑ์มากน้อยปานใดก็วิเคราะห์ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปร M ตัวแปรกับตัวแปรเกณฑ์ เช่น ชุดของแบบทดสอบความถนัดทาง การเรียนด้านภาษา คณิตศาสตร์ จัดประเภท สรุปความ และค้นหาความสัมพันธ์ ของสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความเที่ยงตรงต่อเกรดเฉลี่ยของนิสิตสาขาวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ .48

3.2.2 อำนาจจำแนกของการวัดผลตัวแปรพหุคูณ

นิยาม อำนาจจำแนกของการวัดผลแต่ละตัวแปรของกลุ่มการวัดผลตัวแปรพหุคูณ คือ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนผลการสอบแต่ละตัวแปรกับคะแนนรวมจากผลการสอบของกลุ่มตัวแปรพหุคูณ

ถ้าให้ X_1 เป็นตัวแปรตัวที่ 1
 X_2 เป็นตัวแปรตัวที่ 2
 X_3 เป็นตัวแปรตัวที่ 3
 $\vdots$
 X_M เป็นตัวแปรตัวที่ M

และ $X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_M$ เป็นคะแนนรวมของการวัดผล M ตัวแปร (X_T) แล้วอำนาจจำแนกของการวัดผลของแต่ละตัวแปร (X_i) ก็คือ $r_{X_i X_T}$ เมื่อ $r_{X_i X_T}$ คือ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง X_i และ X_T ในการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก ก็นำคะแนนผลการสอบแต่ละตัวแปรมาหาค่าสหสัมพันธ์กับคะแนนรวมจากการสอบ M ตัวแปร ค่าสหสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ เป็นค่าอำนาจจำแนกของการวัดผลแต่ละตัวแปร

สำหรับการวิเคราะห์อำนาจจำแนกอีกวิธีหนึ่งนั้นสามารถทำได้ด้วยการนำผลการสอบคะแนนรวมมาแบ่งเป็นกลุ่มผู้มีความสามารถสูง 25 % และกลุ่มผู้มีความสามารถต่ำ 25 % แล้วใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Discriminant analysis) มาวิเคราะห์เพื่อดูว่า ตัวแปรนั้นสามารถแจกแจงกลุ่มผู้มีความสามารถสูง และกลุ่มผู้มีความสามารถต่ำได้มากน้อยเพียงใด

เรื่อง การรวมตัวแปร M ตัวแปรนั้น อาจทำได้โดยรวมคะแนนดิบของ M ตัวแปรเป็นคะแนนรวมหรือเปลี่ยนคะแนนดิบของแต่ละตัวแปรเป็นคะแนน T แล้วนำคะแนน T แต่ละตัวแปรมารวมกันเป็นคะแนน T รวม วิธีการใดจะมีประสิทธิภาพกว่ากันก็ต้องวิจัยกันต่อไป

3.2.3 ความยากของการวัดผลตัวแปรพหุคูณ

นิยาม ความยากของการวัดผลตัวแปรพหุคูณ คือ ค่า Centroid จากการวัดตัวแปร M ถ้าค่า Centroid ต่ำก็แปลว่ายาก ถ้าค่า Centroid สูงก็แปลว่าง่าย โดยที่ Centroid คือ จุดร่วมของค่าเฉลี่ยของ M ตัวแปร

หวังว่าจะมีนักวัดผลวิพากษ์วิจารณ์และทำวิจัย นำไปใช้ และพัฒนาทฤษฎีการวัดผลตัวแปรพหุคูณให้กว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

เพ็ญสิริ จิระเดชากุล. (2549). “ปรัชญาการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์ของพระธรรมปิฎก”

ใน สำเริง บุญเรืองรัตน์. (2549). **ปรัชญาการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ: SUNPRINGTING
พระเทพเวที (ป.อ. ปยุตโต). (2532). **การศึกษาที่สากลแห่งภูมิปัญญาไทย**. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2539). **พระธรรมกับปรัชญาการศึกษาไทยในยุคโลกวิวัตน์**. กรุงเทพฯ:
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2547). **พุทธวิธีการสอน**. กรุงเทพฯ: ธรรมสภาและสถาบันบันลือ
ธรรม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2548). **สู่การศึกษาแนวพุทธ**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2552). **เครื่องมือวัดความเจริญของชาวพุทธ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
เรือนแก้วการพิมพ์

สาโรช บัวศรี. (2528 ก). “ปรัชญาการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์.” ใน **สาโรช บัวศรี กับการศึกษา
ตามแนวพุทธศาสตร์**. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์

สาโรช บัวศรี. (2528 ข). **วิธีการตามขั้นทั้ง 4 อริยสัจ**. ใน **สาโรช บัวศรี กับศึกษาศาสตร์ตามแนว
พุทธศาสตร์**. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.

สาโรช บัวศรี. (2513). **พุทธศาสนากับการศึกษาแผนใหม่** พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: cursa

สำเริง บุญเรืองรัตน์. (2512). “การหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีแบ่งครึ่งข้อสอบ.” **พัฒนาวัดผล 4**.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พีระพัธนา.

สำเริง บุญเรืองรัตน์. (2547) : 49-53. “ความเชื่อมั่นของการวัดผลติดตามระยะยาว” ใน **สำเริง
บุญเรืองรัตน์ (2547). ทฤษฎีการวัดผลตัวแปรพหุคูณ**. กรุงเทพฯ: SUNPRINTING.

สำเริง บุญเรืองรัตน์. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2542). **นิยามค่าความเชื่อมั่นของการวัดผลตัวแปรพหุคูณ.**
วารสารการวัดผลการศึกษา. 21(61):53.

สำเริง บุญเรืองรัตน์. (กันยายน-ธันวาคม 2542). “สูตรในการคำนวณค่าความเชื่อมั่นของการวัดผลตัวแปร
พหุคูณ.” **วารสารการวัดผลการศึกษา**. 21(62) : 34-38

สำเริง บุญเรืองรัตน์. (2540). **ปรัชญานิพนธ์** กรุงเทพฯ: บริษัทต้นอ้อแกรมมี จำกัด

สำเริง บุญเรืองรัตน์. (2549 ก). **ปรัชญาในวรรณคดีสมัยสุโขทัย**. กรุงเทพฯ: SUNPRINGTING

สำเริง บุญเรืองรัตน์. (2549 ข). **ปรัชญาในวรรณคดีสมัยอยุธยา**. กรุงเทพฯ: SUNPRINGTING

สำเริง บุญเรืองรัตน์. (2549 ค). **ปรัชญาในวรรณคดีสมัยธนบุรี**. กรุงเทพฯ: SUNPRINGTING

สำเริง บุญเรืองรัตน์. (2549 ง). **ปรัชญาการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ: SUNPRINGTING

- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2549 จ). **การบริหารตามหลักอริยสัจสี่**. กรุงเทพฯ: SUNPRINGTING
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2549 ฉ). “การศึกษา 3.” ใน สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2549). **กวีนิพนธ์ : ความในใจ**. กรุงเทพฯ: SUNPRINGTING
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2549 ช). **ทฤษฎีการวัดผลตัวแปรพหุคูณ**. กรุงเทพฯ: SUNPRINGTING
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2547). **ปรัชญาในวรรณคดีสมัยรัตนโกสินทร์**. กรุงเทพฯ: SUNPRINGTING
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ และราชันย์ บุญธิมา. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2543). “การศึกษาความเชื่อมั่นพหุคูณของการวัดความถนัดทางการเรียน.” **วารสารการวัดผลการศึกษา**. 22(64) : 47-52.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ สุนันท์ ศลโกสุม และไพฑูรย์ โพธิสาร. (กันยายน-ธันวาคม 2545) “การเปรียบเทียบค่าความเชื่อมั่นของการวัดผลตัวแปรพหุคูณตามสูตรของสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ กับสูตรของรูลอน สูตรของ สเปียร์แมน-พราวน์ และสูตรของครอนบาค.” **วารสารการวัดผลการศึกษา**. 24(71) : 41-48.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ ราชันย์ บุญธิมา. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2546) “ความเชื่อมั่นของการตรวจให้คะแนนข้อสอบอัตนัย.” **วารสารการวัดผลการศึกษา**. 24(72) : 1-7
- Bausri, Saroj. (1970). **A philosophy of Education for Thailand: The Confluence of Buddhism and Democracy**. Bangkok: Karusasna Press.
- Magnusson, D. **Test Theory**. (1967). Massaqchusetts : Addison-Wesley Publishing Company.
- Gulliksen, H. (950). **Theory of Mental Tests**. New Youk : Wiley.
- Rulon, P.J. (1939). “A simplified procedure for determining the reliability of a test by split-haleves.” **Harvard Eduz cational Review**. 9 : 99-103.

การกำหนดค่าให้คะแนน

Scoring Rubric

อุไร จักษตรีมงคล

Urai Chaktrimongkhon

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Educational and Psychological Test Bureau, Srinakharinwirot University

E-Mail: urai@swu.ac.th

Abstract

Rubrics can be holistic or analytic, general or task specific. Holistic rubrics provide a single score based on an overall impression of a student's performance on a task. Analytic rubrics provide specific feedback along several dimensions. General rubrics contain criteria that are general across tasks. Task specific rubrics are unique to a specific task. We can use rubrics for various purposes: (1) Use rubrics for summative and formative evaluation. (2) Rubrics can provide both a grade (summative) and detailed feedback to improve future performance (formative). (3) Use rubrics to promote student self-assessment of their own learning and performance.

บทคัดย่อ

เกณฑ์การให้คะแนนสามารถแบ่งได้ตามวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ ถ้าแบ่งตามเนื้อหา ก็อาจแบ่งได้เป็น เกณฑ์ทั่วไป และเกณฑ์เฉพาะงาน แต่ถ้าแบ่งตามลักษณะการประเมิน ก็สามารถแบ่งได้เป็น เกณฑ์แยก และเกณฑ์รวม เกณฑ์ทั่วไปเป็นเกณฑ์ที่สามารถปรับใช้กับงานหลากหลาย แต่ถ้าเป็นเกณฑ์เฉพาะงานก็จะมีลักษณะเฉพาะตัวซึ่งใช้ได้เฉพาะทาง เกณฑ์แยกก็จะแบ่งการพิจารณาเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ แต่ถ้าเป็นเกณฑ์รวมก็จะพิจารณาจากภาพรวมที่ผู้เรียนแสดงออกมาผ่านงานนั้น ๆ เราสามารถใช้เกณฑ์การให้คะแนนสำหรับ 1) การประเมินระหว่างเรียนและสิ้นสุดการเรียนรู้ 2) เพื่อให้เกรด (สิ้นสุดการเรียนรู้) และให้ผลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุง (ระหว่างเรียน) และ 3) เพื่อให้ผู้เรียนได้ประเมินตนเองในด้านการเรียนรู้และสมรรถนะของตน

บทนำ

ความหมายแรกเริ่มของคำว่า rubric คือ “ทำเครื่องหมายสีแดง” (marks in red) (Finson & Ormsbee, 1998: 80) ปัจจุบันคำดังกล่าวถูกนำมาใช้ในแวดวงการประเมิน มีการใช้ rubric เพื่อตัดสินผลการทำงานของนักเรียน ดังนั้น rubric จึงกลายเป็นเครื่องมือการให้คะแนนที่จะบอกว่า “ให้คะแนนสำหรับอะไร?” (what counts) เพราะถ้าหากต้องการทราบว่าผู้เรียนสามารถพูดหรือเขียนในระดับใด เราไม่สามารถประเมินให้ว่าถูกหรือผิดเท่านั้น แต่เราจะให้คะแนนว่าตรงตามสิ่งที่คาดหวังหรือไม่ rubric หรือในที่นี้จะใช้คำว่า “เกณฑ์การให้คะแนน” ช่วยให้เรากำหนดความคาดหวังกับผู้เรียน และตัดสินได้ว่าเขาไปถึงตามที่คาดหวังไว้หรือยัง

ความสำคัญของการกำหนดค่าให้คะแนน

การประเมินศักยภาพของผู้เรียนโดยการให้ลงมือปฏิบัตินั้น ไม่มีคำตอบหรือคำตอบถูกที่แน่ชัดลงไปเหมือนแบบทดสอบเลือกตอบ การประเมินผลงานแต่ละชิ้นของผู้เรียนที่ได้ลงมือปฏิบัติจึงมีความจำเป็นที่จะต้องประเมินคุณภาพของงานอย่างเป็นปรนัย ซึ่งนับว่ายากที่จะทำได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน หรือ Rubric ขึ้นมาเพื่อกำหนดแนวทางในการตัดสินอย่างยุติธรรม และปราศจากความลำเอียง

เกณฑ์การให้คะแนนจะต้องมีความชัดเจนในการให้คะแนนอย่างพอเพียงถึงขนาดที่ผู้ประเมินสองคนสามารถใช้เกณฑ์เดียวกันประเมินงานชิ้นงานของผู้เรียนชิ้นเดียวกันแล้วได้คะแนนตรงกัน

ประโยชน์ของการกำหนดค่าการให้คะแนน

ได้มีผู้รวบรวมประโยชน์ที่จะได้รับจากการกำหนดค่าการให้คะแนนไว้ดังนี้ (Fiderer, 1999; Goodrich Andrade, 1997; SRI International-Center for Technology in Learning, 1997-2002; Eighmey's Think Tank; Kasman Valenza, 2000; TeacherVision.com, 2000-2002; Tedick, 2002 อ้างอิงจาก http://www.carla.umn.edu/assessment/vac/improvement/p_4.html)

1. เกณฑ์การให้คะแนนที่ดีจะส่งเสริมให้เกิดความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของการประเมินผล เพราะการประเมินจะสอดคล้องไปกับเกณฑ์มาตรฐาน หลักสูตร การเรียนการสอน และงานที่มอบหมาย
2. เกณฑ์การให้คะแนนที่ดีจะส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นของการประเมิน โดยการตั้งเกณฑ์ที่ผู้ให้คะแนนสามารถนำไปใช้ได้สอดคล้องกัน และตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด
3. การประเมินชิ้นงานมีเกณฑ์ที่แน่นอนลดการลำเอียง
4. การกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินงานปฏิบัติจะช่วยให้ผู้สอนได้เห็นเป้าหมายชัดเจนและปรับปรุงการสอน
5. เกณฑ์การให้คะแนนช่วยให้ผู้เรียนตั้งจุดมุ่งหมายและรับผิดชอบในการเรียน เพราะทราบว่า จะต้องปฏิบัติอย่างไรจึงจะไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตนตั้งไว้ได้
6. เกณฑ์การให้คะแนนที่ให้มีการประเมินตนเอง และการประเมินโดยเพื่อนจะช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนโดยการเปรียบเทียบงานของตนและคนอื่น
7. เกณฑ์การให้คะแนนสามารถตอบคำถามที่ว่า “ทำไมงานนี้ฉันถึงได้เกรด B” หรือ “ทำไมลูกของฉันจึงได้เกรด B”

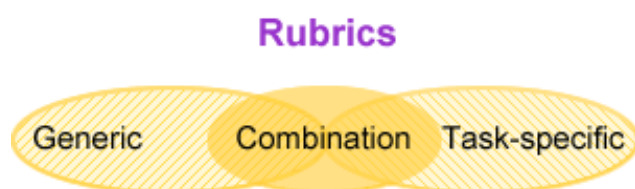
8. ผู้เรียนได้รับผลตอบกลับว่าสิ่งใดที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน และจะปรับปรุงงานของตนเองได้อย่างไร
9. ผู้เรียนสามารถใช้เกณฑ์การให้คะแนนเพื่อไปสู่ผลที่คาดหวังไว้ และปรับปรุงงานก่อนที่ตัดสินคะแนน
10. เกณฑ์การให้คะแนนยอมให้ผู้เรียน ผู้สอน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้สอดส่องทุกขั้นตอนการเรียนการสอน
11. เวลาที่ใช้ในการประเมินลดลงและได้รับผลตอบกลับเร็วขึ้น
12. ถือว่าเป็นการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เมื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบเกณฑ์การให้คะแนน
13. เกณฑ์การให้คะแนนช่วยให้ผู้สอนไม่ได้เป็นผู้ตัดสินเกรดแต่เพียงผู้เดียว เพราะยังอนุญาตให้คนอื่น ๆ รวมถึง ผู้เรียนเป็นผู้ออกแบบตั้งแต่การกำหนดงาน การกำหนดเกณฑ์ เป็นต้น

ชนิดของเกณฑ์การให้คะแนน (Types of Rubric)

การแบ่งชนิดของเกณฑ์การให้คะแนนสามารถแบ่งได้ตามวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ ถ้าแบ่งตามเนื้อหา ก็อาจจะแบ่งได้เป็น เกณฑ์ทั่วไป และเกณฑ์เฉพาะงาน แต่ถ้าแบ่งตามลักษณะการประเมินก็สามารถแบ่งได้เป็น เกณฑ์แยก และเกณฑ์รวม

เกณฑ์ทั่วไป (generic) กับเกณฑ์เฉพาะงาน (task-specific)

เกณฑ์การให้คะแนนที่แบ่งเป็นเกณฑ์ทั่วไป (generic) กับเกณฑ์เฉพาะงาน (task-specific) นั้น แม้จะบอกว่าแยกกันก็จริง แต่เรามักจะเห็นว่าในการประเมินมักจะมีเกณฑ์ทั้งสองชนิดอยู่ควบคู่กันไป เพราะที่จริงแล้วเกณฑ์การให้คะแนนที่เน้นตัวงานเป็นหลักมักจะปรับมาจากเกณฑ์ทั่วไป ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์การให้คะแนนสองชนิด*
(Task Specific Bridge Building Structure Rubric)

*Adapted from University of Minnesota The Center for Advanced Research on Language Acquisition, available at: http://www.carla.umn.edu/assessment/vac/evaluation/p_6.html.

เกณฑ์ทั่วไป (generic) สามารถนำไปปรับใช้ได้หลายงาน ในการประเมินด้านภาษา เราจะใช้เกณฑ์ทั่วไปในการประเมินการเขียน การพูด หรือการสนทนาและนำเสนอ เกณฑ์ทั่วไปสามารถปรับใช้ได้กับทุกงานที่มีลักษณะเดียวกัน

องค์ประกอบในเกณฑ์ทั่วไปสำหรับการประเมินภาษาที่สองมักจะเน้นผลผลิต เช่น ความเข้าใจ ภาษา ชนิดของคำที่ใช้ ความถูกต้อง และคำศัพท์ ดังตาราง 1 แสดงตัวอย่างของเกณฑ์ทั่วไปสำหรับการนำเสนอปากเปล่าสำหรับผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาด้วยภาษาที่สอง

ตาราง 1 ตัวอย่างเกณฑ์ทั่วไปสำหรับการนำเสนอปากเปล่าสำหรับผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาด้วยภาษาที่สอง

เกณฑ์การประเมิน	ระดับ 4	ระดับ 3	ระดับ 2	ระดับ 1
ความเข้าใจภาษา	ผู้ฟังสามารถเข้าใจเรื่องที่น่าเสนอได้ทั้งหมด	ผู้ฟังสามารถเข้าใจเรื่องที่น่าเสนอได้เกือบทั้งหมด	ผู้ฟังสามารถเข้าใจประเด็นที่ต้องการนำเสนอและรายละเอียดบางอย่างได้	ผู้ฟังสามารถเข้าใจเรื่องที่น่าเสนอได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น
ชนิดของคำที่ใช้	อธิบาย พรรณนา และแสดงความคิดเห็นของตนได้ถูกต้องตามหลักภาษาและสัทวิทยา	อธิบาย พรรณนา และแสดงความคิดเห็นของตนด้วยการใช้คำเชื่อมประโยค	พูดเป็นประโยคที่ไม่ค่อยเชื่อมโยงกัน	พูดเป็นประโยคและวลีที่ไม่เชื่อมโยงกัน
การควบคุมภาษา	ไวยากรณ์ถูกต้องแม่นยำ เลือกคำเชื่อมประโยคเหมาะสม จัดวางประโยคได้ซับซ้อน ไม่มีอิทธิพลของภาษาเดิมของตน	ไวยากรณ์ถูกต้อง เลือกคำเชื่อมประโยคได้ถูกต้อง แต่ยังมีอิทธิพลของภาษาเดิมของตนอยู่บ้าง	มีการใช้ไวยากรณ์และจัดวางรูปประโยคผิดบ้าง บางครั้งก็เรียงประโยคตามภาษาเดิมของตน	ไวยากรณ์และรูปประโยคผิด ใช้การเรียงประโยคตามภาษาเดิมของตน
คำศัพท์	ใช้คำ วลี และสำนวนที่หลากหลายและถูกต้องเหมาะสมกับประโยค เพื่อแสดงความคิดเห็นโดยใช้คำไม่ซ้ำกัน	ใช้คำ วลี และสำนวนที่แสดงความคิดเห็นได้ดี มีศัพท์ใหม่ ๆ บ้าง แต่บางครั้งก็ใช้คำซ้ำ ๆ กัน	ใช้คำ วลี และสำนวนง่าย ๆ แสดงความคิดเห็นด้วยคำศัพท์พื้นฐาน การพูดมักจะใช้คำซ้ำ ๆ กันไม่หลากหลาย	ใช้คำศัพท์ และวลีพื้นฐาน ใช้คำซ้ำ ๆ กันบ่อยครั้ง
ทักษะการสื่อสาร	ตั้งใจสื่อสารกับผู้ฟังอย่างสละสลวย สามารถควบคุมตนเองขณะพูดได้ดี มีการใช้อุปกรณ์ช่วยจำเพื่อช่วยการนำเสนอให้น่าสนใจ	มีติดขัดบ้างขณะพูด ควบคุมตนเองขณะพูดได้ ใช้อุปกรณ์ช่วยจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พูดติดขัดอยู่บ่อย ๆ ไม่สามารถควบคุมตนเองได้ ใช้อุปกรณ์ช่วยจำลดความน่าสนใจในการนำเสนอ	ไม่สามารถพูดได้ตามประเด็นที่ต้องการ จำเนื้อหาที่พูดไม่ค่อยได้ การนำเสนอไม่น่าสนใจ

เกณฑ์เฉพาะงาน (task-specific) มักจะใช้สำหรับงานเฉพาะทาง เช่น การเขียนเรียงความ การแสดงบทบาทสมมติ ตัวอย่างเช่น กำหนดงานให้ผู้เรียนเล่าเรื่องจากรูปการเยี่ยมชมอนุสาวรีย์ 1 ชุด โดยใช้ภาษาที่สองในการบรรยาย ดังตาราง 2

ตาราง 2 ตัวอย่างเกณฑ์เฉพาะงานสำหรับการเล่าเรื่องจากรูป

เกณฑ์การประเมิน	ระดับ 4	ระดับ 3	ระดับ 2	ระดับ 1
แนวการเขียน	การเรียบเรียงเรื่องราวมีความลื่นไหล เก็บรายละเอียดจากรูปทุกรูป	เรียบเรียงได้ต่อเนื่อง เก็บรายละเอียดจากรูปถ่ายได้เกือบทุกรูป	การลำดับเรื่องไม่ค่อยปะติดปะต่อ ใช้รายละเอียดจากรูปถ่ายไม่มาก	เรื่องไม่เรียงลำดับ ไม่ใช้รายละเอียดในรูปภาพเลย
การใช้ไวยากรณ์	ใช้ไวยากรณ์รูปอดีตกาลได้เหมาะสม และถูกต้อง	ใช้ไวยากรณ์รูปอดีตกาลบ่อยครั้ง ส่วนใหญ่ถูกต้อง	ใช้ไวยากรณ์ในรูปอื่น มีใช้รูปอดีตบ้างเล็กน้อย ไม่ค่อยถูกต้อง	ไม่ใช้ไวยากรณ์รูปอดีตกาลเลย และมักจะใช้ผิด
ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม	บรรยายความรู้เกี่ยวกับสถานที่ปัจจุบันได้อย่างถูกต้อง รวมถึงประวัติศาสตร์ของอนุสาวรีย์	บรรยายความรู้เกี่ยวกับสถานที่ได้ถูกต้องและประวัติศาสตร์ที่เชื่อถือได้	บรรยายบางส่วนได้ถูกต้องทั้งปัจจุบันและประวัติศาสตร์	บรรยายได้เล็กน้อย หรือไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องปัจจุบันหรือประวัติศาสตร์เลย

เกณฑ์การให้คะแนนที่ผสมผสานกันระหว่างเกณฑ์ทั่วไปและเกณฑ์เฉพาะงานสามารถนำมาใช้เพื่อการประเมินในห้องเรียนได้ เมื่อผู้สอนสร้างเกณฑ์การให้คะแนนมาสักเรื่องหนึ่งแล้ว เมื่อต้องสอนในหัวข้ออื่นก็สามารถนำเกณฑ์เดิมมาประยุกต์ได้ โดยเฉพาะงานที่ลักษณะใกล้เคียงกัน

เกณฑ์แยก (Analytic Rubric) กับเกณฑ์รวม (Holistic Rubric)

เกณฑ์แยก (Analytic Rubric) เป็นการตัดสินภาระงานโดยพิจารณาทีละเกณฑ์ โดยผู้สอนประเมินว่างานของผู้เรียนถึงเกณฑ์หรือไม่ ระดับใด ตัวอย่างเช่น ถ้าผู้สอนตัดสินการนำเสนอผลงานของผู้เรียนด้วยการนับครั้งของการสบตากับผู้ฟัง อาจจะมีเพียงสองระดับคือ สบตากับไม่สบตา หรือจะเป็นสามระดับคือ ไม่สบตากับผู้ฟังเลย, สบตากับผู้ฟังบ้าง, สบตากับผู้ฟังตลอด หรือจะเป็นห้าระดับก็ได้ เช่น ไม่สบตากับผู้ฟังเลย สบตาบ้างแต่น้อยครั้ง สบตากับผู้ฟังบ้าง สบตากับผู้ฟังค่อนข้างมาก สบตากับผู้ฟังตลอด เป็นต้น

สำหรับผู้เริ่มต้นควรแบ่งขั้นการปฏิบัติให้น้อย ๆ จะดีกว่า เพราะมีฉะนั้นจะแยกความแตกต่างของแต่ละระดับขั้นไม่ได้ และไม่จำเป็นที่แต่ละเกณฑ์จะต้องมีระดับขั้นของการปฏิบัติเท่ากัน บางเกณฑ์ก็ใช้สองระดับ บางเกณฑ์ก็สามหรือห้า แล้วแต่รายละเอียดการปฏิบัติของแต่ละเกณฑ์

เกณฑ์รวม (Holistic Rubric) เป็นการตัดสินภาระงานโดยพิจารณาทุกเกณฑ์ในคราวเดียว เช่น การประเมินการนำเสนอผลงานของผู้เรียน

ดีเยี่ยม	- มีการสบตากับผู้ฟัง - เสียงดังชัดเจนทั่วถึงสม่ำเสมอ - มีการกระตุ้นให้ผู้ฟังสนใจตลอดการนำเสนอ - การสรุปสมบูรณ์ชัดเจน
ดี	- มีการสบตากับผู้ฟัง - เสียงดังชัดเจน - มีการกระตุ้นให้ผู้ฟังสนใจ - การสรุปมีข้อผิดพลาด 1-2 ข้อ
ต้องพัฒนา	- สบตากับผู้ฟังบ้าง - เสียงดังไม่สม่ำเสมอ - การนำเสนอไม่ค่อยน่าสนใจ - มีข้อผิดพลาดในการสรุป 3-4 ข้อ
ต้องปรับปรุง	- ไม่สบตากับผู้ฟัง - เสียงเบา - การนำเสนอไม่น่าสนใจ - มีข้อผิดพลาดในการสรุปมาก

ขั้นตอนการสร้างเกณฑ์การให้คะแนน

1. พิจารณาว่าทักษะ กระบวนการ หรือความรู้ความสามารถใดที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ตัวอย่างเช่น
มาตรฐาน ว 1.1 (1/4) สังเกต ตั้งคำถาม อภิปราย และอธิบายหน้าที่ของอวัยวะต่าง ๆ ของมนุษย์ การทำงานที่สัมพันธ์กันของอวัยวะต่าง ๆ ของมนุษย์ และนำความรู้ไปใช้ในการดูแลสุขภาพ

จากตัวอย่างข้างต้นจะเห็นว่าสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนปฏิบัติได้แก่ สังเกตได้ ตั้งคำถามได้ อภิปรายได้ อธิบายได้ และนำความรู้ไปใช้ได้

2. ระบุแนวทาง ข้อกำหนด หรือเงื่อนไขการปฏิบัติ ทั้งนี้จากตัวอย่างเดิม ผู้สอนจำเป็นต้องคิดต่อไปอีกว่าจะให้ผู้เรียนสังเกตอะไร สิ่งที่น่ามาให้สังเกตอย่างไร ตั้งคำถามอย่างไร ใครถามใคร ใครเป็นคนตอบ ถามกันหลายคนหรือถามคนเดียว ตอบคนเดียว อภิปรายอย่างไร แบ่งกลุ่มเล็ก ๆ หรือมีกลุ่มเพียงกลุ่มเดียว มาอภิปรายให้กลุ่มใหญ่ฟัง มีประเด็นอะไรบ้างที่จะนำมาอภิปราย / อธิบายได้คืออะไร ใครอธิบาย คนเดียวหรือหลายคนช่วยกันอธิบาย อธิบายเกี่ยวกับอะไร นำความรู้ไปใช้ได้ แสดงว่านักเรียนต้องรู้ในสิ่งที่จะนำไปใช้และรู้ว่าจะนำไปใช้ได้อย่างไร

3. ให้พิจารณาว่าชิ้นงานหรือภาระงานที่ผู้เรียนจะต้องปฏิบัตินั้นคืออะไร เช่น ผลของการสังเกต อาจจะเป็นคำพูด คำอธิบาย เป็นต้น

4. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลงาน ตัวอย่างเช่น ภาษาที่ใช้ การนำเสนอความคิดเรียบเรียงเป็นระบบ ความถูกต้องในเนื้อหา ภาพประกอบการอธิบาย ฯลฯ

5. กำหนดระดับการให้คะแนน หรือระดับการปฏิบัติของเกณฑ์แต่ละตัวว่าควรจะมีกี่ระดับ อาจเป็น ผ่าน – ไม่ผ่าน หรือ 4, 3, 2, 1 เป็นต้น

6. เขียนคำอธิบายระดับคุณภาพให้สอดคล้องกับเกณฑ์ และต้องสามารถแยกความแตกต่างของแต่ละระดับได้

เกณฑ์	ระดับคุณภาพ			
	1	2	3	4
1.				
2.				
3.				

ข้อควรพิจารณาในการสร้างเกณฑ์การให้คะแนน

รูปแบบของเกณฑ์การให้คะแนนมีอยู่มากมายตามแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ผู้สอนสามารถนำมาปรับใช้กับงานของตนเองได้ไม่ยากนัก ข้อเสนอแนะสำหรับการสร้างเกณฑ์มีดังนี้

1. สร้างเกณฑ์ให้มีระดับการให้คะแนนเป็นเลขคู่ เช่น 4 ระดับ หรือ 6 ระดับ เพราะถ้าเป็นเลขคี่ระดับตรงกลางจะยากต่อการประเมิน ในขณะที่ระดับคะแนนที่เป็นเลขคี่นั้นจะไม่มีตรงกลาง ทำให้ตัดสินใจโดยเด็ดขาดว่าจะตัดสินให้เป็นไปในทางบวกหรือลบ

2. ควรให้ระดับคะแนนมากที่สุดอยู่ทางซ้ายของตาราง เพื่อว่าผู้เรียนจะได้อ่านเป็นลำดับแรกในการที่จะไปให้ถึงเกณฑ์สูงสุดที่มี หรือถ้าไม่ได้เขียนในลักษณะของตารางก็ควรเขียนเกณฑ์ที่มีระดับดีที่สุดไว้ก่อน แล้วจึงเรียงเกณฑ์ขึ้นต่อมาไว้ทีหลัง

3. จำนวนของเกณฑ์ที่จะประเมินไม่ควรมีจำนวนมากเกินไป และระดับของการประเมินก็ไม่ควรเกิน 7 ระดับ ถ้ามีระดับของการให้คะแนนกว้างมากเกินไปจะมีความลำบากในการตัดสินความแตกต่างในแต่ละระดับ และจะทำให้ความสอดคล้องของการประเมินด้วยผู้ประเมินหลายคนลดลงไป

4. ความแตกต่างของเกณฑ์ในการประเมินในแต่ละช่วงควรจะทำเท่า ๆ กัน เช่น เกณฑ์สูงสุดก็คือ “มีและมากกว่านั้น” อีกระดับก็เป็น “มี” ต่อมาต้องใช้ “มี แต่ว่า” ส่วนลำดับสุดท้ายก็เป็น “ไม่มี”

ภาระงาน	4	3	2	1
ความถี่	ทุกวัน	เกือบทุกวัน	บางวัน	แทบจะไม่/ไม่ทำ
ความถูกต้อง	ไม่ผิดพลาดเลย	มีจุดผิดเล็กน้อย	มีจุดผิดอยู่มาก	ผิดบ่อย ๆ

5. สิ่งที่กำหนดไว้ในเกณฑ์การประเมินต้องชัดเจน ผู้เรียนต้องสามารถปฏิบัติได้ และต้องให้ข้อมูลผู้เรียนย้อนกลับเพื่อช่วยในการปรับปรุงด้วย

6. ภาษาที่ใช้กำหนดเกณฑ์จะต้องเข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงข้อความในทางลบ (เช่น “ไม่มีการเตรียมตัวมาก่อน”) และต้องระบุให้ชัดเจน แทนที่จะใช้คำว่า “มีข้อผิดพลาดหลายแห่ง” ก็อาจจะระบุจำนวนลงไปเลยว่า “ผิดพลาดมากกว่า 6 แห่งขึ้นไป” แต่ก็ต้องคำนึงไว้อีกประการหนึ่งว่า การประเมินแบบใช้เกณฑ์การให้คะแนนนี้มักจะเป็นการประเมินเชิงคุณภาพมากกว่าจะเป็นการประเมินเชิงปริมาณ

7. ถ้าผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้ตามเกณฑ์การให้คะแนนในระดับสูงที่สุดแล้ว แต่งานที่ออกมาก็ยัง ไม่สมบูรณ์ หมายความว่าเกณฑ์การให้คะแนนอาจจะมีข้อผิดพลาด ต้องแก้ไขให้ถูกต้อง

8. การตรวจสอบระดับขั้นตอนการปฏิบัติว่ามีความเหมาะสมแล้วหรือไม่ ทำได้หลายวิธี เช่น ให้ เพื่อนครูหรือผู้เรียนช่วยตรวจสอบดูว่า ภาษาที่ใช้ชัดเจนหรือยัง เข้าใจตรงกันหรือไม่ สอดคล้องกับเกณฑ์ ที่ตั้งไว้และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงหรือไม่

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพ

การให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่สร้างขึ้นมานั้นถือว่าเป็นการวัดผล ยังไม่ใช่การประเมิน เพราะยังไม่มี การตีความคะแนนที่ได้ในรูปของระดับคุณภาพว่าดี พอใช้ หรือควรปรับปรุง ซึ่งสามารถ กำหนดการตัดสินขั้นสุดท้ายของคุณภาพได้ตามสูตรดังนี้

$$\text{เกณฑ์การตัดสินคุณภาพ} = (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนระดับคุณภาพ}$$

ตัวอย่าง

เกณฑ์	ระดับคุณภาพ			
	1	2	3	4
1.				
2.				
3.				
4.				

1. เกณฑ์การให้คะแนนนี้ มี 4 เกณฑ์ แต่ละเกณฑ์ มี 4 ระดับคุณภาพ คือ 4 , 3 , 2 และ 1

2. คะแนนเต็ม (คะแนนสูงสุด) = 16 คะแนน (4 เกณฑ์ x 4 คะแนน) คะแนนต่ำสุด = 4 คะแนน (4 เกณฑ์ x 1 คะแนน)

3. แทนค่าตามสูตรจะได้ $(16 - 4) / 4 = 3$

4. จากข้อ 3 แสดงว่า เกณฑ์การตัดสินคุณภาพ มีช่วงคะแนนของเกณฑ์การตัดสินห่างกันช่วงละ 3 คะแนน ดังนี้

16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4

ซึ่งทุกช่วงคะแนน ห่างกันช่วงละ 3 คะแนน ได้ 4 ช่วง เหลือเศษ 1 (คือคะแนนที่ 16) จากนั้นให้นำไปเฉลี่ยใส่ในช่วงที่ 2 หรือ 3 จะได้เกณฑ์การตัดสินคุณภาพ 4 ช่วงคะแนน ดังนี้

16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4

หรือ

16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4

5. แปลค่าระดับคะแนน (ช่วงคะแนน) ให้เป็นระดับคุณภาพ เช่น

ระดับคะแนน	แนวทางการแปลค่าระดับคะแนนให้เป็นระดับคุณภาพ					
14 – 16	ดีมาก	ดีเยี่ยม	A	ก	4	3
10 – 13	ดี	ดี	B	ข	3	2
7 – 9	พอใช้	ปานกลาง	C	ค	2	1
4 – 6	ควรปรับปรุง	ต้องปรับปรุง	D	ง	1	0

6. กำหนดเกณฑ์การผ่าน เช่นกำหนดเกณฑ์การผ่านของเกณฑ์การให้คะแนนข้างต้นนี้ที่ 60% ของคะแนนเต็ม ดังนั้นจะต้องได้ 10 คะแนนขึ้นไปจึงจะถือว่าผ่าน $(16 \times 60)/100 = 9.6$ ตัวอย่าง

เกณฑ์	ระดับคุณภาพ			
	4	3	2	1
1. เนื้อหา	- นำคำที่ให้มาใช้ครบถ้วน - ลำดับเรื่องราวได้ต่อเนื่องไม่สับสน - เรื่องมีความหมาย	- นำคำที่ให้มาใช้ไม่ครบ ขาด 1 – 2 คำ - ลำดับเรื่องราวได้ต่อเนื่อง	- นำคำที่ให้มาใช้ไม่ครบ ขาด 2 – 4 คำ - ลำดับขั้นตอนสับสนเล็กน้อย	- นำคำที่ให้มาใช้ไม่ครบ ขาดมากกว่า 4 คำ - ลำดับขั้นตอนสับสน
2. การใช้ภาษา	- เขียนสะกดคำได้ถูกต้อง หรือเขียนผิดพลาดไม่เกิน 1 – 3 คำ - ใช้คำได้เหมาะสม	- เขียนสะกดคำได้ถูกต้อง ผิดพลาด 4 – 6 คำ - ใช้คำได้เหมาะสม	- เขียนสะกดคำผิดพลาดไม่เกิน 7 – 10 คำ - ใช้คำได้เหมาะสมปานกลาง	- เขียนสะกดคำผิดพลาดมากกว่า 10 คำ - ใช้ถ้อยคำไม่ค่อยเหมาะสม
3. นิยัที่ดีในการเขียน	- มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย - มีความสะอาด	- มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย - มีรอยลบ ขูดขีด ฆ่า 1 – 2 แห่ง	- มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย - มีรอยลบ ขูดขีด ฆ่า 3 – 5 แห่ง	- ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย - มีรอยลบ ขูดขีด ฆ่า 5 แห่งขึ้นไป
4. ภาพ	- ภาพสอดคล้องกับเรื่อง - ภาพสื่อความหมายครอบคลุมกับเรื่อง	- ภาพสอดคล้อง แต่สื่อความหมายครอบคลุมกับเรื่อง - ภาพสวยงาม	- ภาพสอดคล้องกับเรื่อง - สื่อความหมายไม่ครอบคลุมกับเรื่อง - สวยงามปานกลาง	- ภาพสอดคล้องกับเรื่อง - สื่อความหมายไม่ครอบคลุม - ไม่สวยงาม

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพ

ช่วงคะแนน	ระดับคุณภาพ
14 – 16	ดีมาก
10 – 13	ดี
7 – 9	พอใช้
4 – 6	ควรปรับปรุง

เกณฑ์การผ่าน ตั้งแต่ระดับคุณภาพดีขึ้นไป

สรุป ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรสิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. ตุลาคม 2544. **เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubrics)**. Retrieved March 10, 2010, from URL: <http://www.watpon.com/Elearning/mea5.htm>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา. 2550. **แนวทางการพัฒนาเกณฑ์การประเมินตามสภาพจริง (Scoring Rubrics)**.
- Finson, K. D., & Ormsbee, C. K. (1998). Rubrics and their use in inclusive science. *Intervention in School and Clinic*. 34(2), 79-88.
- Jackson, Cynthia W. and Larkin, Martha J. Teaching students to use grading rubrics. *Teaching Exceptional Children*. Sept/Oct 2002: 40-45.
- What are rubrics?** Retrieved July 2, 2014, from URL: http://www.carla.umn.edu/assessment/vac/improvement/p_4.html
- Why use rubrics?** Retrieved March 10, 2010, from URL: http://www.carla.umn.edu/assessment/vac/Evaluation/p_5.html

การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ Inquiry Learning

กัลยา คงถอด

โรงเรียนบ้านหนองกระทิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ความหมายของการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้

การสอนวิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ มุ่งจะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ และทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกคิด ปฏิบัติ และแก้ปัญหาโดยอาศัยกิจกรรมที่สำคัญ คือ การอภิปราย และการทดลอง ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ไว้ในลักษณะต่างๆ ดังนี้

การสอนแบบสืบเสาะหาความรู้เป็นการสอนที่เน้นกระบวนการแสวงหาความรู้ที่จะช่วยให้นักเรียนได้ค้นพบความจริงต่างๆ ด้วยตนเอง ทำให้นักเรียนมีประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้เนื้อหาวิชา โดยนักเรียนทำหน้าที่คล้ายกับเป็นผู้จัดวางแผนการเรียนรู้ ครูทำหน้าที่คล้ายผู้ช่วย (ภพ เลาหไพบูลย์. 2542: 123) ส่วน สุวัฒน์ นิยมคำ (2531: 502) กล่าวว่า การสอนแบบสืบเสาะหาความรู้เป็นการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยวิธีการและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เป็นเครื่องมือในการค้นหาความรู้ที่ผู้เรียนยังไม่เคยมีความรู้นั้นมาก่อน จนสามารถออกแบบการทดลองและทดสอบสมมติฐานได้

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้เป็นวิธีการหนึ่งที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้และค้นพบสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์และทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ครูเป็นผู้คอยช่วยเหลือชี้แนะ และอำนวยความสะดวก ในขณะปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน และสามารถนำความรู้เหล่านั้นไปแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้

การพัฒนาการเรียนการสอนตั้งแต่ในอดีตถึงปัจจุบันอยู่บนพื้นฐานของการศึกษาในส่วนของเนื้อหา และหลักการทางวิทยาศาสตร์โดยตรง ประกอบกับหลักการด้านจิตวิทยาพัฒนาการที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ ปัจจุบันนี้เป็นที่ยอมรับแล้วว่า พัฒนาการทางสมองของมนุษย์ในวัยต่างๆ เป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้จึงนำมาเป็นพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์

1. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Theory of Cognitive Development)

ได้มีการศึกษาในส่วนของพัฒนาการของนักเรียนเป็นจำนวนมากและในหลายทิศทาง ทฤษฎีที่ยอมรับโดยทั่วไป คือ ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของ Jean Piaget ซึ่งได้เสนอไว้ว่า พัฒนาการเรียนรู้ของเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนสู่วัยผู้ใหญ่ จะแบ่งออกเป็น 4 ระยะคือ

1. ระยะใช้ประสาทสัมผัส (Sensory – organs Stage) เป็นการพัฒนาของเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 2 ปี ในวัยนี้จะเริ่มพัฒนาการรับรู้โดยใช้ประสาทสัมผัสต่างๆ ตลอดจน เริ่มมีการพัฒนาการใช้

อวัยวะให้สามารถทำงานเบื้องต้นได้ เช่น ฝึกใช้มือหยิบจับสิ่งของต่างๆ ฝึกการได้ยินและการมอง ฝึกเดิน ยืน ฝึกพูดและโต้ตอบ การพัฒนาการเหล่านี้ จัดเป็นการพัฒนาที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาขั้นต่อไป เด็กในวัยนี้จึงเรียนรู้โดยการได้หยิบ จับ สัมผัสกับสิ่งต่างๆ รอบตัว

2. ระยะควบคุมอวัยวะต่างๆ (Preoperational Stage) เป็นการพัฒนาในช่วงอายุ 2 ปี จนถึง 7 ปี เด็กวัยนี้จะเริ่มพัฒนาร่างกายอย่างเป็นระบบมากขึ้น มีการพัฒนาของสมองเพื่อใช้ควบคุมการพัฒนา ลักษณะนิสัย เช่น นิสัยในการขับถ่าย มีการฝึกใช้อวัยวะต่างๆ ให้มีความสัมพันธ์กันภายใต้การควบคุมของ สมองและเชื่อมโยงกับสิ่งต่างๆ ที่เป็นรูปธรรมที่เด็กได้สัมผัส เช่น การเล่นกีฬา การขี่จักรยาน การเล่นเกม ล้อเลื่อน

3. ระยะที่คิดอย่างเป็นรูปธรรม (Concrete – operational Stage) เป็นพัฒนาการในช่วง อายุ 7 ปี ถึง 11 ปี เด็กช่วงนี้จะมีการพัฒนาสมองมากขึ้นอย่างรวดเร็ว จนสามารถเรียนรู้แลจำแนกสิ่งต่างๆ ที่เป็นรูปธรรมได้ แต่จะยังไม่สามารถสร้างจินตนาการกับเรื่องราวที่เป็นนามธรรมได้ เด็กในวัยนี้จึงสามารถ เล่นสิ่งของที่เป็นรูปทรงต่างๆ ได้เป็นอย่างดี แต่ไม่สามารถเรียนรู้เรื่องราวที่เป็นนามธรรมได้ เช่น โครงสร้างอะตอม การถ่ายทอดทางพันธุกรรม

4. ระยะที่คิดอย่างเป็นนามธรรม (Formal-operational Stage) เป็นพัฒนาการในช่วงสุดท้าย ของเด็กอายุประมาณ 12 – 15 ปี ก่อนจะเป็นผู้ใหญ่ เด็กในช่วงนี้สามารถคิดอย่างเป็นเหตุผลและคิดในสิ่ง ที่ซับซ้อนอย่างเป็นนามธรรมได้มากขึ้น เมื่อเด็กพัฒนาได้อย่างเต็มที่แล้ว จะสามารถคิดอย่างเป็นเหตุเป็น ผลและแก้ปัญหาได้อย่างดี จนพร้อมที่จะเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะต่อไป

การพัฒนาของเด็กจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากระดับต้นในวัยเด็กไปสู่ระดับที่สูงขึ้น จนเข้าสู่ ความเป็นผู้ใหญ่ โดยทั่วไปการพัฒนาของเด็กจะไม่กระโดดข้ามขั้น แต่ในบางช่วงของการพัฒนาอาจ เกิดขึ้นเร็วหรือช้าได้ การพัฒนาการเหล่านี้จะเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และ ประเพณีรวมทั้งวิธีการดำรงชีวิตอาจมีส่วนช่วยให้เด็กพัฒนาได้ช้าเร็วแตกต่างกัน นักการศึกษาได้นำ ความคิดดังกล่าวมาใช้พัฒนาการเรียนการสอน และแนวคิดหนึ่งที่กล่าวถึงกันมากในปัจจุบันในการเรียน การสอนวิทยาศาสตร์ คือ Constructivism

2. การเรียนรู้ตามแนวคิด Constructivism

การพัฒนาในเรื่องความรู้และความสามารถต่างๆ ของนักเรียนเกิดขึ้นมาแล้วตั้งแต่เด็กเหล่านั้นยัง ไม่ได้เข้าสู่ระบบโรงเรียน บางแนวความคิดหลัก (Concept) ที่เด็กมีอยู่อาจจะถูกต้องและสอดคล้องกับ ผู้อื่น แต่บางแนวความคิดหลักอาจคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริงก็ได้ การพัฒนาแนวความคิดหลักของ เด็กเหล่านี้ อาจแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ (นันทิยา บุญเคลือบ. 2540: 11; และ สถาบันส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2546: 218 – 219) คือ

1. การเปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาแนวความคิดหลักที่มีการเปลี่ยนความเชื่อจากเดิมไปสู่แนวคิด ใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิง (อาจเปลี่ยนจากความเชื่อเดิมซึ่งเป็นความเชื่อที่ผิดไปสู่ความเชื่อ ใหม่ที่ถูกต้องก็ได้)

2. การเพิ่มเติมแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นจะเพิ่มเติมเข้าไปตามแนวคิดเดิมที่มีอยู่แล้ว ส่วนใหญ่จะเป็น แนวคิดที่มีลักษณะเดียวกัน

3. การปรับแต่ง เป็นลักษณะที่เกิดจากการปรับแนวคิดเดิมเพียงเล็กน้อย โดยอาศัยข้อมูลที่ได้รับเข้ามาใหม่ เด็กจะสร้างแนวคิดหลักอยู่ตลอดเวลาโดยไม่จำเป็นต้องมีการสอนภายในห้องเรียนเท่านั้น แต่จะได้จากสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ

การเรียนรู้ตามแนวคิด Constructivism จะเกิดได้ตามเงื่อนไข ต่อไปนี้

1) การเรียนรู้เป็น Active Process ที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคล การสอนโดยวิธีบอกเล่า ซึ่งจัดเป็น Passive Process จะไม่ช่วยให้เกิดการพัฒนาแนวความคิดหลักมากนัก แต่ก็จัดเป็นวิธีการให้ข้อมูลทางหนึ่งได้

2) ความรู้ต่างๆ จะถูกสร้างขึ้นด้วยตัวของนักเรียนเอง โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับมาใหม่ร่วมกับข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่แล้วจากแหล่งต่างๆ เช่น สังคม สิ่งแวดล้อม รวมทั้งประสบการณ์เดิมมาเป็นเกณฑ์ช่วยการตัดสินใจ

3) ความรู้และความเชื่อของแต่ละคนจะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมขนบธรรมเนียมประเพณี และสิ่งที่นักเรียนได้พบเห็น ซึ่งจะถูกใช้เป็นพื้นฐาน ในการตัดสินใจและเป็นข้อมูลในการสร้างแนวคิดใหม่

4) ความเข้าใจแตกต่างจากความเชื่อโดยสิ้นเชิง และความเชื่อมีผลโดยตรงต่อการสร้างแนวคิดหรือการเรียนรู้

5) การเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวความคิดหลักของนักเรียนในลักษณะต่างๆ

นอกจากนี้ในทัศนะของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2541: 40) ได้กล่าวถึงการจัดสภาพการณ์ หรือเงื่อนไขสำหรับการเรียนรู้ ของกระบวนการเรียนรู้ Constructivism ไว้ดังนี้

1. จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้มีความสลับซับซ้อน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเลือกได้

2. จัดหาสภาพการณ์ทางสังคม ในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

3. การเชื่อมกันของสาระการเรียนการสอน รวมทั้งวิธีการนำเสนอที่หลากหลาย และท้าทายผู้เรียน

4. กระบวนการเรียนรู้สะท้อนตามสภาพจริง

5. จุดเน้นของกระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนมีบทบาทกระตุ้น และจัดการในการเรียนรู้

6. การเรียนรู้ที่จะเป็นบุคลิกภาพส่วนตัวที่ได้พัฒนาดีขึ้น

แนวคิด Constructivism เชื่อว่า การเรียนรู้ของนักเรียนเกิดขึ้นด้วยตัวนักเรียนเอง การเรียนรู้เรื่องใหม่ มีพื้นฐานสำคัญจากความรู้เดิม หรือประสบการณ์เดิมของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ที่แท้จริงของนักเรียน ไม่ได้เกิดจากการบอกเล่าของครู หรือจำจากผู้บอกเล่าเท่านั้น แต่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหมายโดยนักเรียนต้องสืบค้นเสาะหา สืบสวนตรวจสอบ และค้นคว้าด้วยวิธีต่างๆ จนทำให้นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ของนักเรียนเอง กระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยให้นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2546: 218 – 219)

3. ขั้นตอนการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้

การเรียนรู้โดยวิธีสืบเสาะหาความรู้ถูกเสนอโดยนักฟิสิกส์ชาวสหรัฐอเมริกาชื่อ โรเบิร์ต คาร์พลัส (Robert Karplus) ที่เริ่มต้นใช้ในการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมีความสนใจเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ และช่วยลดความน่าเบื่อของการเรียนในห้องเรียน ต่อมาได้มีกลุ่มนักการศึกษานำวิธีการมาใช้อย่างแพร่หลาย และมีการพัฒนาวิธีการและขั้นตอนในการเรียนการสอนแตกต่างกัน นักการศึกษาจากกลุ่ม BSCS (Biological Science Curriculum Study) ได้นำวิธีการเรียนการสอนโดยสืบเสาะหาความรู้มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรวิทยาศาสตร์ และได้เสนอขั้นตอนในการเรียนการสอนเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นสร้างความสนใจ (Engagement) เป็นการนำเข้าสู่บทเรียน หรือเรื่องที่สนใจซึ่งอาจเกิดขึ้นเองจากความสงสัย หรือเริ่มจากความสนใจของนักเรียนเอง หรือการอภิปรายภายในกลุ่ม เรื่องที่มาจากเหตุการณ์กำลังเกิดอยู่ในช่วงนั้น เรื่องที่เชื่อมโยงจากความรู้เดิม เป็นตัวกระตุ้นให้นักเรียนสร้างคำถามกำหนดประเด็นที่จะศึกษา เมื่อมีคำถาม และได้ประเด็นที่ต้องการศึกษาแล้วร่วมกันกำหนดขอบเขตและแจกแจงรายละเอียดที่ต้องการศึกษาให้ชัดเจน รวมทั้งการรวบรวมข้อมูล แหล่งเรียนรู้ และแนวทางที่ใช้ในการสำรวจตรวจสอบอย่างหลากหลาย

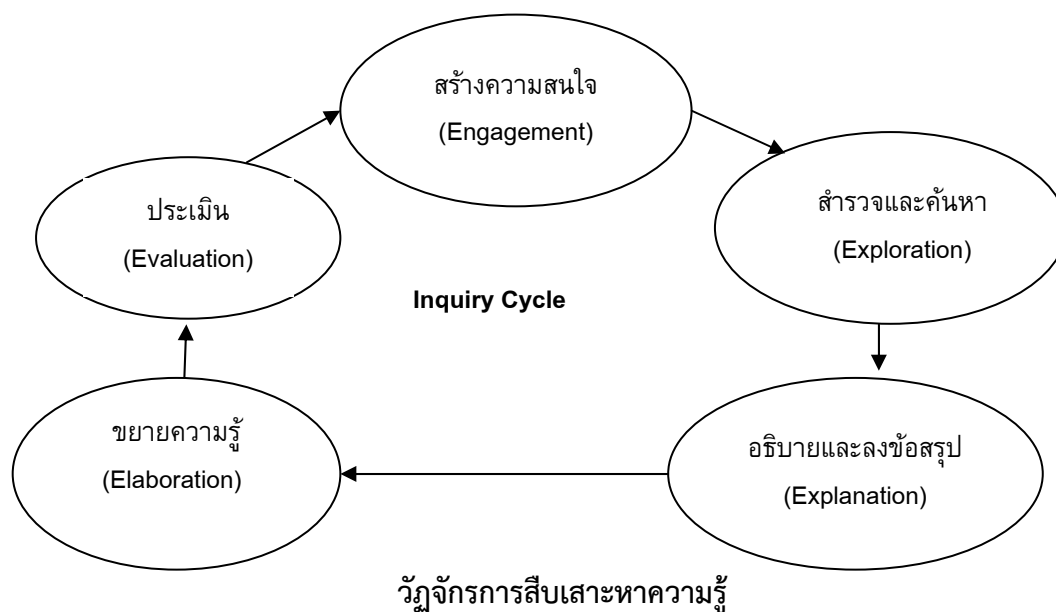
2. ขั้นสำรวจและค้นหา (Exploration) ขั้นนี้ จะเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ใช้แนวความคิดที่มีอยู่แล้วทำความเข้าใจประเด็นหรือคำถามที่สนใจ ร่วมกันวางแผนกำหนดแนวทางการสำรวจ การสืบค้นด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ รวมทั้งเทคนิคและความรู้ทางการปฏิบัติ กำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้ ลงมือปฏิบัติเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ จะดำเนินไปด้วยตัวของนักเรียนเอง โดยครูมีหน้าที่เป็นเพียงผู้แนะนำหรือผู้เริ่มต้นในกรณีที่นักเรียนไม่สามารถหาจุดเริ่มต้นได้

3. ขั้นอธิบายและลงข้อสรุป (Explanation) ในขั้นตอนนี้จะมีการนำข้อมูล ข้อสนเทศที่รวบรวมมาแล้วในขั้นที่ (2) มาวิเคราะห์ แปรผล สรุปผล และการอภิปรายภายในกลุ่มของตนเอง เพื่อลงข้อสรุปเกิดเป็นแนวความคิดหลักขึ้น นำเสนอผลที่ได้ในรูปแบบต่างๆ เช่น ตาราง รูปภาพ บรรยายสรุป ฯลฯ สามารถทำให้สร้างความรู้และเกิดการเรียนรู้ได้

4. ขั้นขยายความรู้ (Elaboration) นำความรู้ที่สร้างขึ้นไปเชื่อมโยงกับความรู้เดิม หรือแนวคิดที่ได้ค้นคว้าเพิ่มเติม หรือข้อสรุปที่ได้ไปใช้อธิบายสถานการณ์ หรือเหตุการณ์อื่นๆ ถ้าใช้อธิบายเรื่องต่างๆ ได้มากก็แสดงว่า ข้อจำกัดน้อย ซึ่งก็จะช่วยให้เชื่อมโยงกับเรื่องต่างๆ และทำให้เกิดความรู้กว้างขวางขึ้น

5. ขั้นประเมิน (Evaluation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายจากการเรียนรู้โดยครูเปิดโอกาสให้นักเรียน ได้ตรวจสอบแนวความคิดหลักที่ตนเองได้เรียนรู้มาแล้ว โดยการประเมินผลด้วยกระบวนการต่างๆ ว่านักเรียนมีความรู้อะไรบ้าง อย่างไร และมาน้อยเพียงใด จากขั้นนี้จะนำไปสู่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่นๆ

กระบวนการเรียนการสอนโดยวิธีสืบเสาะหาความรู้จัดเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องกันไปในลักษณะของวัฏจักร (Cycle) จึงเรียกว่า Inquiry Cycle กระบวนการสืบเสาะหาความรู้จึงช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ทั้งเนื้อหาหลักและหลักการ ทฤษฎี ตลอดจนการลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ได้ความรู้ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ต่อไป



การสืบเสาะหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์นอกจากจะใช้กระบวนการแบบวัฏจักร อาจใช้วิธีการสืบเสาะด้วยรูปแบบอื่นๆ อีก ดังนี้

- 1) การค้นหารูปแบบ (Pattern Seeking) โดยที่นักเรียนเริ่มด้วยการสังเกตและบันทึกปรากฏการณ์ตามธรรมชาติ หรือทำการสำรวจตรวจสอบโดยที่ไม่สามารถควบคุมตัวแปรได้ แล้วคิดหารูปแบบจากข้อมูล
- 2) การจำแนกประเภทและการระบุชื่อ (Classification and Identification) เป็นการจัดประเภทของวัตถุหรือเหตุการณ์ เป็นกลุ่ม หรือการระบุชื่อวัตถุ หรือเหตุการณ์ที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม
- 3) การสำรวจและค้นหา (Exploring) เป็นการสังเกตวัตถุหรือเหตุการณ์ในรายละเอียด หรือทำการสังเกตต่อเนื่องเป็นเวลานาน
- 4) การพัฒนาระบบ (Developing System) เป็นการออกแบบ ทดสอบ และปรับปรุงสิ่งประดิษฐ์หรือระบบ
- 5) การสร้างแบบจำลองเพื่อสำรวจตรวจสอบ (Investigate models) เป็นการสร้างแบบจำลองเพื่ออธิบาย เพื่อให้เห็นถึงการทำงาน เช่น การสร้างแบบจำลองระบบนิเวศ
- 6) การเรียนการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ นักเรียน จะได้รับการพัฒนาทักษะกระบวนการ ทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Process Skills) เช่น การสังเกต การเก็บรวบรวมและจัดกระทำกับข้อมูล การลงความเห็น การคาดคะเน การตั้งสมมติฐาน การออกแบบการทดลอง การสร้างและทดสอบโมเดล

4. ข้อดีและข้อจำกัดของการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้

ลัดดาวัลย์ กัณหาสุวรรณ (2546: 9) กล่าวถึงข้อดีของการสืบเสาะหาความรู้ ว่าการเรียนรู้ด้วยการสืบเสาะหาความรู้ จะสามารถพัฒนานักเรียน ดังนี้

1. นักเรียนจะมีส่วนร่วมละเป็นผู้ริเริ่ม
2. นักเรียนจะพัฒนากระบวนการแก้ปัญหาการตัดสินใจ
3. นักเรียนจะพัฒนาทักษะในการศึกษาค้นคว้าและวิจัย สามารถใช้ทักษะนี้ในการดำรงชีวิตได้

4. นักเรียนจะมีโอกาสทำงานร่วมกับเพื่อนในการแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้และประสบการณ์กับเพื่อน

5. นักเรียนจะได้พัฒนาความรับผิดชอบโดยจะต้องรับผิดชอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ส่วนภพ เลหาไพบูลย์ (2542: 156 – 157) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อดี และข้อจำกัดของการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ไว้ ดังนี้

ข้อดีของการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ คือ

1. นักเรียนมีโอกาสพัฒนาความคิดอย่างเต็มที่ ได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจึงมีความอยากเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

2. นักเรียนมีโอกาสได้ฝึกความคิดและฝึกการกระทำ ทำให้ได้เรียนรู้วิธีจัดระบบความคิด และวิธีแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ทำให้ความรู้คงทน และถาวรโยงการเรียนรู้ได้ กล่าวคือ ทำให้สามารถจดจำได้นาน และนำไปใช้ในสถานการณ์ใหม่อีกด้วย

3. นักเรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน

4. นักเรียนสามารถเรียนรู้โน้มนำและหลักการทางวิทยาศาสตร์ได้เร็วขึ้น

5. นักเรียนจะเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์

ข้อจำกัดของการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ คือ

1. การสอนแต่ละครั้งใช้เวลามาก

2. ถ้าสถานการณ์ที่ครูสร้างขึ้นไม่ทำให้นักเรียนสนใจสับสนแปลกใจ จะทำให้นักเรียนเบื่อหน่าย และถ้าครูไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ในการสอนวิธีนี้มุ่งควบคุมพฤติกรรมของนักเรียนมากเกินไปจะทำให้นักเรียนไม่มีโอกาสได้สืบเสาะหาความรู้ด้วยตนเอง

3. นักเรียนที่มีระดับสติปัญญาต่ำ และเนื้อหาวิชาค่อนข้างยากนักเรียนอาจจะไม่สามารถศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองได้

4. นักเรียนบางคนยังไม่เป็นผู้ใหญ่พอ ทำให้ขาดแรงจูงใจที่จะศึกษาปัญหา และนักเรียนที่ต้องการแรงกระตุ้นเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนหลายๆ อาจจะไม่พอใจคำตอบได้ แต่นักเรียนจะไม่ประสบผลสำเร็จในการเรียนด้วยวิธีนี้เท่าที่ควร

5. ถ้าใช้วิธีสอนแบบนี้บ่อยเกินไปอาจทำให้ความสนใจของนักเรียนในการศึกษาค้นคว้าลดลง

บรรณานุกรม

นันทิยา บุญเคลือบ. (2540, มกราคม-มีนาคม). การเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ตามแนวคิด

Constructivism. วารสาร สสวท. 25(96): 11-15.

ภพ เลหาไพบูลย์. (2542). แนวการสอนวิทยาศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ลัดดาวัลย์ กัณหาสุวรรณ. (2546, พฤศจิกายน-ธันวาคม) ลูกโซ่ของการเรียนรู้ กระบวนการอินควิรี่.

วารสารสสวท. การศึกษาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี. 32(127): 7-10.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). (2546). การจัดสาระการเรียนรู้กลุ่ม

วิทยาศาสตร์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

สุวัฒน์ นิยมคำ. (2531) ทฤษฎีและการปฏิบัติในการสอนวิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้เล่ม 2.

กรุงเทพฯ : เจเนอรัลบุคส์เซนเตอร์.

จิตสาธารณะ: คุณลักษณะของเด็กไทยที่พึงประสงค์

นาวรินทร์ ตาก้อนทอง

Navarin Tagontong

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Educational and Psychological Test Bureau, Srinakharinwirot University

E-Mail: navarin@swu.ac.th

บทคัดย่อ

จิตสาธารณะเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ได้ถูกกล่าวถึงเป็นอย่างมากในปัจจุบันเพราะจิตสาธารณะเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาจิตใจของมนุษย์ให้หันมามองถึงประโยชน์ส่วนรวมช่วยเหลือซึ่งกันและกันรวมไปถึงการร่วมมือกันในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความสงบสุข ซึ่งการมีจิตสาธารณะนั้น สามารถแสดงออกได้โดยการมีสำนึกต่อส่วนรวม การมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ซึ่งถ้าหากว่าเด็กและเยาวชนได้รับการปลูกฝังจิตสาธารณะให้เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมแล้วนั้น เมื่อเติบโตขึ้นจะทำให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่กำลังก้าวหน้าไปในปัจจุบัน อันจะส่งผลให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขกายสบายใจตลอดจนเป็นบุคลากรที่ดีของครอบครัวสังคมและประเทศชาติต่อไป

คำสำคัญ: จิตสาธารณะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์

ABSTRACT

Today, the public mind is one of the most important of the desirable traits that have been mentioned, because of the development of the human mind to be aware of the common interest and can help each other. The cooperative development the nation and also contribute to the building a *peaceful society*. The public mind can be expressed with the community conscience, having responsibility, and consider public interests. If the juvenile were created awareness of the correct way, they will be faced with the changes of the economic, social and cultural. This will result to the coexistence of peace with others, as well as a staff of good family, society and the country.

Key words: Public Mind, Desired Traits

บทนำ

ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่าง ๆ ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ ซึ่งกระแสการเร่งพัฒนา และสภาพเศรษฐกิจที่บีบรัด ได้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมไทยให้เกิดการแข่งขัน มีค่านิยมทางวัตถุสูง เกิดการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน มุ่งแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองมากกว่าส่วนรวม ขาดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทำให้เกิดภาวะขาดสมดุลทั้งทางจิตใจและวัตถุ ดังนั้น ความสำนึกต่อส่วนรวมจึงลดน้อยลงทุกวัน

ความสำนึกต่อส่วนรวมเป็นลักษณะหนึ่งของจิตสาธารณะ ซึ่งในปัจจุบันกำลังได้รับความสนใจอย่างยิ่ง เพราะจิตสาธารณะเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาจิตใจให้เจริญตามทันเทคโนโลยี จิตสาธารณะคือการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวม (ยุทธนา วรณปิติกุล. 2542: 181-183) พร้อมทั้งจะเสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (บรรทม มณีโชติ. 2530: 25) มีความปรารถนาที่จะช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้อื่นหรือสังคม (หฤทัย อาจปฐ. 2544: 103-104) ด้วยความเต็มใจ โดยพิจารณาจากความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นด้านการรับผิดชอบต่อสาธารณะสมบัติ และทรัพยากรธรรมชาติ ด้านการทำกิจกรรมเพื่อสังคม เข้าร่วมในกิจกรรมส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม ด้านการรับรู้และตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมร่วมกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่า จิตสาธารณะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับจิตใจของมนุษย์ ให้หันมามองถึงประโยชน์ส่วนรวมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมมือกันพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ให้มีความสงบสุข และความพยายามในการปลูกฝังจิตสาธารณะให้เกิดขึ้นในสังคมไทยในปัจจุบัน ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก โดยคนไทยต้องเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ตัวบ่งชี้ คือ กำลังกาย กำลังใจที่สมบูรณ์ ความรู้และทักษะที่จำเป็นและเพียงพอในการดำรงชีวิต และการพัฒนาสังคม ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว ทักษะทางสังคม คุณธรรม จิตสาธารณะและจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก โดยมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องด้านต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน รวมถึงการรู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และของประเทศชาติ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2542) และเพื่อความมั่นใจว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวได้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในระดับสถานศึกษา จึงกำหนดไว้ในมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษา หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญกับการมีจิตสาธารณะ ที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การรู้จักดูแลของส่วนรวม รวมถึงรู้จักการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ ถ้าบุคคลมีจิตสาธารณะบกพร่อง มีน้อยหรือขาดไป จะส่งผลกระทบต่อหลายระดับ ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว องค์กร ชุมชนประเทศชาติ และมีผลต่อระดับโลกตามมา (ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. 2543: 21-29 ; วิรุณ ตั้งเจริญ. 2547: 2)

ในการปลูกฝังจิตสาธารณะนั้น ควรทำการปลูกฝังให้เกิดขึ้นตั้งแต่วัยเด็ก เพราะเป็นช่วงที่เด็กมีความไวต่อการปลูกฝังและส่งเสริมจริยธรรม วัฒนธรรมเป็นอย่างยิ่ง เพราะเด็กยังเป็น “ไม้อ่อน ที่ดัดง่าย” การปฏิบัติต่อเด็กอย่างเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กทั้งร่างกาย และโดยเฉพาะความเหมาะสมด้านพัฒนาการทางจิตใจของเด็ก จะเป็นการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อเข้าสู่วัยรุ่น และวัยผู้ใหญ่ได้มาก เพราะในวัยเด็กจะสามารถเห็นความแตกต่าง สามารถคิดเปรียบเทียบ คิดแยกแยะวัตถุออกเป็นหมวดหมู่ขั้นตอน รู้จักคิดโดยใช้การสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงได้ เด็กจะเริ่มสนใจสิ่งแวดล้อมรอบตัวแทนการสนใจตนเอง

(ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538: 77) ซึ่งถ้าเด็กได้รับการปลูกฝังจิตสาธารณะให้เป็นไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม เมื่อเติบโตขึ้น จะทำให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสเศรษฐกิจ และวัฒนธรรม อันจะส่งผลให้สามารถอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุขกาย สบายใจ ตลอดจนเป็นบุคลากรที่ดี ที่เหมาะสม ของครอบครัว สังคม และประเทศชาติสืบเนื่องต่อไป

ความหมายของจิตสาธารณะ

มีการกำหนดลักษณะของคำว่า “จิตสาธารณะ” ไว้หลากหลาย ทั้งคำที่ใช้ในภาษาไทย เช่น จิตสาธารณะ สำนักสาธารณะ และจิตสำนักสาธารณะ เป็นต้น และคำที่ใช้ในภาษาอังกฤษ เช่น Public Consciousness หรือ Public Mind โดยสามารถสรุปความหมายของจิตสาธารณะได้ว่า หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจของบุคคลเกี่ยวกับการมองเห็นคุณค่า หรือการให้คุณค่าแก่การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นสาธารณะที่ไม่มีผู้ใดผู้หนึ่งเป็นเจ้าของ หรือเป็นสิ่งที่คนในสังคมเป็นเจ้าของร่วมกัน เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตได้จากความรู้สึกนึกคิด หรือการกระทำที่แสดงออกมา โดยพิจารณาจากความเข้าใจหรือพฤติกรรมที่แสดงออกใน 3 องค์ประกอบ ตามนิยามความหมายจิตสาธารณะของ ชาย โพธิธิตา (2540: 14 – 15) และลัดดาวัลย์ เกษมเนตร (2546: 2-3) ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 คือ การหลีกเลี่ยงการใช้หรือการกระทำที่จะทำให้เกิดความชำรุดเสียหายต่อส่วนรวมที่ใช้ประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม กำหนดตัวชี้วัดจาก

1. การดูแลรักษาของส่วนรวม ใช้ของส่วนรวมแล้วเก็บเข้าที่
2. ลักษณะการใช้ของส่วนรวม รู้จักใช้ของส่วนรวมอย่างประหยัดและทะนุถนอม

องค์ประกอบที่ 2 คือ การถือเป็นหน้าที่ที่จะมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาของส่วนรวมในวิสัยที่ตนสามารถทำได้ กำหนดตัวชี้วัดจาก

1. การทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อส่วนรวม
2. การรับอาสาที่จะทำบางอย่างเพื่อส่วนรวม

องค์ประกอบที่ 3 คือ การเคารพสิทธิในการใช้ของส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม กำหนดตัวชี้วัดจาก

1. การไม่ยึดครองของส่วนรมนั้นมาเป็นของตนเอง
2. การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้สามารถใช้ของส่วนรมนั้น

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของนิยาม และตัวชี้วัดจิตสาธารณะ

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
❖ การใช้	1. การดูแลรักษาของส่วนรวม ใช้ของส่วนรวมแล้วเก็บเข้าที่ 2. ลักษณะการใช้ของส่วนรวม รู้จักใช้ของส่วนรวมอย่างประหยัดและทะนุถนอม
❖ การถือเป็นหน้าที่	1. การทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อส่วนรวม 2. การรับอาสาที่จะทำบางอย่างเพื่อส่วนรวม
❖ การเคารพสิทธิ	1. การไม่ยึดครองของส่วนรมนั้นมาเป็นของตนเอง 2. การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้สามารถใช้ของส่วนรมนั้น

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดจิตสาธารณะ

การมีจิตสาธารณะนั้น เป็นสิ่งที่เกิดตามวิถีการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน และสังคม ซึ่งไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม และสังคม สัจจร (2543: 13) สรุปว่า จิตสาธารณะ หรือ จิตสำนึกทางสังคม อยู่ภายใต้อิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ดังนี้

ปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับภาวะทางสัมพันธภาพของมนุษย์ ภาวะทางสังคมเป็นภาวะที่ลึกซึ้งที่มีผลต่อจิตสำนึกด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ เป็นภาวะที่ได้อบรมกล่อมเกลา และสะสมอยู่ในส่วนของการรับรู้ที่ละเอียดละน้อย ทำให้เกิดสำนึกที่มีรูปแบบหลากหลาย ภาวะแวดล้อมทางสังคมนี้เริ่มตั้งแต่พ่อแม่ พี่น้อง ญาติ เพื่อน ครู สื่อมวลชน บุคคลทั่วไป ตลอดจนระดับองค์กร วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ กฎหมาย ศาสนา รวมทั้งภาวะแวดล้อมด้านสื่อสารมวลชน และส่วนที่กำกับสำนึกของบุคคล คือ การได้สัมผัสจากการใช้ชีวิตที่มีพลังต่อการเกิดสำนึก อาทิ การไปโรงเรียน ไปทำงาน ดูละคร ฟังผู้คนสนทนากัน เป็นต้น

ปัจจัยภายใน สำนึกที่เกิดจากปัจจัยภายใน หมายถึง การคิดวิเคราะห์ของแต่ละบุคคลในการพิจารณาตัดสินคุณค่าและความดีงาม ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและการประพฤติปฏิบัติโดยเฉพาะการปฏิบัติทางจิตใจ เพื่อขัดเกลาตนเองให้เป็นไปทางใดทางหนึ่ง โดยเกิดจากการรับรู้จากการเรียนรู้ การมองเห็น การคิด แล้วนำมาพิจารณาเพื่อตัดสินใจว่าต้องการสร้างสำนึกแบบใด ก็จะมีการฝึกฝนและสร้างสมสำนึกเหล่านั้น

การเกิดจิตสำนึกไม่สามารถสรุปแยกแยะได้ว่าเกิดจากปัจจัยภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียว เพราะทุกสรรพสิ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน จิตสำนึกที่มาจากภายนอกเป็นการเข้ามาโดยธรรมชาติ กระทั่งต่อความรู้สึกของบุคคล แล้วกลายเป็นจิตสำนึกโดยธรรมชาติ และมักไม่รู้ตัว แต่จิตสำนึกที่เกิดจากปัจจัยภายในเป็นความตั้งใจเลือกสรร บุคคล ระลึกถึงตนเองเป็นอย่างดี เป็นสำนึกที่สร้างขึ้นเอง ระหว่างปัจจัยภายใน และภายนอก เป็นปฏิสัมพันธ์ที่มีความต่อเนื่องกัน ดังนั้น การพัฒนาจิตสำนึกจึงต้องกระทำควบคู่กันไปทั้งปัจจัยภายในและภายนอก

ความสำคัญของการมีจิตสาธารณะ

การที่คนมาอยู่รวมกันเป็นสังคม ย่อมต้องมีความสัมพันธ์ในรูปแบบการพึ่งพากัน การที่คนในสังคมขาดจิตสาธารณะนั้น จะมีผลกระทบต่อบุคคล ครอบครัว องค์กร อีกทั้งยังมีผลกระทบต่อชุมชนระดับประเทศ และระดับโลก ดังนี้ (ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม และสังคม สัจจร. 2543: 22 – 29)

ผลกระทบต่อบุคคล ทำให้เกิดปัญหา คือ

1. สร้างความเดือดร้อนให้กับตนเอง
2. สร้างความเดือดร้อนให้กับคนอื่น

ผลกระทบต่อครอบครัว ทำให้เกิดปัญหา คือ

1. ความสามัคคีในครอบครัวลดน้อยลง
2. การแก่งแย่ง ทะเลาะเบาะแว้งภายในครอบครัว

ผลกระทบต่อองค์กร ทำให้เกิดปัญหา

1. การแบ่งพรรคแบ่งพวกภายในองค์กร
2. ความเห็นแก่ตัว แก่งแย่งชิงดีชิงเด่น
3. การเบียดเบียนสมบัติขององค์กรเป็นสมบัติส่วนตัว

4. องค์กรไม่ก้าวหน้า ประสิทธิภาพและคุณภาพของงานลดลง

ในระดับชุมชน ทำให้เกิดปัญหา คือ

1. ชุมชนอ่อนแอ ขาดการพัฒนา เพราะต่างคนต่างอยู่ สภาพชุมชน มีสภาพ เช่นไรก็ยังคงเป็นเช่นนั้น ไม่เกิดการพัฒนาก้าวหน้าไปก็มีแต่เสื่อมทรุดลง

2. อาชญากรรมในชุมชนอยู่ในระดับสูง

3. ขาดศูนย์รวมจิตใจ ขาดผู้นำที่นำไปสู่การแก้ปัญหา เพราะคนในชุมชนมองปัญหาของตัวเองเป็นเรื่องใหญ่ ขาดคนอาสาสมัครพัฒนา เพราะกลัวเสียทรัพยากรกลัวเสียเวลา หรือกลัวเป็นที่ครหาจากบุคคลอื่น

ในระดับชาติถ้าบุคคลในชาติขาดจิตสาธารณะจะทำให้เกิด

1. วิกฤตการณ์ภายในประเทศบ่อยครั้ง และแก้ปัญหาไม่ได้ เกิดการเบียดเบียนทำลายทรัพยากรและสมบัติที่เป็นของส่วนรวม

2. ประเทศชาติอยู่ในสภาพล้าหลัง เนื่องจากขาดพลังของคนในสังคม เมื่อผู้นำประเทศนำมาตรการใดออกมาใช้ ก็จะไม่ได้ผลเพราะไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชน

3. เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก เกิดการแก่งแย่งแข่งขัน เห็นแก่ประโยชน์กลุ่มของตนและพวกพ้อง เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

ในระดับโลกถ้าบุคคลขาดจิตสาธารณะ จะทำให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบระหว่างประเทศ ทำให้เกิดปัญหาในระดับต่างๆ ดังนี้

1. เกิดการสะสมอาวุธกันระหว่างประเทศ เพราะขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน กลัวประเทศอื่นจะโจมตี จึงต้องมีอาวุธที่รุนแรง มีอำนาจในการทำลายสูงไว้ในครอบครอง เพื่อข่มขู่ประเทศอื่น และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็มักมีแนวโน้มในการใช้ความรุนแรงของแสนยานุภาพทางการสงคราม ในการตัดสินปัญหา

2. เกิดการกีดกันแก่งแย่ง หรือครอบงำทางการค้าระหว่างประเทศ พยายามทุกวิถีทางเพื่อให้เกิดการได้เปรียบทางการค้าทำให้ประเทศด้อยกว่าขาดโอกาสในการพัฒนาประเทศของตน

3. เกิดการรังเกียจเหยียดหยามคนต่างเชื้อชาติ ต่างเผ่าพันธุ์ หรือต่างท้องถิ่น มองชนชาติอื่น ๆ เผ่าพันธุ์อื่นว่ามีความเจริญหรือมีศักดิ์ศรีด้อยกว่าเชื้อชาติและเผ่าพันธุ์ของตนเอง ดูถูกหรือเป็นปฏิปักษ์ต่อชาติอื่น

จากความสำคัญของการมีจิตสาธารณะ ถ้าสามารถปลูกฝัง ส่งเสริม หรือพัฒนาให้เด็กมีจิตสำนึกสาธารณะ ด้วยวิธีการต่าง ๆ จะทำให้เด็กมีจิตใจที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน อาสาดูแลรับผิดชอบสมบัติส่วนรวม มีการใช้อย่างสมบัติของส่วนรวมอย่างเห็นคุณค่า ใช้อย่างทะนุถนอม รู้จักการแบ่งปันโอกาสในการใช้ของส่วนรวมให้ผู้อื่น เมื่อเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ปัญหาที่เกิดการเอารัดเอาเปรียบคนอื่น ปัญหาการทำลายสาธารณะสมบัติต่าง ๆ จะลดลง การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์พวกพ้องก็จะลดน้อยลง และจะนำมาสู่สังคมที่พัฒนาขึ้น

การพัฒนาจิตสาธารณะ

จิตสาธารณะเป็นสิ่งที่เกิดจากการฝึกอบรมตั้งแต่วัยเด็ก และจะพัฒนาไปเรื่อย ๆ จนถึงวัยรุ่น และจนกระทั่งเป็นผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่จึงต้องเข้าใจธรรมชาติของเด็ก คอยแนะนำส่งเสริมในสิ่งที่ถูกที่ควร คอยชี้แนะ และปลูกฝังจิตสาธารณะให้แก่เด็ก นอกจากนี้ เด็กยังต้องมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบตามธรรมชาติอันเกิดขึ้นได้เอง อีกทั้งเด็กยังมีการเรียนรู้ด้านวินัยจากวัฒนธรรม โดยอาศัยการสั่งสอน ฝึกฝนจากบุคคล สิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นกฎธรรมชาติของการอยู่ร่วมกันในสังคม การมีกิจกรรม และใช้สิ่งของร่วมกันในสังคม การพัฒนาจิตสาธารณะให้แก่เด็กในการใช้สิ่งของร่วมกัน ดูแลทรัพย์สินสมบัติส่วนรวม และมีน้ำใจแบ่งปันสิ่งของให้แก่กันและกัน

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาจิตสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งต้องปลูกฝังหรือเสริมสร้างไว้ตั้งแต่ในวัยเด็ก เพื่อให้เขาได้รับประสบการณ์ที่เพียงพอเป็นพื้นฐานที่สามารถนำไปพัฒนาตนเอง โดยในการปลูกฝังนั้น ควรให้เด็กได้มีความรู้ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญของจิตสาธารณะ รวมทั้งมีการฝึกฝนให้เด็กได้ปฏิบัติจริง เพื่อให้เด็กเกิดการกระทำที่เกี่ยวกับการพัฒนาจิตสาธารณะอย่างแท้จริงจนเกิดเป็นลักษณะนิสัย และควรทำให้เหมาะสมกับวัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามวัย และเกิดการพัฒนาตามลำดับ ซึ่งในการฝึกอบรม ปลูกฝัง หรือพัฒนาจิตสาธารณะให้แก่เด็กนั้น ควรมีครูหรือผู้ใหญ่คอยดูแลชี้แนะแนวทาง ที่ถูกต้อง เด็กจะได้ยึดเป็นแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง เหมาะสม

สถาบันที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาจิตสาธารณะ

รัฐจวน อินทรกำแหง (บุญทัน ภูบาล. 2549: 19-20; อ้างอิงจาก รัฐจวน อินทรกำแหง 2528: 110-119) ซึ่งถึงแนวทางในการเสริมสร้างจิตสาธารณะของคนในสังคม ว่าจะต้องเกิดขึ้นได้จากการคลุกคลีอยู่กับความถูกต้อง การปลูกฝัง อบรม การฝึกปฏิบัติ การได้เห็นตัวอย่างที่ชวนให้ประทับใจ ปัจจัยเหล่านี้จะค่อย ๆ โน้มนำใจของบุคคลให้เกิดจิตสำนึกที่ถูกต้องและการสร้างจิตสาธารณะให้เกิดขึ้นจำต้องอาศัยสถาบันทางสังคมหลายส่วนเข้ามามีส่วนร่วมคือ อาทิต

1. สถาบันการศึกษา การศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาเป็นสิ่งที่ปฏิเสธกันไม่ได้ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในรูปแบบใด จำต้องเริ่มต้นด้วยการศึกษาจนมีการศึกษามากพอแก่สถานะแห่งตน ที่จะสามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิตไปสู่ทิศทางที่ประสงค์ การกำหนดเป้าหมายของการศึกษาให้ถูกต้องโดยธรรมชาติเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่แท้จริง จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่มีผู้มีอำนาจในการบริหารการศึกษาพึงพิจารณาให้ลึกซึ้ง ให้ถ่องแท้ ให้รอบคอบ ให้ถูกต้องด้วยทัศนะที่กว้างไกล โดยมีจุดหมายรวบยอดว่า ต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีจิตสำนึกเป็นมนุษย์ที่เต็มที

การจัดการศึกษาควรมุ่งเน้นที่การสร้างจิตสำนึกภายใน คือ การพัฒนาจิตสำนึกภายใน คือ การพัฒนาจิตใจที่เป็นรากฐานของความเป็นมนุษย์ไม่ควรเน้นที่การพัฒนาเพื่อความสำเร็จในวิชาชีพที่ปราศจากพื้นฐานทางจริยธรรม เพราะอาจจะเป็นการส่งเสริมให้บุคคลออกไปประกอบวิชาชีพด้วยจิตสำนึกผิดพลาดแล้วก็ไปสร้างระบบการทำงานที่ผิดมีการเอาเปรียบผู้อื่น กอบโกย ความหลงตัวเอง ความมัวเมาวนเวียนแต่ในวังวนวัตถุ ที่อาจก่อให้เกิดการประหัตประหารกันในทุกวงการ

การให้การศึกษาก่อนวัยเรียน ควรหยุดสร้างจิตสำนึกที่นิยมในวัตถุ แต่เน้นการสร้างจิตสำนึกในทางจริยธรรมให้หนักแน่นเข้มแข็งยิ่งขึ้นทุกระดับการศึกษาตั้งแต่อนุบาลศึกษาจนถึง อุดมศึกษา เพื่อให้เป็นจิตที่สามารถช่วยสร้างระบบถูกต้อง เพื่อการดำรงอยู่ของสังคมโดยธรรม โดยเฉพาะการดำรงเน้นการ

ฝึกอบรมให้รู้จักทำหน้าที่เพื่อหน้าที่อย่างดีที่สุดฝีมือในทุกหน้าที่ในฐานะ ที่เกิดมาเป็นมนุษย์ด้วยความสำนึกว่าทุกหน้าที่มีคุณค่าและความสำคัญเท่าเทียมกัน

2. สถาบันศาสนา สถาบันทางศาสนาต้องเป็นผู้นำในการสร้างจิตสาธารณะให้เกิดขึ้น ต้องนำประชาชนกลับไปสู่คำสอนของพระพุทธองค์ที่ทรงเน้นให้เห็นแก่ประโยชน์สุขของสังคมเป็นใหญ่ ไม่บริโภคนิเวศน์ความเป็น หรือ เพราะความอยาก มีความสันโดษ พอใจที่จะมีกินมีอยู่ มีใช้เท่าที่จำเป็นรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เจือจานแก่ผู้อื่น มีความเมตตาอาทรต่อกัน เห็นแก่ผู้อื่นเสมือนเห็นแก่ตนเองรู้จักหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง

สถาบันทางศาสนาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นสถาบันที่ได้รับการเคารพบูชาแต่โบราณกาลจวบจนปัจจุบัน เป็นสถาบันที่มีอิทธิพลอย่างสูงต่อจิตใจของประชาชน เพราะต่างได้ยึดถือสถาบันนี้เป็นที่พึ่งทางใจมาอย่างเนิ่นนาน ฉะนั้น สถาบันทางศาสนาจึงอยู่ในฐานะที่จะช่วยสร้างสรรค์และพัฒนาจิตใจของคนในสังคมให้หันเข้ามาอยู่ความถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

และวิธีการพัฒนาจิตสำนึกให้เกิดขึ้นได้อย่างดีที่สุด ก็คือการสอนด้วยตัวเอง อันหมายถึง การที่ผู้อยู่ในสถาบัน องค์การทางศาสนา พึงต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างแก่คนในสังคมในด้านการช่วยเหลือส่วนรวม

3. สถาบันครอบครัว ความอบอุ่นของสถาบันครอบครัวมีความสำคัญเป็นอันดับแรกเพราะเป็นจุดเริ่มต้นที่ช่วยให้เด็กเกิดจิตสำนึกเห็นความสำคัญของส่วนรวม ความใกล้ชิดระหว่างพ่อแม่กับลูกจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการเลี้ยงอบรมลูก เพราะความใกล้ชิดจะเป็นสื่อที่ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และกลายเป็นเกิดความเห็นใจซึ่งกันและกัน

สถาบันครอบครัวจึงเป็นพื้นฐานของสังคม ถ้าครอบครัวมีแต่ความคลอนแคลนสังคมก็พลอยคลอนแคลนไปด้วย และเด็กที่เติบโตจากครอบครัวที่คลอนแคลนจะมีจิตสำนึกที่คลาดเคลื่อน การสอนและการอบรมของสถาบันครอบครัวควรดำเนินการให้สอดคล้องประสานไปในจุดหมายเดียวกันกับการสอนการอบรมของสถาบันการศึกษา และสถาบันทางศาสนา เพื่อปูพื้นฐาน หรือฝังรากให้เด็กมีจิตสำนึกที่เป็นสัมมาทิฐิเสียตั้งแต่ยังเด็ก เพื่อที่เด็กจะได้เป็นกำลังในการสร้างสรรค์สังคมที่มีความร่มเย็นเป็นสุข

4. สื่อมวลชน สื่อมวลชนเป็นสถาบันที่ทรงอิทธิพลอย่างยิ่งในการกระจายความคิดความรู้ หรือ สิ่งใดสิ่งหนึ่งสู่การรับรู้ของประชาชน ความร่วมมือจากสื่อมวลชนจะช่วยสร้างความเข้าใจช่วยสร้างจิตสำนึกที่ถูกต้องให้แก่คนในสังคม เนื่องจากสื่อมวลชนนั้นมีบทบาทและอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างการรับรู้ที่จะสั่งสมกลายเป็นจิตสำนึกของคนในสังคม

การจัดการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมือง จึงเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะช่วยให้คนในสังคมมีจิตสาธารณะที่จะนำไปสู่การก่อตัวของประชาสังคม การจัดการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองนี้มีได้หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนสำหรับประชากรวัยเรียน หรือการจัดการศึกษาแบบเป็นทางการในรูปแบบอื่น ๆ แต่ยังหมายถึงกระบวนการเสริมสร้างการเรียนรู้ทางตรงอย่างไม่เป็นทางการในชีวิตประจำวัน ซึ่งจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับเครือข่ายสถาบัน และกระบวนการทางสังคมที่หลากหลายและต่อเนื่องทั้งในส่วนของการศึกษา สถาบันครอบครัว องค์การเอกชน และองค์กรประชาสังคม ฯลฯ

แนวทางในการพัฒนาจิตสาธารณะ

มีนักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน ได้พยายามหาวิธีการที่หลากหลายเพื่อใช้ในการพัฒนาจิตสาธารณะให้แก่เด็ก และเยาวชน โดยวิธีการหนึ่งที่สำคัญ คือ การพัฒนาพฤติกรรม ซึ่งการพัฒนาพฤติกรรมนั้น สามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธี ตามความเชื่อพื้นฐานของแต่ละแนวคิด การนำหลักการแห่งพฤติกรรม (Behavior Principles) มาอธิบายพัฒนาการ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลได้ ซึ่ง คาลิช (ประทีป จินฉ. 2540: 9; อ้างอิงมาจาก Kalish. 1981) ได้ให้ความหมายของหลักการแห่งพฤติกรรมไว้ว่า เป็นหลักการที่ครอบคลุมทั้งแนวคิดของทฤษฎีการเรียนรู้ การวางเงื่อนไข และแนวคิดทางจิตวิทยาต่าง ๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์เข้ามาประยุกต์ใช้ได้ ในการนำแนวคิดของการใช้หลักการแห่งพฤติกรรม มาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น สามารถพิจารณาได้ 2 กรณี คือ

กรณีที่ 1 กรณีที่สามารถควบคุมสภาพแวดล้อมได้ ผู้ทำหน้าที่พัฒนา สามารถพัฒนาพฤติกรรมที่พฤติกรรมของบุคคลนั้นได้โดยตรง โดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้การวางเงื่อนไขจัดการกับพฤติกรรมโดยตรง ด้วยการคุมสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้ได้

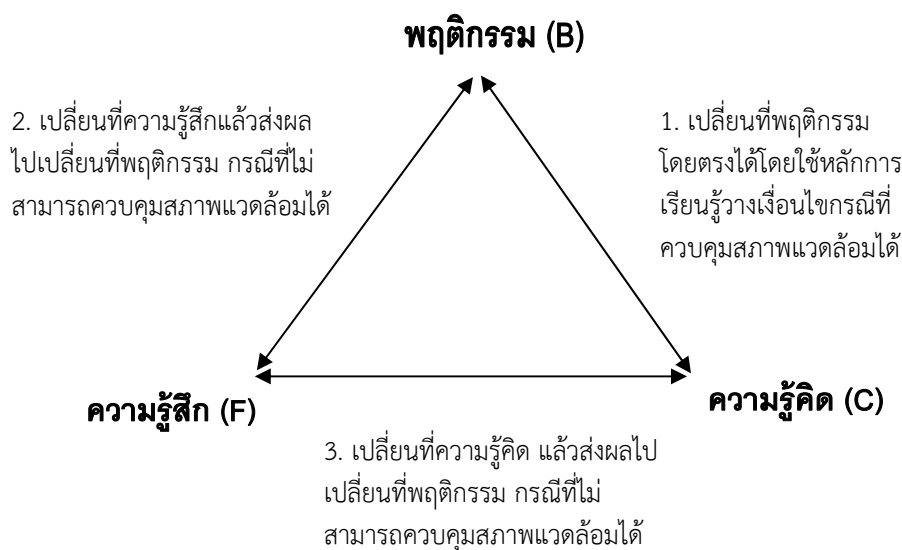
กรณีที่ 2 กรณีที่ไม่สามารถควบคุมสภาพแวดล้อมได้ จึงไม่สามารถที่จะเปลี่ยนหรือพัฒนาที่พฤติกรรมโดยตรงได้ จึงต้องจัดกระทำโดยการเปลี่ยนที่ความรู้สึก (Feeling) ซึ่งส่งผลทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนได้ หรือจัดกระทำโดยการเปลี่ยนที่ความรู้คิด (Cognitive) ซึ่งส่งผลทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เป็นเพราะตามหลักการแห่งพฤติกรรมเชื่อว่า การรู้คิด ความรู้สึก และพฤติกรรม จะมีผลซึ่งกันละกัน

ดังนั้น การพัฒนาพฤติกรรม อาจจัดกระทำได้ทั้งที่พฤติกรรมโดยตรง หรือจัดกระทำที่ความรู้คิด ความรู้สึก เพื่อให้พฤติกรรมเกิดการเปลี่ยนแปลงก็ได้ ดังแสดงในภาพที่ 1

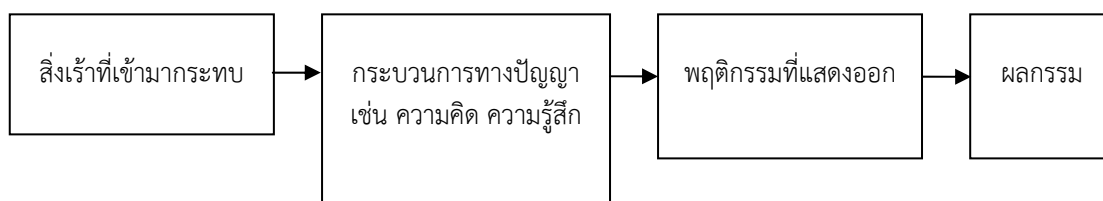
ในการพัฒนาพฤติกรรมมีแนวทางที่หลากหลาย แต่ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตสาธารณะให้แก่เด็กส่วนใหญ่ นั้น มักเลือกใช้การพัฒนาที่กระบวนการทางปัญญาเพื่อให้ส่งผลต่อพฤติกรรม โดยในการพัฒนาที่กระบวนการทางปัญญานั้น มีความเชื่อพื้นฐานที่ว่ากระบวนการปัญญามีผลต่อพฤติกรรม และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สามารถกระทำได้โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางปัญญา ซึ่ง แคชดิน (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2543: 308; อ้างอิงจาก H. Kazdin: 1978) ได้เสนอหลักการพื้นฐานของแนวคิดการปรับพฤติกรรมทางปัญญาไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เปลี่ยนความคิด การตีความ การตั้งข้อสันนิษฐาน ให้ส่งผลไปสู่การเปลี่ยนพฤติกรรมภายนอก โดยนักปรับพฤติกรรมทางปัญญามีความเชื่อดังนี้

1. กระบวนการทางปัญญานั้นมีผลต่อพฤติกรรม
2. กระบวนการทางปัญญาสามารถจัดให้มีขึ้นและเปลี่ยนแปลงได้
3. พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป อาจจะเป็นผลเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางปัญญา

ดังนั้น จุดมุ่งหมายของนักปรับพฤติกรรมทางปัญญาจึงมุ่งที่การเปลี่ยนแปลงทางปัญญาเพื่อส่งผลให้พฤติกรรมภายนอกเปลี่ยนแปลง (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2543: 308; อ้างอิงจาก Mahoney.1974) ทั้งนี้เพราะ กระบวนการทางปัญญาและพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กัน โดยคาลิช (Kalish. 1981) ได้เสนอความสัมพันธ์ของสิ่งเร้า กระบวนการทางปัญญา พฤติกรรมและผลกรรม ว่ามีลักษณะแบบปฏิสัมพันธ์กัน (Interaction) กล่าวคือ บุคคลแสดงพฤติกรรมภายนอกด้วยการชี้แนะ (Prompting) จากกระบวนการทางปัญญา และในขณะเดียวกันพฤติกรรมภายนอกก็มีอิทธิพลต่อกระบวนการทางปัญญา ดังแสดงให้เห็นถึงภาพสรุปความสัมพันธ์ของสิ่งเร้า กระบวนการทางปัญญา พฤติกรรมและผลกรรม ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 1 แผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม (B) ความรู้สึก (F) และความรู้คิด (C)
ที่มา: ประทีป จินฉ่ำ. (2540). การวิเคราะห์พฤติกรรมและการปรับพฤติกรรม. หน้า 10



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ในลักษณะ Interaction
ที่มา: ประทีป จินฉ่ำ. (2540). การวิเคราะห์พฤติกรรมและการปรับพฤติกรรม. หน้า 133.

จากภาพ แสดงจะเห็นได้ว่าตัวแปรภายในบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก การปรับพฤติกรรมดังกล่าว จึงเรียกได้ว่า การปรับพฤติกรรมทางปัญญา (Cognitive Behavior Modification หรือ CBM) ซึ่งแนวคิดนี้บูรณาการมาจากแนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมปัญญานิยม และแนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มปัญญานิยมมีความเชื่อว่า พฤติกรรมภายนอกของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาภายใน โดยที่กระบวนการทางปัญญาเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับพฤติกรรมภายนอกของบุคคล ดังนั้น ถ้าสามารถเปลี่ยนกระบวนการทางปัญญาได้ พฤติกรรมภายนอกของบุคคลย่อมเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมจะพัฒนาไปมากขึ้นเพียงใดนั้นยังขึ้นกับผลกรรมที่บุคคลนั้นได้รับต่อการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ด้วย

วิธีการที่ใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางปัญญาเพื่อพัฒนาจิตสาธารณะ

ในการพัฒนาจิตสาธารณะให้กับเด็ก และเยาวชนนั้น มีนักการศึกษาได้ใช้วิธีการที่แตกต่างหลากหลาย แต่ส่วนใหญ่แล้วจะยึดหลักการของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางปัญญาเป็นหลัก ซึ่งสามารถสรุปวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาจิตสาธารณะได้ดังต่อไปนี้

1. **การใช้บทบาทสมมุติกับตัวแบบ** เป็นการทดลองให้เด็กได้สวมบทบาทผู้อื่น เพื่อให้รับรู้ถึงความรู้สึก และอารมณ์ในบทบาทของผู้อื่น และเปลี่ยนแปลงความคิดของตนเองได้อย่างมีเหตุผล ซึ่งเป็นเทคนิคทางอารมณ์ภายใต้แนวความคิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยเน้นที่กระบวนการทางปัญญาของบุคคลมาประยุกต์ใช้ในการเปลี่ยนแปลงการตอบสนองทางอารมณ์ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเทคนิคดังกล่าวมีแนวคิดพื้นฐานที่เน้นว่า ความเชื่อ หรือความคิดที่ไม่มีเหตุผลของบุคคล เป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาทางอารมณ์ และพฤติกรรม แต่เมื่อบุคคลเปลี่ยนความเชื่อ หรือความคิดได้อย่างมีเหตุผลจะเป็นผลให้บุคคลมีอารมณ์และพฤติกรรมที่เหมาะสมยิ่งขึ้น (ธรรมนันทิกา แจ่มสว่ง. 2547)

2. **การใช้สถานการณ์จำลองผสมผสานกับเทคนิคการประเมินผลจากสภาพจริง** เป็นกระบวนการที่ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้จากการเข้าร่วมสถานการณ์จำลองที่กำหนดขึ้น ซึ่งมีสภาพใกล้เคียงความเป็นจริงในชีวิต โดยเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างครูและเด็ก ให้เด็กมีส่วนร่วมแสดงบทบาท เสนอข้อคิดเห็น และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ พร้อมกับการใช้วิธีการ และเครื่องมือที่หลากหลาย ควบคู่กับการจัดสถานการณ์จำลอง เพื่อประเมินพฤติกรรมของเด็ก (อัญชลี ยิ่งรักพันธุ์. 2550)

3. **การใช้ตัวแบบสัญลักษณ์ผ่านสื่อหนังสือเรียนเล่มเล็กเชิงวรรณกรรม** เป็นการใช้หนังสือเรียนเล่มเล็กเชิงวรรณกรรม ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหา 3 ด้าน คือ ด้านการหลีกเลี่ยงการใช้หรือการกระทำที่ให้เกิดการชำรุดเสียหายต่อส่วนรวม ด้านการถือเป็นหน้าที่ที่จะมีส่วนร่วมในการดูแล และด้านการรักษาสิทธิในการรักษาของส่วนรวม กับนักเรียน โดยทำการแจกหนังสือให้นักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยกลุ่มทดลอง จะได้อ่านหนังสือที่มีตัวแบบสัญลักษณ์ของการมีจิตสาธารณะ ส่วนกลุ่มควบคุมจะได้อ่านหนังสือที่ไม่มีตัวแบบสัญลักษณ์ ซึ่งผลการใช้ พบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองที่ได้อ่านหนังสือเล่มเล็กเชิงวรรณกรรม ที่มีตัวแบบสัญลักษณ์ของการมีจิตสาธารณะ จะมีจิตสาธารณะสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุม (นันทวัฒน์ ชุนชี. 2546)

4. **การเสนอตัวแบบผ่านภาพการ์ตูน** เป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถใช้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทางปัญญา ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้จากการสังเกต (Observational Learning) โดยให้นักเรียนสังเกตตัวแบบที่กระทำพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีจิตสาธารณะผ่านภาพการ์ตูน โดยกำหนดให้มีสภาพการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในภาพ ทำให้ตัวแบบที่เป็นตัวการ์ตูนแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีจิตสาธารณะ เมื่อตัวแบบในภาพแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีจิตสาธารณะแล้วจะได้รับผลกระทบบางอย่างตามหลังพฤติกรรม และผลกระทบหรือสิ่งที่เกิดตามหลังพฤติกรรมนั้นจะต้องเป็นตัวเสริมแรงหรือสิ่งที่ตัวแบบพึงพอใจ เช่น คำชมจากครู หรือของรางวัลจากผู้ที่มีอิทธิพลต่อเด็ก เป็นต้น (สุคนธรส หุตะวัฒน์. 2550)

5. **การใช้วิธีทัศนละครหุ่นเชิดเป็นตัวแบบ** เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบ โดยใช้ตัวละครหุ่นเชิดเป็นตัวแบบในการให้ความรู้เกี่ยวกับจิตสาธารณะ เจตคติ ข้อควรปฏิบัติ และแสดงพฤติกรรมการมีจิตสาธารณะให้เห็น และลงมือปฏิบัติด้วยตัวละครหุ่นเชิด แล้วผลที่ได้รับจากการแสดงพฤติกรรม จะเป็นการจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกคล้อยตามตัวแบบแล้วผู้ตามเกิดการเรียนรู้ และเรียนแบบพฤติกรรมการมีจิตสาธารณะจากตัวแบบนั้น (บุญทัน ภูบาล. 2549)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดจิตสาธารณะ

ลักษณะของเครื่องมือวัดที่ดีนั้น จะต้องมีความเที่ยงตรง (Validity) มีความเชื่อถือได้ (Reliability) มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และมีอำนาจจำแนก (Discrimination) ซึ่งในการสร้างแบบวัดจิตสาธารณะ ได้มีนักวิชาการ ครู และนักวิจัยได้ทำการสร้างไว้มากพอสมควร โดยรูปแบบการวัดส่วนใหญ่ที่ใช้ในนั้น มักจะเป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์ แบบทดสอบ และแบบประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท ซึ่งตัวอย่างในการสร้างแบบวัดจิตสาธารณะที่ได้กล่าวมาข้างต้น เป็นดังต่อไปนี้

แบบที่ 1 แบบวัดเชิงสถานการณ์ (Situation Test) เกณฑ์ในการให้คะแนน

ให้คะแนน 0 คะแนน สำหรับการมีจิตสาธารณะในระดับต่ำ

ให้คะแนน 1 คะแนน สำหรับการมีจิตสาธารณะในระดับปานกลาง

ให้คะแนน 2 คะแนน สำหรับการมีจิตสาธารณะในระดับสูง

0. ในขณะที่มีนาและพริภาเดินบนถนนหน้าโรงเรียน ทั้งสองคนพบเศษกระดาษตกอยู่ที่พื้นถนนหลายชิ้น ถ้านักเรียนเป็นมีนาหรือพริภา นักเรียนจะทำอย่างไร

ก. เดินผ่านไป เพราะเราไม่ได้ทิ้งเศษกระดาษ (0)

ข. ช่วยกันเก็บกระดาษทุกชิ้นไปทิ้งถังขยะ (2)

ค. เลือกเก็บบางชิ้นที่ใกล้ตัวไปทิ้งถังขยะ (1)

แบบที่ 2 แบบทดสอบ (Test) เป็นแบบเลือกตอบแบบ 3 ตัวเลือก เกณฑ์ในการให้คะแนน

ตอบถูก ให้ 1 คะแนน ตอบผิด ให้ 0 คะแนน

0. ถ้านักเรียนยืมหนังสือของห้องสมุดไปอ่านแต่ยังไม่จบหน้า ควรทำอย่างไร

ก. พับมุมหนังสือหน้านั้นไว้ (0)

ข. ใช้ดินสอขีดเลขหน้านั้นไว้ (0)

ค. ใช้กระดาษบางๆ คั่นหน้านั้นไว้ (1)

แบบที่ 3 แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท มีทั้งข้อความทางบวกและทางลบ เกณฑ์ในการให้คะแนน

ข้อความทางบวก

ปฏิบัติเสมอ	ให้	4	คะแนน
ปฏิบัติบ่อยครั้ง	ให้	3	คะแนน
ปฏิบัติบางครั้ง	ให้	2	คะแนน
แทบไม่ปฏิบัติ	ให้	1	คะแนน

ข้อความทางลบ

ปฏิบัติเสมอ	ให้	1	คะแนน
ปฏิบัติบ่อยครั้ง	ให้	2	คะแนน
ปฏิบัติบางครั้ง	ให้	3	คะแนน
แทบไม่ปฏิบัติ	ให้	4	คะแนน

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ			
	ปฏิบัติเสมอ	ปฏิบัติบ่อยครั้ง	ปฏิบัติบางครั้ง	แทบไม่ปฏิบัติ
0. หลังจากมีการร่วมกันจัดกิจกรรมในโรงเรียน เช่น กีฬาสี นักเรียนจะช่วยเพื่อน ๆ เก็บของให้เรียบร้อยก่อนกลับบ้าน				
00. เมื่อนักเรียนอ่านหนังสือที่ยืมมาจากห้องสมุด พบว่ามีรอยขาด หลังจากอ่านจบแล้วนักเรียนนำหนังสือไปคืนโดยไม่ได้แจ้งให้บรรณารักษ์ทราบ				

บทสรุป

การปลูกฝังจิตสำนึกนั้น ควรทำการปลูกฝังให้เกิดขึ้นตั้งแต่วัยเด็ก เพราะเป็นช่วงที่เด็กมีความไวต่อการปลูกฝังและส่งเสริมจริยธรรม วัฒนธรรมเป็นอย่างดี ซึ่งถ้าเด็กได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกให้เป็นไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม เมื่อเติบโตขึ้น จะทำให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสเศรษฐกิจ และวัฒนธรรม อันจะส่งผลให้สามารถอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุขกายสบายใจ ตลอดจนเป็นบุคลากรที่ดี ที่เหมาะสม ของครอบครัว สังคม และประเทศชาติสืบเนื่องต่อไป ซึ่งวิธีการที่ใช้ในการปลูกฝังจิตสำนึกนั้นมีอยู่อย่างหลากหลาย แต่วิธีการหนึ่งที่สำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางปัญญา โดยมีความเชื่อพื้นฐานที่ว่ากระบวนการปัญญามีผลต่อพฤติกรรม และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สามารถกระทำได้โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางปัญญา ดังนั้น การใช้วิธีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางปัญญาที่เหมาะสม จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาจิตสำนึกได้ และยังมีส่วนที่ทำให้การมีจิตสำนึกนั้นมีความคงทน และเป็นจิตสำนึกที่คงอยู่ภายในตัวบุคคลเมื่อเติบโตขึ้นต่อไปในภายภาคหน้า นอกจากนี้ในการที่จะวัดการมีจิตสำนึก ว่ามีมากหรือน้อยประการใด อาจกระทำโดยการสร้างเครื่องมือวัดที่มีความเที่ยงตรง (Validity) มีความเชื่อถือได้ (Reliability) มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และมีอำนาจจำแนก (Discrimination) ซึ่งรูปแบบในการวัดจิตสำนึกนั้นส่วนหนึ่งจะกำหนดให้เป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์ แบบทดสอบ หรือเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท เป็นต้น

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- ชาย โพธิ์สีดา และคณะ. (2540). รายงานการศึกษาวิจัยเรื่อง จิตสำนึกต่อสาธารณะสมบัติ: ศึกษากรณี กรุงเทพมหานคร. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2538). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อุดรธานี.
- ธรรมนันท์กา แจ้งสว่าง. (2547). ผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาจิตสำนึกด้วยบทบาทสมมติกับตัวแบบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. ปริญญาโท วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นันทวัฒน์ ชุนซี. (2546). การใช้ตัวแบบสัญลักษณ์ผ่านสื่อหนังสือเล่มเล็กเชิงวรรณกรรมเพื่อพัฒนาจิตสำนึกในนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. ปริญญาโท วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บรรทม มณีโชติ. (2530). การศึกษารูปแบบของข้อความวลักษณ์นิสัยด้านความเสียสละชนิดข้อความและชนิดสถานการณ์ที่ทมีผลต่อคุณภาพของแบบทดสอบ. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญทัน ภูบาล. (2549). การใช้วิธีทัศนละครหุ่นเชิดเป็นตัวแบบเพื่อพัฒนาจิตสำนึกของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. ปริญญาโท กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ประทีป จินนี่. (2540). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิเคราะห์และการปรับปรุงพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม; และสังคม สัจจร. (2543). *สำนึกไทยที่พึงปรารถนา*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยฯ.
- ยุทธนา วรณปิตกุล. (2542). *สำนึกพลเมือง: ความเรียงว่าด้วยประชาชนบนเส้นทางประชาคม*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิการเรียนรู้และพัฒนาประชาคม.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และคณะ. (2546). *รูปแบบการพัฒนานักเรียนระดับประถมศึกษาให้มีจิตสาธารณะ: การศึกษาระยะยาว*. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2530). *หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- วิรุณ ตั้งเจริญ. (2547, พฤศจิกายน-ธันวาคม). *มศว พลวัต*. 1(1): 2-3.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2543). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับปรุงพฤติกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2542). *การวัดจิตพิสัยของมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุคนธรส หุตะวัฒนะ. (2550) *ผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาจิตสาธารณะด้วยเทคนิคเสนอตัวแบบผ่านภาพการ์ตูนร่วมกับการชี้แนะทางวาจา ที่มีต่อจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพจน์ ทรายแก้ว. (2546, มกราคม-มิถุนายน). *จิตสำนึกสาธารณะ: การก่อรูปและกระบวนการเสริมสร้าง*. *วารสารเพชรบุรีวิทยาลัย*. 4(1): 45-57.
- หฤทัย อาจปฐ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ รูปแบบการดำเนินชีวิต และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการมีจิตสำนึกสาธารณะของนักศึกษาพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร*. ววิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อัญชลี ยิ่งรักพันธุ์. (2550). *ผลการใช้สถานการณ์จำลองผลงานกับเทคนิคการประเมินผลจากสภาพจริงเพื่อพัฒนาจิตสาธารณะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

สุนันทา สมใจ

Sununta Somjai

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Educational and Psychological Test Bureau, Srinakharinwirot University

E-Mail: sununtas@swu.ac.th

บทคัดย่อ

การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) นับเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการทางการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานในองค์กรของภาครัฐ หรือเอกชนก็ตาม ในทางการบริหารถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน จากช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา องค์กรส่วนใหญ่ มักไม่ได้คำนึงถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลว่า มีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร เนื่องจากการทำงานของฝ่ายบุคคลที่ผ่านมาเป็นการทำงานที่เน้นขั้นตอน กระบวนการและกฎระเบียบที่ซับซ้อน แข็งตัว ไม่ยืดหยุ่น และจ้องจับผิด ไม่สนับสนุนกับทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กร แต่ในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแนวความคิดใน การบริหารจัดการคน ให้ตอบสนองต่อองค์กรได้ ซึ่งเชื่อว่า คนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลผลิตและการเรียนรู้ สร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรเกิดความแข็งแกร่ง ดังคำกล่าวของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ให้ข้อสังเกตว่า “ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะกระบวนการบริหาร หรือในแง่ทรัพยากร การบริหาร ทั้งในด้านธุรกิจ หรือรัฐวิสาหกิจก็ตาม ความสำคัญของบุคคลและการบริหารงานบุคคล ยังเป็นเพชรดวงเด่นอยู่เสมอ” การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าหน่วยงานประเภทใด หากการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะเหตุว่า บุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะดีจะเสีย อยู่ที่บุคคลที่ทำงานนั้น ถ้าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ขวัญไม่ดี ไม่มีกำลังใจ ไม่มีสมรรถภาพ ผลงานก็จะบกพร่อง แต่ถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสำเร็จ บุคคลทุกฝ่ายจะร่วมมือมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการส่วนใหญ่ไม่ได้มองว่าบุคลากรในองค์กรเป็นเพียงผู้รับคำสั่งตามที่มอบหมายเท่านั้น ในบทบาทใหม่บุคลากรมีฐานะเป็นทรัพยากรขององค์กร หรือในปัจจุบันเรียกว่า “ทุนมนุษย์” ที่มีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาระงานต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสำเร็จ ความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การบริหารงานบุคคลเป็นที่ยอมรับและมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร โดยมีนักวิชาการให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การแสวงหา การใช้ การธำรงรักษา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินการกิจขององค์การได้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ ปรีชา คัมภีรปกรณ. (2541)

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การให้ได้คน และใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน มีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่ การแสวงหา และการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน และเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผน การกำหนดแผน การสรรหา การพัฒนา จนถึงการให้พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เกียรติศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2542)

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารได้ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการ สรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งการพัฒนาธำรงรักษา ย้ำรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานได้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข พยอม วงศ์สารศรี. (2532)

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คนและบำรุงรักษาคน ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม เสนาะ ดิยาว. (2545)

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่สนับสนุนองค์การให้ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ โดยการสรรหา การพัฒนา การธำรงรักษาไว้ จนกระทั่งพ้นจากงาน และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ภาระหน้าที่ที่จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากร 3 ช่วงระยะเวลา ดังนี้

1. **ก่อนการปฏิบัติงาน** ฝ่ายบริหารงานบุคคล จะต้องวางแผน สรรหา และจงใจบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานจำเป็นต้องเข้าใจถึงกลุ่มเป้าหมายที่องค์การต้องการ เพื่อให้เข้ามาร่วมงานด้วยความเหมาะสม

2. **ขณะปฏิบัติงาน** หลังจากสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์การแล้ว ฝ่ายบริหารงานบุคคล ยังจำเป็นต้องธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรขององค์การมีคุณภาพ มีชีวิต การปฏิบัติงานที่ดี มีความศรัทธา และจงรักภักดีต่อองค์การ โดยคำนึงถึงผลตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม จึงจะสามารถดึงดูดความสนใจบุคลากรที่ดีเข้ามาร่วมปฏิบัติงานได้

3. **หลังปฏิบัติงาน** การบริหารงานบุคคล ไม่ได้มุ่งหวังผลเพียงได้บุคลากรเข้ามาและปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น ภาระงานอีกหน้าที่หนึ่งที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องเอาใจใส่ คือ การดูแลบุคลากรหลังเกษียณอายุราชการ หรือบุคลากรที่มีความจำเป็นต้องลาออกจากงานก่อนเวลาที่กำหนด โดยองค์การจะต้องจัดเตรียมความพร้อมให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในสังคม อาจจะเป็นเรื่อง เงินบำเหน็จบำนาญ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผลตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตที่มีความสุขต่อไปในอนาคต

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีนักวิชาการให้ความคิดเกี่ยวกับขอบข่ายและหน้าที่ของการบริหารงานบุคคลอย่างกว้างขวางแตกต่างกัน ดังนี้ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2535) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 5 ด้าน คือ (1) การกำหนดความต้องการของบุคลากร (2) การจัดการบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน (3) การควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศบุคลากร (4) การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร (5)

การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ส่วนขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของ สมาน รัสสิโยภักษ์. (2540) กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล โดยทั่วไปประกอบด้วย

การวางแผนนโยบาย การออกกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือน การสรรหาบุคคล การบรรจุและแต่งตั้ง การจัดทำทะเบียนประวัติ การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ วินัยและการดำเนินการตามระเบียบวินัย การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การให้ออกจากงาน บำเหน็จบำนาญ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างแรงจูงใจ และเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นในการควบคุมการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ มีมาตรฐาน การปฏิบัติงานที่ดีภายใต้กรอบหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนการบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 179 กำหนดว่า

“ให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน พัฒนาข้าราชการพลเรือน เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ และมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด”

จะเห็นได้ว่ากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงานบุคคลเกือบทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็นกรณีของการทดลองปฏิบัติราชการเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ๆ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพก็ตาม

ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การจูงใจ การรักษา และการยุติการจ้างบุคลากรขององค์การ จุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดการบุคลากร คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การภายใต้จริยธรรมและความรับผิดชอบ ต่อสังคม ชุมชน สมितिไกร. (2552)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่จัดทำขึ้น เพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานและสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง เสนาะ ดิยาว. (2545)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานงาน Werther. (1990)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการในการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย การสังเกตการณ์และการประเมินพฤติกรรมการทำงาน หรือผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชา Heneman. (1983)

จากความหมายดังกล่าว สรุปว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการจัดทำกระบวนการปฏิบัติงานและประเมินค่าของการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ภายในระยะเวลาที่กำหนดและเหมาะสมกับมาตรฐาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบเดียวกัน มีหลักเกณฑ์การประเมินในทางปฏิบัติเดียวกัน

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมัยใหม่มีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ
 ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2543) ดังนี้

ประการแรก เน้นเรื่องผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (Results Oriented)

ประการที่สอง ยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (Focus on goals or Objectives)

ประการที่สาม ต้องมีส่วนร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมายงาน (Mutual goal setting between supervisor and employee) ทั้งนี้เพราะเชื่อว่าเมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเพื่อใช้เป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จของการทำงานแล้ว วิธีการเช่นนี้จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และทำให้มีความกระตือรือร้นที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายช่วยลดความสับสนในการทำงาน เพราะพนักงานจะรู้ว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไรถึงจะบรรลุเป้าหมายงาน

ในการบริหารงาน หากใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานเพียงเพื่อจ่ายค่าตอบแทนแต่อย่างเดียวแล้ว นับว่าเป็นการใช้เครื่องมือไม่ได้เกิดประโยชน์เต็มที่และถือว่าเป็นการสูญเสียโอกาสในการพัฒนาองค์กรไปอย่างน่าเสียดาย โดยหลักความเป็นจริง การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์มากกว่าเพื่อจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานแต่อย่างเดียว เพราะผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีคุณค่ามากต่อการพัฒนาพนักงานและมีคุณค่าต่อการบริหารงานดังนี้

1. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรของหน่วยงาน อย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจ และให้รางวัลตอบแทนพนักงานที่มีผลงานได้มาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐาน เพื่อรักษาความเป็นธรรมภายใน ทั้งในแง่ของการบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน และการบริหารงานบุคคล กล่าวคือองค์กรใดบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ สามารถสังเกตได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าให้ความสำคัญกับผลงานหรือให้ความสำคัญกับพฤติกรรม

2. เพื่อให้เป็นเครื่องมือสอนงานและพัฒนาพนักงาน กล่าวคือการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาพนักงาน ได้แก่ (1) ช่วยในการตัดสินใจในการสนับสนุนพนักงานที่มีผลงานได้มาตรฐานหรือสูงกว่าให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (2) ช่วยคัดพนักงานที่มีผลงานต่ำกว่ามาตรฐานออกจากองค์กร (3) ได้ข้อมูลความต้องการฝึกอบรม และช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมสัมมนา (4) ช่วยให้ข้อมูลเพื่อการโอนย้าย (5) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปรับเงินเดือนได้อย่างยุติธรรม (Justify Merit Increases) (6) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)

3. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือให้พนักงานยึดถือระเบียบ ข้อบังคับร่วมกันอย่างเท่าเทียม เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงความสามารถของตนเองในสายตาของผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. เพื่อทดสอบความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา หากไม่ยุติธรรมแล้ว คนดีมีความสามารถก็จะหนีจากผู้บังคับบัญชา ที่สุดผู้บังคับบัญชาต้องทำงานนั้นด้วยตนเองและทำงานหนักมากขึ้น

5. เพื่อช่วยวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรในด้านต่างๆ เช่นปัญหาการกำหนดความต้องการฝึกอบรม ความรอบรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills) ของพนักงาน และลักษณะการว่าจ้าง เป็นต้น

6. ใช้เป็นข้อมูลในการป้องกันปัญหาทางการบริหาร กล่าวคือ ฝ่ายบริหารงานบุคคลสามารถวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายงานว่ายุติธรรมหรือไม่ มีการเล่นพรรคเล่นพวกหรือไม่ หรือถูกใช้เพื่อประโยชน์ของผู้ประเมิน เช่น กีดกันคนดีมีความสามารถ หรือใช้เพื่อเหตุผลส่วนตัวบางอย่าง

บางประการ ฯลฯ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะได้ใช้เป็นข้อมูลเสนอผู้บริหารระดับสูงเพื่อป้องกันมิให้ปัญหาลุกลามจนยากที่จะแก้ไข

ตัวแบบการประเมินการปฏิบัติงาน (A Model of Performance Appraisal)

สุสติ รุมาคม. (2551) การประเมินการปฏิบัติงานมีตัวแบบแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. การกำหนดเกณฑ์การประเมิน (Identification) โดยทั่วไป องค์กรจะใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งในการประเมินการปฏิบัติงาน เกณฑ์ที่ถูกนำมาใช้ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน หรือ อาจจะใช้ผสมผสานกันอย่างไรก็ตาม เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน ควรจะมีการกำหนดขึ้นเป็นอันดับแรกก่อนการวัดหรือการประเมินการปฏิบัติงาน

หลักสำคัญในการกำหนดเกณฑ์การประเมินคือ ควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร ควรจะใช้หลายเกณฑ์ และให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์

2. การวัด (Measurement) กระบวนการที่สำคัญในการเลือกเครื่องวัดเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับว่าเมื่อใดที่จะทำการเลือกและใครเป็นผู้เลือก เครื่องวัดควรจะเป็นการตกลงร่วมกันก่อนที่จะช่วงเวลาของการวัดการปฏิบัติงานจะเริ่มต้นขึ้นเพื่อเป็นการจูงใจและช่วยให้การประเมินในขั้นสุดท้ายได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจว่าจะใช้เครื่องวัดประเภทใดนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินประเภทของงาน และวิธีการประเมินการเลือกเครื่องวัดจะต้องตัดสินใจโดยยึดถือแบบการบริหารวัฒนธรรม และคุณลักษณะอื่นๆ ภายในองค์กร

3. การบริหาร (Management) เมื่อการประเมินการปฏิบัติงานสิ้นสุดลง ผู้บริหารจะนำข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Performance Feedback) ไปใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ใน 3 ด้าน คือ

3.1 การตัดสินใจทางการบริหาร (Making Administrative Decision) 3 เรื่อง

3.1.1 การตัดสินใจเรื่องเงินเดือน

3.1.2 การตัดสินใจเรื่องเลื่อนตำแหน่ง

3.1.3 การตัดสินใจเรื่องการให้ออกจากงาน

3.2 การจัดทำแผนการปรับปรุงการปฏิบัติงาน (Developing Performance Improvement Plans)

3.3 การบริหารปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Managing Performance Problems)

สำนักงาน ก.พ. (2551) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานนั้น โดยพื้นฐานเป็นการประเมินที่พิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการ ที่เกิดขึ้นจริงในรอบการประเมินว่าได้ตามค่าเป้าหมาย (Goals) มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติที่สามารถปฏิบัติงานได้ผลที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมายจะได้รับคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ปฏิบัติได้ผลที่ด้อยกว่า **ไม่ว่าจะใช้รูปแบบใดในการประเมินก็ตาม สิ่งหนึ่งที่ต้องนำมาใช้ร่วมในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน จะเริ่มจากการกำหนดตัวชี้วัดผลงานหลัก หรือเรียกว่า KPI (key performance indicator) จากนั้นจึงกำหนดค่าเป้าหมาย (Goal) เพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยค่าเป้าหมายจะต้องสะท้อนต่อเจตจำนง (Intention) ของผลหรือสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผล** ภายหลังจากผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติงานครบรอบการประเมินแล้ว ก็ทำการประเมินโดยเทียบผลที่ได้จริง (Actual Result) กับเกณฑ์ค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อสรุปเป็นคะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ ในปัจจุบันหน่วยงานราชการมีการนำระบบตัวชี้วัดมาใช้กันอย่างแพร่หลาย แต่ตัวชี้วัดเหล่านั้น

ขาดความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ มักเป็นตัวชี้วัดงานประจำเสียมากกว่า ไม่ได้บอกให้รู้ว่าการดำเนินงานของหน่วยงาน สามารถบรรลุเป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นหรือไม่ นอกจากปัญหาการกำหนดตัวชี้วัดที่ไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์แล้ว ปัญหาที่สำคัญของการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ คือ การที่บุคลากรแต่ละหน่วยงานและแต่ละระดับ ขาดความรู้สึกร่วมกันและรับผิดชอบต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ โดยจะมุ่งเน้นในงานประจำของตนเองเป็นหลัก ไม่สามารถเชื่อมโยงระหว่างบทบาท หน้าที่ของตนเอง กับยุทธศาสตร์ขององค์กร ทั้งนี้ เนื่องจากหน่วยงานไม่ได้มีการสื่อสารและถ่ายทอดยุทธศาสตร์ลงไปสู่ผู้บริหารระดับล่างและบุคลากรทุกคนทั่วทั้งองค์กร จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคล เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดจะถูกถ่ายทอดลงไปยังระดับล่าง รวมทั้งเพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานเกิดความรู้สึกร่วมกันและรับผิดชอบ รวมทั้งการมีระบบการจูงใจให้ทุกคนมุ่งมั่นที่ยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicator)

Indicator หมายถึง ตัวชี้วัด ดัชนีวัดผล หรือ เครื่องบ่งบอก ส่วนคำว่า Performance หมายถึง สมรรถนะ ชีตความสามารถ สิ่งที่แสดงออก หรือผลการดำเนินการ ดังนั้น Performance Indicator หมายถึง ตัวชี้วัดผลการดำเนินการ หรือดัชนีวัดผลงานนั่นเอง ตัวชี้วัดผลงานทางด้านการบริหารงานนั้นมีมากมาย ถ้าเลือกตัวที่จำเป็นหรือเป็นปัจจัยสำคัญนั้น จะเรียกว่า ตัวชี้วัดผลงานหลัก เนื่องจากคำว่า Key คือสิ่งที่สำคัญ ที่จำเป็น ที่ขาดไม่ได้ ที่เห็นชัด สำนักงาน ก.พ. (2552) กล่าวว่า ตัวชี้วัด หรือ Key Performance Indicator เป็นดัชนีวัดหรือหน่วยวัดความสำเร็จการปฏิบัติงานที่ ถูกกำหนดขึ้นโดยเป็นหน่วยวัดที่ควรมีผลเป็นตัวเลขที่นับได้จริงและต้องสื่อถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานสำคัญ ทั้งนี้เพื่อสร้างความชัดเจนในการกำหนด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างตัวชี้วัด

การกำหนดการสร้างตัวชี้วัดที่มีเป้าหมายคุณภาพมีลักษณะดังนี้ วรภัทร์ ภูเจริญ. (2545)

1. สามารถวัดได้ (Measurable)
2. ใช้บอกประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรได้
3. ใช้บอกประสิทธิภาพ (Efficiency) ขององค์กรได้
4. สื่อสารให้ทราบทั่วกันทั้งองค์กร
5. กำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
6. ทบทวน (แก้ไข ปรับปรุง) เป็นระยะ ๆ อย่างมีระบบ(PDCA)
7. สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ปรัชญาขององค์กร

ประเภทตัวชี้วัด

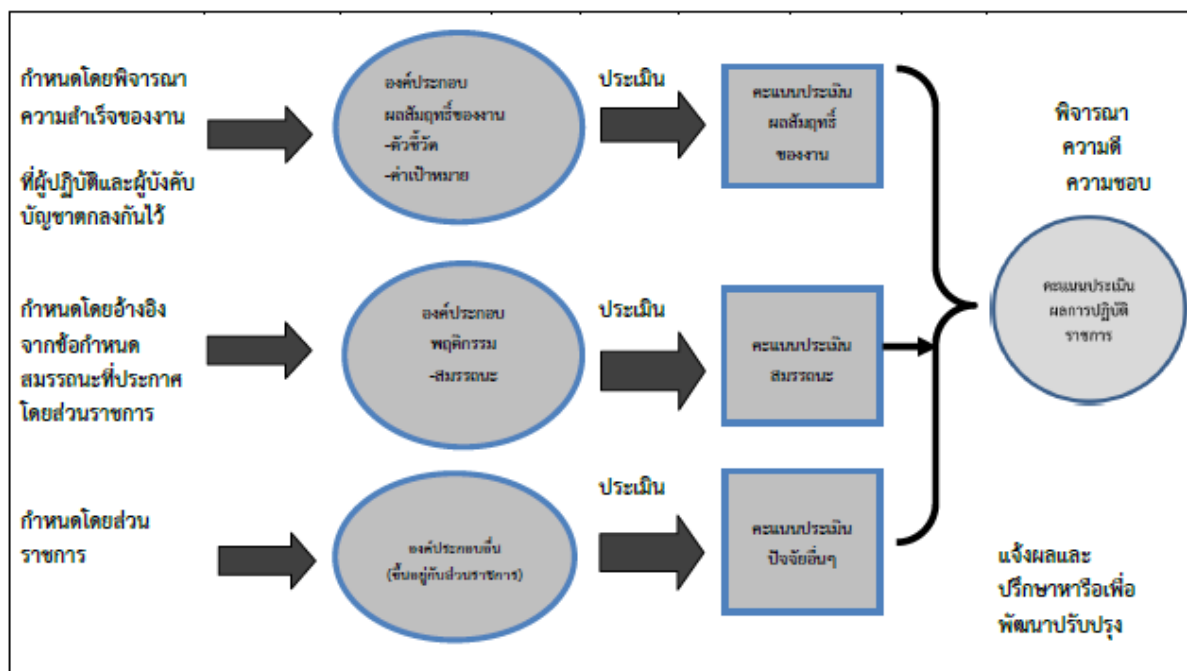
1. ด้านคุณภาพ (Quality)
 - การชี้เฉพาะเจาะจง
 - ข้อร้องเรียน
 - คำชม
 - ความพึงพอใจของลูกค้า

2. ด้านปริมาณ (Quantity)
 - หน่วย/วัน
 - จำนวนโทรศัพท์/ชั่วโมง
 - จำนวนหน่วยที่ผลิต
 - ปริมาณการให้บริการ
 - จำนวนโครงการที่สำเร็จ
 - จำนวนชิ้นงานที่ผลิตได้
3. ด้านกำหนดเวลา (Timeliness)
 - ตารางการทำงานสำเร็จตามแผน
 - งานเสร็จตามวันครบกำหนด
 - ส่งงานตามกำหนดเวลา
 - งานเสร็จภายในรอบเวลา
4. ด้านความคุ้มค่าของต้นทุน (Cost-Effectiveness)
 - จำนวนเงินที่ใช้จ่าย
 - จำนวนคำแนะนำที่มีการปฏิบัติตาม
 - ค่าใช้จ่ายนอกเหนืองบประมาณ
 - ร้อยละของเงินงบประมาณที่สามารถเบิกจ่ายได้ตามเวลาที่กำหนด

ภาพรวมของระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการในเชิงปฏิบัติ

สำนักงาน ก.พ. (2551) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามระบบของการบริหารผลการปฏิบัติราชการนั้น ก็คือ การประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้ หรือผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งกำหนดโดยตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติราชการ ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) ในการประเมินจะนำคะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินสมรรถนะส่วนหนึ่ง เมื่อนำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ การวัดผลสัมฤทธิ์หลักๆ ที่จะได้จากการทำงานของแต่ละตำแหน่งงาน **องค์ประกอบพฤติกรรมสมรรถนะ** คือ การวัดผลสมรรถนะของบุคคล ที่ได้มีการกำหนดขึ้นสำหรับการปฏิบัติราชการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรม ด้านความร่วมมือร่วมใจ ดังภาพ



ที่มา : สำนักวิจัยวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. (2551)

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนด

สำนักงาน ก.พ. (2551) รอบการประเมินกำหนดให้มีปีละ 2 รอบ (ตามรอบปีงบประมาณ)

- รอบที่ 1 (ตุลาคม – มีนาคม ของปีถัดไป) เลื่อนขึ้น 1 เมษายน
- รอบที่ 2 (เมษายน – กันยายน ของปีเดียวกัน) เลื่อนขึ้น 1 ตุลาคม

แนวทางปฏิบัติพื้นฐาน

1. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล สื่อสารและทำความเข้าใจถึงหัวข้อ และเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล และการให้คะแนน ทั้งในส่วนขององค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน (KPI) และองค์ประกอบพฤติกรรม (Competency) โดยควรดำเนินการตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และรับทราบก่อนการปฏิบัติงาน

2. ข้อตกลงดังกล่าวอาจปรับเปลี่ยนระหว่างรอบการประเมินได้หากงานที่ได้รับมอบหมายเปลี่ยนแปลงไป

3. ในระหว่างรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชาต้องติดตามผลการปฏิบัติราชการเป็นระยะ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในประเด็นต่างๆ เช่น การแก้ปัญหาที่พบในการทำงาน เป็นต้น

4. ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ต้องแจ้งผลการประเมินด้วยตนเอง พร้อมทั้งร่วมกันวางแผนการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินถัดไป ผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมในความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา และมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชาเพราะจะทำให้รู้ว่าพนักงานมีคุณค่าต่องานหรือต่อองค์กรมากน้อยเท่าใด จะหาวิธีส่งเสริม รักษา และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร ควรจะให้ทำหน้าที่เดิมหรือสับเปลี่ยน โอนย้ายหน้าที่ไปทำงานใด จึงจะได้ประโยชน์ต่อองค์กรยิ่งขึ้น หากไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็ไม่สามารถพิจารณาในเรื่องดังกล่าว หรือพิจารณาความดีความชอบ องค์กร มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2546)

กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

สำนักงาน ก.พ. (2551) กล่าวถึงกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน 5 ขั้นตอน ดังภาพ



ที่มา : สำนักวิจัยวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. (2551)

1. การวางแผนและกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน

เป็นการกำหนดผลสำเร็จของงานและเป้าหมายที่องค์กรคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงานระดับต่าง ๆ ซึ่งผลสำเร็จของงานโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับจะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ในขั้นตอนนี้ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานจะร่วมกันวางแผนและกำหนดขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติราชการ เพื่อช่วยให้เข้าใจร่วมกันในเป้าหมายขององค์กรว่าต้องทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จบ้าง เพราะเหตุใดจึงต้องทำสิ่งเหล่านี้ และผลสำเร็จนั้นควรจะมีคุณภาพอย่างไร

2. การติดตาม

การปฏิบัติราชการตามแผนงาน/โครงการหรืองานต่าง ๆ จะต้องติดตามผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง เพื่อวัดผลสำเร็จของงานในช่วงเวลานั้น ๆ ว่าสอดคล้องกับเป้าหมาย ผลการปฏิบัติราชการหรือไม่ เพื่อพิจารณาความก้าวหน้า หรือแนวโน้มของผลการปฏิบัติราชการ รวมทั้งปัญหาข้อขัดข้องในการทำงาน อันนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทาง /วิธีการ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายต่อไป

3. การพัฒนา

ในระหว่างติดตามผลการปฏิบัติราชการ ผู้บังคับบัญชาจะได้รับข้อมูล 2 ส่วน 1) ส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน 2) ส่วนพฤติกรรมผลการปฏิบัติราชการ และกำหนดแนวทางที่จะดำเนินงานเรื่องนี้ให้เหมาะสมกับสภาพงานและบุคคลเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายขององค์กรบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ต่อไป

4. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นวงจรที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นการวัดผลสำเร็จของงานในช่วงเวลาที่กำหนดไว้แน่ชัด เพื่อเปรียบเทียบผลสำเร็จของงานกับเป้าหมายที่กำหนดว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติราชการของแต่ละบุคคลหรือขององค์กรเกิดขึ้นได้ตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร

5. การให้รางวัล

เป็นการตอบแทนบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติราชการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และตามข้อตกลงที่วางไว้ร่วมกัน การให้รางวัลอาจดำเนินการอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เช่น เมื่อผู้ปฏิบัติมีผลงานดีควรได้รับการยกย่องชมเชยทันที หรือการให้รางวัลในรูปตัวเงิน ทั้งนี้หลักเกณฑ์การให้รางวัลควรครอบคลุมพฤติกรรมดี ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทให้กับผลสำเร็จของงาน

การประเมินพฤติกรรม (Competency) สามารถเลือกวิธี และมาตรวัดในการประเมิน สมรรถนะ ดังนี้

วิธีการ : จะประเมินโดย

1. วิธีผู้ประเมินคนเดียว เช่น ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา
2. วิธีให้ผู้รับการประเมินทำการประเมินตนเองก่อน และสรุปผลการประเมิน ร่วมกับผู้ประเมิน
3. วิธีผู้ประเมินหลายคน เช่น 360 องศา

มาตรวัด: จะใช้มาตรวัดแบบ

1. มาตรวัดแบบ Rating Scale จะตั้งพฤติกรรมในระดับที่มุ่งหวังเป็นฐานอ้างอิงเพื่อเทียบกับ Scale ที่ใช้ในการประเมิน ข้อจำกัดของการประเมินแบบที่ใช้ความถี่หรือปริมาณในการกำหนดระดับ คือ ผลของการประเมินผิดพลาดได้ง่าย เนื่องจากพฤติกรรมในการทำงานนั้น ไม่มีบริบทของงานเป็นตัวกำกับ ดังนั้น อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานระดับต้นมีสมรรถนะการปฏิบัติงานในระดับสูงได้ ซึ่งตามภาระหน้าที่แล้ว ผู้ปฏิบัติงานระดับต้นไม่มีโอกาสแสดงสมรรถนะในระดับผู้บริหาร เนื่องจากหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน

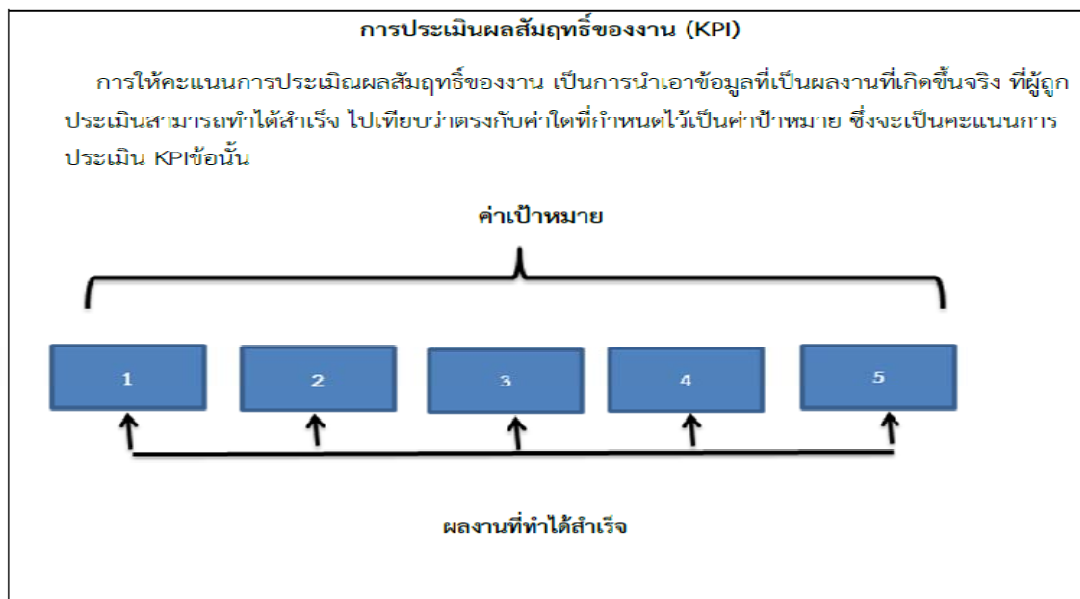
2. มาตรวัดแบบ Bar Scale จะใช้พฤติกรรมสมรรถนะ ในพจนานุกรมเป็น Scale ในการเทียบประเมิน การประเมินแบบ Bars ทำให้เห็นภาพรวมของสมรรถนะทุกระดับมีความตรงไปตรงมา และมีโอกาสที่ผลการประเมินจะผิดพลาดโดยไม่ตั้งใจจะน้อยกว่า

3. มาตรวัดแบบ Hybrid Scale จะผสมผสานการใช้พฤติกรรมสมรรถนะ เป็นมาตรวัดเบื้องต้น เมื่อประเมินได้ระดับสมรรถนะแล้ว จึงลงใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale

การกำหนดค่าเป้าหมาย

การกำหนดค่าเป้าหมาย เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติร่วมกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้ประเมินจะกำหนดร่วมกัน ภายหลังจากได้ข้อสรุปตัวชี้วัดที่จะใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ในรอบประเมินที่จะถึง โดยทั่วไปตัวชี้วัดหนึ่ง ๆ จะกำหนดค่าเป้าหมายออกเป็น 5 ระดับ โดยค่าเป้าหมายในแต่ละระดับจะสัมพันธ์กับค่าคะแนนในการประเมิน ซึ่งจะมีคะแนนตั้งแต่ 1 คะแนน ไปจนถึง 5 คะแนน(คะแนนสูงสุด) ทั้งนี้การกำหนดค่าเป้าหมาย จะสามารถอ้างอิงเกณฑ์ ดังภาพ

ค่าในระดับ 1 จะมีคะแนนประเมินเท่ากับหนึ่งคะแนน โดยเป็นค่าเป้าหมายต่ำสุดที่ได้รับได้
 ค่าในระดับ 2 จะมีคะแนนประเมินเท่ากับสองคะแนน โดยเป็นค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน
 ค่าในระดับ 3 จะมีคะแนนประเมินเท่ากับสามคะแนน โดยเป็นค่าเป้าหมายในระดับมาตรฐานโดยทั่วไป
 ค่าในระดับ 4 จะมีคะแนนประเมินเท่ากับสี่คะแนน โดยเป็นค่าเป้าหมายในระดับที่มีความยากปานกลาง
 ค่าในระดับ 5 จะมีคะแนนประเมินเท่ากับห้าคะแนน โดยเป็นค่าเป้าหมายในระดับท้าทาย



ที่มา : สำนักวิจัยวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. (2551)

ตัวอย่างชี้วัดเชิงปริมาณ และค่าเป้าหมาย					
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	1	2	3	4	5
จำนวนครั้งของการผิดพลาดในการจัดทำเอกสาร	25	20	15	10	5
ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	75-79	80-84	85-89	90-94	95-100

ที่มา : สำนักวิจัยวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. (2551)

การตั้งค่าเป้าหมายที่ดี

1. สะท้อนต่อค่าในการวัดตามตัวชี้วัด
2. สามารถแยกผลงานตามระดับการประเมินได้อย่างชัดเจน ไม่เกิดความสับสน
3. มีอำนาจจำแนก สามารถแยกผลการปฏิบัติงานที่ดี จากผลการปฏิบัติงานที่ด้อยกว่าออกจากกัน
4. มีความสมดุล
5. แฝงไว้ด้วยกลไกที่สามารถสอบทานผลการปฏิบัติงาน
6. ต้องสามารถเก็บข้อมูลได้ และไม่เกิดภาระในการเก็บข้อมูลมากนัก

สิ่งที่พึงคำนึงในการกำหนดตัวชี้วัดลงสู่ระดับบุคคล

1. ตัวชี้วัดบุคคลขึ้นอยู่กับภาระงาน และการมอบหมายงานเป็นอย่างมาก จึงต้องคำนึงถึงการแบ่งงาน และการมอบหมายงานอยู่เสมอ
2. การกำหนดค่าเป้าหมายเป็นกำหนดความคาดหวังของผลงาน การกำหนดค่าเป้าหมายที่ดี จะทำให้เกิดความชัดเจนในเป้าหมายของงาน และเป็นการกำหนดขอบเขตในการใช้ดุลยพินิจของผู้ประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการตั้งค่าเป้าหมายในเชิงคุณภาพ)
3. การเก็บข้อมูลเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงตลอดเวลาว่าจะสามารถเก็บข้อมูลได้หรือไม่ ยากง่ายเพียงใด อาจต้องมีการปรับตัวชี้วัดให้เหมาะสมเพื่อให้สามารถวัดได้ เก็บข้อมูลได้
4. ในบางกรณี ตำแหน่งงานมากกว่า 1 ตำแหน่ง อาจใช้ตัวชี้วัดร่วมกันได้

บทสรุป

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) นับเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่ง ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ที่มีความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งยังมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนงานขององค์กร โดยมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร หน่วยงานนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานทราบจุดเด่น จุดด้อย ระดับขีดความสามารถ และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน องค์กรจะได้พัฒนาปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม อีกทั้งสามารถถูกนำไปใช้เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายหน้าที่การงาน การให้ออกจากงาน การจัดฝึกอบรม

บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ขอนแก่น: ภาควิสังคศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). *การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส. พิมพ์ครั้งที่ 1
- ปรีชา คัมภีร์ปรกรณ์. (2541). *แนวคิดการบริหารทรัพยากรการศึกษา*. ใน ประมวลสาระ ชุตติวิชา การบริหารทรัพยากรการศึกษา หน่วยที่ 1. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ผุสดี รุมาคม. (2551). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2545). *ดัชนีชี้วัดผลงาน*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิทยาการจัดการแห่งเอเชีย (AIMS).
- สมาน รังสิโยภุชณ. (2540). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 17 กรุงเทพฯ: จัดพิมพ์โดยสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.146.
- เสนาะ ตีเยาว์.(2545). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 12 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2535). *คู่มือการนิเทศงานบริหารในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2535). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ: ภาพรวมระบบบริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ*.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2546). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท. ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พิมพ์ครั้งที่ 6.
- Werther (1990). *Canadian Human Resource Management*. Toronto, McGraw-Hill Ryerson.
- Heneman et al. (1983). *Personel/Human Resourse Management*. Illinois: Richard D.Irwin.

การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน.

Supervision Model Development for enhancing the Non-formal and Informal Education Teachers' Competency of Authentic Assessment

จรรยา สิงห์ทอง

ศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.

สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง ของครู กศน. และศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของ ครู กศน. โดยใช้แนวคิดการทำงานที่มีคุณภาพเป็นระบบครบวงจรคุณภาพของเดมมิง (PDCA Deming Cycle) และ การประเมินแบบเสริมพลัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานนิเทศของสำนักงาน กศน. จังหวัดอุบลราชธานี ผู้บริหารสถานศึกษาและครู กศน.ของ กศน.อำเภอพิบูลมังสาหาร และ กศน.อำเภอศรีเมืองใหม่ รวม 38 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ประเด็นที่ 1 รูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง มี 4 องค์ประกอบ 10 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 รวบรวมสภาพปัญหาและความจำเป็นของการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมายการนิเทศมี 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1) หลักการของการนิเทศ และ 2) วัตถุประสงค์/เป้าหมายการนิเทศ องค์ประกอบที่ 3 วางแผนและปฏิบัติการนิเทศ มี 6 องค์ประกอบย่อย คือ 1) เนื้อหา/ประเด็นการนิเทศ 2) กระบวนการนิเทศ 3) วิธีการนิเทศ 4) ผู้นิเทศ 5) ระยะเวลาการนิเทศ และ 6) สื่อ/เครื่องมือการนิเทศ และองค์ประกอบที่ 4 ประเมินและรายงานผลการนิเทศ มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ประเมินผลการนิเทศ และ 2) รายงานผลการนิเทศ ประเด็นที่ 2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. พบว่า ผู้ร่วมการทดลองมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ และมีเจตคติต่อการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสูงขึ้นหลังใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. และเมื่อครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้แล้ว สามารถทำให้นักศึกษามีความพึงพอใจ สนุกสนานต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู

คำสำคัญ: การนิเทศ การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง การประเมินแบบเสริมพลัง

Abstract

The purpose of this study was twofold: To construct the supervision model for enhancing the Non-formal and Informal Education teachers' competency of authentic assessment and To study the result of the supervision for enhancing the Non-formal and Informal Education teachers' competency of authentic assessment through Deming Cycle (PDCA Deming Cycle) and empowerment evaluation concept application. The total of 38 NFE personnel who were in charge of the internal supervision from Ubonratchathani Provincial ONIE. These were administrator and staff from Ubonratchathani Provincial Office of Non-formal and Informal Education and administrators and NFE teachers from Phiboonmanglahan as well as Srimuangmai District NFE Centre. The study yielded the following findings: Topic 1. The supervision model for enhancing the NFE teachers' competency of authentic assessment composed of 4 main components and 10 sub components: (1) Collecting data of problem condition and needs of supervision (2) Identification of objective and goal of supervision composed of 2 sub components: 1) Principle of supervision and 2) Objective and goal of supervision 3) Supervision planning and its implementation composed of 6 sub components: 1) Content and issue of supervision 2) Supervision procedures 3) Supervision method 4) Supervisor 5) Duration of supervision and 6) Material and instrument of supervision and (4) Supervision evaluation and its report preparation composed of 2 sub components: 1) Supervision Evaluation and 2) Supervision report. Topic 2. After finishing the experimentation of the supervision model for enhancing the NFE teachers' competency of Authentic Assessment, 2 main results were found: (1) NFE teachers indicated a higher learned person and a positive attitude person in Authentic Assessment as well as were able to apply what they learned to construct lesson plan, measurement and evaluation instruments by themselves and (2) NFE teachers' learners enjoyed and were satisfied with learning activities conducted by the teachers.

Key words: Supervision, Authentic Assessment, Empowerment Evaluation

บทนำ

สำนักงาน กศน. มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และ กศน.อำเภอ/เขต เป็นสถานศึกษาในสังกัด สำนักงาน กศน. ที่มีหน้าที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหนึ่งในหลากหลายกิจกรรม เพื่อผลิตผู้เรียนให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถในการพึ่งตนเอง สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข และมีมาตรฐานตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 6

สำนักงาน กศน. ได้กำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาเป็นรายวิชาในหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยให้สถานศึกษาดำเนินการควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น การวัดและประเมินผลจึงต้องใช้เครื่องมือและ

วิธีการที่หลากหลายให้สอดคล้องกับสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ และระบุการวัดและประเมินผลในแต่ละรายวิชาโดยใช้การประเมินตามสภาพจริง ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 26 รวมทั้งในมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อการประกันคุณภาพภายในของ กศน.อำเภอ/เขต ปี 2555 ตัวบ่งชี้ 2.3 เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการกระบวนการเรียนรู้ และ ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ที่กล่าวถึงคุณภาพของครู จึงทำให้ครู กศน.ต้องดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ดังนั้น ครู กศน.จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการวัดและประเมินผลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตร และมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อการประกันคุณภาพภายในของ กศน.อำเภอ/เขต ดังกล่าว

ศึกษานิเทศก์ เป็นส่วนหนึ่งของระบบการจัดการศึกษาที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐาน ตำแหน่งของ ก.ค.ศ. ให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการ และงานนิเทศการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานการศึกษา ค้นคว้าทางวิชาการ และวิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบกับนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ได้ให้ความสำคัญกับการวัดและประเมินผล โดยเฉพาะหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะศึกษานิเทศก์ กศน. ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อให้ผลการประเมินสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของผู้เรียน ทำให้ได้ผลการประเมินที่มีความน่าเชื่อถือ จึงมีความต้องการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. โดยจัดให้การนิเทศเชื่อมโยงกับกระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ควบคู่กับการจัดการกระบวนการเรียนรู้ แล้วนำไปทดลองใช้กับครู กศน.นี้ ว่าสามารถช่วยให้ผู้รับการนิเทศสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง คือ มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เลือกใช้และหรือสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ได้หรือไม่ และภายหลังเสร็จสิ้นการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงแล้ว ช่วยทำให้ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อ การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสูงขึ้นหรือไม่ และช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้สึกรักพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ของครู กศน.หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน.
2. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของ ครู กศน.

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรของสำนักงาน กศน.จังหวัดอุบลราชธานี รวมทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดอุบลราชธานี ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2556 จำนวน 407 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างรูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดอุบลราชธานี ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2556 จำนวน 161 คน โดยการสุ่ม กศน.อำเภอใน แต่ละกลุ่ม กศน.อำเภอ กลุ่มละ 2 อำเภอ จากกลุ่มละ 5 อำเภอ ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 172 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยมี กศน.อำเภอเป็นหน่วยการสุ่ม

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะ การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. คือ ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรของสำนักงาน กศน.จังหวัดอุบลราชธานี รวมทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากร กศน. อำเภอ พิบูลมังสาหารและอำเภอศรีเมืองใหม่ สำนักงาน กศน.จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 38 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง โดยความสนใจของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใน กศน.อำเภอ เป็นหลัก รวมทั้งพิจารณาวิธีการเรียนรู้ที่คล้ายกันของบุคลากรทั้งสองอำเภอ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและความต้องการรับการนิเทศการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง จากผู้บริหารสถานศึกษา ครู กศน. ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อนำข้อมูลมาใช้กำหนดเนื้อหาการนิเทศการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. โดยการสำรวจข้อมูลพื้นฐานสภาพการนิเทศและความต้องการรับการนิเทศการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ด้วยแบบสอบถามข้อมูลสภาพการนิเทศที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการบางครั้ง และไม่ได้ดำเนินการ พร้อมทั้งระบุเหตุผลที่ไม่ได้ดำเนินการ ส่วนแบบสอบถามข้อมูลความต้องการรับการนิเทศ ได้สอบถามข้อมูล 2 ส่วน คือ ความต้องการและความรู้ที่มี ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษาและการวัดผลการศึกษา จำนวน 5 คน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการสำรวจ ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับ การนิเทศและสมรรถนะ เพื่อให้ได้ร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. รวมทั้งตรวจสอบประสิทธิผลของร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. เพื่อนำผลไปปรับปรุงร่างรูปแบบการนิเทศก่อนนำไปทดลองใช้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศกิจกรรม กศน. จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ด้วยแบบประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ ที่เป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษาและการวัดผล

การศึกษา จำนวน 5 คน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรายการตรวจสอบกับประเด็นในการตรวจสอบ ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ทุกรายการประเมิน

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. โดยการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศกับ ผู้ร่วมการทดลองที่เป็นผู้บริหารการศึกษา บุคลากรของสำนักงาน กศน. จังหวัดอุบลราชธานี ผู้บริหารสถานศึกษา และครู กศน. ในสังกัด กศน.อำเภอพิบูลมังสาหารและ กศน.อำเภอศรีเมืองใหม่ จำนวน 38 คน ซึ่งพิจารณาผลการทดลองใช้ ดังนี้

1) สมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง คือ ความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการเลือกใช้และสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ด้วยการตรวจการปฏิบัติงานของผู้ร่วมการทดลองกับเกณฑ์การให้คะแนนการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และเกณฑ์การเลือกใช้หรือสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ที่เป็นเกณฑ์แบบแยกองค์ประกอบ (Analytic rubric scores) ที่มีผู้เชี่ยวชาญด้าน การนิเทศการศึกษาและการวัดผลการศึกษา จำนวน 5 คน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรายละเอียดคุณภาพแต่ละระดับคุณภาพกับองค์ประกอบการให้คะแนน ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ทุกรายการประเมิน

2) เจตคติต่อการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ด้วยแบบวัดเจตคติตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert scale) จำนวน 15 ข้อ ที่มีผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษาและการวัดผลการศึกษา จำนวน 5 คน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรายการกับเจตคติ ได้ค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.82

3) ความพึงพอใจของผู้เรียน ด้วยการพูดคุยหรือให้ผู้เรียนเขียนสะท้อนความรู้สึกละที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้ร่วมการทดลอง

รวมทั้งประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศ 4 ด้าน คือ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง โดยผู้ร่วมการทดลอง ด้วยแบบประเมินประสิทธิผล แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร เรื่อง ความพึงพอใจและผลที่เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบการนิเทศไปปฏิบัติในสถานศึกษา และประเด็นสนทนากลุ่มกับผู้รับการนิเทศ เรื่อง ความพึงพอใจและผลที่เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบการนิเทศไปปฏิบัติในสถานศึกษา ซึ่งเป็นประเด็นปลายเปิด จำนวน 8 ข้อ ที่มีผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษาและการวัดผลการศึกษา จำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสมและความชัดเจนของภาษา รวมทั้งตรวจสอบความสอดคล้องของประเด็นสนทนากับวัตถุประสงค์ ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ทุกประเด็นสนทนา

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและความต้องการ รับการนิเทศการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ตอนที่ 2 ผลการพัฒนา รูปแบบการนิเทศเพื่อ การสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. และตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศเพื่อการสร้างเสริมสมรรถนะ การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. ดังผลสรุปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและความต้องการรับการนิเทศการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลพื้นฐานสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและ ครู กศน. สังกัด สำนักงาน กศน.จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 161 คน ด้วยแบบสำรวจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สภาพการนิเทศการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง พบว่า สถานศึกษามีคำสั่งนิเทศภายในสถานศึกษา และมีการสรุปรายงานผลการนิเทศเป็นรายภาคเรียนและ รายปีงบประมาณมากที่สุด แต่มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงให้แก่ผู้ทำหน้าที่นิเทศตามคำสั่งน้อยที่สุด

2. ความต้องการรับการนิเทศการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาต้องการรับการนิเทศเรื่อง การทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การใช้ ผลการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การให้ผลการประเมินย้อนกลับ และการสร้างเครื่องมือวัดผล การเรียนรู้ ตามลำดับ จากความต้องการมากไปหาน้อย

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. มีผลการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง มี 2 ประการ คือ 1) ความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และ 2) ความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการเลือกใช้หรือสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้

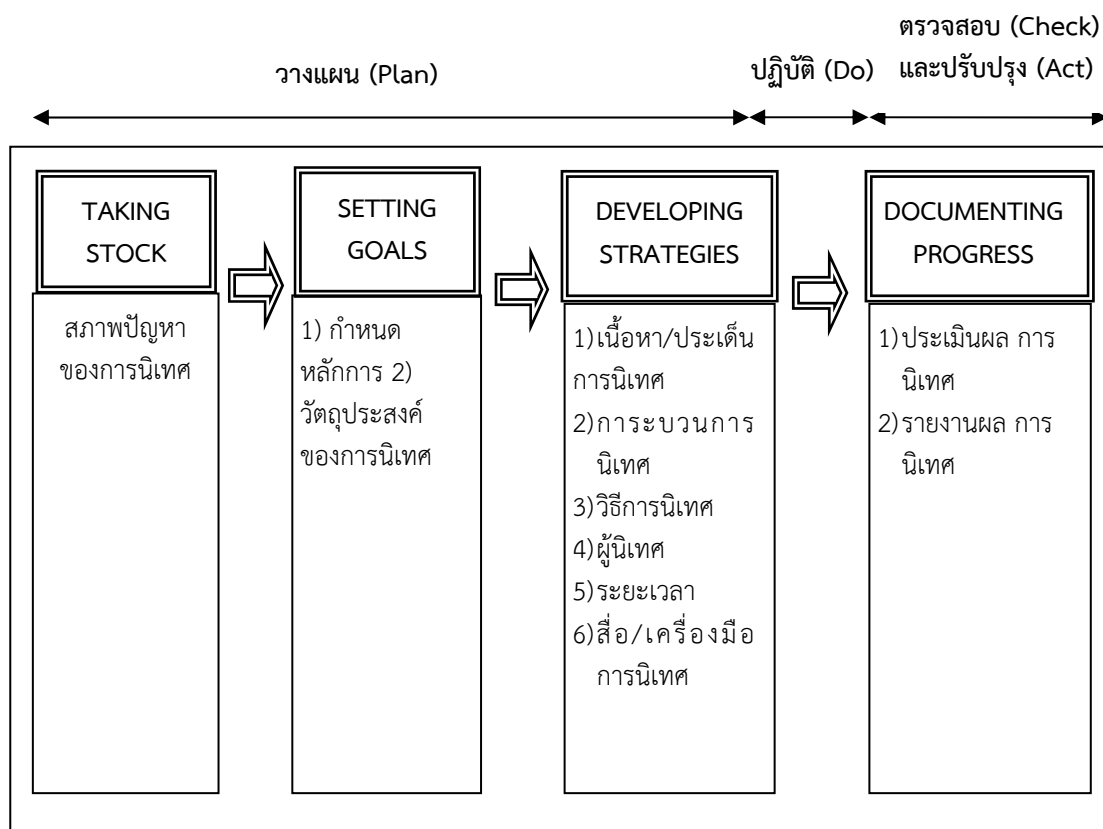
2. องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. มี 10 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของการนิเทศ 2) วัตถุประสงค์ของการนิเทศ 3) เนื้อหา/ประเด็นการนิเทศ 4) กระบวนการนิเทศ 5) วิธีการนิเทศ 6) ผู้นิเทศ 7) ระยะเวลาการนิเทศ 8) สื่อการนิเทศ 9) การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ และ 10) ปัจจัยเอื้อต่อการนิเทศ และเมื่อนำแนวคิดการทำงานที่มีคุณภาพเป็นระบบครบวงจรคุณภาพ ของเดมมิง (PDCA Deming Cycle) และแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังของ เดวิท เฟตเตอร์แมน (David Fetterman) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะ การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. มี 4 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบย่อย ดังภาพประกอบ 1 ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สภาพปัญหาของการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 2 กำหนดหลักการและวัตถุประสงค์ของการนิเทศ มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1) หลักการของการนิเทศ และ 2) วัตถุประสงค์/เป้าหมายการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 3 วางแผนและปฏิบัติการนิเทศ มี 6 องค์ประกอบย่อย คือ 1) เนื้อหา/ประเด็นการนิเทศ 2) กระบวนการนิเทศ 3) วิธีการนิเทศ 4) ผู้นิเทศ 5) ระยะเวลา การนิเทศ และ 6) สื่อ/เครื่องมือการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 4 ประเมินและรายงานผลการนิเทศ มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การประเมินผลการนิเทศ และ 2) การรายงานผลการนิเทศ



ภาพประกอบ 1 ร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน.

3. ประสิทธิภาพของร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อการสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อการสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. มีประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพด้านความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น ด้านความเป็นไปได้ มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการทดลองและประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศเพื่อการสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลสภาพและความต้องการรับการนิเทศการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของผู้ร่วมการทดลอง ดังนี้

1.1 สภาพการนิเทศการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง พบว่า กศน.อำเภอพิบูลมังสาหารและ กศน.อำเภอศรีเมืองใหม่ มีคำสั่งนิเทศภายในสถานศึกษา และ มีการสรุปรายงานผลการนิเทศเป็นรายภาคเรียนและรายปีงบประมาณมากที่สุด แต่ กศน.อำเภอพิบูลมังสาหาร มีการจัดทำแผนการนิเทศการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงน้อยที่สุด ส่วน กศน.อำเภอศรีเมืองใหม่ มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงให้แก่ผู้ทำหน้าที่นิเทศตามคำสั่งน้อยที่สุด

1.2 ความต้องการรับการนิเทศการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง พบว่า บุคลากรใน กศน.อำเภอพิบูลมังสาหาร ต้องการรับการนิเทศเรื่อง การทำแผนนิเทศการศึกษา และการรายงานผลการเรียนรู้ มากที่สุด แต่มีความต้องการรับการนิเทศเรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษา น้อยที่สุด ส่วน กศน.อำเภอศรีเมืองใหม่ มีความต้องการรับการนิเทศเรื่อง การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง มากที่สุด แต่มีความต้องการรับการนิเทศเรื่อง รายงานผลการนิเทศการศึกษา น้อยที่สุด

2. ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อการสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. ดังนี้

สมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง พบว่า ผู้ร่วมการทดลองที่เป็นผู้นิเทศ มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการนำความรู้ไปนิเทศแผนการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ และผู้ร่วมการทดลองที่เป็นครูผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เลือกใช้และสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ได้

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้และหรือสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ก่อนและหลังใช้รูปแบบ การนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. พบว่า ผู้ร่วมการทดลองมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และการเลือกใช้และหรือเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้หลังใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยก่อนใช้รูปแบบเท่ากับ 1.16 และค่าเฉลี่ยหลังใช้รูปแบบเท่ากับ 4.09 เมื่อครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้แล้ว พบว่า ผู้เรียนมีความพึงพอใจและสนุกสนานต่อการจัดการเรียนการสอนของครู

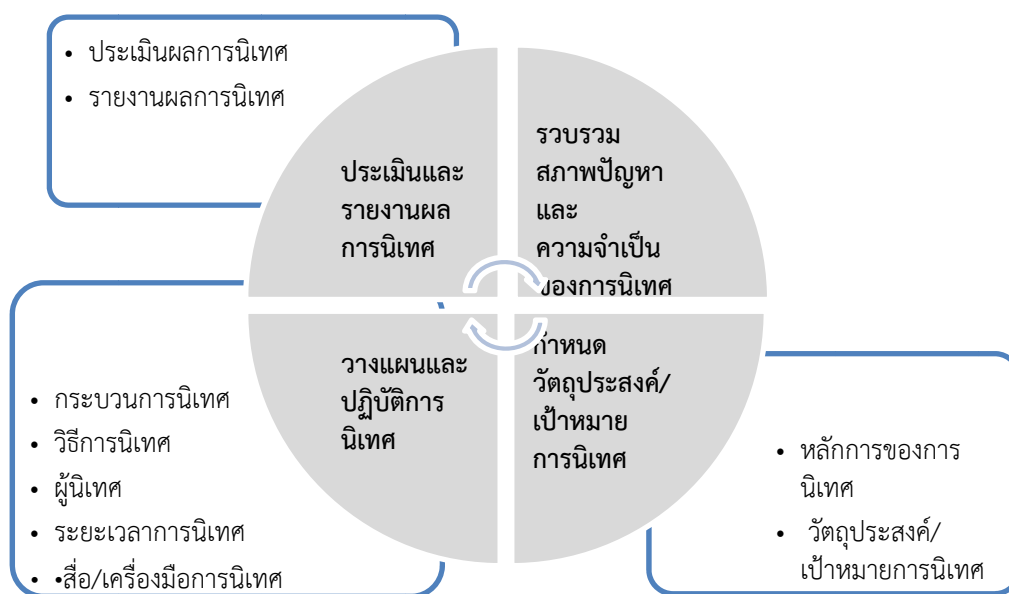
ในขณะที่ ผู้ร่วมการทดลอง มีเจตคติต่อการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงหลังใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยเจตคติก่อนใช้รูปแบบเท่ากับ 3.29และค่าเฉลี่ยเจตคติหลังใช้รูปแบบเท่ากับ 3.75

3. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อการสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. ดังนี้

ประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. พบว่า ผู้ร่วมการทดลองประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 นอกนั้นอยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ ด้านความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ด้านความถูกต้อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และด้านความเป็นไปได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

สรุปรูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. ดังนี้

4.1 รูปแบบการนิเทศเพื่อการสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการนิเทศเพื่อการสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน.

4.2 ปัจจัยที่เอื้อต่อการนิเทศการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง พบว่า

(1) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญ เอาใจใส่ ต่อการปฏิบัติงานของครู ด้วยการให้ความรู้ สร้างความตระหนักในหน้าที่ความเป็นครู นิเทศ กำกับ ติดตามแผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูเป็นประจำทุกภาคเรียน อาจมีการปรับระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยให้ครูที่มีความเข้าใจและทักษะในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มาร่วมเป็น ผู้นิเทศภายในสถานศึกษา หรือนิเทศภายในกลุ่มตำบล หรือนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

(2) บุคลากรในสถานศึกษา ต้องมีความพร้อมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ สถานศึกษาที่มีบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ซึ่งมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน รวมทั้ง มีครูใน กศน.ตำบลมากกว่า 1 คน ในกรณีที่มีพื้นที่กว้าง มีหลายตำบล สามารถช่วยกันทำงานได้ จะทำให้การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงประสบผลสำเร็จ

(3) ครู ต้องมีความตระหนักในหน้าที่ความเป็นครู ซึ่งผู้นิเทศควรโน้มน้าว ให้ผู้รับการนิเทศเห็นความจำเป็น ความสำคัญ ของการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของนักศึกษา ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและคุณภาพของนักศึกษา

(4) ผู้รับการนิเทศ ควรเป็นกลุ่มเล็ก จำนวนประมาณ 20-35 คน เพื่อให้ ผู้รับการนิเทศ กับผู้นิเทศ ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างใกล้ชิด จะทำให้ผู้รับการนิเทศ มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น และเป็นการสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ หากสถานศึกษาที่มีครูจำนวนมาก อาจนิเทศเป็นกลุ่มโซน กศน.ตำบล

(5) สถานศึกษา มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระยะ ทั้งก่อนปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน โดยพัฒนาเฉพาะเรื่องที่พบว่าเป็นปัญหา และ/หรือจำเป็นที่ต้อง

นำความรู้ที่นำไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ความเป็นครู ได้แก่ การทำแผนการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อการเรียน การทำวิจัยในชั้นเรียน และการสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ เป็นต้น

อภิปรายผล

การอภิปรายผลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำสรุปผลการวิจัยที่ได้คือ (1) ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. และ (2) ผลการทดลองใช้และประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. ที่ได้มาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การสร้างรูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน.

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี รวมทั้งสำรวจสภาพและ ความต้องการรับการนิเทศการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และมีการตรวจสอบคุณภาพ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มี ความเชี่ยวชาญการนิเทศกิจกรรม กศน. ดังนั้น รูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะ การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. จึงสามารถทำให้ผู้รับการนิเทศ มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งเลือกใช้และหรือสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของ กศน.

นอกจากนี้ ผู้วิจัยในฐานะผู้นิเทศภายนอกได้กระตุ้นผู้รับการนิเทศให้มีความต้องการพัฒนาการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองให้ดีขึ้นได้อีกด้วย โดยรูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริม การประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. เป็นกลไกของวงจรคุณภาพที่มีองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ซึ่งมีการพัฒนาผู้นิเทศให้มีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้เกิดความมั่นใจเชื่อมั่นในการปฏิบัติการนิเทศ และมีการพัฒนาผู้รับการนิเทศให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งเลือกใช้และหรือสร้างเครื่องมือวัดผล การเรียนรู้ อันเป็นตัวจักรสำคัญยิ่งที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันระหว่าง ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ สอดคล้องกับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ที่ร่วมวางแผนนิเทศ ร่วมปฏิบัติการนิเทศ และร่วมประเมินผลการนิเทศ โดยแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศ เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบในรูปแบบการนิเทศของเกรียงศักดิ์ สังข์ชัย. 2553; สุภาพรณ กิตติรัชตานนท์. 2551; วชิรา เครือคำอ้าย. 2553; ยุพิน ยืนยง. 2553. และเป็นไปตามการทำงานที่มีคุณภาพเป็นระบบครบวงจรคุณภาพของเดมมิง (PDCA Deming Cycle) คือ มีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ การปฏิบัติตามแผน และการปรับปรุงแก้ไข

2. การใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน.

2.1 รูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของ ครู กศน. ช่วยให้ผู้ร่วมการทดลองมีสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงได้ ทั้งในเรื่อง การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และการเลือกใช้และหรือสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ โดยพบว่า ผู้ร่วมการทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และด้านความรู้

ความเข้าใจ และความสามารถในการเลือกใช้และหรือสร้างเครื่องมือวัดผล การเรียนรู้หลังใช้รูปแบบการนิเทศสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน.

ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจาก (1) ในองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศ มีการให้ความรู้แก่ผู้ร่วมการทดลองและมีการฝึกปฏิบัติด้วย พร้อมทั้งให้ข้อนิเทศเป็นรายบุคคล และองค์ประกอบ การนิเทศที่ออกแบบให้เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงในชั้นเรียนของครู กศน.ที่ใช้กระบวนการศึกษาและพัฒนา รูปแบบการนิเทศ ช่วยให้ผู้ร่วมการทดลองเกิดการเรียนรู้ด้านทักษะได้ตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบเชื่อมโยงของธอร์นไค์ ในกฎแห่งการเรียนรู้ได้คือ กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) กฎแห่งการฝึกหัด (Law of Exercise) และกฎแห่งผลที่พอใจ (Law of Effect) (มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ม.ป.ป.: ออนไลน์) กล่าวคือ 1) กิจกรรมการนิเทศ ได้จัดให้ผู้ร่วมการทดลองได้ฝึกทักษะ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และการเลือกใช้และหรือสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งมีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้และเครื่องมือการวัดผลการเรียนรู้ พร้อมให้ ข้อนิเทศผ่านเฟสบุ๊ค (Facebook) หลังจากนั้นได้อธิบายเพิ่มเติมในประเด็นที่ไม่ถูกต้อง พร้อมทั้งให้ปรับแก้ไขเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ และมีการจัดกลุ่มผู้ร่วมการทดลองช่วยเหลือกัน นอกจากนี้ยังมี การให้ข้อนิเทศเป็นรายบุคคล ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ร่วมการทดลองก่อนเข้านำแผนการจัดการเรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน จึงสอดคล้องกับกฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) และกฎแห่งการฝึกหัด (Law of Exercise) ย่อมทำให้ผู้ร่วมการทดลองมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมั่นใจ และภายหลังเสร็จสิ้น การนิเทศตามรูปแบบ การนิเทศ ผู้วิจัยจัดให้มีการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ ทั้งการกระทำและความคิดในเรื่องที่ได้เข้าร่วม การทดลอง ทำให้ผู้ร่วมการทดลองได้รับรู้ผลของการฝึกปฏิบัติ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และ การเลือกใช้และหรือสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ทั้งก่อนใช้รูปแบบการนิเทศจากการให้ข้อนิเทศในการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้และเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ว่า ผู้ร่วมการทดลองมี ความเข้าใจและมีผลการปฏิบัติดีขึ้นตามลำดับ ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจอยากฝึกปฏิบัติต่อไปให้ดียิ่งขึ้น จึงสอดคล้องกับกฎแห่งผลที่พอใจ (Law of Effect)

นอกจากนี้ การนิเทศทั้งการให้ความรู้ การตรวจงาน และการเยี่ยมชั้นเรียน จากรูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของ ครู กศน. นี้ ยังสอดคล้องกับการนิเทศแบบ PIDRE ของ สจต อุทรานันท์ (2530 : 85-87) ที่มี ขั้นตอนการวางแผนนิเทศ การให้ความรู้ ความเข้าใจ การปฏิบัติงานนิเทศ การสร้างขวัญและกำลังใจ และ การประเมินผลนิเทศ ซึ่งการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศนี้ ได้ให้ความรู้ทั้งให้เป็นกลุ่มและให้เป็นรายบุคคล มีการให้ผู้ร่วมการทดลอง ลงมือปฏิบัติการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และเลือกใช้และหรือสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้อย่างน้อยคนละ 1 แผน รวมทั้งผู้วิจัยได้เสริมแรง ให้กำลังใจระหว่าง การให้ความรู้และการตรวจงาน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้กำลังใจจากการเยี่ยมชั้นเรียน ซึ่งรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นนี้ได้จัดให้ผู้ร่วมการทดลองได้ฝึกปฏิบัติการเลือกใช้และสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ แล้วนำไปใช้ปฏิบัติจริงในชั้นเรียน ด้วยเหตุผลเหล่านี้ทำให้ภายหลังใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน.

2.2 รูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของ ครู กศน. มีค่าเฉลี่ยของความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก โดยผู้ร่วมการทดลองมีความเห็นว่ารูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริม

สมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กคน.สามารถช่วยจัดระบบ การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา และช่วยเพิ่มศักยภาพการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีความชัดเจนในการดำเนินงาน มีขั้นตอนการปฏิบัติที่เป็นระบบ โดยองค์ประกอบของรูปแบบมี ความเหมาะสมเป็นอย่างมาก จึงมีประสิทธิผลตามเกณฑ์มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility Standards) เกณฑ์มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เกณฑ์มาตรฐานด้าน ความถูกต้อง (Accuracy Standards) เกณฑ์มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Property Standards) ของ Join Committee on Standards for Educational Evaluation (Wikipedia, the free encyclopedia. 2014: Online)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการศึกษาสภาพและความต้องการรับการนิเทศการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงพบว่า มีคำสั่งนิเทศภายในสถานศึกษา แต่มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงให้แก่ผู้ทำหน้าที่นิเทศตามคำสั่งน้อยที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาและหน่วยงาน ต้นสังกัด ควรส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผู้นิเทศมีความรู้ในเรื่องดังกล่าว โดย ผู้บริหารระดับต่างๆ ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ระบบการนิเทศการศึกษาครบวงจร

2. การปฏิบัติการนิเทศการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศ มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ เพื่อให้เกิดการยอมรับผลการนิเทศ และในการนิเทศ ควรให้มี การผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนการทำหน้าที่ผู้นิเทศตามความสามารถของบุคลากร ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอีกด้วย

3. การปฏิบัติการนิเทศการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สถานศึกษาควรปรับลดหรือขยายองค์ประกอบย่อยของรูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริงให้เหมาะสมกับจำนวนและความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิด ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

4. การประเมินแบบเสริมพลังมีหลักการที่สำคัญ คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติการนิเทศกิจกรรมต่างๆ ผู้บริหาร หรือหน่วยงานต้นสังกัด จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับผู้นิเทศ เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกับ การทำงานเป็นทีมที่ต้องอาศัยหลักของความเป็นประชาธิปไตย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำรูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงที่พัฒนาขึ้นนี้ ไปทำการวิจัยปฏิบัติการกับผู้รับการนิเทศอื่นที่แตกต่างจากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ควรมีการวิจัยติดตามผลกับผู้รับการนิเทศกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงนี้ว่า ผู้รับการนิเทศกลุ่มนี้มีสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ด้านความรู้ ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และความรู้ ความสามารถในการเลือกและสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้เป็นอย่างไรบ้าง มีการเปลี่ยนแปลงภาย

หลังจากเสร็จสิ้นการใช้รูปแบบการนิเทศนี้อย่างไรบ้าง และผู้รับการนิเทศมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างที่ทำให้การพัฒนาสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ไม่มีความก้าวหน้าเกิดขึ้นในผู้รับการนิเทศกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้

3. ควรมีการศึกษาและพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู กศน. ตามแนวคิด ทฤษฎีอื่น เพื่อเป็นทางเลือกที่ดีในการนำไปใช้ปฏิบัติงาน โดยอยู่บนหลักการนำไปปฏิบัติได้จริง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

เจริญศักดิ์ สัจชัย. (2553). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพ

นักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (กรกฎาคม 2553) หน้า 92-112.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (มปป.). การนิเทศการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2556. จาก <http://e-book.ram.edu/e-book/t/TL713%2851%29/TL713-2.pdf>

ยุพิน ยืนยง. (2553). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพ การวิจัยในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์. สืบค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2555. จาก

http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/Fulltext/snamcn/Yupin_Yuenyong/Fulltext.pdf.

วชิรา เครือคำอ้าย. (2553). การพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษานิเทศการนิเทศวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (กรกฎาคม 2553) หน้า 139-158.

สงัด อุทรานนท์. (2530). การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม.

สำนักงาน กศน. (2555) หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สารการการเรียนรู้ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2554). กลุ่มพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงาน กศน. กรุงเทพฯ: รังษีการพิมพ์.

----- (2555) คู่มือการประเมินคุณภาพสถานศึกษาโดยต้นสังกัด สำหรับการศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. กรุงเทพฯ: รังษีการพิมพ์.

----- (2555) คู่มือการดำเนินงาน หลักสูตรหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2555). กลุ่มพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงาน กศน. กรุงเทพฯ: รังษีการพิมพ์.

----- (2555) แนวทางการประกันคุณภาพภายใน กศน.อำเภอ/เขต ตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ปี 2555. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

----- (2555). นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กคณ. ประจำปีงบประมาณ 2556.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สุวิมล ว่องวานิช. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ และคณะ. (2551) การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนใน

สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ฉบับพิเศษ

โครงการเผยแพร่งานวิจัยนิตยสารระดับการศึกษาดุษฎีบัณฑิต ประจำปี 2551. หน้า 73-88. สืบค้นเมื่อ

10 กันยายน 2555. จาก [http://www.edu.nu.ac.th/research/doc/14%CA%](http://www.edu.nu.ac.th/research/doc/14%CA%D8%C0%D2%C0%C3%B3%EC%20%A1%D4%B5%B5%D4%C3%D1%AA%B4%D2%B9%B9%B7%EC.pdf)

[D8%C0%D2%C0%C3%B3%EC%20%A1%D4%B5%B5%D4%C3%D1%AA%B4%D2%B9%B9%B7%EC.pdf](http://www.edu.nu.ac.th/research/doc/14%CA%D8%C0%D2%C0%C3%B3%EC%20%A1%D4%B5%B5%D4%C3%D1%AA%B4%D2%B9%B9%B7%EC.pdf).

Wikipedia, the free encyclopedia. (2014, May). **Joint Committee on Standards for**

Educational Evaluation. Retrieved August 3, 2014, from [http://en.wikipedia.org/](http://en.wikipedia.org/wiki/Joint_Committee_on_Standards_for_Educational_Evaluation)

[wiki/Joint_Committee_on_Standards_for_Educational_Evaluation](http://en.wikipedia.org/wiki/Joint_Committee_on_Standards_for_Educational_Evaluation).

อิทธิพลความพึงพอใจในงานวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลเทพารินทร์
Influencing employee engagement through improvement of
organisational culture and job satisfaction : a survey-based study
in a private hospital of Thailand

หฤทัย ใจทา

Haruthai Jaita

โรงพยาบาลเทพารินทร์

Theptarin Hospital

Corresponding author, E-Mail: may_55_me@hotmail.com

บทคัดย่อ

ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นต้นทุนที่สำคัญและมีคุณค่าต่อทุกองค์การ เปรียบเสมือนกุญแจแห่งความสำเร็จและเป็นกำลังสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ หากองค์กรสามารถเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ย่อมจะก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่ดีทั้งต่อตนเองและเพื่อนร่วมส่งผลให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Employee engagement) ได้ ในที่สุด ปัจจุบันธุรกิจด้านบริการสุขภาพมีการแข่งขันสูงทั้งภาครัฐและเอกชน จากการศึกษาทั้งในและต่างประเทศพบว่า ธุรกิจด้านสุขภาพมีอัตราการลาออกสูงและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าธุรกิจด้านอื่น นอกจากนี้ยังพบว่าองค์กรที่ต้องประสบปัญหาอัตราการลาออกสูง ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและศึกษาถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลเทพารินทร์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 192 คน คิดเป็นเพศหญิงร้อยละ 78.1 เพศชายร้อยละ 21.9 มีอายุอยู่ในช่วงมากกว่า 30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 51.6) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 64.1) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 63.4) อายุมากกว่า 5 ปี (ร้อยละ 51) ลักษณะงานวิชาชีพเฉพาะมากที่สุด (ร้อยละ 51.6) และพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก (ร้อยละ 47.9) มีค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การทุกด้านในระดับบ่อยครั้ง (ร้อยละ 4.13+0.59) โดยในด้านความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 4.77+0.54) และด้านความเป็นเลิศ (ร้อยละ 3.69+0.59) น้อยที่สุด พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การทุกด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 4.13+0.62) ซึ่งมีความผูกพันต่อองค์การในด้านการสนับสนุนจากองค์การมากที่สุด (ร้อยละ 4.30+0.60) และด้านความก้าวหน้าในงาน (ร้อยละ 3.95+0.58) น้อยที่สุด ทดสอบสมมติฐานพบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระดับวัฒนธรรมองค์การและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 นอกจากนี้ยังพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากการศึกษาทำให้ทราบว่าหากพนักงานมีความพึงพอใจในงานและยอมรับในวัฒนธรรมองค์การก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้น การศึกษานี้เป็นประโยชน์ในการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เข้มแข็งตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้โรงพยาบาลบรรลุตามวิสัยทัศน์ ตลอดจนช่วยให้องค์การสามารถเติบโตได้ท่ามกลางภาวะการแข่งขันของธุรกิจทางการแพทย์

คำสำคัญ: ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์การ

Abstract

Human resource is an intangible asset regarded as the one of the key contributing factors to the organization's success. An organization that is capable of motivating employees can improve performance, promote successful task executions, and ultimately, increase employee's engagement (EE). Compared to other industries, health care industry experiences high dropout rate and low employee's engagement, as well as intense competition in both private and public sectors. This study aims to investigate the level of organizational culture (OC) and EE of employees in Theptarin Hospital. Of 192 participants, a majority showed high level of job satisfaction (47.9%). High level of OC was observed (4.13 ± 0.59), which was highest for honesty aspect (4.77 ± 0.54), and lowest for excellence aspect (3.69 ± 0.59). The mean EE was high for all aspects (4.13 ± 0.62), which was highest for organizational support (4.30 ± 0.60) and lowest for work potential (3.95 ± 0.58). The findings showed that job satisfaction has a direct positive association with organizational culture, and an indirect positive association with employee's engagement ($P < 0.01$). Organizational culture is also positively associated with employee's engagement ($P < 0.01$). These findings support that higher employee's satisfaction and acceptance to OC can improve EE. Further, the findings also support the importance of strengthening OC and EE, which will drive the organization forward in this competitive industry.

Key words: Employee Engagement, Job Satisfaction, Organizational Culture

บทนำ

การทำงานจัดเป็นกิจกรรมสำคัญ มนุษย์ส่วนใหญ่ใช้เวลาหนึ่งในสามเป็นอย่างน้อยในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานก่อให้เกิดรายได้และเมื่อมีรายได้ก็สามารถนำไปใช้เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ฉะนั้นเมื่อมนุษย์ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตไปกับการทำงาน จึงจำเป็นต้องมีสภาพที่เหมาะสม ก่อให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ฉะนั้นทุกองค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์การประสบผลสำเร็จ มีวิธีการมากมายที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีความสุขกับการทำงาน เช่น การใช้หลักธรรมาภิบาล การสร้างวัฒนธรรมองค์การ ฯลฯ ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of working life) เกิดความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตของ

องค์การ เพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ตลอดจนเสริมสร้างแรงจูงใจของคนในองค์การได้อย่างยั่งยืน ซึ่งหากองค์การใดสามารถวางรากฐานและบริหารจัดการให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเช่นนี้ ย่อมจะก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่ดีทั้งต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานอันจะนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Employee engagement) หลักการและแนวความคิดในเรื่องนี้จัดเป็นแนวคิดในเชิงจิตวิทยา เริ่มต้นจาก Gallup Organization ซึ่งเป็นสถาบันวิจัยและเป็นองค์การที่ปรึกษาได้เริ่มทำการศึกษาในเรื่องความผูกพันของบุคลากรในปี ค.ศ. 1985 ต่อมาผู้สนใจทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดย Wellins และ Concelman กล่าวว่า ความผูกพันของบุคลากรเป็นการรวมกันของ ความผูกพัน (commitment) ความจงรักภักดี (Loyalty) ผลผลิต (Productivity) และ ความเป็นเจ้าของ (Ownership) (Wellins, 2005) นอกจากนี้ได้มีการแบ่งลักษณะของความผูกพันของบุคลากรออกเป็น 2 ลักษณะด้วยกัน คือ ความผูกพันในงาน (Job Engagement) และความผูกพันต่อองค์การ (Organization Engagement) (Wellins; & Concelman. 2005: 4) นักวิชาการหลายคนได้ให้คำจำกัดความของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่า เป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยมีการยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีค่านิยมร่วมกับสมาชิกคนอื่นๆ ภายในองค์การ (Steers; & Porter. 1974: 407) พร้อมทั้งทุ่มเททำงานอย่างสุดความสามารถด้วยความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยมีความศรัทธาและตระหนักถึงคุณค่าต่อเป้าหมายขององค์การ (Allen; Meyer; & Gallatly. 1990: 711) แสดงออกถึงความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์การตลอดจนเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การดีขึ้น (Mowday; et. al. 1982: 27)

การที่บุคลากรภายในองค์การจะเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การหรือมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองจากองค์การในด้านต่างๆ องค์การจึงจำเป็นต้องสร้างสิ่งจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในทั้งด้านความคิดและพฤติกรรม โดยสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีทางจิตวิทยา เช่น ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two - factor Theory) (วิเชียร วิทยอุดม. 2550 : 188 – 189; อ้างอิงจาก Herzberg; et al. 1959) ที่ศึกษาพบว่าเกี่ยวกับระดับความต้องการของพนักงานภายในองค์การเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ ซึ่งผู้บริหารควรควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (บรรยงค์ ไตรจินดา. 2543: 70) อันได้แก่ ปัจจัยที่มีผลกับภาวะจิตใจ เช่น วิสัยทัศน์ นโยบาย แนวทางการบริหารขององค์การ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เงินเดือนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งปัจจัยที่กระตุ้นให้คนปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เช่น ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) ได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) และมีความก้าวหน้าในงาน (Advancement) มอบหมายงานที่มีความน่าสนใจ (The Work Itself) ทำทลายความสามารถ ตลอดจนจัดให้พนักงานมีภาระรับผิดชอบ (Responsibility) ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้พนักงานเกิดความรักและมีความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ ยังพบวิธีกระตุ้นให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ด้วยการส่งเสริมให้พนักงานมีความปรารถนาความสำเร็จของงานใฝ่หาอำนาจหน้าที่หรือยินดีทำงานด้วยความรัก ความผูกพัน พร้อมทั้งเกิดความยินดีเมื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงาน

อัลเลน และ เมเยอร์ (Susan Curtis. 2001:60-62 อ้างอิงจาก Allen; & Meyer. 1990) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันออกเป็น 3 ด้านได้แก่ 1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในแง่ที่บุคลากรรู้สึกถึงอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การ และ 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยรู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์การก็ต้องมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ

เพราะเป็นสิ่งที่พึงกระทำ ในขณะที่ The Gallup Organization (1990) ได้ทำการศึกษา ถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยได้ทำการสำรวจบุคลากรจำนวน 1.98 ล้านคน ของ 36 องค์กร จากเขตอุตสาหกรรม 28 ประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษา สามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ทั้งหมด 4 ด้าน คือ ความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ด้านการสนับสนุนจากองค์กร (Management Support) ด้านสัมพันธภาพ (Relateness) และ ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth)

นอกจากองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น ควรพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากแต่ละบุคคลย่อมมีสภาวะทางจิตใจที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับระดับของการรับรู้และตอบสนองในด้านอื่นๆ ประกอบด้วย ไม่ว่าจะเป็นค่านิยมส่วนบุคคล (Individual Value) อันเกิดจากความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ปัจจัยอันเนื่องมาจากลักษณะงาน (Focused Work) ที่มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ (Align Effort with Strategy) ความถนัดของพนักงาน มีการมอบอำนาจ (Empowerment) เพื่อให้พนักงานสามารถตัดสินใจและจัดการงานของตนเองได้ในขอบเขตที่เหมาะสม พนักงานต้องมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน (Development Plans) รวมทั้งได้รับการสนับสนุนและยอมรับ (Support and Recognition) ความแตกต่างในด้านความคิดเห็นและศักยภาพการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าหากบุคลากรได้รับการสนับสนุนระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) ทั้งในแง่ของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ที่ร่วมมือในการทำงาน สามารถไว้วางใจเพื่อนร่วมงานตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกลุ่ม ปัจจัยทั้งหมดนี้ล้วนสอดคล้องกับการศึกษาของ (นุชติมา รอบคอบ. 2542: 14) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำท้าทายที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ดังนั้นหากผู้บริหารมีความเข้าใจถึงปัจจัยเหล่านี้ ย่อมจะสามารถผลักดันให้คนในองค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

รากฐานสำคัญที่หล่อหลอมให้พนักงานมีค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันก็คือ วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ตามที่ Schein กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานและภาพลักษณ์ขององค์กร นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้เป็นอย่างดี (Schein. 1997: 340) (สุนทร วงศ์ ไวยวรรณ, 2540: 11) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะครอบคลุมไปถึงสิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วย สิ่งประดิษฐ์ แบบแผน บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมติฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร ทั้งในแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยที่สิ่งเหล่านั้นเป็นผลมาจากการเรียนรู้และพัฒนาในอดีตเพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติจากรุ่นสู่รุ่น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2542: 141) ทุกองค์กรควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสะท้อนความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรเป็นเครื่องมือด้านการบริหาร (บุญคณิ ปลั่งศิริ. 2548: ออนไลน์) สะท้อนให้เห็นกระบวนการคิด การตัดสินใจและพฤติกรรมของคน ในองค์กรเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจและวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ตลอดจนหล่อหลอมให้บุคลากรมีความเข้าใจกฎกติกาของการอยู่ร่วมกัน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์การแล้วพบว่า มีผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การไว้อย่างหลากหลาย ทั้งในเชิงของมิติของระดับวัฒนธรรม คือ ระดับที่สังเกตเห็นได้และสังเกตเห็นไม่ได้ หรือการจัดแบ่งตามรูปแบบขององค์การ เช่น องค์การที่มีลักษณะสร้างสรรค์ (Constructivestyles) เน้นความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การ องค์การที่มีลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ (Passive-defensivestyles) เน้นความมั่นคงของสมาชิกและการมีผู้นำกลุ่มและสุดท้ายคือ องค์การที่มีลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ ก้าวร้าว (Aggressive-defensivestyles) เน้นงานและเน้นความมั่นคงของสมาชิกเป็นหลัก ซึ่งนอกจากในแง่ขององค์ประกอบแล้ว ระดับการรับรู้ของวัฒนธรรมองค์การก็มีความสำคัญ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การคือพฤติกรรมที่เกิดจากระดับการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งระดับการรับรู้จะแปรผันไปตามปัจจัยต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น แนวทางการบริหารของผู้บริหาร รูปแบบงาน ผลกระทบจากปัจจัยภายในบุคคลเช่นความสนใจ ทักษะจิตประสพการณ์ที่ผ่านมาปัจจัยด้านสถานการณ์ เช่น เวลา สถานที่ (บุญพร ศิริรัตน์. 2554: 9 อ้างอิงจาก ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548) นอกจากนี้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2542: 314) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การโดยมีพื้นฐานมาจาก ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรม ทั้ง 3 มิติ คือ 1. มิตินงาน แผนการประพตปฏิบัติที่ให้ความสำคัญต่อภารกิจ (Mission) ที่บุคลากรได้รับมอบหมาย โดยเชื่อว่าทุกคนที่อยู่ในองค์การต้องใช้ความพยายามทั้งหมดที่มีเพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนด 2. มิติกลุ่ม เป็นแบบแผนการประพตปฏิบัติที่ให้ความสำคัญต่อการประสานงาน ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานรวมถึงแนวทางในการทำงานของกลุ่ม และมิติสุดท้ายคือ มิติส่วนบุคคล เป็นแบบแผนการประพตปฏิบัติที่ให้ความสำคัญต่อคนทำงาน โดยมีความเชื่อว่าหากบุคคลมีอิสระในการทำงาน ได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถที่เหมาะสมจะสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์และช่วยให้องค์การประสพความสำเร็จ

ทุกองค์การย่อมคาดหวังให้บุคลากรมีระดับวัฒนธรรมองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับที่สูงเพราะนั่นหมายถึงว่า พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน ดังเช่นการศึกษาของมายเออร์และบรุนสไตน์ (Maier; &Mrunstein. 2001: บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคลากรที่ประสพความสำเร็จและมีความพึงพอใจในงานจะรับรู้ว่ตนเองได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์การ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งองค์การที่พนักงานมีความยึดมั่นในวัฒนธรรมขององค์การจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงตามที (สการรัตน์ อินทุสมิต. 2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของบุคลากร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 368 คน พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ($r = -.214$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยพบว่า ด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติมี ความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก ($r = -.318, -.380$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.001 ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับสรายุทธ ภูมิปาประการ (2541) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม จำนวน 270 คน พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .631$)

ปัจจุบันธุรกิจด้านบริการสุขภาพมีการแข่งขันสูงทั้งภาครัฐและเอกชน แม้ว่าปัจจุบันนโยบายของรัฐได้สนับสนุนให้ประชาชนสามารถใช้บริการระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้า แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ นอกจากนี้ยังมีประชาชนบางส่วนที่ต้องการความสะดวกรวดเร็ว ส่งผลให้แนวโน้มของประชาชน

ที่เข้ารับบริการจากโรงพยาบาลเอกชนจึงเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ด้วยเหตุนี้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจึงถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดทิศทางการดำเนินงานภายในโรงพยาบาลในภาวะของการแข่งขันทั้งในเชิงธุรกิจและบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรทางการแพทย์มีอยู่อย่างจำกัดจึงมักพบการถ่ายโอนบุคลากรระหว่างภาครัฐและเอกชนอยู่เสมอ ฉะนั้นการที่จะทำให้บุคลากรทางการแพทย์สามารถรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ท้าทาย

จากการศึกษาทั้งในและต่างประเทศพบว่า ธุรกิจด้านสุขภาพมีอัตราการลาออกสูงและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าธุรกิจด้านอื่น นอกจากนี้ยังพบว่าองค์กรที่ต้องประสบปัญหาอัตราการลาออกสูงหรือพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะทำให้สูญเสียรายได้ทั้งในแง่ของค่าใช้จ่ายที่มองเห็น เช่น ค่าโฆษณา ประชาสัมพันธ์และค่าใช้จ่ายที่มองไม่เห็น เช่น ค่าเสียเวลาในการสัมภาษณ์ ความไว้วางใจจากลูกค้าบางกลุ่ม ทั้งนี้หากโรงพยาบาลสามารถกำหนดนโยบายและหาแนวเพื่อสร้างการรับรู้วัฒนธรรมและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรย่อมเป็นสิ่งที่ดี เพราะนอกจากจะลดปัญหาเรื่องการขาดแคลนบุคลากรแล้ว ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอีกด้วย ดังเช่นการศึกษาของ (Nolan. 2009: Online) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งนั่นหมายถึงจำนวนผู้รับบริการและรายได้ที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่งานวิจัยในเกาหลีใต้ที่ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างของโรงพยาบาลซึ่งเป็นตัวแทนจากทุกกลุ่มสาขา อาชีพในโรงพยาบาล จำนวน 511 คน ผลการวิจัยระบุว่าความพึงพอใจไม่ได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่มีปัจจัยอื่นๆ ร่วมด้วย เช่น ความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้า บรรลุความคาดหวัง อิสระในการทำงาน, การสนับสนุนจากหัวหน้างาน, ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่และ การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Han; et al. 1995: 39-68) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสหรัฐอเมริกาที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล จำนวน 382 คน นักวิทยาศาสตร์และวิศวกร จำนวน 119 คน พบว่าลักษณะงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความหลากหลายของงาน ความอิสระในงาน และการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจนไม่เกิดความคลุมเครือในบทบาท จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Jacqueline. 2008: 327 อ้างอิงจาก Steers. 1973) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรสอดคล้องกับตนเองจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับวัฒนธรรมองค์กร (Betty B. 2001: บทคัดย่อ)

โรงพยาบาลเทพธารินทร์ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2528 ด้วยความมุ่งมั่นที่ต้องการสร้างต้นแบบของศูนย์เบาหวานที่ครบวงจรของประเทศไทย ภายใต้รูปแบบการทำงานเป็นทีมของสหสาขาวิชาชีพเพื่อเป้าหมายสูงสุดในการป้องกันโรคแทรกซ้อนของเบาหวาน ต่อมาในปี พ.ศ.2548 การวิจัยทางการแพทย์ได้ก้าวหน้าและเริ่มมีการพิสูจน์กันชัดเจนว่าโรคเบาหวานเป็นโรคที่ป้องกันได้เทพธารินทร์จึงได้เดินหน้าด้วยนโยบายการป้องกันโรคเบาหวานและโรคเรื้อรังที่เกี่ยวข้อง ขยายขอบเขตงานจากการดูแลผู้เป็นเบาหวานให้พ้นจากการเกิดโรคแทรกซ้อนและความพิการ ให้ครอบคลุมไปถึงการป้องกันความเสี่ยงต่อการเกิดเบาหวาน มุ่งเน้นการค้นหาความเสี่ยงเบาหวานและปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอาหารและการออกกำลังกาย มีวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรทุกคนควรยึดถือเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานที่เรียกว่า “ETHICS” ประกอบด้วย ความเป็นเลิศ (Excellence) ทำงานเป็นทีม (Teamwork) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Hospitality) มีจริยธรรม (Integrity) พัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continous Improvement) และการมีจิตสาธารณะ (Social Responsibility) เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ ที่ตั้งไว้ว่า “เป็นผู้นำของประเทศในการรักษาพยาบาลและรณรงค์ส่งเสริมเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อโรคเบาหวาน” จึง

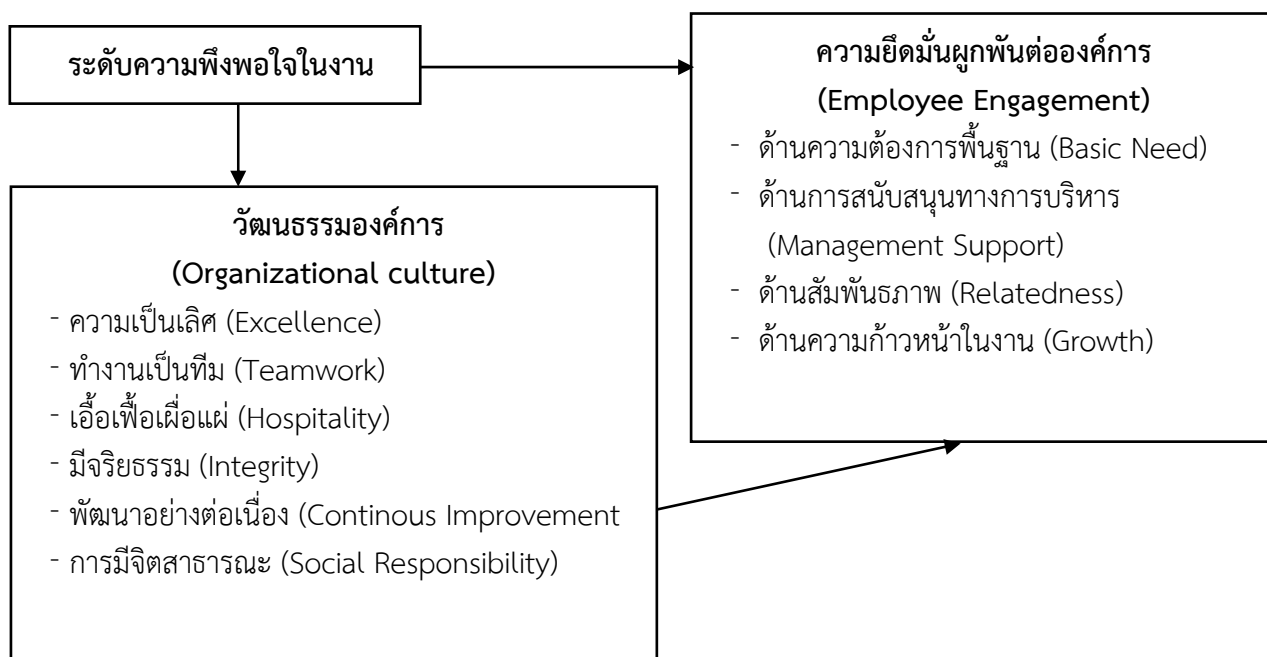
จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเทพารินทร์ เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การโดยสร้างข้อคำถามด้วยตนเองจากทฤษฎีและบริบทขององค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่พัฒนามาจาก Gallup 12 Questionnaire นอกจากนี้ยังสนใจเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของระดับความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำข้อมูลนี้ไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เข้มแข็งตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้โรงพยาบาลบรรลุตามวิสัยทัศน์ ตลอดจนช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตได้ท่ามกลางภาวะการแข่งขันของธุรกิจทางการแพทย์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การของพนักงานโรงพยาบาลเทพารินทร์
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมและความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเทพารินทร์
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของระดับความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 พัฒนาเครื่องมือ ประกอบด้วย (1) แบบวัดวัฒนธรรมองค์การของโรงพยาบาล เทธารินทร์ (Organizational Culture) สร้างโดยนิยามเชิงปฏิบัติการโดยยึดตามองค์ประกอบของ วัฒนธรรมขององค์การ และ (2) แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในองค์การ (Employee Engagement) จาก Gallup 12 Questionair ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิและยืนยันความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ทดลองเก็บข้อมูลจาก โรงพยาบาลเอกชนที่มีบริบทคล้ายกันจำนวน 100 ชุด จากนั้นทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ในทุกองค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถามฉบับใหม่ผ่านการตัดข้อคำถามจากการวิเคราะห์คุณภาพ เครื่องมือเพื่อ แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวนทั้งสิ้น 354 คน คำนวณเพื่อหาขนาดกลุ่ม ตัวอย่างด้วยสูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 188 คน จากนั้นให้พนักงานทำแบบสอบถาม ทั้งหมด 200 คน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรกเป็นข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 แบบวัดวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 25 ข้อ แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นเลิศ (Excellence), ทำงานเป็นทีม (Teamwork) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Hospitality) มีจริยธรรม (Integrity) พัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) และการมีจิตสาธารณะ (Social Responsibility) โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้ง ฉบับเท่ากับ 0.751 ส่วนที่ 3 แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จำนวน 18 ข้อ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) ได้ค่า ความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.907

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้ผ่านตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วทั้งสิ้น 192 ชุด นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติความถี่ ร้อย ละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรทุกตัว วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย/ตัวแปร แบบ Simple correlation ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear regression analysis)

ผลการวิเคราะห์

แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและความยึด มั่นผูกพันของบุคลากร โรงพยาบาลเทธารินทร์ ทั้งโดยรวมและจำแนกตามองค์ประกอบ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 78.10) มีอายุมากกว่า 30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 51.63) รองลงมาอายุระหว่าง 20-30 ปี (ร้อยละ 46.43) และช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี น้อยที่สุด (ร้อยละ 2.12) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 64.11) รองลงมามีสถานภาพสมรส

(ร้อยละ 35.16) มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีสูงสุด (ร้อยละ 63.47) รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 20.39) และต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด (ร้อยละ 16.35) ส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี (ร้อยละ 51.00) รองลงมาคือ 0-3 ปี (ร้อยละ 31.35) และอยู่ในช่วง 3-5 ปี (ร้อยละ 17.73) ตามลำดับ

2. ปัจจัยจากงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีลักษณะงานเป็นกลุ่มวิชาชีพ (ร้อยละ 51.64) กลุ่มงานสนับสนุน (ร้อยละ 27.06) และกลุ่มงานบริการ (ร้อยละ 21.44) มีความพึงพอใจในงานระดับค่อนข้างมาก (ร้อยละ 47.93) มีพึงพอใจมาก (ร้อยละ 26.50) พึงพอใจระดับปานกลาง (ร้อยละ 25.05) และไม่ค่อยพึงพอใจ (ร้อยละ 1.00) ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต อยู่ในระดับสูงที่สุด (Mean=4.77, SD=0.54) รองลงมาคือด้านความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Mean=4.38, SD=0.53) ด้านการทำงานเป็นทีม (Mean=4.14, SD=0.55) ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Mean=4.09, SD=0.62) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Mean=3.72, SD=0.71) และด้านความเป็นเลิศ (Mean=3.69, SD=0.59) ตามลำดับ

4. ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ในด้านการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับสูงที่สุด (Mean=4.30, SD=0.60) รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพ (Mean=4.17, SD=0.67) ด้านความต้องการพื้นฐาน (Mean=4.09, SD=0.64) และด้านความก้าวหน้าในงาน (Mean=3.95, SD=0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แปลผลระดับพฤติกรรมที่สะท้อนวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ	Mean	S.D.	ระดับพฤติกรรม
ด้านความเป็นเลิศ	3.69	0.59	น้อยครั้ง
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.14	0.55	น้อยครั้ง
ด้านความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	4.38	0.53	เป็นประจำ
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.77	0.54	เป็นประจำ
ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.62	น้อยครั้ง
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.72	0.72	น้อยครั้ง
รวม	4.13	0.59	น้อยครั้ง

ตารางที่ 2 แพลตฟอร์มพฤติกรรมและความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านต้องการพื้นฐาน	4.09	0.64	มาก
ด้านการสนับสนุนจากองค์กร	4.30	0.60	มากที่สุด
ด้านสัมพันธภาพ	4.17	0.67	มาก
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.95	0.58	มาก
รวม	4.13	0.62	มาก

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear regression analysis) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในงานเฉลี่ย (Mean=3.99, SD=0.74) มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับระดับพฤติกรรมที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.26 และมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และระดับพฤติกรรมที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean=4.08, SD=0.37) มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	Mean	SD	Satisfied	OC	WE
Satisfied	3.9896	0.74489			
OC	4.0872	0.37213	0.257**		
WE	4.0872	0.37213	0.357**	0.711**	

** p<.01

จากการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเมื่อลากเส้นจากทุกตัวแปรต้นไปสู่ตัวแปรตามจะได้รูปแบบความสัมพันธ์เต็มรูปและจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะได้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของแต่ละเส้นทาง ดังนี้



ผู้วิจัยนำตัวแปรที่สนใจไปวิเคราะห์ อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ดังปรากฏในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเต็มรูป

ตัวแปรทำนาย	ตัวแปรเกณฑ์	R	R ²	Beta	t
OC	WE	0.733	0.538	0.633	12.953**
Sat				0.187	3.655**
Sat	OC	0.257	0.066	0.257	3.663**

** p < .01

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่คำนวณได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเต็มรูป พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กร (WE) สูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ วัฒนธรรมองค์กร (OC) และความพึงพอใจในงาน (Satisfied) ตามลำดับ ตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อวัฒนธรรมองค์กร (OC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความพึงพอใจในงาน (Satisfied) และตัวแปรที่ส่งผลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กร (WE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือความพึงพอใจในงาน (Satisfied)

เมื่อให้ความยึดมั่นผูกพันองค์กรเป็นตัวแปรเกณฑ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .54 หมายความว่า ตัวแปรทุกตัวร่วมกันอธิบายความยึดมั่นผูกพันองค์กร (WE) ได้ประมาณร้อยละ 53.80 และเมื่อให้วัฒนธรรมองค์กร (OC) เป็นตัวแปรเกณฑ์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .07 ตัวแปรที่ระบุไว้ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสามารถร่วมกันอธิบายตัวแปรเกณฑ์ดังกล่าวได้ร้อยละ 6.60

ตารางที่ 6 อิทธิพลของตัวแปรตามทุกตัวที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรทำนาย	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อม	อิทธิพลรวม	r
Satisfied	0.187	0.170	0.357	0.357**
OC	0.663	-	0.663	0.711**

** p < .01

จากตารางที่ 6 แสดงว่า ระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุและมีอิทธิพลทางตรงต่อระดับความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง = 0.19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 และระดับพฤติกรรมที่สะท้อนวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุและมีอิทธิพลทางตรงต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง = 0.66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001นอกจากนี้ยังพบว่าระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อม = 0.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมแล้วพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงที่สุด คือวัฒนธรรมองค์กร โดยมีค่าอิทธิพลรวม = 0.66 รองลงมาคือ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีค่าอิทธิพลรวม = 0.36

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ ระดับวัฒนธรรมองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01	ยอมรับสมมติฐาน
ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อ ความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01	ยอมรับสมมติฐาน
วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01	ยอมรับสมมติฐาน

พนักงานของโรงพยาบาลเทพธารินทร์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุงานมากกว่า 5 ปี ลักษณะงานวิชาชีพเฉพาะมากที่สุด มีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ที่ดี-ดีมาก ทั้งนี้เนื่องจากเทพธารินทร์เน้นการให้บริการเฉพาะด้านด้วยทีมสหสาขาวิชาชีพ พนักงานส่วนใหญ่จึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในแต่ละวิชาชีพ ทำให้สัดส่วนของสายงานสนับสนุนและการบริการน้อยกว่ากลุ่มวิชาชีพ ซึ่งส่วนมากคือพยาบาลและผู้ช่วยแพทย์ที่เป็นเพศหญิง นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะเทพธารินทร์เป็นโรงพยาบาลขนาดกลางเติบโตมาจากธุรกิจครอบครัว มีโครงสร้างองค์การไม่ซับซ้อน ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างทั่วถึงและพนักงานมีความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นเสมือนคนในครอบครัว หากเกิดปัญหาระหว่างการทำงานก็จะสามารถจัดการความขัดแย้งและสื่อสารกันได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่าหากองค์การมีการวางระบบการสื่อสารที่ดี ก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การที่ดีตามไปด้วย (ณัฐชยา, 2555) นอกจากนี้ยังพบว่าขนาดองค์การมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน มีการศึกษาพบว่าพนักงานที่ทำงานในหน่วยงานหรือองค์การขนาดเล็ก จะมีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์การขนาดใหญ่ เพราะพนักงานจะมีโอกาสในการทำความรู้จักกัน มีบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายมากกว่า ส่งผลทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ซึ่งตรงกับผลการศึกษา ของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)

จากผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การเฉลี่ยรวมทุกด้านบ่อยครั้ง โดยมีพฤติกรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและด้านความเป็นเลิศ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำองค์การ คือ ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ นายแพทย์ เทพ หิมะทองคำ มีลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เห็นได้จากการวางนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับพนักงานโดยเริ่มต้นจากการวางตัวเป็นแบบอย่าง ดำเนินธุรกิจแบบ Social Enterprise ที่ไม่ได้เน้นผลกำไรแต่มุ่งเน้นให้องค์การอยู่ได้อย่างพอเพียงพร้อมกับการสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนและประเทศชาติด้วยการเป็นสื่อกลางระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการจัดกิจกรรมและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์เพื่อรณรงค์ส่งเสริมป้องกันการเกิดเบาหวานจนได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ (IDF Annual review, 2008) และยังเป็นผู้ก่อตั้งมูลนิธิเพื่อพัฒนาการบริบาลผู้ป่วยเบาหวานอีกด้วย ซึ่งตรงกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรมที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีคุณธรรม

และจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่บริหารงานอยู่บนความตั้งมั่นของความซื่อสัตย์สุจริตไม่เอารัดเอาเปรียบหรือเห็นแก่ได้ ไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเป็นแบบอย่างที่ดีกับทุกคน และไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองแสวงหาผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม และวางตัวเป็นกลางให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538) ซึ่งความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงานจะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) นอกจากนี้โรงพยาบาลเทพธารินทร์ยังสร้างห้องพระ ห้องปฏิบัติธรรมภายในโรงพยาบาลและจัดธรรมะบรรยายให้หัวข้อที่สร้างเสริมความสุขในการทำงานให้กับพนักงานและผู้ที่สนใจอยู่เสมอ ซึ่งเป็นการปลูกฝังทัศนคติของการเป็นผู้ให้ เสียสละ มีคุณธรรม จริยธรรมอันเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของผู้ที่ทำงานด้านสาธารณสุข

นอกจากนี้จะเห็นว่าพนักงานเทพธารินทร์มีวัฒนธรรมด้านการทำงานเป็นทีมในระดับที่ค่อนข้างสูง ทั้งนี้เนื่องจากองค์การมุ่งเน้นรูปแบบการทำงานร่วมกันของสหสาขาวิชาชีพ โดยมีผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง พนักงานทุกคนจะถูกปลูกฝังให้เคารพเพื่อนร่วมงานและให้เกียรติกับทุกวิชาชีพจึงทำให้พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับวัฒนธรรมองค์การนี้สูง พนักงานส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นเลิศน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากช่วงที่ผ่านมาเทพธารินทร์เน้นการพัฒนาในระดับองค์กรและกลยุทธ์จึงทำให้พนักงานขาดทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านไปบางส่วน และวัฒนธรรมด้านนี้มุ่งเน้นไปที่การดูแลสุขภาพของตนเอง ซึ่งมีปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานมีความรู้ว่าการหลีกเลี่ยงอาหารที่มีไขมันสูงแต่เมื่อกลับไปที่บ้านก็ไม่สามารถเลือกรับประทานอาหารได้หรือพนักงานทราบว่าควรออกกำลังกายลดโอกาสในการเกิดโรคเรื้อรังได้แต่ก็ไม่สามารถปฏิบัติได้เพราะลักษณะงานไม่เอื้ออำนวย ชื่นแหว่งต่อเนื่อง เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางให้ทีมบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปพิจารณาเพื่อหาแนวทางพัฒนาต่อไป

จากผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานโรงพยาบาลเทพธารินทร์มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความผูกพันต่อองค์การในด้านการสนับสนุนจากองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการพื้นฐานและด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากโรงพยาบาลเทพธารินทร์มีระบบการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานด้วยคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality Work Life: QWL) ซึ่งเป็นคณะทำงานที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อดูแลคุณภาพชีวิตพนักงานในด้านกาย สังคม อารมณ์และจิตวิญญาณ และมีการทำแบบสำรวจความพึงพอใจของพนักงานทุกปี (Happy Survey) ทำให้องค์การจะรู้ถึงความต้องการของพนักงานในแต่ละด้านและจะทำการแก้ไขหรือปรับปรุงพร้อมรายงานความคืบหน้าภายใต้การทำงานของคณะกรรมการ QWL จึงทำให้พนักงานรู้สึกที่โรงพยาบาลให้ความเอาใจใส่และพร้อมที่จะสนับสนุนพนักงานในทุกด้าน สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานส่งผลต่อความสุขและความพึงพอใจในงาน (ศุमारตรี ทูงจันทร์, 2556) ในด้านความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากเทพธารินทร์เป็นองค์การขนาดเล็ก สายงานบริหารไม่มากและพนักงานสายงานบริหารทั้งระดับสูงและระดับกลางมีอายุงานนาน ทำให้โอกาสในการก้าวหน้าและเติบโตทางด้านตำแหน่งงานน้อย ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถและศักยภาพโดดเด่นจึงจะถูกมอบหมายให้มีโอกาสรับตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงทำให้อัตราการก้าวหน้าในงานค่อนข้างน้อยแต่พนักงานที่มีความสามารถและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะถูกส่งเสริมในด้านอื่นๆ เช่น การส่งไปศึกษาต่อ หรือขยายภาระงานรับผิดชอบเพื่อเพิ่มความท้าทายในงานและอัตรารายได้แบบพิเศษเพื่อเป็นการจูงใจในการทำงานแทนการรับตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นกลยุทธ์ในการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดลำดับขั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy) (พิชิต เทพวรรณ, 2554) ที่กล่าวว่าในการพัฒนา

กลยุทธ์ความผูกพันในงานของพนักงานเพื่อให้องค์การมีความได้เปรียบทางการตลาด สามารถพัฒนาในปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน (The Work Environment) ที่เกี่ยวข้องกับ การ พัฒนาวัฒนธรรมและการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล (Opportunities for Personal Growth) กลยุทธ์นี้จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงขั้นตอนที่พนักงานมีโอกาสนก้าวหน้าในการเรียนรู้ และการเติบโตในบทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่ หรือการเพิ่มความสำคัญในงาน ทั้งนี้ เพราะพนักงานมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ถ้าตน ได้รับความไว้วางใจให้อำนาจในการกำกับดูแลและเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง รวมทั้งได้รับการยอมรับว่างานที่ตนทำ มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์การ

จากการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระดับวัฒนธรรมองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นลักษณะเฉพาะตัวขององค์การซึ่งแต่ละองค์การอาจมีส่วนเหมือนกันก็ได้ พนักงานที่จะทำงานในองค์การได้ต้องมีคุณลักษณะที่ใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกับวัฒนธรรมองค์การนั้นๆ ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน (Roberts, 1978) และพบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ได้แก่ ความเหมาะสมของงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจ และบรรยากาศด้านจิตวิทยา กล่าวคือ หากพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับความสนใจของตนเอง มีอิสระและพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนมีบรรยากาศในด้าน จิตวิทยาที่ดี อันประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานและการได้รับมอบหมายงานที่ทำหยาจะส่งผลพนักงานมีความพึงพอใจในงานและทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (D'Amato. et al., 2007)

นอกจากนี้ยังพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 สอดคล้องกับศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือที่พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ วัฒนธรรมขององค์การ ความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ชนพรแย้มสุตา, 2549)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

1. องค์การควรมีกลยุทธ์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมด้านความเป็นเลิศเพื่อให้พนักงานมีระดับวัฒนธรรมองค์การในด้านนี้สูงขึ้น
2. องค์การควรมีนโยบายหรือรูปแบบการจัดการเพื่อให้พนักงานเก่าสามารถส่งต่อรูปแบบวัฒนธรรมที่ดีและเป็นเอกลักษณ์ของเทพธารินทร์ให้กับพนักงานใหม่

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. พิจารณาตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมาใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป เช่น ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน ว่ามีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การหรือไม่ อย่างไร

2. ศึกษาว่าวัฒนธรรมองค์การด้านใดที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากที่สุดเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การด้านอื่นๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จิรารัตน์ ศรีเจริญ. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). องค์การ:ทฤษฎีและการออกแบบ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนพร แยมสุตา. (2549).ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือ. กรุงเทพฯ : กรมแพทยทหารเรือ
- นุชติมา รอบคอบ. (2542). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การเภสัชกรรม. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2545). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : รวมสาร.
- บุญคลี ปลั่งศิริ. (2548). วัฒนธรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ประชาชาติธุรกิจ.
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553).จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554).การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์.กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ด เอ็ดดูเคชั่น
- เพ็ชรี รูปะวิเชตร. (2549).การสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาเทคนิคการจัดฝึกอบรมและการประชุมการสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์.
- วรนาถ แสงมณี. (2544). วัฒนธรรมองค์กร: องค์การและการจัดการองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ระเปียงทอง.
- วรพันธ์ เศรษฐแสง. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- วิไล จิระพรพาณิชย์. (2545). ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานชาวไทยและอเมริกัน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารภาครัฐ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุमारตรี ทุงจันทร์. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บิสนิเนสเวิลด์.
- สกวรัตน์ อินทุสมิต. 2543.การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย”.
- สรายุทธ ภูมิมาประกร. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานในโรงงานน้ำตาล.วิทยานิพนธ์ วท. ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร

- สมยศ นาวิการ. (2540). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). **วัฒนธรรมองค์การ: แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์**. กรุงเทพฯ : โฟร์เพช.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพมหานคร: สุภาพใจ.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). **The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization**, *Journal of Occupational Psychology*. 64 : 1-18.
- D'Amato, A., & Zijlstra, F. (2007). **Psychological climate and individual factors as antecedents of work outcomes**. *European Journal of Work and Organization Psychology*, 17, 33-54.
- Frederick Herzberg. et al. (1959). **The Motivation of work**. New York: John Wiley & Sons
- IDF Annual review, 2008. Retrieve 27 November 2010. from http://www.worlddiabetesfoundation.org/sites/default/files/AR2008_reduced.pdf
- MacClelland. (1985). **Motivation Theory: Human Relations (Online)** Retrieve 27 December 2001, from http://www.accel-team.com/human_relations/hrels_06_Mcclelland.html
- Mowday R. M., et al. (1982). **Organization Linkages: the Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover**. New York: Academic.
- Robbins S.P. (1996). **Organization behavior: Concepts, controversies and application. 7th ed.** New Jersey: Prentice-Hall.
- Robert L.S. (1978). **Organization Concepts and Nursing throughout the Life Span**. New York: Prentice-Hall, Inc.
- Steers R. M. (1977). **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment**, *Administrative Science Quarterly*. 22, (1 March): 46-56.
- Steers R. M. & Porter, L. W. (1991). **Motivation & work Behavior. 5nd ed.** New York : McGraw-Hill.
- The Gallup Organization. (2004). Retrieve 25 November 2004, from www.gallup.com
- Wellins R., Concelman J. (2005). **Creating a Culture for Engagement (Online)**. Retrieved 12 January 2006, from <http://www.WPSmag.com>
- Yamane Taro. (1973). **Statistics an Introductory Analysis. 3rd Ed.** New York : Harper & Row, Publishers, Inc.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียนบทความ

วัตถุประสงค์

ด้วยสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มีนโยบายสนับสนุนการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการวัดผลการศึกษา สถิติ การวิจัยทางการศึกษา จิตวิทยา และผลงานวิชาการในรูปแบบวารสาร เพราะเห็นว่าเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาทางหนึ่ง จึงได้จัดทำวารสารการวัดผลการศึกษา มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านการวัดผลการศึกษา สถิติ การวิจัยทางการศึกษา จิตวิทยา ทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ
2. เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างครู นักศึกษา นักวัดผลการศึกษา และผู้สนใจทั่วไป
3. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการที่มีคุณภาพของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
4. เพื่อสร้างเครือข่ายและพัฒนาองค์ความรู้เชิงวิชาการและเชิงประยุกต์ด้านการวัดผลการศึกษา สถิติ การวิจัยทางการศึกษา จิตวิทยา และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์ (ภาษาไทย/ ภาษาอังกฤษ)

1. บทความวิจัย (Research Article)
2. บทความวิชาการ (Academic Article)
3. บทความปริทัศน์ (Article Review)
4. บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)
5. บทวิจารณ์เชิงวิชาการ (Critique/ Discussion Paper)
6. กรณีศึกษา (Case Study)

คำแนะนำในการเตรียมต้นฉบับ

1. พิมพ์ด้วยกระดาษ เอ 4 (พิมพ์หน้าเดียว) จำนวนไม่เกิน 15 หน้า (นับรวมบทคัดย่อ รูปภาพ ตาราง เอกสารอ้างอิง และภาคผนวก)
2. ส่วนประกอบของบทความวิจัย ประกอบด้วย บทคัดย่อ บทนำ วัตถุประสงค์ของ การวิจัย อุปกรณ์และวิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย สรุปและอภิปรายผล และเอกสารอ้างอิง บทความวิชาการ ประกอบด้วย บทคัดย่อ บทนำ เนื้อหา สรุปผล และเอกสารอ้างอิง

หมายเหตุ: ทุกบทความต้องมีบทคัดย่อเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในกรณีที่ตีพิมพ์บทความเป็นภาษาต่างประเทศ ต้องมีบทคัดย่อเป็นภาษาไทยด้วย

ข้อกำหนดการจัดพิมพ์ต้นฉบับบทความ

ผู้พิมพ์ต้องจัดพิมพ์บทความตามข้อกำหนดเพื่อให้มีรูปแบบการตีพิมพ์เป็นมาตรฐานแบบเดียวกัน ดังนี้

1. การจัดเค้าโครงหน้ากระดาษ ขนาด เอ 4 จำนวนไม่เกิน 15 หน้า
2. กรอบของข้อความ ระยะขอบของหน้ากระดาษในแต่ละหน้ากำหนดดังนี้ จากขอบบน 1.0 นิ้ว ขอบล่าง 1.0 นิ้ว ขอบซ้าย 1.25 นิ้ว ขอบขวา 1.25 นิ้ว
3. ตัวอักษร ใช้แบบ TH SarabunPSK เหมือนกันตลอดทั้งบทความ
4. รายละเอียดต่างๆ ของบทความ กำหนดดังนี้
 - ชื่อเรื่อง (Title)
 - ชื่อเรื่องภาษาไทย กำหนดขีดซ้าย ขนาด 18 point ตัวหนา
 - ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ กำหนดขีดซ้าย ขนาด 18 point ตัวหนา
 - ชื่อผู้พิมพ์ (Author)
 - ชื่อผู้พิมพ์ลำดับที่ 1 ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ กำหนดขีดซ้าย ขนาด 18 point ตัวหนา
 - ชื่อหน่วยงานของผู้พิมพ์ และ E-Mail ที่ติดต่อได้ กำหนดขีดซ้าย ขนาด 16 point ตัวธรรมดา
 - ชื่อผู้พิมพ์ลำดับถัดไป (ถ้ามี) กำหนดขีดซ้าย ขนาด 16 point ตัวหนา ชื่อหน่วยงานของผู้พิมพ์ กำหนดขีดซ้าย ขนาด 16 point ตัวธรรมดา
 - บทคัดย่อ (Abstract)
 - หัวข้อ บทคัดย่อ และ Abstract กำหนดขีดซ้าย ขนาด 18 point ตัวหนา
 - เนื้อความของบทคัดย่อภาษาไทยและบทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) บรรทัดแรกจัดย่อหน้า โดยเว้นระยะจากขอบซ้าย 0.5 นิ้ว ขนาด 16 point ตัวธรรมดา และบรรทัดถัดไปกำหนดขีดซ้ายตัวธรรมดา
 - คำสำคัญ (Keyword) ระบุดังภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เลือกใช้คำที่เกี่ยวข้องกับบทความ อย่างน้อย 3 คำ ขนาด 16 point ตัวธรรมดา
 - การพิมพ์หัวข้อใหญ่และหัวข้อย่อย
 - หัวข้อใหญ่ กำหนดขีดซ้าย ขนาด 18 point ตัวหนา
 - หัวข้อย่อย จัดย่อหน้าเว้นระยะจากขอบซ้าย 0.5 นิ้ว ขนาด 16 point ตัวหนา
 - เนื้อความของแต่ละหัวข้อ บรรทัดแรกจัดย่อหน้าโดยเว้นระยะจากขอบซ้าย 0.5 นิ้ว ขนาด 16 point ตัวธรรมดา และบรรทัดถัดไปกำหนดขีดซ้าย
 - คำศัพท์ ใช้ศัพท์บัญญัติของราชบัณฑิตยสถาน
 - กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) กล่าวถึงเฉพาะการได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยเท่านั้น

- **ภาพและตารางประกอบ** กรณีมีภาพหรือตารางประกอบ กำหนดการจัดพิมพ์ดังนี้
- ภาพประกอบและตารางประกอบทั้งหมดที่นำมาอ้างต้องไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ผลงานของผู้อื่น
 - ภาพประกอบจัดกึ่งกลางของหน้ากระดาษ และไม่ต้องตีกรอบภาพ
 - ชื่อภาพประกอบจัดอยู่ใต้ภาพ ใช้คำว่า **ภาพที่** ต่อด้วยหมายเลขภาพและข้อความบรรยายภาพ กำหนดกึ่งกลางของหน้ากระดาษ ขนาด 16 point ตัวธรรมดา
 - ชื่อตารางประกอบจัดอยู่เหนือเส้นค้นบนสุดของตาราง ใช้คำว่า **ตารางที่** ต่อด้วยหมายเลขตาราง และข้อความบรรยายตาราง กำหนดชิดขอบซ้ายของหน้ากระดาษ ขนาด 16 point ตัวธรรมดา
 - บอกแหล่งที่มาของภาพประกอบ ตารางประกอบที่นำมาอ้าง โดยพิมพ์ห่างจากชื่อภาพหรือเส้นค้นใต้ตาราง กำหนดเว้นระยะห่าง 1 บรรทัด บรรทัดแรกจัดย่อหน้าโดยเว้นระยะจากขอบซ้าย 0.5 นิ้ว ขนาด 16 point ตัวธรรมดา และบรรทัดถัดไปกำหนดชิดซ้าย

5. การพิมพ์เอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

- 1) เอกสารอ้างอิงทุกลำดับที่ปรากฏอยู่ท้ายบทความต้องมีการอ้างอิงอยู่หรือกล่าวถึงในเนื้อหาของบทความ
- 2) จัดพิมพ์เรียงลำดับเอกสารอ้างอิงก่อนหลังตามตัวอักษร และยึดรูปแบบตามรูปแบบของ APA (American Psychology Association) กำหนดชิดขอบซ้ายของหน้ากระดาษ ขนาด 16 point ตัวธรรมดา

ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิง

บทความวารสาร

ชื่อผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร. ปีที่พิมพ์ (ฉบับที่). หน้า.

หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

การอ้างอิงจากอินเทอร์เน็ต

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต). ชื่อเรื่อง/ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร. สืบค้นเมื่อ..... จาก Author, A. A., & Author, B. B. (Date of publication). Title of article. Title of journal, volume number. Retrieved month day, year, from <http://www.someaddress.com/full/url/>.



แบบฟอร์มการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ วารสารการวัดผลการศึกษา
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รับวันที่
ผู้รับ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรียน บรรณาธิการวารสารการวัดผลการศึกษา

เรื่อง ขอตีพิมพ์บทความลงวารสารการวัดผลการศึกษา

1. ชื่อผู้ส่งบทความ (ภาษาไทย)
(ภาษาอังกฤษ)

2. ชื่อวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด ชื่อย่อ.....

3. ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี).....

4. สถานภาพผู้ส่งบทความ

4.1 () อาจารย์ () อื่นๆ ระบุ คณะ.....สถาบัน.....

4.2 () นักศึกษา ☐ ปริญญาเอก ☐ ปริญญาโท หลักสูตร.....

สาขา.....คณะ.....สถาบัน.....

โปรดระบุชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)

4.2.1 ชื่อ.....ที่ทำงานปัจจุบัน.....

4.2.2 ชื่อ.....ที่ทำงานปัจจุบัน.....

4.2.3 ชื่อ.....ที่ทำงานปัจจุบัน.....

5. ประเภทของบทความ () บทความวิจัย (Research article) () บทความวิชาการ (Review article)

() บทความปริทัศน์ () บทความเรื่องสั้น () บทแนะนำหนังสือ

6. ที่อยู่ผู้ส่งบทความ (ที่ติดต่อได้สะดวก).....

7. เบอร์โทรศัพท์ที่ติดต่อได้ โทรสาร.....e-mail.....

8. สิ่งที่ส่งมาด้วยเพื่อให้กรรมการพิจารณา

() ไฟล์ บทความวิจัย / บทความทางวิชาการ ใส่แผ่น CD-ROM และ

() แบบฟอร์มการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ และเอกสารพิมพ์ต้นฉบับ จำนวน 2 ชุด ส่งที่ กองบรรณาธิการวารสารการวัดผลการศึกษา สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กทม 10110

9. ต้นฉบับที่ส่งให้พิจารณาเพื่อพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ ไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น และยินดีแก้ไขตามที่กองบรรณาธิการ เสนอแนะ

ผู้ส่งบทความ ลงชื่อ
(.....)

ส่วนของกองบรรณาธิการ

ผลการพิจารณาในเบื้องต้น

ดำเนินการส่งผู้ทรงคุณวุฒิ 1. 2.

ลงนาม

(อาจารย์ ดร.อังศรา ประเสริฐสิน)

ตำแหน่ง บรรณาธิการวารสารการวัดผลการศึกษา

วันที่



กองบรรณาธิการ วารสารการวัดผลการศึกษา

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

โทรศัพท์ 0-2258-4121 หรือ 0-2649-5000 ต่อ 15363, 15035

โทรสาร 0-2262-1745

วารสารการวัดผลการศึกษา

Journal of Educational Measurement

ปีที่ 31 ฉบับที่ 89 มกราคม – มิถุนายน 2557

บทความพิเศษ ปรากฏา เนื่องในโอกาสครบรอบวันสถาปนา

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา วันที่ 26 มิถุนายน 2557

- 1 การวัดผลและการประเมินผลการศึกษาตามแนวพุทธ
ศาสตราจารย์ ดร.สำเริง บุญเรืองรัตน์

บทความวิชาการ

- 17 การกำหนดค่าให้คะแนน (Scoring Rubric)
อุไร จักษ์ตริมงคล
- 27 การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry Learning)
กัญญา คงถอด
- 33 จิตสาธารณะ: คุณลักษณะของเด็กไทยที่พึงประสงค์
นวรินทร์ ตาก้อนทอง
- 46 การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration)
กับการประเมินผลการทำงาน (Performance Appraisal)
สุนันทา สมใจ

บทความวิจัย

- 59 การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะ
การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครู ทัศน.
จรรยา สิงห์ทอง
- 73 อิทธิพลความพึงพอใจในงานวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ
ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลเทพธารินทร์
หฤทัย ใจทา

- 89 คำแนะนำสำหรับผู้เขียนบทความ
- 90 ข้อกำหนดการจัดพิมพ์ต้นฉบับบทความ
- 92 แบบฟอร์มการส่งบทความ