

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานสำหรับผู้นำสถานักเรียน
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2

The Development of Training Curriculum to Strengthen Working Human Relations
at Work for Student Council Leader of Student in Secondary School under
the Office of Nakhonphanom Provincial Educational Service Area 2

วงศ์ธวัช อุดมกัน¹, พรเทพ เสถียรนพเก้า², วาโร เฟิงสวัสดิ์³

Wongtawat Udomkan¹, Pornthep Steannoppakao², Waro Phengsawat³

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2564

Email : patantob07@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้นำสถานักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนบ้านคำนกกกและโรงเรียนบ้านดอนกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานสำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

¹สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Educational Administrative and Development at Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand.

^{2,3}มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{2,3}Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand.

*ได้รับบทความ: 9 มีนาคม 2564; แก้ไขบทความ: 23 เมษายน 2564; ตอรับการตีพิมพ์: 26 เมษายน 2564

Received: March 9, 2021; Revised: April 23, 2021; Accepted: April 26, 2021

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เนื้อหาประกอบด้วย 1) นำได้ ตามดี(ให้ความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง) 2) ร่วมด้วยช่วยสร้าง(ให้ความช่วยเหลือเพื่อร่วมงาน) 3) ภาษาสากล(ยิ้มแย้มแจ่มใส มีมิตรไมตรีต่อเพื่อ) 4) พฤติกรรมน่าหน้า(วางตัวเสมอต้นเสมอปลาย น่าเลื่อมใส ศรัทธา) 5) ยอม รับ ฟัง (ให้เกียรติและให้โอกาสเพื่อร่วมงานหรือเป็นนักประชาธิปไตย) 2. ผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจด้านมนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้นำนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) คะแนนทักษะมนุษยสัมพันธ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ภาพรวมความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด สูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้หลักสูตรฝึกอบรมมีความสมบูรณ์มากขึ้น ผู้วิจัยได้ปรับปรุงกรรมการเรียนรู้บางกิจกรรมให้เนื้อหาที่ง่ายขึ้นและสามารถปฏิบัติได้จริง การเพิ่มกิจกรรมการปฏิบัติ การลงมือทำให้มากขึ้นเพื่อให้ผู้นำนักเรียนเกิดทักษะและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันที่มากขึ้น

คำสำคัญ : 1. มนุษยสัมพันธ์ 2. ทักษะมนุษยสัมพันธ์ 3. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ABSTRACT

The objectives of the research article were 1) to develop training courses for enhancing human relations in work. For junior high school student council leaders, 2) to evaluate the effectiveness of training courses to strengthen human relations in the workplace. For junior high school student council leaders Schools under the Office of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area 2. The sample groups were Leaders of the Junior High School Student Council, Ban Kam NokKok School and Ban Don Klang School Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office, District 2, 40 people. The research instruments were the Development of Training Curriculum to Strengthen Working Human Relations at work for student council leader of student in Secondary School under the Office of Nakhonphanom Provincial Educational Service Area 2. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation and test statistics.

The result of this research found that: 1. The results of the development of training courses for enhancing human relations in work For the junior high school student

council leaders, it was found that the content consisted of 1)lead well (cooperate with relevant people) 2)join together, help build (Providing assistance for collaborators) 3)international language (smiling and friendly for) 4)precedent behavior (Always be persistent and respectful) 5)Acknowledge (Honor and give opportunities to join work or become a democracy). 2. The results of the evaluation of the effectiveness of the training courses to strengthen the working human relations for the junior high school student council leaders, it was found that found that 1) the trainees had knowledge Interpersonal understanding for junior high school student council leaders after training was statistically significantly higher than before training at the .01 level. 2) Score on interpersonal skills of junior high school students Overall, it was at a very good level according to the hypothesis. 3)Overall student satisfaction with the training program was at the highest level higher than the hypothesis and to make the training course more complete Researchers have adjusted some of the learning activities to be simpler and more practical. Adding practice activities taking more action to give student council leaders the skills and interpersonal skills they need to work together.

Keywords : 1. Human Relations 2. Interpersonal Skills 3. Development of Training Courses

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

สถานักเรียนนั้นเปรียบเสมือนเวทีสำหรับฝึกให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์และนักประชาธิปไตยอย่างแท้จริง คือ รู้จักการเป็นผู้ให้ ผู้รับ ผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และการทำงานเป็นทีมโดยช่วยแบ่งเบาภาระของครูได้เป็นอย่างมาก อีกทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และเข้าใจวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย มุ่งเน้นให้เด็กคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ อีกทั้งส่งเสริมการเรียนการสอนตามหลักสูตรปัจจุบันที่มุ่งเน้นความเป็นไทย เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561 : 6) การทำงานของสถานักเรียนมีลักษณะการทำงานเป็นทีม การทำงานจะสำเร็จลุล่วงได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์ของทีมงานในสถานักเรียน ซึ่งต้องมีความเข้าใจที่ตรงกัน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และประสานงานกันงานจึงจะออกมาสำเร็จ แต่ในปัจจุบันผู้นำสถานักเรียนยังขาดความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน สังเกตได้จากการทำงานที่ขาดการประสานงาน ขาดความเข้าใจ ขาดความคิดริเริ่มและขาดความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานที่ดำเนินอยู่ในทุกกิจกรรมไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

แต่ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์หรือการที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นๆ ได้อย่างดีนั้น สิ่งสำคัญจำเป็นจะต้องสร้างให้เกิดขึ้น คือ ความเข้าใจในมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความสลับซับซ้อนอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในด้านจิตใจอารมณ์ความรู้สึก หากบุคคลมีความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์เป็นพื้นฐานแล้วก็จะย่อมจะมีแนวทางปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นๆ ได้ดียิ่งขึ้น และสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์กับคนอื่นๆ ได้อย่างราบรื่นขึ้นด้วย (หนังสือพิมพ์ออนไลน์ Post Today, 2561 : 1) เพราะการติดต่อสัมพันธ์ทั่วไปนั้นบางคนก็สามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้และไม่พบปัญหาในเรื่องสัมพันธภาพ แต่บางคนมักเกิดปัญหาในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุมาจากการแสดงออกของพฤติกรรมไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง ส่งผลให้เกิดความวิตกกังวลและความคับข้องใจ ก่อให้เกิดปัญหาสัมพันธภาพเมื่อต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หรือกลายเป็นผู้ขาดมนุษยสัมพันธ์ตามมาในที่สุด จึงต้องหาแนวทางในการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้คน ในสังคมมีความเข้าใจเข้าใจกันและอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข ทั้งนี้การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีย่อมจะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกับหมู่คณะได้และทำให้เกิดความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ถ้าหมู่คณะขาดเสียซึ่งมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งในแนวดิ่งและในแนวราบของสายการบังคับบัญชา ก็จะมีแต่เรื่องทะเลาะ ยุ่งเหยิง ทำให้หมู่คณะหรือองค์กรนั้นๆ ทำงานให้สัมฤทธิ์ผลได้ยาก และไม่มีความสุขใจที่จะร่วมสร้างศรัทธาในการทำงานให้เกิดขึ้น

จากข้อมูลความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่ายิ่ง ที่จะเป็นการกำลังในการพัฒนาสังคมประเทศชาติ ดังนั้นจึงสมควรที่จะเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้นำสถานักเรียนให้มีมนุษยสัมพันธ์และมีวิถีประชาธิปไตย โดยผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 การมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน(มีน้ำใจ) เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาผู้นำสถานักเรียนให้ตรงตามทักษะการเป็นผู้นำสถานักเรียน และเพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.2 เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ เรื่อง มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ระหว่างก่อนและหลังฝึกอบรม ประเมินทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสภานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ที่มีประสิทธิภาพ

3.2 โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่สนใจสามารถนำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะผู้นำสภานักเรียน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

3.3 ผู้นำสภานักเรียนที่เข้ารับการฝึกอบรม จะได้รับการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบพัฒนา(Research and Development) ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ระยะที่ 2 การประเมินประสิทธิภาพและการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้นำสภานักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1)หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสภานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 0.37 2)แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจมนุษยสัมพันธ์ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.90 3)แบบประเมินทักษะมนุษยสัมพันธ์ สำหรับผู้นำสภานักเรียนค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.80 และ 4)แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 1.00 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยการส่งแบบสอบถามความสอดคล้องความเหมาะสม ของร่างหลักสูตร พร้อมทั้งร่างหลักสูตรและเอกสารคำชี้แจงให้แก่ผู้ประเมินด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมายวันรับผลการประเมินด้วยตนเอง เมื่อถึงกำหนดวันรับผลการประเมิน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมผลการประเมินด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูล 1)วิเคราะห์ผลการประเมินความสอดคล้องของร่างหลักสูตร ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา คำนวณได้จากสูตร(พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2553 : 150-151) 2)วิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสภานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1)จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2)เนื้อหา 3)กระบวนการฝึกอบรม 4)การวัดและประเมินผล มีรายละเอียด ดังนี้

1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตรประกอบไปด้วย 1.1) เพื่อพัฒนาให้ผู้นำสถานักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีความรู้ความเข้าใจ เรื่องมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน 1.2) เพื่อส่งเสริมให้ผู้นำสถานักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สามารถนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง 1.3) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนามนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

2) เนื้อหา เนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีโครงสร้างประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ 5 หน่วยการเรียนรู้ ใช้เวลาในการฝึกอบรมรวม 12 ชั่วโมง จำนวน 2 วัน มีรายละเอียด ดังนี้ หน่วยที่ 1 นำได้ ตามดี (ให้ความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง) ใช้เวลา 3 ชั่วโมง หน่วยที่ 2 ร่วมด้วยช่วยสร้าง (ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน) ใช้เวลา 3 ชั่วโมง หน่วยที่ 3 ภาษาสากล (ยิ้มแย้มแจ่มใส มีมิตรไมตรีต่อเพื่อนร่วมงาน) ใช้เวลา 2 ชั่วโมง หน่วยที่ 4 พฤติกรรมนำหน้า (วางตัวเสมอต้นเสมอปลาย นำเลื่อมใส ศรัทธา) ใช้เวลา 2 ชั่วโมง หน่วยที่ 5 ยอม รับ ฟัง (ให้เกียรติและให้โอกาสเพื่อร่วมงานหรือเป็นนักประชาธิปไตย) ใช้เวลา 2 ชั่วโมง

3) กระบวนการฝึกอบรม ขั้นตอนในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้กำหนดกิจกรรมฝึกอบรมเป็นลักษณะแบบบูรณาการกิจกรรมต่างๆ ไว้ ตั้งแต่หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-5 โดยจัดทำเป็นกระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วยกิจกรรมย่อยๆ ให้สอดคล้องกลมกลืนกัน โดยใช้กระบวนการ สรุปได้ดังนี้

3.1) กระบวนการมนุษยสัมพันธ์ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 3.1.1) สร้างความรู้ความเข้าใจ ให้เกิดในเรื่อง การเป็นผู้นำและผู้ตาม บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ทศนคติของผู้นำและผู้ตามที่ดี 3.1.2) สร้างผู้นำให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ความกระตือรือร้นและสิ่งสำคัญที่ผู้นำควรมี คือ ความมีน้ำใจให้เกิดในตัวผู้นำ 3.1.3) สร้างความเป็นมิตรไมตรีให้เกิด โดยสิ่งง่ายที่สุดคือ ภาษากาย การยิ้มอย่างจริงใจ การพูดจาในแบบผู้นำ เพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ในตัวผู้นำ 3.1.4) เมื่อมีภาษากายจากการพูด การแสดงออกทางหน้าตา สิ่งสำคัญต่อมาคือบุคลิกภาพ การวางตัว เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ อันนำไปสู่การเกิดทักษะมนุษยสัมพันธ์ 3.1.5) ผู้นำมีความเข้าใจในผู้นำ ผู้ตาม ผู้นำมีความกระตือรือร้น ริเริ่ม มีน้ำใจ พูดจายิ้มแย้ม มีบุคลิกภาพที่ดีน่าเชื่อถือ สิ่งที่สำคัญที่สุดอีกอย่างหนึ่งที่ผู้นำแบบมนุษยสัมพันธ์ต้องมี คือ ความเป็นประชาธิปไตย จึงจะถือได้ว่าเป็นผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์อย่างสมบูรณ์

3.2) การฝึกอบรมที่สนับสนุนมนุษยสัมพันธ์ สรุปได้ ดังนี้ 3.2.1) การฟังบรรยายจากวิทยากรที่มีความรู้ ความชำนาญในเนื้อหาตามหลักสูตรการฝึกอบรมและการจัดกิจกรรมให้ได้ฝึกปฏิบัติจริง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการวิพากษ์ผลการปฏิบัติงาน 3.2.2) การลงมือปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในเนื้อหาการฝึกอบรมซึ่งมีทั้งกิจกรรมเดี่ยวและกิจกรรมกลุ่ม โดยมีวิทยากรคอย

ชี้แนะการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยจากผลการปฏิบัติงานจริงก่อให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง

3.2.3) การเรียนรู้จากตัวอย่าง โดยเริ่มจากการดูตัวอย่างที่ดีและตัวอย่างที่ต้องปรับปรุง ผูกเขียนจากสื่อเอกสารประกอบการฝึกอบรม โดยมีวิทยากรเป็นผู้ให้ความรู้และให้การชี้แนะใช้เทคนิคกระตุ้น ยั่วเย้า และเสริมแรง สามารถทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้

3.2.4) การเรียนรู้จากการอภิปราย โดยวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยวิทยากรช่วยชี้แนะประเด็นมุมมองในการปรับปรุงพัฒนาทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้

3.2.5) การระดมสมอง เป็นการประชุมกลุ่มย่อย 4-5 คน ทุกคนในกลุ่มได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ทักษะคิด อย่างเสรีในกลุ่มยอมรับและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกันทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้และสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้

4) การวัดและประเมินผล ได้แก่ 4.1) ประเมินผลก่อนการอบรม โดยทดสอบความรู้ ความเข้าใจด้านมนุษยสัมพันธ์ 4.2) ประเมินผลระหว่างอบรม ประกอบด้วย 4.2.1) แบบสังเกตพฤติกรรม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การแสดงออก 4.2.2) ประเมินทักษะมนุษยสัมพันธ์ 4.2.3) ตรวจแบบฝึก กิจกรรม 4.3) ประเมินผลหลังการอบรม ประกอบด้วย 4.3.1) ทดสอบความรู้ความเข้าใจด้านมนุษยสัมพันธ์ 4.3.2) ประเมินความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ 4.3.3) ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม ต่อการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

5.2 ผลการประเมินประสิทธิภาพและการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม การดำเนินการในขั้นตอนการประเมินประสิทธิภาพและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้นำหลักคิดของ ไทเลอร์ (Tyler, 1989 : 53) มาเป็นแนวทางในการประเมินคือการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมที่มีความสมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปใช้หลังจากการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างโดยดำเนินการ ดังนี้

5.2.1 ประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยนำผลจากการทดลองในขั้นตอนที่ 3 มาแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้หลักสูตรฝึกอบรมมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นพบว่า จากการนำกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งมี 5 ขั้นตอน คือ 1) รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้นำสถานักเรียน 2) การปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดความร่วมมือ 3) สร้างการแสดงออกเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้กับผู้นำสถานักเรียน 4) สร้างบุคลิกภาพที่ดี เพื่อเสริมความน่าเชื่อถือ 5) สร้างผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ให้เป็นนักประชาธิปไตย มาใช้ในการพัฒนา เพื่อให้ผู้นำสถานักเรียนมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ นั้นในการทดลองพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจหลังจากรับการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ ด้านผู้นำสถานักเรียนและมนุษยสัมพันธ์เพิ่มขึ้นก่อนเข้ารับการฝึกอบรมในระดับดีมาก พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้

ความรู้ส่วนใหญ่เกิดจากการฝึกปฏิบัติ การระดมความคิด และการชี้แจงจากสื่อ และวิทยากร โดยสื่อที่ใช้สร้างความประทับใจให้กับผู้รับการอบรมมาก แต่เนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้บางกิจกรรมต้องใช้เนื้อที่ในการปฏิบัติ ทำให้มีปัญหาในการจัดกิจกรรมบ้าง ซึ่งควรได้รับการปรับปรุง 2) ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำสถานักเรียน ผู้เข้ารับการอบรมมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติตามหน่วยการเรียนรู้ได้ครบถ้วนคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากยกเว้นหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ทักษะด้านยิ้มแย้มแจ่มใสมีมิตรไมตรีต่อเพื่อร่วมงาน จึงได้นำกิจกรรมการเรียนรู้มาปรับปรุงแก้ไขให้เข้าใจเนื้อหาง่ายขึ้นและเพิ่มกิจกรรมปฏิบัติจริงเพื่อให้ผู้นำสถานักเรียนได้ปฏิบัติให้เกิดทักษะจริง 3) ด้านความพึงพอใจของนักเรียน ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.45$) โดยให้คะแนนสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ด้านสถานที่/ระยะเวลา 2) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านวิทยากรและด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.2.2 การแก้ไขและปรับปรุงหลักสูตร หลังการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ ผู้วิจัยนำปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่างๆ มาปรับปรุงแก้ไขในรายละเอียดต่างๆ จากข้อเสนอแนะข้างต้น ผู้วิจัยเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม ร่วมเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม และได้ติดตามการจัดกิจกรรมทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง และจากข้อเสนอแนะของวิทยากรและปัญหาที่พบขณะดำเนินงาน เพื่อให้หลักสูตรฝึกอบรมมีความสมบูรณ์ขึ้น จึงปรับกิจกรรมการเรียนรู้บางกิจกรรมให้มีเนื้อหาที่ง่ายขึ้นและสามารถปฏิบัติได้จริง การเพิ่มกิจกรรมการปฏิบัติ การลงมือทำให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้นำสถานักเรียนเกิดทักษะและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันที่มากขึ้น

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

6.1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จากการนำข้อมูลพื้นฐานมาศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์จนได้องค์ประกอบของหลักสูตร 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) เนื้อหา 3) กระบวนการฝึกอบรม และ 4) การวัดและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Taba (1962 : 422-423); Nicholls (1978 : 17); Kerr (1989 : 6); Tyler (1989 : 5-6); พิสนุ พงศ์ศรี (2549 : 134-135); ฤทธอง ปานศุภวัชร (2550 : 34); ศศิธร ชันติธรากร (2550 : 5); บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553 : 14-15) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรตามหลักวิชาการและกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

ของ Saylor and Alexander Mode (हरिषा निलिषियर, 2547 : 23-24) โดยสรุปรูปแบบการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ดังนี้ ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานแนวคิด ทฤษฎี 2) การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ระยะที่ 2 การประเมินประสิทธิภาพและการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม จึงทำให้หลักสูตรมีองค์ประกอบครบถ้วนเหมาะสม สอดคล้องกันทั้งองค์ประกอบภายในและการจัดหน่วยการเรียนรู้ อีกทั้งยังมีการศึกษาเอกสารคู่มือสถานักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถของผู้นำสถานักเรียนพบว่าความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาจึงได้นำมากำหนดเป็นจุดมุ่งหมาย และเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาสำคัญของทักษะมนุษยสัมพันธ์ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การให้ความร่วมมือ 2) การให้ความช่วยเหลือ 3) การมีมิตรไมตรี 4) การวางตัว 5) การเป็นนักประชาธิปไตย โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของ คู่มือสถานักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการกำหนดเป็นทักษะมนุษยสัมพันธ์ หลังจากนั้นจัดทำร่างหลักสูตรฝึกอบรม ตรวจสอบร่างหลักสูตรฝึกอบรม นำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ และประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

6.2 ผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีประสิทธิภาพตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

6.2.1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ ด้านมนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้นำสถานักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่าคะแนนทดสอบหลังฝึกอบรม สูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าหลักสูตรฝึกอบรมสามารถพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้เพิ่มขึ้นจริง ทั้งนี้อาจเกิดจากองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหากระบวนการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล รวมไปถึงสื่อประกอบการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมหลากหลาย ผู้วิจัยได้สร้างแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามขั้นตอนของการสร้างแบบทดสอบแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ และการตรวจสอบหาคุณภาพของแบบทดสอบ ตามหลักแนวคิดของ วาโร เฟิงส์วีสต์ (2551 : 213-214) และ พิษิต ฤทธิ์จรูญ (2553 : 97-98) ซึ่งมีแนวคิดสอดคล้องกัน ดังนี้ 1) วิเคราะห์จุดประสงค์และเนื้อหาวิชาที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ 2) กำหนดพฤติกรรมย่อยที่จะออกข้อสอบ 3) กำหนดชนิดของข้อสอบศึกษาวิธีสร้าง 4) ลงมือเขียนข้อสอบ 5) ตรวจสอบข้อสอบโดยพิจารณาในเรื่องความถูกต้องตามหลักวิชา ความชัดเจนของภาษา 6) ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ 7) พิมพ์แบบทดสอบฉบับทดลอง 8) ทดลองใช้ วิเคราะห์คุณภาพและปรับปรุงแก้ไข 9) จัดทำเป็นแบบทดสอบฉบับจริงผลจากการสร้างแบบทดสอบตาม

ขั้นตอนดังกล่าว ปรากฏว่า แบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกันทุกประเด็น นำข้อสอบมาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย(P) ค่าอำนาจจำแนก(r) คัดเลือกข้อคำถามเฉพาะข้อที่มีค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.20-0.80 และข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20-1.00 (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551 : 236) รวมเป็นแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นทั้งฉบับ นำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับโดยใช้สูตร KR-20 ของ Kuder-Richardson ผลการทดลองเพื่อหาคุณภาพแบบทดสอบ ได้ค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.27-0.80 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.38-0.65 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 ซึ่งนับว่าอยู่ในระดับสูงด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงเชื่อได้ว่าแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีคุณภาพทั้งในด้านความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ส่งผลให้ผู้นำสถานักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีความรู้ความเข้าใจหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยมพร เจริญวัฒนาชัยกุล (2551 : ก) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจการบริหารงานในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.2.2 ทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น อยู่ในระดับดีมาก สูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ใน ข้อที่ 2 แสดงว่าหลักสูตรฝึกอบรมสามารถพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้จริง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกิจกรรมที่กำหนดให้ผู้นำสถานักเรียน ได้ใช้เวลาในการปฏิบัติทักษะในแต่ละกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ กิจกรรมที่กำหนดมีความเหมาะสมกับเพศและวัยของนักเรียน วิทยาการมีความรู้และความเข้าใจในการนำเสนอขั้นตอนต่างๆ และเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ คอยให้การสนับสนุน หรือส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ เช่น การใช้คำถาม กระตุ้นให้เกิดการคิด ช่วยเหลือผู้นำสถานักเรียนให้เกิดความชัดเจนในการสื่อสาร และการนำเสนอ กิจกรรมระดมสมองของผู้นำสถานักเรียน ทำให้ผู้นำสถานักเรียน ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ สอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2551 : 85) กล่าวว่า เทคนิคการฝึกอบรมก็คือ วิธีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และทัศนคติเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้มากที่สุดในเวลาจำกัด นอกจากนี้ แบบประเมินผลทักษะมนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้นำสถานักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาแล้วว่ามี ความสอดคล้องกันทุกรายการ สอดคล้องกับ อารีย์ พรหมเล็ก (2553 : ก) ได้ทำวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนักศึกษาวิชาชีพรู เพื่อพัฒนาความสามารถการจัดประสบการณ์ที่เสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์สำหรับเด็กประถมวัย ผลการวิจัยพบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ที่เสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ ของนักศึกษาวิชาชีพรูหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 และความสามารถในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ ที่เสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก

6.2.3 ความพึงพอใจผู้นำสถานักเรียนที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก สูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเพราะแบบประเมินที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น มีความเหมาะสมและได้รับการพิจารณาความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว อีกทั้งการจัดการฝึกอบรมมีองค์ประกอบที่มีประสิทธิภาพ เนื้อหาแต่ละหน่วยการเรียนรู้ได้ออกแบบให้เหมาะสมกับวัยไม่ยากจนเกินไป และสื่อการฝึกอบรมมีความหลากหลายน่าสนใจ มีการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้เห็นภาพพร้อมได้ยินเสียง ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้เรียนรู้ ควบคู่กับการปฏิบัติจริง และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทุกหน่วยการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ได้ฝึกคิด พูด ถาม ปฏิบัติ ระดมความคิด แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ได้อย่างอิสระ โดยมีวิทยากรเป็นผู้อำนวยความสะดวก มีกิจกรรมที่ต้องมีการเคลื่อนไหว ไม่น่าเบื่อ มีการฝึกปฏิบัติจริง ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้วิจัย และวิทยากร ได้สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตร มีความเป็นกันเอง ผ่อนคลาย แต่ก็มีความท้าทาย เหมาะกับวัย และความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม สอดคล้องกับแนวคิด สมชาย สังข์สี (2550 : 115-116) กล่าวว่า วิทยากรที่ให้ความรู้ในการฝึกอบรม ต้องมีความรู้ความชำนาญและมีประสบการณ์อย่างแท้จริง มีความสามารถในการสื่อสาร ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจในจิตวิทยาการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายเป็นอย่างดี มีเทคนิคและวิธีการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรม เข้าใจชัดเจนกระตือรือร้นและให้ความ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ หลินศรี (2556 : ก) ได้ทำวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่าหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสกลนคร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น และมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

7. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้เกิดองค์ความรู้ที่สามารถเกิดขึ้นได้จริงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่ามนุษยสัมพันธ์ในการทำงานของผู้นำสถานักเรียนจะขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ มีผู้นำที่ตีเกิดความร่วมมือในทีมงาน มีการแสดงออกอย่างจริงใจ ทำตัวเสมอต้นเสมอปลายและที่สำคัญต้องรับฟังความคิดเห็นหรือเคารพสิทธิการแสดงออกของทุกๆ คน



ภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ของมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน
สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม ผู้ดำเนินการฝึกอบรมควรศึกษาหลักสูตรฝึกอบรมตลอดจนคู่มือหลักสูตรฝึกอบรมให้เข้าใจแนวคิด ทฤษฎี เนื้อหาการฝึกอบรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล และหากนำไปใช้กับผู้นำนักเรียนในระดับอื่นๆ ควรพิจารณาในส่วนของความยากง่ายเหมาะสมกับระดับชั้น

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 สถานที่ในการฝึกอบรม ควรให้เหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม เครื่องเสียง ไมโครโฟนควรตรวจสอบความพร้อมก่อนการอบรม

8.2.2 ด้านวัสดุ อุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรมก่อนดำเนินการฝึกอบรมควรศึกษากิจกรรมและจัดเตรียมให้ครบตามจำนวนเพื่อความพร้อมและต่อเนื่องของการฝึกอบรม

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรมีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรที่ส่งเสริมทักษะในด้านอื่นๆ เช่น ทักษะการสร้างความรู้สำหรับผู้นำ ทักษะการคิดสำหรับผู้นำ นำไปใช้กับผู้นำนักเรียนในระดับอื่นๆ

8.3.2 ควรใช้กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมให้ผู้นำสภานักเรียนสามารถสร้างความรู้ สร้างทักษะในเรื่องที่สนใจเพื่อนำไปสู่ทักษะการสำหรับผู้นำสภานักเรียนมากยิ่งขึ้น

8.3.3 ควรนำวิธีการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอื่นๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้นำสภานักเรียนในโรงเรียนหรือในสถานศึกษา

9. เอกสารอ้างอิง

เถาทอง ปานศุภวัชร. (2550). เอกสารคำสอน หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นิยมพร เจริญวัฒนชัยกุล. (2551). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงานในสถานศึกษา สำหรับบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2553). การพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชิต ฤทธิเจริญ. (2553). หลักสูตรวัดและประเมินผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : แฮออฟเคอร์มิสท์.

พิสนุ พงศ์ศรี. (2549). การประเมินทางการศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : เทียมฝ่าการพิมพ์.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

ศศิธร ชันติธรากร. (2550). หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สมคิด บางโม. (2551). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพมหานคร : วิทยพัฒน์.

สมชาย สังข์สี. (2550). หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนามาตรฐานการศึกษาตามผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรการสอน. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). คู่มือสภานักเรียน. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.

หนังสือพิมพ์ออนไลน์ Post Today. (2561). มนุษย์สัมพันธ์ สิ่งที่เขาไม่ได้ในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 13 ธันวาคม 2563. จาก <http://www.impressionconsult.com/web/articles/388-article122082012.html>

हरषा नलललल. (2547). การพัฒนาหลักสูตรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หลักสูตรและแนวปฏิบัติ. ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- อารีย์ พรหมเล็ก. (2553). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนักศึกษาวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาความสามารถการจัดประสบการณ์ที่เสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับเด็กปฐมวัย**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Kerr, J. F. (1989). **Changing the Curriculum**. London : University of London Press.
- Nicholls, A. (1978). **Developing a Curriculum**. London : Cox and Wyman.
- Taba. (1962). **Curriculum Development Theory and Practice**. New York : Harcourt, Brace and World.
- Tyler, R. W. (1989). **Basic principle of curriculum an instruction**. Chicago : University of Chicago Press.

10. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ที่ได้เมตตาดูแลเอาใจใส่ ให้คำชี้แนะ แก้ไข และตรวจสอบข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดทั้งให้กำลังใจ จนส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ตามหลักขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วยผู้นำสถานักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ซึ่งได้ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมการอบรมอย่างตั้งใจ

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความเมตตา กรุณาในการสอบวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี คำแนะนำ ข้อควรพิจารณาต่างๆ ที่ได้จากการสอบถือเป็นสิ่งที่ดีที่ข้าพเจ้าได้นำมาศึกษาเพิ่มเติมและเป็นประโยชน์อย่างมาก จนทำให้ งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าจากการวิจัยในครั้งนี้ ขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ผู้มีพระคุณ ตลอดจนครู อาจารย์ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้วิทยาการต่างๆ ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ