

รูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ : กรณีศึกษา  
โรงเรียนวัดห้วยหิน อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง



นางสาววัชรภรณ์ อภิวัชรางกูร

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ภาควิชาสารัตถศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย


ปีการศึกษา 2546

ISBN 974-17-5439-6

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A MODEL OF BUILDING COMMUNITY MOTIVATION IN JOINT DEVELOPING  
THE HEALTH PROMOTING SCHOOL : A CASE STUDY OF  
HUANGHIN SCHOOL, BANKAI DISTRICT, RAYONG PROVINCE

Miss Watcharaporn Apiwatcharangul



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Doctor of Philosophy in Educational Psychology

Department of Foundations of Education

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2003

ISBN 974-17-5439-6

หัวข้อวิทยานิพนธ์      รูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ :  
กรณีศึกษาโรงเรียนวัดห้วยหิน อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง  
โดย                              นางสาววัชรารภรณ์ อภิวัชรางกูร  
สาขาวิชา                      จิตวิทยาการศึกษา  
อาจารย์ที่ปรึกษา              รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์  
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม      ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุมพล พูลภัทรชีวิน

---

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุมพล พูลภัทรชีวิน)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอ็มอัชฌา วัฒนบูรานนท์)

.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุปผา ศิริวิเศษ)

วัชรภรณ์ อภิวัชราภรณ์ : รูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ :  
กรณี ศึกษาโรงเรียนวัดห้วยหิน อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง. ( A MODEL OF BUILDING COMMUNITY  
MOTIVATION IN JOINT DEVELOPING THE HEALTH PROMOTING SCHOOL : A CASE STUDY OF  
HUANGHIN SCHOOL, BANKAI DISTRICT, RAYONG PROVINCE)

อ.ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, อ.ที่ปรึกษาร่วม : ผศ.ดร.จุมพล พูลภัทรชีวิน 327 หน้า.

ISBN 974-17-5439-6

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยทำการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน และศึกษายุทธวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของชุมชน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบ มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอนคือ 1)ศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน จากผู้ให้ข้อมูลหลัก 40 คน โดยทำการสัมภาษณ์ระดับลึก การจัดกลุ่มสนทนา และการสังเกต 2)ศึกษายุทธวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานของชุมชน จากผู้เข้าร่วมการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 24 คน และ 3)พัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ จากผู้นำชุมชน 4 คน ตัวแทนชุมชน 8 คน และตัวแทนชาวบ้าน 30 คน

ผลการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่ามีปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วยด้านสภาพแวดล้อม ทั้งในเรื่องเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง และสังคมวัฒนธรรม ด้านชุมชนประกอบด้วยความศรัทธา ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความห่วงใย สวัสดิภาพของบุตรหลาน ความผูกพันและความคาดหวังที่มีต่อโรงเรียน ความสามารถของผู้นำชุมชน และการเห็นความสำคัญของส่วนรวม ส่วนด้านโรงเรียน ประกอบด้วย บุคลากร วิธีการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษายุทธวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของชุมชน พบว่ายุทธวิธีในการทำงานประกอบด้วย 1) กระตุ้นให้สมาชิกตั้งเป้าหมายที่ทำหายในการทำงาน 2) กระตุ้นให้มีการวางแผนยุทธวิธี 3) จัดประชุมเพื่อการประกาศเป้าหมายในการทำงาน 4) สนับสนุนให้ลงมือกระทำตามแผน 5) จัดประชุมกลุ่มเพื่อวิเคราะห์อุปสรรคในการทำงาน 6) สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงตนเองและวัฒนธรรมการทำงาน 7) จัดให้มีการสร้างบรรยากาศของการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน 8) จัดกิจกรรมสะท้อนการวิเคราะห์ตนเอง

ผลการพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมี 3 ขั้นตอนคือ 1) ผู้นำชุมชนได้รับการกระตุ้นให้เห็นความจำเป็นและความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ 2) ผู้นำชุมชนศึกษาความรู้และกระบวนการสร้างแรงจูงใจ 3) ผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชนดำเนินกิจกรรมสร้างแรงจูงใจร่วมกับตัวแทนชาวบ้าน ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า คนในชุมชนมีแรงจูงใจในการร่วมพัฒนามากขึ้น รูปแบบมีความเหมาะสมในระดับดี-ดีมาก ผู้ใช้รูปแบบมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมากที่สุด ถือว่ารูปแบบดังกล่าวมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ได้

ภาควิชาสารัตถศึกษา

สาขาจิตวิทยาการศึกษา

ปีการศึกษา 2546

ลายมือชื่อนิสิต.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

# #4284943027 MAJOR EDUCATIONAL PSYCHOLOGY

KEY WORD : A PROPOSED MODEL/ MOTIVATION/ PARTICIPATE COMMUNITY/ HEALTH  
PROMOTING SCHOOL / QUALITATIVE

WATCHARAPORN APIWATCHARANGUL: A MODEL OF BUILDING COMMUNITY

MOTIVATION IN JOINT DEVELOPING THE HEALTH PROMOTING SCHOOL : A CASE

STUDY OF HUANGHIN SCHOOL, BANKAI DISTRICT, RAYONG PROVINCE. THESIS ADVISOR :  
ASSOC. PROF. THAWEEWAT PITAYANON. THESIS CO-ADVISOR : ASST. PROF. CHUMPOL  
PHULPATARACHEEWIN Ph.D. 327 pp. ISBN 974-17-5439-6

This study had a major purpose to develop a model of building community motivation in joint developing the health promoting school. The model was built from three processes. First, in-depth interviews, focus groups, and observational methods were employed in 40 community representatives to explore the factors related to community involvement. Second, an action research was conducted in 24 participants to examine the strategies that motivate the collaborative work of a community. Third, in a combination of the first two the model was developed from 4 community leaders, 8 community representatives, and 30 representatives of villagers.

It was found that facilitators of or barriers to the community involvement were related to environmental, community, and school factors. The environmental factors were involved with economic, political, and socio-cultural aspects of the community. The community factors were composed of trust toward school, having senses of belonging in the community involvement, concerning the health status of children, bounding and expectations to school, abilities of community leaders, and viewing community work as an important one. The school factors consist of personnel, working strategies, and work's results.

The strategies to motivate collaborative work of the community were composed of 1) motivating members to set work's challenging goals, 2) encouraging members to set strategic plans, 3) holding meetings for a goal-oriented work declaration, 4) supporting actual implementations according to the plans, 5) setting group meetings to analyze the work's barriers, 6) promoting self-changes and cultural changes related to work, 7) encouraging having working environment supported from teamwork, and 8) providing activities reflecting self-analysis.

The developing of a model of building community motivation in joint developing the health promoting school had three processes: 1) community leaders were motivated to see the needs and important of community motivation, 2) the community leaders learned and gained the knowledge regarding the process of community motivation, and 3) with a cooperation from village representatives, community leaders, community representatives implemented the activities that promoted the community motivation.

Results from a pilot testing of the model showed that people in the community had higher community motivation to develop the health promoting school. The model was fit to be used in developing the health promoting school at a level of good to excellent. The model users had satisfaction of creating the health promoting school at a level of very excellent. Thus, the study suggests effectiveness of the model and its application.

Department of Foundations of Education  
Field of study of Educational Psychology  
Academic year 2003

Student's signature.....  
Advisor's signature.....  
Co- advisor's signature.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วย ความเมตตาและกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุมพล พูลภัทรชีวิน อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการ วิจัยด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา ประธานกรรมการ สอบ รองศาสตราจารย์ ดร.บุปผา ศิริรัศมี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอมอัชฌา วัฒนบุรานนท์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นทำให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ และคณาจารย์ จากคณะจิตวิทยาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความเมตตา และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา ขอขอบพระคุณอาจารย์สุภาวดี ด่านธำรงกุล อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ที่ให้ความเมตตาช่วยเหลือเอื้ออาทรแก่ ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณคณาจารย์ นักเรียนโรงเรียนวัดห้วยหิน อาจารย์บุญญ์เพ็ญณี ศรสอาด และ ชาวบ้านบ้านห้วยหิน ตำบลชากบก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ทุกคนที่ได้ให้ความร่วมมือใน การวิจัย ทำให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ณพพร อภิวัชรางกูร และคุณแม่วิไลวรรณ บรรเทียงสุข ผู้ที่เป็นกำลังใจสูงสุดให้ผู้วิจัยต่อสู้กับโรคมะเร็งที่เกิดขึ้นในระหว่างการศึกษา และขอขอบคุณ น้องวไลพรรณ อภิวัชรางกูร ดร.วัฒนา บรรเทียงสุข ดร.เบญจพร แก้วมีศรี ดร.ประยุทธ์ ไทยธานี ดร.วรรณิ เจตจำนงนุช อาจารย์นิยดา พงศ์พาชำนาญเวช อาจารย์นิสสายชล พงศ์พาชำนาญเวช อาจารย์วิริยา โพธิ์ขวาง คุณกัญญา อรุณราชภู่ ตลอดจนญาติ ๆ ทุกคนในตระกูลอภิวัชรางกูร และบรรเทียงสุข ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุก ๆ คน ทั้งพี่ เพื่อน น้อง ที่เอื้ออาทร ห่วงใย ดูแลเอาใจใส่ และช่วยเหลือผู้วิจัยตลอดเวลาทั้งในเรื่องการเจ็บป่วยและการศึกษาที่ดำเนินควบคู่กันมาตลอด ระยะเวลา 5 ปีของการเป็นนิสิต

วัชรภรณ์ อภิวัชรางกูร

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ญ
<b>บทที่</b>	
1    บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
2    เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ตอนที่ 1 แรงจูงใจ	9
ตอนที่ 2 การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม	16
ตอนที่ 3 โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	64
ตอนที่ 4 การวิจัยเชิงคุณภาพ	76
ตอนที่ 5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	81
ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	86
3    วิธีดำเนินการวิจัย	96
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน	97
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษายุทธวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของชุมชน	108
ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพ	116



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า	
4	ข้อมูลพื้นที่ที่ศึกษา	126
	ข้อมูลพื้นฐานของชุมชนบ้านห้วงหิน	128
	บริบทที่เกี่ยวข้องที่เป็นพหุภาคี	138
	บทสรุปของชุมชน	144
	ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนบ้านห้วงหิน	145
5	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการพัฒนารูปแบบ	152
	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน	152
	ผลการวิเคราะห์ยุทธวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของชุมชน	170
	ผลการพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียน	172
	ส่งเสริมสุขภาพ	
6	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	213
	สรุปผลการวิจัย	214
	อภิปรายผล	220
	ข้อเสนอแนะ	225
	รายการอ้างอิง	228
	ภาคผนวก	245
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	327



สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	กำหนดการอบรมแกนนำชุมชนและแกนนำนักเรียน	111
2	ประเภทของข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูลและเครื่องมือสำหรับการเก็บข้อมูล	112
3	ประเภทของข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูลและเครื่องมือสำหรับประเมินผล โครงการ	115
4	รายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้วัดประสิทธิภาพของรูปแบบ	119
5	รายละเอียดขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการ ร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	122
6	รายละเอียดการประเมินเพื่อพิจารณาประสิทธิภาพของรูปแบบการสร้าง แรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	123
7	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประชากรบ้านห้วงหิน	129
8	โครงสร้างของรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพ	176
9	โครงสร้างและรายละเอียดของรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนา โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	177

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบ	หน้า
1      วงจรถองแรงจูงใจ	13
2      ทฤษฎีแรงจูงใจด้วยเหตุผลตามสถานการณ์ (Attribution Causes Motivation Theory)	30
3      ทฤษฎีแรงจูงใจการคาดหวัง (Expectancy Motivation Theory)	31
4      ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory)	32
5      รูปแบบเชิงความคิดของพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ	43
6      รูปแบบเชิงความคิดของการเสริมสร้างพลังจูงใจ	45
7      วงจรถองมีส่วนร่วม	59
8      ความต้องการที่มีเป้าหมายปลายทาง	94
9      กรอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนา โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	95
10     วิธีดำเนินการวิจัย	125
11     แผนที่บ้านห้วยหิน	127
12     โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนวัดห้วยหิน	147
13     ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน	168
14     ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียน	169
15     รูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	175

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผลจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการพัฒนาประเทศ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อวิถีชีวิต วัฒนธรรม ค่านิยม และพฤติกรรมของสังคมไทย ก่อปรกับประชาชนได้รับผลกระทบอันเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ในปี พ.ศ. 2540 มีผลทำให้เกิดการว่างงาน ขาดรายได้ และนำไปสู่การย้ายถิ่น โดยเฉพาะจากสังคมชนบทสู่สังคมเมือง ครอบครัวยากจน ความอดอยาก และเกิดภาวะเครียด ผลกระทบดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อภาวะสุขภาพและพฤติกรรมด้านสุขภาพของประชาชน ซึ่งจากการดำเนินงานพัฒนาสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านมาพบว่าสามารถแก้ปัญหาสุขภาพได้เพียงระดับหนึ่ง เนื่องจากปัญหาสุขภาพมิได้เป็นเรื่องของบุคคลที่เกี่ยวข้องในระบบสุขภาพเท่านั้นที่จะจัดการได้อย่างครบถ้วน ยังต้องอาศัยภาคประชาชน องค์กรท้องถิ่น องค์กรชุมชน องค์กรพัฒนาเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด ร่วมประสาน ร่วมบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย E Q E Sa (Equity Quality Efficiency Social accountability) ตามโครงการปฏิรูประบบสาธารณสุข ซึ่งมีองค์ประกอบของกิจกรรมที่สำคัญ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวประการหนึ่งคือ การระดมการมีส่วนร่วมของชุมชน ประชาสังคม และสถาบันองค์กรต่างๆ ในสังคม (Institutional Linking and Community Participation) เพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนในระดับรากหญ้า (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2543) โดยมีเป้าหมายให้ประชาชน ครอบครัวยุวมชน และประชาสังคมมีศักยภาพด้านสุขภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับพลวัตด้านประชากรใน 20 ปีข้างหน้า ที่พบว่าประชากรวัยเด็กและวัยทำงานลดลง ในขณะที่กลุ่มผู้สูงอายุมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น ซึ่งในปัจจุบันอายุขัยเมื่อแรกเกิดของคนไทยชายหญิงเท่ากับ 69.9 ปี และ 74.9 ปีตามลำดับ แต่ด้วยความเจริญของเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข ในอนาคตคนไทยจะมีอายุขัยเพิ่มขึ้น กล่าวคือหากประชากรไทยมีอายุถึง 80 ปี อายุขัยเฉลี่ยจะเพิ่มขึ้นอีก 10.9 ปี และ 13.6 ปี ซึ่งหมายความว่าอายุที่แท้จริงของประชากรชายและหญิงจะเพิ่มเป็น 90.9 ปี และ 93.6 ปี ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2544) ดังนั้นเป้าหมายการดูแลสุขภาพจึงจำเป็นต้องมุ่งในการนำศักยภาพของประชาชนมาสร้างความสุขให้แก่ประชาชนด้วยตนเอง

การที่จะดึงชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพนั้นไม่ใช่เรื่องง่ายนัก เพราะคนในชุมชนยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม ดังนั้นกระทรวงสาธารณสุข โดยกรมอนามัย จึง

ได้กำหนดแนวทางหรือยุทธศาสตร์ของการพัฒนาคนด้านสุขภาพไปสู่การส่งเสริมสุขภาพแนวใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาสาธารณสุขฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ซึ่งมีเป้าหมายที่จะทำให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา (Human-Centered or People-Centered) โดยในด้านการสาธารณสุขนั้น มุ่งมั่นที่จะปลูกฝังพฤติกรรมสุขภาพแก่คนรุ่นใหม่ให้มีจิตสำนึกในการดูแลสุขภาพของตนเองเป็นเบื้องต้น โดยให้โรงเรียนเป็นจุดเริ่มต้นและศูนย์รวมของการพัฒนาสุขภาพควบคู่ไปกับการเรียนและขยายผลไปยังครู บุคลากรในโรงเรียน และสมาชิกในชุมชน เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ครอบครัว และชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างคนทั้งในด้านการสร้างความรู้ทางวิชาการและการพัฒนาคุณสมบัติความสามารถและความรับผิดชอบในการเป็นพลเมืองดีด้วยการสร้างกระบวนการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก หลักสูตร ซึ่งกระบวนการพัฒนาดังกล่าวจะต้องอาศัยความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ระหว่างนักเรียนกับครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา หน่วยราชการ และหน่วยงานเอกชนต่างๆ ในพื้นที่พร้อมกัน โดย โรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการสร้างความรู้ความเข้าใจและส่งเสริมให้ชุมชน ผู้ปกครอง บุคลากรใน โรงเรียนร่วมกับหน่วยงาน องค์กรในท้องถิ่น ภายใต้การสนับสนุนของภาครัฐและเอกชน เพื่อก่อให้เกิดการบูรณาการกิจกรรมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม และเรียกโรงเรียนที่ดำเนินกิจกรรม ดังกล่าวว่าเป็น **โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (Health Promoting School)** และให้ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพเขตเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินโครงการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2541 จนถึงปัจจุบัน โดยมีเป้าหมายในการดำเนินงานคือในปี พ.ศ. 2541 มีโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต้นแบบจังหวัดละ 1 โรงเรียน ในปี พ.ศ. 2542 มีโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต้นแบบอำเภอละ 1 โรงเรียน ในปี พ.ศ. 2543 มีโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ต้นแบบตำบลละ 1 โรงเรียน และในปี พ.ศ. 2544 มีโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต้นแบบตำบลละ 2 โรงเรียน ซึ่งปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดต่างๆ ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจากทุกตำบลทั่วประเทศ เข้าร่วมโครงการจำนวน 10,396 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 32 ของโรงเรียนทั่วประเทศ แต่จากการประเมินโครงการของสำนักส่งเสริมสุขภาพ (2544, หน้า 35-38) โดยใช้เกณฑ์ประเมินกระบวนการดำเนินงานของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ พบว่ามีโรงเรียนจำนวน 3,125 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 9.6 เท่านั้นที่ดำเนินงานตามกระบวนการของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้สาเหตุสำคัญคือ กระบวนการของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นกระบวนการทางสังคม ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งบุคลากรสาธารณสุข ครู ผู้ปกครอง และองค์กรชุมชนไม่คุ้นเคยและขาดการปฏิบัติจริง สำหรับในปี พ.ศ. 2545 สำนักส่งเสริมสุขภาพ (2545, หน้า 11-12) ได้ทำการวิเคราะห์สถานการณ์โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ พบว่าปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในระดับโรงเรียน คือ โรงเรียนขาดปัจจัยเอื้อในการสร้างสุขภาพ เช่น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านงบประมาณ นอกจากนั้นการ

พัฒนาสุขภาพเด็กเป็นไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากนักเรียนมีความแตกต่างกัน ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในระดับชุมชนคือ ชุมชนยังขาดความร่วมมือและวัฒนธรรมของโรงเรียนไม่สอดคล้องกับวิถีชุมชน ซึ่งกรมอนามัย (2544) ตั้งเป้าหมายว่าในปีงบประมาณ 2545 นอกจากจะมีการผลักดันให้โรงเรียนที่เหลือเข้าสู่โครงการอย่างทั่วถึงแล้ว ยังมุ่งสร้างความเข้มแข็งของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต้นแบบระดับจังหวัดจำนวน 76 โรงเรียน ให้สามารถพัฒนาเข้าสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพแบบยั่งยืน โดยอาศัยกลไกระดับโรงเรียนในเรื่องของการประสานงานกับชุมชนให้มากขึ้นและเร่งสร้างจิตสำนึกแก่ชุมชนในเรื่องการแก้ไขปัญหาสุขภาพ ร่วมกับกลไกระดับชุมชนในด้านการพัฒนาศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชนในการพัฒนาการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาแบบองค์รวม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมในชุมชน และมีการพัฒนาเกณฑ์การดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้สอดคล้องกับชุมชน โดยชุมชนมีส่วนร่วมในการพิจารณา ซึ่งหน่วยงานภาครัฐควรจัดกิจกรรมตัวอย่างเพื่อให้โรงเรียนและชุมชนสามารถนำไปเลือกและปรับใช้ให้เหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งนี้เพื่อสนองต่อเป้าหมายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพตามมติของคณะกรรมการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพแห่งชาติประการหนึ่งคือการสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับสถาบันโรงเรียนได้มีขีดความสามารถของสติปัญญา พฤติกรรมและทักษะต่างๆ ที่พร้อมพร้อมมากขึ้น ในอันที่จะควบคุมปัจจัยต่างๆ อันเป็นปัญหาของสุขภาพหรือคุณภาพชีวิตหรือรู้จักใช้โอกาสในการพัฒนายกระดับสุขภาพและคุณภาพชีวิตของตนและชุมชนให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยบุคลากรทุกคนในโรงเรียนตลอดจนผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนได้รับความรู้และทักษะเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและมีส่วนร่วมในการควบคุมดูแลและส่งเสริมสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดี (สำนักส่งเสริมสุขภาพ, 2545) โดยที่องค์การอนามัยโลกภาคพื้นเอเชียตะวันตกได้กำหนดองค์ประกอบและประเด็นการตรวจสอบโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพไว้เป็น 10 ประการ (World Health Organization, 1997) ดังนี้

- 1) นโยบายของโรงเรียน
- 2) การบริหารจัดการในโรงเรียน
- 3) โครงการร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน
- 4) การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ
- 5) การบริการอนามัยในโรงเรียน
- 6) สุขศึกษาในโรงเรียน
- 7) โภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย
- 8) การออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ
- 9) การให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม และ
- 10) การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน

โรงเรียนวัดห้วยหิน เป็นโรงเรียนหนึ่งในโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ 3 ตำบลชากบก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ระยอง เปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ 2470 ในระดับชั้นประถมปีที่ 1-4 และได้รับการพัฒนามาเป็นลำดับจนกระทั่งในปัจจุบันได้เปิดทำการสอนเป็น 3 ระดับคือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา มีครูจำนวน 14 คน นักเรียนจำนวน 273 คน และนักการภารโรงจำนวน 1 คน



ในด้านสุขภาพอนามัยของนักเรียนนั้น พบว่า ร้อยละ 2.70 มีน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 2.70 เริ่มอ้วน และร้อยละ 2.50 มีปัญหาด้านสภาวะช่องปากที่ต้องรักษาเร่งด่วน บริเวณโรงเรียนมีสิ่งปลูกสร้างและหน่วยงานที่อยู่ใกล้ๆ ได้แก่ วัดห้วยหิน ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน องค์การบริหารส่วนตำบล และสถานีอนามัย ด้วยเหตุที่โรงเรียนวัดห้วยหินเป็นโรงเรียนที่อยู่ในตำบลซึ่งเป็นพื้นที่ในโครงการเมื่อนำอยู่ บ้านน่าอยู่ (healthy city) จึงได้รับการคัดเลือกจากศูนย์ส่งเสริมสุขภาพเขต 3 ชลบุรี ให้เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต้นแบบระดับจังหวัด (best practice model) ของจังหวัดระยอง เมื่อปีงบประมาณ 2541 ซึ่งเป็นปีเริ่มต้นของโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่มีเป้าหมายในการสร้างโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ต้นแบบจังหวัดละ 1 โรงเรียน (แผนปฏิบัติการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ, 2541, หน้า 1-2) และจะต้องพัฒนาสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระยะที่ 2 แบบยั่งยืน (แผนปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง, 2545) จากการที่ผู้วิจัยวิเคราะห์สภาพของโรงเรียนร่วมกับคณะครูในโรงเรียนวัดห้วยหิน โดยใช้ SWOT Analysis พบว่าจุดแข็งของโรงเรียน คือ มีผู้บริหารที่เป็นผู้นำที่เข้มแข็งและมีคณะครูที่พร้อมจะเสียสละทั้งร่างกายและมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาโรงเรียน อีกทั้งบริเวณที่ตั้งของโรงเรียนรายล้อมไปด้วยหน่วยงานและองค์กรที่สามารถให้ความร่วมมือได้ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล สถานีอนามัย เป็นต้น จุดอ่อนของโรงเรียน คือ การได้รับความร่วมมือจากผู้ประกอบการ วัด ผู้นำชุมชน และองค์กรเอกชนยังมีน้อย ภาวะคุกคามของโรงเรียน พบว่า ผู้ปกครองของนักเรียนส่วนใหญ่ประสบกับปัญหาภาวะเศรษฐกิจ จึงทำให้มุ่งฟื้นฟูเศรษฐกิจมากกว่าการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน โอกาสของโรงเรียน พบว่า นักเรียนมีความพร้อมและต้องการการพัฒนา อีกทั้งยังเป็นโรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาตามแผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 9 ที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต้นแบบระดับจังหวัดให้เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่มีความยั่งยืนต่อไป

ชุมชนตำบลชากบก ตั้งอยู่ในอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ห่างจากตัวจังหวัดระยอง 11 กิโลเมตร มีพื้นที่ 40.02 ตารางกิโลเมตร หรือ 24,698 ไร่ มีหมู่บ้าน 10 หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น 7,098 คน เป็นชาย 3,481 คน หญิง 3,617 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 177.36 คน/ตารางกิโลเมตร มีแหล่งที่ช่วยสนับสนุนสังคม คือ โรงเรียนมัธยมขยายโอกาส 1 โรง โรงเรียนระดับประถมศึกษา 3 โรง ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน/ห้องสมุดประชาชน 2 แห่ง วัด 6 วัด สถานีอนามัย 1 แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน 1 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 1 แห่ง กลุ่มมวลชนจัดตั้ง ประกอบด้วย กลุ่มลูกเสือชาวบ้าน 4 รุ่น จำนวน 150 คน และกลุ่มไทยอาสาป้องกันชาติ 1 รุ่น จำนวน 30 คน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา และทำสวนผลไม้

นอกจากนี้จากการวิเคราะห์สภาพของชุมชนตำบลชากบก พบว่า จุดแข็งของชุมชน คือ มีผู้บริหารที่เป็นผู้นำที่เข้มแข็งที่พร้อมจะเสียสละทั้งร่างกายและมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาชุมชนอีกทั้งใน

ชุมชนมีโรงเรียน วัด องค์การบริหารส่วนตำบล สถานีอนามัย และหน่วยงานอื่นๆ อีก จุดอ่อนของชุมชน คือ ขาดแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาชุมชน และมีภาวะสุขภาพอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ ภาวะคุกคามของชุมชน พบว่า คนในชุมชนส่วนใหญ่ประสบกับภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ จึงทำให้มุ่งฟื้นฟูเศรษฐกิจมากกว่าการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน โอกาสของชุมชน คือ เป็นชุมชนที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่โครงการเมื่อนำอยู่

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ปัญหาสำคัญของการพัฒนาชุมชนและโรงเรียนคือ การขาดความร่วมมือจากชุมชน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการพัฒนาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านการดูแลสุขภาพ ซึ่งแรงจูงใจนี้เป็นตัวสำคัญที่จะกระตุ้นหรือเร้าให้เกิดการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย โดยอาจเกิดจากความต้องการของตัวเองหรือได้รับสิ่งเร้าจากภายนอก มีทฤษฎีที่กล่าวถึงแรงจูงใจไว้หลายทฤษฎี ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจแก่ชุมชนโดยจะพยายามสร้างความตั้งใจให้เกิดขึ้นกับคนในชุมชนเพื่อให้เกิดความตระหนักในสิ่งที่รับผิดชอบ และเห็นคุณค่ามากขึ้นทำให้รู้จักตนเองว่ากำลังทำอะไร และจะใช้ประโยชน์ที่ได้จากสิ่งที่กำลังทำนั้นในอนาคตได้อย่างไร ผลของการเห็นคุณค่าจะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่คนในชุมชน ก่อให้เกิดความพร้อมที่จะคิดหรือทำกิจกรรมต่อไป เป็นแรงจูงใจที่มุ่งสู่ความสำเร็จในเป้าหมายที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งสิ่งที่มุ่งหวังนั้นจะสร้างความพึงพอใจต่อตนเองและผลงานที่ได้กระทำ ซึ่งสอดคล้องกับกฎบัตรออตตาวา (Ottawa Charter for Health Promotion, 1986) ที่กล่าวว่า การที่ชุมชนจะบรรลุเป้าหมายของการมีสุขภาพดีได้นั้นต้องอาศัยชุมชนที่เข้มแข็ง จึงได้กำหนดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งเป็นกิจกรรมสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพ โดยอาศัยกระบวนการสร้างพลังชุมชนที่มุ่งให้ชุมชนมีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง สามารถจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ และปรับชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนให้เป็นไปในทางส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะช่วยให้การส่งเสริมสุขภาพมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (นิตยา เพ็ญศิริรักษา, 2541) ดังนั้นหากต้องการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้เข้าสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระยะที่ 2 แบบยั่งยืนจึงมีความจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชนซึ่งชุมชนจะต้องมีแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่การพัฒนา การสร้างแรงจูงใจของชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนา ด้วยเหตุนี้เองผู้วิจัยในฐานะอาจารย์พยาบาลประจำภาควิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชจึงได้ทำการศึกษารูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ



## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน และศึกษายุทธวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของชุมชน

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจและให้คำอธิบายในปรากฏการณ์เกี่ยวกับรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนวัดห้วยหิน อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง

## นิยามศัพท์

1. รูปแบบการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง แนวทางในการดำเนินกิจกรรมซึ่งประกอบด้วย หลักการ โครงสร้าง วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการและกิจกรรม วัตถุประสงค์และคู่มือที่ประกอบกันขึ้นภายใต้เกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดและเมื่อนำไปปฏิบัติต่อคนในชุมชนแล้วทำให้คนในชุมชนเกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าในกิจกรรมมากขึ้น ก่อให้เกิดความพร้อมที่จะคิดหรือทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องด้วยตนเอง เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในเป้าหมายที่มุ่งหวัง
2. ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนหรือบุคคลทุกคนที่อาศัยอยู่ในเขตตำบลชากบก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง และได้รับผลกระทบโดยตรงต่อสภาวะการพัฒนาโรงเรียนวัดห้วยหิน
3. การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การที่ประชาชนและองค์กรในชุมชนเข้าร่วมรับรู้ ร่วมวิเคราะห์สภาพปัญหา ร่วมกำหนดความต้องการ ร่วมวางแผนการดำเนินงาน ร่วมดำเนินการ ร่วมตรวจสอบ ร่วมแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง รวมทั้งร่วมรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน/โครงการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียน
4. โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง โรงเรียนที่มีขีดความสามารถแข็งแกร่ง มั่นคง เหมาะที่จะเป็นสถานที่ที่มีสุขอนามัยที่ดี เพื่อการอาศัย ศึกษา และทำงาน โดยเป็นโรงเรียนที่ได้รับการส่งเสริมใน 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นโยบายของโรงเรียน 2) การบริหารจัดการในโรงเรียน 3) โครงการความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน 4) การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ 5) การบริการอนามัยในโรงเรียน 6) สุขศึกษาในโรงเรียน 7) โภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย 8) การออกกำลังกาย กีฬา และ

นันทนาการ 9) การให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม และ 10) การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนวัดห้วยหิน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบการสร้างแรงจูงใจของชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
2. ได้คำอธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้ยั่งยืน รวมทั้งเงื่อนไขของบริบททางวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในชุมชน
3. เป็นประโยชน์ในการสร้างองค์ความรู้ในเรื่องการสร้างแรงจูงใจของชุมชน
4. ชุมชนบ้านห้วยหินเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต้นแบบที่ยั่งยืน และเป็นตัวอย่างในการพัฒนาให้แก่โรงเรียนอื่นๆ ต่อไป
5. เป็นประโยชน์ต่อสาขาจิตวิทยาการศึกษาในแง่ของการพัฒนาทฤษฎีสถานราก (grounded theory) ที่เหมาะสมจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในชุมชนของชนบทไทยเพื่อการพัฒนาโรงเรียนซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามหัวข้อ  
ดังนี้

#### ตอนที่ 1 แรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. องค์ประกอบของแรงจูงใจ
4. วงจรของพฤติกรรมแรงจูงใจ
5. ประเภทของแรงจูงใจ
6. องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจ
7. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
8. แนวคิดในการสร้างแรงจูงใจ
9. กลวิธีการสร้างแรงจูงใจ
10. การวัดแรงจูงใจ

#### ตอนที่ 2 การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม

1. ความหมายของการมีส่วนร่วม
2. แนวคิดของการมีส่วนร่วม
3. รูปแบบการมีส่วนร่วม
4. กระบวนการมีส่วนร่วม
5. ปัจจัยที่สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วม
6. อุปสรรคของการมีส่วนร่วม

#### ตอนที่ 3 โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

1. แนวคิดของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
2. ความหมายของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
3. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
4. คุณลักษณะของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
5. องค์ประกอบของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
6. หน้าที่ของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
7. กลวิธีดำเนินงานของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

8. ขั้นตอนการเข้าสู่การเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

9. ประโยชน์ของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต่อชุมชน

ตอนที่ 4 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แรงจูงใจ

2. การมีส่วนร่วม

3. โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

### ตอนที่ 1 แรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สามารถเริ่มต้นได้ทั้งจากทางกาย ทางจิตใจ และทางสังคมหรือสิ่งแวดล้อม ความหมายของแรงจูงใจจึงเป็นไปอย่างกว้างขวาง หน่วยงานหรือองค์การต่างๆ ที่ใช้แรงจูงใจเป็นเครื่องมือในการบริหาร ได้ให้ความหมายไปตามที่ปรารถนาด้วยเหตุผลต่างๆ ในที่นี้ผู้วิจัยขอรวบรวมความหมายของแรงจูงใจและสรุปเพื่อให้เห็นตรงกัน ดังนี้

#### 1. ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความหมายกว้างๆ ว่าหมายถึง สิ่งใดๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น โดยคำว่าแรงจูงใจ (motivation) มาจากภาษาลาตินว่า Movere ซึ่งมีความหมายว่า เคลื่อนไป (to move) แต่การให้ความหมายเพียงคำเดียวไม่สามารถให้ความกระจ่างได้ จึงมีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย เช่น พจนานุกรมของเวปสเตอร์ (Webster, 1993 cite in Breisch, 1999: 134) ได้ให้ความหมายว่า เป็นบางอย่างที่อยู่ภายในตัวมนุษย์ที่ผลักดันให้เขาแสดงพฤติกรรมออกมา ส่วนไวริชและคูนทซ์ (Wehrich and Koontz, 1990: 97) กล่าวว่า เป็นแรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่างๆ ของมนุษย์เพื่อแสดงออกตามความต้องการ ในขณะที่เบเรลสันและสเตียนเนอร์ (Berelson and Steiner, 1964:18) กล่าวว่า เป็นภาวะภายในที่ให้พลังกระตุ้นหรือเคลื่อน และนำหรือเป็นช่องทางให้พฤติกรรมดำเนินไปสู่เป้าหมาย เช่นเดียวกับซัลลิแวนและเดกเกอร์ (Sullivan and Decker, 1997: 21) กล่าวว่า เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมซ้ำๆ จากแรงผลักดันตามธรรมชาติ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้แมคเชนและวอนกลินาว (McShane and Von Glinow, 2000: 12) กล่าวว่า เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลกระทบต่อทิศทาง ความตั้งใจ และความต่อเนื่องของพฤติกรรมและเป็นไปอย่างสมัครใจ

นอกจากนั้น โกลเดนสัน โรเบิร์ต เอ็ม (Goldenson Robert M, 1970: 833) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นกลไกของพฤติกรรม ซึ่งประกอบไปด้วย กระบวนการของการเริ่มต้นการดำเนินต่อไปและควบคุมกิจกรรมของอินทรีย์

ดอร์แลนด์ (Dorland's Illustrated, 1974: 983) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจคือ พลังที่อยู่ภายใน ซึ่งควบคุมพฤติกรรมให้กระทำในสิ่งที่สนองความต้องการ เพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายที่ปรารถนา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539: 150) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล

ราชบัณฑิตสถาน (2539: 236) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นความคล้อยตาม

จากความหมายของแรงจูงใจตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น พอจะสรุปได้ว่าแรงจูงใจคือ แรงกระตุ้นหรือเร้าให้อินทรีย์ได้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหา หรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจของบุคคลได้

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ สามารถเกิดขึ้นได้ดังนี้ (สุภัทธา บิณฑะแพทย์, 2532: 62)

1. แรงจูงใจเกิดจากความต้องการความสุขส่วนตัว มนุษย์มีความต้องการหาความสุขให้กับตนเองหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มนุษย์แสดงพฤติกรรม เพื่อหาความสมดุล ไม่ว่าจะเป็นด้านความสุขหรือความเจ็บปวด ซึ่งขึ้นอยู่กับความพอใจแห่งตน
2. แรงจูงใจเกิดจากการตอบสนองของสัญชาตญาณ โดยไม่ต้องมีการเรียนรู้ เช่น การตอบสนองต่ออาหารตอบสนองต่อสิ่งเร้าทางเพศ และความเจ็บปวดต่างๆ
3. แรงจูงใจเกิดขึ้นตามหลักเหตุและผล คนเรามีอิสระที่จะกระทำหรือตัดสินใจต่างๆ โดยมีเหตุผลและรู้ว่าตนต้องการอะไร ดังนั้นการตัดสินใจเลือกจึงเป็นแรงจูงใจตามหลักเหตุและผล
4. แรงจูงใจเกิดจากแรงขับ การกระทำของมนุษย์เลือกกระทำขึ้นอยู่กับความมากน้อยของ แรงขับที่จะตัดสินใจให้เกิดการกระทำนั้นๆ
5. แรงจูงใจเกิดการกระตุ้นของอารมณ์ ในบางครั้งบุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมตามพลังของอารมณ์

นอกจากนั้นธรรมชาติของแรงจูงใจตามแนวความคิดของฮิลการ์ด มีดังนี้ (สุภัทธา บิณฑะแพทย์, 2532: 63)

1. แรงจูงใจเดียวกัน อาจก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างกัน
2. แรงจูงใจต่างชนิดกัน อาจก่อให้เกิดพฤติกรรมเหมือนกันได้
3. แรงจูงใจของแต่ละบุคคลแต่ละสังคม ไม่เหมือนกัน
4. พฤติกรรมที่แสดงออกมาในแต่ละครั้ง อาจเกิดมาจากแรงจูงใจหลายๆ อย่างรวมกันทั้งที่สามารถเปิดเผย (overt) และปกปิด (covert)

### 3. องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีองค์ประกอบดังนี้ (สุภัททา บิณฑะแพทย์, 2532: 63-66; สมโภชน์ เขี่ยมสุภาษิต, 2536: 168-170; พวงเพชร วัชรอยู่, 2533: 217-218)

1. ความต้องการ (need) คือ สภาพของอินทรีย์ในขณะที่ขาดบางสิ่งบางอย่างที่เป็นความจำเป็น ได้แก่

- 1.1 ความต้องการทางด้านสรีระ ได้แก่ การขาดอาหาร น้ำ อากาศ การขาดสิ่งเหล่านี้ ทำให้ร่างกายเกิดความต้องการอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเคมีภายในร่างกาย

- 1.2 ความต้องการทางด้านจิตใจ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ คำยกย่อง ชมเชย การหลีกเลี่ยงความกระทบกระเทือนใจ ฯลฯ

2. แรงขับ (drives) เป็นสภาวะของการถูกกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการ แรงขับเป็นกระบวนการภายในซึ่งจะเพิ่มผลให้แก่พฤติกรรมนั้นๆ

- 2.1 แรงขับปฐมภูมิ ได้แก่ แรงขับที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล เกิดขึ้นพร้อมกับวุฒิภาวะ โดยไม่ต้องมีการเรียนรู้ เป็นแรงขับที่อวัยวะร่างกายจะไปกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติในสิ่งที่ร่างกายต้องการ เป็นส่วนหนึ่งที่ควบคุมการปรับตัวของมนุษย์

- 2.1.1 แรงขับด้านสรีระ (physiological drives) เป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการของร่างกายหรือเกิดจากสภาวะภายในร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความรู้สึกทางเพศ

- 2.1.2 แรงขับทั่วไป (general drives) เป็นแรงขับพื้นฐานที่มนุษย์มีประจำกาย เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว ความรัก ซึ่งเป็นแรงขับที่ไม่ได้เกิดจากความต้องการของร่างกาย และไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้

- 2.2 แรงขับทุติยภูมิ (secondary drives) เป็นแรงขับที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม

3. แรงกระตุ้น (arousal) เป็นแรงผลักดันที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงขับ ทำให้อินทรีย์กระทำกริยาอาการและควบคุมกริยาอาการให้มีทิศทางไปสู่เป้าหมาย



#### 4. วงจรของพฤติกรรมแรงจูงใจ

ก่อนที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมจะมีกระบวนการดังต่อไปนี้ (C. Morgan., 1966 อ้างถึงใน สมโภชน์ เขียมสุภาษิต, 2536: 165-169)

1. สภาวะของการจูงใจ มนุษย์หรือสัตว์เมื่อตกอยู่ในสภาวะของการจูงใจก็จะพยายาม ขวนขวาย กระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ สภาวะการจูงใจ ประกอบด้วย

1.1 ความต้องการ ซึ่งจะทำให้อินทรีย์เกิดความเครียด

1.2 แรงขับ เมื่ออินทรีย์เกิดความเครียดก็จะเกิดพลัง เพื่อกระตุ้นให้ร่างกายเกิด ปฏิกริยาตอบสนอง

1.3 แรงกระตุ้น คือตัวการที่ทำให้อินทรีย์ตอบสนอง ถ้าแรงขับมีไม่มากพอก็จะไม่ เกิด แรงกระตุ้น อินทรีย์ก็จะไม่ทำปฏิกริยาใด ๆ ทั้งสิ้น แต่ถ้าแรงกระตุ้นมีมากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้ เกิด พฤติกรรมมากขึ้นเท่านั้น

2. ภาวะการตื่นตัวของอินทรีย์ เป็นภาวะการณ์ที่ร่างกายโดยทั่วไปเกิดความเครียด หรือ การเร้า ซึ่งมีความจำเป็นอย่างมากที่ร่างกายจะต้องเกิดภาวะเช่นนี้ เพราะเป็นตัวการที่จะนำไปสู่ การแสดงพฤติกรรม ภาวะการตื่นตัวของอินทรีย์มีความเกี่ยวข้องกับความเปลี่ยนแปลงสภาพของ ร่างกายภายใน ยิ่งมีต้องการภายในหรือแรงดึงดูดจากเครื่องล่อใจมากเท่าใด ภาวะการตื่นตัวของ อินทรีย์ก็จะมากขึ้นเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลมักจะพยายามจัดกระทำให้ระดับของความตื่น ตัวอยู่ในระดับที่ตนพอใจมากที่สุด ภาวะการตื่นตัวของอินทรีย์ เป็นกระบวนการด้านสรีระที่ซับซ้อน ประกอบด้วยระบบประสาทอัตโนมัติสมองใหม่ ไฮโปทาลามัส เรติคูลาร์ ฟอร์เมชัน นอกจากนี้ ภาวะ การตื่นตัวของอินทรีย์ยังเป็นตัวการที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกซึ่งปรากฏในรูปของอารมณ์ อีกด้วย

3. พฤติกรรมที่ปรากฏหรือพฤติกรรมจูงใจ เป็นระดับของการจูงใจขั้นทุติยภูมิ คือ ขั้นที่ ต้องใช้พฤติกรรมเป็นเครื่องมือในการบำบัดความเครียด ซึ่งจากการเร้าของอินทรีย์ พฤติกรรมที่ ปรากฏออกเป็นพฤติกรรมที่เป็นไปตามธรรมชาติ หรือเป็นพฤติกรรมที่ปรากฏอาจเป็นไปตามธรรมชาติ หรือเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ก็ได้

4. เป้าหมายและสิ่งล่อใจ เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรม

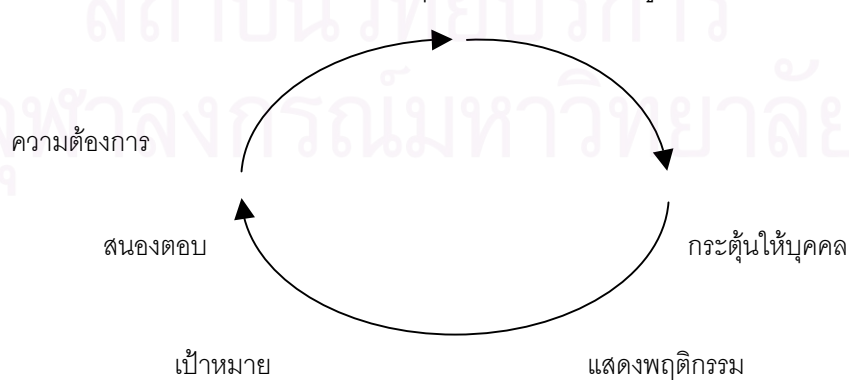
4.1 เป้าหมาย หมายถึง จุดมุ่งหมายสุดท้ายที่บุคคลพยายามแสดงพฤติกรรมไปสู่ จุดนั้น เพื่อสนองความต้องการของบุคคลในสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่ง เป้าหมายจึงทำหน้าที่เป็นตัวที่กำหนดทิศทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรม อย่างไรก็ตามเป้าหมายที่บุคคลตั้งขึ้นสามารถ ที่จะ เปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอายุ เวลา และสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้น เมื่อบุคคลไม่



สามารถ ที่จะไปสู่เป้าหมายแรกได้ บุคคลก็อาจจะเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายที่สองได้ หรือเป้าหมายรอง ลงมา เป้าหมายที่บุคคลตั้งขึ้นเป็นการสะท้อนถึงระดับความคาดหวังของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความสำเร็จในอดีต อีกทั้งยังเป็นการบอกถึงการที่บุคคลคิดเกี่ยวกับตัวเขาในการที่จะพัฒนาตัวเอง อีกด้วย ในการกำหนดความสำเร็จและความล้มเหลวของเป้าหมายนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่วัดได้จาก ผลของการกระทำของบุคคล เพราะสิ่งที่วัดได้เป็นเพียงสิ่งที่บอกให้ทราบว่าการกระทำนั้นได้ผลเป็นเช่นไร แต่ขึ้นอยู่กับที่ตั้งระดับความหวังของความสำเร็จในแต่ละเป้าหมายของแต่ละบุคคลเป็นหลัก ซึ่งในบางคนสามารถที่จะกำหนดได้ใกล้เคียงกับความสามารถของตนเองในขณะที่บางคน ตั้งเป้าหมายที่สูงเกินหรือต่ำกว่าความสามารถจริงเป็นเพราะเนื่องมาจากประสบการณ์ความสำเร็จและความล้มเหลวในอดีต

4.2 สิ่งล่อใจ เป็นตัวควบคุมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย ซึ่งอาจเป็นวัตถุ สิ่งของ หรือเงื่อนไขที่สามารถที่จะสนองความพึงพอใจของความต้องการได้ ดังนั้นสิ่งล่อใจจึงอาจเป็นเป้าหมายที่จะจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งล่อใจนั้น และเป็นที่จูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่สิ่งล่อใจใดจะมีประสิทธิภาพให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลนั้น ในสภาวะที่เขามีความต้องการ หรือสิ่งล่อใจนั้นสามารถทำให้บุคคลหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่เขาไม่ต้องการ เช่น อาหารบางประเภทอาจจะไม่มีประสิทธิภาพในการล่อใจเลยถ้าบุคคลนั้นอิ่ม หรือ นักศึกษาอ่านหนังสือเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงการสอบตก สิ่งล่อใจอาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายใน เป็นสิ่งได้จากตัวของกิจกรรม เช่น การเล่นดนตรีทำให้เกิดความสนุกสนานจะเป็นสิ่งล่อใจในรูปแบบธรรมชาติ ได้แก่ ความรู้ ความพึงพอใจ ความสุข ความภาคภูมิใจ หรืออาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น ภายนอก เช่น การที่นักศึกษาขยันอ่านหนังสือเพื่อที่จะได้สอบผ่านให้ได้ โดยหวังว่าจะได้เกรดที่ดี จะเป็นสิ่งล่อใจในลักษณะของรูปธรรม ได้แก่ ไบร่บรอง ใบปริญญา เงินทอง ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ฯลฯ

จากองค์ประกอบดังกล่าวสามารถสรุปเป็นวงจรของแรงจูงใจได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 วงจรของแรงจูงใจ

(ที่มา : C.Morgan., 1966; อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2536: 169)

จากภาพจะเห็นได้ว่า คนเราเมื่อเกิดความต้องการก็จะถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมบางอย่างเพื่อไปสู่เป้าหมาย ซึ่งบางครั้งเป้าหมายนั้นอาจเรียกได้ว่าเป็นสิ่งล่อใจ และเมื่อมีการแสดงตามการแสดงพฤติกรรมไม่สามารถนำไปสู่เป้าหมายได้ ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ บุคคลนั้นจะเกิดความคับข้องใจ ทันทที อาจไม่แสดงพฤติกรรมต่อไปอีก

## 5. ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจสามารถแบ่งได้หลายประเภทดังนี้ (สุภัทธา บิณฑะแพทย์, 2532: 66)

### 1. แบ่งตามแหล่งที่เกิด

1.1 แรงจูงใจภายนอก คือ แรงจูงใจที่เป็นผลมาจากการกระตุ้นของสิ่งเร้าภายนอกทำให้บุคคลต้องการที่จะแสดงพฤติกรรม เช่น การโฆษณาโดยการแจกรางวัลหรือให้ของแถม

1.2 แรงจูงใจภายใน คือ แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการ หรือความปรารถนาที่เกิดขึ้นภายในอินทรีย์ โดยไม่มีการจูงใจภายนอก อาจเป็นได้ทั้งด้านสรีระและจิตใจ

### 2. แบ่งตามธรรมชาติของมนุษย์

2.1 แรงจูงใจทางด้านสรีรวิทยา เป็นการจูงใจเพื่อการมีชีวิตอยู่ ซึ่งเป็นความจำเป็นตามธรรมชาติ เช่น ต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค

2.2 แรงจูงใจด้านจิตวิทยา เป็นแรงจูงใจธรรมชาติทางด้านจิตใจของมนุษย์ที่ต้องการความสำเร็จ มีความอยากรู้อยากเห็น ต้องการความรักและเอาใจใส่จากผู้อื่น

2.3 แรงจูงใจทางด้านสังคม หรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียน แรงจูงใจประเภทนี้เป็นผลมาจากประสบการณ์และการเรียนรู้จากสังคม เป้าหมายของแรงจูงใจนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา ตัวอย่างแรงจูงใจทางสังคมที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ ได้แก่

2.3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำ สิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งถ้าสังเกตคนโดยทั่วๆ ไปเราจะเห็นได้ว่า บางคนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง บางคนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ความแตกต่างของบุคคลทั้งสองประเภทนี้ได้จากการทำงาน และลักษณะอื่นๆ ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีความบากบั่น พยายามที่จะเอาชนะความล้มเหลวต่างๆ พยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง เป็นผู้มีแผนในการทำงานเป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง ส่วนลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เป็นคนที่มีการทำงานแบบไม่มีเป้าหมาย ตั้งเป้าหมายไว้ในวิธีทางที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว โดยอาจจะตั้งเป้าหมายไว้ง่ายหรือยากเกินไป

2.3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นแรงจูงใจที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มา ซึ่งการยอมรับของบุคคลอื่น เป็นที่รักใคร่ชอบพอเพื่อนฝูง ได้รับความนิยมในกลุ่มนั้นๆ คนที่

มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงจะเป็นผู้ที่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจมาใส่ใจเรา มีใจคอกว้างขวาง โอบอ้อมอารี

2.3.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจเป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ต้องการมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป ต้องการการได้รับการยกย่องจากสังคม

## 6. องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจ

ลีย์แมนพอร์ตเตอร์และเรย์มอนด์มายส์ (Lyman Porter and Raymond Miles, 1974: 546-550) กล่าวว่าตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจมี 3 ประการ ดังนี้

1. คุณลักษณะของบุคคล หมายถึง ความสนใจ ทักษะและความต้องการที่บุคคลนำเข้ามาในสถานการณ์ของการทำงาน ทฤษฎีด้านคุณลักษณะของบุคคลได้แก่ ทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ 5 ประการ คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคง ความต้องการด้านสังคม ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ความต้องการความสมหวังของชีวิต และพยายามหาความหมายและความเจริญเติบโตในการทำงาน แสวงหาความรับผิดชอบใหม่อย่างกระตือรือร้น

2. คุณลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของพนักงานได้แก่ขนาดของความรับผิดชอบของบุคคล ความแตกต่างกันของงาน ขนาดของการตอบสนองของความพอใจของงาน ทฤษฎีด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) เป็นปัจจัยแยกจากกัน 2 กลุ่ม คือ สิ่งที่ทำให้ความพอใจ (ปัจจัยจูงใจ) และสิ่งที่ไม่ให้ความพอใจ (ปัจจัยอนามัย) สมยศ นาวิกการ (2538:373) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ (motivating factors) ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบ และ ความก้าวหน้า เป็นสิ่งที่ไม่ให้ความพอใจเกี่ยวข้องกับเนื้องาน และเป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากผลของการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยอนามัย (hygiene factors) ได้แก่ ปัจจัยเงินเดือน สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายเหล่านี้จะรักษาแรงจูงใจให้อยู่ในระดับสูงแล้วป้องกันแรงจูงใจไม่ให้เกิดขึ้นในทางลบ

3. คุณลักษณะสถานการณ์ของงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคลในสภาพแวดล้อมของการทำงานของเขา เป็นการรับรู้ของบุคคลซึ่งใช้ความพยายามไปสู่การทำงาน การรับรู้ว่าการทำงานจะชักนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ และความปรารถนาที่จะได้รับรางวัลเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ โดยเชื่อว่าการจูงใจเป็นสิ่งมีค่า ซึ่งแต่ละบุคคลกำหนดเป้าหมายและโอกาสเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้

## 7. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ เป็นแนวความคิดหรือคำอธิบายว่าด้วยการเกิดแรงจูงใจในบุคคล จากการศึกษา พบว่ามีทฤษฎีแรงจูงใจซึ่งเป็นที่ยอมรับใช้กันโดยทั่วไป ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)
2. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)
3. ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivator-Hygiene Theory)
4. ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด (McClelland's Learned Needs Theory)
5. ทฤษฎีแรงจูงใจทางจิตและสังคมของปีชและเวอร์รอฟ (Birch and Veroff Theory)
6. ทฤษฎีเกี่ยวกับการอ้างสาเหตุของไวเนอร์ (Weiner Theory)
7. ทฤษฎีแรงจูงใจด้วยเหตุผลตามสถานการณ์ (Attribution Causes Motivation Theory)
8. ทฤษฎีแรงจูงใจการคาดหวัง (Expectancy Motivation Theory)
9. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของแบนดูรา (Social Cognitive Theory)

### 1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

แนวความคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1987: 149) เป็นที่แพร่หลาย และนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยแรงจูงใจคนในสิ่งที่เป็นความต้องการของเขา มาสโลว์ได้อธิบายถึงลำดับขั้นความต้องการจากระดับต่ำไปสู่สูง (Hierarchy of Needs) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นเริ่มต้น แนวคิดของความต้อการนี้มี 2 ประการ คือ

1. ความสมดุลของร่างกาย (homeostasis) หมายถึง ความพยายามของร่างกายที่เป็นไปโดยอัตโนมัติในการทำให้ร่างกายดำรงชีวิตอยู่ได้ การไหลเวียนของเลือดที่อยู่ในภาวะปกติ โดยได้อธิบายกระบวนการแห่งความสมดุลว่าเป็นการสมดุลย์ของขบวนการของเลือด เกลือแร่ น้ำตาล โปรตีน ไขมัน แคลเซียม ออกซิเจน ระดับความเป็นกรดต่าง และอุณหภูมิในเลือด สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ ซึ่งรวมไปถึงฮอร์โมน วิตามิน และอื่นๆ

2. ภาวะการเจริญอาหาร (appetites) ซึ่ง Young (1941-1948) ได้สรุปผลงานเรื่องภาวะการเจริญอาหารว่ามีความสัมพันธ์ต่อร่างกาย ถ้าร่างกายขาดสารอาหารใด คนก็จะมีแนว

โน้มน้ำที่จะมีความปรารถนาโดยตรงต่ออาหารที่มีสารอาหารนั้น หรือกล่าวได้ว่าเป็นความหิวกระหายที่เกิดจาก การขาดสารอาหารนั้น

ความต้องการทางด้านร่างกายมีมากมาย เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการทางเพศ การนอนหลับ การออกกำลังกาย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค นอกจากนี้ยังรวมถึงประสาทสัมผัสที่ห้า ยินดี พอใจ เช่น รส กลิ่น การสัมผัสต่างๆ เป็นต้น ความต้องการนี้เป็นพื้นฐานที่มีพลังเหนือความต้องการในขั้นอื่นๆ การตอบสนอง และการถอดถอนความต้องการนี้จะมีผลเท่า ๆ กัน และจะยุติเมื่อได้รับการตอบสนองซึ่งจะทำให้เกิดความพอใจ และเมื่อใดขาดอีกก็จะต้องการอีกหมุนเวียนกันเช่นนี้ตลอดไป

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (security and safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจ ความต้องการชุดใหม่ก็ปรากฏออกมาอีก นั่นคือ ความต้องการความปลอดภัยทางกายและทางใจ ความมั่นคง ความคงที่ การปกป้องคุ้มครองปราศจากความกลัว ความกังวล และความสับสนมีดมนด้วย คนต้องการที่จะทำงานในที่ที่มีความมั่นคง มีความคุ้มครองที่ดีกว่า ต้องการเก็บเงินในที่ที่ปลอดภัย รวมทั้งการประกันชีวิตและทรัพย์สิน เป็นความต้องการซึ่งเกินไปจากความต้องการทางกาย

ขั้นที่ 3 ความต้องการการยอมรับ (belonging's and love needs) ถ้าคนได้รับความพอใจในความต้องการทางร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยแล้วความต้องการความรักความพึงพอใจ การยอมรับก็ปรากฏขึ้นอีก ซึ่งหมายถึง การให้และการได้รับความรักความพอใจ คนจะมีความรู้สึกที่รุนแรงต่อการขาดเพื่อน คนต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ รวมทั้งคนในครอบครัวด้วย และต้องการที่จะประสบความสำเร็จต่อความต้องการความรัก ความพึงพอใจนี้ ความเหงา การถูกเนรเทศ การถูกต่อต้าน การไม่มีเพื่อน เป็นความปวดร้าวที่สำคัญยิ่ง

สิ่งสำคัญในเรื่องของความต้องการความรัก ความพึงพอใจนี้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรัก ความพึงพอใจที่มีต่อคนรอบข้าง ทั้งการให้ และการได้รับความรัก ความพึงพอใจซึ่งกันและกัน คนจะพึงพอใจถ้าทำงานอยู่ในสังคมที่ยอมรับ มีความรัก ความพึงพอใจให้เขา และเขาก็ต้องการจะมอบความรัก ความพอใจให้กับเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำางานด้วยความสุข ผลงานก็จะมากขึ้นด้วยเช่นกัน

ขั้นที่ 4 ความต้องการการนับถือตน (esteem needs) ปกติคนจะประเมินตนเองไว้สูงเพื่อการยอมรับนับถือตนเองหรือความเชื่อมั่นในตนเอง และการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ความต้องการการ นับถือตนนี้แยกได้เป็น 2 ประการ คือ

1. ความปรารถนาเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง ความสัมฤทธิ์ผล ความเหมาะสม ความเป็นผู้มีฝีมือ มีความสามารถ ความเชื่อมั่นในการเผชิญโลก และความเป็นอิสระเสรีภาพ



2. ความปรารถนาเพื่อชื่อเสียง ศักดิ์ศรี การยอมรับ และความเชื่อถือจากผู้อื่น ฐานะบารมี เกียรติยศ ความมีอำนาจ ความสำคัญ ความมีคุณค่า การสรรเสริญ การเอาใจใส่จากผู้อื่น ความพึงพอใจที่ได้จากความต้องการการนับถือตนเองนี้ จะทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง มีคุณค่า เข้มแข็ง มีความสามารถ มีประโยชน์ต่อโลกมนุษย์

ขั้นที่ 5 ความต้องการการสัมฤทธิ์ผล (self-actualization needs) เพื่อความเป็นมนุษย์ที่แท้จริง ต้องการไฝหาและพัฒนาการกระทำที่เหมาะสมกับตนให้ยิ่งๆ ขึ้นไป ถ้าคนสามารถพัฒนาไปสู่จุดสูงสุดของตนตามศักยภาพที่มีอยู่อย่างแท้จริงนั่นคือ ความสงบสุขแห่งตน สิ่งที่เขาสามารถเป็นได้ เขาต้องเป็นและเป็นจริงๆ ตามธรรมชาติของเขา ต้องการเป็นตัวของตัวเองอย่างแท้จริง (actualizing person) ซึ่งมาสโลว์ถือว่าเป็นคนที่สมบูรณ์ที่สุด

ความต้องการนี้มีรูปแบบที่แตกต่างกันไปในแต่ละคน ซึ่งแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันอย่างมากมาย สิ่งสำคัญก็คือ ความต้องการในระดับนี้จะปรากฏต่อเมื่อตนได้รับความพึงพอใจจากความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรัก ความพึงพอใจ การยอมรับ และความนับถือตนเองครบถ้วนแล้ว

## 2. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Merrey, 1964:18-24) เป็นทฤษฎีที่มีแนวความคิดในเรื่องความต้องการเช่นเดียวกับมาสโลว์ เมอร์เรย์ พบว่า การพิจารณามนุษย์นั้นต้องมองโดยส่วนรวม (holistic view) เพราะพฤติกรรมเป็นผลมาจากขบวนการทางร่างกาย จิตใจ และสิ่งแวดล้อม เมอร์เรย์ได้จำแนกบุคคลออกตามความต้องการ ซึ่งเชื่อว่าความต้องการเหล่านั้นโดยทั่วไปแล้วเป็นมาจากการเรียนรู้มากกว่าการได้รับมรดก (inherited) และถูกกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

เมอร์เรย์ได้กำหนดความต้องการของคนไว้ 15 ประการ โดยแยกออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

1. Vicerogenic Needs (primary needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ การขับถ่าย การให้นม เป็นต้น

2. Psychogenic Needs (secondary needs) หมายถึง ความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ศักดิ์ศรี ความสัมฤทธิ์ผล ความรัก ความนับถือ การก้าวร้าว การเป็นตัวของตัวเอง การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น เป็นต้น

ความต้องการเหล่านี้เมอร์เรย์ไม่ได้ทำการวิจัยแต่ใช้การสังเกตจากประสบการณ์ในคลินิก และการสังเกตคนแต่ละคน ต่อมาเมอร์เรย์ได้เพิ่มความต้องการขึ้นเป็น 20 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. Need for Abasement คือ ความต้องการที่จะยอมตาม และยอมแพ้ ยอมรับความเจ็บปวด ยอมรับการตำหนิ ยอมรับวิกฤติการณ์ และการลงโทษ

2. Need for Achievement คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล สามารถทำงานที่ยาก ๆ ได้สำเร็จ
3. Need for Affiliation คือ ความต้องการความรักจากเพื่อนฝูง หรือคนทั่วไป
4. Need for Aggression คือ ความต้องการก้าวร้าว การเอาชนะ แก่งัด การต่อสู้อย่างรุนแรง
5. Need for Autonomy คือ ความต้องการเป็นอิสระ การเป็นตัวของตัวเอง
6. Need for Counteraction คือ ความต้องการปฏิเสธที่จะต้องรับความพ่ายแพ้ที่พื้นฟูอุปสรรค
7. Need for Dependence คือ ความต้องการปกป้องตนเองจากการโจมตี การตำหนิ การวิจารณ์
8. Need for Deference คือ ความต้องการการยกย่องสรรเสริญให้เกียรติสนับสนุนจากผู้ ที่เหนือกว่า
9. Need for Dominance คือ ความต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น หรือการสั่งให้ผู้อื่นทำตาม
10. Need for Exhibition คือ ความต้องการแสดงออกให้ปรากฏ ให้ได้เห็น ได้ยิน
11. Need for Harmavoidance คือ ความต้องการหลีกเลี่ยง ความเจ็บปวด การบาดเจ็บทางร่างกาย ความเจ็บป่วย และความตาย
12. Need for Inavoidance คือ ความต้องการหลีกเลี่ยงความผิดพลาด ความอาย การถูกเย้ยหยัน
13. Need for Nurturance คือ ความต้องการให้ความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเลี้ยงดู
14. Need for Order คือ ความต้องการจัดสิ่งของให้เป็นระเบียบ สะอาด เรียบร้อย ประณีต อยู่ในสมดุล
15. Need for Play คือ ความต้องการสนุกสนานอย่างไม่มีเป้าหมาย
16. Need for Rejection คือ ความต้องการแยกตนเองออกจากสิ่งที่ตนไม่ชอบ ไม่ปรารถนา
17. Need for Sentience คือ ความต้องการมีประสบการณ์ และประทับใจในสิ่งที่ดีหรือ สิ่งที่น่ายินดี
18. Need for Sex คือ ความต้องการแสดงออกและประทับใจในสัมผัสทั้ง 5
19. Need for Succor คือ ความต้องการได้รับความช่วยเหลือคุ้มครอง สนับสนุน และคำแนะนำจากผู้อื่น
20. Need for Understanding คือ ความต้องการความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจ



### 3. ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Motivator-Hygiene Theory)

Herzberg (1959: 100 -117) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน ซึ่งพบปัจจัยที่มีความรู้สึกที่ดีและความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน 2 ประการ ดังนี้

3.1 Maintenance หรือ Hygiene Factors เป็นปัจจัยที่พนักงานใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน หรือเมื่อเขาออกแล้วจะเกิดความไม่พอใจ และไม่มีความสุขในการทำงานมี 10 ประการ คือ

3.1.1 นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานภายในขององค์กร

3.1.2 การสอนงาน ควบคุม ดูแล (supervision) หมายถึง การสอนงาน การควบคุม ดูแลของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

3.1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relationship with supervisor) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

3.1.4 สภาพการทำงาน (work condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพทั่วไป ของสถานที่ทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสง เสียง อากาศ อุณหภูมิ กลิ่น รวมทั้งลักษณะและสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

3.1.5 เงินเดือน (salary) หมายถึง รายได้ต่อเดือน

3.1.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relationship with peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน

3.1.7 ชีวิตส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี เป็นผล ที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่มี ความพอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

3.1.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relationship with subordinates) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3.1.9 ตำแหน่งหน้าที่ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

3.1.10 ความมั่นคง (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง ในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ

3.2 Satisfies หรือ Motivator Factors เป็นปัจจัยจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงาน มีความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง พนักงานจะพุดถึงเมื่อเกิดความรู้สึกที่ดีกับงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้

3.2.1 ความสัมฤทธิ์ผล (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงาน ได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จ เขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง

3.2.2 การยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น การยอมรับนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงความชื่นชมที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานนั้นด้วย

3.2.3 ความรักในงาน (work itself) หมายถึง ความสืกชอบ ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ

3.2.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานที่ทำ และสามารถทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้

3.2.5 ความก้าวหน้าในงาน (advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

3.2.6 การเจริญเติบโต (growth) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ รวมทั้งได้รับความก้าวหน้า ในทักษะความชำนาญงานอีกด้วย

#### 4. ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Learned Needs Theory)

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961: 321-333) ได้สร้างทฤษฎีความต้องการ โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีของแมอร์เรย์ ซึ่งเขามีความเชื่อว่า ความต้องการของคนมาจากการเรียนรู้มากกว่าอย่างอื่น ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้นี้มีอิทธิพลจูงใจ ทำให้คนแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยแมคเคลแลนด์ได้ให้ความหมายดังนี้

4.1 The need for Achievement (nAch) แมคเคลแลนด์ ได้ให้คำจำกัดความของความสัมฤทธิ์ผลนี้ว่า เป็นเสมือนการแข่งขันกับมาตรฐานอันยอดเยี่ยม (standard of excellence) หรือการบรรลุของผลงานที่เขากำลังทำความภาคภูมิใจของการบรรลุหรือขึ้นไปถึงมาตรฐานจะเป็น ตัวนำไปสู่ความพยายามในงานนั้น ๆ หรืองานชิ้นต่อไป

แมคเคลแลนด์ เชื่อว่า การวิเคราะห์ความคิดเห็นจินตนาการ (fantasy) เหล่านั้นเป็นทางที่ดี ที่สุดที่จะวัดความแรงกล้า (strength) ของความต้องการของผู้ทำข้อสอบ บุคคลผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลจะพูดถึงความสำเร็จ (accomplishment) ในการบรรลุเป้าหมายและคิดว่าควรจะทำมันอย่างไรถึงจะบรรลุได้ ในขณะที่บุคคลที่ชอบเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่นหรือเกี่ยวกับสังคมจะมีคะแนนสูงทาง nAff ส่วนบุคคลที่ต้องการยอมรับส่วนบุคคลสูงจะชอบบรรยายภาพเกี่ยวกับ การครอบครอง (dominating) การควบคุม (controlling) และการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (influencing) จะได้คะแนนในความต้องการอำนาจมากกว่านั้น คือเขามี nPow สูงกว่าอย่างอื่น เป็นต้น

ผลจากการวิจัยของแมคเคลแลนด์ ได้แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะของคนที่มีความสัมฤทธิ์ผล (achievement) สูงดังนี้

1) จะเป็นคนที่มีความปรารถนาแรงกล้า (strong desire) ที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบเกี่ยงงาน จะค้นหาว่าปัญหาจะถูกแก้ได้โดยวิธีใดหรืออย่างไร ดังนั้น คนประเภทนี้มีแนวโน้มที่จะทำงานคนเดียวแทนที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่ถ้างานนั้นต้องการความร่วมมือจากคนหลายๆ คน เขามีแนวโน้มที่จะเลือกผู้ร่วมงานที่มีความสามารถมากกว่าความเป็นมิตรหรือพรรคพวกกัน

2) คนที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักจะตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติ และชอบเสี่ยงกับเป้าหมายนั้น เขาจะโชว์ความสามารถให้เห็นอย่างสมเหตุสมผล มีความสุขและสนุกกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นๆ เขาจะไม่กลัวความเหนื่อยหรือคิดว่าตนทำงานมากกว่าผู้อื่น ถ้างานนั้นท้าทายความสามารถของเขา

3) คนที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง จะมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะให้ใครต่อใครประเมินหรือบอกสิ่งที่เขาทำ เขาต้องการทราบที่ "เขาทำไปได้ดีแค่ไหน" เขาจะกังวลหรืออยากจะรู้ผลที่จะป้อนกลับมาให้ทราบ ไม่ว่าจะออกมาในรูปของความสำเร็จ หรือความล้มเหลวก็ตาม

4.2 The Need for Affiliation (nAff) แมคเคลแลนด์ ได้ให้คำจำกัดความว่า เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น ซึ่งความต้องการนี้คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์นั่นเอง แมคเคลแลนด์ ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีความต้องการความรัก ความพึงพอใจสูงกว่ามีลักษณะดังนี้

1) เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการยอมรับและการให้ความเชื่อมั่นหรือให้กำลังใจ

2) เป็นคนที่มีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นตามปรารถนาและบรรทัดฐานของผู้อื่นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากเพื่อนที่มีคุณค่าสำหรับเขา แม้จะได้รับความกดดันก็ยอม

3) เป็นคนที่มีความใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่นอย่างจริงจัง กล่าวคือ คนที่เห็นความสำคัญต่อความรู้สึกของผู้อื่นนั่นเอง

บุคคลที่มีความต้องการความรัก ความพึงพอใจสูงที่กล่าวถึงนี้จะแสวงหาโอกาสในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในความต้องการ ดังนั้น คนที่มีความต้องการความรักความพึงพอใจสูงจึงชอบทำงานกับผู้อื่นมากกว่าที่จะทำงานคนเดียว และเขาสนใจที่จะได้รับการรายงานในการเป็นผู้ร่วมงานที่ดี ด้วยเหตุนี้จึงชี้ให้เห็นได้ว่า คนที่ต้องการความรักความพึงพอใจสูงมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ดีหรือดีกว่าในสถานการณ์ที่เขาได้รับความร่วมมือ หรือได้รับการเห็นชอบ หลักของความต้องการความรักความพึงพอใจ (nAff) นี้ สามารถดัดแปลงไปใช้ให้เกิดผลดีต่อองค์กรได้โดยตรง ถ้าผู้นำส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ สนับสนุนในเรื่องสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีผลบ่อนกลับในทางบวกของการทำงาน คนที่มีความต้องการความรักความพึงพอใจสูงก็จะทำงานได้ดี มีผลงานที่สูงกว่าดีกว่าปกติ และในทางตรงกันข้าม คนที่มีความต้องการความรักความพึงพอใจต่ำก็ควรที่จะให้เขาทำงานในงานที่ดี มีอิสระ เพราะเขาจะชอบทำงานคนเดียวมากกว่าการทำงานร่วมกับคนอื่น

4.3 The Need for Power (nPow) แมคเคลแลนด์ ได้ศึกษาอย่างกว้างขวางในเรื่องความต้องการอำนาจ ซึ่งอธิบายได้ว่า เป็นความต้องการที่จะมีความรับผิดชอบในการควบคุมผู้อื่น เพื่อให้ได้ผลงานซึ่งเกิดผลต่อพฤติกรรมกระทำ ความพอใจสูงสุดจะมาจากการที่สามารถควบคุมอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมรวมทั้งบุคคลอื่นด้วย คนที่มีความต้องการอำนาจสูงมีลักษณะดังนี้

- 1) มีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยตรง
- 2) มีความปรารถนาที่จะมีกิจกรรมในการควบคุมเหนือผู้อื่น
- 3) มีความสนใจในการรักษาสัมพันธภาพแห่งความเป็นผู้นำผู้ตาม

คนที่มีความต้องการอำนาจสูงมักจะให้คำแนะนำผู้อื่นมากกว่าจะเสนอความคิดเห็น และการประเมินผลบ่อยครั้งกว่า และพยายามที่จะชักนำผู้อื่นให้คล้อยตามความคิดของเขา เขาจะมุ่งแสวงหาความเป็นผู้นำในกลุ่ม จึงพออธิบายได้ว่าคนที่มีความต้องการอำนาจสูงจะเป็นคนที่มีอิทธิพลในการพูด และบางครั้งมักชอบการโต้แย้งด้วย ซึ่งแมคเคลแลนด์ ได้อธิบายถึงลักษณะของการจะมีอำนาจไว้ 2 ประการ คือ ความต้องการอำนาจในรูปแบบของอำนาจส่วนบุคคล ซึ่งบุคคลอยากจะได้จึงพยายามที่จะให้เป็นคนเด่นที่สุด และความต้องการอำนาจในทางสังคม ซึ่งหมายถึง คนที่สนใจในปัญหาขององค์กรมากกว่า คนที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูงมักจะมีพฤติกรรมชอบเป็น ผู้ชนะ หรือเป็นลักษณะของหัวหน้าซึ่งบงการลูกน้องของเขา เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี

เลิศ และต้องการให้ลูกน้องเชื่อฟังคำสั่งหัวหน้า ไม่ใช่ยึดปฏิบัติตามคำสั่งของส่วนรวมหรือองค์กร ส่วนบุคคลที่มีความต้องการอำนาจทางสังคมสูงจะพอใจในความต้องการอำนาจในการทำงานในกลุ่มที่มีระบบ และมุ่งสัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม ด้วยเหตุผลนี้ความพอใจในอำนาจของเขาจะมุ่งตรงไปสู่สัมฤทธิ์ผลขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าความพึงพอใจในการต่อสู้เพื่อความต้องการของตน

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของแมคเคลแลนด์ จัดอยู่ในกลุ่มของทฤษฎีเนื้อหา เพราะเป็นการศึกษาให้เข้าใจถึงแรงผลักดันที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่ทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมออกมา โดยความต้องการของบุคคลได้รับการเรียนรู้และพัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์ในช่วงชีวิตที่ผ่านมาและจากวัฒนธรรมทางสังคมของพวกเขา แบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (achievement needs) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน แมคเคลแลนด์ได้ศึกษาถึงลักษณะของผู้ที่ประสบความสำเร็จสูง จะเป็นบุคคลที่ชอบเหตุการณ์ท้าทาย มีการกล้าเสี่ยงพอสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสี่ยงมากเกินไป และไม่ใช้คนที่ไม่กล้าเสี่ยงเลย บุคคลเหล่านี้จะมีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบสูง จะฉลาดในการวางแผนเป้าหมายระยะยาวที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง อันไม่เป็น เป้าหมายที่สูงหรือต่ำกว่าศักยภาพของเขาจนเกินไป ทำให้เขาได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหา หากเขาบรรลุความสำเร็จของงานตามเป้าหมายจะเกิดความพึงพอใจในงานที่บางครั้งจะทำให้ได้รางวัลเป็นผลพลอยได้ ซึ่งไม่ใช่เป้าหมายของงานโดยตรง

2. ความต้องการพวกพ้อง (affiliation needs) หมายถึง ความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร การยอมรับของกลุ่มและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น บุคคลประเภทนี้จึงให้ความสนใจในความ รู้สึกของผู้อื่น มักเห็นด้วยและมีอารมณ์ร่วมไปกับบุคคลอื่น พยายามสร้างและรักษาความเป็นมิตร ชอบและสนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม

3. ความต้องการอำนาจ (power needs) หมายถึงความต้องการหรือความปรารถนาที่จะได้มา และรักษาควบคุมบุคคลอื่นโดยตรง บุคคลประเภทนี้ต้องการเป็นผู้นำ ชอบแข่งขันเพื่อให้ตนเองมีสถานภาพที่สูงขึ้นและชอบการเผชิญหน้า

แมคเคลแลนด์ กล่าวว่า ทุกคนมีความต้องการทั้ง 3 ด้านอยู่ในตัว แต่มีระดับมากน้อยแตกต่างกันไป บุคคลใดมีความต้องการด้านใดสูงก็จะแสดงออกมาให้เห็นเด่นชัด เป็นบุคลิกภาพส่วนบุคคลทำให้มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันไป ในระยะแรก แมคเคลแลนด์ ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านที่ต้องการความสำเร็จมากเพราะเป็นความต้องการที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อการทำงานมากที่สุด ประมาณ 15 ปีต่อมา แมคเคลแลนด์และเพื่อนๆ เริ่มให้ความสนใจแรงจูงใจที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในงาน และได้ศึกษาในผู้นำขององค์กรหรือบริษัทขนาดใหญ่ที่มีระบบ การบริหารงานและสายการบังคับบัญชาเป็นลำดับขั้น พบว่าการที่ผู้



นามีแรงจูงใจด้านความสำเร็จสูงไม่ได้ทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จหรือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้นำเหล่านี้มุ่งทำงานให้ดีขึ้นด้วยตัวของเขาเอง แต่การเป็นผู้นำจำเป็นต้องทำงานโดยอาศัยผู้บังคับบัญชา การที่จะให้พวกเขาทำงานให้ดีขึ้นเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้นำเป็นส่วนใหญ่ ทำให้แมคเคลแลนด่มุ่งศึกษาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ โดยไม่ทิ้งความสำคัญของแรงจูงใจด้านการเป็นพวกพ้องเพราะการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำเช่นกัน ดังนั้นแรงจูงใจที่สำคัญสำหรับผู้นำจึงมีองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจและการเป็นพวกพ้อง ซึ่งมีดังนี้

แรงจูงใจด้านอำนาจ (power motive) แรงจูงใจด้านอำนาจเป็นเสมือนความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่นหรือผลักดันตนเองให้อยู่เหนือกว่าผู้อื่น ซึ่งนักจิตวิทยาสมัยดั้งเดิมที่ชื่อ แอดเลอร์ (Adler) เชื่อว่าแรงขับด้านนี้มีมาตั้งแต่เกิด ในขณะที่นักจิตวิทยาสมัยใหม่ไม่ยอมรับในจุดนี้ แต่ในช่วงไม่นานมานี้เริ่มมีผู้กลับมาให้ความสนใจอย่างจริงจังอีกครั้งเนื่องจากถือว่ามีเป็นส่วนสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภายในองค์กร จากการศึกษาแรงจูงใจด้านอำนาจในผู้นำ แมคเคลแลนด်แฮมพบว่าแรงจูงใจด้านอำนาจที่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่นแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ แรงจูงใจด้านอำนาจเพื่อตนเอง (personalized power motive) และแรงจูงใจด้านอำนาจเพื่อสังคม (socialized power motive) ดังรายละเอียดดังนี้

1.1 แรงจูงใจด้านอำนาจเพื่อตนเอง (personalized power motive) เป็นความต้องการอำนาจของผู้นำโดยมีการยับยั้งชั่งใจและการควบคุมตนเองต่ำ โดยผู้นำที่มีแรงจูงใจด้านนี้สูงมักใช้อำนาจเพื่อยกระดับและฐานะของตนเอง ต้องการงานให้ประสบความสำเร็จโดยยึดที่เป้าหมายของตนเอง ผู้นำประเภทนี้มีเพียงเล็กน้อยที่ให้อำนาจแก่บุคคลอื่น เพราะเชื่อว่าตนเองต้องทำงานทั้งหมดด้วยตัวเองจึงจะประสบผลสำเร็จ ทำให้ขาดความไว้วางใจบุคคลอื่น และไม่นำความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นไปใช้ให้เป็นประโยชน์ บุคคลเหล่านี้เชื่อด้วยว่าถ้าบุคคลอื่นประสบผลสำเร็จมากกว่าตัวเขา จะทำให้ฐานะและอำนาจของเขาลดถอยลง ซึ่งบุคคลประเภทนี้มีแนวโน้มที่จะด่วนตัดสินใจ รีบร้อนในการใช้อำนาจ ใช้อำนาจอย่างมีกฎเกณฑ์ขอบเขตนัดและเอาชนะ ทำให้ บางครั้งจึงดูหยาบคาย เป็นบุคคลที่มองหาประโยชน์จากบุคคลอื่น แต่มักไม่ให้ความสำคัญกับบุคคลอื่น ยึดมั่นอยู่กับคุณค่าของความสามารถ มีความหยิ่ง เชื้อมั่นในตนเอง และมั่นใจในอำนาจของ ตนเอง เป็นบุคคลที่ชื่นชอบการเป็นผู้นำ สำหรับแหล่งอำนาจที่ชอบใช้ในการบริหารได้แก่อำนาจบังคับ อำนาจ ตามกฎหมาย และอำนาจการให้รางวัล

ดังนั้น การที่ผู้นำมีแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจเพื่อตนเองสูง มีทั้งผลดีและ ผลเสีย ซึ่งผลดีคือทำให้บุคคลนั้นทำงานประสบความสำเร็จตามที่ตนเองมุ่งหวังในเวลารวดเร็ว เกิดความภาคภูมิใจและมีความเชื่อมั่นมากขึ้นที่ทำให้องค์กร ได้รับผลผลิตตามเป้าหมายและบางครั้งทำให้ได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในระยะเวลาสั้นๆ แต่ผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนเอง คือ ทำให้ถูกมองว่าเป็น



เผด็จการเพราะใช้ความคิดของตัวเองเป็นหลักในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานหรือตัดสินใจบุคคลอื่น เป็นผู้นำที่ชอบแข่งขันและมองดูหยาบคายต่อบุคคลอื่น ทำให้บุคคลรอบข้างไม่ชื่นชอบหรือให้ความจงรักภักดีด้วยใจจริง และจากการบริหารงานและสิ่งการใช้อำนาจบังคับของเขาทำให้เกิดผลกระทบต่อกลุ่ม ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการไม่ได้รับอำนาจหรือมอบหมายงานให้ตัดสินใจเอง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีโอกาสรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ขาดความมั่นใจ ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น และทำงานโดยยึดความเห็นผู้นำของตนเองเป็นหลัก นอกจากนี้จากความต้องการเห็นผลงานโดยเร็วของผู้นำทำให้ ผู้ปฏิบัติต้องรีบเร่งในการทำงานจนบางครั้งอาจสะเพร่า ขาดคุณธรรมในการทำงาน ขาดพลังใจที่จะทำงานอย่างมุ่งมั่น การทำงานในลักษณะดังกล่าวยังส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถร่วมกันประสานงานในทีมให้ต่อเนื่องได้เมื่อไม่มีผู้นำอยู่ด้วย สิ่งเหล่านี้จะสะท้อนกลับไปยังตัวผู้นำเองที่จะทำให้ผลงานของเขาแม้มีความสำเร็จแต่ขาดประสิทธิภาพ และต้องเหน็ดเหนื่อยต่อการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 แรงจูงใจด้านอำนาจเพื่อสังคม (socialized power motive) เป็นความต้องการอำนาจของผู้นำที่ใช้อำนาจอย่างยับยั้งชั่งใจและมีการควบคุมตนเอง ซึ่งแสดงถึงการมีวุฒิภาวะที่สูงกว่าผู้นำที่มีความต้องการอำนาจเพื่อตนเอง ผู้นำที่มีแรงจูงใจอำนาจเพื่อสังคมสูงจะใช้อำนาจเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลอื่นมองการณ์ไกล ทำงานโดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักขณะเดียวกันพยายามทำให้เป้าหมายของกลุ่มได้รับการตอบสนอง มีการแบ่งปันอำนาจและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม โดยบุคคลประเภทนี้มีแนวโน้มที่จะรู้จักหักห้ามและควบคุมตนเองในการใช้อำนาจ เคารพในสิทธิของผู้อื่น มีความยุติธรรม ให้ความเสมอภาคแก่บุคคล ยึดมั่นอยู่กับคุณค่าการทำงานของบุคคล ประสานงานให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ไม่ต่อต้านบุคคลอื่น เต็มใจที่จะรับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นเพื่อให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี ชอบทำตนเป็นโค้ชหรือเป็นที่ปรึกษา สำหรับแหล่งอำนาจ ที่ใช้มักเป็นอำนาจชำนาญการ อำนาจทางข้อมูล อำนาจอ้างอิง และมีการใช้อำนาจ การให้รางวัลอย่างเหมาะสม

2. แรงจูงใจด้านการเป็นพวกพ้อง (affiliation motive) การที่บุคคลคิดถึงความอบอุ่น การมีมิตรจิต ความสัมพันธ์กับผู้อื่น นักจิตวิทยาถือว่าเป็นผู้ที่มีความต้องการความผูกพัน ซึ่งลักษณะเช่นนี้มีในทุกคนแต่น้อยต่างกัน พฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นอาจเป็นในลักษณะคิดที่จะฟื้นฟูความสัมพันธ์ที่ขาดหายไปให้กลับมาสนิทสนมกันใหม่ หรือเป็นลักษณะที่ชอบปลอบใจ ช่วยเหลือผู้อื่น ให้ความร่วมมือด้วยมิตรจิตหรือด้วยความเป็นเพื่อนในกิจกรรมกลุ่มต่างๆ เช่น งานเลี้ยง ประชุม งานสโมสรต่างๆ เป็นต้น ความต้องการที่จะผูกพันหรือต้องการพวกพ้องนั้นมีเป้าหมายคือ อยากให้ ผู้อื่นชื่นชอบจึงให้ความสนใจในความรู้สึกของผู้อื่น พยายามติดต่อและมีสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้อื่น พฤติกรรมจะเป็นไปในลักษณะที่มักจะเห็นด้วยหรือมีอารมณ์ร่วมไปกับผู้อื่น บุคคลประเภทนี้เมื่อหางานทำมักจะเป็นงานที่มีโอกาสได้พบปะแลกเปลี่ยนความเป็นมิตรกับ

บุคคลทั่วไป ถ้าเป็นงานธุรกิจมักชอบทำในตำแหน่งผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญทาง การสร้างสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นมากกว่าเป็นงานด้านการตัดสินใจ (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537) แรง จูงใจด้านการเป็นพวกพ้องเป็นสิ่งสำคัญและมีผลต่อการทำงานของผู้นำมาก การที่ผู้นำมีแรงจูงใจ ด้านนี้สูงมักให้ความสำคัญต่อสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคลกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นหลักมากกว่าให้ ความสำคัญต่องาน ไม่ชอบให้งานมารบกวนความสัมพันธ์ที่ตนเองชื่นชอบ ผู้นำกลุ่มนี้มักเลือกที่ จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งมากกว่าวิธีเผชิญหน้า ไม่กล้าตัดสินใจเด็ดขาด มักให้ความสนใจกับการ ติดต่อสื่อสารซึ่งมีการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่มีแรงจูงใจด้านนี้สูงจะใช้เวลากับการติดต่อสื่อสาร มากกว่าผู้นำคนอื่น (สมยศ นาวิการ, 2540) นอกจากนี้ยังชอบสนุกสนานกับงานเลี้ยงสังสรรค์ กิจ กรรมทางสังคม หรือการคุยเล่น ดังนั้น การเป็นผู้นำที่มี แรงจูงใจด้านการเป็นพวกพ้องสูงมีทั้งผล ดีและผลเสีย ผลดีซึ่งเกิดกับตนเองคือ ทำให้มีความสุขจากการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ได้รับความร่วมมือในการทำงาน ส่วนผลเสียคือ ทำให้ผู้นำขาดความเด็ดขาดบางด้าน ไม่ สนใจยึดกฎ ระเบียบของงาน พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการไม่เหมาะสมและไม่มีประสิทธิ ผล ทำให้กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาขาดระเบียบวินัย ความเข้มแข็ง และคุณธรรมในการทำงาน มี ความรับผิดชอบต่องานต่ำลงส่งผลให้องค์กรไม่ประสบผลสำเร็จหรือได้ผลงานที่ล่าช้า

## 5. ทฤษฎีแรงจูงใจทางจิตและสังคมของปีชและเวอร์รอฟ

ปีชและเวอร์รอฟ (Birch and Veroff, 1966 อ้างถึง สมโภชน์ เอี่ยมสุภาชาติ, 2536: 177-179) ได้แบ่งแรงจูงใจทางจิตและสังคมออกเป็น 7 ชนิดด้วยกัน ซึ่งเชื่อว่ามีอิทธิพลต่อพฤติ กรรมของบุคคลในแต่ละวัน ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้ได้แก่

### 1) การรับรู้สิ่งล่อใจจากรับรู้ลึก (Sensory Incentive)

การรับรู้ลึกนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจ ก็พยายามแสวงหา ในขณะที่ถ้าบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจเขาจะหาทางหลีกเลี่ยงนี้ ตัวอย่างเช่น กลิ่นน้ำหอมบางอย่าง บางคนอาจจะรู้สึกพอใจ ในขณะที่บางคนอาจจะรับรู้ความรู้สึก ที่ไม่พึงพอใจ

### 2) ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity)

โดยปกติแล้วแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเป็นผลเนื่องมาจากความต้องการลดแรงขับตาม ความต้องการทางชีวภาพเพื่อให้ร่างกายเกิดภาวะสมดุล ซึ่งถ้าบุคคลได้รับการสนองทางชีว ภาพแล้วภาวะของบุคคลก็ควรจะสมดุลขึ้น แต่ทว่ากลับมีแรงจูงใจอีกประเภทมีแรงจูงใจอีก ประเภทหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการที่จะสำรวจสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว แม้ว่าสิ่งเหล่านั้นจะ ไม่ได้สนองตอบต่อ ร่างกายก็ตาม ความอยากรู้อยากเห็นเป็นแรงจูงใจทำให้คนเราไปสู่อีกโลกภายนอก

### 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดูเหมือนว่าจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลเป็นอย่างมาก ในสังคมที่มีการแข่งขันกันสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม การที่เคยมีโอกาสประสบความสำเร็จก็มักจะมีโอกาสประสบความสำเร็จอีก ในขณะที่คนที่มีความคับข้องใจก็จะมีผลต่อความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จอันอาจนำไปสู่ความล้มเหลวได้ ซึ่งอาจทำให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลนั้นต่ำลง คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นมักจะเป็นคนที่ไม่ค่อยจะยอมผู้อื่น เป็นตัวของตัวเอง สามารถสร้างเป้าหมายได้ใกล้เคียงความเป็นจริงและเป็นบุคคลที่มักจะถูกผู้ปกครองตั้งความหวังไว้สูง

### 4) การต้องการความเป็นพวก (Need for Affiliation)

เมื่อบุคคลเกิดตกอยู่ในสภาวะของความวิตกกังวล อันเนื่องมาจากสภาวะในปัจจุบัน หรือเกิดจากความล้มเหลว ก็จะทำให้บุคคลต้องการที่อยู่ใกล้กับคนอื่น เป็นลักษณะของความต้องการการเป็นพวก ผู้ที่มีความต้องการเป็นพวกสูงมักจะเป็นบุคคลที่กลัวการถูกทอดทิ้ง และถูกปฏิเสธ อีกทั้งพยายามที่จะแสดงความรักต่อผู้อื่น เพื่อเป็นการโน้มน้าวให้ผู้อื่นรักตนอีกด้วย

### 5) ความก้าวร้าว (Aggressive)

บุคคลจะมีความต้องการแตกต่างกันในการแสดงออกซึ่งความก้าวร้าวตั้งแต่แรกเกิด เด็กบางคนเกิดมาพร้อมกับการแสดงออกที่รุนแรง ขณะที่เด็กบางคนเกิดมาพร้อมกับแสดงอาการ เฉื่อยชา เป้าหมายของแรงจูงใจของความก้าวร้าวนั้นคือการทำให้ผู้อื่นเกิดความเจ็บปวด ซึ่งอาจจะเป็นการก่อให้เกิดความเจ็บปวดทางด้านร่างกายหรือจิตใจ หรือทั้งสองอย่างร่วมกันก็ได้ พบว่า บ่อยครั้งที่เดียวความคับข้องใจเป็นสาเหตุหนึ่งของความก้าวร้าว

### 6) ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power)

ความต้องการมีอำนาจนั้นเป็นความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น หรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจที่ได้ควบคุม ความต้องการมีอำนาจนั้นอาจเกี่ยวข้องกับการที่ได้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้อื่นทั้งในทางตรงและทางอ้อม ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลอื่นด้วย ความต้องการมีอำนาจนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างสูงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

### 7) ความต้องการความเป็นอิสระ (Need for Independence)

บุคคลมักจะเกิดความขัดแย้งระหว่างการเป็นตัวของตัวเองกับการที่ต้องขึ้นอยู่กับผู้อื่น ซึ่งความขัดแย้งนั้นอาจเกี่ยวข้องกับผู้ปกครอง ครู หรือนายจ้าง ผู้ที่ขึ้นอยู่กับผู้อื่นมักจะพอใจในสภาวะที่ตนเองเป็นอยู่ ไม่ชอบสิ่งท้าทาย มีแรงจูงใจของความอยากรู้อยากเห็นต่ำ ในขณะที่ผู้ที่มีความต้องการความเป็นอิสระมักจะพยายามทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง มักจะไม่ต้องการความช่วยเหลือ

เหลือหรือ ข้อเสนอแนะ นอกจากนี้ผู้ที่ต้องการความเป็นอิสระมักที่จะไม่ยอมรับแรงกดดันของกลุ่ม

## 6. ทฤษฎีเกี่ยวกับการอ้างสาเหตุของวายเนอร์ (Weiner)

ข้อสันนิษฐานเบื้องต้นของทฤษฎีการอ้างสาเหตุ คือ บุคคลถูกกระตุ้นหรือมีแรงจูงใจเพื่อให้ได้มาซึ่งโครงสร้างของสาเหตุอันจะนำไปสู่ความรู้คิดความเข้าใจในสภาพแวดล้อมของตนอย่างครอบคลุม วายเนอร์ (Weiner, 1979 ; อ้างถึงในสุรางค์ โค้วตระกูล, 2541: 163-165) มีพื้นฐานความคิดว่า มนุษย์มีความอยากรู้และเข้าใจ ซึ่งเป็นต้นเหตุให้เกิดพฤติกรรม เช่น นักเรียนตั้งคำถามกับตนเองว่า “ทำไมได้คะแนนต่ำ” “ทำไมคนอื่นได้คะแนนดีกว่า” เป็นต้น จะตามด้วยการอ้างสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น เช่น ข้อสอบยากเกินไป ไม่มีเวลาดูหนังสือ ฯลฯ ซึ่งจะอ้างแตกต่างกันไป โดยมีหลักการ พื้นฐานของการอ้างสาเหตุ 3 ประการคือ

1) ทุกคนต้องการทราบสาเหตุพฤติกรรมของผู้อื่น โดยเฉพาะหากพฤติกรรมนั้นสำคัญต่อตนเอง

2) มีเหตุผลเสมอในการอ้างสาเหตุ

3) สาเหตุที่บุคคลอ้างจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น

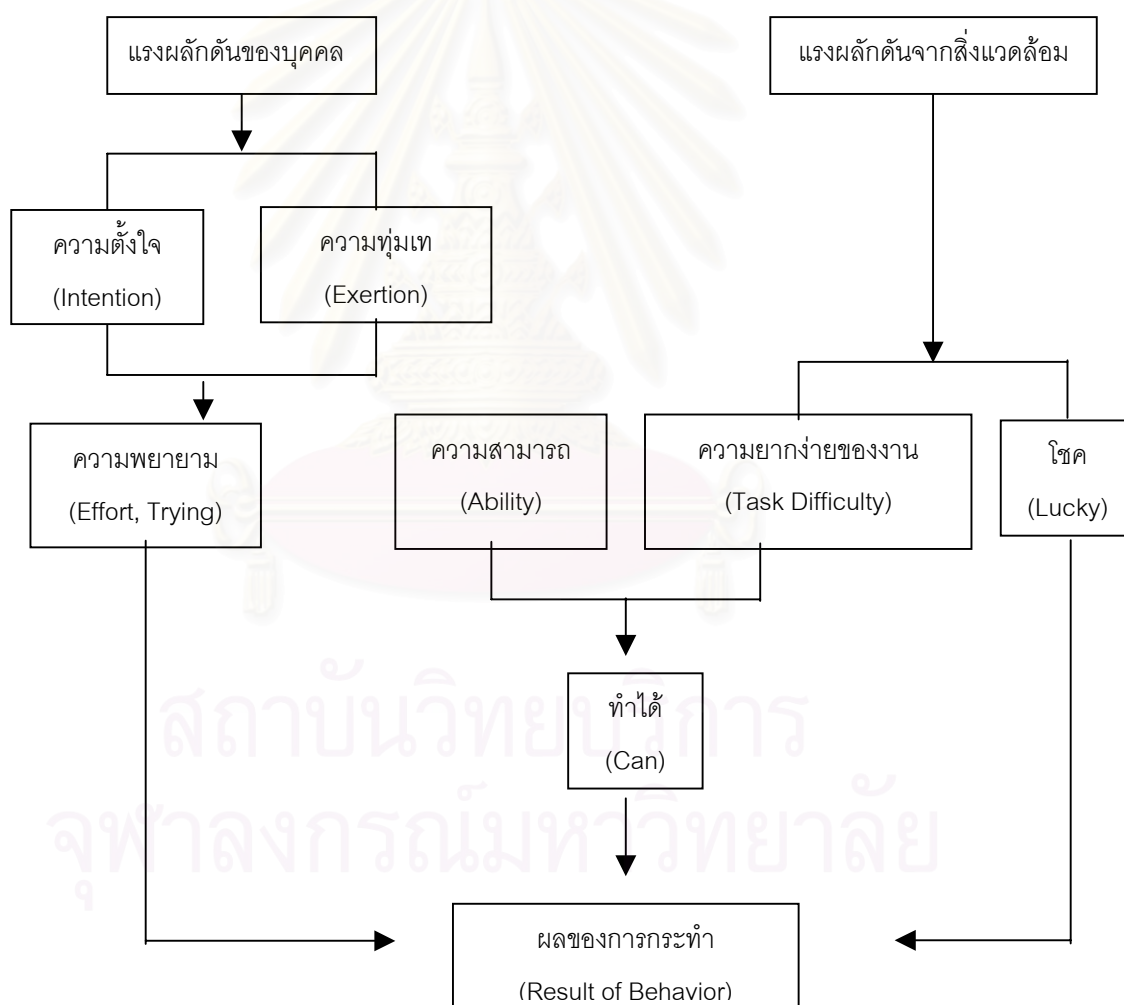
วายเนอร์แบ่งการอ้างสาเหตุพฤติกรรมเกี่ยวกับความสำเร็จของงานเป็น 4 ประเภท หรือเรียกว่า คุณสมบัติของสาเหตุที่ผู้กระทำอ้างคือ 1) ความพยายาม มี 2 ชนิด คือ ความพยายามสม่ำเสมอ เป็นสาเหตุภายในตัวบุคคลจึงควบคุมได้และมีความคงที่ และความพยายามชั่วคราว เป็นสาเหตุ ภายในตัวบุคคลจึงควบคุมได้แต่ไม่คงที่ 2) ความสามารถ เป็นสาเหตุภายในตัวบุคคล คงที่ แต่ ควบคุมไม่ได้ 3) ความยากง่ายของงาน เป็นสาเหตุภายนอก มีความคงตัว แต่ควบคุมไม่ได้ และ 4) โชค เป็นสาเหตุภายนอก ไม่คงตัวและควบคุมไม่ได้

การอ้างสาเหตุจะมีผลต่ออัตมโนทัศน์ ความรู้สึกและอารมณ์ และการตั้งความคาดหวังในความสำเร็จ หรือไม่สำเร็จของงานที่จะต้องทำให้บรรลุผลสำเร็จในอนาคต

ตามแนวคิดข้างต้น เห็นได้อย่างชัดเจนว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจภายในตัวบุคคล รวมทั้งการลดแรงขับเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานด้วย แรงจูงใจภายในเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมโดยไม่ได้หวังรางวัลหรือแรงเสริมภายนอก เช่น แรงจูงใจที่ต้องการจะมีความสัมพันธ์เป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง เป็นต้น และแรงจูงใจภายนอก คือ แรงจูงใจให้มีพฤติกรรมเนื่องมาจากแรงเสริมภายนอก เช่น คำชม เงิน รางวัล และการให้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นต้น ดังนั้น ถ้าหากต้องการให้การศึกษามีประสิทธิภาพเป็นการศึกษาที่พัฒนาศักยภาพของบุคคลได้แล้ว จะต้องสร้างแรงจูงใจทางการศึกษาขึ้น

## 7. ทฤษฎีแรงจูงใจด้วยเหตุผลตามสถานการณ์ (Attribution Causes Motivation Theory)

ไฮเดอร์ (Heider อ้างถึงใน สมบัติ กาญจนกิจ, 2534) ได้สร้างทฤษฎีแรงจูงใจด้วยเหตุผล โดยอธิบายว่า การที่บุคคลพยายามที่จะทำนายหรือสร้างความเข้าใจในเหตุการณ์ชีวิตประจำวันก็ต้องพยายามหาเหตุผลมาอธิบายเหตุการณ์หรือสภาพนั้นๆ เพื่อสร้างความมั่นใจและความมั่นคงแก่ชีวิต ไฮเดอร์ เสนอปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยทางกายและสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อแรงจูงใจด้วยเหตุผล ปัจจัยทางกาย ได้แก่ ความสามารถ และความเพียรพยายาม ความพยายาม เกิดจากความตั้งใจและแรงผลักดันที่บุคคลพยายามจะทำงานต่างๆ ส่วนปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ความยากง่ายของงานและการมีโอกาสมناسبةและโชคดี สภาพแวดล้อมรอบด้าน มีส่วนจูงใจให้คนประสบความสำเร็จได้หรือไม่ เช่น ดิน ฟ้า อากาศ วัฒนธรรม กฎหมาย สังคม ค่านิยม เป็นต้น



ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีแรงจูงใจด้วยเหตุผลตามสถานการณ์ของไฮเดอร์

(ที่มา : สมบัติ กาญจนกิจ, 2534: 27)

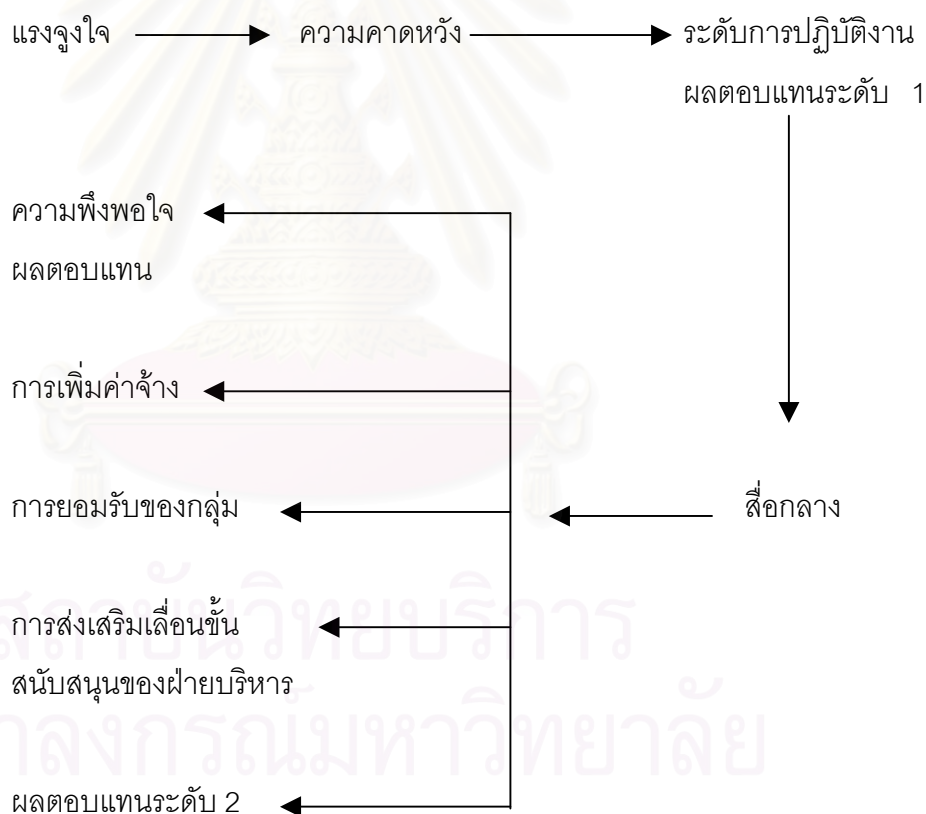


## 8. ทฤษฎีแรงจูงใจการคาดหวัง (Expectancy Motivation Theory)

วรูม (Vroom อ้างถึงใน สมบัติ กาญจนกิจ, 2534) ได้กล่าวเกี่ยวกับแนวคิดของทฤษฎีนี้ว่า ความพึงพอใจไม่ใช่ปัจจัยก่อให้เกิดการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่มีตัวเชื่อมโยง เช่น รางวัล ผลตอบแทน ได้มาจากการปฏิบัติงานแล้วเกิดความพึงพอใจ และวรูม (Vroom) ได้กล่าวว่า ปกติบุคคลพิจารณาทางเลือกที่มีอยู่ เพื่อชี้เข้าไปสู่ค่าตอบแทนหรือรางวัลที่ต้องการมากที่สุด องค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ การคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลต่อตัวเลือกหรือความคาดหวัง กับคุณค่าหรือความพึงพอใจ

การคาดหวัง หมายถึง การคาดหวังถึงโอกาสที่บุคคลนั้นจะได้รับผลตอบแทนตามที่เขาคาดหวังไว้

ความพึงพอใจหรือความชอบตามความคาดหวัง หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในเรื่องผลค่าตอบแทนหรือรางวัล (Reward) เป็นการสิ้นสุดของกระบวนการพฤติกรรมของบุคคล



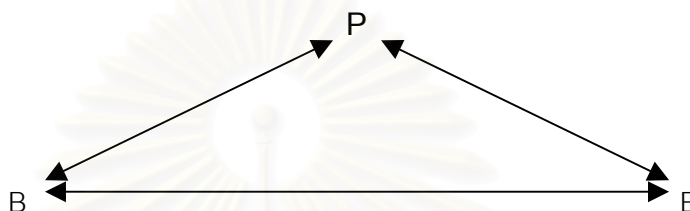
ภาพประกอบ 3 ทฤษฎีแรงจูงใจกับการคาดหวัง (Expectancy Model of Motivation)  
โดยวรูม (Vroom)

(ที่มา : สมบัติ กาญจนกิจ, 2534: 23)



### 9. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของแบนดูรา (Social Cognitive Theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของแบนดูรา(Bandura,1977) มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงเนื่องจากการกำหนดซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) ของปัจจัยทางพฤติกรรม (B) ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม (E) และปัจจัยส่วนบุคคล (P) ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัญญา ความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ ความ คาดหวัง เป้าหมายและสิ่งอื่นๆ ภายใน ตัวบุคคลที่มีผลต่อการเรียนรู้และการกระทำ ซึ่งสามารถแสดง ดังภาพต่อไปนี้



#### ภาพประกอบ 4 แนวความคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของแบนดูรา

(ที่มา : สมโภชน์ เขียมสุภาษิต, 2536: 48)

จากภาพดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรม (B) สภาพแวดล้อม (E) และบุคคล (P) ต่างเป็นตัวกำหนดซึ่งกันและกัน

จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม Bandura (1977) เชื่อว่าแรงจูงใจมีรากฐานมาจากปัจจัยส่วนบุคคล (P) 2 ส่วน คือ

1. ความสามารถในการคาดหวังผลการกระทำในอนาคต ซึ่งความคาดหวังนี้จะเป็นแรงจูงใจในการทำพฤติกรรมต่างๆ

2. การตั้งเป้าหมายและการประเมินตนเอง โดยแรงจูงใจจะเกิดจากการเปรียบเทียบระหว่างผลงานที่บุคคลนั้นทำได้กับเป้าหมายที่ตั้งขึ้น ถ้าหากผลงานที่ทำไม่ได้ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งขึ้น จะเกิดความรู้สึกไม่พอใจในตนเอง ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นใช้ความพยายามเพิ่มมากขึ้น (Bandura and Cervone, 1983 อ้างถึงใน สุธีรา นิมิตรนิวัฒน์, 2537: 6) ในทางตรงข้ามหากบุคคลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งขึ้นจะเกิดความพึงพอใจในตนเอง และทำให้บุคคลนั้น มีแนวโน้มที่จะใช้ความพยายามต่อไป

ดังนั้นการตั้งเป้าหมายจึงมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและการกระทำ กล่าวคือ บุคคลใดที่มีความเชื่อว่า ความสามารถของแต่ละบุคคลนั้นสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ ย่อมจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยที่ไม่สนใจว่าตนนั้นมีความสามารถสูงหรือต่ำ บุคคลจะใช้เวลาอดทนและเพิ่มความพยายามให้มากขึ้น เนื่องจากบุคคลนั้นเชื่อว่า ความพยายามสามารถเพิ่มความสามารถให้สูงขึ้นได้

แบนดูรา (Bandura, 1977, 1986, 1988; Bandura and Schunk, 1981; Bandura and Cervone, 1983; Lock and Latham, 1990; Cervone, Jiwani and Wood, 1991; Lock and Latham, 1990 อ้างถึงใน สุธีรา นิมิตรนิวัฒน์, 2537) ได้กล่าวถึงผลที่เกิดจากการตั้งเป้าหมายหลายประการดังนี้

1. ผลต่อแรงจูงใจ องค์ประกอบของเป้าหมายที่มีผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่

1.1 อิทธิพลจากปฏิกริยาต่อตนเอง (Self-reactive Influences) การตั้งเป้าหมายสามารถเพิ่มแรงจูงใจโดยผ่านกระบวนการประเมินตนเอง การรับรู้ถึงความไม่สอดคล้องระหว่างผลการกระทำกับเป้าหมายที่ตั้งขึ้น ก่อให้เกิดปฏิกริยาความไม่พอใจในตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคล มีการใช้ความพยายามมากขึ้น แรงจูงใจไม่ได้เกิดจากเป้าหมายโดยตรง

1.2 ข้อมูลย้อนกลับ การให้ข้อมูลย้อนกลับทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจโดยผ่านกระบวนการเปรียบเทียบซึ่งเกิดขึ้นในตนเอง จึงช่วยให้บุคคลตัดสินใจการกระทำของตนกับเป้าหมายได้ เนื่องจากข้อมูลย้อนกลับเป็นข้อมูลที่แสดงถึงผลการกระทำของบุคคล จึงทำให้ทราบว่าสิ่งที่ทำได้ผล อย่างไร โดยทั่วไปข้อมูลย้อนกลับอาจเป็นตัวเสริมแรงหรือตัวลงโทษได้ ในกรณีที่ข้อมูลย้อนกลับเป็นตัวเสริมแรงเมื่อบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะทำให้เขามีความพึงพอใจและใช้ความพยายามในการทำงานต่อไป ส่วนข้อมูลย้อนกลับที่เป็นตัวลงโทษเกิดขึ้นเนื่องจากบุคคลไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ข้อมูลย้อนกลับมีบทบาทสำคัญในการตั้งเป้าหมายของบุคคล นั่นคือ ข้อมูลย้อนกลับที่แสดงว่าบุคคลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายจะทำให้เขามีแนวโน้มเพิ่มระดับเป้าหมายที่ท้าทายมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม ข้อมูลย้อนกลับที่ระบุถึงความล้มเหลวทำให้เขามีแนวโน้มลดระดับของเป้าหมายลง นอกจากนี้ ข้อมูลย้อนกลับยังช่วยให้บุคคลตัดสินใจได้ว่าควรปรับปรุง การกระทำหรือไม่ ในลักษณะใด ข้อมูลดังกล่าวจึงคล้ายกับเป็นตัวควบคุมให้พฤติกรรมดำเนินต่อไป

1.3 การตั้งเป้าหมายด้วยตัวเอง (Self-set Goal) การตั้งเป้าหมายด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่บุคคลสร้างเกณฑ์เพื่อใช้ประเมินการกระทำด้วยตนเอง เนื่องจากบุคคลมีแนวโน้มตระหนักถึงระดับความสามารถของตนเองอยู่แล้ว ดังนั้น การตั้งเป้าหมายด้วยตนเองทำให้ได้เป้าหมายที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ รวมทั้งบุคคลรู้สึกว่าเป็นผู้กำหนดและตัดสินใจด้วยตนเองจึงส่งผลต่อการยอมรับเป้าหมายและการใช้ความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งขึ้น นอกจากนี้ การที่บุคคลผูกมัดตนเองกับเป้าหมายยังทำให้เขาต้องรับผิดชอบและปรับปรุงผลการทำงานของตนเองให้มีความก้าวหน้าด้วย

นอกจากนั้นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองเพียงลำพัง โดยปราศจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับไม่อาจทำให้เกิดแรงจูงใจได้เนื่องจากข้อมูลย้อนกลับจากการทำงานทำให้บุคคลรู้ว่าควรใช้ความพยายามในการทำงานมากน้อยเพียงใด เมื่อบุคคลไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

เพราะใช้ความพยายามไม่เพียงพอ เขาจะยืนหยัดในการทำงานต่อไป โดยที่บุคคลอาจคงเป้าหมายเดิมไว้ หรือปรับเป้าหมายให้ต่ำกว่าเดิม

2. ผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง การตั้งเป้าหมายสามารถพัฒนาการรับรู้ความสามารถของบุคคล โดยนำเป้าหมายมาเปรียบเทียบกับการกระทำพฤติกรรมของบุคคล ก่อให้เกิด ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความสามารถ

3. ผลต่อความสนใจภายใน (intrinsic interest) ความสนใจภายในเป็นผลมาจากประสบการณ์ของความพึงพอใจในตนเองที่ได้รับจากการบรรลุเป้าหมายของบุคคล

นอกจากนั้นแบนดูรายังได้อธิบายว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการเรียนรู้ โดย การสังเกตหรือการเรียนรู้โดยตัวแบบซึ่งมีทั้งหมด 4 อย่าง คือ

1. กระบวนการความใส่ใจ (Attention)
2. กระบวนการการจดจำ (Retention)
3. กระบวนการการแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบ (Reproduction)
4. กระบวนการจูงใจ (Motivation)

โดยแรงจูงใจของผู้เรียนที่จะแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบที่ตนสังเกต เนื่องจากความคาดหวังว่าการเลียนแบบจะนำประโยชน์มาให้ เช่น การได้รับแรงเสริมหรือรางวัล หรืออาจจะนำประโยชน์บางสิ่งบางอย่างมาให้ รวมทั้งการคิดว่าการแสดงพฤติกรรมเหมือน ตัวแบบจะทำให้ตนหลีกเลี่ยงปัญหาได้ ในห้องเรียนเวลาครูให้รางวัลหรือลงโทษพฤติกรรมของนักเรียนคนใดคนหนึ่ง นักเรียนทั้งห้องก็จะเรียนรู้โดยการสังเกตและเป็นแรงจูงใจให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมหรือไม่แสดงพฤติกรรม เวล่านักเรียนแสดงความประพฤติดี เช่น นักเรียนคนหนึ่งทำการบ้านเรียบร้อยถูกต้องแล้วได้รับรางวัลชมเชยจากครูหรือให้สิทธิพิเศษก็จะเป็นตัวแบบให้แก่ นักเรียนคนอื่น ๆ พยายามทำการบ้านมาส่งครูให้เรียบร้อยเพราะมีความคาดหวังว่าจะได้รับแรงเสริมหรือรางวัลบ้าง ในทางตรงข้าม ถ้านักเรียนคนหนึ่งถูกทำโทษเนื่องจากเขาของมารับประทานในห้องเรียนก็จะเป็นตัวแบบของ พฤติกรรมที่นักเรียนทั้งชั้นจะไม่ปฏิบัติตาม

แม้ว่าแรงเสริมทางบวกจะมีความสำคัญต่อพฤติกรรมที่ผู้เรียนเลียนแบบตัวแบบ แต่ความหมายของความสำคัญของแรงเสริมของแบนดูรานั้นแตกต่างจากของสกินเนอร์ ในทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบโอเปอแรนท์ (Operant Conditioning) แรงเสริมของแบนดูรานั้นเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้สังเกตแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบ แต่แรงเสริมในทฤษฎีของสกินเนอร์นั้นแรงเสริมเป็นตัวที่จะทำให้ความถี่ของพฤติกรรมที่อินทรีย์ได้แสดงออกอยู่แล้วให้มีเพิ่มขึ้น นอกจากนั้นแบนดูรายังถือว่าความคาดหวังของผู้เรียนที่จะได้รับรางวัลหรือผลประโยชน์จากพฤติกรรมที่แสดงเหมือนตัวแบบเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ผู้สังเกตแสดงออก แต่สำหรับการเงื่อนไขแบบโอเปอแรนท์ แรงเสริมเป็นสิ่งที่มาจากภายนอกจะเป็นอะไรก็ได้ไม่เกี่ยวกับตัวของผู้เรียน

นอกจากนี้แบนดูรา(Bandura,1986:39) ใช้คำว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (perceived self-efficacy) โดยให้คำจำกัดความว่า เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่แบนดูรา ได้เอาคำว่ารับรู้ความสามารถของตนเอง มาใช้แทนคำว่าความคาดหวังของความสามารถของตนเอง ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับการกระทำของบุคคล หมายถึงถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนในการกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งสูง บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นสูงด้วยเช่นกัน แต่ถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำในการกระทำพฤติกรรมนั้น บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะไม่กระทำพฤติกรรมนั้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าบุคคลจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ก็อาจจะไม่กระทำพฤติกรรมนั้นก็ได้หากมีปัจจัยเหล่านี้

1. ขาดสิ่งจูงใจหรือภาวะที่กระตุ้นให้กระทำพฤติกรรม แม้ว่าบุคคลมีการรับรู้ ความสามารถของตนเองเพียงพอสำหรับกระทำพฤติกรรม แต่อาจไม่กระทำพฤติกรรมก็ได้ ถ้าเขาคิดว่า จะไม่รับผลตอบแทนใดๆ หรืออาจยับยั้งพฤติกรรมนั้นไว้ ถ้าบุคคลขาดกำลังทางด้านทรัพยากร อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่จำเป็น

2. ความผิดพลาดในการประเมินผลกรรมที่จะเกิดขึ้น หากบุคคลประเมินผลกรรมที่ตน จะ ได้รับจากการกระทำผิดพลาดไป จะทำให้บุคคลรู้สึกที่ไม่คุ้มค่าที่ตนจะกระทำพฤติกรรมนั้น

3. ความไม่ทันการณ์ในการประเมินความสามารถของตน เนื่องจากประสบการณ์ทำให้ บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ หากบุคคลไม่ได้ประเมินตนเองตลอดเวลา จะทำให้ตัดสินใจ เกี่ยวกับความสามารถของตนผิดพลาดไปได้ มีผลทำให้บุคคลไม่กระทำพฤติกรรม

4. การประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองผิดพลาดไป บางครั้งบุคคลรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนโดยภาพรวมสูง แต่บางครั้งกลับรับรู้ความสามารถในการทำงานส่วน ที่ผิดพลาด โดยประเมินว่าตนมีความสามารถในการทำงานส่วนจำเพาะต่ำ ดังนั้นแม้จะรับรู้ ความสามารถในการทำงานของตนโดยภาพรวมสูง แต่บุคคลก็จะไม่กระทำพฤติกรรม

5. การประเมินความสำคัญของทักษะย่อยๆที่จำเป็นต้องใช้ในการกระทำพฤติกรรม ผิดพลาด การที่บุคคลคิดว่าขาดทักษะหรือมีทักษะต่างๆไม่เพียงพอจะทำให้เขาไม่กระทำพฤติกรรมนั้น

6. เป้าหมายของการกระทำพฤติกรรมคลุมเครือ ไม่ชัดเจน และไม่สามารถปฏิบัติได้

7. การรู้จักตนเองที่ไม่ถูกต้อง อาจเป็นผลมาจากการกระทำที่ไม่ชัดเจนหรืออาจถูกบังคับให้กระทำ หรือได้รับข้อมูลที่ไม่ถูกต้องจากภายนอก

นอกจากนั้นแบนดูรากล่าวถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของ ตนเองของบุคคล (sources of self-efficacy information) ว่ามี 4 แหล่งสำคัญดังต่อไปนี้



1. ประสบการณ์ความสำเร็จจากการกระทำ (Enactive Mastery Experience) ประสบการณ์จากความสำเร็จจากการกระทำของตนเอง ถือเป็นแหล่งข้อมูลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีประสิทธิภาพและเที่ยงตรงมากที่สุด เนื่องจากมีพื้นฐานอยู่บนประสบการณ์ของความสำเร็จที่บุคคลได้รับโดยตรง ประสบการณ์ความสำเร็จจากการกระทำนอกจากจะเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองให้เข้มแข็งขึ้นแล้ว ยังแผ่ขยายไปยังสภาพการณ์อื่นๆ ได้มากกว่าแหล่งข่าวสารอื่นด้วย ประสบการณ์ความสำเร็จนี้ หากได้รับบ่อยครั้งก็ยิ่งทำให้บุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถเพิ่มมากขึ้น ไม่ทอดอถอยถึงแม้จะไม่ประสบความสำเร็จในบางครั้ง โดยเฉพาะถ้าการไม่ประสบความสำเร็จนั้นสามารถแก้ไขได้ด้วยความพยายาม บุคคลก็จะเพิ่มความพยายามมากขึ้น ในทางตรงข้าม ประสบการณ์ที่ล้มเหลวจะทำให้บุคคลรับรู้ความสามารถของตนต่ำ โดยเฉพาะความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในระยะแรกๆ และไม่ได้เกิดจากการขาดความพยายามหรือได้รับการขัดขวางจากสภาพการณ์ภายนอก การทำให้คนเราฟื้นคืนกลับมารับรู้ว่าคุณมีความสามารถต้องให้เขาได้มีประสบการณ์ในการเอาชนะอุปสรรคโดยผ่านการใช้ความพยายามเสียก่อน

2. ประสบการณ์ในการสังเกตผู้อื่น (Vicarious Experience) การรับรู้ความสามารถของตนเองส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากการเห็นตัวอย่างจากบุคคลอื่นการที่ได้เห็นบุคคลอื่นทำพฤติกรรมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแล้วประสบความสำเร็จจะทำให้บุคคลคิดว่าตนเองก็มีความสามารถและทักษะเช่นเดียวกับบุคคลอื่น ตนก็น่าจะประสบความสำเร็จได้เช่นกัน ดังนั้น บุคคลจะโน้มน้าวตนเองให้ เชื่อว่ามีความสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ แต่ถ้าได้เห็นบุคคลที่มีความสามารถคล้ายคลึงกับตนประสบความสำเร็จทั้งที่ได้พยายามเต็มที่ ก็อาจจะรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำลง การรับรู้ความสามารถของตนเองที่ไม่ได้เกิดจากประสบการณ์ตรงเช่นนี้จะทำให้การรับรู้ความสามารถไม่มีความแน่นอนและเปลี่ยนแปลงง่าย คือ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามตัวแบบที่เห็นข่าวสารที่ได้จากการดูตัวแบบจะมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ประเมินความสามารถ และการเปรียบเทียบผลการประเมินความสามารถของตนเองกับตัวแบบ หากกิจกรรมใดให้ข้อมูลที่ชัดเจนจะทำให้บุคคลประเมินความสามารถของตนเองได้ตรงกับความสามารถจริง แต่ในกรณีที่ข่าวสารให้ข้อมูลไม่ชัดเจนพอ บุคคลจะประเมินความสามารถไม่ตรงกับความเป็นจริง

3. การชักจูงด้วยวาจา (Verbal Persuasion) การที่บุคคลตัดสินใจความสามารถของตนเองนั้นไม่อาจขึ้นอยู่กับตนเองแต่เพียงอย่างเดียว เนื่องจากแหล่งข่าวสารจากบุคคลอื่นที่มีอิทธิพลต่อตนเอง การพูดชักจูงทางวาจาจากผู้อื่นจึงมีความสัมพันธ์กับการทำให้เกิดความมั่นใจในความสามารถของตน โดยที่บุคคลไม่ได้รับความโน้มน้าวหรือชักจูงทางวาจาอาจยังคงสงสัยในความสามารถของตน อย่างไรก็ตาม การชักจูงด้วยวาจานี้มีข้อจำกัดอย่างมากในการเพิ่มการรับรู้ความสามารถของบุคคล แต่จะสามารถเพิ่มได้ หากการชักจูงนั้นอยู่ในกรอบของความจริง แต่หากความ

เชื่อในความสามารถของตนที่เกิดจากการชักจูงนั้นไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงอาจก่อให้เกิดความล้มเหลว ซึ่งจะทำให้ผู้ถูกชักจูงไม่ได้รับความเชื่อถือ การได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการชักจูงด้วยวาจา ข้อมูลที่โน้มน้าวความสามารถมักมาจากการประเมินผลย้อนกลับของการกระทำ โดยจะนำไปสู่การลดหรือเพิ่มความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ จากการศึกษาของ Schunk (1983b cited in Bandura, 1977: 102) สรุปได้ว่า การบอกให้บุคคลทราบว่าเขามีความสามารถ และความสามารถนั้นได้มาจากการใช้ความพยายามอย่างหนัก จะทำให้บุคคลรับรู้ความสามารถของตนในระดับต่ำกว่าการบอกที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าของความสามารถที่เขามีโดยไม่อ้างไปถึงความพยายามที่เขาใช้ไป นอกจากนี้ความรู้และความน่าเชื่อถือของผู้ชักจูงก็มีส่วนด้วย โดยผู้ชักจูงที่มีความรู้ ความน่าเชื่อถือในเรื่องนั้น ๆ จึงจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของบุคคล

4. สภาวะทางกายและอารมณ์ (Physiological and Effective state) บุคคลมักใช้ข้อมูลด้านสภาวะทางกายและอารมณ์ในการตัดสินความสามารถของตน เช่น ตื่นเต้นมากไปจะเป็นเหตุให้ทำกิจกรรมได้ไม่ดี บุคคลจะคาดคะเนว่าตนสามารถทำงานได้สำเร็จเมื่อภาวะร่างกายไม่ปั่นป่วนหรือเครียด การฝึกให้บุคคลลดภาวะกระตุ้นทางอารมณ์ลงได้จะช่วยเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองและเพิ่มผลการปฏิบัติการ ภาวะทางกายที่กล่าวถึงนี้รวมถึง ความอ่อนล้าเหนื่อย และความเจ็บปวด โดยสภาวะร่างกายและอารมณ์ในทางบวกจะช่วยเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในทางตรงข้าม สภาวะร่างกายและอารมณ์ในทางลบ เช่น เจ็บป่วย ปวดเมื่อย เครียด วิตกกังวล จะลดการรับรู้ความสามารถของตนลง

นอกจากนี้แบนดูรา(Bandura, 1977:89)ยังกล่าวว่าบุคคลจะประสบความสำเร็จในการทำงาน นอกจากบุคคล จะสร้างความคาดหวังให้แก่ตนเองแล้ว ยังต้องมีการประเมินตนเอง ซึ่งการประเมินตนเอง (self-evaluation) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินพฤติกรรมหรือผลการกระทำของตนเอง โดยการเปรียบเทียบพฤติกรรมหรือผลการกระทำของตนกับเกณฑ์พฤติกรรมหรือผลการกระทำที่ตั้งไว้หรือที่เลือกไว้ และภายหลังการเปรียบเทียบแล้วบุคคลจะได้รับผลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือผลการกระทำของตน ดังนั้นการฝึกให้มีการประเมินตนเอง จึงเป็นการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนมีประสบการณ์อิสระ มีทางเลือก มีการตรวจสอบและตัดสินพฤติกรรมหรือผลการกระทำของตน ซึ่งมีขั้นตอนต่อเนื่องกันคือ การเลือกเกณฑ์ประเมินความสามารถ การตรวจสอบความถูกต้อง การเปรียบเทียบผลความถูกต้องกับเกณฑ์การประเมิน และการให้ผลป้อนกลับแก่ตนเอง โดยมีเกณฑ์ในการประเมินความสามารถ มีลักษณะดังนี้

1) เป็นเกณฑ์ที่บุคคลนั้นตัดสินใจเลือกด้วยตนเอง เพราะจะไม่ทำให้บุคคลรู้สึกกดดัน หรือรู้สึกว่าถูกบังคับ แต่บุคคลจะรู้สึกอยากทำ และพยายามทำพฤติกรรมให้บรรลุเกณฑ์ ซึ่งจะประสบความสำเร็จได้มากกว่า และการเลือกเกณฑ์ในการประเมินด้วยตนเอง ทำให้บุคคล



บรรลุเกณฑ์นั้นได้ และเกิดความพึงพอใจเมื่อทำได้สำเร็จ มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่เกณฑ์ในระดับที่สูงขึ้น

2) เป็นเกณฑ์ที่บุคคลมีความคาดหวังว่าเขาสามารถจะทำได้ โดยเกณฑ์มีมาตรฐานในระดับที่เขาสามารถจะทำให้บรรลุผลถึงเกณฑ์ได้ และอยู่ในระดับใกล้เคียงกับความเป็นจริง ซึ่งการบรรลุถึงเกณฑ์จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนี้ต่อไป

3) เป็นเกณฑ์ที่เฉพาะเจาะจง มีทิศทางแน่นอนในการกระทำ และสามารถวัดได้ การตั้งเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อมีการตั้งเกณฑ์แล้วบุคคลยังจะต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องและการเปรียบเทียบผลความถูกต้องกับเกณฑ์การประเมินความสามารถและให้ผลป้อนกลับแก่ตนเองด้วย

จากการศึกษาทฤษฎีดังกล่าวสรุปได้ว่าทฤษฎีแรงจูงใจสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. ทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการเกิดแรงจูงใจ เป็นกลุ่มของทฤษฎีที่พยายามจะอธิบายถึงกระบวนการที่พฤติกรรมถูกกระตุ้น ถูกชักนำไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ถูกทำให้คงไว้ตามเดิม และถูกทำให้หยุด โดยในขั้นแรกทฤษฎีกลุ่มนี้จะให้คำนิยามของตัวแปรสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดการกระทำ ขั้นต่อไปจึงเป็นการพยายามชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านั้น เช่น ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัวคือการรับรู้คุณค่าและความคาดหวังเป็นตัวแปรที่จะทำให้เกิดการเข้าใจการจูงใจ นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของตัวแปร และอธิบายความสัมพันธ์ว่าพฤติกรรมเกิดขึ้นได้อย่างไร ทฤษฎีแรงจูงใจกลุ่มนี้ได้แก่ทฤษฎีแรงจูงใจการคาดหวัง (Expectancy Motivation Theory) ทฤษฎีการอ้างสาเหตุของวายเนอร์ (Weiner Theory) และทฤษฎีการอ้างเหตุผลตามสถานการณ์ (Attribution Cause Motivation Theory)

จากการศึกษากลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ พบประเด็นสำคัญดังนี้

1) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงภาพรวมในการสร้างแรงจูงใจโดยไม่อธิบายถึงส่วนที่เป็นรายละเอียดปลีกย่อย

2) พื้นฐานแนวคิดที่สำคัญคือบุคคลมีความพยายามในการทำงานจากความคาดหวังโดยคาดหวังว่าความพยายามจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานจะส่งผลให้ได้รับสิ่งตอบแทนบางอย่างต่อไป

3) ความพึงพอใจเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้เปรียบเทียบแล้วว่ามีความเสมอภาคกันระหว่างความพยายามที่ให้กับผลตอบแทนที่ได้รับ และยังเปรียบเทียบระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น อีกด้วย

4) เมื่อบุคคลเห็นว่าได้รับความไม่เสมอภาค ก็อาจจะเกิดผลทั้งต่อการที่จะลดความพยายามในการเพิ่มผลผลิต หรืออาจจะพยายามแสวงหาสิ่งตอบแทนที่สูงขึ้น

5) ทฤษฎีที่มีรายละเอียดครอบคลุมถึงแนวทฤษฎีอื่นๆทั้งหมดคือทฤษฎีแรงจูงใจ การคาดหวัง

2.ทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ คือปัจจัยภายในตัวบุคคลที่เป็นสาเหตุให้เกิดพฤติกรรม ทฤษฎีแรงจูงใจกลุ่มนี้ได้แก่ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg's Motivator-Hygiene Theory) ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลนแลนด์(McCelland's Learned Needs Theory) ทฤษฎีทางจิตและสังคมของบิชและเวอร์รอฟ(Birch and Veroff Theory) และทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของแบนดูรา(Social Cognitive Theory) ซึ่งทฤษฎีเหล่านี้มุ่งที่จะอธิบายว่าการแสดงพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆภายในตัวบุคคลเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นแรงผลักดันให้เกิดการแสดงพฤติกรรม

## 8. แนวคิดในการสร้างแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้กล่าวถึงประเภทของแรงจูงใจไว้หลายรูปแบบ แต่รูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจก็คือ การแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามแหล่งที่เกิดเป็น 2 ประเภท คือแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน โดยแรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาด้วยความต้องการผลตอบแทนหรือต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ส่วนแรงจูงใจภายในเป็นแรงจูงใจที่เมื่อเกิดกับบุคคลใดแล้ว สามารถกระตุ้นให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ในที่นี้ขอกล่าวถึงแรงจูงใจภายในตามแนวคิดของนักจิตวิทยาพอสังเขปดังนี้

เอ็ดเวิร์ด แอล ดีซี (Edward L. Deci,1975) เป็นนักจิตวิทยาที่ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจภายในมากที่สุด โดยพัฒนาแนวความคิดมาจากโรเบิร์ต ไวท์ (Robert White) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจภายในว่า เป็นแบบแผนของพฤติกรรมซึ่งเมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมดังกล่าวแล้วจะรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ (Competence) และมีการกำหนดพฤติกรรมได้ด้วยตนเอง (Self-determination) โดยมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเขา และแบบแผนพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคคลเป็นกิจกรรมที่ไม่ได้หวังผลตอบแทนจากรางวัลภายนอก (Extrinsic rewards) แต่พฤติกรรมนั้นจะมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายปลายทาง และพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายในจะทำให้บุคคลรู้สึกสนุกสนานกับกิจกรรมที่ได้กระทำโดยไม่มีรางวัลภายนอกมาเกี่ยวข้อง มีรายงานของนักวิจัยหลายท่านได้แสดงสมมติฐานเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในว่ามีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของอินทรีย์ที่จะจัดการกับสิ่งเร้าต่าง ๆ ดังนี้

เฮ็บบ (Deci.1975 ; อ้างอิงมาจาก Hebb, 1995) กล่าวว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้รับสิ่งเร้าที่พอเหมาะ และถ้าสิ่งเร้าเหมาะสม เขาจะทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฮันท์ (Deci, 1975: 32-41 ; citing Hunt, 1963) เป็นผู้เสนอความคิดว่าอินทรีรี่มีความต้องการความสอดคล้องกันอย่างมีดุลยภาพระหว่างความต้องการกับมาตรฐานบางอย่าง ดังนั้นอินทรีรี่จะแสดงพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายในเพื่อจัดการความขัดแย้งระหว่างสิ่งเร้ากับมาตรฐานบางอย่าง เช่น ระดับการปรับตัว ระดับความคาดหวัง เมื่อความขัดแย้งถูกกำจัดไปแล้ว พฤติกรรมก็หยุดด้วย เขาอธิบายพฤติกรรมดังกล่าวโดยใช้รูปแบบที่เรียกว่า หน่วยโตเต้ (TOTE Unit) โดยอธิบายว่า มีกลไกบางอย่างตรวจสอบมาตรฐานของบุคคล เช่น ระดับการปรับระดับความคาดหวังกับสิ่งเร้าที่มาสู่การรับรู้ของบุคคล ถ้าผลการตรวจสอบมีความไม่สอดคล้องกันขึ้นก็จะเกิดกระบวนการจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อลดภาวะความไม่สอดคล้องกันนี้ และตรวจสอบใหม่จนกว่าเกิดความสอดคล้องกัน บุคคลก็จะหยุดแบบแผนพฤติกรรม

โคช (Deci, 1975: 24; citing Koch, 1956: 1691) เน้นว่าบุคคลที่แสดงพฤติกรรม จากแรงจูงใจภายใน จะมีความเต็มใจที่จะแสดงแบบแผนพฤติกรรม และมีความผูกพันกับพฤติกรรมนั้น ๆ บุคคลจะมีความอดทนได้ต่อความเหนื่อยล้า และความต้องการจากแรงขับ เช่น ความหิว เป็นต้น

ไวท์ (Deci, 1975: 55; citing White, 1959: 1992) ได้กล่าวถึง มโนทัศน์ของความสามารถแห่งตน (Competence or Efficacy) คือ ความสามารถของบุคคลที่จะจัดการกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย โดยไวท์เรียกว่าแรงจูงใจที่เกิดจากความสามารถแห่งตนหรือแรงจูงใจใฝ่สามารถ (Competence Motivation or Effectance Motivation) ซึ่งจะชี้นำแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล อย่างมีทิศทาง ข้อสันนิษฐานของไวท์ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ทฤษฎีแรงจูงใจใหม่ เพราะว่าสมมติฐานของไวท์มองว่าบุคคลเป็นคนที่กระตือรือร้น มีพลังอำนาจ และริเริ่มพฤติกรรมด้วยตนเองเอง ตามแนวคิดนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความต้องการภายใน ซึ่งจะเป็พลังสำหรับบุคคลที่จะกระทำหรือจัดการกับสภาพแวดล้อม โดยพลังงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในมาจากระบบประสาทส่วนกลาง มิใช่มาจากความต้องการของเนื้อเยื่อ ไม่อิงแรงขับ ไม่ต้องการแรงเสริมเพื่อการคงอยู่ของพฤติกรรม กล่าวคือ ปฏิเสธแรงจูงใจที่มาจากแรงขับและสิ่งเร้าภายนอก(อรรถพิพนธ์ ชูชม, วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และอัจฉรา สุขารมณ , 2542)

ดีซี (Deci, 1975: 57) ยืนยันความเห็นว่ บุคคลจะแสดงแบบแผนพฤติกรรมมากมายเพื่อจะตอบสนองความรู้สึกการมีความสามารถแห่งตน และการกำหนดด้วยตนเอง ลักษณะของพฤติกรรม แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มแรกจะมีแบบแผนพฤติกรรมเพื่อแสวงหาโอกาสที่จะได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ แสดงออกถึงความสามารถอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ส่วนอีกกลุ่มจะมีแบบแผนพฤติกรรมเพื่อ ลดความไม่สอดคล้องระหว่างสิ่งเร้ากับเกณฑ์มาตรฐานของบุคคลนั้น

โดยสรุปแรงจูงใจภายในมีพื้นฐานมาจาก 2 กลุ่มทฤษฎีได้แก่ 1) ทฤษฎีสิ่งเร้าที่เหมาะสม (Optimal Arousal Theories, Deci, 1975: citing Hebb 1995; Leuba, 1995) ซึ่งเน้นถึงความ

ต้องการทางด้านสรีรวิทยาจะจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ซึ่งแรงจูงใจภายในจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดในสถานการณ์ที่ให้ระดับการกระตุ้นในระดับปานกลาง 2) ทฤษฎีความไม่สอดคล้องกันอย่างเหมาะสม (Optimal Incongruity Theories ; Deci .1975; citing Hunt. 1995; Dember and Earl. 1975; Berelyne. 1973) กล่าวว่าบางครั้งบุคคลแสดงพฤติกรรมโดยสิ่งเร้าที่ให้ความไม่สอดคล้อง (Incongruity) หรือความไม่แน่นอน (Uncertainty) พฤติกรรมที่ถูกสร้างโดยความไม่สอดคล้องระหว่างสิ่งเร้าและโครงสร้างภายในจะสิ้นสุดพฤติกรรมเมื่อมีความสอดคล้องไม่เหมาะสมอันที่เสนอแนะว่าแนวคิดเรื่องความซับซ้อนและการท้าทายที่พอเหมาะเป็นเรื่องแรงจูงใจภายใน โดยเน้นความต้องการทางจิตใจ ลักษณะพฤติกรรมเป็นการเผชิญกับสิ่งเร้าเพื่อจัดการกับสถานการณ์ อย่างมีประสิทธิภาพ ในกรณีที่ไม่มีสิ่งเร้าที่ท้าทายบุคคลก็จะแสวงหาโอกาสที่จะเผชิญกับสถานการณ์ หรือหากมีสิ่งเร้ามากเกินไปก็จะเบนจากสถานการณ์บางอย่างและจัดการอย่างสมเหตุสมผล ดังนั้นการทำความเข้าใจกับปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจภายใน จึงควรทำความเข้าใจทั้งในระดับความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางด้านจิตใจ

### ความหมายของแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายใน หมายถึง ความต้องการแสดงความสามารถแห่งตน และการตัดสินใจด้วยตนเอง ที่กระตุ้น ชี้นำ ริเริ่มให้บุคคลแสดงแบบแผนพฤติกรรมมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมาย (Deci, 1990: 32-35)

ความสามารถแห่งตน (Competence Efficance Motivation) ตามความหมายของไวท์ (Deci, 1990 ; citing White. 1959) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่เป็นผลสะสมจากการได้ค้นหาสำรวจ เรียนรู้ และปรับตัวในการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเพื่อการดำรงอยู่อย่างได้ประสิทธิภาพและดีชี (Deci. 1990) ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ความต้องการแสดงความสามารถแห่งตนจะนำไปสู่พฤติกรรมการค้นหาและเผชิญต่อสิ่งเร้าอย่างเหมาะสมกับความสามารถ

การกำหนดด้วยตนเอง (Self-determination) หมายถึง ประสบการณ์การรับรู้ของตนเองที่ระบุนความสัมพันธ์ของสาเหตุ และผลที่เกิดขึ้น มีลักษณะยืดหยุ่น เป็นความต้องการที่มีทางเลือกในการมี ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ความรู้สึกนี้กระตุ้นให้บุคคลเข้าร่วมในการแสดงพฤติกรรมที่ตนเองสนใจ ไม่ใช่เป็นเพราะถูกผลักดันจากโอกาสสถานการณ์ แรงขับ หรือแรงกดดันต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาความสามารถแห่งตน สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมทางสังคมและพอเพียงที่จะนำไปสู่การพัฒนาแรงจูงใจภายในอีกด้วย คุณลักษณะนี้พบได้ในพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน และบางขณะก็พบได้ในพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายนอก (Deci, 1990: 38-39)

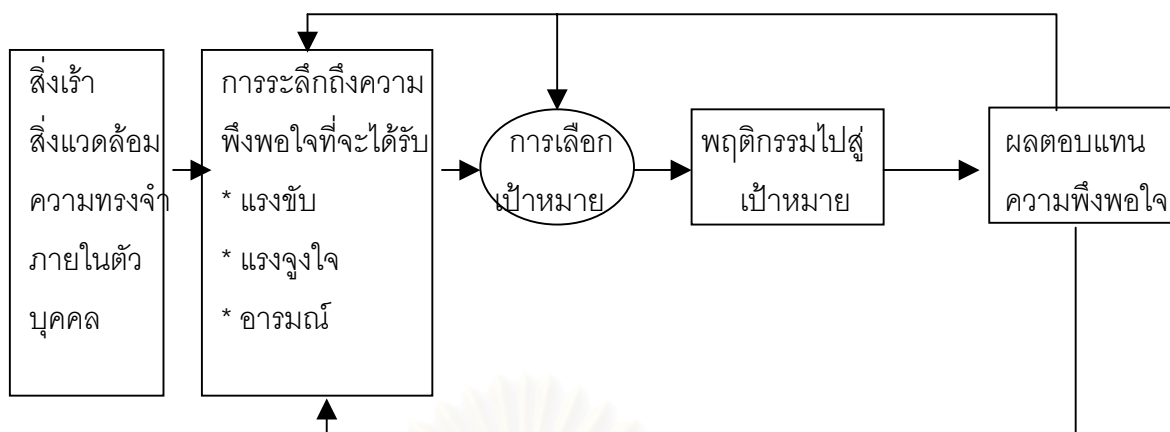


การกำหนดด้วยตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเองที่ให้ความสนใจทั้งพลังของพฤติกรรมและทิศทางของพฤติกรรม โดยกล่าวถึงความต้องการที่เป็นความจำเป็นพื้นฐาน สามประการ (ออร์พินท์ ชูชม, วิลาสลักษณ์ ชิววลลี และอัจฉรา สุขารมณ. 25420; Deci. 1999) ได้แก่ ประการแรกคือความต้องการมีความสามารถ (Competence) ประการที่สองคือความต้องการ มีความสัมพันธ์ (Relatedness) เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่พึงพอใจ และมั่นคงกับบุคคลในสังคม และประการสุดท้ายคือการกำหนดด้วยตนเอง (Autonomy or Self-determination) คือการริเริ่มด้วยตนเองและควบคุมการกระทำด้วยตนเองบนพื้นฐานความมีอิสระในการตัดสินใจ

### พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกแล้วทำให้ผูกพันกับความรู้สึกถึงความสามารถแห่งตน และการกำหนดด้วยตัวเอง โดยได้รับการกระตุ้นจากสมองส่วนกลาง บุคคลจะรู้สึกสนุกกับแบบแผนพฤติกรรมที่แสดงออกมาโดยไม่ได้หวังผลตอบแทนเป็นรางวัลภายนอก และพฤติกรรมนั้นจะมีความคงทน โดยทั่วไปมีสองลักษณะ คือ พฤติกรรมแสวงหาสิ่งเร้า และต่อสู้กับอุปสรรค

ดีซี (Deci, 1975: 123-124) ได้สรุปกรอบแนวคิดของพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ ดังภาพประกอบ 5 รูปแบบเชิงความคิดของพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ (a cognitive model of motivated behavior) อธิบายได้ว่าพฤติกรรมจะเกิดขึ้นโดยเริ่มต้นจากสิ่งเร้าซึ่งมีปัจจัยจากสิ่งแวดล้อม ความทรงจำ และภาวะภายในตัวบุคคล เช่น ความรู้สึก ระดับน้ำตาลในเลือด เป็นต้น ส่งผลต่อการระลึกถึงความพึงพอใจที่จะได้รับ บุคคลจะรู้คิดว่าความต้องการจากแรงขับ แรงจูงใจภายใน อารมณ์ เป็นอย่างไร เพื่อจัดสรรพลังงานในการแสดง พฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย อันเป็นเหตุให้บุคคลเลือก เป้าหมาย ซึ่งเขาได้คาดหมายว่าจะนำไปสู่ การได้รับเป็นผลตอบแทนและความพึงพอใจตามมา



### ภาพประกอบ 5 รูปแบบเชิงความคิดของพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ

(ที่มา : ปรับปรุงมาจาก Edward L. Deci. (1975) .Intrinsic Motivation. New York : Plenum Press. :121)

เป้าหมายที่กำหนดไว้ นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย เมื่อบรรลุเป้าหมาย บุคคล ก็หยุดกระทำพฤติกรรม พฤติกรรมที่ได้รับผลตอบแทนทั้งจากภายใน ภายนอก และ ด้านอารมณ์ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจ ความพึงพอใจก็จะส่งผลย้อนกลับไปทำการระลึกถึงความพึงพอใจที่จะได้รับ ถ้าเพียงพอก็จะไม่กระตุ้นการกระทำพฤติกรรมใหม่ แต่ถ้ายังไม่พึงพอใจก็จะสร้าง เป้าหมายใหม่ เช่นเดียวกับผลตอบแทนจะมีการส่งผลย้อนกลับไปทำการเลือก เป้าหมายและการระลึกถึงความพึงพอใจ โดยที่ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน และการสร้างเป้าหมายใหม่ จะถูกกระตุ้นจากรู้สึกด้านความสามารถแห่งตน และการกำหนดด้วยตนเอง

### การเสริมสร้างพลังจูงใจ (empowerment)

การส่งเสริมพลังจูงใจ เริ่มนำมาเป็นแนวคิดในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานในองค์กร ในระยะสิบกว่าปีมานี้เอง ในช่วงระยะเริ่มต้นของการพัฒนารูปแบบนี้จึงยังไม่มีผู้ใดสังเคราะห์รูปแบบ การเสริมสร้างพลังจูงใจได้เหมาะสมที่สุด รูปแบบมีความยืดหยุ่นไปตามบริบทที่ผู้วิจัยจะนำเสนอ (Spreitzer. 1996, 1995 ; Thomas and Velthouse. 1990; Conger and Kanungo. 1988)

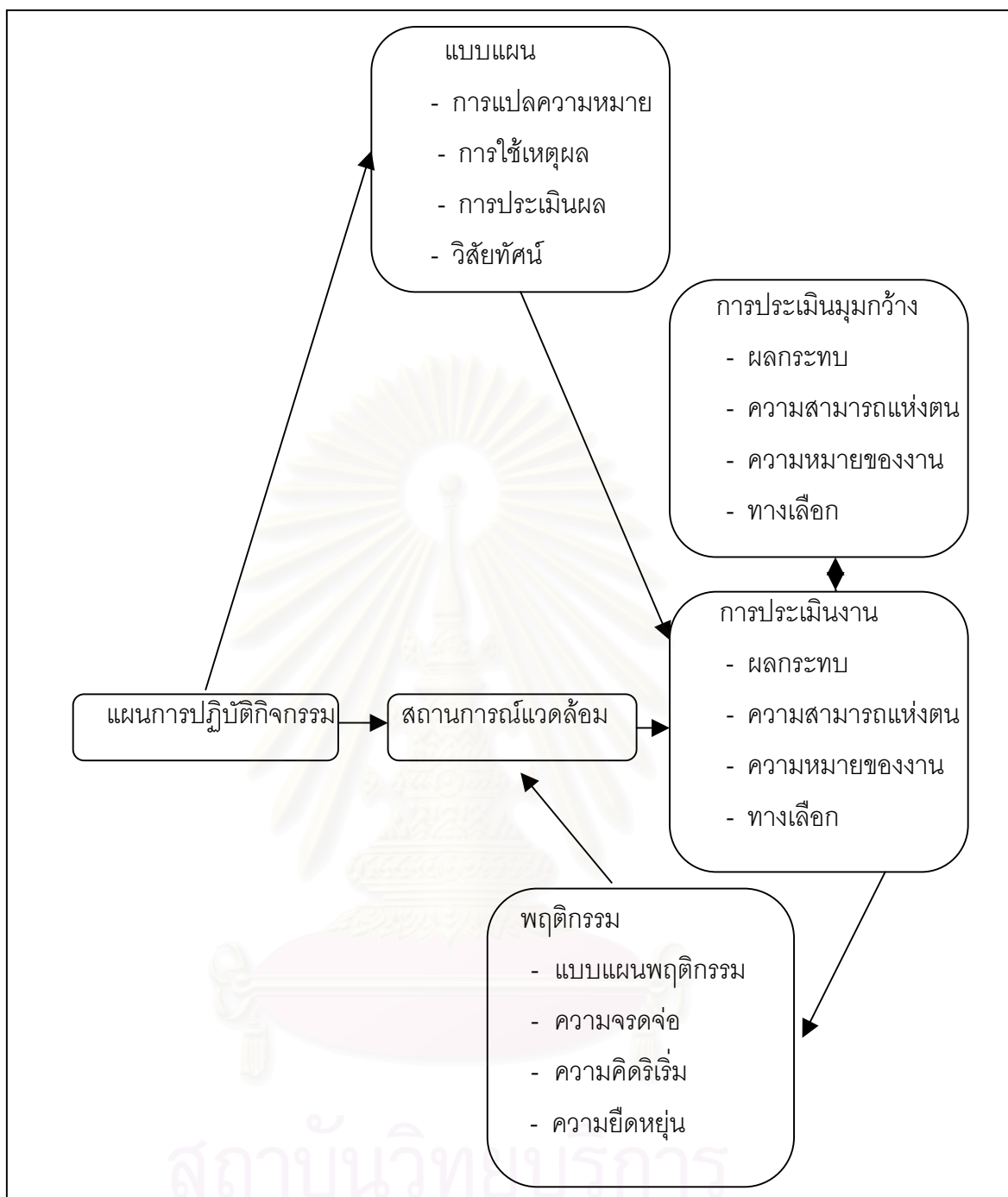
นักวิจัยคนสำคัญที่ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับมโนทัศน์ของการเสริมสร้างพลังจูงใจคือ คอนเกอร์ และคานันโก้ (Conger and Kanungo. 1988) โดยให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการสร้างแรงจูงใจในพนักงาน ดังนั้น จึงมีนักพฤติกรรมองค์กรหลาย ๆ ท่านที่ศึกษาถึงแผนปฏิบัติที่จะส่งเสริมกระบวนการเสริมสร้างพลังจูงใจ เช่น การเสริมสร้างความคาดหวังในการทำงาน การใช้เทคนิคเสริมสร้างความสามารถในตน (self-efficacy) เป็นต้น กระบวนการเสริมสร้างพลังจูงใจที่ คอนเกอร์ และ คานันโก้ นำเสนอ มี 5 ขั้น เริ่มจาก ขั้นแรกมีสถานการณ์ที่นำไปสู่ภาวะการสูญเสีย



พลังอำนาจ (powerlessness) ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ การนิเทศงาน ระบบการให้ผลตอบแทนธรรมชาติของงาน ขั้นที่สอง คือ การแสวงหายุทธวิธีการจัดการ และกลวิธีต่าง ๆ ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัวแปร ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การกำหนดเป้าหมาย ระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ การใช้ต้นแบบ การให้ผลตอบแทนตามความสามารถหรือตามสถานการณ์ การทำให้รู้สึกว่างงานดีขึ้น ขั้นที่สาม คือ การเสริมสร้างความสามารถในตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยได้มาจากแหล่งต่าง ๆ 4 ทาง ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การมีประสบการณ์ที่เป็นทุกข์ การชักชวนด้วยวาจา การได้รับการกระตุ้นอารมณ์ และรวมถึงกำจัดปัจจัยที่นำไปสู่ภาวะการสูญเสียพลังอำนาจจากขั้นแรก ขั้นสี่คือพนักงานได้รับการเสริมสร้างพลังใจ โดยเสริมสร้างความเข้มแข็ง (strengthening) ของความพยายามในการปฏิบัติงานและความคาดหวังหรือความเชื่อในความสามารถของบุคคล และขั้นสุดท้าย คือ พนักงานมีการเปลี่ยนแปลงแผนพฤติกรรมการทำงานโดยพฤติกรรมมีลักษณะริเริ่มและคงทน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพประกอบ 6 รูปแบบเชิงความคิดของการเสริมสร้างพลังใจ  
(cognitive model of empowerment)

(ที่มา : สมบัติ กาญจนกิจ, 2534: 35)

ต่อมาโทมัส และเวลท์เฮาส์(Thomas and Velthouse. 1990) ได้ให้ความหมายว่า การเสริมสร้างพลังใจ คือ กระบวนการจูงใจภายในเพื่อการทำงาน แสดงออกเกี่ยวกับการใช้ความหมายของงาน ความสามารถแห่งตนในการทำงาน การมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง และผล

กระทบ เขาได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังใจ เรียกว่ารูปแบบเชิงความคิดของการเสริมสร้างพลังใจ (cognitive model of empowerment) เริ่มต้นจากสถานการณ์แวดล้อมเป็นแหล่งข้อมูล ส่งผ่านไปสู่อุปการะเมื่องานซึ่งประกอบด้วย การประเมินผลกระทบ ความสามารถแห่งตน ความหมายของงาน และทางเลือก เมื่อประเมินแล้วก็กำหนดพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย แบบแผนพฤติกรรม ความชัดเจน ความคิดริเริ่ม ความยืดหยุ่น และการเปลี่ยนแปลงได้ จากพฤติกรรมก็ย้อนเป็นวงจรไปสู่สถานการณ์แวดล้อมใหม่ ขณะเดียวกันจะมีการประเมินในมุมมองกว้างเกี่ยวกับผลกระทบความสามารถแห่งตน ความหมายของงาน และทางเลือก เช่นเดียวกับการประเมินงานทั้งนี้เพื่อสร้างแบบแผนพฤติกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นให้ดำรงอยู่ นอกจากนั้นแบบแผนการแปลความหมายซึ่งประกอบด้วย การใช้เหตุผล การประเมินผล และวิสัยทัศน์ในการประเมินเหตุการณ์ในอนาคตจะมีอะไรเกิดขึ้น จะมีส่วนร่วมให้การประเมินงานว่ามีประสิทธิผลเพียงใดด้วย ส่วนแผนการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างพลังใจ คือ การส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อการทำงาน เป็นแผนปฏิบัติที่สามารถเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์แวดล้อม และส่งผลไปเพิ่มความสามารถในการประเมินงานเป็นวงจร ซึ่งแผนปฏิบัติจะประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม เช่น การเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ การสร้างทีมงาน การออกแบบ องค์การใหม่ เป็นต้น และการแปลความแผนปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ เพื่อการปรับปรุงแผนให้เหมาะสมกับบุคคลและองค์การ

สเปรทเซอร์ (Spreitzer. 1995) ได้พยายามศึกษาองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังใจ การวัด และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ในบรรยากาศของสถานที่ทำงาน โดยให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังใจเช่นเดียวกับ โทมัส และเวลเฮาส์ โดยเสนอรูปแบบเครือข่ายการเสริมสร้างพลังใจในที่ทำงาน (partial nomological network of psychological empowerment in the workplace) โดยมีตัวแปรที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังใจ (psychological empowerment) 4 ตัวแปรประกอบด้วย ความเชื่ออำนาจในตน (Locus of Control) ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self - esteem) การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร (Access to information) และผลตอบแทน (Rewards) โดยพบว่า ตัวแปรด้านความภาคภูมิใจในตนเอง การรวบรวมข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรการเสริมสร้างพลังใจ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ การให้ความหมาย (meaning) ความสามารถแห่งตน (competence) การกำหนดด้วยตัวเอง (self-determination) และผลกระทบ (impact) โดยที่การเสริมสร้างพลังใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิผลการจัดการ (managerial effectiveness) และการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในที่ทำงาน (innovation) ในปีต่อมา สเปรทเซอร์ (Spreitzer. 1996) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังใจในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการระดับกลางจำนวน 393 คน โดยนำเสนอตัวแปรที่สังเคราะห์ใหม่ เรียกรวมว่า ลักษณะโครงสร้างสังคม (social structural characteristics) ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ ความสับสนในบทบาท (role ambiguity) ระดับการควบคุม (span of control) การสนับสนุน

ทางสังคม (sociopolitical support) การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร (access to information) แหล่งทรัพยากร (access to resources) บรรยากาศในองค์กร (work climate) ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสับสนในบทบาทมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเสริมสร้างพลังใจ ส่วนระดับการควบคุม การสนับสนุนทางสังคม การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร บรรยากาศในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเสริมสร้างพลังใจ โดยมีตัวแปรด้านความสับสนในบทบาทระดับต่ำ ระดับการควบคุม การสนับสนุนทางสังคม การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร บรรยากาศในองค์กร ร่วมกันสร้างเสริมโอกาสการเสริมสร้างพลัง

## 9. กลวิธีการสร้างแรงจูงใจ

จากการศึกษามีผู้ให้ความหมายของกลวิธีสร้างแรงจูงใจไว้ ดังนี้

โทมัส แอล กูด และ เจียร์ อี โบรफी (Thomas L. Good and Jere E. Brophy, 1987: 307) ได้กล่าวถึงความหมายของกลวิธีสร้างแรงจูงใจ โดยแยกอธิบายคำว่า “แรงจูงใจ” และ “กลวิธี” ไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง โครงสร้างเชิงสมมติฐานซึ่งอธิบายว่าเหตุใดคนเราจึงทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ส่วนกลวิธี หมายถึง วิธีการที่ครูใช้เพื่อให้ผู้เรียนก้าวไปสู่เป้าหมายซึ่งเป็นการตอบสนองแรงจูงใจนั่นเอง

แจ๊ค ซี ริชาร์ดส์ และชาร์ลส์ ล็อคฮาร์ท (Jack C. Richarde and Charles Lockhart, 1994: 106) ได้ให้ความหมายของกลวิธีสร้างแรงจูงใจว่า หมายถึง กลวิธีที่ครูใช้เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจ ในการเรียน และบรรยากาศในการเรียนรู้

จึงอาจสรุปได้ว่า กลวิธีสร้างแรงจูงใจ หมายถึง วิธีการที่ครูนำมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนสนใจในการเรียนรู้ในกระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

นอกจากนี้ยังมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของกลวิธีสร้างแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

โทมัส แอล กูด และ เจียร์ อี โบรफी (Thomas L. Good and Jere E. Brophy, 1987: 305) กล่าวถึงความสำคัญของกลวิธีสร้างแรงจูงใจว่า การที่ครูใช้กลวิธีสร้างแรงจูงใจมิได้เพียงแต่ทำให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้เท่านั้น หากยังทำให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างกระตือรือร้น และพยายามพัฒนาความรู้ หรือทักษะตามที่ครูต้องการอีกด้วย

เอ็ดวาร์ด ดับบลิว ฮูทสไตน์ (Edward W. Hootstein, 1998: 58) กล่าวว่า กลวิธีสร้างแรงจูงใจเป็นการทำให้ผู้เรียนไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการเรียนรู้ ทั้งยังช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

โซลตัน ดอร์นเย และกาตา ซีสเซอร์ (Zoltan Donyei and Kata Csizer, 1998: 207) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกลวิธีสร้างแรงจูงใจว่า เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

ไมเคิล เจ พาลาร์ดี (Michael J. Palardy, 1990: 120) กล่าวว่า กลวิธีสร้างแรงจูงใจสามารถลดปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับการขาดแรงจูงใจ

สรุปได้ว่า กลวิธีสร้างแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนการสอน เนื่องจากกลวิธีสร้างแรงจูงใจ สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ และพยายามพัฒนาทักษะตามที่ครูต้องการ ตลอดจนสามารถลดปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับการขาดแรงจูงใจได้ รวมทั้งทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้อีกด้วย

มีนักการศึกษาจำนวนไม่น้อยกล่าวถึงประเภทของกลวิธีสร้างแรงจูงใจไว้ดังต่อไปนี้

เรย์มอนด์ เจ วล์คโวกสกี (Raimond J. Wlodowski, 1985: 253-257) ได้แบ่งกลวิธีสร้างแรงจูงใจออกเป็น 6 ด้านใหญ่ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. กลวิธีในการสร้างทัศนคติที่ดีของผู้เรียนที่มีต่อการเรียนรู้ ได้แก่
  - 1.1 สร้างทัศนคติของผู้เรียนที่มีต่อครู
  - 1.2 สร้างทัศนคติที่ดีของผู้เรียนที่มีต่อรายวิชา และสถานการณ์ในการเรียนรู้
  - 1.3 พัฒนาแนวคิดที่ผู้เรียนมีต่อตนเองในการเรียนรู้ในทางบวก
  - 1.4 สร้างความคาดหวังของผู้เรียนที่มีต่อความสำเร็จ
2. กลวิธีในการสนองตอบความต้องการของผู้เรียน ได้แก่
  - 2.1 ทำให้ผู้เรียนมั่นใจว่าการเรียนการสอนนั้นสนองตอบความต้องการของผู้เรียน
  - 2.2 เชื่อมโยงการเรียนการสอนให้เข้ากับความต้องการของผู้เรียน
  - 2.3 ทำให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย และสบายใจในกระบวนการเรียนการสอน
  - 2.4 ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ
  - 2.5 ทำให้ผู้เรียนรู้สึกชื่นชมในตนเอง
  - 2.6 ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน
3. กลวิธีในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ ได้แก่
  - 3.1 ทำให้ผู้เรียนรู้สึกกระตือรือร้น
  - 3.2 ทำให้ผู้เรียนสนใจการเรียนการสอน
  - 3.3 ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
4. กลวิธีในการทำให้ผู้เรียนตอบสนองการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่
  - 4.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีอารมณ์ร่วมในการเรียนรู้
  - 4.2 ทำให้ผู้เรียนมีอารมณ์ร่วมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง



5. กลวิธีในการสร้างความมั่นใจในความสามารถของผู้เรียน

6. กลวิธีในการเสริมแรง ได้แก่

6.1 ให้การเสริมแรงเป็นรางวัลภายนอก

6.2 ทำให้ผู้เรียนตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงในทางบวกของตนเอง

6.3 ยืนยันถึงความสำคัญของบทเรียน

เจียร์ อี โบรफी (Gere E. Brophy, 1977: 43-47) ได้แบ่งกลวิธีสร้างแรงจูงใจไว้ 5 ด้านดังต่อไปนี้

1. กลวิธีสร้างแรงจูงใจโดยการคงระดับความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของผู้เรียน หมายถึง กลวิธีทำให้ผู้เรียนเห็นความเชื่อมโยงระหว่างความพยายามกับผลที่ออกมาเพื่อให้ผู้เรียนคงระดับความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของตนเองต่อไปเรื่อยๆ ได้แก่

1.1 วางแผนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

1.2 สอนทักษะในการตั้งเป้าหมาย ทักษะในการประเมินค่าตนเอง และทักษะในการเสริมแรงตนเองให้แก่ผู้เรียน

1.3 ชี้ให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างความพยายามกับผลที่ตามมา

1.4 ให้โอกาสผู้เรียนแก้ไขข้อผิดพลาด

2. กลวิธีสร้างแรงจูงใจภายนอก หมายถึง กลวิธีที่ทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของงานที่กำลังทำอยู่ ได้แก่

2.1 ให้รางวัล

2.2 สร้างบรรยากาศการแข่งขันที่เหมาะสม

2.3 กระตุ้นให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของกิจกรรมทางการศึกษา

3. กลวิธีสร้างแรงจูงใจภายใน หมายถึง กลวิธีที่ทำให้ผู้เรียนเพลิดเพลิน และมีใจเข้าร่วมกิจกรรมโดยไม่ต้องอาศัยรางวัลจากภายนอก ได้แก่

3.1 ให้ผู้เรียนทำกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้เรียนสนใจ

3.2 ใช้กลวิธีการสอนที่หลากหลาย

3.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ตัดสินใจด้วยตนเอง

3.4 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ตอบสนองอย่างกระตือรือร้น

3.5 ให้คำวิจารณ์ในทันที

3.6 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ผลงาน

3.7 ให้ผู้เรียนทำกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดจินตนาการ

3.8 ให้ผู้เรียนทำกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีลักษณะคล้ายเกม

3.9 ตั้งคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ทักษะในระดับสูง

3.10 ให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่ม

4. กลวิธีสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ หมายถึง กลวิธีที่ทำให้ผู้เรียนเห็นว่า กิจกรรมการเรียนการสอนนั้นๆ มีความหมาย และมีคุณค่าในการเรียนรู้ ได้แก่

4.1 เป็นแบบอย่างที่ดีในการเรียนรู้

4.2 พยายามสื่อสารกับผู้เรียนอย่างเข้าใจความต้องการของผู้เรียน

4.3 ลดความวิตกกังวลการเรียนการสอน

4.4 ใช้วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน

4.5 กระตุ้นให้ผู้เรียน เรียนรู้อย่างกระตือรือร้น

4.6 ชี้ให้เห็นว่ากิจกรรมการเรียนการสอนนั้นๆ น่าสนใจ

4.7 กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระหายใคร่รู้

4.8 นำเสนอที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรม

4.9 อธิบายสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรม

4.10 ให้ผู้เรียนแสดงความสนใจของตนเอง

4.11 บอกจุดประสงค์ในการเรียนรู้

4.12 แสดงกระบวนการคิดให้ผู้เรียนดูเป็นตัวอย่าง

โทมัส แอลกู๊ด และ เจียร์ อี โบรफी (Thomas L. Good Jere E. rophy, 1987: 311-388)

ได้แบ่งกลวิธีสร้างแรงจูงใจไว้ 5 ด้าน เช่นเดียวกับที่ เจียร์ อี โบรफी (Jere E. Brophy, 1987: 43-47) ได้แบ่งกลวิธีดังกล่าวไว้ข้างต้น แต่ได้เพิ่มเติมกลวิธีย่อยของกลวิธีสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. กลวิธีสร้างแรงจูงใจโดยการคงระดับความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของผู้เรียน หมายถึง กลวิธีที่ทำให้ผู้เรียนเห็นความเชื่อมโยงระหว่างความพยายามกับผลที่ตามมา เพื่อให้ผู้เรียนคงระดับความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของตนเองต่อไปเรื่อยๆ ได้แก่

1.1 วางแผนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

1.2 สอนทักษะในการตั้งเป้าหมาย ทักษะในการประเมินค่าตนเอง และทักษะในการเสริมแรงตนเองให้แก่ผู้เรียน

1.3 ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างความพยายามกับผลที่ตามมา

1.4 ให้โอกาสผู้เรียนแก้ไขข้อผิดพลาด

2. กลวิธีสร้างแรงจูงใจภายนอก หมายถึง กลวิธีที่ทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของงานที่กำลังทำอยู่ ได้แก่ การให้รางวัลที่เป็นสิ่งของรางวัลที่เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนพึงพอใจ คะแนน คำชม และรางวัลที่เกี่ยวข้องกับตัวครู เช่น โอกาสในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ครูหรือการได้รับความสนใจเป็นพิเศษ เป็นต้น

3. กลวิธีสร้างแรงจูงใจภายใน หมายถึง กลวิธีที่ทำให้ผู้เรียนเพลิดเพลิน และเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมโดยไม่ต้องอาศัยรางวัลจากภายนอก ได้แก่

- 3.1 ให้ผู้เรียนทำกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้เรียนสนใจ
- 3.2 ตั้งคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ทักษะในระดับสูง
- 3.3 ให้คำวิจารณ์ในทันที
- 3.4 ให้ผู้เรียนทำกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีลักษณะคล้ายเกม
- 3.5 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ผลงาน
- 3.6 ให้ผู้เรียนทำกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดจินตนาการ
- 3.7 ให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่ม

4. กลวิธีสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ หมายถึง กลวิธีที่ทำให้ผู้เรียนเห็นว่ากิจกรรมการเรียนการสอนนั้นๆ มีความหมาย และมีคุณค่าในการเรียนรู้ ได้แก่

- 4.1 เป็นแบบอย่างที่ดีในการเรียนรู้
- 4.2 พยายามสื่อสารกับผู้เรียนอย่างเข้าใจความต้องการของผู้เรียน
- 4.3 ลดความวิตกกังวลของผู้เรียน
- 4.4 ชี้ให้เห็นความสำคัญของกิจกรรมการเรียนการสอน
- 4.5 ชี้ให้เห็นกิจกรรมการเรียนการสอนนั้นๆ น่าสนใจ
- 4.6 ชี้ให้เห็นคุณค่าของกิจกรรมการเรียนการสอน
- 4.7 กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระหายใคร่รู้
- 4.8 อธิบายสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรม
- 4.9 ชี้ให้เห็นว่ากิจกรรมการเรียนการสอนนั้นๆ น่าท้าทาย
- 4.10 เชื่อมโยงบทเรียนเข้ากับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน
- 4.11 บอกจุดประสงค์ในการเรียนรู้
- 4.12 ให้ข้อมูลป้อนกลับ
- 4.13 แสดงกระบวนการคิดในการแก้ปัญหาให้ผู้เรียนดูเป็นตัวอย่าง
- 4.14 ชี้ให้เห็นผู้เรียนตระหนักถึงกระบวนการคิดของตน
- 4.15 ฝึกให้ผู้เรียนเตรียมตัวที่จะเรียน

- 4.16 สอนเทคนิคในการจำให้แก่ผู้เรียน
- 4.17 สอนกลวิธีในการเก็บรายละเอียดให้แก่ผู้เรียน
- 4.18 สอนให้ผู้เรียนจัดระบบโครงสร้างของเนื้อหา
- 4.19 สอนวิธีในการตรวจสอบตนเองให้แก่ผู้เรียน
- 4.20 เน้นความสำคัญของการเรียนอย่างมีความสุข

นอกจากนั้นทิมโมธี เจ นิวบาย (Timothy J. Newby, 1991: 195–196) ได้แบ่งกลวิธีสร้างแรงจูงใจเป็น 4 ด้านใหญ่ ๆ มีดังต่อไปนี้

1. กลวิธีในการสร้างความสนใจ (attention-focusing strategies) หมายถึงกลวิธีที่ครูใช้เพื่อทำให้ผู้เรียนกระหายใคร่บทเรียน และคงระดับความอยากรู้อยากเห็นดังกล่าวไว้ เช่น ในการเน้นเสียงเว้นระยะในการพูด ใช้วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนที่หลากหลาย หรือการยกตัวอย่างที่ตลกขบขัน เป็นต้น

2. กลวิธีในการสร้างความเกี่ยวข้อง (relevance strategies) หมายถึง กลวิธีที่ครูใช้เพื่อตอบคำถามที่ว่าเหตุใดผู้เรียนจึงต้องเรียนบทเรียนนี้ กล่าวคือ เป็นการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างบทเรียนกับผู้เรียน เช่น ถามความรู้เดิมของผู้เรียน หรือชี้ให้เห็นประโยชน์และคุณค่าของบทเรียน เป็นต้น

3. กลวิธีในการสร้างความมั่นใจในตนเองของผู้เรียน (confidence-building strategies) หมายถึง กลวิธีที่ครูใช้เพื่อทำให้ผู้เรียนเห็นว่างานปฏิบัตินั้น ๆ ทำท่าย แต่ก็ไม่ยากเกินความสามารถของผู้เรียน เช่น ชี้ให้เห็นว่างานปฏิบัติไม่ใช่สิ่งที่ยากเกินความพยายามของผู้เรียนรู้ เป็นต้น

4. กลวิธีในการสร้างความพึงพอใจ (satisfaction strategies) หมายถึง กลวิธีที่ครูใช้เพื่อทำให้ผู้เรียนรู้สึกสนุกสนานและเพลิดเพลินไปกับบทเรียน เช่น ให้รางวัล หรือลงโทษ หรือให้คำชม เป็นต้น ลัมสเดน ลินดา (Lumsden, Linda, 1994: 15-16) แบ่งกลวิธีสร้างแรงจูงใจไว้ ดังนี้

1. กลวิธีในการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน (classroom climate) หมายถึง กลวิธีที่ครูใช้เพื่อทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าการเรียนในชั้นเรียนนั้นอบอุ่น ปลอดภัย และมีส่วนสนับสนุนการเรียนรู้

2. กลวิธีในการใช้งานปฏิบัติ (task) หมายถึง กลวิธีที่ครูใช้เพื่อทำให้งานปฏิบัตินั้น ๆ น่าสนใจ ทำท่ายผู้เรียน และกระตุ้นความกระหายใคร่รู้ของผู้เรียน

3. กลวิธีในการให้รางวัล (reward) หมายถึง กลวิธีที่ครูใช้ในการให้รางวัลแก่ผู้เรียน เมื่อผู้เรียนทำงานสำเร็จ

ฮูทสไตน์ เอ็ดวาร์ด (Hootstein, Edward, 1998: 58-59) ได้แบ่งกลวิธีสร้างแรงจูงใจไว้ ดังนี้

1. กลวิธีในการสร้างความเกี่ยวข้อง (relevance) หมายถึง กลวิธีที่ครูใช้เพื่อทำให้ผู้เรียนรู้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้อยู่ที่เรียนกับสิ่งที่ผู้เรียนจะได้จากบทเรียน

2. กลวิธีในการสร้างความสนใจ (interest) หมายถึง กลวิธีที่ครูใช้เพื่อทำให้ผู้เรียนกระหายใคร่รู้บทเรียน โดยการนำเสนอข้อมูลที่แปลกใหม่ ดุซัดแย้ง หรือดูเป็นไปไม่ได้แต่ในความเป็นจริงกลับเป็นไปได้

3. กลวิธีในการสร้างความพึงพอใจ (satisfaction) หมายถึง กลวิธีที่ครูใช้เพื่อทำให้ผู้เรียนรู้สึกชื่นชอบ และสนุกสนานกับบทเรียน

4. กลวิธีในการสร้างความคาดหวังในความสำเร็จ (expectations) หมายถึง กลวิธีที่ครูใช้เพื่อทำให้ผู้เรียนเชื่อว่าความพยายามสามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้

ไมเคิล เจ. พาลาร์ดี (Michael J. Palardy, 1999: 116-120) แบ่งกลวิธีสร้างแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตั้งจุดประสงค์ในการเรียนรู้
2. ตั้งจุดประสงค์ในการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนแต่ละคน
3. เรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา
4. ชี้ให้ผู้เรียนเห็นความเกี่ยวข้องระหว่างบทเรียนกับผู้เรียน
5. ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง
6. ทำให้ประสบการณ์ครั้งแรกของผู้เรียนเป็นไปในเชิงบวก
7. สอนเนื้อหาที่ผู้เรียนไม่คุ้นเคยผ่านเนื้อหาที่ผู้เรียนคุ้นเคย
8. ดึงดูดความสนใจและความกระหายใคร่รู้ของผู้เรียน
9. ให้ผู้เรียนทำงานปฏิบัติที่ทำทนายแต่ไม่ยากเกินความสามารถของผู้เรียน
10. ให้รางวัลเมื่อผู้เรียนทำงานสำเร็จ
11. ให้รางวัลแก่ผู้เรียนที่มีความพยายาม
12. เป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างความสนใจในการเรียนรู้
13. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน
14. ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย
15. เป็นมิตรกับผู้เรียน

#### 10. การวัดแรงจูงใจ

จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดแรงจูงใจสรุปได้ว่า การวัดแรงจูงใจสามารถวัดได้โดยใช้เครื่องมือวัด ดังนี้

1. แบบทดสอบ TAT (Thematic Apperception Test)



แบบทดสอบ TAT ผู้สร้างคือ Henry A. Murray และต่อมา McClelland ได้นำมาพัฒนาการให้คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) รวมทั้งได้คิดวิธีการให้คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบบมาตรฐาน เพื่อใช้ตรวจให้คะแนนจากการวิเคราะห์เนื้อหาจากภาพที่ใช้ทดสอบ การวัดแรงจูงใจโดยใช้แบบทดสอบ TAT นั้นกระทำโดยให้ผู้ถูกทดสอบดูภาพ ซึ่งประกอบด้วยรูปภาพของคนที่อยู่ในสถานการณ์ต่างๆ แล้วให้ผู้ถูกทดสอบตอบคำถามต่อไปนี้

- ภาพที่ท่านเห็นแสดงอะไรบ้าง ใครคือบุคคลที่ท่านเห็นในภาพ
- ทำไมบุคคลจึงอยู่ในสถานการณ์เช่นนั้น มีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นก่อนหน้านี้
- บุคคลที่ท่านเห็นในรูปกำลังคิดอะไร หรือต้องการอะไร
- ต่อไปจะเกิดอะไรขึ้น

หรือให้ผู้รับการทดสอบดูภาพแล้วแต่งเรื่องราวเกี่ยวกับภาพที่กำหนดให้ภาพละ 1 เรื่อง จากนั้นจึงนำเนื้อเรื่องหรือคำตอบที่ได้จากผู้รับการทดสอบไปวิเคราะห์เนื้อหา และคิดคะแนนว่า ผู้ทดสอบคนใดมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำ

## 2. แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเฮร์แมนส์ (Hermans's Achievement Test)

แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเฮร์แมนส์ มีจำนวน 29 ข้อ เป็นแบบวัดให้เลือกตอบ (Multiple Choice Items) มีการคิดคะแนน คือ หากตอบถูกได้ 1 คะแนน และตอบผิดได้ 0 คะแนน ลักษณะคำถามสร้างขึ้นโดยอาศัยลักษณะ 10 ประการ ของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้แก่

- 1) มีระดับความมุ่งหวังสูง
- 2) มีความหวังในการทำงานว่าจะสำเร็จสูง
- 3) มีความพยายามต่อสู้เพื่อไปสู่สภาวะที่สูงขึ้น
- 4) มีความอดทนในการทำงานที่ยากได้เป็นเวลานานๆ
- 5) ในขณะที่ทำงานแม้จะถูกขัดจังหวะก็พยายามทำงานต่อไปจนสำเร็จ
- 6) มีความรู้สึกที่เวลาเป็นสิ่งที่ผ่านไปอย่างรวดเร็ว
- 7) เป็นคนมุ่งอนาคตสูง
- 8) จะเลือกเพื่อนที่มีความสามารถ
- 9) ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นจึงพยายามทำงานให้ได้ดี
- 10) พยายามทำสิ่งต่างๆ ให้ได้ดี

แบบทดสอบของเฮร์แมนส์นี้ง่ายแก่การตรวจให้คะแนนและแปลผลเพราะเป็นแบบทดสอบที่เป็นปรนัย และมีเกณฑ์การให้คะแนนที่แน่นอน

## 3. แบบทดสอบวัดแรงจูงใจแบบสังเกต

เนื่องจากเราไม่สามารถวัดแรงจูงใจได้โดยตรง เพราะแรงจูงใจไม่สามารถมองเห็นได้ นักจิตวิทยาจึงต้องใช้วิธีการสังเกต และอนุมานจากพฤติกรรม และได้คิดค้นวิธีการต่างๆที่จะวัดวิธีปริมาณของแรง จูงใจ ที่สำคัญมี 3 วิธี คือ

3.1 วัดจากอัตราการเคลื่อนไหวทั่วไป (General Activity Level) คือ การให้พลังแก่พฤติกรรม ดังนั้น ถ้ามนุษย์ได้รับการจูงใจมากก็จะมีสภาวะการตื่นตัว และการกระตือรือร้นในการแสดงพฤติกรรมมากด้วย

3.2 วัดจากอัตราการกระทำกิจกรรม (Performance Rate) โดยดูว่าคนใช้ความพยายามในการกระทำ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด ถ้าได้รับการจูงใจมากก็จะใช้ความพยายามมากด้วย

3.3 วัดจากการเอาชนะอุปสรรค (Overcoming an Obstacle) การที่คนจะพยายามให้บรรลุเป้าหมายนั้น ในบางครั้งจะต้องประสบอุปสรรคต่างๆ ถ้าได้รับการจูงใจมากก็ยอมใช้ความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคมากด้วย จากการทดลองพบว่า หนูตัวเมียที่ถูกพรากจากลูกอ่อนของมัน จะยอมทนความเจ็บปวดในการผ่าแผงไฟฟ้าไปหาลูก หรือหิวมากๆ จะยอมผ่าแผงไฟฟ้าไปหาอาหาร เป็นต้น (อารี พันธมณี, 2534: 183)

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารเกี่ยวกับแรงจูงใจดังกล่าวเบื้องต้น สรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมาย และพฤติกรรมนั้นยังคงอยู่ เพราะพฤติกรรมทั้งหมดถูกกระตุ้นโดยความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้ทั้งภายในและภายนอกเป็นได้ทั้งแรงจูงใจทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งการกระทำกิจกรรมใดๆ ของบุคคลจะสำเร็จได้ถ้าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจเพียงพอ ดังนั้นในกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน การสร้างแรงจูงใจของบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง แต่บุคคลในแต่ละชุมชนย่อมมีความแตกต่างกันทั้งวุฒิภาวะ ความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ตลอดจนการรับรู้ ดังนั้นหากเราสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับประชาชนได้แล้วก็เป็นเครื่องแสดงว่าสามารถบรรลุ เป้าหมายของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ในระดับหนึ่ง ทั้งนี้เนื่องจากการกระทำใด ๆ ที่ต้องการความสำเร็จ แรงจูงใจของบุคคลก็จะเป็นส่วนสำคัญในการเป็นสื่อให้นำ แนวคิดนั้นไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

## ตอนที่ 2 การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม

### 1. ความหมายของการมีส่วนร่วม

ชุมชนได้ถูกสร้างขึ้นจากการมีส่วนร่วมของประชาชน ภายในชุมชน ชุมชนเกิดจากการรวมตัวของคนในชุมชน สมาชิกทุกคนของชุมชน ต้องมีส่วนร่วมในการจัดการชุมชนของตน ในขณะเดียวกันเมื่อมีความจำเป็น ยังสามารถติดต่อบุคลากรจากหน่วยงานของรัฐ และองค์กรเอกชนภายนอกชุมชนให้เข้ามาสนับสนุน เช่น การให้คำแนะนำและอบรม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความพร้อมในการแก้ปัญหาด้วยตนเองให้มากที่สุด คนในชุมชนได้เรียนรู้ที่จะเสียสละเพื่อชุมชน ชุมชนที่ประชาชนเรียนรู้ที่จะพึ่งพาสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยยินดีเสียสละตนเอง ไม่ว่าจะเป็ร่างกาย แรงใจ และทรัพย์ สิ่งของเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้นแก่ผู้อื่นและชุมชนจะเป็นรากฐานที่สำคัญในการปลูกฝังจิตสำนึก “เพื่อชุมชน” ขึ้นมา ยังผลให้สมาชิกชุมชนรวมตัวกันอย่างแข็งแรงแรง เพื่อแก้ไขปัญหาที่ชุมชนกำลังเผชิญอยู่ด้วยตนเอง และเพื่อเป็นแบบอย่างแก่เด็กในการเรียนรู้จัก บทบาทความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในสิ่งที่เป็นประเด็นสาธารณะต่อไปในอนาคต (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2544: 9)

การมีส่วนร่วม มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาประเทศตาม แนวทางเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ และยุทธศาสตร์การพัฒนาแบบพึ่งตนเอง ที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยมีเป้าหมายที่ความเสมอภาค ความสามารถในการพึ่งตนเอง การพัฒนาคุณภาพชีวิต และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Galtung, 1980; อ้างถึงใน วิวัฒน์ชัย อัครถาวร, 2530: 19–20) ซึ่งได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff 1977 : 10) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมเป็นการตัดสินใจควบคู่ไปกับการดำเนินงาน เกี่ยวข้องกับเรื่องผลประโยชน์ และการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนา

ออตตาวเวย์ (Ottaway ,1966 อ้างถึงใน นิคม ผัดแสน, 2540:12) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมคือการที่สมาชิกของกลุ่มมีความสนใจ มีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการศึกษาทำความเข้าใจและดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง และการมีส่วนร่วมจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

เจมส์ คัดด์ ปีนทอง(2527:265-268) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนหมายถึงกระบวนการที่บุคคลกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ริเริ่มที่จะดำเนินกิจกรรมร่วมกัน โดยที่ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการจะร่วมแสดงและร่วมให้ความคิดเห็นและร่วมที่จะดำเนินการเพื่อที่จะกำหนดวิถีชีวิตของเขาเองด้วยตัว

เขาเอง ทั้งนี้การสนับสนุนของรัฐอาจเกิดขึ้นตามความจำเป็นแต่ไม่ใช่ในรูปของการควบคุม โดยมีขอบเขตของการมีส่วนร่วมดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของชุมชนหรือของกลุ่ม
2. การกำหนดแนวทางการดำเนินการให้บรรลุในการแก้ปัญหาหรือบรรลุเป้าหมาย
3. การระดมทรัพยากรทั้งในและนอกชุมชน
4. การปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้
5. การควบคุมติดตามและการประเมินผล
6. การจัดสรรผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นอย่างยุติธรรม

วันรักร์ มิ่งมณีนาคิน (2536: 10-13) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การเข้าร่วมอย่างแข็งขัน และอย่างเต็มที่ของกลุ่มบุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกขั้นตอนของโครงการหรืองานพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในอำนาจการตัดสินใจและหน้าที่ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมจะเป็นเครื่องประกันว่าสิ่งที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการมากที่สุดจะได้รับการตอบสนองและทำให้มีความเป็นไปได้มากขึ้นว่าสิ่งที่ทำไปนั้นจะตรงกับความต้องการแท้จริง และมั่นใจมากขึ้นว่าผู้เข้าร่วมทุกคนจะได้รับประโยชน์เสมอหน้ากัน

นิคม แสนผัด (2540: 10) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมเป็นการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ปรัชญา และแนวทางการบริหารด้วยกลุ่มของตนเอง

อรพินทร์ สฟโชคชัย (2538 : 14) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นความร่วมมือในการที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลในกลุ่มว่ามีความสามารถที่จะช่วยกันทำงานมากน้อยเพียงใด ถ้าหากทุกคนต่างยอมรับจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ของกลุ่มแล้ว การทำงานของกลุ่มก็จะประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้นและเร็วขึ้น กลุ่มต่าง ๆ จะมีความร่วมมือแตกต่างกันไปไม่ว่ากลุ่มนั้นๆ จะมีปริมาณความเป็นศูนย์กลางมากน้อยก็ตาม และไม่ว่ากลุ่มนั้น ๆ จะแก้ปัญหาง่าย ๆ หรือแก้ปัญหาซับซ้อนก็ตามแต่อย่างน้อยที่สุดทุกคนต้องร่วมมือกันและยอมรับในจุดมุ่งหมายของงานนั้น

นอกจากนี้ สุมณฑา พรหมบุญ และคณะ (2541 : 33-43) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมไว้ว่า หนทางที่จะไปสู่มิติแห่ง “การศึกษา 100” “ การศึกษาตลอดชีวิต “ และ “สังคมแห่งการเรียนรู้” ได้โดยการให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองและลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่หลากหลายและยืดหยุ่น แม้ว่าจะงานของ สุมณฑา พรหมบุญ และคณะ จะมีฐานจากการศึกษาในระบบ แต่มีสาระที่นำมาพิจารณาประยุกต์เพื่อจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการทำงานกับชุมชนได้หลายประเด็นซึ่งเหตุผลที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ได้แก่

- ความรู้และความจริงเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ โลกถูกค้นพบใหม่เสมอๆ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ในสังคมเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทุกคนต้องเรียนรู้วิธีที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

- การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ช่วยเตรียมสมาชิกของชุมชนให้พร้อมที่จะเผชิญกับชีวิตจริง เพราะลักษณะของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ผู้รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ได้ลงมือปฏิบัติ ได้ทำกิจกรรมกลุ่ม ได้ฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ ทักษะการบริหารจัดการ การเป็นผู้นำ-ผู้ตาม และที่สำคัญเป็นการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับชีวิตจริงมากที่สุดวิธีหนึ่ง

- การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี ฝึกฝนความเป็นประชาธิปไตย ฝึกการช่วยเหลือเกื้อกูล และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขต่อชุมชน

- การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ช่วยลดความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ทุกคนได้รับการยอมรับ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เกิดความสุขในการอยู่ร่วมกัน

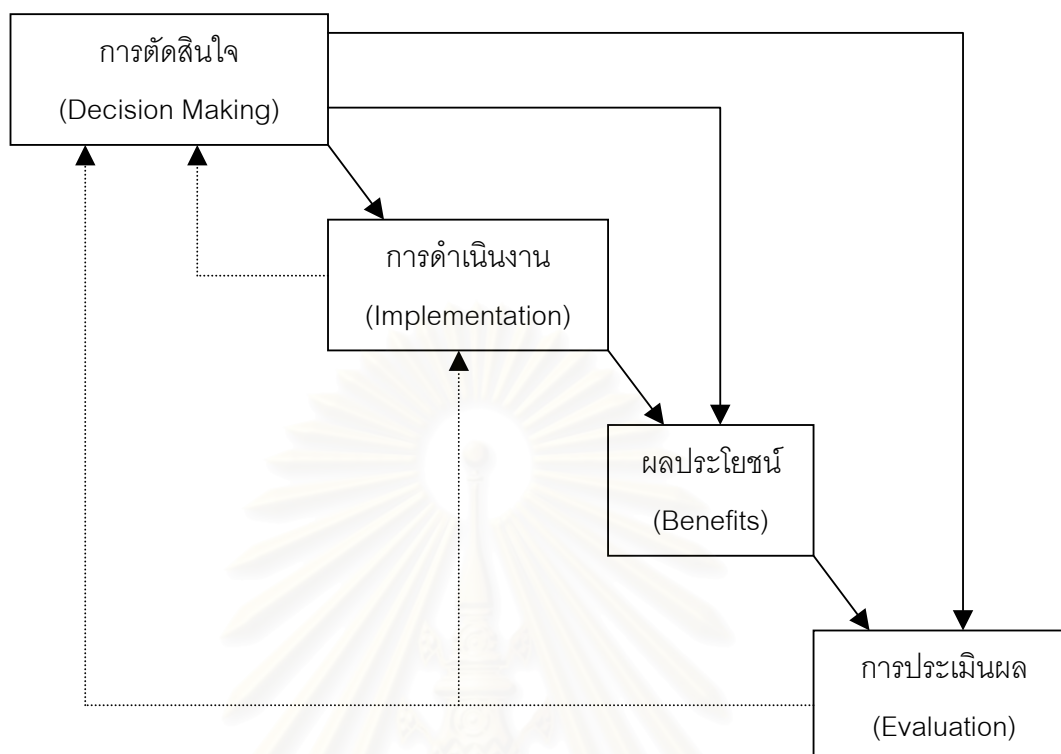
ศิริกาญจน์ โกลุมภ์ (2542: 10) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม มีความหมายค่อนข้างหลากหลาย อาจรวมถึงกระกระจายอำนาจ การช่วยเหลือโดยสมัครใจ การให้ประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการดำเนินงานของโครงการตลอดจนการร่วมรับผลประโยชน์จากโครงการ

จากแนวคิดต่าง ๆ ดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมคือกระบวนการที่ให้ประชาชนในชุมชนนั้น ๆ ได้เป็นผู้ริเริ่มและมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน โดยให้ทุกคนมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชนด้วยตัวของประชาชนเอง โดยปราศจากการควบคุมของรัฐ ซึ่งการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงได้นั้นทุกคนจะต้องมีความสนใจและความเข้าใจร่วมกัน ตลอดจนให้ความร่วมมือและเห็นคุณประโยชน์ของการทำงานร่วมกันและไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมของชุมชนมีความจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจริง และผลของการมีส่วนร่วมจะเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความเข้มแข็งของชุมชนได้เป็นอย่างดี

## 2. แนวคิดของการมีส่วนร่วม

โคเฮนและอัพฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff ,1977: 7-9) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมโดยทั่วไปแล้วจะต้องเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) การดำเนินงาน (Implementation) เช่น การจัดองค์กร การกำหนดกิจกรรม พัฒนา เป็นต้น นอกจากนั้น การตัดสินใจจะต้องดำเนินควบคู่ไปกับเรื่องของผลประโยชน์ (Benefits) และการประเมินผล (Evaluation) ดังวงจรของการมีส่วนร่วมดังนี้





ภาพประกอบ 7 วงจรการมีส่วนร่วม

(ที่มา : Cohen and Uphoff ,1977: 13)

จะเห็นว่าการตัดสินใจนั้นเกี่ยวข้องเกือบโดยตรงกับการดำเนินงาน แต่ก็เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ และการประเมินผลด้วยเหมือนกัน กล่าวคือ ผลประโยชน์นั้นเป็นผลมาจากการดำเนินงาน และผลประโยชน์ก็จะมาเป็นตัวกำหนดให้มีการประเมินผล ซึ่งต่างก็ได้รับผลมาจากขั้นตอนการตัดสินใจแล้วทั้งสิ้นนั่นเอง นอกจากนี้ก็จะมีผลสะท้อนกลับ (Feedback) จากการประเมินผลและการดำเนินงานกลับไปสู่การตัดสินใจอีกด้วย

### 3. รูปแบบการมีส่วนร่วม

โคเฮนและอัพฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff ,1890: 219) ได้กล่าวถึงรูปแบบการมีส่วนร่วมดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

- 1.1 ขั้นริเริ่มตัดสินใจ
- 1.2 ขั้นดำเนินการตัดสินใจ
- 1.3 ขั้นตัดสินใจปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานของความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (benefits) ทั้งด้านวัตถุ ด้านสังคม และผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ภาณุ วงศ์วิระชัย(2538 : 20) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนว่ามีส่วนร่วมในรูปแบบดังนี้

1. การรับรู้ข่าวสาร
2. การแสดงความคิดเห็น
3. การตัดสินใจ
4. การวางแผนและดำเนินการ
5. การประเมินผล
6. ความรับผิดชอบ
7. การรับผลประโยชน์

กรรณิกา ชมดี (2540 : 77-78 ) ซึ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการสารภี ตำบลท่าช้าง อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่ารูปแบบการมีส่วนร่วม มี 10 แบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมประชุม (attendance of meeting)
2. การมีส่วนร่วมในการออกเงิน (financial contribution)
3. การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ (membership on committees)
4. การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ (position of leadership)
5. การมีส่วนร่วมสัมภาษณ์ (interviewer)
6. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน (solicitor)
7. การมีส่วนร่วมเป็นบริโศค (customers)
8. การมีส่วนร่วมเป็นริเริ่มหรือผู้เริ่มการ (entrepreneurs)
9. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงาน (employees)
10. การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์ (material contribution)

จะเห็นได้ว่ารูปแบบในการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาเป็นวิธีการที่จัดระบบให้การพัฒนามีความชัดเจนและสะดวกในการปฏิบัติ โดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วมทั้งตามหลักการสังคม

ประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมโดยกระบวนการกลุ่ม เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

#### 4. กระบวนการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม เป็นแนวคิดเชิงระบบที่มีกระบวนการหรือขั้นตอนหลายประการ ซึ่งมีผู้เสนอความคิดเห็นไว้ดังนี้

ชาติดิตและคณะ ( Shadid and others ,1982 อ้างถึงใน อุทัย ดุลยเกษม, 2542: 114–115) กล่าวว่า กระบวนการของการมีส่วนร่วม มีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ การวางแผนและการตัดสินใจปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นการมีส่วนร่วมในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงานและประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็นชอบ และความคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้

วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน (2536: 13) กล่าวถึงกระบวนการการมีส่วนร่วมว่า แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาและวิเคราะห์ชุมชน
2. การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา
3. การเลือกวิธีและการวางแผนในการแก้ปัญหา
4. การดำเนินงานตามแผน
5. การติดตามและประเมินผล

นอกจากนั้น สัมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ (2537: 98) ได้แบ่งระดับของการมีส่วนร่วมเป็น 5 ระดับดังนี้

ระดับที่ 1 การร่วมกันคิดและวิเคราะห์ถึงปัญหา สาเหตุแห่งปัญหาและทางเลือกแห่งการแก้ปัญหาพื้นฐานทางความคิดในการประมวลความรู้ทั้งหมดของชุมชน เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป

ระดับที่ 2 การตัดสินใจเป็นหัวใจสำคัญของการมีส่วนร่วมในการที่จะให้คนส่วนใหญ่ในชุมชนตัดสินใจว่าควรทำหรือไม่ควรทำอะไร

ระดับที่ 3 การวางแผน เป็นการวางแผนอย่างเป็นระบบว่าควรทำสิ่งใดก่อนหลัง และผลจากการทำจะเป็นอย่างไร

ระดับที่ 4 การปฏิบัติ เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ระดับที่ 5 การติดตามและประเมินผลในระดับนี้ จะต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเพื่อแก้ไขปรับปรุงหรือหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา

นอกจากนี้ ชูชาติ พวงสมจิตร (2540: 43) เห็นว่า ควรจำแนกขั้นตอนในการมีส่วนร่วม ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผน

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินโครงการ

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการ

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542: 10) ได้ศึกษาเพื่อหาคำตอบอธิบายเกี่ยวกับลักษณะและเงื่อนไขการมีส่วนร่วม รวมทั้งกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจากปรากฏการณ์ในชุมชน ผลการวิจัยพบว่า สิ่งสำคัญที่สุดที่เป็นสิ่งกำหนด กระบวนการและแบบแผนของการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ เงื่อนไขทางด้านบริบทของชุมชน เงื่อนไขด้านสภาพแวดล้อมของชุมชน และเงื่อนไขทางด้านโรงเรียน ส่วนกระบวนการมีส่วนร่วม พบว่า มี 8 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานก่อนร่วมดำเนินการ
2. การสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในชุมชน
3. การสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม
4. การสร้างกิจกรรม
5. การสำรองเพื่อการดำเนินการ
6. การร่วมกันดำเนินการ
7. การร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ
8. การร่วมกันรับผลประโยชน์จากการดำเนินการ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่ากระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนมีหลายขั้นตอน แต่ในที่นี้ใคร่ขอสรุปว่า กระบวนการการมีส่วนร่วมของชุมชนแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการร่วมคิด และวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุแห่งปัญหา และทางเลือกในการแก้ปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
4. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ
5. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

### 5. ปัจจัยที่สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่ทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการพัฒนา มีดังนี้ (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2536: 179–181)

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง ความพร้อมของบุคคลที่จะเข้าไปทำงานและให้ประชาชนมีส่วนร่วม เป็นการยอมรับศักดิ์ศรีของประชาชน การมีความเชื่อและเคารพในตัวประชาชน การให้โอกาสแสดงความคิดเห็น รวมถึงการกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม
2. ปัจจัยด้านการบริหาร เป็นการนำระเบียบราชการ หรือองค์การพัฒนาชุมชน ควบคู่ความยืดหยุ่นในการนำมาปฏิบัติ
3. ปัจจัยด้านโครงสร้างชุมชน ประกอบด้วย
  - 3.1 ลักษณะความสัมพันธ์ของชุมชน ถ้าเป็นชุมชนที่มีลักษณะปฐมภูมิ จะมีการมีส่วนร่วมดีกว่าชุมชนที่มีประชาชนมาจากหลายแห่งหรือที่มีความสัมพันธ์กันแบบทุติยภูมิ
  - 3.2 โครงสร้างของประชากรชุมชน
  - 3.3 วัฒนธรรมชุมชนที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม
  - 3.4 ค่านิยมของชุมชน
  - 3.5 คุณภาพของประชากร เช่น ฐานะ รายได้ การศึกษา ถ้าดีจะมีความตื่นตัว
  - 3.6 โครงสร้างของอำนาจ หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มในชุมชน เช่น ผู้นำชุมชน ซึ่งโดยมากมักมีฐานะดี มีความรู้ และประสบการณ์มากกว่า
  - 3.7 ลักษณะการตั้งถิ่นฐานของชุมชน ถ้าชุมชนตั้งถิ่นฐานเป็นกลุ่มจะทำให้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันมากกว่าชุมชนที่กระจัดกระจาย
  - 3.8 ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมของชุมชน ชุมชนที่มีทรัพยากรและสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและความต้องการของชุมชนดีกว่าชุมชนที่ขาดทรัพยากร และมีสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี



## 6. อุปสรรคของการมีส่วนร่วม

เฮิร์ช (Hirsch, 1990) กล่าวว่าอุปสรรคสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา คือ การที่ประชาชนยากจนในชนบทไม่สามารถควบคุมการผลิตและขาดอำนาจทางการเมือง และเศรษฐกิจ ในหมู่บ้านเป็นผลให้เกิดปัญหาการแยกส่วนและเกิดกระบวนการที่ทำให้คนเกิดความแปลกแยกเป็นผลให้เกิดการย้ายถิ่นทั้งแบบชั่วคราวและแบบถาวร รวมไปถึงการที่จะต้องเสาะแสวงหาทุนในการผลิต ทั้งโดยการที่ต้องทำงานหนักขึ้นหรือการกู้ยืมเงิน ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างกลุ่มผู้รับจ้างและเจ้าของที่ดินส่งผลให้เกิดความยากลำบากในการประกอบอาชีพ

โอคเลย์และมาร์สเดน (Ockley and Marsden, 1978) ได้ศึกษาอุปสรรคที่ทำให้คนยากจนในชนบทไม่สามารถปรับปรุงวิถีชีวิตของตนเอง พบว่าอุปสรรคที่สำคัญมีดังนี้

1. ขาดการเข้าถึงทรัพยากรเพื่อการพัฒนา
2. ขาดองค์การที่เอาจริงเอาจังต่อการเป็นตัวแทนในการรักษาผลประโยชน์ให้
3. เจ้าของเงินกู้และพ่อค้าในท้องถิ่นมีอำนาจเข้มแข็งมาก
4. การมีสภาพชีวิตที่ต้องพึ่งพิงผู้อื่นและเป็นกลุ่มปลายแถวของคนในกลุ่มเดียวกัน
5. มีลักษณะชีวิตที่พบแต่ความหมดหวัง

จากแนวคิดการมีส่วนร่วมดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมเป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนา เนื่องจากเป็นวิธีการที่จะได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารด้านสภาวะการณ์ ความต้องการ ตลอดจนจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของชุมชนที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ การที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดค้นแก้ปัญหาและวางแผนการพัฒนาจะก่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของกิจกรรมพัฒนามากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งและจริงจัง อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

### ตอนที่ 3 โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

#### 1. แนวคิดของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เกิดจากแนวคิดที่กว้างขวาง ครอบคลุมในด้านสุขภาพอนามัย ในทุกแง่มุมของชีวิต ทั้งในโรงเรียนและชุมชน ในทุกโรงเรียนหรือแม้แต่ในพื้นที่ต่างชุมชน และต่างภาค ในประเทศ โดยที่โรงเรียนแต่ละโรงเรียนจะมีความต้องการและความสามารถเฉพาะตัว และใช้ความสามารถเหล่านั้นในการแก้ปัญหาเฉพาะเรื่อง ประกอบกับการใช้จินตนาการ เพื่อนำไปสู่การปรับวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับการสร้างเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องของนักเรียน ผู้ปกครอง ครู และผู้นำทุก

โรงเรียนก็สามารถเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ โดยการจัดหลักสูตร การบริหาร ดูแลสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ จิตใจ และสังคม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพของ นักเรียน บุคลากรในโรงเรียน และชุมชน ให้ทุกคนมีความสามารถดังนี้

1. นำแนวคิดด้านสุขภาพมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
2. ดูแลเอาใจใส่สุขภาพตนเองและผู้อื่น
3. สามารถตัดสินใจควบคุมสภาวะการณ์และสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ

การสร้างโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นแนวคิดที่ก่อให้เกิดโอกาสในการพัฒนานโยบาย ระเบียบ โครงสร้าง ซึ่งครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพในทุกเรื่องทั้งโรงเรียนและชุมชนดำเนินการร่วมกันเป็นทีม โดยมีผู้นำที่เข้มแข็ง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และทำความเข้าใจใน เป้าหมายต่างๆ (กรมอนามัย, 2543: 8-9)

## 2. ความหมายของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ หมายถึงโรงเรียนที่มีขีดความสามารถ แข็งแกร่ง มั่นคง ที่จะเป็นสถานที่ที่มีสุขภาพดี เพื่อการอาศัย ศึกษา และทำงาน โดยมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. พัฒนาสุขภาพอนามัยและการเรียนรู้ของนักเรียน ครู บุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนครอบครัว และสมาชิกในชุมชน
2. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและการเรียนรู้โดยใช้มาตรการต่างๆ ภายใต้การบริหารจัดการของโรงเรียน
3. ประสานการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และชุมชน เพื่อให้ผู้ที่อยู่อาศัย ศึกษาและทำงานในโรงเรียนและชุมชน สามารถดูแลสุขภาพของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี
4. จัดสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนให้เอื้อต่อการพัฒนาสุขภาพทั้งของนักเรียน ครู บุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนครอบครัว และชุมชน
5. กำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่สร้างเสริมความเชื่อมั่นของทุกฝ่ายในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

## 3. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

การส่งเสริมให้มีโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพขึ้นในประเทศไทยนั้น เป็นความร่วมมือกันระหว่าง กรมอนามัยและกระทรวงศึกษาธิการ โดยกรมอนามัย ได้กำหนดให้โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคน ซึ่งมาจากการที่กรมอนามัยได้มีกรอบแนวคิดการพัฒนางานส่งเสริมสุขภาพและสุขศึกษาในโรงเรียนที่ได้เริ่มมาตั้งแต่ปฏิญญาอัลมาอตา เมื่อ ค.ศ. 1978 ซึ่งกล่าวว่าโรงเรียนเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่จะสอนให้เด็กรู้ว่าการมีสุขภาพที่ดีเป็นอย่างไร และจะมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างไร และจากนั้นได้มีการประชุมระดับนานาชาติอีกหลายครั้งจนกระทั่ง ค.ศ. 1992 ได้มีการประชุม WHO Global Consultation on School Health Education ซึ่งได้มีการทบทวนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน และเสนอแนะวิธีการเพื่อให้การส่งเสริมสุขภาพเป็นไปตามเป้าหมาย จนกระทั่ง ค.ศ. 1995 คณะผู้เชี่ยวชาญองค์การอนามัยโลกได้ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพและสุขศึกษาในโรงเรียน ภายใต้แนวคิดที่ว่า โรงเรียนสามารถเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างสุขภาพได้ ทั้งในส่วนบุคคล ครอบครัว และชุมชนได้ จึงได้เสนอแนะกลวิธีที่เรียกว่า โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (Health Promoting Schools) ประเทศไทยโดยกรมอนามัยได้รับหลักการดังกล่าวและเริ่มดำเนินการหลังการประชุม Intercountry Consultation on Promoting Schools เมื่อเดือน ธันวาคม 2540 ณ กรุงเทพมหานคร ซึ่งคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมสุขภาพและสุขศึกษาขององค์การอนามัยโลกได้เสนอแนะวิสัยทัศน์ของการส่งเสริมสุขภาพโดยมีโรงเรียนเป็นจุดเริ่มต้น ดังนี้ (กรมอนามัย, 2543: 9)

1. ควรมีการปรับปรุงและเพิ่มการลงทุนทางการศึกษาในโรงเรียน
2. โรงเรียนทุกแห่งจะเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสำหรับเป็นจุดเริ่มต้นของการส่งเสริมสุขภาพ
3. โรงเรียนทุกแห่งต้องจัดให้มีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับนักเรียนในการเรียนรู้และสำหรับบุคลากรในโรงเรียนในการทำงาน
4. โรงเรียนทุกแห่ง สามารถสอนเด็กและเยาวชนทุกระดับ ให้ได้เรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาสุขภาพและทักษะชีวิต
5. ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ได้รับการสนับสนุนและสร้างค่านิยมให้เห็นความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพ
6. ชุมชนและโรงเรียนจะต้องรวมพลังในการทำงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการศึกษา
7. จะต้องมีการวางแผนงานอนามัยโรงเรียนให้ชัดเจน และมีการติดตามประเมินผล
8. จะต้องมีการพัฒนานโยบาย ระเบียบและแนวทางต่างๆ เพื่อสร้างความมั่นใจได้ว่าการกำหนด จัดสรร ระดม และประสานทรัพยากรทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติในการสนับสนุนงานอนามัยโรงเรียน

โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อให้โรงเรียนเป็นจุดเริ่มต้นและศูนย์กลางในการพัฒนาสุขภาพ ควบคู่กับการศึกษา ด้วยการบูรณาการ งานส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมป้องกันโรค และอนามัยสิ่งแวดล้อม ให้เกิดการพัฒนาร่วมกันในพื้นที่โรงเรียนสร้างกลไกการประสานงาน และปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ องค์กรเอกชน องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นและชุมชน ด้วยเหตุที่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นกระบวนการที่คนใหม่ในการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินการที่แตกต่างจากเดิม ทำให้การดำเนินกิจกรรมตามแนวทางโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายไม่เคยชิน จึงมีคู่มือการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพไว้ให้ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับความรู้ เกิดความเข้าใจ และนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน ให้มีขีดความสามารถ แข็งแกร่งมั่นคงและเป็นสถานที่ที่มีสุขอนามัยดี สำหรับการอาศัย ศึกษาการเรียนรู้อะไรและการทำงาน เพื่อนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดีของนักเรียน บุคลากรในโรงเรียนและสมาชิกในชุมชน

#### 4. คุณลักษณะของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

คุณลักษณะสำคัญของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ มีดังนี้ (กรมอนามัย, 2543: 9-11)

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ด้านการศึกษา และสาธารณสุข ครู สหภาพครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชน มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพร่วมกับ
  - 1.1 ครอบครัวและกลุ่มในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน
  - 1.2 องค์กรที่ให้บริการในชุมชนที่เชื่อมโยงกับโรงเรียน
2. ใช้ความพยายามในการจัดให้มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพและความปลอดภัย
  - 2.1 การจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคม
  - 2.2 ปราศจากความทารุณโหดร้าย
  - 2.3 มีบรรยากาศที่เอื้ออาหาร เชื้อมัน เคารพซึ่งกันและกัน
  - 2.4 สนับสนุนความต้องการทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์
  - 2.5 มีสนามเด็กเล่นที่ปลอดภัย
3. จัดให้มีการสอนสุขศึกษา หลักสูตรที่ช่วยปรับปรุงความรู้ ความเข้าใจของนักเรียนในเรื่องสุขภาพอนามัย และสุขนิสัยที่เหมาะสมในเรื่องสุขภาพและมีพฤติกรรมที่เอื้อต่อสุขภาพไปจนตลอดชีวิต
4. จัดให้เข้าถึงบริการสุขภาพ การให้บริการที่มีประสิทธิผลที่สุดในโรงเรียน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทรัพยากรและข้อปฏิบัติต่างๆของโรงเรียน
5. ดำเนินการตามนโยบายและข้อปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพ

5.1 นโยบายทั่วไปที่มุ่งให้กิจกรรมและทรัพยากรต่าง ๆ เป็นไปเพื่อการส่งเสริมสุขภาพนโยบายที่ให้การรักษายาบาลอย่างเสมอภาคเท่าเทียมแก่นักเรียนทุกคน

5.2 นโยบายการบริโภคสุรา ยาเสพติด และบุหรื ความโหดร้ายทารุณ การปฐมพยาบาล

6. ความพยายามในการปรับปรุงสุขภาพอนามัยของชุมชน

6.1 มุ่งเน้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพชุมชน

6.2 ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

## 5. องค์ประกอบของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมีการดำเนินงานที่มีองค์ประกอบสำคัญ 10 ประการ (WHO/SEARO, 1996: 16) ดังนี้

1. นโยบายของโรงเรียน (school policies) โรงเรียนกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาพในด้านต่างๆ เพื่อเป็นทิศทางการทำงานแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ชัดเจน เช่น นโยบายคุ้มครองผู้บริโภคในโรงเรียน นโยบายปลอดคอบายมุขและสารเสพติดในโรงเรียน นโยบายป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน เป็นต้น

2. การบริหารจัดการในโรงเรียน (school management practices) โรงเรียนควรจัดระบบบริหารที่มีอยู่ให้เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพ โดยการปฏิบัติดังนี้

2.1 จัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากคณะผู้นำ คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

2.2 มีการวางแผนและประเมินผลการส่งเสริมสุขภาพนักเรียนทุกปีการศึกษาโดยคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน

2.3 มีการสนับสนุนการใช้ทรัพยากรของโรงเรียนเพื่อการส่งเสริมสุขภาพของนักเรียน

2.4 มีการกำหนดบทบาทภารกิจและขั้นตอนในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพที่ชัดเจน

2.5 มีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะในเรื่องสุขภาพ

2.6 มีการประสานงาน และติดตามการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ

3. โครงการร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน (school/community project) การมีโครงการร่วมของครอบครัวและชุมชนเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ โดยมีการดำเนินการดังนี้

3.1 มีการประชุมครู ผู้ปกครองในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพนักเรียนอย่างน้อยปีละครั้ง



3.2 ผู้ปกครอง เอกชน ชุมชน วัด มีส่วนร่วมในการสนับสนุน และจัดให้มีกิจกรรม ด้านส่งเสริมสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.3 มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

3.4 มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล เรื่องสุขภาพนักเรียนระหว่างบ้านและโรงเรียน

3.5 โรงเรียนและชุมชนจะต้องร่วมกันค้นหาปัญหาสุขภาพและกำหนดแนวทางแก้ไข

4. บริการอนามัยโรงเรียน (school health services) การดูแลสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาลและฟื้นฟูสภาพ การตรวจสายตาและการได้ยิน การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมและขจัดโรคต่างๆ เช่น โรคในช่องปาก โรคหนองพยาธิลำไส้ ฯลฯ

5. สุขศึกษาในโรงเรียน (school health education) การจัดกิจกรรมสุขศึกษา ทั้งในและนอกหลักสูตร เพื่อให้เกิดทักษะและสร้างเสริมพฤติกรรมสุขภาพให้สอดคล้องกับสุขบัญญัติแห่งชาติ และลดปัจจัยเสี่ยงต่อพฤติกรรม ที่นำไปสู่ปัญหาสาธารณสุขของท้องถิ่นและประเทศ

6. โภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย (nutrition/food safety) การเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหา โภชนาการ การดำเนินสุขาภิบาลอาหารในโรงเรียน

7. การออกกำลังกาย กีฬาและสันทนาการ (physical exercise, sport, recreation) การส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพและสันทนาการ เช่น โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการออกกำลังกาย และสันทนาการของชุมชน

8. การให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม (counselling/social support) การจัดบริการ ปรึกษาแนะแนว เพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพ การสนับสนุนทางสังคม

9. การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน (health promotion for staff) การตรวจสุขภาพ ประจำปีของบุคลากรในโรงเรียน การเผยแพร่ข่าวสารสุขภาพแก่บุคลากร

10. การอนามัยสิ่งแวดล้อมในชุมชน (healthy school environment) การจัดสิ่งแวดล้อมให้ถูก สุขลักษณะ และเอื้อต่อการมีสุขภาพดี ทั้งสิ่งแวดล้อมทางกาย ทางจิตใจและทางสังคม การอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

## 6. หน้าที่ของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมีหน้าที่ดังนี้ (ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพเขต 3 ชลบุรี, มปป.)

1. พัฒนาสุขภาพอนามัยของบุคลากรในโรงเรียน ครอบครัว และสมาชิกชุมชน

2. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและการเรียนรู้โดยใช้มาตรการต่างๆ ภายในขอบเขตการบริหารจัดการของโรงเรียน
3. ประสานให้เกิดการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและการศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกชุมชน เพื่อให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่เอื้อต่อสุขภาพ
4. จัดให้โรงเรียนมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ จัดการเรียนการสอนสุขศึกษา และการให้บริการโครงการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรของโรงเรียน การให้คำปรึกษาและการส่งเสริมสุขภาพจิต
5. กำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่สร้างความเชื่อมั่นของทุกฝ่าย ในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

## 7. กลวิธีการดำเนินงานของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

การดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ อาศัยกลวิธีหลัก 4 ประการ (กรมอนามัย, 2543: 12-14) ดังนี้

1. การชี้แนะ (advocacy) เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารแก่สาธารณชน เพื่อให้เกิดความตระหนักในสังคมเกี่ยวกับการสร้างสุขภาพ ดังนั้น ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งองค์กรท้องถิ่นและชุมชน ต้องได้รับการชี้แนะให้เกิดความเข้าใจในแนวคิดและหลักการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และเผยแพร่ออกไปให้มากที่สุด เพื่อให้บุคลากรต่างๆ เข้าใจ เห็นคุณค่าและนำไปปฏิบัติ
2. การสร้างหุ้นส่วนและภาคี (partnerships and alliances) ความสำเร็จในการสร้างโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการประสานความคิด และความร่วมมือระหว่างทุกหน่วยงานของสังคมทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด เพราะความร่วมมือจากทุกฝ่าย จะช่วยกันระดมความคิดในการจัดการกับปัจจัยเชิงซ้อนที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ สิ่งสำคัญลำดับแรกคือ การสร้างภาคีที่ยั่งยืนระหว่างหน่วยงานสาธารณสุขและด้านการศึกษา ร่วมกับองค์กรต่างๆ ในท้องถิ่นทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งองค์กรเหล่านี้ต้องเกิดความสนใจในการส่งเสริมสุขภาพโดยโรงเรียน แล้วร่วมกันสร้างกลไกที่เอื้อต่อการวางแผนและดำเนินการ มีการกำหนดตัวบุคคลที่สามารถรับผิดชอบ ให้เวลา และสามารถทำหน้าที่ในภาคีร่วมกับหน่วยงานอื่นได้ ภาคีที่เข้มแข็งไม่เพียงแต่เป็นการวางรากฐานที่จำเป็นเพื่อการชี้แนะเท่านั้น แต่ยังช่วยในการระดมและประสานทรัพยากรด้วย ดังนั้นเพื่อให้การส่งเสริมสุขภาพโดยโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภาคีร่วมจึงเป็นหัวใจสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับปฏิบัติ ซึ่งชุมชนและโรงเรียนจะต้องเป็นภาคีหลักในเรื่องนี้
3. การเสริมสร้างความเข้มแข็งในระดับท้องถิ่น (strengthening local capacity) เป็นการดำเนินการเพื่อเพิ่มศักยภาพให้ประชาชน องค์กรท้องถิ่น และโรงเรียนที่มีความสนใจ ได้มีความ

สามารถพอที่จะดำเนินการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ ถึงแม้หน่วยงานต่างๆ ในระดับจังหวัด อำเภอ จะเห็นความสำคัญและกำหนดแผนที่ดีเพียงใด แต่หากระดับท้องถิ่นขาดความเข้มแข็ง ก็ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานหรือพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ดังนั้นแผนงานพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในระดับต่างๆจึงจำเป็นต้องมีแผนงานด้านพัฒนาบุคลากรและแผนการสร้างศักยภาพของชุมชนและโรงเรียนด้วย

4. การวิจัย ติดตาม และประเมินผล (research, monitoring and evaluation) ทุกระดับทุกหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ควรมีแผนงานที่ตรงประเด็น และมีประสิทธิภาพ สามารถออกแบบให้มีการวิจัยและประเมินผลได้ เพื่อช่วยในการติดตามและปรับแผนงาน

## 8. ขั้นตอนการเข้าสู่การเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

การดำเนินงานเพื่อการเข้าสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ควรเกิดจากการที่คณะครูและนักเรียนได้เล็งเห็นความสำคัญของการมีสุขภาพดี ตระหนักถึงความจำเป็นในการปลูกฝังพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องตั้งแต่เด็กและมุ่งมั่นที่จะสร้างให้โรงเรียนเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนาความเป็นอยู่อย่างมีสุขภาพดีของทุกคนในชุมชน ดังนั้นขั้นตอนในการเข้าสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจึงควรปฏิบัติดังนี้ (กรมอนามัย, 2543: 14-18)

1. การสร้างความสนับสนุนของชุมชนและท้องถิ่นเพื่อก่อให้เกิดโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เมื่อผู้นำและคณะครูในโรงเรียนเห็นประโยชน์และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาโรงเรียนไปสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ สิ่งจำเป็นก้าวแรกที่ต้องทำคือการชี้แนะให้นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชนใกล้เคียง และผู้นำท้องถิ่น ตระหนักและเห็นความสำคัญของการสร้างสุขภาพที่ดี และยอมรับว่าวิธีการที่จะบังเกิดผลได้ก็คือ การใช้โรงเรียนเป็นจุดเริ่มต้นและเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงานโดยความร่วมมือของทุกคนในชุมชน

2. การจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียน การดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ จะมีความเข้มแข็งและต่อเนื่อง ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียน ซึ่งอาจเกิดจากการที่คณะกรรมการโรงเรียนเป็นผู้สรรหากลุ่มบุคคลที่สนใจงานส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนและสมาชิกชุมชน จำนวนประมาณ 8-14 คน ซึ่งคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนควรประกอบด้วยผู้นำ ครู และบุคลากรอื่นในโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ผู้แทนองค์กรท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในท้องถิ่น โดยพิจารณาจากผู้ที่มีความสนใจดังต่อไปนี้

1) ยอมรับแนวคิดโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ  
 2) มีความสนใจ ความกระตือรือร้น และเสียสละเพื่อส่วนรวม  
 3) เข้าใจแนวคิดและวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จกับบทบาทใหม่ของโรงเรียน และการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างเข้มแข็ง

4) มีความพยายามที่จะสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ รวมทั้งกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพอื่นๆ

5) มีความพร้อมในการทำงานเป็นทีมได้

6) สามารถทำงานเป็นระยะเวลานานได้

3. การจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาชุมชน คณะกรรมการโรงเรียนจะต้องสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาชุมชน จำนวนประมาณ 15-25 คน ในพื้นที่ที่โรงเรียนตั้งอยู่ เพื่อทำงานร่วมกับโรงเรียน ในการเผยแพร่ข่าวสารด้านการส่งเสริมสุขภาพ การผลักดันให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และผู้นำต่างๆ ในชุมชน โดยพิจารณาจากผู้มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1) มีความเสียสละ ยอมรับแนวความคิดโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพและสนใจเข้าร่วมโครงการ

2) มีภาวะความเป็นผู้นำ และตั้งใจที่จะสนับสนุนการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

3) สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้นำกลุ่มต่างๆ ในชุมชนได้

4) มีความสามารถและมีประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพ

5) มีความสามารถทำงานเป็นทีมและเป็นที่ยอมรับจากทุกคนในองค์กร

6) มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนาสุขภาพและการศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาชุมชนมีบทบาทดังนี้

1) ทำงานร่วมกับคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนและคณะกรรมการโรงเรียน

2) ให้การสนับสนุนการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพพร้อมกับผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กร ท้องถิ่น หน่วยงานราชการ สมาชิกในชุมชน และเจ้าของธุรกิจชุมชน

3) กระตุ้นให้กลุ่มต่างๆ ในชุมชนแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในเรื่องสุขภาพ

4) แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพและผลักดันให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

5) ช่วยในการประเมินปัญหาสุขภาพ และหาแนวทางในการแก้ปัญหา อันส่งผลต่อสุขภาพที่ดีของชุมชน

4. การวิเคราะห์สถานการณ์ เมื่อโรงเรียนได้ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาชุมชนเรียบร้อยแล้ว จะต้องมีการตรวจสอบสถานการณ์ปัจจุบันของโรงเรียนและชุมชนว่ามีปัญหาสุขภาพใดที่ยังไม่ได้ดำเนินการ เป็นการสำรวจสถานการณ์การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนและชุมชน หลังจากนั้นจึงเป็นการประเมินปัญหา นโยบาย และทรัพยากรของชุมชน

5. การกำหนดจุดเริ่มต้นในการดำเนินงาน เมื่อคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนได้ดำเนินการสำรวจสถานการณ์งานส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนและชุมชน และมีการประเมินปัญหาและทรัพยากรของชุมชน จะทำให้มองเห็นภาพของโรงเรียนและชุมชนกว้างขึ้น ในขั้นตอนนี้จึงเป็นการระดมความคิดเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างที่ว่าโรงเรียนและชุมชนต้องการ โดยมีการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงร่วมกันในการที่จะมุ่งมั่นพัฒนานคนในชุมชนไปสู่สภาวะที่มีความสุขสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม

6. การจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ โดยพิจารณาดำเนินการตามลำดับความสำคัญของเรื่อง รวมถึงระยะเวลาของการปฏิบัติว่าจะดำเนินการในปีใด พร้อมทั้งมอบหมายผู้ที่รับผิดชอบ ส่วนในด้านงบประมาณอาจจะต้องมีการแสวงหาแหล่งสนับสนุนต่างๆ หรือจัดกิจกรรมในโรงเรียนเพื่อหารายได้มาใช้ในการดำเนินงานตามแผน

7. การติดตามและประเมินผล โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างไร โดยการแสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงาน

8. การพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ชุมชนและโรงเรียนจะเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์คล้ายกันจะสามารถกระตุ้นให้การสนับสนุนและผลักดันการทำงานซึ่งกันและกัน การจัดตั้งเครือข่ายของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นวิธีที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงส่งเสริมกันและกัน นอกจากนั้นองค์กรและบุคคลที่มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนก็จะได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมเครือข่าย ซึ่งจะเป็นเวทีให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์และทรัพยากร นอกจากนั้นเครือข่ายเหล่านี้ยังสามารถเชื่อมโยงกับเครือข่ายอื่นๆ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายใต้แนวคิดโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพด้วยการรวบรวมประสบการณ์ของสมาชิก



## 9. ประโยชน์ของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต่อชุมชน

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ จะต้องมีการจัดกิจกรรมด้านส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ การอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน การให้บริการอนามัยโรงเรียน การบริหารจัดการในโรงเรียน การให้คำปรึกษาและสังคมสงเคราะห์ สุขศึกษาในโรงเรียน โครงการร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน การโภชนาการและสุขภาพโภชนาการ การออกกำลังกาย กีฬา และสันทนาการ นโยบายของโรงเรียน และการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน (ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพเขต 3 ชลบุรี, มปป.) ซึ่งจะเห็นได้ว่าโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจัดกิจกรรมครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพในทุกเรื่องทั้งที่โรงเรียนและชุมชนดำเนินการ ผลกระทบของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจึงเป็นสิ่งที่มองเห็นได้ในระยะยาวและเอื้อประโยชน์ต่อชุมชน ดังนี้ (กรมอนามัย, 2543: 20-21)

1. เด็กได้รับการสอนทักษะ ในการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเองเมื่อเยาว์วัย ก็จะสามารถดูแลสุขภาพของตนเองได้ดีเมื่อโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่และยังสามารถสอนลูกหลานต่อไปได้
2. โรงเรียนจะได้รับประโยชน์ หากผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน โดยการสนับสนุนและประสานการให้บริการต่างๆ อีกทั้งเป็นการใช้ทรัพยากรในชุมชนที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และลดการสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์
3. ผู้ปกครองและสมาชิกของชุมชนจะได้รับประโยชน์ในเรื่องความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยในท้องถิ่น ได้เรียนรู้เกี่ยวกับข้อมูลและทักษะการดูแลสุขภาพอนามัยที่ทันสมัย ตลอดจนมีส่วนร่วมในการศึกษาของเด็ก โรงเรียนจะเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
4. กลุ่มชุมชนและองค์กรต่างๆ จะได้รับประโยชน์โดยที่นักเรียนและครูจะเป็นอาสาสมัครร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน ซึ่งประชากรที่มีการศึกษาและมีสุขภาพดีก็จะเป็นทรัพยากรที่สำคัญสำหรับชุมชน
5. ภาคธุรกิจจะมีลูกจ้างที่มีการศึกษามากขึ้นและสร้างผลผลิตได้มากขึ้น ประชาชนสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ และเป็นการเตรียมให้เยาวชนได้พัฒนาตนเองเพื่อให้ตรงกับลักษณะงานที่ภาคธุรกิจต้องการ
6. ในภาพรวมเมื่อประชากรมีสุขภาพอนามัยที่ดี ประเทศชาติก็จะพัฒนา มีพื้นฐานที่แข็งแกร่งและนำไปสู่การพัฒนาทางเศรษฐกิจสังคมของประเทศต่อไป
7. โลกจะก้าวไกลและจะเป็นหลักประกันได้ว่าประชาชนจะมีสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานตามแนวทางที่วางไว้ในปฏิญญาและอนุสัญญานานาชาติทั้งหลายที่ว่าด้วยการศึกษาและสาธารณสุข

โครงการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ ก็โดยการพัฒนา/ปรับปรุงโครงการสุขภาพในโรงเรียน (หรือการอนามัยโรงเรียน) เดิม ให้มีความสมบูรณ์และครอบคลุมองค์ประกอบดังกล่าวให้มากขึ้น เพื่อเอื้อต่อการมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของนักเรียน ครู บุคลากรของโรงเรียนอย่างยั่งยืนตลอดไป

ประเด็นที่ควรพิจารณาในการพัฒนาโครงการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน มีดังนี้

1. การลงทุนในโรงเรียนต้องมีการปรับปรุงและขยายมากขึ้น การศึกษาเป็นสิทธิเบื้องต้นของมนุษยชน สมาชิกในสังคมทุกคนโดยเฉพาะเด็กควรได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกันและเป็นการศึกษาสำหรับทุกคน (education for all)

2. ส่งเสริมการศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษาสำหรับเด็กผู้หญิง จัดข้อเลือกปฏิบัติทางสังคมต่อเด็กผู้หญิง การศึกษาจะส่งผลในระยะยาวสำหรับครอบครัวใหม่ที่เด็กผู้หญิงนั้นกลายมาเป็นภรรยาและมารดาของเด็กรุ่นใหม่ต่อมา สุขภาพของเด็กสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ ในกลุ่มมารดาที่ได้รับการศึกษาที่เหมาะสมและเพียงพอ การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของประชาชนอย่างยั่งยืนควรประกอบด้วย การพัฒนาทางเศรษฐกิจในระดับพอเพียงที่ยั่งยืน โดยผ่านกระบวนการการศึกษา การให้การศึกษอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาโดยวิธีการฝึกอบรม เพิ่มอัตราการอ่านออกเขียนได้ในประชาชน รวมทั้งการให้บริการสาธารณสุขพื้นฐานอย่างเสมอภาคในชาย-หญิง

3. ทุกโรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับนักเรียน ครู และบุคลากรทุกคน สภาพแวดล้อมดังกล่าวควรประกอบด้วย

3.1 มีน้ำสะอาด ปลอดภัยไว้ใช้ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขาภิบาลต่างๆ เช่น ส้วมที่ถูกสุขลักษณะ

3.2 มีการป้องกันภัย อันตราย จากสิ่งอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดกับนักเรียน เช่น ยาเสพติดการทำร้ายร่างกาย การทะเลาะวิวาท

3.3 มีการป้องกันโรคติดต่อในท้องถิ่น บริการรักษาพยาบาลเบื้องต้น และฉุกเฉิน

3.4 มีการห้ามสูบบุหรี่ ดื่มสุราในโรงเรียน

3.5 ครู และผู้ปกครอง มีส่วนร่วมตัดสินใจ เพื่อกำหนดนโยบายต่างๆ ของโรงเรียน

4. ทุกโรงเรียนทั้งระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษา ควรให้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับสุขภาพอย่างแตกฉาน ตลอดทั้งเพิ่มทักษะชีวิตในด้านการติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และมีความเป็นตัวของตัวเอง รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

5. ทุกโรงเรียนควรมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพโดยมีกิจกรรมดังนี้

- 5.1 ปรับปรุงด้านอนามัยส่วนบุคคลของนักเรียน ครู และบุคลากรทุกคน
- 5.2 ลดพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องเช่น การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา การใช้ยาที่ผิด สารเสพติด
- 5.3 พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมในโรงเรียน ให้เกิดความปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพ
- 5.4 สร้างเสริมความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
- 5.5 กำหนดนโยบายและตัดสินใจร่วมกันระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการดำเนินงานพัฒนาปรับปรุงงานส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียน โดยมีการระดมทรัพยากร กระจายงบประมาณ สิ่งสนับสนุน โดยประสานความร่วมมือจากแหล่งต่างๆ

จากการที่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมีการจัดกิจกรรมครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพทุกเรื่องทั้งที่โรงเรียนและชุมชนเป็นผู้ดำเนินการ จึงสรุปได้ว่า โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นจุดเริ่มต้นของความเป็นอยู่อย่างมีสุขภาพดีของบุคคล ซึ่งโรงเรียนทุกแห่งสามารถพัฒนาให้เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ โดยการปรับแนวคิดด้านการศึกษาและแนวทางการบริหารจัดการให้เปิดกว้างและเชื่อมประสานกับระบบย่อยของสังคมภายนอกให้มากขึ้น การเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดของการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาตนเองที่มุ่งไปสู่ทางเลือกที่สำคัญของการพัฒนาท้องถิ่น ที่เน้นการปกครองตนเองและปกครองกันเองให้ได้ดีมีประสิทธิภาพ ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละท้องถิ่น ทั้งนี้โดยอาศัยความรู้และศักยภาพของแต่ละท้องถิ่นเป็นหลัก และเมื่อโรงเรียนที่เริ่มเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพดำเนินการประสบความสำเร็จก็ควรแสดงผลสำเร็จนั้นต่อสาธารณชนและโรงเรียนอื่น ๆ ทราบ เพื่อเป็นการชักจูงให้โรงเรียนอื่นได้ก้าวเข้าสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาพต่อไป

#### ตอนที่ 4 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การแสวงหาความรู้โดยพิจารณาปรากฏการณ์สังคมจากสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริงในทุกมิติ เพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อมนั้น มีลักษณะสำคัญ ดังนี้ (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2541: 13-15)

1. เน้นการมองปรากฏการณ์ให้เห็นเป็นภาพรวม โดยมองจากหลายแง่มุม และพิจารณาปรากฏการณ์นั้นให้เห็นเป็นภาพรวม
2. เป็นการศึกษาระยะยาวและเจาะลึก เพื่อให้เห็นสภาพการเปลี่ยนแปลงในระยะต่าง ๆ อย่างชัดเจนและลึกซึ้ง

3. ศึกษาปรากฏการณ์ในสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติที่เป็นจริง เพื่อจะช่วยให้เห็นบริบททางสังคมและวัฒนธรรม ตลอดจนบริบทต่างๆที่เกี่ยวข้อง

4. คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ของผู้ถูกวิจัย โดยให้ความสำคัญและเคารพผู้ถูกวิจัยในฐานะที่เป็นเพื่อนมนุษย์ ไม่ก้ำก๋ายในสิทธิส่วนบุคคลของผู้ถูกวิจัย และไม่นำข้อมูลของผู้ถูกวิจัยไปใช้ในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ถูกวิจัย

5. ใช้การพรรณนาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะสภาพทั่วไปของชุมชนหรือกรณีที่ศึกษา และการวิเคราะห์แบบอุปนัย ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้วิธีการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (induction) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่สำคัญ

6. เน้นปัจจัยหรือตัวแปรด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิด จิตใจ และความหมายที่มนุษย์กำหนดขึ้น นักวิจัยเชิงคุณภาพเชื่อว่า องค์ประกอบดังกล่าวเป็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมมนุษย์และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมมนุษย์ที่แสดงออกมา จึงต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนเพื่อให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ได้

### **ข้อแตกต่างระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ**

สาระสำคัญที่แตกต่างกันระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีดังนี้

1. วิธีการแสวงหาข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยจะต้องใช้เวลานาน เนื่องจากผู้วิจัยจะต้องเข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่กำลังศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และจะต้องใช้เวลาในการสร้างความสัมพันธ์อันดี (rapport) กับคนในชุมชน เพื่อทำให้เกิดความไว้วางใจอันจะนำมาสู่ข้อมูลที่เป็นจริงและน่าเชื่อถือได้ แม้จะเป็นการเก็บข้อมูลเชิงเอกสาร ก็ต้องเสียเวลาในการศึกษาค้นคว้าและจัดลำดับความสำคัญหรือความเป็นมาของเอกสารเป็นระยะเวลานาน นอกจากนั้นผู้วิจัยยังจะต้องใช้เวลาในการตรวจสอบข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาหลาย ๆ ครั้งจนกว่าจะแน่ใจว่าข้อมูลที่เก็บรวบรวมมา มีความถูกต้องเชื่อถือได้ และเพียงพอแก่การทำวิจัย ดังนั้นการวิจัยเชิงคุณภาพจึงต้องใช้เวลาในการเก็บข้อมูล แต่การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยไม่จำเป็นต้องเข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่กำลังศึกษา ไม่ต้องเสียเวลาในการสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชนมากเท่ากับการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. การวิเคราะห์ความเชื่อถือและความเที่ยงตรงของข้อมูล การวิจัยเชิงคุณภาพถูกใจมิติในเรื่องของความเชื่อถือได้และความแม่นยำตรงของข้อมูล เพราะไม่สามารถใช้เทคนิควิธีทางวิทยาศาสตร์ต่าง ๆ เช่น การใช้ค่าสถิติขั้นสูงมาตรวจสอบค่าความเชื่อถือได้ของข้อมูลให้เห็นอย่าง

ชัดเจนเช่นการวิจัยเชิงปริมาณ เพราะธรรมชาติของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมา มีความแตกต่างกัน การพิจารณาเรื่องความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ มีปัจจัยสำคัญที่ควรพิจารณา 2 ประการ คือ

2.1 จริยธรรมของนักวิจัย นักวิจัยที่ดีไม่ว่าจะเป็นนักวิจัยเชิงปริมาณหรือคุณภาพ จะต้องมีการจริยธรรมร่วมกันประการหนึ่งคือ ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมอาชีพ และต่อบุคคลทั่วไป การเสนอผลการวิจัยจะต้องเสนอข้อมูลที่พิจารณาแล้วว่าเป็นข้อมูลซึ่งเก็บรวบรวมมาอย่างถูกต้อง เที่ยงตรง มีความเชื่อถือได้สูงและนำมาจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระเบียบ และมีความหมายในเชิงวิชาการอย่างถูกต้องตามกระบวนการวิจัย

2.2 ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล นักวิจัยต้องสามารถใส่ความหมายให้แก่ข้อมูลที่รวบรวมได้ โดยนำมาแสดงให้เห็นภาพรวมของสังคมหรือชุมชนที่ศึกษา ต้องรู้จักเลือกเหตุการณ์สำคัญซึ่งจะนำมาเชื่อมโยงกับเหตุการณ์ทั้งหมด ตลอดจนสามารถสังเคราะห์โครงสร้างของปรากฏการณ์ต่าง ๆ เพื่อนำไปอธิบายโครงสร้างของระบบโดยรวมได้

วิธีการตรวจสอบเพื่อหาความถูกต้องและความเชื่อถือได้ของข้อมูลเชิงคุณภาพมีอยู่หลายวิธี เช่น การประเมินค่าของแหล่งข้อมูลว่ามาจากแหล่งที่เชื่อถือได้เพียงใด นักวิจัยเชิงคุณภาพต้องรู้จักวิธีแสวงหาผู้นำท้องถิ่นหรือผู้นำชุมชน ซึ่งเรียกว่า ผู้ให้ข่าวสำคัญ (key-informants) ได้อย่างถูกต้อง และสามารถนำข้อมูลประเภทเดียวกันมาเปรียบเทียบกันจนแน่ใจว่าถูกต้องดีแล้วจึงนำเสนอต่อไป ความคิดเห็นที่ตรงกันและทัศนภาพที่มีอยู่ร่วมกันในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคลที่น่าเชื่อถือได้ เป็นข้อมูลที่ยอมรับได้ในเรื่องความถูกต้องเชิงคุณภาพ หรือหากข้อมูลในเรื่องใดขัดแย้งกันเอง จะต้องใช้วิธีการตรวจสอบหลาย ๆ วิธี จนแน่ใจว่าสิ่งที่ได้มานั้นมีความเชื่อถือได้

#### วิธีการในการวิจัยเชิงคุณภาพ

นักวิจัยทางคุณภาพในปัจจุบันจะดำเนินการวิจัยตามกระบวนการที่ไม่แตกต่างจากการวิจัยในเชิงปริมาณมากนัก ความแตกต่างสำคัญมีดังนี้

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยเชิงคุณภาพถูกจำกัดโดยวิธีการ (methodologies) ไม่ให้ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่เกินกว่าจะควบคุมได้ จึงไม่อาจจะนำวิธีการทางสถิติ เช่น การสุ่มตัวอย่างมาใช้ได้ ผลักดันข้ามการวิจัยเชิงคุณภาพได้เปรียบตรงที่ได้ใช้กลุ่มที่รวมตัวกันโดยสถานการณ์จริง ๆ ไม่ผ่านการกลั่นกรองโดยวิธีสุ่มตัวอย่างที่อาจจะทำให้ภาพของสถานการณ์ไม่ชัดเจนเท่าที่ควร หน่วย คือองค์ประกอบจริง ๆ ของสังคมที่รวมตัวกันอยู่ตามธรรมชาติ การเลือกหน่วยขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของการวิจัย อาจจะประกอบด้วยหมู่บ้าน ชุมชน ครอบครัว หรือสถานที่ใดที่หนึ่งก็ได้ เมื่อเลือกหน่วยได้แล้ว นักวิจัยจะต้องศึกษาหน่วยของตนจนเข้าใจในระบบความสัมพันธ์ต่าง ๆ การศึกษาหน่วยเบื้องต้น



ทำได้โดยอาศัยผู้เป็นผู้ให้ข่าวสำคัญ ได้แก่ บุคคลที่มีความรู้เกี่ยวกับหน่วยที่จะวิเคราะห์หัตถ์พจนานุกรมต่อไปก็จะเลือกกลุ่มตัวอย่างได้โดยวิธีการที่เรียกว่า expert choice คือ การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ของผู้วิจัยเองประกอบคำแนะนำจากผู้เป็นผู้ให้ข่าวสำคัญ วิธีการนี้ได้เปรียบการสุ่มตัวอย่างตรงที่ผู้วิจัยสามารถเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนจริง ๆ ของกลุ่มต่าง ๆ ได้ โดยอาจจะเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อจะหาความแตกต่างทั้งในด้านบทบาทหน้าที่ (function) และด้านโครงสร้าง (structure) ดังนั้น ภาพที่ออกมาจะมีลักษณะชัดเจนดีกว่า

2. วิธีการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการที่สำคัญในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์ การสังเกตอย่างมีระบบเป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่จะมาแปลงข้อมูลทางปริมาณได้ดีที่สุด ข้อจำกัดที่สำคัญในการสังเกตคือ นักวิจัยไม่ทราบเหตุผลของการกระทำของกลุ่มตัวอย่าง สิ่งนี้นักวิจัยสังเกตอาจจะให้ความหมายผิดไปจากความตั้งใจแท้จริงของกลุ่มตัวอย่างก็ได้ การสัมภาษณ์ระดับลึกหรือ indepth interviews จะช่วยให้นักวิจัยเข้าถึงความหมายของการกระทำ (action) ของกลุ่มตัวอย่างได้ดีขึ้น แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องรู้จักปัญหา ทฤษฎี และวิธีการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี การสัมภาษณ์ระดับลึกจะได้ข้อมูลที่มีความคงเส้นคงวา (consistency) ในขณะที่สัมภาษณ์จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับประกอบการสัมภาษณ์ไปด้วย โดยพยายามหาความสัมพันธ์ของข้อมูลนั้นกับข้อมูลอื่น ๆ ที่ได้รับมาก่อน พยายามทำความเข้าใจความหมายของข้อมูล เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ปรากฏขึ้นในการสัมภาษณ์ การตั้งสมมติฐานย่อย ๆ จะช่วยให้ผู้สัมภาษณ์สามารถสร้างคำถามได้อย่างเหมาะสม และตรงกับจุดมุ่งหมาย ข้อควรระวัง คือ ต้องไม่ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความรู้สึกที่ตนเองถูกสอบสวน (cross examination) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะถูกนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับข้อมูลอื่น ๆ โดยมักจะใช้วิธีการที่เรียกว่า content analysis นอกจากนี้ อาจจะมีการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussions) ซึ่งเป็นเทคนิคที่ประยุกต์มาจากการสัมภาษณ์ มักสัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับข้อเท็จจริงหรือเรื่องทั่ว ๆ ไป เพื่อกระตุ้นให้เกิดการอภิปราย ขนาดของกลุ่มมักจะมีประมาณ 5-6 คน ถ้ากลุ่มเล็กเกินไปจะไม่สามารถกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายได้ แต่ถ้ากลุ่มใหญ่เกินไปก็จะกระทำไม่ได้ทั่วถึง ประเด็นที่อภิปรายต้องไม่มากจนเกินไป ผู้ดำเนินการ (moderator) มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้คนในกลุ่มพูดในประเด็นที่กำหนด ข้อสำคัญคือ กลุ่มที่เลือกทำการจัดกลุ่มสนทนาควรทราบเรื่องนั้นจริง ๆ สถานภาพของสมาชิกในกลุ่มน่าจะใกล้เคียงกัน และผู้ดำเนินการควรปล่อยให้กลุ่มสรุปประเด็นออกมา

2.1 การตรวจสอบข้อมูล เป็นขั้นตอนสำคัญ และถือว่าเป็นจริยธรรมของนักวิจัยที่จะต้องมีความซื่อสัตย์ในการตรวจสอบข้อมูล ซึ่งจะกระทำได้ใน 2 กรณี คือ

2.1.1 ตรวจสอบความครบถ้วน ความพอเพียง เป็นการตรวจสอบว่าข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาครบถ้วนตามลักษณะของเรื่องที่ต้องการจะศึกษาหรือไม่ ถ้าไม่ครบถ้วนจะต้องเก็บเพิ่มเติม ในทางปฏิบัติการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มเก็บข้อมูลจนกระทั่งถึงขั้นที่จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์

2.1.2 ตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้และความแม่นยำของข้อมูล โดยทั่ว ๆ ไป จะทำโดยสอบถามข้อมูลเรื่องเดียวกันจากผู้ให้ข่าวสำคัญหลาย ๆ คน แต่ถ้าเป็นเรื่องเฉพาะตัวก็ต้องถามจากผู้ให้ข้อมูลโดยการถามซ้ำและใช้การสังเกตเข้าร่วมด้วย ผู้วิจัยต้องเก็บข้อมูลจากหลาย ๆ ด้าน แล้วตรวจสอบหลาย ๆ ครั้งจนแน่ใจจึงนำมาสรุปเพื่อเขียนวิเคราะห์ นอกจากนั้นก็อาจใช้แบบสอบถามร่วมด้วย แล้วนำข้อมูลที่ได้จากทั้ง 3 ทางมาพิจารณาร่วมกัน ซึ่งจะต้องอาศัยความสามารถและประสบการณ์ของนักวิจัยเป็นสำคัญ

2.2. การจัดระเบียบข้อมูล ข้อมูลที่ตรวจสอบแล้วจะต้องนำมาจัดระเบียบ โดยการแยกประเภทข้อมูล (data classification) และคัดข้อมูลส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องหรือข้อมูลที่ขัดแย้งกันออก ในทางปฏิบัติควรแยกข้อมูลประเภทที่เห็นได้ง่ายและชัดเจนก่อน ซึ่งการแยกประเภทสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

2.2.1 แยกตามวัตถุประสงค์

2.2.2 แยกตามลักษณะข้อมูล

2.2.3 แยกตามองค์ประกอบที่ผูกพันกับผู้ให้ข้อมูล

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การนำข้อมูลที่จัดระเบียบหรือแยกประเภทแล้วมาเขียนเรียบเรียงเพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ ตัวแปร หรือหาคำตอบและข้อสรุปทั้งหมด เพื่อให้เห็นภาพรวมของสิ่งที่มุ่งศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพไม่จำเป็นต้องใช้สถิติขั้นสูง คือ ถ้าเป็นข้อมูลเชิงรูปธรรมสามารถเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปเชิงปริมาณได้โดยทำเป็นคำร้อยละ ตาราง แผนภูมิ แผนที่ ฯลฯ แต่ถ้าเป็นข้อมูลเชิงนามธรรม เช่น ความคิดเห็น ความรู้สึก ความเชื่อ ฯลฯ การวิเคราะห์ต้องโยนไปหาความคิดที่กำหนดไว้ และจะต้องพิจารณาถึงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึก ความเชื่อ ค่านิยมเหล่านั้นด้วย

กรณีข้อมูลที่เก็บมามีความขัดแย้งกัน และเป็นข้อมูลสำคัญไม่สามารถตัดทิ้งได้ นักวิจัยสามารถให้ชาวบ้านมีส่วนร่วมช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจะยกเหตุการณ์มาถามโดยรวม ๆ ว่า ถ้าพบเหตุการณ์แบบนี้จะคิดอย่างไร จะแก้ไขปัญหายังไง ชาวบ้านจะตอบตามความคิดเห็นของตนเอง ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์เบื้องต้นให้นักวิจัยเพื่อถามโยนไปถึงประเด็นที่ต้องการต่อไป

2.4 การแปลความหมายของพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ การแปลความหมายของพฤติกรรม หรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งจะต้องพิจารณาทั้งส่วนที่เป็นรูปแบบหรือโครงสร้าง (form) และหน้าที่ (function) ของพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์นั้นไปพร้อม ๆ กัน เพราะพฤติกรรมบางอย่างอาจเป็นที่ยอมรับในสถานที่หนึ่งหรือสังคมหนึ่ง แต่ไม่เป็นที่ยอมรับในอีกสถานที่หนึ่งหรืออีกสังคมหนึ่งก็ได้ ถ้านักวิจัยไม่เข้าใจก็จะทำให้การแปลความหมายข้อมูลที่ได้หรือพฤติกรรมที่สังเกตผิดไปจากความจริงในลักษณะที่เรียกว่า miscue บางครั้งอาจทำให้เกิดผลเสียหายอย่างร้ายแรงขึ้นได้ ก่อนที่นักวิจัยจะลงไปพื้นที่ควรจะมีการศึกษาเรื่องเหล่านี้ โดยเฉพาะภาษาถิ่น เพื่อที่จะได้แปลความหมายของปรากฏการณ์ที่เห็นหรือข้อมูลต่าง ๆ ได้ ถูกต้องตามที่คนในสังคมนั้นเข้าใจและรู้สึกที่สำคัญคือ นักวิจัยจะต้องไม่แปลความหมายของข้อมูลหรือปรากฏการณ์ตามความคิด ความเข้าใจ และความรู้สึกของตนเอง ควรมีการไปสำรวจพื้นที่ก่อนการเก็บข้อมูลภาคสนามจริง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพของชุมชน และเตรียมพร้อมสำหรับปัญหา ที่อาจเกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพนั้นน่าจะตอบคำถาม 3 ประการ ได้อย่างน้อยในระดับใดระดับหนึ่ง คือ

2.4.1 เกิดอะไรขึ้น

2.4.2 อะไรเป็นเหตุหน้าหรือปัจจัยของสิ่งที่เกิดขึ้นนั้น

2.4.3 หากเงื่อนไขนั้นยังคงอยู่ สิ่งนั้นจะเกิดขึ้นอีกหรือไม่

3. การสรุปผลและการนำไปใช้ การวิจัยเชิงคุณภาพถูกจำกัดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจึงไม่อาจจะนำวิธีการทางสถิติมาช่วยในการวิเคราะห์และการสรุปผลได้ แต่การวิจัยเชิงคุณภาพ นักวิจัยเชิงคุณภาพต้องการทราบเหตุผล พลังและกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งเป็นเรื่องที่วัดออกมาเป็นตัวเลขไม่ได้ ผลสรุปจึงออกมาเป็นรูปของคำบรรยายมากกว่าเป็นในรูปของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยตรง การวิจัยที่ยึดหน่วยเป็นหลัก นักวิจัยจะต้องเรียนรู้ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ภายในหน่วยอย่างดี ต้องรู้ปัจจัยต่าง ๆ ในสภาวะของสังคมที่อาจจะเป็นตัวกำหนดแบบแผนของพฤติกรรม ความรู้เหล่านี้จะช่วยให้นักวิจัยมองเห็นภาพของความสัมพันธ์อย่างชัดเจน และสามารถนำเอาผลของความสัมพันธ์เหล่านี้ไปใช้อ้างได้ในกรณีที่สภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน

## ตอนที่ 5 วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ความหมาย และความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

อมรา พงศาพิชญ์ (2537 : 5) ได้ให้นิยามของการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยประชาชนมีส่วนร่วม คือ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับชุมชน โดยนักวิจัยและชาวบ้านร่วมกันศึกษา ชาวบ้านตั้งคำถาม ช่วยให้ข้อมูล

และอยู่ในที่วิจัยด้วย เน้นการให้ความสำคัญกับข้อมูลและความคิดชาวบ้าน การเก็บข้อมูลเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารแบบสองทาง (Two-way Communication) และการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นักวิจัยและชาวบ้านศึกษาสภาพชุมชนและหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ในการศึกษาชุมชนจึงเน้นการศึกษาปัญหาและทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อช่วยแก้ปัญหา

สุภาวงศ์ จันทวานิช (2541 : 67) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง วิธีการที่ให้ ผู้ถูกวิจัยเข้ามามีส่วนร่วมวิจัยเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมวิจัย นับตั้งแต่การระบุปัญหาการดำเนินการ การช่วยให้ข้อมูล ช่วยวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนช่วยหาวิธีแก้ไขปัญหาก็หรือส่งเสริมกิจกรรมนั้น ๆ

ชนิษฐา กาญจนรังสี (2544 : 9) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการรวมการวิจัยเชิงปฏิบัติการและการวิจัยแบบมีส่วนร่วมเข้าด้วยกัน คือ เป็นการวิจัยที่ศึกษาชุมชน โดยเน้นการวิเคราะห์ปัญหา ศึกษาแนวทางแก้ปัญหา วางแผนเพื่อแก้ไขปัญห ปฏิบัติตามแผน และติดตามประเมินผลทุกขั้นตอนมีสมาชิกในชุมชนเข้าร่วมด้วย

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เน้นการยอมรับหรือความเห็นพ้องจากฝ่ายชาวบ้าน นักวิจัยจะต้องประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยกับชาวบ้านอยู่ตลอดเวลา ทบทวนวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้สอดคล้องกับความเห็นของชาวบ้านอันจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และการเปลี่ยนแปลงของชุมชน ข้อมูลการวิจัยทุกขั้นตอนเป็นสิ่งที่ชุมชนหรือชาวบ้านต้องร่วมรับรู้และใช้ประโยชน์ด้วย ชาวบ้านเป็นผู้ร่วมกำหนดปัญหาของชุมชน หาทางและตัดสินใจแก้ไขปัญห กระบวนการวิจัยเป็นลักษณะการแลกเปลี่ยนความเห็นระหว่างชาวบ้านกับผู้วิจัย เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นขั้น ๆ กล่าวได้ว่า กระบวนการสังเคราะห์ข้อสรุปมีลักษณะเชิงภาษาวีธี (Dialectic) ชาวบ้านจะค่อย ๆ เรียนรู้ด้วยตนเอง การวิจัยแบบมีส่วนร่วมนี้ข้อมูลที่ได้ชัดเจน สะท้อนความคิดอ่าน นิสัยใจคอ ความต้องการ และแบบแผนการดำเนินชีวิตของชาวบ้าน

แนวคิดพื้นฐานและวัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม

ชนิษฐา กาญจนรังสี (2544 : 12) ได้เสนอแนวคิดพื้นฐานในการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่ไม่หยุดนิ่งเริ่มต้นจากสถานการณ์ที่เป็นจริงในขณะหนึ่งเคลื่อนที่ไปยังสถานการณ์ที่เป็นอนาคตซึ่งไม่อาจทำนายได้ การเคลื่อนที่เกิดขึ้นได้ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์แวดล้อมนอกกระบวนการวิจัยและเกิดจากกระบวนการวิจัยรวมทั้งผู้ร่วมในการวิจัยเอง การเปลี่ยนแปลงจะต้องเก็บมาเป็นส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์และตัดสินใจ

ในการเคลื่อนไหวยของกิจกรรมต่อ ๆ มาในกระบวนการวิจัยเสมอ กระบวนการวิจัยต้องยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้เพราะสภาพปัญหา แนวทาง และกิจกรรมแก้ไขปัญหามิสามารถกำหนดไว้ล่วงหน้าได้

2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะประสบความสำเร็จได้ เมื่อนักวิจัยและ ผู้เกี่ยวข้องเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพและความสามารถในการคิดและการทำงานร่วมกันเพื่อชุมชน ทุกสิ่งทุกอย่างในชุมชนที่มีอยู่และจะหาได้ในอนาคตจะต้องได้รับการจัดสรรอย่างเท่าเทียมกัน

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จะต้องเริ่มจากความรู้สึกรู้สึกของคนที่มิมีปัญหา หรือ ความต้องการของชุมชนแล้วเคลื่อนสู่การสร้างความเข้าใจและการกระทำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเองและชุมชน ทั้งในมิติของปัญญา จิตใจ และกายภาพ

4. กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและไม่สิ้นสุดในวงจร แต่เป็นการเริ่มเพื่อนำไปสู่วงจรใหม่ ซึ่งเป็นวงจรของการแสวงหาความรู้และการกระทำ โดยวงจรนี้จะดำรงอยู่และดำเนินต่อไปได้ตราบเท่าที่คนในชุมชนยังมีส่วนร่วมกันวิจัย

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ถือว่าชาวบ้านเป็นผู้รู้ดีเท่า ๆ กับนักวิจัยหรือนักพัฒนา การกำหนดปัญหาและการเลือกปฏิบัติการที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ปัญหาของการวิจัยเริ่มจากชาวบ้านด้วยไม่ใช่จากสมมติฐานของผู้วิจัยหรือนักพัฒนาเพียงฝ่ายเดียว แต่ทั้ง 3 ฝ่าย คือ ชาวบ้าน นักวิจัย และนักพัฒนา มีบทบาทเท่าเทียมกันในการกำหนดปัญหา และการเลือกแนวทางปฏิบัติการ การวิจัยนี้ผสมผสานระหว่างความรู้เชิงทฤษฎีและระเบียบวิธีของนักวิจัย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนักพัฒนา และความต้องการกับความรอบรู้ของชาวบ้าน

ขั้นตอนในการดำเนินงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม ใช้วิธีการเช่นเดียวกับการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นส่วนใหญ่ เน้นการมีส่วนร่วมของชาวบ้าน แต่มีขั้นตอนมากกว่าการวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะต้องมีการปฏิบัติหรือกิจกรรมเพิ่มเข้ามา ตลอดจนการติดตามและปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมนั้น

ขั้นตอนการดำเนินการการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ (สุริยา วีรวงศ์, ม.ป.ป. : 11-15)

1. ขั้นตอนการเตรียมการ (Pre-research phase)

1.1 การคัดเลือกชุมชนและการเข้าสู่ชุมชน (Selecting and Entering Community)

ข้อมูลชุมชนเป็นสิ่งสำคัญและเป็นประโยชน์ในการนำมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจเลือกพื้นที่ดำเนินการ ข้อมูลดังกล่าวควรเป็นข้อมูลทุกด้านทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แหล่งข้อมูลจะเป็นหน่วยงานราชการหรือนักวิจัยดำเนินการจัดเก็บเองโดยการสำรวจชุมชน (Survey)



1.2 การสร้างความสัมพันธ์ (Building-up Rapport) โครงการวิจัยและพัฒนาในชุมชนขึ้นอยู่กับความพร้อมของชุมชนด้วย นักวิจัยต้องเริ่มสร้างความสัมพันธ์กับชาวบ้านด้วยการแนะนำตนเอง ซึ่งแจงด่วนประสงค์ของโครงการ รวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้รับรู้ การพักอาศัยกับชาวบ้านเป็นวิธีสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การปฏิบัติตนของนักวิจัยต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิต ชุมชนควรร่วมกิจกรรมทุกอย่างของชุมชน จะช่วยให้เข้าใจโลกทัศน์ของชาวบ้านได้เร็วขึ้น ชาวบ้านจะยอมรับเป็นสมาชิกของชุมชนได้โดยสนิทใจ นักวิจัยจะต้องระมัดระวังมิให้ตนมีบทบาทเกินกว่าที่ควรจะเป็น และมีให้เกิดความลำเอียงในการดำเนินงาน

บางกรณีนักวิจัยอาจสนิทสนมกับคนในชุมชนคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ และให้คนนั้นแนะนำคนอื่น ๆ ต่อไป นักสังคมวิทยาเรียกวิธีการนี้ว่า Snow Ball Sampling Technique คือ การเริ่มจากคน ๆ หนึ่งไปสู่กลุ่มคนที่ศึกษาพอกพูนขึ้นเรื่อย ๆ การเข้ากลุ่มตามเพศและวัยช่วยสร้างความสัมพันธ์ และได้ข้อมูลที่ดี โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับการเมืองในท้องถิ่นและโครงสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน

## 2. ขั้นตอนการวิจัย (Research Phase)

2.1 การศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาชุมชน (Problem Identification and Diagnosis) เป็นการศึกษวิเคราะห์ชุมชนและการให้การศึกษาแก่ชุมชน (Community Education Participation-CEP) พร้อม ๆ กันไป เน้นกระบวนการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติ การอภิปรายถกปัญหา (Dialogue) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับชาวบ้าน ทั้งการสนทนาแลกเปลี่ยนระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เพื่อประเมินปัญหาและความต้องการของชุมชน (Needs Assessment) การประเมินความเป็นไปได้ในด้านทรัพยากร (Resource Assessment) ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกชุมชน ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อนำทรัพยากรในชุมชนมาใช้ในการจัดทำโครงการ

2.2 การพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ (Project Appraisal and Identification) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเน้นให้สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาความต้องการของชุมชน การประเมินทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนการตัดสินใจ การเจรจาต่อรอง และการจัดการเพื่อการทำโครงการใหม่ เมื่อมีการวิเคราะห์โดยการประเมินจากความต้องการและทรัพยากรของชุมชน จะทำให้ได้ทางเลือกหรือโครงการที่ควรดำเนินการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ การหาแนวทางแก้ไขปัญหามีหลายแนวทาง ชาวบ้านและนักวิจัยต้องพิจารณาร่วมกันว่า ปัญหาใดเร่งด่วน และแก้ไขปัญหานั้นด้วยวิธีใดจึงเหมาะสมกับพื้นที่ การพิจารณาขั้นนี้จึงเป็นการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ เงื่อนไขที่สำคัญคือ ชาวบ้านควรเป็นหลักในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา แนวทางแก้ไข และกำหนดโครงการหรือกิจกรรมพัฒนา

2.3 กำหนดแผนงานโครงการและการจัดการ (Planning Phase) เป็นกระบวนการตัดสินใจร่วมกันเพื่อคัดเลือกโครงการและกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการ เพื่อให้มั่นใจว่าโครงการนั้นประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน หลังจากดำเนินการผ่านขั้นตอนที่ 2.1 มาแล้ว ผู้วิจัยควรมีวิธีการกระตุ้นให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมให้มากยิ่งขึ้น โดยการสนับสนุนและช่วยเหลือจากนักวิชาการหรือนักปฏิบัติที่เชี่ยวชาญเฉพาะเพื่อนำไปสู่การนำโครงการไปปฏิบัติได้ ขั้นตอนนี้ควรจัดให้มีแกนนำชาวบ้านเป็นกลุ่มทำงานเพื่อรองรับการทำโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาและมีการสร้างข้อตกลงระหว่างชาวบ้านหรือกลุ่มทำงาน

องค์กรที่รองรับโครงการที่คัดเลือกในข้อ 2.3 อาจเป็นองค์กรที่มีอยู่แล้วในหมู่บ้านหรือในพื้นที่ หากเห็นว่าไม่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และวิธีการทำงานอาจจัดตั้งองค์กรชุมชนขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับงานที่จะทำให้มากที่สุด บทบาทของนักวิจัยและหรือนักพัฒนาในระยะนี้ คือ ชี้แจงรายละเอียด ประสานงานโครงการ และกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการดำเนินงานทุกขั้นตอนให้ทุกคน รับรู้ โดยข้อตกลงทุกเรื่องต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

2.4 การนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation Phase) การนำแผนไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่ง คำถามที่ผู้วิจัยจะถามกลุ่มหรือคณะทำงานเพื่อการดำเนินงานขั้นนี้คือ ทำอะไร ที่ไหน ใครทำ ทำเมื่อไร และทำอย่างไร เนื่องจากขั้นตอนนี้เป็นการตัดสินใจปฏิบัติงานตามโครงการ

2.5 การติดตามประเมินผลโครงการ (Monitoring and Evaluation Phase) เป็นกิจกรรมสำคัญในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การติดตามผล หมายถึง การตรวจสอบของชาวบ้านหรือองค์กรชาวบ้านว่างานหรือกิจกรรมที่ได้ทำในขั้นตอนที่ 2.4 สามารถดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่องหรือไม่ ตรวจสอบโดยคำถามชุดเดิม คือ ทำอะไร ใครทำ ทำเมื่อไร ทำที่ไหน และทำอย่างไร เพื่อที่จะได้มีการจัดการแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนวิธีการให้เหมาะสมได้ทันการ

การติดตามประเมินผล อาจมีการกำหนดระยะเวลา วิธีการ หรือมีแบบฟอร์มเป็นระบบเพื่อเป็นแนวทางให้ชาวบ้านหรือองค์กรชาวบ้านนำไปใช้ หรือจัดกลุ่มอภิปรายถึงกระบวนการของการดำเนินโครงการเพื่อหาข้อบกพร่อง ในขณะเดียวกันเพื่อหาข้อดีซึ่งจะเป็นบทเรียนในการที่จะนำไปปฏิบัติในโครงการเดิมที่จะทำต่อไปหรือโครงการใหม่ โครงการใดไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องภายในระยะเวลา 3-5 ปี เป็นโครงการที่ไม่ประสบความสำเร็จ แสดงให้เห็นความหย่อนความสามารถของ ชุมชนหรือองค์กรชุมชนในการสานต่อโครงการวิจัยและพัฒนา การไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์การพัฒนาที่มุ่งเน้นให้ชุมชนเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้

## ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ในเรื่องแรงจูงใจ การมีส่วนร่วม และโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสามารถประมวลได้ ดังนี้

### 6.1 การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่น่าสนใจ มีดังนี้

อมร กิจเขวงกุล (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง มาตรการจูงใจในการเข้าร่วมโครงการนิคมชุมชนกรุงเทพมหานคร จากการวิจัยพบว่า มาตรการเสริมแรงจูงใจทางบวกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่ามาตรการเสริมแรงจูงใจทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญ (10.34%) ซึ่งหมายความว่าชนิดแรงจูงใจเสริมแรงทางบวกหรือลบไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการนิคมอุตสาหกรรมชุมชนของกรุงเทพฯ แต่อย่างใด

วัชรภา ขันสำอองศ์ (2543) ศึกษาผลของบรรยากาศการเรียนรู้ทางจิตวิทยาที่มีต่อแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาดนตรีด้านทฤษฎีสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า

1. นักเรียนที่เรียนในบรรยากาศการเรียนรู้ทางจิตวิทยา มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจสูงกว่านักเรียนที่เรียนตามปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. นักเรียนที่เรียนในบรรยากาศการเรียนรู้ทางจิตวิทยา มีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาดนตรีด้านทฤษฎีสูงกว่านักเรียนที่เรียนตามปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. นักเรียนที่เรียนในบรรยากาศการเรียนรู้ทางจิตวิทยา ภายหลังการเรียนมีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจสูงกว่าก่อนการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. นักเรียนที่เรียนในบรรยากาศการเรียนรู้ทางจิตวิทยา ภายหลังการเรียนมีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาดนตรีด้านทฤษฎีสูงกว่าก่อนการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุดม จำรัสพันธุ์ (2524) ศึกษา บทบาทของการเสริมแรงในการพัฒนาแรงจูงใจต่อเนื่องให้กับนักเรียนด้อยสัมฤทธิ์ ผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่า 1) นักเรียนด้อยสัมฤทธิ์กลุ่มที่ได้รับการพัฒนาแรงจูงใจต่อเนื่องภายใต้เงื่อนไขการเสริมแรงแบบที่ 2 มีการเลือกทำกิจกรรมเมื่อมีเวลาว่างสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการพัฒนาแรงจูงใจต่อเนื่องภายใต้เงื่อนไขการเสริมแรงแบบที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ยังไม่แน่ชัดว่าสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการเสริมแรงแต่อย่างใด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล ส่วนกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาแรงจูงใจต่อเนื่องภายใต้เงื่อนไขการเสริมแรงแบบที่ 1 กับ

กลุ่มที่ไม่ได้รับการเสริมแรงแต่อย่างใด มีความต้องการทำกิจกรรมเมื่อมีเวลาว่างไม่แตกต่างกัน 2) นักเรียนด้วยสัมฤทธิ์ที่ได้รับการพัฒนาแรงจูงใจต่อเนื่องภายใต้เงื่อนไขการเสริมแรงแบบที่ 1 แบบที่ 2 และกลุ่มควบคุมมีความต้องการร่วมกิจกรรมในอนาคต และการใส่ใจกิจกรรมเมื่อมีเวลาว่างมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ความต้องการร่วมกิจกรรมในอนาคตไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกทำกิจกรรมเมื่อมีเวลาว่างหรือการใส่ใจกิจกรรมเมื่อมีเวลาว่าง

สถาปนา จุณณวัตต์ (2544) ศึกษาแรงจูงใจทางสังคมและจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมในกิจกรรมของสมาชิกสถานีวิทยุทธชุมชน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจทางสังคมวิทยาและจิตวิทยาด้านการตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันในสังคม การตอบสนองความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทางสังคม และการตอบสนองความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมในกิจกรรมของสมาชิกสถานีวิทยุทธชุมชนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนแรงจูงใจด้านการตอบสนองความต้องการได้รับการยกย่องมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมในกิจกรรมของสมาชิกสถานีวิทยุทธชุมชนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และพบว่ากลุ่มสมาชิกสถานีวิทยุทธชุมชน เกิดขึ้นโดยมีสถานีวิทยุทธชุมชนเป็นศูนย์กลาง มีการร่วมกิจกรรมในรายการวิทยุมากกว่ากิจกรรมภายนอกรายการ ความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกจะเกิดขึ้นน้อย แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีความแนบแน่นและผูกพันเหมือนเป็นญาติพี่น้อง มีการแสดงน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการตัดสินใจร่วมกิจกรรมส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับระดับความพึงพอใจของสมาชิกแต่ละคน

โฮลส์ชูท , มาริลิน เคย์ (Holschuh, Marilyn Kay, 1985) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในการทำงานใน ห้องเรียนของการศึกษาผู้ใหญ่ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 41 คน ที่อยู่ในชนบทและในเมืองใน Midwest โดยการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่ามีปัจจัย 5 ประการที่มีส่วนในการตัดสินใจเข้าร่วม ทำงานได้แก่ ประวัติของงาน ความปลอดภัยของงาน ประสบการณ์เกี่ยวกับการศึกษาทัศนคติ และความต้องการควบคุมเหนือสถานการณ์

คอนเนลลี, พาทริเซีย เอลเลน (Connelly, Patricia Ellen , 1987) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยของการจูงใจและประสบการณ์ชีวิตซึ่งมีอิทธิพลต่อการลงทะเบียนในโปรแกรมการเรียนในวิทยาลัย โดยศึกษาในวิทยาลัยทรินซิตี โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึกทั้งผู้ที่ลงทะเบียนและไม่ลงทะเบียน แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม พบว่า องค์ประกอบที่เหมือนกัน ได้แก่ เพศ การศึกษาที่ผ่านมา งานที่ทำ ปัญหาที่พบคือต้องการตัดสินใจเกี่ยวกับเงิน เวลา ตารางการทำงาน ลูกๆ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าเป็นปัญหาความต้องการขั้น พื้นฐานของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์

บรูแฟลต , ซินดี เลา (Brufflat, Cindy Lou , 1988) ได้ศึกษาองค์ประกอบในการจูงใจของอาสาสมัครที่สัมพันธ์กับความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ โดยการใช้แบบสอบถาม พบว่าองค์

ประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Self-actualization needs) กลุ่มอาสาสมัครและเจ้าหน้าที่เป็นองค์การที่ไม่ต้องการผลประโยชน์ แต่ต้องการช่วยเหลือความต้องการของสังคมตามปรัชญาของเขาเอง

## 6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน

อนุภาพ ธิรลภ (2525 อ้างถึงใน นิตยา บุญทวี, 2531: 19-20) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาต่างๆ ในหมู่บ้าน ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนโดนทั่วไปประกอบด้วย ความเกรงใจผู้มีสถานภาพสูงกว่า ความต้องการเป็นกลุ่มเป็นพวก ความเชื่อในตัวผู้นำ ความใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ การคำนึงถึงผลประโยชน์ตอบแทน การยอมรับแบบอย่าง ความไม่พอใจต่อสภาพแวดล้อมและฐานะทางเศรษฐกิจ แต่ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัย 4 ปัจจัย คือ ความใกล้ชิดของเจ้าหน้าที่รัฐ การคำนึงถึงผลประโยชน์ตอบแทน การยอมรับแบบอย่าง และความเชื่อในตัวผู้นำ

อรทัย อาจอ่ำ (2531) ได้ศึกษาเรื่อง ชุมชนแข่งกี : วิถีชีวิตและกระบวนการพัฒนาสู่การพึ่งตนเอง ผลการศึกษา พบว่า ชุมชนยังมีสภาพครอบครัวที่สามารถพึ่งพาอาศัยกันได้ แม้ว่าจะอยู่ท่ามกลางอำนาจเงินและวัตถุที่มีอำนาจมากขึ้น ภาพที่ปรากฏ คือ ครอบครัว เครือญาติ เพื่อนบ้าน ยังคงมีการช่วยเหลือพึ่งพากันได้พอสมควรในเรื่องการหยิบยืมเงิน ยืมสิ่งของ ตลอดจนไหว้วานกันเรื่องต่างๆ เช่น การดูแลบ้าน แลกเปลี่ยนอาหารซึ่งกันและกัน ฝากดูแลลูกหลาน ส่วนการช่วยเหลือที่เห็นชัดเจนและค่อนข้างเป็นระบบ คือ การให้เงินช่วยเหลือสมาชิกที่เสียชีวิตในรูปแบบของ "เงินฌาปนกิจ"

ดังนั้น ภาพความสัมพันธ์ของชุมชนและศักยภาพในการรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือกันเองค่อนข้างชัดเจน อันเป็นผลมาจากกระบวนการพัฒนาด้านสนับสนุนการสร้างกลุ่มหรือองค์กรเพื่อช่วยเหลือตนเอง ทำให้ชาวบ้านเกิดการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน เกิดความสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนบ้านรวมถึงความรู้สึกของการเป็นสมาชิกในชุมชนเดียวกันเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความคิดในการขยายผลไปสู่กิจกรรมอื่นๆ เช่น ศูนย์เด็กเล็ก กองทุนการศึกษา เป็นต้น

นิตยา บุญทวี (2531) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของสตรีในภาคเกษตรกรรม ในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาสตรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของสตรีในภาคเกษตรกรรม ในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีในระดับต่ำมี 4 ประเด็น คือ

1. โครงการพัฒนาสตรีที่กำหนดกิจกรรมพัฒนาสตรีไม่น่าสนใจ ไม่สอดคล้องกับความเป็นอยู่และความต้องการของสตรีภาคเกษตรกรรมในชุมชน
2. ผู้ดำเนินการพัฒนาสตรี



- เจ้าหน้าที่ไม่ได้ใช้หลักการพัฒนาชุมชนในการพัฒนาสตรี ทำงานตามระบบราชการ ทำให้ สตรีไม่เห็นความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง

- ผู้นำไม่เข้าใจหลักการพัฒนาชุมชน ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการพัฒนาสตรี เป็นเพียงรับนโยบายไปดำเนินการตามสั่งการ จึงไม่อาจชักนำให้สตรีเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีได้

3. สภาพสังคมและวัฒนธรรม กำหนดให้สตรีในชุมชนต้องการกิจกรรมพัฒนาอาชีพและรายได้ที่เหมาะสมกับความเป็นอยู่ มากกว่ากิจกรรมที่เน้นความเป็นแม่บ้าน

4. ตัวสตรีเอง มีข้อจำกัดในเรื่องการศึกษาต่ำ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารน้อย สภาพครอบครัวที่ยากจนจนไม่มีเวลา ต้องดิ้นรนเพื่อครอบครัว

บุญเกิด มาอ่อง (2537) ศึกษาเรื่อง การรวมกลุ่มและการทำกิจกรรมของกลุ่มผู้ฟังวิทยุ จส. 100 จากการศึกษาพบว่าการรวมกลุ่มเกิดขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาการจราจรและกิจกรรมทางสังคมอื่นๆ อีกด้วย เหตุผลของการเข้าร่วมกิจกรรมยังแฝงไปด้วยผลประโยชน์ส่วนตน และยอมรับว่ากิจกรรมการรวมกลุ่มของสมาชิก จส.100 มีส่วนช่วยบรรเทาปัญหาการจราจร สร้างความรู้สึกร่วมกัน การรวมกลุ่มให้เกิดขึ้น เพิ่มทักษะทางการสื่อสาร และประสบความสำเร็จอย่างมากในการช่วยแก้ไขปัญหากิจกรรมทางสังคมอื่น ๆ

### 6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

เนื่องจากการดำเนินงานยังอยู่ในระหว่างดำเนินการและประเมินในระยะที่ 1 จึงยังไม่ปรากฏว่ามีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพโดยตรง แต่พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยของนักเรียน ดังนี้

นิमित มั่งมีทรัพย์ (2530: 42-45) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการปฏิบัติที่คาดหวังกับการปฏิบัติจริงในการบริหารโครงการสุขภาพในโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้นำโรงเรียนประถมศึกษาเขตการศึกษา 1 พบว่า ผู้นำโรงเรียนมีการปฏิบัติที่คาดหวังและได้ปฏิบัติจริงในการบริหารโครงการสุขภาพในโรงเรียน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับดีมาก มีการปฏิบัติที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดให้มีบัตรสุขภาพ การชั่งน้ำหนัก การดูแลรักษาความสะอาด การกำจัดขยะมูลฝอย การจัดให้มีถังขยะในห้องเรียน จัดให้มีน้ำดื่ม น้ำใช้สะอาดถูกสุขลักษณะ มีบริการอาหารกลางวันแก่นักเรียน การให้ภูมิคุ้มกันโรค การบริหารหลักสูตรและแผนการเรียนการสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต เพื่อให้ครูใช้ในการจัดการเรียนการสอน และสามารถปฏิบัติจริงมากที่สุดในเรื่อง จัดให้มีบัตรสุขภาพ ประจำตัวนักเรียนทุกคน จัดให้มีการชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง และจัดให้มีถังขยะในห้องเรียน

ละเอียด วงศ์วี (2533, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาการเรียนการสอนสุขภาพอนามัยในกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ครูส่วนใหญ่มีการศึกษาหลักสูตรอย่างละเอียด และมีปัญหาเกี่ยวกับเอกสารด้านสุขภาพสำหรับครูและนักเรียนค่อนข้างไม่เพียงพอ ส่วนความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้รับจากการจัดการเรียนการสอนสุขภาพในกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต นักเรียนมีความคิดเห็นว่าเป็นประสบการณ์ในระดับปานกลางทุกเรื่อง ยกเว้นด้านโภชนาการเรื่องรับประทานอาหารที่ได้รับประสบการณ์ในลำดับแรก

ประสาธ สังกาศิลป์ (2533, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและรวบรวมทรรศนะของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่องานสุขศึกษาในโรงเรียนในทศวรรษหน้า โดยใช้เทคนิคเดลฟาย รวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางสุขภาพ จำนวน 30 คน ผลการศึกษาพบว่า ในทศวรรษหน้าเนื้อหาหลักสูตรสุขศึกษาจะครอบคลุมเรื่อง โภชนาการ สวัสดิภาพ การปฐมพยาบาล โรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อ สุขภาพจิต การสุขภาพสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ความรู้เรื่องเพศ สิ่งเสพติดให้โทษ และสุขภาพผู้สูงอายุ พร้อมทั้งจะเน้นภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี โดยนำกรรมการกลุ่มการค้นคว้าทดลองทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และจิตวิทยาสังคมมาประยุกต์ใช้ รวมทั้งนักเรียนจะมีบทบาทร่วมกิจกรรมมากขึ้น การจัดสิ่งแวดล้อมทางสุขภาพในโรงเรียน ผู้นำโรงเรียน ครูและนักเรียนจะให้ความร่วมมือและเอาใจใส่ต่อการจัดสิ่งแวดล้อมทางสุขภาพมากขึ้น การจัดบริการสุขภาพในโรงเรียนจะมีห้องพยาบาลและเจ้าหน้าที่ให้บริการ นักเรียนจะได้รับภูมิคุ้มกัน การแนะนำสุขภาพและโครงการอาหารกลางวันจะได้รับความสนใจจากผู้ปกครองและนักเรียน ซึ่งจะสามารถทำให้น้ำหนักและส่วนสูงของนักเรียนโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ในแง่ของการจัดและบริหารงานสุขศึกษาในโรงเรียน ผู้นำจะเห็นความสำคัญของงานสุขศึกษามากขึ้น รวมทั้งครูอนามัยโรงเรียนจะมีบทบาทต่องานโครงการสุขภาพในโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น การจัดตั้งและการดำเนินงานของคณะกรรมการสุขภาพในโรงเรียน และการวางแผนเพื่อพัฒนางานสุขศึกษาจะยังคงมีปัญหาต่อไป การส่งเสริมบุคลากรทางสุขศึกษาในโรงเรียนจะดำเนินไปอย่างมีระบบ โดยเฉพาะการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทางการวิจัยด้านสุขศึกษาจะเป็นไปอย่างกว้างขวาง กระทรวงสาธารณสุขจะมีบทบาทเกี่ยวกับงานสุขศึกษาในโรงเรียนมากขึ้น การผลิตบุคลากรทางสุขศึกษาในโรงเรียนจะยังคงเน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ ส่วนวิชาโครงการสุขภาพในโรงเรียนจะเป็นวิชาบังคับในหลักสูตรสถาบันผลิตครูทั่วไป

ชัยพร รูปน้อย (2535: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดดำเนินงานโครงการสุขภาพและความต้องการนิเทศของผู้นำโรงเรียนและครูผู้สอนสุขศึกษาในโรงเรียน โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือผู้นำและครูผู้สอนสุขศึกษาจำนวน 218 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดโครงการสุขภาพในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไปไม่มีความเหมาะสม ยกเว้นที่ปัสสาวะชายและต้นไม้ใหญ่มีจำนวนน้อย ครูสุขศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้จบวิชาเอกสุขศึกษาและต้องสอนหลายวิชาและไม่เคยได้รับการนิเทศ ผู้นำโรงเรียนและครูผู้สอนสุขศึกษามีความเห็นว่าการจัดโครงการสุขภาพทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสอนสุขศึกษา ด้านการจัดสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดบริการสุขภาพ และด้านการบริหารโครงการสุขภาพ โดยส่วนรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ข้อที่เป็นปัญหาในระดับมาก คือ การขาดการสนับสนุนโครงการสุขภาพ

ดร.ณรรณ ด่านพิทักษ์ (2535: ง) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้ปกครองในการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ปกครองที่มีรายได้และระดับการศึกษาต่างกันมีบทบาทในการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาสูงมีบทบาทในการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพมากกว่าผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่ำ และผู้ปกครองที่มีรายได้สูงมีบทบาทในการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพมากกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ต่ำ

กรมอนามัย (2536: 38-40) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบภาวะสุขภาพและพฤติกรรมอนามัยของนักเรียนในโรงเรียนที่มีระดับบริการอนามัยโรงเรียนต่างกัน พบว่า ภาวะสุขภาพนักเรียน สุขวิทยาส่วนบุคคล และพฤติกรรมอนามัยของนักเรียนในโรงเรียนระดับ 1 มีคุณภาพดีกว่านักเรียนในโรงเรียนต่ำกว่าระดับ 1 เนื่องจากการจัดระดับบริการอนามัยโรงเรียนระดับ 1 มีเกณฑ์พิจารณากิจกรรมที่ให้บริการละเอียดกว่าการจัดระดับบริการอนามัยโรงเรียนระดับอื่น ๆ จึงได้รับการประเมินให้เป็นโรงเรียนที่มีกิจกรรมบริการอนามัยโรงเรียนที่มีคุณภาพ ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาวะสุขภาพ สุขวิทยาส่วนบุคคล และพฤติกรรมอนามัยของนักเรียนให้ดีขึ้นด้วย

วิรัชชัย ทอดเสียง (3537: ง) ได้ทำการศึกษาความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติเกี่ยวกับสุขภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง พบว่า นักเรียนมีความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติเกี่ยวกับสุขภาพอยู่ในระดับดี โดยนักเรียนหญิงมีการปฏิบัติเกี่ยวกับสุขภาพดีกว่านักเรียนชาย และนักเรียนในเขตสุขภาพีบาลมีการปฏิบัติเกี่ยวกับสุขภาพดีกว่านักเรียนที่อยู่นอกเขตสุขภาพีบาล

นลินี มกรเสน (2538: 135-141) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสุขภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสุขภาพตามสุขบัญญัติแห่งชาติ ส่วนความรู้ ทัศนคติ ค่านิยมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอาชีพของผู้ปกครองไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสุขภาพตามสุขบัญญัติแห่งชาติ ส่วนการศึกษา

ของผู้ปกครอง การจัดบริการอนามัยโรงเรียน หลักสูตรและการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อย สำคัญทางสถิติ การดูแลเอาใจใส่ของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสุขภาพ ส่วนการกระตุ้นเตือนของครูนั้นไม่มีความสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังพบว่าระดับพฤติกรรมด้านการปฏิบัติที่น้อยที่สุดคือ ด้านอนามัยส่วนบุคคล

ประยูร อองกุลนะ (2538: 4) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการปลูกฝังพฤติกรรมสุขภาพของนักเรียน พบว่า ครูจะต้องเป็นผู้กำหนดแผนการจัดกิจกรรมโดยการนำครอบครัวของนักเรียนมามีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะช่วยก่อให้เกิดพฤติกรรมสุขภาพขั้นพื้นฐาน

ชมภูนุช หนูน้อย (2539: ค) ได้ทำการศึกษาสุขภาพจิตและความต้องการบริการสุขภาพจิตในโรงเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมสุขภาพจิตของนักเรียนชายและหญิงไม่แตกต่างกัน แต่นักเรียนหญิงมีความกลัวโดยไม่มีเหตุผลมากกว่านักเรียนชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนมีความต้องการบริการสุขภาพจิตในโรงเรียนในระดับมากทั้งด้านการป้องกัน การส่งเสริม และการช่วยเหลือรักษา

นันทพร กลิ่นจันทร์ (2540: ข) ได้ทำการศึกษาวิจัยประสิทธิผลของการอบรมผู้ปกครอง โดยใช้กระบวนการกลุ่มร่วมกับการสร้างแรงจูงใจต่อการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพ นักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวัดเขาทราย โดยการนำครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลพฤติกรรมสุขภาพ พบว่า หลังจากการดำเนินการอบรมผู้ปกครองมีพฤติกรรมการปฏิบัติตัวทางด้านส่งเสริมสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถาบันส่งเสริมสุขภาพไทย มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ (2540: 57-58) ได้ศึกษาการหารูปแบบที่เหมาะสมของโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และปลูกฝังวิถีชีวิตที่ส่งเสริมสุขภาพ โดยมีโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา 4 โรงเรียนร่วมโครงการ โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของนักเรียนในโรงเรียนที่ร่วมโครงการด้วยกิจกรรมการปรับปรุงชุดการสอน การส่งเสริมสุขภาพ การประกวดคำขวัญเนื่องในวันงดสูบบุหรี่โลก การจัดส่งจดหมายข่าวเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพให้พ่อแม่และผู้ปกครอง การประกวดเต้นแอโรบิก การจัดเข้าค่ายผู้นำเยาวชนส่งเสริมสุขภาพ ผลการทดลองพบว่า โครงการประสบผลสำเร็จในการช่วยให้ผู้นำโรงเรียน ครู นักเรียน เกิดความตระหนัก เกิดวิสัยทัศน์และแนวคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ดีในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

กาญจนา ชินาธิวร (2541: ง) ได้ทำการศึกษาโครงสร้างและหน้าที่ครอบครัวที่มีผลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย อำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า



โครงสร้างและหน้าที่ของครอบครัวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อัญชลี ศิลาเกษ (2541: 83) ได้ศึกษาลักษณะความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ส่งเสริมสุขภาพจิตของนักเรียนมัธยม ในเขตเมืองอุบลราชธานี พบว่า ลักษณะความสัมพันธ์ที่มีการแสดงถึงความรัก ความผูกพันในครอบครัวและมีความเป็นประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะสุขภาพจิตของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนั้นยังพบงานวิจัยของโรงเรียนแมรี่แลนด์ตะวันออก มลรัฐซิดนีย์ ในปี 1992 ที่นำแนวคิดของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมาจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของในกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพด้านต่างๆ ที่จัดขึ้น การดำเนินงานขั้นแรก คือ การจัดตั้งคณะกรรมการสุขภาพ ที่ประกอบด้วย ตัวแทนบุคลากรในโรงเรียน และเจ้าหน้าที่อาวุโสในท้องถิ่น และให้มีการประชุมทุกเดือน กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ได้จัดดำเนินการอันดับแรก คือ กิจกรรมส่งเสริมด้านโภชนาการ ด้านการปรับปรุงอุปนิสัย การบริโภคของชุมชน การมีนโยบายด้านโภชนาการ ที่ส่งเสริมสุขภาพในร้านขายอาหารของโรงเรียน โดยสนับสนุนให้ผู้บริการขายอาหารได้มีการจำหน่ายอาหารที่คุณประโยชน์และหลากหลาย ซึ่งสามารถจัดหาได้ในชุมชน การเชิญผู้ปกครองเข้าร่วมประชุมเพื่อจัดอาหารกลางวันที่มีคุณภาพให้นักเรียน มีการจัดตั้งวันแห่งสุขภาพ โดยมีองค์กรต่างๆ ให้การสนับสนุน ผลการวิจัยพบว่าชุมชนได้แสดงเจตจำนงว่าจะดำเนินการส่งเสริมด้านสุขภาพในส่งเสริมด้านสุขภาพในโรงเรียน โดยที่พ่อแม่และผู้ปกครองได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะ และก่อตั้งเครือข่ายในชุมชน นอกจากนี้ยังได้มีการจัดหาทรัพยากรเพิ่มเติม โดยความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน และพบว่า บุคลากรในโรงเรียนได้มีความตระหนักในแนวคิดโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงมีการสร้างนโยบายและการปฏิบัติที่ออกแบบขึ้นมา เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนในชั้นเรียน ต่อมา ใน ค.ศ. 1994 โรงเรียน เซนต์เทเรส ในรัฐซิดนีย์ได้เข้าร่วมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ร่วมกับหน่วยบริการสุขภาพชุมชน แคนเทอเบอรี และได้ทำการศึกษา โดยการนำแนวคิด องค์ประกอบโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ มาจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมสุขภาพขึ้น โดยการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่และผู้ปกครอง ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และโครงการต่างๆ ที่ส่งเสริมสุขภาพ โดยการให้ความรู้ด้านสุขภาพในการดูแลนักเรียน รวมทั้งมีการติดต่อข้อมูลข่าวสารสุขภาพ และข้อมูลย้อนกลับโดยผ่านทางจดหมายข่าวของโรงเรียน ด้านหลักสูตร และการพัฒนาบุคลากรได้มีการกำหนดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพที่จำเป็นจากข้อมูลพื้นฐานด้านสุขภาพ มีการพัฒนาร้านอาหารที่จำหน่ายอาหาร เพื่อส่งเสริมสุขภาพ โดยมีนโยบายที่ดำเนินการสนับสนุน โดยพ่อแม่และผู้ปกครองนักเรียน ผลการศึกษา พบว่า พ่อแม่และผู้ปกครอง มีความ

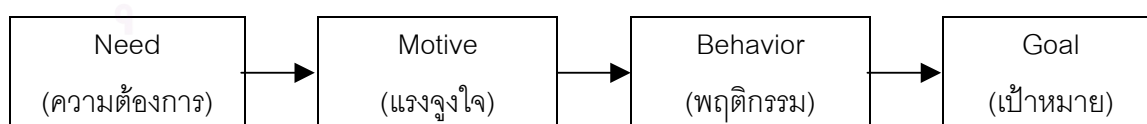


ตระหนักในการมีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ความสนใจในข้อมูลข่าวสารสุขภาพเพิ่มมากขึ้น และมีส่วนร่วมในการประชุมทางด้านสุขภาพกับโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น และพบว่านักเรียนส่วนใหญ่บุคลากรในโรงเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ได้แสดงความเป็นเจ้าของปัญหาด้านสุขภาพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้ โดยการเพิ่มความตระหนัก การให้ความรู้ การปลูกฝังทัศนคติให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แต่การพัฒนาดังกล่าวยังไม่เพียงพอต่อการเกิดพฤติกรรมที่ยั่งยืน การจัดสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติ ก็เป็นสิ่งที่สำคัญในการสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมถาวรและยั่งยืนได้ แนวคิดโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นแนวคิดที่ส่งเสริมให้จัดกิจกรรมแบบองค์รวมที่เอื้อให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน สามารถดูแลสุขภาพตนเองและผู้อื่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากตัวนักเรียน ผู้ปกครองและบุคคลในครอบครัว รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่บุคลากรภายในโรงเรียน ชุมชน ตลอดจนองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน แต่สังคมไทยปัจจุบันยังไม่มีปรากฏชัดเจนว่ามีภาพความร่วมมือของกลุ่มเหล่านั้น ในการร่วมกันพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ดังนั้นการศึกษาเรื่องรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ จึงเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้กับชุมชนเพื่อให้เกิดการร่วมมือกันในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้พัฒนาเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต้นแบบอย่างยั่งยืนต่อไป

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้เห็นว่าเมื่อคนในสังคมหรือชุมชนเกิดปัญหาขึ้นมา และทุกคนในชุมชนตระหนักว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นทำให้ตนเองและคนในชุมชนได้รับความเดือดร้อนก็จะมีกรรวมตัวกันแก้ปัญหา เพื่อจะทำให้ตนเองได้รับประโยชน์ มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน และเมื่อปัญหาต่างๆ แก้ไขได้ดีก็จะได้รับการยกย่องจากกลุ่มของตนเองว่าเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ แต่การที่ชุมชนจะทำเช่นนั้นได้หรือมีพฤติกรรมออกมาก็ต้องเกิดจากการถูกกระตุ้นโดยความต้องการที่มีเป้าหมายปลายทาง ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 ความต้องการมีเป้าหมายปลายทาง

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

### องค์ประกอบพื้นฐาน

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์
2. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของแบนดูรา
3. แนวคิดการสร้างแรงจูงใจภายในของเอ็ดเวิร์ด แอล ดีซี

### องค์ประกอบของรูปแบบ

#### หลักการ

การจัดกระบวนการจูงใจด้วยกลวิธีที่สามารถตอบสนองของความต้องการ และสอดคล้องกับแนวคิดตามองค์ประกอบพื้นฐาน

#### กิจกรรม

1. จัดเวทีเพื่อระดมความคิดเห็น ในเวทีสาธารณะ
2. จัดเวทีแบบพหุภาคี
3. คัดเลือกแกนนำ
4. อบรมแกนนำ
5. สัมมนาแกนนำ
6. การกระตุ้นผู้นำ
7. การคัดเลือกและฝึกอบรมตัวแทนชุมชน
8. การติดตามและประเมินผล



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน และศึกษายุทธวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของชุมชน ซึ่งมีขั้นตอนวิธีดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งมีการดำเนินการ ดังนี้

1. การกำหนดพื้นที่ที่ศึกษา
2. การเข้าสู่พื้นที่ที่ศึกษา
3. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง
4. การรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการศึกษายุทธวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของชุมชน ซึ่งมีการดำเนินการตามวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การจัดเวทีเพื่อระดมความคิดเห็น
2. การจัดเวทีแบบพหุภาคี
3. การคัดเลือกแกนนำ
4. การอบรมแกนนำ
5. การสัมมนาแกนนำ
6. การดำเนินการพัฒนาตามโครงการ
7. การวิเคราะห์ยุทธวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของชุมชน

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนาแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. การยกกร่างรูปแบบฯ
  - 1.1 การกำหนดโครงสร้างและส่วนประกอบของรูปแบบฯ
  - 1.2 การกำหนดรายละเอียดของรูปแบบฯ
  - 1.3 การสร้างสื่อและวัสดุอุปกรณ์ประกอบรูปแบบฯ
  - 1.4 การสร้างเครื่องมือวัดประสิทธิภาพของรูปแบบ

### 1.5 การปรับปรุงรูปแบบก่อนทดลองใช้

2. การทดลองใช้รูปแบบฯ
3. การประเมินเพื่อปรับปรุงรูปแบบฯ
4. การปรับปรุงรูปแบบฯ

## ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน

การวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

### 1. การกำหนดพื้นที่ที่ศึกษา (Field)

การกำหนดพื้นที่ที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ กำหนดโดยการเลือกเชิงทฤษฎีโดยมีหลักการที่สำคัญคือ เป็นพื้นที่ที่สอดคล้องกับลักษณะโครงสร้างทางสังคมของชุมชนที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ สำหรับพื้นที่ที่ศึกษาในครั้งนี้คือ ชุมชนบ้านห้วยหินและโรงเรียนวัดห้วยหิน ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาแล้วว่ามีลักษณะประชากรและบริบทครอบคลุมประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งด้านลักษณะความสัมพันธ์ของประชาชนในชุมชน ลักษณะการตั้งถิ่นฐานของชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นลักษณะทางกายภาพของชุมชนที่จะช่วยสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยลักษณะความสัมพันธ์ของประชาชนในชุมชนที่เลือกศึกษาเป็นความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างใกล้ชิด มีความสัมพันธ์กันแบบปฐมนิคมมากกว่าแบบทุติยภูมิ การตั้งถิ่นฐานของประชาชนในชุมชนมีลักษณะเป็นกลุ่ม โดยมีโรงเรียนตั้งอยู่กลางชุมชน ทำให้ชุมชนและโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันได้มาก นอกจากนี้การที่ชุมชนตั้งอยู่เป็นกลุ่มยังทำให้ประชาชนรู้จักกันและสะดวกในการทำกิจกรรมร่วมกันได้มากกว่าชุมชนที่มีการตั้งถิ่นฐานเป็นแนวยาวหรือตั้งอยู่กระจัดกระจาย ส่วนทางด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชนนั้นมีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรมตลอดปี ทำให้ประชากรมีรายได้จากการเกษตรกรรมสม่ำเสมอ มีความสนใจในการดูแลสุขภาพและให้การสนับสนุนการศึกษาของบุตรหลาน คนดั้งเดิมในพื้นที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างใกล้ชิดและมีการจัดกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เช่น ประเพณีทำบุญกลางทุ่ง ประเพณีสงกรานต์ การแข่งขันกีฬาของหมู่บ้าน การทำบุญประจำปีของวัด เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ทำให้ประชาชนในชุมชนมีโอกาสร่วมมือกันและเกิดความสัมพันธ์กันทางสังคม นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนพอสมควร โดยขอบเขตของชุมชนจะกำหนดตามเขตพื้นที่บริการของ โรงเรียนที่มีต่อชุมชน คือ หมู่ที่ 2 3 6 และ 7 ของตำบลซากบกหรือที่เรียกว่า "บ้านห้วยหิน"

สำหรับโรงเรียนที่ผู้วิจัยเลือกเป็นพื้นที่ศึกษา คือ โรงเรียนวัดห้วงหิน ตำบลชากบก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาที่ 1 จังหวัดระยอง เป็นโรงเรียนขนาดกลาง เปิดสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (มัธยมศึกษาโยกโอกาส) โรงเรียนตั้งอยู่ห่างจากตัวอำเภอบ้านค่าย 4 กิโลเมตร การคมนาคมสะดวก มีคุณลักษณะทางกายภาพตรงตามที่กำหนดไว้ คือ โรงเรียนตั้งอยู่กลางชุมชนและติดกับถนนหลักของตำบล มีหน่วยงานของรัฐและเอกชนตั้งอยู่ในละแวกใกล้เคียง และโรงเรียนมีความต้องการการพัฒนาเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

## 2. การเข้าสู่พื้นที่ที่ศึกษา

เพื่อให้การเข้าสู่พื้นที่ที่ศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ผลสมบูรณ์ที่สุด ผู้วิจัยจึงทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3 ฝ่ายดังนี้

2.1 ด้านการศึกษา ได้แก่ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดห้วงหิน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย และผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดระยอง

2.2 ด้านสาธารณสุข ได้แก่ หัวหน้าสถานีอนามัยตำบลชากบก สาธารณสุขอำเภอบ้านค่าย และนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดระยอง

2.3 ด้านชุมชน ได้แก่ ประธานองค์การบริหารส่วนตำบลชากบก กำนันตำบลชากบก พัฒนาการอำเภอบ้านค่าย และนายอำเภอบ้านค่าย

ในการเข้าไปในพื้นที่ที่ศึกษา ผู้วิจัยแนะนำตนเองให้ชุมชนและบุคลากรในโรงเรียนรู้จักว่า ผู้วิจัยเป็นใคร มาจากไหน และเข้ามาในชุมชนและโรงเรียนนี้เพื่อร่วมกับชุมชนและโรงเรียนในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่มีคุณภาพโดยจะร่วมกันศึกษาปัญหา หาสาเหตุของปัญหา และวิธีการแก้ไขปัญหา ตลอดจนวางแผนในการแก้ไขปัญหา และร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆ ตามที่ร่วมกันกำหนดเพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน หลังจากนั้นจึงสร้างความสัมพันธ์ (Rapport) โดยการทำความรู้จักผูกมิตรกับประชาชนในชุมชนและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้ประชาชนในชุมชนและบุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกเหมือนผู้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและโรงเรียน ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่เสมอภาคกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เข้าไปร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนและโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและเป็นธรรมชาติ เพื่อสร้างความคุ้นเคยและความไว้วางใจระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งในโรงเรียนและในชุมชน



นอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังความเห็นจากประชาชนในชุมชนคณะครู นักการภารโรง นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนและประชาชนในชุมชนเกิดความไว้วางใจ และยอมรับผู้วิจัยในฐานะที่เป็นคนใน และในขณะเดียวกันผู้วิจัยมีโอกาสดูได้เรียนรู้โครงสร้างทางสังคมของชุมชนและโรงเรียนจากทัศนคติของบุคลากรในชุมชนและคณะครู วิธีการสร้างความสัมพันธ์ (Rapport) ดังกล่าวนี้นี้ ผู้วิจัยใช้ในระยะเวลาของการทำงานในพื้นที่ที่ศึกษา จนเห็นว่าบุคลากรทั้งในชุมชนและโรงเรียน เช่น ผู้นำชุมชน ประชาชน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน ครู เป็นต้น มีความรู้สึกที่ผู้วิจัยไม่ใช่คนที่แปลกแยกจากชุมชนและโรงเรียนอีกต่อไป ผู้วิจัยจึงเริ่มทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลในพื้นที่ที่ศึกษา โดยเริ่มทำการศึกษาลักษณะทางกายภาพของชุมชนและโรงเรียน โดยขอความร่วมมือจากคนในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ในชุมชนและรู้จักคนในชุมชนค่อนข้างมากรวมทั้งมีความรู้เรื่องของชุมชนและโรงเรียนเป็นอย่างดี เป็นผู้นำทางแก่ผู้วิจัยในการสำรวจข้อมูลทั้งของชุมชนและโรงเรียน ซึ่งทำให้ผู้วิจัยทราบถึงข้อมูลที่บอกสภาพทางกายภาพของพื้นที่ที่ศึกษา คือ ที่ตั้งของชุมชน สถานที่สำคัญในชุมชน เส้นทางคมนาคม แหล่งทรัพยากรธรรมชาติ เส้นทางติดต่อกับชุมชนอื่น ฯลฯ เพื่อให้ผู้วิจัยทราบถึงลักษณะและที่ตั้งทางกายภาพของชุมชน รวมถึงแผนผังแสดงที่ตั้งของโรงเรียน รายละเอียดที่ตั้งอาคารเรียน อาคารประกอบ เส้นทางเข้าออกโรงเรียน ฯลฯ เพื่อที่จะแสดงถึงความสัมพันธ์ทางกายภาพของชุมชนและโรงเรียนชัดเจนขึ้น นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ศึกษาเอกสารของชุมชนและโรงเรียนและมีการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับคณะครูและบุคลากรในชุมชนเกี่ยวกับสภาพของชุมชนและโรงเรียน เพื่อหาความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนต่อไป

### 3. การเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant)

ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นตัวแทนของชุมชนที่มีความยินดีให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี มีดังนี้

3.1 กลุ่มที่ใช้วิธีสัมภาษณ์ระดับลึก (Indepth Interview) เป็นกลุ่มตัวแทนที่มาจากแต่ละหมู่บ้านที่อยู่ในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียนคือหมู่ที่ 2 3 6 และ 7 ของตำบลชากบก กำนันผู้ใหญ่บ้าน ประธานคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานประชาคมหมู่บ้าน เจ้าอาวาสวัด ห่วงหิน หัวหน้าสถานีอนามัย คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครู อนามัยโรงเรียน และผู้นำนักเรียน ผู้ปกครอง รวมทั้งสิ้น 40 คน โดยทำการสัมภาษณ์รายบุคคลตามแนวการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นี้นำไปสู่การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน ความคิดเห็นและความรู้สึกต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งปัจจัยดังกล่าว

นี้จะนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

3.2 กลุ่มที่ใช้วิธีการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion) เป็นกลุ่มตัวแทนที่มีคุณลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มที่ 1 และมีความสมัครใจยินดีเข้าร่วมสนทนางานกลุ่ม จำนวน 30 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่มๆ ละ 10 คน ข้อมูลที่ได้จากส่วนนี้นำไปวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนข้อมูลจากการสัมภาษณ์ระดับลึก

ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความเชื่อมั่นในผู้วิจัยและเกิดความเต็มใจให้รายละเอียดข้อมูลแก่ผู้วิจัยในทุกประเด็นที่ศึกษา และเพื่อให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างลึกซึ้งโดยมีเสรีภาพทางวิชาการ ผู้วิจัยจึงปกป้องผู้ให้ข้อมูลและผู้เกี่ยวข้องในการเก็บข้อมูลทุกคนโดยใช้ชื่อบุคคลเป็นชื่อสมมติ

#### 4. การรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลมีการดำเนินการหลังจากเลือกพื้นที่ที่ศึกษา ผู้วิจัยสร้างแนวคำถามโดยยึดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ปัญหาของการวิจัย และกรอบความคิดพื้นฐานในการวิจัย เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นคำถาม ตลอดจนเป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรม ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลจากชุมชนและโรงเรียนอย่างละเอียดครบถ้วนตามวัตถุประสงค์และปัญหาในการวิจัย ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการในการรวบรวมข้อมูล 3 วิธีการ คือ การสัมภาษณ์ระดับลึก (Indepth Interview) การจัดกลุ่มสนทนา (Focus group discussion) และวิธีการสังเกตและจดบันทึก (Observation and field-note) ตามรายละเอียดดังนี้

##### 4.1 การสัมภาษณ์ระดับลึก (Indepth Interview)

เป็นการศึกษาข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนในประเด็นที่เกี่ยวกับทัศนคติ ฐานคิด บทบาท และกระบวนการมีส่วนร่วม โดยที่ผู้ให้ข้อมูลหลักจะเป็นผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ การค้นหาสิ่งที่มีอยู่ในใจของผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งได้แก่สิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคิดหรือรู้สึกต่อการมีส่วนร่วมและพฤติกรรมที่เคยปฏิบัติในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยทราบได้จากการสัมภาษณ์โดยใช้แนวคำถามที่ถามถึงภูมิหลังความรู้ ความคิดเห็น เจตคติ ความเชื่อ ประสบการณ์ และความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ให้ข้อมูลหลักและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียน เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบตามแนวคิดของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยขอให้ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ข้อมูลเพิ่มเติมในบางประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการรายละเอียดของข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อเชื่อมโยงการสัมภาษณ์ให้เข้าสู่ประเด็น

ที่ต้องการอย่างลึกซึ้ง และตรวจสอบความเข้าใจให้ตรงกันระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลหลักตามแนวคำถามเป็นระยะๆ พร้อมทั้งสังเกตพฤติกรรมในการให้ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักไปพร้อมกัน เพื่อให้ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัย ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นตัวแทนที่มาจากแต่ละหมู่บ้านที่อยู่ในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียนคือหมู่ที่ 2 3 6 และ 7 ของตำบลชากบก อำเภอนี้ ผู้ใหญ่บ้าน ประธานคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานประชาคมของหมู่บ้าน เจ้าอาวาสวัดห้วยหิน ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานอนามัยโรงเรียน หัวหน้าสถานีอนามัย คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำนักเรียน รวมทั้งสิ้น 40 คน โดยผลของการสัมภาษณ์ครั้งแรกจะเป็นตัวชี้ให้ผู้วิจัยทราบว่าผู้วิจัยควรหาข้อมูลจากบุคคลใดต่อไป และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน สมบูรณ์ผู้วิจัยจึงเป็นผู้รวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ระดับลึกด้วยตนเองทุกราย โดยใช้เครื่องบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์แล้วนำมาถอดความคำต่อคำทันทีหลังจากการสัมภาษณ์เพื่อจัดหมวดหมู่และทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนที่จะนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยคาดหวังว่าเมื่อเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ระดับลึกแล้ว ข้อมูลที่ได้จะนำไปสู่การวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมของชุมชนใน การร่วมพัฒนาโรงเรียนวัดห้วยหิน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต่อไป

#### 4.2 การจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion)

การจัดกลุ่มสนทนาเป็นการสนทนาที่มุ่งหาข้อสรุปของกลุ่มทั้งส่วนที่เป็นข้อเท็จจริง และทัศนะของผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งในชุมชนและโรงเรียนในลักษณะที่เป็นความคิดเห็นและทัศนคติร่วมกันหรือแตกต่างกันในกลุ่ม ในฐานะที่การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนจัดเป็นกระบวนการทางสังคม (Social process) อย่างหนึ่ง การศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มด้วยวิธีการจัดกลุ่มสนทนา (Focus group discussion) นี้เป็นวิธีการหนึ่งในการศึกษาข้อมูลตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพที่พลวัตของกลุ่ม (Group dynamic) จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้แต่ละคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็นและทัศนะของตนออกมาอย่างเปิดเผยและจริงใจ โดยความคิดเห็นของคนๆ หนึ่งในกลุ่ม อาจจะไปกระตุ้นให้คนอื่น ๆ ในกลุ่มพูดและแสดงความคิดเห็นของตนเองออกมา โดยใช้หลักการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group interaction) เป็นเครื่องมือให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการ ผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนาเป็นกลุ่มตัวแทนที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มที่ใช้วิธีสัมภาษณ์ระดับลึก และมีความสมัครใจยินดีเข้าร่วมสนทนากลุ่ม มีจำนวนทั้งสิ้น 30 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่มๆ ละ 10 คน ซึ่งผู้วิจัยจะจงเลือกให้ผู้ที่มีคุณลักษณะพื้นฐานที่คล้ายคลึงกัน (Homogeneous) อยู่ในกลุ่มเดียวกัน และเข้าร่วมสนทนากลุ่มคนละ 1 ครั้ง โดยในการจัดกลุ่มสนทนาจะมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้จุดประเด็นการสนทนาและกระตุ้นให้

ผู้ร่วมสนทนาพูดคุยกันในหัวข้อที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งการจัดกลุ่มสนทนาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

#### 4.2.1 การเตรียมการก่อนการจัดกลุ่มสนทนา มีการเตรียมการ ดังนี้

1) การกำหนดหัวข้อประเด็นและแนวคำถามที่จะใช้ในการจัดกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อ ประเด็นและแนวคำถามจากวัตถุประสงค์ในการวิจัย และปัญหาในการวิจัยออกมาเป็นร่างแนวคำถามย่อย แล้วนำแนวคำถามย่อยที่ร่างไว้มาเรียบเรียงเป็นข้อความคำถามจัดลำดับและผูกเป็นเรื่องราวเพื่อนำการสนทนาให้เป็นขั้นตอน และจัดลำดับความคิดให้เป็นหมวดหมู่หรือหัวข้อใหญ่ เช่น หมวดคำถามเกี่ยวกับสภาพการณ์การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนในสถานการณ์ต่างๆ เป็นต้น

2) การเตรียมบุคลากรในการจัดกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยได้เตรียมบุคลากรในการร่วมกัน จัดกลุ่มสนทนา ดังนี้

- ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) คือ ผู้ดำเนินการสนทนาโดยการถามคำถามและกำกับการสนทนาให้เป็นไปตามแนวทางของหัวข้อที่จะศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและตรงกับประเด็นที่จะศึกษาและละเอียดที่สุดในเวลาที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสนทนาในการจัดกลุ่มสนทนาด้วยตนเองทุกครั้ง เนื่องจากผู้วิจัยเป็นผู้ที่ได้ศึกษาแนวคิดของแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอย่างลึกซึ้งจนเข้าใจปัญหาและแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา และได้ผ่านประสบการณ์การเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยวิธีการจัดกลุ่มสนทนาในฐานะ ประกอบกับผู้วิจัยมีประสบการณ์เป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (Group dynamic) แก่ผู้นำและองค์กรต่างๆทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชนจึงสามารถที่จะควบคุมประเด็นการสนทนาและชักจูงให้สมาชิกกลุ่มอธิบายความรู้สึกในประเด็นที่ซักถามได้ด้วยความคิดเห็นหรือมีทัศนะอย่างไร รวมทั้งสร้างบรรยากาศการสนทนากลุ่มให้เป็นกันเองและเป็นธรรมชาติ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ร่วมสนทนากรู้สึกเป็นอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นและร่วมสนทนาอย่างสบายใจ ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมสนทนากรู้สึกเข้าใจประเด็นการสนทนาและสามารถตอบคำถามได้ตรงประเด็นและเป็นความจริง

- ผู้จดบันทึกคำสนทนา (Note-taker) คือ ผู้ทำหน้าที่จดคำพูดทุกคำพูดในการสนทนากรู้สึกให้ได้มากที่สุด รวมทั้งจดกิริยาท่าทางของสมาชิกผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนาบางคนตามที่ผู้จดบันทึกคำสนทนาสังเกตได้ เพื่อให้ผู้วิจัยใช้ประกอบการวิเคราะห์บรรยากาศของการจัดกลุ่มสนทนาในแต่ละครั้งเพื่อเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำพูดและท่าทางของผู้ร่วมสนทนากรู้สึก นอกจากนี้ผู้จดบันทึกคำสนทนาทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้ดำเนินการสนทนา โดยเป็น



ผู้คอยเตือนผู้ดำเนินการสนทนาให้ถามบางคำถามที่ละเอียดหรือลึกลับหรือถามซ้ำไป โดยก่อนเริ่มการจัดกลุ่มสนทนาทุกครั้งผู้จัดบันทึกคำสนทนาจะจัดที่นั่งและเขียนแผนผังที่นั่งของสมาชิกในการสนทนากลุ่ม เพื่อช่วยให้การดำเนินกิจกรรมกลุ่มสนทนาเป็นไปด้วยบรรยากาศที่ดี และช่วยให้ผู้จัดบันทึกคำสนทนาสามารถจัดบันทึกคำสนทนาได้อย่างถูกต้องตรงกับสมาชิกที่สนทนา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีผู้ช่วยวิจัยที่มีประสบการณ์ในการจัดบันทึกและเคยทำงานภาคสนามมาแล้ว เป็นผู้จัดบันทึกคำสนทนาในกลุ่มจำนวน 2 คน

- เจ้าหน้าที่บริการทั่วไป (Provider) เป็นผู้ดูแลและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่อยู่ในกลุ่มสนทนา โดยการบริการน้ำดื่ม ขนม บันทึกลงและบริการอื่นๆ ที่จำเป็นตามความเหมาะสม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีผู้ช่วยวิจัยที่มีประสบการณ์ในการเป็นเจ้าหน้าที่บริการทั่วไปในการจัดกลุ่มสนทนาและเคยทำงานภาคสนามมาแล้ว เป็นให้บริการทั่วไปจำนวน 1 คน

3) การเตรียมอุปกรณ์ในการรวบรวมข้อมูลในการจัดกลุ่มสนทนา อุปกรณ์ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือเทปบันทึกเสียง ซึ่งบางคำพูดผู้จัดบันทึกคำสนทนาอาจจะบันทึกไม่ทัน เทปบันทึกเสียงจึงเป็นอุปกรณ์บันทึกข้อมูลที่ดีที่สุดที่สามารถเก็บรายละเอียดและข้อความตอบได้ดีที่สุด ซึ่งผู้วิจัยจะสามารถนำมาวิเคราะห์ ตีความและหาข้อสรุปในภายหลัง ในการจัดกลุ่มสนทนาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เป็นผู้ตรวจสอบเครื่องบันทึกเสียงให้อยู่ในสภาพพร้อมสมบูรณ์พร้อมที่จะใช้บันทึกเสียงการจัดกลุ่มสนทนา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการผิดพลาดในการบันทึกข้อมูล นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เตรียมวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการจัดกลุ่มสนทนาให้พร้อมสำหรับผู้จัดบันทึกการจัดกลุ่มสนทนา เช่น ดินสอ ปากกา ยางลบ กระดาษ เป็นต้น และสำหรับเจ้าหน้าที่บริการทั่วไป ได้แก่ เครื่องดื่ม แก้วน้ำ ขนม ของที่ระลึกสำหรับสมาชิกที่ร่วมกลุ่มสนทนาทุกคน

4.2.2 สถานที่จัดกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยเลือกสถานที่ที่จัดกลุ่มสนทนาที่ศาลาเอนกประสงค์วัดห้วยหิน ซึ่งเป็นที่สะดวกสำหรับสมาชิกทุกคนมากที่สุดและเป็นพื้นที่ที่สมาชิกคุ้นเคย บรรยากาศเงียบ อากาศถ่ายเทได้ดี ไม่มีเสียงรบกวน สามารถกันผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ออกไปจากพื้นที่ที่ใช้ในการจัดกลุ่มสนทนาได้ ในการจัดกลุ่มสนทนาในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ศาลาเอนกประสงค์ของวัดห้วยหินเป็นสถานที่จัดการสนทนาทั้งหมดทั้ง 3 กลุ่ม

4.2.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยใช้เวลาในการจัดกลุ่มสนทนาครั้งละประมาณ 2 ชั่วโมง ในเวลาประมาณ 18.00–20.00 น. การกำหนดเวลาดังกล่าวกำหนดจากความต้องการของสมาชิกกลุ่ม ซึ่งนับว่าเป็นเวลาที่เหมาะสมเนื่องจากเป็นเวลาที่สมาชิกเสร็จจากภารกิจส่วนตัวและมีความพร้อมที่จะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างดี



4.2.4 การกำหนดบุคคลที่เข้าร่วมกลุ่มสนทนา เนื่องจากการจัดกลุ่มสนทนาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มสนทนาออกเป็น 3 กลุ่มๆ ละ 10 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดบุคคลในแต่ละกลุ่มตามคุณลักษณะพื้นฐานของกลุ่มที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

1) กลุ่มผู้นำชุมชน คือ ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในชุมชนตำบลชากบกในฐานะเป็นผู้ริเริ่มในการทำกิจกรรมต่างๆ และกำกับดูแลให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประธานองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานประชาคมของหมู่บ้าน ประธานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และพัฒนากรตำบล

2) กลุ่มผู้มีส่วนร่วมมาก คือ ผู้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน คณะครูและนักเรียนในโรงเรียน

3) กลุ่มผู้มีส่วนร่วมน้อย คือ ผู้ที่ไม่ค่อยได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนแต่เคยมีความสัมพันธ์บางอย่างกับโรงเรียน เช่น เคยมาประชุมในฐานะผู้ปกครองมาร่วมกิจกรรมโรงเรียนเมื่อได้รับการเชิญ ได้แก่ ผู้ปกครอง

นอกจากคุณลักษณะพื้นฐานดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยยังได้กำหนดคุณสมบัติทั่วไปของผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนาว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกลุ่มสนทนา กล้าแสดงความคิดเห็น ไม่ขี้อายจนเกินไป และสามารถร่วมกิจกรรมการสนทนาได้ครบตามกระบวนการและระยะเวลาที่กำหนด

4.2.5 การดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา ในการจัดกลุ่มสนทนาครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) การนัดหมายสมาชิกกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยจะแจ้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนาทราบล่วงหน้า 1 สัปดาห์ก่อนเข้ากลุ่ม และก่อนถึงวันเข้ากลุ่ม 1 วันทำการตรวจสอบความพร้อมในการเข้าร่วมสนทนากลุ่มซ้ำอีกครั้ง โดยย้ำเรื่องการเข้าร่วมประชุมตรงตามเวลาและสถานที่ที่นัดหมาย

2) การเตรียมสถานที่จัดกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยจะเตรียมสถานที่สำหรับการจัดกลุ่มสนทนาให้เรียบร้อยก่อนการจัดกลุ่มสนทนา พร้อมทั้งจัดเตรียมเครื่องบันทึกเสียงและวัสดุอุปกรณ์และบุคลากรที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้พร้อมที่สุดก่อนที่ผู้ร่วมกลุ่มสนทนาจะเดินทางมาถึงที่ประชุม

3) การดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา เมื่อสมาชิกที่มาร่วมกลุ่มสนทนาที่นัดหมายเดินทางมาถึงศาลาเอนกประสงค์ ผู้ดำเนินการสนทนาคือผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยที่ทำหน้าที่จดบันทึกคำสนทนาและเจ้าหน้าที่บริการทั่วไป ได้ร่วมกันต้อนรับผู้ร่วมกลุ่มสนทนาและเชิญมานั่งใน

สถานที่ที่จัดไว้ และพูดคุยสนทนากันถึงเรื่องทั่วไปในชุมชนและโรงเรียน เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเป็นกันเองและไว้วางใจผู้วิจัย เมื่อถึงเวลาที่กำหนดและสมาชิกมาครบแล้ว จึงเริ่มการจัดกลุ่มสนทนาโดยผู้วิจัยได้แนะนำตนเองในฐานะผู้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา และแนะนำผู้ช่วยนักวิจัยประกอบด้วยผู้จัดบันทึกการสนทนาและผู้ให้บริการทั่วไป แล้วอธิบายจุดมุ่งหมายของการจัดกลุ่มสนทนาและแจ้งให้ทราบว่า จะมีการบันทึกเสียงการสนทนาและจดบันทึกคำสนทนาตลอดการจัดกลุ่มสนทนา เพื่อให้สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ โดยไม่บอกชื่อที่อยู่ของผู้แสดงความคิดเห็น แล้วเกริ่นนำสร้างความเป็นกันเองและสร้างความคุ้นเคย จนเห็นว่าสมาชิกมีความผ่อนคลาย มีท่าทางเป็นกันเองและพร้อมที่จะเริ่มการสนทนาแล้ว ผู้วิจัยจึงเริ่มนำการสนทนาให้เกิดการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยการซักถามไม่ให้การสนทนาหยุดนิ่งและสรุปคำตอบของสมาชิกบางคน รวมทั้งสร้างประเด็นคำถามให้กลุ่มได้ถกประเด็นความเห็นซึ่งกันและกัน โดยหลีกเลี่ยงการซักถามเป็นรายบุคคล โดยผู้วิจัยได้พยายามสร้างบรรยากาศการสนทนาให้เป็นไปตามธรรมชาติ พร้อมทั้งควบคุมให้สามารถถามคำถามตามแนวคำถาม ครอบคลุมทุกประเด็นที่ต้องการศึกษา โดยใช้เวลาในการสนทนาประมาณ 2 ชั่วโมง เมื่อการจัดกลุ่มสนทนาสิ้นสุดลงผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้แสดงความขอบคุณผู้ร่วมกลุ่มสนทนาด้วยการมอบของที่ระลึก และสรุปผลการจัดกลุ่มสนทนา

#### 4.3 การสังเกตและจดบันทึก (Observation and Field-note)

ผู้วิจัยเป็นผู้สังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นในชุมชนและโรงเรียน เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสภาพการณ์จริงตลอดเวลา การสังเกตจึงต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสังเกต 2 แบบ ดังนี้

4.3.1 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เป็นวิธีการที่ผู้วิจัยใช้ในครั้งแรกของการศึกษา เพื่อสำรวจสภาพทั่วไปของชุมชนและโรงเรียน เนื่องจากเป็นข้อมูลพื้นฐานที่นำไปสู่การสร้าง ความคุ้นเคยและสร้างความสัมพันธ์ (Rapport) กับชุมชนและโรงเรียน

4.3.2 การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการที่ผู้วิจัยใช้หลังจากที่มีความคุ้นเคยกับชุมชนและโรงเรียน โดยผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับบริบทของชุมชนและโรงเรียนที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียน รวมถึงการสังเกตสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียน โดยการสนทนากับผู้นำชุมชน คณะกรรมการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และการสังเกตการประชุมของกลุ่มต่างๆ ได้แก่ คณะกรรมการของหมู่บ้าน คณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน

ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตนี้ ผู้วิจัยได้จดบันทึกไว้เพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ระดับลึก การจัดกลุ่มสนทนารวมทั้งการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลแล้วผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ระดับลึก การสนทนากลุ่ม การสังเกต การมีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรมของสมาชิกควบคู่กันไปกับการศึกษาข้อมูลโดยการฟังข้อมูลจากเทปบันทึกเสียงซ้ำหลังจากการสัมภาษณ์ระดับลึกและการจัดกลุ่มสนทนาแต่ละครั้ง และเขียนรายละเอียดของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ระดับลึก การจัดกลุ่มข้อมูลออกมาทันทีที่ศึกษาข้อมูลเสร็จ เพื่อเป็นแนวทางที่จะใช้ในการปรับปรุงการสัมภาษณ์ระดับลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักคนต่อไป หรือการจัดกลุ่มสนทนากลุ่มต่อไป จนสามารถเก็บข้อมูลได้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การวิจัยและปัญหาในการวิจัยที่ต้องการศึกษาจึงยุติการศึกษาข้อมูล หลังจากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

### 5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ปฏิบัติดังนี้

5.1.1. นำข้อมูลนี้ที่ได้จากการศึกษาปรากฏการณ์จริงในพื้นที่ที่ศึกษาจากการสัมภาษณ์ระดับลึกและการจัดกลุ่มสนทนาถอดข้อความ(transcribe)จากเทปบันทึกเสียงคำต่อคำ(verbatim) เป็นภาษาเขียนด้วยตนเองหลังการเก็บข้อมูลแต่ละครั้ง

5.1.2. ตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วนของข้อมูลและทำการจำแนกและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลซึ่งมีลักษณะคล้ายกันและแตกต่างกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์ที่ศึกษาและ เป็นการค้นหาความหลากหลายของปรากฏการณ์ และสรุปประเด็นที่ข้อมูลไม่ชัดเจนหรือไม่ครอบคลุมหรือประเด็นที่ต้องค้นหาเพิ่มเติม

5.1.3 ทำการปรับข้อคำถามก่อนการสัมภาษณ์ครั้งต่อไป เพื่อช่วยให้เก็บข้อมูลได้ชัดเจนขึ้น

5.1.4 ทำการวิเคราะห์และสรุปประเด็นเบื้องต้นจากผู้ให้ข้อมูลแต่ละราย

### 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากบทสนทนา ปฏิบัติดังนี้

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการของโคไลซี (Colaizzi, 1978) มีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้

5.2.1 อ่านบทสนทนาของผู้ให้ข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจ โดยทำดังนี้

- ถอดข้อความจากเทปบันทึกการสัมภาษณ์แบบ คำต่อคำ(verbatim) ออกมาเป็นบทสนทนา (transcript)

- อ่านบทสนทนาพร้อมกับการฟังเทปซ้ำเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
- อ่านบทสนทนาซ้ำๆ 4-5 ครั้ง เพื่อทำความเข้าใจ(make sense) ร่วมกับบันทึกสนามเพื่อทบทวนเหตุการณ์ และเติมเต็ม (supply) ข้อมูลที่ขาดหายไป
- อ่านบทสนทนาบรรทัดต่อบรรทัด (line by line) และให้รหัสข้อมูล(code units of data)

5.2.2 ดึงข้อความที่สำคัญ(extracting significant statements)และกล่าวซ้ำออกมา

5.2.3 ให้ความหมายที่เป็นไปได้ของแต่ละข้อความสำคัญ (try to spell out the meaning)

5.2.4 จัดระบบความหมายของข้อความเป็นกลุ่มประเด็น (formulated means into clusters of themes)

5.2.5 เขียนอธิบายประเด็นเป็นความเรียงอย่างละเอียด

5.2.6 นำกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลอีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและการแปลความหมายของผู้วิจัย

5.2.7 แก้ไขตามให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบ เขียนประเด็นข้อมูล และการแปลความหมายเป็นความเรียงจนกระทั่งผู้วิจัยมั่นใจว่าได้ข้อมูลอิมตัว

5.2.8 นำข้อมูลมาสร้างข้อสรุปเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของกลุ่มข้อมูลต่างๆ

## 6. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล(Trustworthiness)

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลเชิงคุณภาพสามารถประเมินได้จากวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล แนวคำถามที่ทำการสัมภาษณ์ระดับลึกและการสนทนาแบบกลุ่ม ตัวผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลเอง ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นส่วนร่วมในวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นเวลา 28 สัปดาห์ และบันทึกความรู้สึก ความคิดเห็น รวมถึงประสบการณ์ส่วนบุคคลขณะที่เข้าร่วมกิจกรรมของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ดังนี้

6.1 ความเที่ยงตรง(validity) ผู้วิจัยได้สร้างแนวคำถามเพื่อการสัมภาษณ์ระดับลึกและการสนทนากลุ่มโดยการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยซึ่งสามารถยืนยันได้โดยตรง และความหมายของข้อมูลเกิดขึ้นสามารถตรวจสอบด้วยเทคนิคการตรวจสอบสามเส้า(triangulation techniques) ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลหลายวิธี เพื่อให้ปรากฏการณ์ที่ศึกษานั้นมีความหมาย โดยความเที่ยงตรงภายในเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์อันดี

และความไว้วางใจระหว่างผู้วิจัยและชุมชน นอกจากนั้นการเก็บข้อมูลกระทำในสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง(ecological validity) และการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมที่เป็นปกติตามธรรมชาติ (contxtual validity)(สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2533 ) ส่วนความเที่ยงภายนอกใช้หลักตรรกวิทยา คือในสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน ปรากฏการณ์จะเกิดขึ้นในแบบแผนเดียวกัน

6.2 ความเชื่อมั่นของการวิจัย (reliability) ได้มาจากการที่ผู้วิจัยเป็นผู้ที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองทั้งกระบวนการทำวิจัย โดยผู้วิจัยมีทักษะและประสบการณ์ในการเก็บข้อมูล มีประสบการณ์วิชาชีพ ประสบการณ์ในการดำเนินกิจกรรมกลุ่ม จึงมีความตระหนักถึงปรากฏการณ์ที่สังเกตตามข้อเท็จจริงและการตีความหมายของข้อมูลมาจากการสัมภาษณ์ในเรื่องเดียวกันแต่ใช้คำถามที่ต่างกัน นอกจากนั้นผู้ให้ข้อมูลมีประสบการณ์ในการร่วมพัฒนาด้วยตัวเอง จึงเป็นการยืนยันความสม่ำเสมอของคำตอบที่ได้ (consistency) และเมื่อผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ได้นำผลการวิเคราะห์มานำเสนอให้สมาชิกที่ร่วมวงวิจัยเชิงปฏิบัติการตรวจสอบผลที่ได้ก่อนนำผลวิจัยเผยแพร่(repeataility) (Morse, 1991)

การดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 คาดหวังว่าเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการแล้วผลที่ได้จากการศึกษาก็คือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำผลที่ได้นี้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการศึกษายุทธวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของชุมชน และการยกวางรูปแบบฯ ในขั้นตอนต่อไป

## ขั้นตอนที่ 2 การศึกษายุทธวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของชุมชน

การศึกษาในขั้นนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ 12 สัปดาห์ ในระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 มิถุนายน 2546 โดยใช้วงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนการปฏิบัติ ที่มุ่งเน้นให้ชุมชนมีแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาในพื้นที่ของบ้านห้วงหิน หมู่ที่ 2 3 6 และ 7 ตำบลชากบกและโรงเรียนวัดห้วงหินโดยใช้กระบวนการสุศึกษาเชิงรุก ได้แก่ การสร้างความรู้และความเข้าใจถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาโรงเรียนวัดห้วงหินให้เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ และสร้างการมีส่วนร่วมในการร่วมพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพ และการปลูกฝังพฤติกรรมสุขภาพที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตประจำวัน และให้เป็นตัวอย่างด้านสุขภาพผ่านแกนนำที่เป็นอาสาสมัครของโครงการ โดยในระหว่างการดำเนินโครงการวิจัยได้มีการติดตามผล (monitoring) เป็นระยะๆ และประเมินผลในตอนท้ายของโครงการ ซึ่งวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมดังกล่าว มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้



1. การคัดเลือกชุมชน ผู้วิจัยทำการคัดเลือกพื้นที่สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ได้เลือกหมู่บ้าน 4 หมู่บ้านของตำบลชากบก อำเภอบ้านค่าย คือ หมู่ที่ 2 3 6 และ 7 โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกพื้นที่ ดังนี้

1.1 เป็นพื้นที่ที่เป็นเขตบริการของพื้นที่การศึกษาโรงเรียนวัดห้วงหิน ตำบลชากบก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง

1.2 เป็นพื้นที่มีปัญหาในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสูง

1.3 มีองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ของตำบลห้วงหิน เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัย และผู้นำชุมชนในตำบลชากบกให้ความสนใจและยินดีร่วมมือในการดำเนินโครงการวิจัยในครั้งนี้

1.4 มีแกนนำในพื้นที่ให้ความสนใจ และต้องการเข้าร่วมโครงการ

## 2. การคัดเลือกแกนนำ

การคัดเลือกแกนนำของชุมชน และแกนนำในโรงเรียนเพื่อเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมและเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ โดยในการคัดเลือกแกนนำได้กำหนดคุณสมบัติของแกนนำและดำเนินการคัดเลือก ดังนี้

2.1 แกนนำชุมชน กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

- มีที่พักอาศัยถาวรในหมู่บ้าน
- มีการศึกษาระดับอ่านออกเขียนได้
- เป็นที่ยอมรับของคนในหมู่บ้าน
- มีเวลาว่างพอที่จะปฏิบัติหน้าที่แกนนำ
- มีความเต็มใจและสนใจที่จะเข้าร่วมโครงการ

ในการคัดเลือกแกนนำชุมชน ผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกแกนนำชุมชนโดยจัดทำโครงการร่วมด้วยช่วยกันจำนวน 2 รุ่น ๆ ละ 1 วัน เมื่อวันที่ 8-9 เมษายน 2546 เวลา 09.00-16.00 น. ณ หอประชุมโรงเรียนวัดห้วงหิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกและหาแกนนำในการร่วมกันพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มเป้าหมายคือผู้นำในชุมชน ประชาชนและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตตำบลชากบก มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 70 คน กิจกรรมประกอบด้วยการอภิปรายในประเด็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพและความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชน และการจัดมินิวอล์คแรลลี่ เพื่อสร้างเสริมการทำงานเป็นทีม หลังจากนั้นจึงให้ผู้เข้าร่วมโครงการสมัครเป็นแกนนำในการร่วมพัฒนา มีผู้สมัครเป็นแกนนำทั้งสิ้นจำนวน 10 คน เป็นผู้หญิง 4 คน และผู้ชาย 6 คน ซึ่งหัวหน้าสถานีอนามัยตำบลชากบกเป็นผู้ลงนามแต่งตั้งแกนนำทั้ง 10 คนอย่างเป็นทางการและแจ้งใน

การประชุมหมู่บ้านตลอดจนประกาศทางหอกระจายข่าวให้ชุมชนรับทราบ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการประชุมแกนนำประชาชน เพื่อสร้างข้อตกลงในการทำงาน วิธีปฏิบัติ และมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ และกำหนดการสัมมนาแกนนำ เดือนละ 1 ครั้ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของแกนนำ ด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนวัดห้วยหิน ตลอดจนถึงติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ

## 2.2. แกนนำนักเรียน กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

- เป็นนักเรียนชั้นประถมปีที่ 4 ถึงชั้นมัธยมปีที่ 6
- เป็นผู้มีความตั้งใจและเต็มใจในการเข้าร่วมโครงการ
- เป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตจากผู้ปกครองให้เข้าร่วมโครงการ
- เป็นที่ยอมรับของเพื่อน ๆ ว่ามีความเสียสละ

ในการคัดเลือกแกนนำที่เป็นตัวแทนนักเรียน ผู้วิจัยดำเนินการโดยจัดทำโครงการแรลลี่ จักรยาน เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2546 ระหว่างเวลา 07.30 -13.00 น. โดยใช้เส้นทางแรลลี่จากโรงเรียน วัดห้วยหินถึงอ่างเก็บน้ำเขาวงช้างระยะทาง 15 กิโลเมตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาแกนนำในการร่วม โครงการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ปลุกจิตสำนึกในการดูแลสุขภาพของตนเอง และคนใกล้ตัว รู้จักการทำงานเป็นทีม และรักโรงเรียน มีนักเรียนเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 40 คน และ คณะครูโรงเรียนวัดห้วยหิน จำนวน 14 คน มีนักเรียนสมัครเป็นแกนนำที่เป็นตัวแทนนักเรียน จำนวน 14 คน ซึ่งอาจารย์ใหญ่เป็นผู้ลงนามแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ และประกาศให้นักเรียนในโรงเรียนวัด ห้วยหินทุกคนรับทราบว่านักเรียนทั้ง 14 คน เป็นแกนนำในการร่วมพัฒนาโรงเรียนวัดห้วยหินให้เป็น โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และมีอาจารย์ผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพและครูอนามัย โรงเรียนเป็นที่ปรึกษา และนัดสัมมนาแกนนำนักเรียนเดือนละ 1 ครั้ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา ศักยภาพของแกนนำด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนวัดห้วยหิน ตลอดจนถึงติดตามและประเมินผลงานที่รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน

## 3. การจัดเวทีเพื่อระดมความคิดเห็น

จากการจัดเวทีเพื่อระดมความคิดเห็น ในวันที่ 16 เมษายน 2546 เวลา 09.00 - 12.00 น. ณ หอประชุมโรงเรียนวัดห้วยหิน โดยเชิญชวนให้ประชาชนเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในประเด็นการ พัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

## 4. การจัดเวทีแบบพหุภาคี

กำหนดการจัดเวทีแบบพหุภาคีในวันที่ 18 เมษายน 2546 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชากบก มีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน 32 คน ประกอบด้วย

คณะกรรมการบริหารส่วนตำบลชาบกบ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, พัฒนาการตำบล, กำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน, หัวหน้าสถานีอนามัย, ประธานกลุ่มแม่บ้าน และประธานประชาคมหมู่บ้าน

#### 5. การอบรมแกนนำ

หลังจากคัดเลือกแกนนำได้แล้ว ได้ทำการฝึกอบรมแกนนำทั้ง 2 กลุ่ม เพื่อให้ความรู้เรื่องโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ บทบาทหน้าที่ของแกนนำ ตลอดจนวิธีการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับประชาชน โดยใช้เวลาในการอบรมแกนนำ 2 วัน ดังปรากฏในตาราง 1 กำหนดการอบรมแกนนำ

### ตาราง 1 กำหนดการอบรมแกนนำ

#### โครงการรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

ในวันที่ 21 และ 22 เมษายน 2546

ณ ห้องประชุมโรงแรมหาดแสงจันทร์ซีวี อ.เมือง จ. ระยอง

วันที่ 21 และ 22 เมษายน 2546

08.30–09.00 น.	ลงทะเบียน
09.00–09.45 น.	ละลายพฤติกรรมโดยใช้กระบวนการกลุ่ม
09.45–10.15 น.	Pre-test
10.15–10.30 น.	พัก
10.30–11.00 น.	แนะนำวัตถุประสงค์และที่มาของโครงการ
11.00–12.00 น.	ทำความเข้าใจโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพและการส่งเสริมสุขภาพ
12.00–13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00–14.00 น.	การทำงานแบบมีส่วนร่วมในชุมชน
14.00–14.30 น.	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแกนนำโครงการ
14.30–14.45 น.	พัก
14.45–15.30 น.	แกนนำร่วมร่างสัญญาประชาคมและแบ่งพื้นที่รับผิดชอบ
15.30–16.00 น.	อภิปรายทั่วไป และปิดการประชุม

หมายเหตุ วันที่ 21 เมษายน 2546 อบรมแกนนำชุมชน

วันที่ 22 เมษายน 2546 อบรมแกนนำนักเรียน

## 6. การศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาพร้อมกับชุมชน

ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของชุมชนตลอดจนข้อมูลที่ใช้ในการประเมินความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ (intervention) โดยมีรายละเอียดของข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูล และเครื่องมือ ดังปรากฏไว้ในตาราง 2

**ตาราง 2 ประเภทของข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูล/วิธีการเก็บข้อมูล และเครื่องมือสำหรับการเก็บข้อมูล**

ประเภทของข้อมูล	ผู้ให้ข้อมูล	วิธีการเก็บข้อมูล	เครื่องมือ
1. หมู่บ้านที่ศึกษา 4 หมู่บ้าน	-ผู้นำหมู่บ้าน -ผู้อาวุโสในหมู่บ้าน -ประธาน อบต.	สัมภาษณ์และ สังเกต	แบบสอบถามชุมชน และแบบสังเกต
2. โรงเรียนวัดห้วงหิน	-อาจารย์ใหญ่ -คณะกรรมการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน -คณะกรรมการส่งเสริม สุขภาพในโรงเรียน -ครูอนามัย	สัมภาษณ์และ สังเกต	แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกต
3. ความรู้ ความเชื่อ พฤติกรรม สุขภาพด้านอนามัยส่วนบุคคล และของประชาชนและ นักเรียน	-ตัวแทนของครัวเรือน และตัวแทนนักเรียน ในพื้นที่ที่ แกนนำรับผิดชอบ	สัมภาษณ์และ สังเกต	แบบสอบถามพฤติกรรม สุขภาพด้านอนามัยส่วนบุคคล และแบบสังเกต
4. แรงจูงใจในการร่วมพัฒนา โรงเรียน	-ตัวแทนครัวเรือน -แกนนำชุมชนและ นักเรียน -ผู้นำชุมชน	สัมภาษณ์และ สังเกต	แบบสัมภาษณ์และแบบ สังเกต

หลังจากผู้วิจัยได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาแล้ว จึงให้ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และทำการประชาคมหมู่บ้านในเขตพื้นที่รับผิดชอบของโรงเรียน ได้มติจากการประชาคมว่าเห็นควรร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียนวัดห้วงหินให้เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพตัวอย่างที่ชุมชนภูมิใจ เป็นสถานที่สำหรับพัฒนาการเรียนรู้และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ลูกหลานเพื่อให้เติบโตเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข อีกทั้งโรงเรียนจะได้เป็นศูนย์กลางของชุมชนในการสร้างเสริมสุขภาพต่อไป

## 7. ขั้นตอนการวางแผนและดำเนินกิจกรรม

### 7.1 การวางแผนและกำหนดความรับผิดชอบของแกนนำในชุมชน

หลังจากมีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของชุมชนและได้ข้อสรุปหลังจากทำการประชาคมของหมู่บ้านทั้ง 4 หมู่บ้าน การดำเนินการขั้นตอนต่อมา คือ การร่วมกันวางแผนและกำหนดกิจกรรมและความรับผิดชอบของแกนนำในชุมชน โดยให้มีการกระจายตัวของแกนนำชุมชนทั่วทั้ง 4 หมู่บ้าน แกนนำแต่ละคนมีครัวเรือนในความดูแล 10-15 ครัวเรือน โดยแกนนำมีหน้าที่ ร่วมกันรับผิดชอบในการให้ความรู้เรื่องโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ การดูแลอนามัยส่วนบุคคล การติดตามเยี่ยมและให้คำแนะนำช่วยเหลือครัวเรือนในความรับผิดชอบ เป็นตัวอย่างในการให้ความร่วมมือและเสียสละเพื่อส่วนรวม ตลอดจนจัดการเรื่องความสะดวกและสุขอนามัยของบ้านเรือนของครอบครัวตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ครัวเรือนอื่น ๆ ในหมู่บ้าน

นอกจากนี้แกนนำชุมชนยังได้ร่วมกันกำหนดกติกาสัญญาประชาคมสำหรับให้คนในชุมชนถือปฏิบัติโดยพร้อมเพรียงกัน 5 ประการ ดังนี้

1. ชาวบ้านห้วงหินทุกคนจะร่วมมือกันอย่างจริงจังในการร่วมพัฒนาโรงเรียนวัดห้วงหินให้เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่มีคุณภาพในระดับเหรียญทอง ภายในปี 2546
2. ชาวบ้านห้วงหินทุกคนจะช่วยกันดูแลสุขภาพของสมาชิกในบ้านทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต
3. ชาวบ้านห้วงหินทุกคนจะช่วยกันสอดส่องดูแลไม่ให้มีการสูบบุหรี่และเสพยาเสพติด ทั้งในหมู่บ้านและในโรงเรียน
4. ชาวบ้านห้วงหินทุกบ้านจะจัดบริเวณบ้านให้สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอก
5. ชาวบ้านห้วงหินทุกคนจะเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนวัดห้วงหินอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนั้นผู้วิจัยและแกนนำนักเรียนพร้อมทั้งอาจารย์ผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดห้วงหินยังได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพการณ์ของโรงเรียนวัดห้วงหิน วางแผนการพัฒนาโรงเรียน กำหนดกิจกรรมและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ



แก่แกนนำนักเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยคณะอาจารย์ นักการภารโรง และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในส่วนของโรงเรียนนี้แกนนำนักเรียนได้ร่วมกันกำหนดกติกา สัญญาประชาคมให้ทุกคนในโรงเรียนถือปฏิบัติ ดังนี้

1. ชาวโรงเรียนวัดห้วยหินทุกคนจะร่วมมือกันอย่างจริงจังในการร่วมพัฒนาโรงเรียนวัดห้วยหิน ให้เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่มีคุณภาพในระดับเหรียญทอง ภายในปี 2546
2. ชาวโรงเรียนวัดห้วยหินทุกคนจะแปรงฟันหลังอาหารกลางวันโรงเรียนทุกวัน
3. ชาวโรงเรียนวัดห้วยหินทุกคนจะออกกำลังกายที่โรงเรียนวันละ 1 ครั้ง
4. ชาวโรงเรียนวัดห้วยหินทุกคนจะไม่ดื่มเหล้า ไม่สูบบุหรี่ และเสพสารเสพติดทุกชนิด
5. ชาวโรงเรียนวัดห้วยหินทุกคนจะรักษาความสะอาดของร่างกาย เสื้อผ้า และเครื่องใช้
6. ชาวโรงเรียนวัดห้วยหินทุกคนจะช่วยกันดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตทั้งของตนเอง และผู้อื่น

## 7.2 การวางแผนเพื่อติดตามและประเมินผล

ผู้วิจัยร่วมประชุมกับนักวิชาการในพื้นที่ และแกนนำชุมชน เพื่อวางแผนขั้นตอนในการดำเนินโครงการและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติการ ทำความเข้าใจและเตรียมแกนนำให้รับรู้ว่าควรปฏิบัติอย่างไร จึงจะทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ในขั้นของการกำหนดเป้าหมาย

## 7.3 ขั้นตอนการติดตามผลและประเมินผลโครงการ (Monitoring and Evaluation phase)

### 7.3.1 การติดตามผลและความก้าวหน้าโครงการ เพื่อดูผลของการดำเนินโครงการ ตลอดจนตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการดังนี้

- 1) ติดตามผลการดำเนินงานของแกนนำทุก 1 สัปดาห์โดยติดตามในประเด็นกิจกรรมที่ได้ดำเนินการไปแล้ว กิจกรรมที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนฯ ผลการปฏิบัติงานที่พึงพอใจ ปัญหา/อุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงาน ความช่วยเหลือและการสนับสนุนที่ต้องการ
- 2) ร่วมกันวางแผนในการดำเนินการต่อไป โดยมีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ คือ การจัดทำแผนการประชุมปรึกษาหารือ การจัดทำแผนการเยี่ยมติดตามโครงการ การให้ข้อเสนอแนะกิจกรรมที่ควรปฏิบัติในขั้นตอนต่อไป

### 7.3.2 การประเมินผลโครงการ ดำเนินการประเมิน 3 ส่วนดังนี้

- 1) การประเมินโดยให้แกนนำชุมชน และแกนนำนักเรียนร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของชุมชนและโรงเรียนเพื่อนำมาประเมินตัวเองโดยดูจาก

- การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชนและนักเรียน  
ในแง่ของความรู้ ความเชื่อและพฤติกรรมสุขภาพ
  - การเปลี่ยนแปลงระดับของปัญหาในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของชุมชนที่ได้รับการแก้ไข
- 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินโครงการ มีรายละเอียดของข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูลและเครื่องมือ ดังปรากฏตาราง 3

**ตาราง 3 ประเภทของข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูล และเครื่องมือสำหรับประเมินผลโครงการ**

ประเภทของข้อมูล	ผู้ให้ข้อมูล	วิธีการเก็บข้อมูล	เครื่องมือ
1.ความรู้ ความเชื่อ และพฤติกรรมสุขภาพของประชาชนและนักเรียน และความคิดเห็นต่อการทำงานของแกนนำ	-ตัวแทนของครัวเรือนและโรงเรียน (เป็นคนเดียวกับคนแรก)	สัมภาษณ์และสังเกต	แบบสอบถามและการสังเกต
2.โรงเรียนวัดห้วยหิน	-อาจารย์ใหญ่ -คณะกรรมการการศึกษา ชั้นพื้นฐานของโรงเรียน -คณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพ	สัมภาษณ์และสังเกต	แบบสังเกต
3.ความรู้ ความเชื่อ พฤติกรรมสุขภาพของแกนนำ	แกนนำ	สัมภาษณ์และสังเกต	แบบสอบถามและแบบสังเกต
4.ผลการดำเนินงานของแกนนำ	แกนนำ	สัมภาษณ์ระดับลึก	แนวคำถามสัมภาษณ์ระดับลึก

3) การประเมินโดยคณะกรรมการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในระดับอำเภอและระดับจังหวัด โดยการชี้เกณฑ์มาตรฐานการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของกรมอนามัยที่ใช้ในการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ 10 องค์ประกอบ และกรมอนามัยได้กำหนดไว้

ว่าเมื่อโรงเรียนได้ผ่านการประเมินทั้งในระดับอำเภอ และระดับจังหวัดแล้วจะต้องมีการรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพโดยโรงเรียนจะได้รับใบประกาศเกียรติคุณจากกระทรวงสาธารณสุขดังนี้ (กรมอนามัย,2545)

- ระดับทองแดง : ผ่านเกณฑ์ประเมินขั้นดีมาก ไม่น้อยกว่า 4 องค์ประกอบ  
: ไม่มีผลการประเมินต่ำกว่าขั้นพื้นฐานใน 6 องค์ประกอบที่เหลือ
- ระดับเงิน : ผ่านเกณฑ์การประเมินขั้นดีมาก ไม่น้อยกว่า 6 องค์ประกอบ  
: ไม่มีผลการประเมินต่ำกว่าขั้นพื้นฐานใน 4 องค์ประกอบที่เหลือ
- ระดับทอง : ผ่านเกณฑ์ประเมินขั้นดีมาก ไม่น้อยกว่า 8 องค์ประกอบ  
: ไม่มีผลการประเมินต่ำกว่าขั้นพื้นฐานใน 2 องค์ประกอบที่เหลือ

### ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

การพัฒนารูปแบบสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ มีการดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 การยกร่างรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินเพื่อปรับปรุงรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

การดำเนินการวิจัยในแต่ละขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบ

เป้าหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนารูปแบบการศึกษาข้อมูลพื้นฐานแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้แก่
  - ความหมาย เป้าหมาย หลักการพัฒนา
  - องค์ประกอบ กระบวนการพัฒนา

- บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา
  - สภาพปัจจุบัน ปัญหาของการดำเนินงานพัฒนา
  - การประเมินผล
2. การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ ได้แก่
- ความหมายของแรงจูงใจ
  - แนวคิดทฤษฎีของแรงจูงใจ
  - กระบวนการและเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ
  - กิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาจิตใจ
3. การศึกษาพฤติกรรมและแรงจูงใจในการเข้าร่วมงานพัฒนาชุมชนของกลุ่มบุคคลในชุมชน
- 3.1 การสัมภาษณ์บุคคลในชุมชน ได้แก่ ผู้นำชุมชน พัฒนาการ เยาวชนและชาวบ้านเกี่ยวกับพฤติกรรมและแรงจูงใจในการเข้าร่วมงานพัฒนาชุมชนโดยละเอียดดังนี้
- 3.1.1 การสัมภาษณ์ ทำการสัมภาษณ์ผู้นำและตัวแทนชุมชนหมู่ที่ 9 ซึ่งยินดีให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์
- 3.1.2 วิธีการสัมภาษณ์ สัมภาษณ์รายบุคคลโดยมุ่งเน้นการค้นหาคำตอบตามประเด็นที่กำหนดดังนี้
- สาเหตุของการเข้าร่วม หรือไม่เข้าร่วมงานพัฒนาชุมชน
  - ขั้นตอนการเข้าร่วมงานพัฒนาชุมชน
  - ความเข้าใจและความคาดหวังต่อการพัฒนาชุมชน
  - ความรู้สึกเป็นเจ้าของพัฒนาชุมชน
  - ผลได้ ผลเสีย ผลกระทบจากการเข้าร่วมงานพัฒนา ชุมชน
- 3.2 การศึกษาผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัยขั้นที่ 2
- ขั้นตอนที่ 2 การยกร่างรูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาชุมชน
- เป้าหมาย เพื่อให้ได้ตัวรูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาชุมชนที่จะนำไปใช้ทดลองในสถานการณ์จริงในขั้นต่อไป
- การยกร่างรูปแบบแบ่งเป็นขั้นตอนย่อยๆ ดังนี้
1. การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปสาระสำคัญ

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปสาระสำคัญจากเอกสาร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปสาระสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพและการสร้างแรงจูงใจ

1.2 การวิเคราะห์พฤติกรรมและแรงจูงใจในการเข้าร่วมงานพัฒนาชุมชนจากการสัมภาษณ์บุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมและแรงจูงใจในการเข้าร่วมงานพัฒนาชุมชน ได้แก่ สาเหตุของการเข้าร่วม ไม่เข้าร่วมงานพัฒนาชุมชน การโฆษณาเชิญชวนให้เข้าร่วมงานพัฒนาชุมชน ขั้นตอนการเข้าร่วม ผลได้/ผลเสีย ตลอดจนผลกระทบจากการเข้าร่วมงานพัฒนาชุมชน

## 2. การกำหนดโครงสร้างและส่วนประกอบของรูปแบบ

ผู้วิจัยได้ใช้ในส่วนประกอบสำคัญของหลักสูตรทั่วไปเป็นส่วนประกอบพื้นฐานของรูปแบบและเพิ่มเติมส่วนประกอบที่จำเป็นและเงื่อนไขที่สำคัญที่มีผลต่อการใช้รูปแบบ รูปแบบที่สร้างประกอบด้วย ส่วนต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย หลักการ เงื่อนไขการใช้โครงสร้างและเนื้อหา สื่อ การวัดและประเมินผล แผนการดำเนินกิจกรรม วิธีและเกณฑ์การประเมินผล คู่มือและข้อเสนอแนะการใช้รูปแบบ

## 3. การกำหนดรายละเอียดของรูปแบบ

ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดในแต่ละส่วนโดยยึดจุดมุ่งหมาย หลักการของรูปแบบและเงื่อนไขทั่วไปของชุมชนเป็นหลักในการกำหนด ส่วนขั้นตอนการใช้รูปแบบได้ให้ข้อเสนอแนะวิธีการใช้ที่สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ และวิถีชีวิตของชุมชนเพิ่มเติมด้วย

## 4. การกำหนดรายละเอียดของเครื่องมือวัดประสิทธิภาพของรูปแบบ

ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดของเครื่องมือวัด ดังปรากฏในตาราง 4



ตาราง 4 รายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้วัดประสิทธิภาพของรูปแบบ

ประเด็นที่วัด	วัดใคร/อะไร	เครื่องมือ/วิธีการ	ระยะเวลา	การวิเคราะห์ผล
ความรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจ - หลักการ - กระบวนการ - ปัญหา - บทบาทของชุมชนในการพัฒนา	ผู้นำ ตัวแทนชุมชน	ใช้แบบทดสอบ ให้ผู้นำ,ตัวแทนชุมชน ทำแบบทดสอบ	ก่อนและหลังการ ทดลองใช้รูปแบบ	วิเคราะห์คำตอบโดย สรุปเป็นความเรียง ว่ากลุ่มเป้าหมายมี ความเข้าใจต่อการ พัฒนาชุมชนอย่างไร
เจตคติเกี่ยวกับการพัฒนา - แนวความคิดในการ พัฒนา - ผู้ริเริ่มโครงการพัฒนา - การพึ่งตัวเองในการ พัฒนา - การมีส่วนร่วมในการ พัฒนา - นโยบายการพัฒนา	ผู้นำ ตัวแทนชุมชน	- ใช้แบบวัดเจตคติ ให้ผู้นำ,ตัวแทนชุมชน ตอบคำถามตามความ คิดเห็นของตนเอง - ใช้แบบบันทึกเหตุการณ์ ในระหว่างการทดลอง	ก่อนและหลังการ ทดลองใช้รูปแบบ ระหว่างการ ทดลอง	-วิเคราะห์ความคิด เห็นจากคำตอบกลุ่ม เป้าหมายซึ่งจะ สะท้อนให้ทราบ เจตคติของผู้ตอบ -วิเคราะห์ความคิด เห็นความรู้สึจาก ข้อความที่บันทึก

#### 5. การตรวจสอบแบบวัด

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดทุกฉบับไปทดลองใช้กับผู้นำชุมชน เยาวชนและ ชาวบ้านในหมู่บ้านที่ศึกษาในขั้นตอนที่ 1 เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้

นอกจากการวัดประสิทธิภาพของรูปแบบโดยใช้เครื่องมือข้างต้นแล้วผู้วิจัยยังได้ทำการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม บันทึกเหตุการณ์ และสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องตลอดการทดลอง

#### 6. การพิจารณาความเป็นระบบและความเหมาะสมของรูปแบบ

6.1 วิธีการ ผู้วิจัยดำเนินการสัมมนาระหว่างบุคคลที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาใช้เวลา 1 วัน โดยผู้เข้าร่วมการสัมมนาเป็นบุคคลจากส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนดังนี้

- ภาคนโยบาย ได้แก่ ผู้แทนจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
- ภาควิชาการ ได้แก่ นักวิชาการ อาจารย์
- ภาคปฏิบัติระดับผู้นำ ได้แก่ พัฒนาการ ผู้นำชุมชน

- กลุ่มคนที่จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติในชุมชน ได้แก่ เยาวชน ชาวบ้าน

#### 6.2 ประเด็นการสัมมนา ในการสัมมนา ได้อภิปรายในรายละเอียดดังนี้

- ความเป็นระบบ ความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างแรงจูงใจ
- การประเมินผลการสร้างแรงจูงใจ
- ปัจจัยที่จำเป็นในการใช้รูปแบบการสร้างแรงจูงใจ
- ปัญหา อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากการใช้รูปแบบดังกล่าวและแนวทาง

แก้ไข

#### 7. การปรับปรุงก่อนการทดลองใช้รูปแบบ

การปรับปรุงรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพโดยการใช้ข้อสรุป ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะจากการสัมมนาในขั้นที่ 2.6

การดำเนินการเมื่อผ่านการปรับปรุงรูปแบบก่อนการทดลองใช้ จะได้รูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพฉบับปรับปรุงเพื่อที่จะนำไปทดลองใช้ในขั้นตอนต่อไป

### ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

เป้าหมาย เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคของการใช้รูปแบบ และประสิทธิภาพของรูปแบบ

การทดลองใช้รูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ มีขั้นตอนการเลือกพื้นที่ทดลองดังนี้

1. เกณฑ์ในการเลือกชุมชน ชุมชนดังกล่าวจะต้องเป็นชุมชนขนาดกลางและมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ

1.1 มีผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชน อย่างน้อย 5 คน

1.2 มีกลุ่มบุคคลที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนอยู่บ้างแล้ว

2. การคัดเลือกโรงเรียน เลือกโรงเรียนระดับประถมศึกษา คือ โรงเรียนวัดห้วยหิน ตำบลชากบก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง

การจัดเตรียมการทดลองใช้รูปแบบ ดำเนินการ ดังนี้

1. จัดเตรียมเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นส่วนประกอบของรูปแบบและจัดแผนการทดลองโดยละเอียด

2. ติดต่อประสานงานและขออนุญาตทดลองใช้รูปแบบและชี้แจงรายละเอียดให้ผู้นำชุมชนที่ต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบทราบ

การเลือกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อร่วมการทดลองใช้รูปแบบ

กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

- กลุ่มผู้นำชุมชน 4 คน
- กลุ่มตัวแทนชุมชน 8 คน
- กลุ่มตัวแทนชาวบ้าน 30 คน

โดยแต่ละกลุ่มมีคุณสมบัติดังนี้

ผู้นำชุมชน คือ บุคคลที่มีความเข้าใจสภาพชุมชนทั้งในทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และเข้าใจแนวโน้มของการพัฒนาชุมชนของตน ชุมชนยอมรับให้เป็นผู้นำและสามารถนำชุมชนทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติได้

ตัวแทนชุมชน คือ บุคคลที่มีบทบาทเป็นผู้แทนกลุ่มกิจกรรมพัฒนาชุมชนมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำชุมชนในอนาคต

ตัวแทนชาวบ้าน คือ บุคคลที่อาศัยในชุมชนขณะทำการทดลองรูปแบบและสามารถอ่านฟัง พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาได้

วิธีการเลือกกลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยคัดเลือกผู้นำชุมชนคนแรกโดยการสุ่มจากความเห็นของชาวบ้านที่มีต่อผู้นำชุมชน แล้วให้ผู้นำชุมชนดังกล่าวเลือกผู้นำชุมชนเพิ่มอีก 3 คน ส่วนตัวแทนชุมชนและตัวแทนชาวบ้านได้จากการดำเนินตามขั้นตอนของรูปแบบ

การดำเนินการทดลองตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

ในการดำเนินการทดลองตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีรายละเอียดขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ดังปรากฏในตาราง 5

สถาบันนวัตกรรมการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตาราง 5 รายละเอียดขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบการสร้างแรงจูงใจ  
ในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ**

ขั้นตอน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เวลา		ผู้เกี่ยวข้อง
		สัปดาห์ที่	จำนวนชั่วโมง	
1. ผู้นำชุมชนได้รับการกระตุ้นให้สนใจใช้รูปแบบการสร้างแรงจูงใจ	- ผู้นำยอมรับความจำเป็นและความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ	1	4	ผู้นำชุมชน/ ผู้กระตุ้น
2. ผู้นำศึกษาความรู้/กระบวนการเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ	- ผู้นำมีความเข้าใจในกระบวนการสร้างแรงจูงใจ และมีความมั่นใจในการใช้กระบวนการดังกล่าว	2	4	ผู้นำชุมชน
3. ผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชนดำเนินกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ	- ผู้นำรู้เกี่ยวกับสภาพทั่วไป ปัญหา และกลุ่มคนในชุมชน			
3.1 ผู้นำทำการศึกษาวิเคราะห์ชุมชน คัดเลือกตัวแทนชุมชน	- ตัวแทนชุมชนมีความเข้าใจในกระบวนการสร้างแรงจูงใจ และมีความมั่นใจในการใช้กระบวนการดังกล่าว	3-4	10	ผู้นำชุมชน/ ตัวแทนชุมชน
3.2 ผู้นำทำการฝึกอบรมตัวแทนชุมชน	- ตัวแทนค้นพบปัญหาและสร้างแผนการแก้ปัญหาของชุมชน	5	24	ผู้นำชุมชน/ ตัวแทนชุมชน
3.3 ผู้นำชุมชนให้ตัวแทนชุมชนดำเนินกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ - ศึกษาวิเคราะห์ชุมชน/ปัญหา - รวบรวมข้อมูล - วิเคราะห์สาเหตุ/ปัญหา - วางแผนแก้ปัญหา	- คนในชุมชนมีความรู้สึกร่วมกันในการเป็นเจ้าของปัญหาทราบการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจของกลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม	6-9	20	ผู้นำชุมชน/ ตัวแทนชุมชน/ ตัวแทนชาวบ้าน
3.4 ผู้นำชุมชนให้ตัวแทนชุมชนทำการเผยแพร่ผลการปฏิบัติ		10-11	12	ผู้นำชุมชน/ ตัวแทนชุมชน/ ตัวแทนชาวบ้าน
3.5 ผู้นำชุมชนประเมินและติดตามผลการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจ		2-16	6	ผู้นำชุมชน/ ตัวแทนชุมชน/ ตัวแทนชาวบ้าน

หมายเหตุ หลังจากการดำเนินกิจกรรมขั้นตอนที่ 1 เมื่อผู้นำสนใจที่จะใช้รูปแบบแล้วให้ดำเนินการประเมินแรงจูงใจก่อนการทดลองใช้รูปแบบ

## ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

เป้าหมาย เพื่อทราบผลการทดลองใช้รูปแบบ ประสิทธิภาพของรูปแบบและการประยุกต์ใช้ในชุมชนอื่นๆ

การประเมินผล และการปรับปรุงรูปแบบได้กระทำ 2 ขั้นตอน คือ

1. การประเมินเพื่อพิจารณาประสิทธิภาพของรูปแบบ มีรายละเอียดดังปรากฏในตาราง 6

### ตาราง 6 รายละเอียดการประเมินเพื่อพิจารณาประสิทธิภาพของรูปแบบ

สิ่งประเมิน	วิธีการประเมิน	เกณฑ์
1. ผลของการใช้รูปแบบ		
1.1 ความรู้เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ	- เปรียบเทียบภาพรวมความรู้ของกลุ่มเป้าหมาย ก่อน-หลังการทดลอง	- ภาพรวมความรู้เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจของกลุ่มเป้าหมาย เปลี่ยนแปลงไปในทางที่สอดคล้องกับหลักการและกระบวนการพัฒนามากขึ้น
1.2 เจตคติที่เกี่ยวกับการพัฒนา	- เปรียบเทียบภาพรวมเจตคติของกลุ่มเป้าหมาย ก่อน-หลัง การทดลอง	- ภาพรวมที่สะท้อนเจตคติเกี่ยวกับการพัฒนาของกลุ่มเป้าหมายไปในทางที่สอดคล้องกับกระบวนการมากขึ้น
1.3 พฤติกรรมในการทำงานพัฒนา	- สังเกตและวิเคราะห์พฤติกรรมกลุ่มเป้าหมายตลอดการทดลอง	- กลุ่มเป้าหมายมีพฤติกรรมการทำงานพัฒนาสอดคล้องกับหลักการและกระบวนการการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น
2. การใช้รูปแบบ		
2.1 ความเหมาะสมของการใช้รูปแบบ	- พิจารณาสถาบันนิยมของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบ	- สถาบันนิยมของความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายต่อความเหมาะสมของรูปแบบต้องไม่ต่ำกว่าระดับดีจาก 4 ระดับคือ ต้องปรับปรุง ใช้ได้ ดี และดีมาก
2.2 ความพึงพอใจของผู้ใช้รูปแบบ	- พิจารณาสถาบันนิยมของผลคำตอบจากแบบวัดความพึงพอใจต่อรูปแบบ	- สถาบันนิยมของความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อรูปแบบต้องไม่ต่ำกว่าระดับมากจาก 4 ระดับ คือ น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด



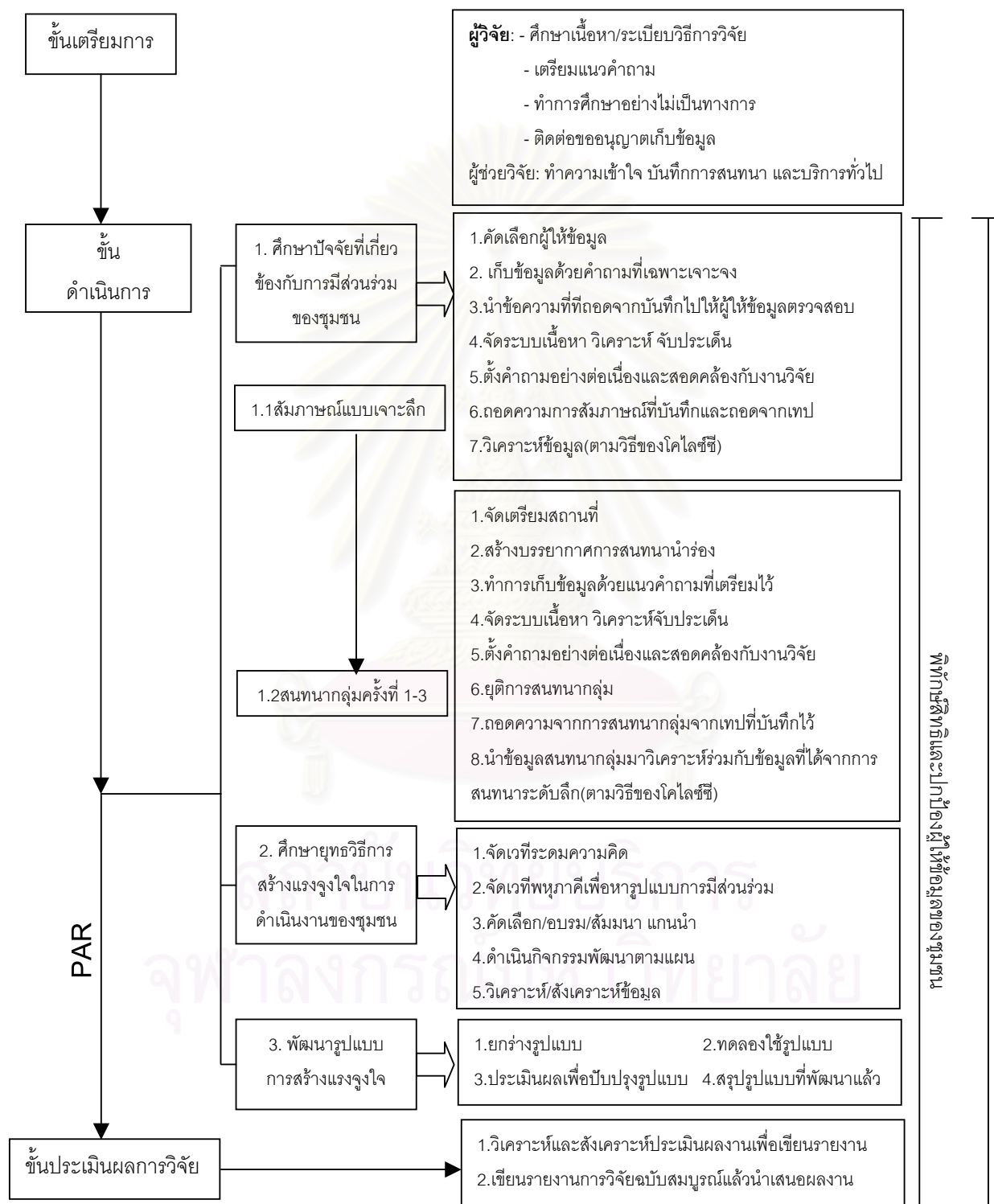
## 2. การปรับปรุงรูปแบบหลังการทดลองใช้

ผู้วิจัยร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพปรับปรุงรูปแบบโดยอาศัยข้อสรุปจากการประเมินผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของรูปแบบ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพประกอบ 10 วิธีการดำเนินการวิจัย



## บทที่ 4

### ข้อมูลพื้นที่ที่ศึกษา

การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ “รูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดห้วงหิน อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง” เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีที่สอดคล้องกับลักษณะทางสังคมของชุมชนที่จะสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูลหลักโดยใช้ตำแหน่งในการทำงานและบทบาทในสังคมแทนชื่อ ส่วนผู้เกี่ยวข้องคนอื่นๆ ใช้ชื่อสมมติ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยละเอียดจากชุมชนเพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. ข้อมูลพื้นฐานของชุมชนบ้านห้วงหิน

##### 1.1 ที่ตั้งและประวัติชุมชนบ้านห้วงหิน

##### 1.2 ประชากร

##### 1.2.1 เชื้อชาติ และภาษา

##### 1.2.2 ศาสนา ความเชื่อ วัฒนธรรม และประเพณี

##### 1.3 ระบบการปกครอง

##### 1.4 การสาธารณสุขภาค

##### 1.5 การสาธารณสุข

##### 1.6 ลักษณะครอบครัว ความสัมพันธ์ต่อกันในชุมชน และการติดต่อกับชุมชน

อื่น ๆ

##### 1.7 วิถีชีวิตในชุมชน

##### 1.8 การประกอบอาชีพและสภาพเศรษฐกิจ

#### 2. บริบทเกี่ยวข้องที่เป็นพหุภาคี

##### 2.1 องค์การภาครัฐ

##### 2.2 องค์การภาคเอกชน

##### 2.3 องค์การศาสนา

#### 3. บทสรุปของชุมชน

#### 4. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวัดห้วงหิน



## 1. ข้อมูลพื้นฐานในชุมชนบ้านห้วงหิน

ข้อมูลพื้นฐานของชุมชน เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้รู้จักถึงสภาพของคนภายในกลุ่มนั้นๆ และนำมาสู่การศึกษาถึงความเป็นมาในการดำรงชีวิตประจำวันของคนได้ ซึ่งในงานวิจัยนี้จะขอกล่าวถึง ที่ตั้งและประวัติของชุมชน ประชากร ซึ่งประกอบด้วย จำนวน เชื้อชาติ ศาสนา ความเชื่อ วัฒนธรรม ประเพณี ภาษา ระบบการปกครอง การสาธารณสุขปโภค การสาธารณสุข ลักษณะครอบครัว ความสัมพันธ์ต่อกันในชุมชนและการติดต่อกับชุมชนอื่น ๆ การประกอบอาชีพ สภาพเศรษฐกิจ บริบทที่เกี่ยวข้องที่เป็นพหุภาคี ประกอบด้วย องค์การภาครัฐ องค์การภาคเอกชน และองค์การศาสนา

### 1.1 ที่ตั้งและประวัติชุมชนบ้านห้วงหิน

ชุมชนบ้านห้วงหิน เป็นชุมชนหนึ่งในตำบลชากบก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ตั้งอยู่ท่ามกลางท้องไร่ท้องนาและโอบล้อมด้วยภูเขา ห่างจากตัวอำเภอบ้านค่าย 4 กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดระยอง 11 กิโลเมตร การเดินทางไปชุมชนนี้หากเดินทางโดยรถยนต์จากกรุงเทพฯ ก็จะต้องผ่านจังหวัดต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่ตามแนวชายฝั่งทะเลตะวันออกอีก 3 จังหวัด ห่างจากหมู่บ้านออกไปทางด้านทิศตะวันออกประมาณ 3 กิโลเมตร มีเทือกเขาน้อยใหญ่เรียงรายอยู่เป็นที่รู้จักกันในนาม “เทือกเขางวงช้าง”

ชุมชนบ้านห้วงหินนี้มีพื้นที่ 469 ไร่ มี 179 หลังคาเรือน มีหมู่บ้านในตำบลเดียวกันอีก 9 หมู่บ้าน การดำเนินชีวิตของชุมชน มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา สิ่งที่มีคุณค่าต่าง ๆ ในท้องถิ่นถูกทำลายไปมากมาย แต่ก็ยังติดตามหาความจริงได้จากผู้สูงอายุที่สามารถถ่ายทอดข้อมูลจากภาพแห่งความทรงจำในอดีตได้ หากนับย้อนหลังกลับไป อีกประมาณ 50 ปี จากปี พ.ศ. 2545 ประชาชนชุมชน อายุ 82 ปี ที่ชาวบ้านนับได้เล่าประวัติของบ้านห้วงหินว่า “...บ้านห้วงหิน เป็นหมู่บ้านที่คนทั่วไปรู้จัก และมีชื่อเรียกติดต่อกันมา ประมาณ 200 ปี ปัจจุบันชุมชนนี้ขยายใหญ่มากขึ้นตามจำนวนประชากร จึงมีการแข่งขันกันเพื่อความอยู่รอดของแต่ละชีวิตก็มากขึ้นด้วยสภาพทรัพยากรและวัฒนธรรมต่าง ๆ ถูกละเลย ไม่ได้รับการดูแลรักษาเท่าที่ควร ภูมิปัญญาท้องถิ่นมิได้รับการฟื้นฟูจึงทำให้ถูกลืมและแปรเปลี่ยนไป...” (ข้าราชการครูบ้านนาญเพศชาย อายุ 82 ปี)

### 1.2 ประชากร

จำนวนประชากร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2546 มีดังนี้ (สถานีอนามัยตำบลชากบก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง, 2544))



ตารางที่ 7 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประชากร บ้านห้วงหิน จังหวัดระยอง

กลุ่มอายุ	ชาย	หญิง	รวม
<1 ปี	2	4	6
1-4 ปี	12	24	36
5-9 ปี	26	30	56
10-14 ปี	20	23	43
15-19 ปี	29	25	54
20-24 ปี	40	25	65
25-29 ปี	43	33	76
30-34 ปี	37	40	77
35-39 ปี	40	37	77
40-44 ปี	20	30	50
45-49 ปี	19	20	39
50-54 ปี	13	27	40
55-59 ปี	14	18	32
60-64 ปี	12	21	33
65-69 ปี	20	9	29
70-74 ปี	6	10	16
75-79 ปี	6	6	12
>80 ปี	5	6	11
รวม	364	388	752

ชุมชนบ้านห้วงหินมีประชากรทั้งสิ้น 752 คน แยกเป็นชาย 364 คน หญิง 388 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 156.67 คน/ตารางกิโลเมตร ในหมู่บ้านมีแหล่งที่ช่วยสนับสนุนทางสังคม คือ 1) โรงเรียนมัธยมขยายโอกาส 1 โรง 2) ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน/ห้องสมุดประชาชน 1 แห่ง 3) วัด 1 วัด 4) สถานีอนามัย 1 แห่ง 5) กลุ่มมวลชนจัดตั้ง ประกอบด้วย กลุ่มลูกเสือชาวบ้าน 2 รุ่น จำนวน 400 คน และกลุ่มไทยอาสาป้องกันชาติ 1 รุ่น จำนวน 30 คน

### 1.2.1 เชื้อชาติและภาษา

จากการสัมภาษณ์ระดับลึกเกี่ยวกับเชื้อชาติและภาษาดั้งเดิมของหมู่บ้านห้วยหิน ทำให้ทราบว่าประชาชนในหมู่บ้านนี้ ร้อยละ 90 เป็นคนไทยแท้ดั้งเดิม นอกจากนั้น เป็นคนที่อพยพมาจากเมืองจีนมาตั้งรกรากและประกอบอาชีพในชุมชนนี้ บุตรชายของคนจีนบางครอบครัวได้แต่งงานไปกับคนไทยในท้องถิ่น และเปลี่ยนนามสกุลจากการใช้แซ่ มาเป็นนามสกุลแบบไทย ๆ หรือบางครอบครัวก็ยินยอมใช้นามสกุลของครอบครัวไทยฝ่ายหญิง ภาษาที่พูดในชุมชนเป็นภาษาไทยสำเนียงแปร่งไปจากสำเนียงภาษากลาง และมีภาษาเฉพาะถิ่นของตน เช่น

ชาก	หมายถึง	ป่าหรือความอุดมด้วยต้นไม้ชนิดนั้น ๆ
จำคาญ	หมายถึง	กังวล ห่วงใย
เป่ร่อ	หมายถึง	รสชาติแปร่งลิ้น
กะลิ่งกะลั้ง	หมายถึง	คลื่นไส้
กะเพิ่น	หมายถึง	กระจาย เกล็ดนกลาด
กะหลุก	หมายถึง	หลุมเล็ก ๆ
เสี่ยท่า	หมายถึง	เสี่ยรู้
กระเหิม	หมายถึง	เขย่า
กะแต	หมายถึง	ตัดจริด
ราก	หมายถึง	อาเจียน
เก่ง	หมายถึง	แข็งแรง
แม่คุณ	หมายถึง	ยาย
กะเดย	หมายถึง	ถ้าหากว่า
นั๊กนั๊ก	หมายถึง	มากมาย
เซ็ด	หมายถึง	หมด
คนโต	หมายถึง	ผู้หลักผู้ใหญ่
ครี๊ด	หมายถึง	มากมาย เต็มไปด้วย

1.2.2 ศาสนา ความเชื่อ วัฒนธรรมและประเพณี วิถีชีวิตในชุมชนบ้านห้วยหิน มักจะเกี่ยวข้องอย่างเหนียวแน่นกับสิ่งต่อไปนี้

1) ศาสนาพุทธ เป็นศาสนาที่ทุกคนที่นับถือ ในหมู่บ้านมีวัดที่เป็นชื่อเดียวกันกับหมู่บ้านจำนวน 1 วัด อันเป็นศูนย์รวมของชุมชน อีกทั้งยังเป็นสถานที่ที่ใช้สำหรับประชุมชาวบ้าน ทุกวันสำคัญทางศาสนา ประชาชนส่วนใหญ่จะร่วมกันไปทำบุญที่วัด

2) ด้านความเชื่อที่สืบต่อกันมา มักเกี่ยวโยงกับผีसाงเทวดา พระภูมิเจ้าที่ คล้าย ๆ กับชุมชนของคนไทยทั่ว ๆ ไป เช่น การทำบุญกลางทุ่งหรือการทำบุญข้าวใหม่หรือการทำบุญข้าวหลาม ซึ่งคนในหมู่บ้านจะเรียกและเข้าใจกันดีทั้งสามชื่อ การทำบุญให้ผู้ล่วงลับในวันสงกรานต์ การแห่นางแมว การไหว้เจ้าที่และผู้ล่วงลับ

- การทำบุญกลางทุ่ง เป็นการทำบุญกันในเดือนมกราคมของทุกปี เพราะเดือนนี้เป็น ช่วงของเดือนที่เพิ่งเสร็จฤดูการเก็บเกี่ยวข้าวใหม่เสร็จสิ้น จึงมีการรวมกลุ่มกันของประชาชนในหมู่บ้าน เพื่อแสดงความกตัญญูต่อพระแม่โพสพ ขอบคุณเทวดาแม่ส่วนกุศลให้ผีसाงและเจ้ากรรมนายเวร โดยมีกำหนดในการทำบุญ 3 วัน ทุกเช้าจะทำบุญเลี้ยงพระ ซึ่งพิธีใหญ่จะทำในเช้าวันที่ 3 ของการทำบุญ คือ การทำบุญถวายภัตตาหารเช้า การนำผลิตผลเล็ก ๆ น้อย ๆ จากข้าวใหม่มารวมกัน เช่นข้าวสาร ข้าวหลามจากข้าวเหนียว ในเช้าวันเดียวกันนั้นจะมีการแบ่งอาหารคาวหวานพร้อมเงินเหรียญเล็ก ๆ น้อย ๆ ลงในทางาบหมากที่เตรียมไว้ หลังจากเสร็จพิธีก็จะให้เด็ก ๆ ลากไปวางไว้ในป่าละเมาะหรือทางสามแพร่งใกล้ ๆ เพื่อเป็นการบอกผีसाงเทวดา ให้มารับอาหารที่อุดมสมบูรณ์จากหมู่บ้าน และให้ผีसाงเทวดาได้ช่วยกันพิทักษ์การประกอบอาชีพของชุมชนต่อไป หลังจากเสร็จพิธีต่าง ๆ หมดแล้วชาวบ้านก็จะนำสิ่งของทั้งหมดถวายวัดต่อไป

- การไหว้เจ้าที่และผู้ล่วงลับ มักจะมีการปฏิบัติในเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี ซึ่งจากการบอกเล่าของผู้สูงอายุในครอบครัวว่า เป็นการแสดงความขอบคุณเทวดาและเจ้าที่ ที่ทำให้มีผลผลิตจากการทำมาหากินได้ดี แล้วยังมีการขอพรพิเศษต่อไปอีกว่าขอให้มีการทำมาหากินได้คล่อง มีผลผลิตเพิ่มพูนมากขึ้น ซึ่งผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “..ปีหนึ่งก็ไหว้ขอบคุณท่านเสียทีหนึ่ง ท่านจะได้ให้เราทำมาหาได้คล่อง ๆ ลูกไม้จะได้ตก ๆ..” (หญิงอายุ 75 ปี)

- การทำบุญให้ผู้ล่วงลับในวันสงกรานต์ ได้มีการปฏิบัติติดต่อกันมาเฉพาะบางครอบครัวที่เก็บกระดูกของญาติผู้ล่วงลับรวมกันไว้ในโกฏฐิที่วัด เมื่อถึงวันสงกรานต์ตอนเช้าญาติ ๆ ต่างนำอาหารคาวหวานมาจุดธูปเซ่นไหว้เพื่อแสดงความกตัญญูและรำลึกถึงกัน โดยมีการนิมนต์พระมาสวดมนต์ให้ผู้ล่วงลับที่หน้าโกฏฐิด้วย ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “วันนี้รวมญาติก็เลยจัดเป็นประเพณีกันทั้งหมู่บ้าน จะได้มาไหว้ปู่ย่าตายายกัน ไม่งั้นเด็ก ๆ ไม่รู้จักกันหรือว่าใครเป็นใคร แล้วก็มาได้มาเจอคนโน้นคนนี้บ้าง สอนเด็ก ๆ ไปในตัวว่า คนโตนะสำคัญนะ” (หญิงอายุ 59 ปี)

- การแห่นางแมว เป็นความเชื่อของไทยโบราณที่หมู่บ้านชนบทหลายแห่งในประเทศไทยได้ยึดถือปฏิบัติกัน เมื่อประสบกับภัยแล้งจากธรรมชาติ

ชาวบ้านจะมีการรวมตัวกันเพื่อทำพิธี ด้วยการจับแมงตัวเมีย (มักจะเป็นแมงสีดำ) เอาไปใส่ในกรงขัง แล้วทำการแห่ไปตามถนนในหมู่บ้าน ในขบวนจะมีการทอองคธา ทำพิธี และร้องรำทำเพลง ขณะเดียวกันก็มีการสาธิตน้ำแมงที่ใส่ไว้ในกรง จะทำให้สิ่งศักดิ์สิทธิ์รับรู้ ส่งผลถึงฝนต้องตกมาตามที่มนุษย์ร้องขอ จากการสัมภาษณ์ผู้แทนแมงกล่าวว่ “ฝนแล้งก็ต้องว่ากันหน่อย ไม่งั้นเทวดาไม่รู้ว่ารู้หนาว เราชาวบ้านก็เดือดร้อนกันไปเถิด แมงดำนี่อาถรรพณ์นะ” (ชายอายุ 55 ปี)

3) วัฒนธรรมของชุมชน จากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์ระดับลึก พบว่า ในงานกุศลใด ๆ ที่จัดในบ้านเจ้าภาพ ผู้ที่มาช่วยงาน หากเป็นคนดั้งเดิมในท้องถิ่น มักจะนำข้าวสารและเงินเล็กน้อยมาร่วมช่วยงาน เพราะการนำข้าวสารมานั้นถือว่าการช่วยเจ้าภาพ เนื่องจากเจ้าภาพจะต้องหุงหาอาหารเลี้ยงแขกที่มาในงาน นอกจากนี้สิ่งที่จะช่วยเจ้าภาพ ได้อีกประการหนึ่งก็คือ การนำดอกไม้ ธูปเทียนมาจากบ้าน เพื่อให้เจ้าภาพของงานได้ถวายพระ โดยไม่ต้องไปเสียเงินและเสียเวลาในการซื้อหา ขณะเดียวกันได้บุญจากพลังศรัทธาด้วย ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “บ้านเราเนียด้อย่าง...ช่วยกันคนนิดละหน่อย เจ้าภาพไม่ต้องลงเงินมาก เพราะงานทุกงานมันต้องกินต้องใช้ทั้งนั้น คนที่นี่เขากินกันทั้งวัน สมัยก่อนเราทำนาทำสวนกันทั้งนั้น ถือว่าเอาของมาช่วยก็ตีเป็นเงินได้มาก” (หญิงอายุ 74 ปี)

สำหรับการแต่งงานในยุคนี้ไม่เน้นการอยู่ร่วมชายคาเดียวกับครอบครัวเดิม มักจะมีการแยกออกไปสร้างครอบครัวใหม่ในพื้นที่ที่เป็นมรดกของพ่อแม่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือบางครอบครัวก็เก็บหอมรอมริบจนสามารถสร้างบ้านได้ แต่มีการสังสรรค์กันในครอบครัว หรือกลุ่มญาติ พี่น้องบ้าง ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “ยุคนี้แล้วเราต้องรู้จักช่วยตัวเองให้มากที่สุด เพราะพ่อแม่ก็สมบัติน้อยลง มั่วรอกันก็ลำบาก เพราะชายกันชะเหลือนิดเดียว แต่ก็ปลูกในที่ใกล้ ๆ นั้นแหละที่น้อยน้อยก็ยังดี เพราะยังไ้ ๆ พอมีลูกก็ต้องอาศัยคนแก่ช่วยดูบ้างอยู่แล้ว แล้วก็ได้ไปดูคนแก่ด้วยว่าเป็นยังไงกันบ้าง อย่างน้อยเขาก็เลี้ยงเรามาดี เผลอ ๆ ได้ถ่ายทอดวิชาดี ๆ ให้ลูกหลานอีกด้วย” (ชายอายุ 32 ปี)

4) ประเพณี สำหรับประเพณีที่ชุมชนบ้านห้วงหินยึดถือปฏิบัติติดต่อกันมา เกิดจากชาวบ้านจะยึดเอาวันสำคัญ ๆ ของชาติ และความนิยมของคนไทยทั่วไปมาปฏิบัติ แต่มีกิจกรรมพิเศษที่ชุมชนยอมรับและปฏิบัติติดต่อกันมา คือ การทำบุญผ้าป่าสี่ทิศ เป็นประเพณีหนึ่งที่ชุมชนทุกหมู่บ้านในตำบล ได้ร่วมกันจัดทำผ้าป่าไปถวายวัดในวันสุดท้ายของเทศกาลสงกรานต์ของชุมชน ซึ่งทางชุมชนยึดถือเป็นประเพณีสืบเนื่องกันมา ซึ่งผู้นำชุมชนกับคณะกรรมการเฉพาะกิจได้ร่วมกันจัดกิจกรรมขึ้น โดยช่วงเช้าจะทำบุญถวายภัตตาหารแด่พระภิกษุสงฆ์ที่วัด ก่อนพระทราญ จากนั้นถึงเที่ยงวันจะมีพิธีแห่ผ้าป่าจากทุกหมู่บ้านไปที่วัด ในช่วงบ่ายจะมีพิธี

สงฆ์พระ และรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ในช่วงกลางคืนจะมีงานรื่นเริงเพื่อฉลองสงกรานต์ ซึ่งประชาชนจะนำบุตรหลานมาสนุกสนานกันที่วัด ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “วันนี้เราเต็มที่กันเลย เพราะบ้านเราได้ร่วมมือร่วมใจกันนาน ๆ ครั้ง ไม่งั้นก็ตัวใครตัวมัน เวลาทำบุญคนในบ้านชอบไปที่อื่น แต่วันนี้ทุกคนมารวมกันที่วัด มีอะไรก็จัดกันมา วัดก็ได้เงินไปบำรุงวัดพอสมควร สนุกดี เด็ก ๆ ก็ได้เห็นสิ่งเหล่านี้และจะได้นำไปยึดถือกันต่อ” (ชายอายุ 54 ปี)

### 1.3 ระบบการปกครอง

จากการสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ระดับลึกบุคคลสำคัญในหมู่บ้าน รวมทั้งข้าราชการปกครองของอำเภอ พบว่า ปัจจุบันหมู่บ้านนี้มีการปกครองและบริหารท้องถิ่นตามนโยบายของรัฐเช่นเดียวกับชุมชนอื่น ผู้ที่มีอำนาจในการบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับชุมชนโดยตรงประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้าน 1 คน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน 4 คน (ประกอบด้วยฝ่ายปกครอง 2 คน และฝ่ายรักษาความสงบ 2 คน) และองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน มีการบริหารท้องถิ่นโดยมีองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นสถานที่ทำการอำนวยความสะดวก มีประธานกรรมการบริหารและกรรมการบริหารองค์การบริหารเป็นฝ่ายนโยบาย และเจ้าหน้าที่ประจำองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้นำนโยบายไปขยายสู่การปฏิบัติ ผู้ใหญ่บ้านของตำบลนี้เข้ามาบริหารหมู่บ้านโดยได้รับการเลือกตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2544 ผู้ใหญ่บ้านจะเป็นผู้รับนโยบายการดำเนินงานในชุมชนมาจากคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล แล้วมากระจายสู่ประชาชน มีการตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเป็นกลุ่ม ๆ เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มเกษตร กลุ่มแม่บ้าน กลุ่ม อสม. (อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน) ในแต่ละกลุ่มจะมีหัวหน้ากลุ่มและคณะกรรมการดำเนินงานเอง ซึ่งจะมีศูนย์สถิติการตลาดของหมู่บ้านเป็นที่พบปะกันสังสรรค์แลกเปลี่ยนข้อมูลกัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในหมู่บ้านจะมีการประชุมประจำเดือนกันเดือนละครั้งในวันที่ 5 ของทุกเดือนเวลา 19.00 น. ฉะนั้น เมื่อมีปัญหาระดับชุมชน ประชาชนในหมู่บ้านก็จะร่วมกันแก้ปัญหาเอง แต่หากมีปัญหาคือต้องแก้ไขระดับนโยบาย ก็จะมีการเสนอผ่านผู้ใหญ่บ้าน หรือ อบต. สำหรับการเลือกตั้งทั้งระดับหมู่บ้านและระดับประเทศ ประชาชนให้ความสนใจ และให้ความร่วมมือในการเลือกตั้งดีมากคือ ประมาณร้อยละ 80 ส่วนผู้ที่ไม่ได้มาเลือกตั้งทั้งที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน เนื่องจากไปทำงานต่างถิ่นหรือไปศึกษาที่อื่น

### 1.4 การสาธารณสุขโรค

ระบบสาธารณสุขโรคในหมู่บ้าน เป็นการใช้ประโยชน์ร่วมกันกับสิ่งสาธารณสุขโรคของตำบลดังนี้



1.4.1 การคมนาคมของชุมชนส่วนใหญ่สะดวกสบายเนื่องจากมีถนนลาดยาง และลาดซีเมนต์ แต่มีบางส่วนยังเป็นถนนดินลูกรัง ทำให้ประชาชนในเขตนั้นไม่สะดวกในการเดินทางโดยเฉพาะในช่วงฤดูฝน

1.4.2 การโทรคมนาคมของชุมชน มีตู้โทรศัพท์สาธารณะ 4 แห่ง ตั้งอยู่ที่ศูนย์สาธารณสุขตำบลของหมู่บ้าน หน้าวัดห้วงหิน ข้างตลาดนัดห้วงหิน และสามแยกบ้านห้วงหิน

1.4.3 มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหลังคาเรือน

1.4.4 มีแหล่งน้ำธรรมชาติ ที่มีสภาพแวดล้อมเป็นภูเขาอันเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร แต่ขณะนี้ป่าถูกบุกรุกจากบุคคลหลากหลายกลุ่ม จึงทำให้แหล่งน้ำลดลงมาก แหล่งน้ำที่สร้างขึ้นใหม่ อาศัยแหล่งน้ำรวมของตำบล สร้างขึ้นเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพทางการเกษตร คือ บ่อน้ำตื้น 1 แห่ง บ่อโยก 1 แห่ง สระน้ำ 1 แห่ง และฝายกั้นน้ำ 1 แห่ง

### 1.5 การสาธารณสุข

การสาธารณสุขในชุมชนบ้านห้วงหินนั้น ขณะนี้ทางภาครัฐได้มีการรณรงค์ให้ประชาชนทั่วประเทศได้รับการดูแลด้านสุขภาพอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีการให้บริการ 30 บาท รักษาทุกโรคแก่ทุกคนในชุมชน โดยมีสถานบริการสุขภาพในชุมชนคือ สถานีอนามัยตำบลชากบก ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากหมู่บ้านห้วงหิน 2 กิโลเมตร และมีโรงพยาบาลประจำอำเภอ ห่างจากหมู่บ้าน 4 กิโลเมตร แต่เนื่องจากปัจจุบันการคมนาคมสะดวก และประชาชนมีความรู้จากสื่อต่าง ๆ เกี่ยวกับการสาธารณสุขมากขึ้น ดังนั้น การเลือกใช้บริการด้านสุขภาพจึงขึ้นอยู่กับการตัดสินใจส่วนบุคคล ส่วนการดำเนินงานด้านการช่วยส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค ตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขจะดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

### 1.6 ลักษณะครอบครัว ความสัมพันธ์ต่อกันในชุมชนและการติดต่อกับชุมชนอื่น

จากการสำรวจพื้นที่ประกอบกับการศึกษาจากแผนที่และเอกสารขององค์การบริหารส่วนตำบลชากบก (องค์การบริหารส่วนตำบลชากบก, 2545) พบว่า ครอบครัวใน ชุมชนบ้านห้วงหินเป็นครอบครัวแบบชนบทที่อาศัยอยู่ในหลังคาเรือนที่ปลูกอยู่ห่างกันประมาณ 300-500 เมตร ตามอาณาเขตของการครอบครองที่ดิน แต่ละหลังคาเรือนที่บริเวณใกล้ ๆ กัน มักจะเป็นญาติพี่น้องที่บรรพบุรุษได้แบ่งที่ดินมรดกให้ การไปมาหาสู่กันจึงเป็นไปอย่างง่าย ๆ อบอุ่น มีการช่วยเหลือกันแบบญาติ และทั่วถึงกันทั้งหมู่บ้านอย่างไว้วางใจกัน แต่ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทำให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกละเลยไป ซึ่งจากการบอกเล่าของปราชญ์ชุมชนในหมู่บ้าน กล่าวว่า "ก่อนนั้น คนบ้านเราก็เหมือนเป็นพี่เป็นน้องกันหมด หัวบ้าน ทำยบ้าน ช่วยกันแก้ปัญหา ได้ดีกว่า"

สมัยนี้ ...เดี๋ยวนี้มันคนละเรื่องไปแล้ว เสียหายของดี ๆ หายหมด เด็ก ๆ ไม่รู้จักที่มาของข้าวในนาปลาในน้ำกันแล้ว....“ (ชายอายุ 82 ปี)

จากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ระดับลึก พบว่า ปัจจุบันที่ดินได้ถูกเปลี่ยนการครอบครองจากคนในท้องถิ่น ไปเป็นของคนต่างถิ่นและคนเมืองมากขึ้นประมาณร้อยละ 10 การดูแลซึ่งกันและกันได้รับอิทธิพลจากการพัฒนาด้านโครงสร้างทางกายภาพ จากนักการเมืองท้องถิ่นหลายยุคหลายสมัยที่มีความเชื่อต่อ ๆ กันมาว่า การพัฒนาที่ชัดเจนต้องเกิดจากถนนหนทางที่ดี มีไฟฟ้าใช้จึงจะทำให้ความเจริญอื่น ๆ ตามมา ครอบครัวส่วนมากในชุมชนจะเป็นคนในท้องถิ่น หรือคนบ้านใกล้เคียงที่แต่งงานกันแบบ อวาหมงคล (ฝ่ายหญิงต้องไปอยู่บ้านฝ่ายชาย) จึงมีการใช้ชีวิตร่วมกันในลักษณะครอบครัวขยาย แต่หลังจากปี พ.ศ. 2530 ที่ระบบอุตสาหกรรมเข้ามามีอิทธิพลทำให้มีคนทำงานนอกบ้านและตั้งถิ่นฐานมากขึ้น มีคนต่างถิ่น ต่างภาษา ต่างวัฒนธรรม เข้ามาในชุมชนมากขึ้นซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมีว่า “บ้านเราเปลี่ยนไปมากหลังปีพ.ศ 2530 เพราะฟองสบู่แตก รวยกันหลายคน แต่ก็เสียตรงที่อุตสาหกรรมทำเสียพ่อแม่พี่น้องแยกย้ายกันไปคนละทิศละทาง เด็กหนุ่ม ๆ สาว ๆ ก็หางานทำในโรงงานกันเลยไม่ค่อยได้เข้าครัวกันเหมือนสมัยรุ่นพ่อแม่หรอก หาของอร่อย ๆ ยากเสียแล้ว” (สนทนากลุ่ม)

ด้านการติดต่อกับชุมชนอื่น ๆ ชุมชนมีการคมนาคมสะดวก เทคโนโลยีทางด้านอุปกรณ์และเครื่องมือสื่อสารเพิ่มขึ้นเร็วมาก ในหมู่บ้านมีโทรศัพท์สาธารณะติดตั้งให้ใช้งานได้ 4 ที่ประมาณร้อยละ 50 ของหลังคาเรือน มีการติดตั้งโทรศัพท์ขององค์การโทรศัพท์ ประมาณร้อยละ 60 มีโทรศัพท์เคลื่อนที่ และทุกหลังคาเรือนมีทั้งวิทยุและโทรทัศน์ จึงทำให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปโดยสะดวกและทั่วถึง ดังนั้นเมื่อมีกิจกรรมใด ๆ ในหมู่บ้าน ชาวสารก็จะถึงกันได้อย่างครบถ้วนและรวดเร็ว แต่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริม อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และอนุรักษ์ภูมิปัญญาของชุมชน ยังไม่มีเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ และบุคคลที่เป็นหลัก เข้ามาร่วมปลูกจิตสำนึกแก่ประชาชน และประชาชนยังคิดว่าเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่หรือของคนในภาครัฐเท่านั้น ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า “เราต้องรอดปลัดเขาก่อนว่าจะให้ทำอะไร เดี่ยวจะผิดได้นะ แต่เขาก็ไม่ค่อยได้มา จะมาก็คอนที่รัฐบาลจะเอาผลงาน พวกเราก็หวั่นเหมือนกัน เขาให้เราทำอะไรก็ทำ ๆ ไป มาแล้วก็หายไปนานเลย...ที่รู้บ้างก็เพราะดูโทรทัศน์เอา แต่เขาเป็นข้าราชการเราก็ต้องเชื่อเขา “ (ชายอายุ 58 ปี)

### 1.7 วิถีชีวิตในชุมชน

จากการสัมภาษณ์บุคคลสำคัญในชุมชน ได้กล่าวถึงวิถีชีวิตในชุมชนบ้านห้วงหินว่า “ระยะก่อนปี พ.ศ. 2530 ประชาชนส่วนมากใน ชุมชนบ้านห้วงหิน ประกอบอาชีพเกษตร

กรรม คือ ทำนาประมาณ ไร่ละ 80 ทำสวนทำไร่ ไร่ละ 15 ไร่บราซิล ไร่ละ 3 ไร่จาง ไร่ละ 1 และค้าขาย ไร่ละ 1 ชาวนาจะเก็บข้าวส่วนหนึ่งไว้บริโภค ส่วนที่เหลือก็นำไปขาย และเก็บบางส่วนไว้เพาะปลูกในช่วงปีต่อไป บริเวณพื้นดินรอบ ๆ บ้านจะปลูกพืชผักสมุนไพรนา ๆ ชนิด สำหรับนำมาปรุงเป็นอาหารรับประทานกันภายในครอบครัว อาหารที่ปรุงจึงเป็นอาหารที่ปรุงจากภูมิปัญญาของตนเอง และมักประกอบด้วยสมุนไพรเสมอ มีสมุนไพรชนิดหนึ่งที่ชุมชนนี้นิยมนำมาปรุงเป็นอาหารโดยทำเป็นผักใส่ในแกง จนถือว่าเป็นรสชาติเอกลักษณ์ นั่นก็คือ สมุนไพรกะทือ” (ชายอายุ 82 ปี) ซึ่งผู้ปรุงอาหารมักจะนำมาเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในอาหารรสเผ็ดจัดของ หมู่บ้านนี้ จากการให้คำสัมภาษณ์ของแม่บ้านผู้สูงอายุซึ่งเป็นครูภูมิปัญญารายหนึ่งกล่าวว่า “คนบ้านเรานะปลูกกะทือกันทั้งนั้น เพราะเวลาจะเอามากินกันจะได้ง่าย... บ้านอื่นดูเหมือนเขาไม่ค่อยมีแกงกะทือกันเท่าไร คนจะกินแกงกะทือดั้งเดิมต้องมาที่นี่..ส่วนมากกินแล้วก็ติดใจและบอกว่าแปลกดี แต่คนบ้านเราก็ไม่ได้ทำกันบ่อยหรอก เพราะกินมาก ๆ ก็เบื่อ นอกจากมีแขกต่างบ้านมาก็ทำกินกันเสียทีหนึ่ง... ส่วนมากฉันจะสอนให้เด็ก ๆ ทำอาหารจากให้เริ่มเข้ามาช่วยในครัวก่อน อยู่ไป ๆ มันก็เป็นไปเอง” (หญิงอายุ 65 ปี)

ระยะหลังปี พ.ศ.2530 เป็นระยะที่มีโรงงานอุตสาหกรรมเข้ามาดำเนินการในจังหวัดระยองมากขึ้น วิธีการดำเนินชีวิตของชุมชนเปลี่ยนแปลงไป คนในชุมชนออกไปทำงานนอกพื้นที่มากขึ้น มีการซื้ออาหารสำเร็จรูปจากภายนอกมารับประทาน บางครั้งก็จะรับประทานอาหารก่อนกลับบ้าน การดำเนินชีวิตแบบดั้งเดิมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบให้ภูมิปัญญาดั้งเดิมเกี่ยวกับการประกอบอาหารเพื่อรับประทานภายในครอบครัวลดลงมาก ผู้ที่เป็นเจ้าของร้านขายอาหารในชุมชนได้ให้สัมภาษณ์ว่า “..ฉันเห็นว่าอาหารบ้านเรารสชาติดีและแปลกแบบบ้านนอกที่คนในเมืองหากินไม่ได้ และกลัวจะสูญหายหมด ไม่มีใครสืบทอด ก็เลยเอามาทำเป็นจุดขายเสียเลย ...ก็ขายได้ดี มีคนสั่งมากเสียด้วยซี” (หญิงอายุ 48 ปี)

### 1.8 การประกอบอาชีพและสภาพทางเศรษฐกิจ

ในอดีตชุมชนนี้ได้ชื่อว่ายากจนที่สุดในจังหวัด เพราะอาศัยธรรมชาติเป็นผู้กำหนดการดำเนินชีวิต มีการทำนาเป็นอาชีพหลัก และบริโภคอาหารที่ปลูกไว้ในบริเวณบ้าน โดยไม่ต้องซื้อ จนกระทั่งเมื่อปี พ.ศ. 2530 เป็นต้นมา มีโรงงานอุตสาหกรรมเข้ามาดำเนินการในหลายพื้นที่ของจังหวัด ประชาชนในชุมชนบ้านห้วงหินจึงมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิต เช่น ที่ดินเริ่มมีการเปลี่ยนเจ้าของ คนหนุ่มสาวต่างออกไปทำงานโรงงาน ส่วนบุคคลที่อยู่ในพื้นที่ทุกกลุ่มต่างตื่นตัวปรับวิธีการทำมาหากินใหม่ เป็นการปรับปรุงที่ดินที่มีอยู่มาปลูกพืชเกษตรเศรษฐกิจ เพื่อนำไปป้อนโรงงาน เช่น ปลูกสับปะรด มะพร้าว ว่านหางจระเข้ เงาะ ทุเรียน มังคุด ยางพารา กล้วยน้ำว่าแตงโม และทำสวนทำไร่เท่าที่พื้นที่จะอำนวย ขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่ทางภาครัฐได้นำนโยบาย

ต่าง ๆ เข้ามาบีบคั้นในชุมชน ขณะนั้นภาวะเศรษฐกิจมีการหมุนเวียนรวดเร็วมาก การกู้เงิน รัฐบาลออกมาทำธุรกิจของแต่ละครอบครัวแผ่ขยายไปเกือบทุกหลังคาเรือน รายได้ที่กลับคืนสู่ชุมชนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ชุมชนมีการพัฒนา ถนน แหล่งน้ำ และที่สาธารณะ แต่ปัญหาที่แฝงอยู่คือ ชาวบ้านได้ทำมาหากินโดยใช้ระบบเงินกู้ ครั้นเมื่อปี พ.ศ. 2540 ระบบเศรษฐกิจของชาติพบภาวะวิกฤติ โรงงานอุตสาหกรรมหลายแห่งถูกปิดไป ผลไม้ในสวนของชาวบ้านขายได้น้อย สภาพเศรษฐกิจของชุมชนจึงมีปัญหาเกิดภาวะเป็นหนี้สิน ซึ่งผู้ใหญ่บ้านได้ให้สัมภาษณ์ว่า “พอโรงงานเจ๊ง คนก็ตกงานมาก แต่หลายครอบครัวก็ยังปลูกสับปะรดอยู่ เพื่อขายให้โรงงานที่ยังเปิดทำการเป็นระยะ ๆ ราคาผลผลิตจึงขึ้นลงตามที่โรงงานกำหนด บางครั้งถูกมาก เหลือทิ้งน่าเสียดาย” (ชายอายุ 38 ปี) ต่อมาชาวบ้านจึงเริ่มคิดการทำแปรรูปผลไม้ในหมู่บ้านเพื่อเพิ่มมูลค่าของอาหาร และเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวและชุมชน แต่ก็ยังขาดการชี้แนะจากหน่วยงานภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม คือ ทำไร่ 100 หลังคาเรือน ทำสวน 80 หลังคาเรือน ทำนา 50 หลังคาเรือน เลี้ยงสัตว์ 2 หลังคาเรือน และประกอบอาชีพรับจ้าง 100 หลังคาเรือน (องค์การบริหารส่วนตำบลชากบก, 2545) (หลังคาเรือนกับอาชีพตามหลังคาเรือนไม่ตรงกัน เพราะบางหลังคาเรือนประกอบอาชีพหลัก 2 ประการ คือ ทำนาและทำไร่สลับกัน และบางหลังคาเรือน ได้แบ่งส่วนของเนื้อที่ทำไร่และทำสวนเป็นอย่างละครึ่ง) ซึ่งวิธีการในการจัดการสร้างงานเกิดจากการใช้ประโยชน์จากพื้นที่ดินที่ครอบครอง โดยครอบครัวใดที่มีพื้นที่เป็นท้องนา การประกอบอาชีพ ก็จะใช้ที่ท้องนาเป็นหลักในการสร้างเศรษฐกิจหมุนเวียนตามฤดูกาล คือ เดือนมิถุนายนถึงเดือนมกราคมจะใช้ท้องนาทำนาปลูกข้าว โดยจะแบ่งข้าวออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 จะเก็บไว้รับประทานเองในครอบครัว ส่วนที่ 2 นำออกขาย และส่วนที่ 3 เก็บไว้เพาะปลูกในปีถัดไป เดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายนก็จะปรับท้องนาเพื่อปลูกผักหรือแตงโมเพื่อนำออกขายเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวอีกทางหนึ่ง ส่วนครอบครัวที่ประกอบอาชีพทำไร่จะใช้พื้นที่ลุ่มในการปลูกพืชไร่ สำหรับพืชไร่ที่ปลูกมากคือ สับปะรด มันสำปะหลัง ถั่วลิสง ข้าวโพด ซึ่งให้ผลผลิตปีละครั้ง นอกจากนั้นยังมีการปลูกพืชผักสวนครัว เช่น พริก ข่า ตะไคร้ กะเพรา โหระพา เป็นต้น สำหรับครอบครัวที่ประกอบอาชีพทำสวนจะใช้พื้นที่ลุ่มใกล้แหล่งน้ำหรือขุดบ่อไว้ในสวน พืชที่ปลูกได้แก่ ยางพารา เงาะ ทุเรียน ลางสาด มังคุด กระท้อน มะพร้าว สละ เป็นต้น จะให้ผลผลิตตามฤดูกาล นอกจากนี้ยังมีครอบครัวที่ประกอบอาชีพเลี้ยงสัตว์ คือ เลี้ยงหมู 1 หลังคาเรือน และเลี้ยงไก่กับนกกระทาจกเทศ 1 หลังคาเรือน ในการจำหน่ายผลผลิตทุกชนิดของชุมชน พ่อค้าคนกลางจะ



เป็นผู้กำหนดราคา เนื่องจากยังไม่มีกรรวมกลุ่มอาชีพ จึงเกิดการแข่งขันกันเองทั้งในกลุ่มพื้นที่ และแข่งขันกับชุมชนอื่น ๆ

## 2. บริบทที่เกี่ยวข้องที่เป็นพหุภาคี

ชุมชนนี้เป็นชุมชนที่ได้รับความร่วมมือในการพัฒนาจากองค์กรต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งองค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน และองค์กรศาสนา แต่ก็เป็นกรดำเนินการตามทีรัฐมีนโยบาย บุคคลที่เป็นตัวแทนภาครัฐยังคงดำเนินกรนในระบบเดิม คือ นำคำสั่งจากหน่วยงานระดับบนมาบอก แต่ประชาชนยังไม่สามารถดำเนินการได้เองทั้งหมด ดังนั้นกรดำเนินกรนให้เกิดระบบ เศรษฐกิจทีดี จึงยังไม่มีการดำเนินการทีชัดเจน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “ตั้งแต่ไหนแต่ไร ก็เห็น เขาทำกันมาอย่างนี้ ชาวบ้านชินกันเสียแล้ว แต่ถ้าใครจะมาพัฒนาบ้านเราจริงจังกก็ต้งคิดดูก่อน ว่าเพราะอะไร เพราะยังไม่เคยเห็นมีใครเขามาทำกัน” (ชายอายุ 44 ปี)

### 2.1 องค์กรภาครัฐ องค์กรภาครัฐที่เป็นแกนสำคัญ ได้แก่

2.1.1 องค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นองค์กรหลักในชุมชน ทีทำหน้าที่ บริหารจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของชุมชน และประสานความร่วมมือต่าง ๆ กับองค์กร ทั้งภายในและภายนอกชุมชน

2.1.2 โรงเรียนในตำบล มีทั้งหมด 4 โรง เป็นโรงเรียนระดับประถม ศึกษา 3 โรง และโรงเรียนมัธยมขยายโอกาส 1 โรง ได้แก่ โรงเรียนวัดห้วงหินซึ่งตั้งอยู่ติดกับวัดเปิด สอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 นอกจากนี้จะเป็นสถานศึกษาของเยาวชน ในชุมชนแล้วยังเป็นองค์กรทีสำคัญทีเป็นเสมือนศูนย์กลางในการพัฒนาด้านการศึกษาและเป็น สถานทีซึ่งประชาชนใช้เป็นแหล่งในการพัฒนาสาธารณสุขประโยชน์ของชุมชน

2.1.3 พัฒนาชุมชน เป็นตัวแทนระดับตำบลจากองค์กรภาครัฐทีมาจาก ภายนอกชุมชนซึ่งทำหน้าที่ในการนำนโยบายหลักด้านการประกอบอาชีพมาพัฒนาชุมชนร่วมกับ องค์กรอื่น ๆ ทีมีส่วนเกี่ยวข้อง โดยทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการเชื่อมโยง และทำการถ่ายทอดด้าน นวัตกรรมต่าง ๆ ในการประกอบอาชีพโดยตรง

2.1.4 ทีว่าการอำเภอ เป็นหน่วยงานทีนำนโยบายหลักระดับประเทศมา สู่ชุมชน โดยผ่านผู้รับผิดชอบคือ ปลัดอำเภอ ซึ่งจะเข้ามาทำหน้าที่ในการชี้แนะแนวทางในการ พัฒนาต่าง ๆ



2.1.5 การศึกษานอกโรงเรียน เป็นองค์กรที่ร่วมประสานงานการพัฒนา งานอาชีพ โดยจัดหาวิทยากรหรือครูผู้สอนอาชีพตามที่ชุมชนเสนอ และมีการบริหารจัดการ การพัฒนาโดยชุมชนเป็นผู้กำหนดแบบมีส่วนร่วม

2.1.6 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเป็นองค์กรหนึ่งที่ร่วมประสาน ประโยชน์ ในการพัฒนาอาชีพ

2.1.7 สำนักงานเกษตรอำเภอ เป็นองค์กรที่ช่วยพัฒนางานด้านเกษตร กรรม ทั้งการเลี้ยงสัตว์ การใช้อาหารสัตว์ การเพาะปลูก การใช้ปุ๋ย และการแปรรูปอาหาร รวมทั้ง การเสนอแหล่งเงินทุนสนับสนุนอาชีพทางการเกษตรของชุมชน

2.1.8 สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด เป็นองค์กรที่ช่วยเสริมสร้าง และ สนับสนุนการพัฒนาอาชีพทั้งด้านการจัดหาวิทยากรไปให้การแนะนำในชุมชน การฝึกอบรมของ ส่วนกลาง การเสนอแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอาชีพทางอุตสาหกรรม

2.1.9 สถานีอนามัย เป็นองค์กรที่ช่วยควบคุมดูแลคุณภาพ ผลผลิตที่ เป็นอาหารและการสาธารณสุขปโภค โดยที่ช่วยป้องกันการเกิดอันตรายต่อสุขภาพโดยรวม

2.1.10 สถาบันทางการเงิน เป็นองค์กรที่จัดโครงการสนับสนุนเงินทุน เกี่ยวกับเงินกู้ที่เสียดอกเบี้ยราคาถูกเพื่อสร้างอาชีพของประชาชน

องค์กรที่กล่าวมา ส่วนใหญ่เป็นองค์กรที่เน้นเรื่องการประกอบอาชีพเป็นหลัก ซึ่ง ถ้าเกี่ยวข้องกับงาน โยบาย จะเป็นหน้าที่ของหน่วยงานต้องนำข้อมูลออกไปเผยแพร่แก่ประชาชน ส่วนเรื่องการปฏิบัติกิจกรรมด้านการประกอบอาชีพ ประชาชนจะเป็นผู้เข้าไปติดต่อองค์กรนั่นเอง

**2.2 องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคเอกชน ที่ให้การสนับสนุนแก่ชุมชนนี้ ได้แก่**

2.2.1 ห้างร้าน และบริษัทต่าง ๆ เป็นองค์กรที่ช่วยสร้างประโยชน์ร่วมกัน กับชุมชนในเชิงพาณิชย์ ทำให้ชุมชนมีความกระตือรือร้นต่อการพัฒนาอาชีพ ที่สอดคล้องกับงาน ของแต่ละห้างร้าน บริษัท

2.2.2 สื่อมวลชน เป็นองค์กรที่เข้ามาช่วยประชาสัมพันธ์งานของชุมชน โดยสื่อต่าง ๆ ตั้งแต่หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต

**2.3 องค์กรศาสนา องค์กรศาสนาที่ให้การสนับสนุนชุมชนนี้ คือ**

2.3.1 วัดในตำบลนี้มีทั้งหมด 6 วัดด้วยกัน วัดเป็นองค์กรหลักของชุมชน ในการมารวมกัน โดยเฉพาะวัดห้วงหินเป็นวัดที่ประชาชนในชุมชนใช้ปฏิบัติศาสนกิจและเป็นแหล่ง สาธารณประโยชน์ของหน่วยงาน และกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มอาสาสมัครสา

ธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ได้ใช้ศาลาเอนกประสงค์ของวัดเป็นที่จัดกิจกรรม ใช้เป็นที่ดำเนินการประชุม เพื่อการพัฒนาชุมชน นอกจากนี้ยังเป็นที่ตั้งของโรงเรียนวัดห้วงหินอีกด้วย

2.3.2 วัดในจังหวัดเดียวกัน มีทั้งหมด 229 วัด ทุกวัดมีความพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนากับชุมชน พระผู้บริหารวัดกล่าวว่า “ที่วัดนี้มีงานทำบุญประเพณีสำคัญ ก็เห็นจะเป็นผ้าป่าเทียนพรรษา ซึ่งทุกวัดในจังหวัดได้เข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนี้ แต่ขณะเดียวกัน กลุ่มฆราวาสทั้งในท้องถิ่นและที่ใกล้เคียงก็มาร่วมกันที่วัดด้วย พวกแม่ครัวของชุมชนจึงต้องเข้ามาทำหน้าที่หุงหาอาหารกันเพื่อเลี้ยงพระและเลี้ยงแขกที่มาร่วมงาน เห็นว่าปีนี้เขาทำแกงหมูกะทือด้วยนะ” (พระครูเลขาธุการอำเภอยุอายุ 48 ปี)

นอกจากนั้นยังมีหลายองค์กรที่เข้ามามีบทบาทต่อชุมชนบ้านห้วงหินอย่างมากมาย และขณะเดียวกันประชาชนในชุมชนก็ได้ออกมาช่วยดำเนินการกิจกรรมนั้น ๆ โดยมีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน ซึ่งในการจัดกิจกรรมที่ต้องมีประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมจำนวนมากได้มีการจัด กิจกรรมร่วมกันทั้งจากประชาชนทุกกลุ่ม วัด และโรงเรียน

### บุคคลที่มีบทบาทในชุมชนและโรงเรียน

ในชุมชนมีบุคคลที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักและมีบทบาทในการพัฒนาชุมชน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมกับชุมชนและโรงเรียนในการพัฒนาโรงเรียนหลายคน โดยมีบุคคลที่ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะถูกกล่าวถึง เพื่อที่จะได้วิเคราะห์ถึงบทบาทและทัศนคติในการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนในโอกาสต่อไป และเพื่อให้ได้ภาพของการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนได้ชัดเจนขึ้น รวมไปถึงจะเป็นข้อมูลที่ทำให้ทราบมูลเหตุของการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนในลักษณะที่เป็นอยู่ได้ชัดเจนและตรงกับปรากฏการณ์ในชุมชนมากขึ้น จึงขอกล่าวถึงประวัติและบทบาทของบุคคลเหล่านี้เท่าที่จำเป็นและโดยสังเขป ดังนี้

1. เจ้าอาวาสวัดห้วงหิน ที่ปรึกษาโรงเรียน ปัจจุบันอายุ 45 ปี พรรษา 20 พรรษามีภูมิลำเนาอยู่ในชุมชนนี้และอาศัยอยู่ในชุมชนมาโดยตลอด เป็นบุคคลที่เป็นเสมือนจุดศูนย์กลางของชุมชน เนื่องจากเป็นที่เคารพนับถือของคนในชุมชน ปัจจุบันมีบทบาทในการเป็นผู้นำชุมชนด้านการพัฒนาเกือบจะทุกด้าน เป็นผู้นำในการจัดหาทรัพยากรมาสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนโดยร่วมเป็นคณะกรรมการในการเดินทางไปขอความร่วมมือจากผู้ที่มีจิตศรัทธาบริจาคเงินให้โรงเรียนทุกครั้งจนได้รับการยอมรับว่าท่านเป็นเสาหลักของชุมชน ดังที่ การสนทนากลุ่มผู้มีส่วนร่วมมากตอนหนึ่งที่คณะกรรมการโรงเรียนกล่าวถึงท่านว่า “...ท่านเป็นเสาหลักของชุมชนครับ...” ท่านจะมีบทบาทในการช่วยเหลือโรงเรียนทุกครั้งเมื่อมีปัญหา ไม่ว่าจะเป็นการสร้างอาคารเรียนเพิ่มเติม การจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกให้โรงเรียนหรือการเป็นผู้ประสานความสัมพันธ์

ระหว่างโรงเรียนและชุมชนให้ราบรื่นและดีขึ้น และร่วมแสดงความคิดเห็นในการประชุมคณะกรรมการโรงเรียนทุกครั้ง

2. ประธานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นข้าราชการบำนาญ อายุ 65 ปี เริ่มเป็นประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อมีการประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2539 เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนา ทั้งในโรงเรียนและชุมชน เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากคนในชุมชนและคณะครูมาก เนื่องจากเคยรับราชการในระดับสูงและมีความตั้งใจในการพัฒนาชุมชน

3. กำนัน อายุ 60 ปี เป็นผู้มีบทบาทในการทำงานเพื่อชุมชนมาโดยตลอด ตั้งแต่อายุประมาณ 17 ปี โดยเริ่มทำงานเพื่อชุมชนในตำแหน่งประธานกลุ่มต่าง ๆ มีบทบาทมากในการพัฒนาวัดและโรงเรียน เป็นผู้ที่มีส่วนสนับสนุนให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

4. ประธานคณะกรรมการที่ปรึกษาโรงเรียน อายุ 67 ปี เดิมเป็นประธานคณะกรรมการศึกษาของโรงเรียน (คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนตอนหลังเปลี่ยนเป็นคณะกรรมการโรงเรียน-ผู้วิจัย) เป็นศิษย์เก่าของโรงเรียน เริ่มเข้าเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ซึ่งเป็นชั้นสูงสุดของโรงเรียนในขณะนั้น เป็นผู้ประสานงานกับคนในชุมชนในการตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมการศึกษาแก่นักเรียนยากจนในโรงเรียน

5. ผู้บริหารโรงเรียน อายุ 52 ปี วุฒิกฎการศึกษาปริญญาตรี วิชาเอกวิทยาศาสตร์ รับราชการมาแล้วประมาณ 28 ปี ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่เคยทำหน้าที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนมาทั้ง 2 แห่ง เนื่องจากได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน ย้ายมาอยู่โรงเรียนวัดห้วงหิน เมื่อปี พ.ศ. 2540 เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่เคยมีผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารระดับจังหวัด ผู้บริหารระดับอำเภอและผู้บริหารโรงเรียนอย่างกว้างขวาง

6. ผู้นำชุมชน (ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 2) อายุ 35 ปี เป็นผู้นำชุมชนที่ทำงานอย่างเอาใจจริงเอาใจส่ง และเข้มงวดกับการทำงานตามกฎตามระเบียบ เป็นผู้ใหญ่วัดมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 อาชีพทำสวน จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย สนใจเหตุการณ์บ้านเมืองและชอบอ่านหนังสือ งานการจัดการศึกษาภายในชุมชนที่ภูมิใจมาก คือ การที่สามารถช่วยเหลือผลักดันให้มีการเปิดขยายโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียนวัดห้วงหิน เป็นผู้ที่ต่อต้านการคอร์รัปชันในชุมชน เช่น ลักษณะที่ให้สัมภาษณ์ผู้วิจัยว่า “...ก็เขาทำไม่ถูก มันก็ต้องแสดงออกมา...ก็ไม่ถูกจะไปยอมได้อย่างไร สิ่งที่ไม่ถูกนี้ยอมไม่ได้...”

7. ผู้นำชุมชน (ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 3) อายุ 34 ปี เป็นคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดห้วงหิน จบการศึกษาวุฒิกฎการศึกษา อาชีพทำสวนยาง เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นและ

ตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม กล่าวแสดงความคิดเห็น มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นที่ยอมรับนับถือของลูกบ้าน เป็นผู้ร่วมก่อตั้งสถานี่ทดลองและเรียนรู้เรื่องวิทย์ชุมชนบ้านชาวกบก และมีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะด้านการศึกษา โดยกล่าวว่า " บ้านเราสมัยก่อนคนไม่ค่อยเรียนหนังสือ ก็ตามคนอื่นไม่ทัน แต่ตอนนี้ บ้านเมืองก้าวหน้า เราก็ต้องให้ลูกหลานเรียนให้มากๆ แล้วช่วยกันพัฒนาให้คนบ้านอื่นมาดูบ้านเรากันบ้าง....."

8. ผู้นำชุมชน (ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 6) อายุ 36 ปี เป็นคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดห้วงหิน จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 อาชีพทำสวน เป็นคนอধ্যาศัยดี พุดน้อยแต่ทำงานจริงจัง สนใจเรื่องการพัฒนาด้านสาธารณสุข โดยเฉพาะกล่าวว่า "บ้านเรา ถนนหนทาง ไฟฟ้า โทรศัพท์ ก็มีแล้ว วันไหนทำประปาได้ทั้งหมู่บ้าน ก็ครบเรื่องกินอยู่หลับนอนแล้วเรื่องอื่น ๆ ก็ตามมาเอง...."

9. ผู้นำชุมชน (ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 7) อายุ 43 ปี เป็นคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดห้วงหิน จบการศึกษาชั้นประถมปีที่ 4 อาชีพทำสวน เป็นผู้ที่สนใจด้านสาธารณสุข โดยกล่าวว่า " คนเราไม่เจ็บไข้ได้ป่วยอย่างเดียว อย่างอื่นก็จะดีตามมาเอง ลองดูสิให้รวยมีเงินเป็นกอง แต่กินไม่ได้ใช้ขึ้น สามวันดี สี่วันไข้ จะเอาแรงที่ไหนไปทำงาน...."

10. ประธานกลุ่มแม่บ้าน อายุ 41 ปี เป็นประธานกลุ่มแม่บ้านมาแล้ว 1 ปี เข้ามาเป็นประธานกลุ่มแม่บ้าน เพราะกำนันเห็นว่ามีการครบครันที่อบอุ่นและไม่ต้องประกอบอาชีพอื่น เนื่องจากการทำงานก็จ้างคนมาทำ นอกจากนี้ยังมีบ้านพักอยู่ใกล้กับบ้านของกำนันและเป็นญาติกับ กำนัน ชาวบ้านจึงเลือกมาเป็นประธานกลุ่มแม่บ้าน เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีบทบาทในการช่วยเหลืองานของชุมชน เป็นผู้แทนของกลุ่มแม่บ้านในการประชุมกับทางอำเภอ เน้นการทำงานด้านการพัฒนาอาชีพของกลุ่มแม่บ้านเพื่อให้สามารถหารายได้เพิ่มเติม การมาช่วยเหลืองานโรงเรียนของกลุ่มแม่บ้านส่วนมากจะเป็นการทำงานด้านการให้บริการแก่ผู้มาร่วมงาน เช่น การทำอาหาร การจัดสถานที่ เป็นต้น

11. คณะกรรมการโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียนมีจำนวนทั้งหมด 15 คน แต่งตั้งจากบุคลากรในชุมชน จาก 3 ฝ่าย จำนวนเท่าๆ กัน คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ผู้ปกครองนักเรียนและศิษย์เก่า จำนวน 5 คน และคณะครูในโรงเรียน จำนวน 5 คน ในจำนวนนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิจะได้รับเลือกเป็นประธานคณะกรรมการ และรองประธานคณะกรรมการ 2 คน และมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ ครูในโรงเรียนเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ จำนวน 2 คน ที่เหลือจำนวน 11 คน เป็นกรรมการ โดยในสัดส่วนของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ศิษย์เก่าและผู้ปกครองนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนได้เลือกจากผู้นำชุมชนที่เป็นสมาชิกองค์การ



บริหารส่วนตำบล (อบต.) สารวัตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนให้เหตุผลในการเลือกบุคคลเหล่านี้มาเป็นคณะกรรมการโรงเรียนว่า เพราะบุคคลเหล่านี้มีบทบาททางด้าน การปกครองในชุมชน และเป็นบุคคลที่มีความรู้พอสมควร สามารถแสดงความคิดเห็นที่จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนได้ คณะกรรมการโรงเรียนจึงเป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งที่ได้รับเลือกเป็นผู้ให้ข้อมูลในการจัดกลุ่มสนทนา ซึ่งพบว่า เป็นกลุ่มบุคคลวัยหนุ่มที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อชุมชนค่อนข้างมาก

บุคคลที่มีบทบาทในการพัฒนาชุมชนและมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนที่กล่าวมาแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของทรัพยากรบุคคลแม้เพียงส่วนหนึ่งในชุมชน แต่ก็เป็นตัวอยู่อย่าง ที่แสดงให้เห็นว่า ในชุมชนมีบุคคลที่มีศักยภาพที่จะให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนได้พอสมควร

### ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของคนในชุมชน

แม้ว่าโดยทั่วไปคนในชุมชนจะมีวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ค่อนข้างสงบ มีบุคลากรในชุมชนที่มีศักยภาพในการนำการพัฒนาแต่ในชุมชนก็ยังมีปัญหาที่มีการกล่าวถึงทั้งจากการสัมภาษณ์ระดับลึกผู้นำชุมชน การสนทนากลุ่มผู้ที่มีส่วนร่วมมาก คณะครูและกลุ่มผู้มีส่วนร่วมน้อย ซึ่งสามารถสรุปปัญหาดังกล่าวเป็นประเด็นที่สำคัญได้ดังนี้

1. ปัญหาสภาพแวดล้อมที่กระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทางด้านเกษตรกรรม คือ การทำนา และการทำสวนยาง แต่จากปรากฏการณ์เอลนีโญ ทำให้ในปีที่ผ่านมาทั้งการทำนาและการทำสวนยางได้ผลน้อย ประชาชนส่วนใหญ่จึงขาดรายได้จากการจำหน่ายยางพารา ซึ่งเป็นรายได้หลักประจำปีของแต่ละครอบครัวไป ความเป็นอยู่จึงค่อนข้างฝืดเคืองเพราะต้องนำเงินเก็บมาใช้ ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ของผู้นำชุมชนต่อปัญหานี้ตอนหนึ่งที่ว่า “...ตอนนี้ยังไม่รู้สึกอะไรกัน ถ้าปีหน้าอีกปีจะมีปัญหา ปีนี้ยังมีเงินเก็บอยู่ ยังพอมีหนทาง...”

2. ปัญหาสิ่งเสพติดในชุมชน ส่วนใหญ่ผู้ที่ติดสิ่งเสพติดในชุมชนจะเป็นกลุ่มวัยรุ่นที่เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นแล้วไม่มีงานทำและไม่ได้เรียนต่อ รวมทั้งผู้ที่เข้าไปเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอและในจังหวัด โดยสิ่งเสพติดที่นิยมเสพได้แก่ ยาบ้า และการดมกาว ซึ่งเป็นปัญหาต่อชุมชนเนื่องจากทำให้เยาวชนเหล่านี้ไม่เอาใจใส่ต่อการทำงานและการเรียน และเป็นปัญหาต่อเนื่องไปถึงเรื่องความประพฤติและการขโมยทรัพย์สินของผู้ปกครองและคนในชุมชน



3. ปัญหาโรคเอดส์ในชุมชน ปัจจุบันในชุมชนบ้านชากบก มีผู้ป่วยเป็นโรคเอดส์ที่ติดต่อมาจากนอกชุมชนจำนวนหนึ่ง มีเด็กติดเชื้อเอดส์เรียนในชั้นประถมศึกษาจำนวน 1 คน ปัญหานี้แม้ว่าจะมีจำนวนผู้ป่วยโรคเอดส์ไม่มากนัก แต่จากการสนทนากลุ่มคณะครูก็ได้มีการสนทนากันถึงเรื่องนี้ด้วยน้ำเสียงเป็นกังวลต่อการที่มีนักเรียนซึ่งเป็นบุตรของผู้ป่วยโรคเอดส์เรียนอยู่ในโรงเรียน แต่ทัศนคติของคนภายในชุมชนโดยทั่วไปก็แสดงถึงความเข้าใจปัญหาของคนที่เป็โรคเอดส์ พอสมควร และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ก็มีการตั้งคณะกรรมการช่วยเหลือคนเป็นเอดส์และได้จัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งสำหรับช่วยเหลือคนเป็นโรคเอดส์อีกด้วย

4. ปัญหาด้านสาธารณสุขภาค แม้ว่าในชุมชนจะมีแหล่งที่เป็นน้ำบาดาลทำให้มีน้ำเพียงพอต่อการเกษตรกรรม แต่ในชุมชนก็มีปัญหาเรื่องน้ำดื่มเพราะไม่มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่เหมาะสมต่อการดื่ม ต้องขอความช่วยเหลือจากสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท (รพช.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งยังไม่ได้เริ่มดำเนินการในเรื่องนี้อย่างจริงจัง แม้ว่าจะมีโครงการกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี

5. ปัญหาเฉพาะหน้าอื่นๆ ในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยเข้าไปศึกษาข้อมูลในชุมชน

### สรุปลักษณะของชุมชนที่เอื้ออำนวยต่อการมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการร่วมพัฒนาโรงเรียน

จากข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนบ้านห้วงหินที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากพื้นที่ แม้ว่าในชุมชนจะมีปัญหาทางด้านสังคมพอสมควร แต่ก็พบว่าชุมชนบ้านห้วงหินเป็นชุมชนที่มีลักษณะทางด้านโครงสร้างชุมชนที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการร่วมพัฒนาโรงเรียน ซึ่งสามารถสรุปได้จากข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนที่ได้จากการศึกษาและจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากพื้นที่ที่ศึกษาดังนี้

1. ลักษณะความสัมพันธ์ของคนในชุมชน เนื่องจากคนในชุมชนส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีรกรากดั้งเดิมอยู่ในชุมชน และมีความเกี่ยวพันกันในฐานะเครือญาติสืบเนื่องกันมา ประกอบกับไม่ค่อยมีคนย้ายเข้าย้ายออกทำให้คนในชุมชนค่อนข้างคุ้นเคยและรู้จักกันแบบญาติ ลักษณะของความสัมพันธ์ของคนในชุมชนจึงเป็นแบบปฐมภูมิมากกว่าทุติยภูมิ และการที่คนในชุมชนไม่ค่อยย้ายถิ่นออกไปนี้เองทำให้มีประชากรในวัยแรงงานมากสามารถร่วมกับโรงเรียนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนได้

2. วัฒนธรรมในชุมชน การที่คนในชุมชนมีความเป็นอยู่แบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันโดยเฉพาะการสร้างบ้านเรือนในอดีต มาจนถึงการมีความสัมพันธ์กับแบบปฐมภูมิในปัจจุบันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ชุมชนมีลักษณะที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม

3. ค่านิยมของชุมชน การที่คนในชุมชนส่วนใหญ่มีครอบครัวขยายทำให้มีค่านิยมในเรื่องการนับถือผู้นำหรือผู้ที่อาวุโสกว่าประกอบกับในชุมชนมีผู้นำหมู่บ้าน ซึ่งเป็นหลักและเป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชน สิ่งเหล่านี้ จึงเป็นสิ่งจูงใจให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

4. คุณภาพของประชาชน แม้ว่าประชาชนส่วนใหญ่จะจบการศึกษาเพียงการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่เนื่องจากอาศัยอยู่ในชุมชนที่มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต และมีโอกาสรับรู้ข่าวสารข้อมูลที่ทันสมัยจากวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และการประกาศตามหอกระจายข่าวในชุมชน รวมทั้งมีความสามารถในการพึ่งตนเอง ทำให้ประชาชนมีความรู้ทันต่อเหตุการณ์และสามารถปรับตัวให้เข้ากับแนวทางการพัฒนาชุมชนในลักษณะของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาได้มากขึ้น

5. ลักษณะการตั้งถิ่นฐานของชุมชน ชุมชนบ้านห้วยหินมีลักษณะการตั้งถิ่นฐานเป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้า มีถนนลาดยางตัดผ่านตรงกลางตามทางยาว การตั้งถิ่นฐานของบ้านเรือนมีความใกล้ชิดกันมาก มีบ้านหลายหลังตั้งอยู่ในบริเวณเขตรั้วเดียวกันในกลุ่มเครือญาติ เป็นลักษณะที่ง่ายต่อการติดต่อสัมพันธ์กันทำให้ง่ายต่อการรวมตัวและการสื่อสารซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ชุมชนยังตั้งหลักแหล่งกันเป็นกลุ่ม แยกห่างออกมาจากถนนใหญ่พอสมควร เป็นขอบเขตที่ทำให้คนในชุมชนต้องอยู่ร่วมกันแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมากกว่าการอยู่ร่วมกันแบบต่างคนต่างอยู่

6. ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมของชุมชน จากสภาพของชุมชนบ้านห้วยหินที่มีแม่น้ำสายหลัก 1 สาย มีคลองชลประทาน 1 สาย มีการชลประทานสมบูรณ์ ประกอบกับมีดินดีเหมาะสมแก่การเพาะปลูกทำให้คนในชุมชน มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต และสามารถให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนได้เป็นอย่างมาก

จากลักษณะของชุมชนบ้านห้วยหินที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและจากการที่คนในชุมชนมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีความสามารถในการพึ่งพิงตนเองสูง เช่น สามารถประกอบอาชีพที่พึ่งตนเองได้ มีสวนยาง มีที่ดินทำการเกษตร มีแหล่งน้ำจากชลประทาน นับเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนในการพัฒนาโรงเรียน มีแนวโน้มที่จะเป็นไปได้ชัดเจนกว่าชุมชนอื่น ทำให้ผู้วิจัยคาดว่าจะพบปรากฏการณ์นี้ในชุมชน และได้ศึกษาเรื่องนี้ในรายละเอียดต่อไป

### ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวัดห้วยหิน

#### 1. ที่ตั้งและสภาพทั่วไปของโรงเรียน

โรงเรียนวัดห้วยหินตั้งอยู่ติดกับถนนลาดยางเชื่อมระหว่างหมู่บ้านในตำบล ตั้งอยู่ติดกับวัดเช่นเดียวกับที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีประตูขนาดใหญ่เปิดโล่งให้ติดต่อกันได้ตลอด

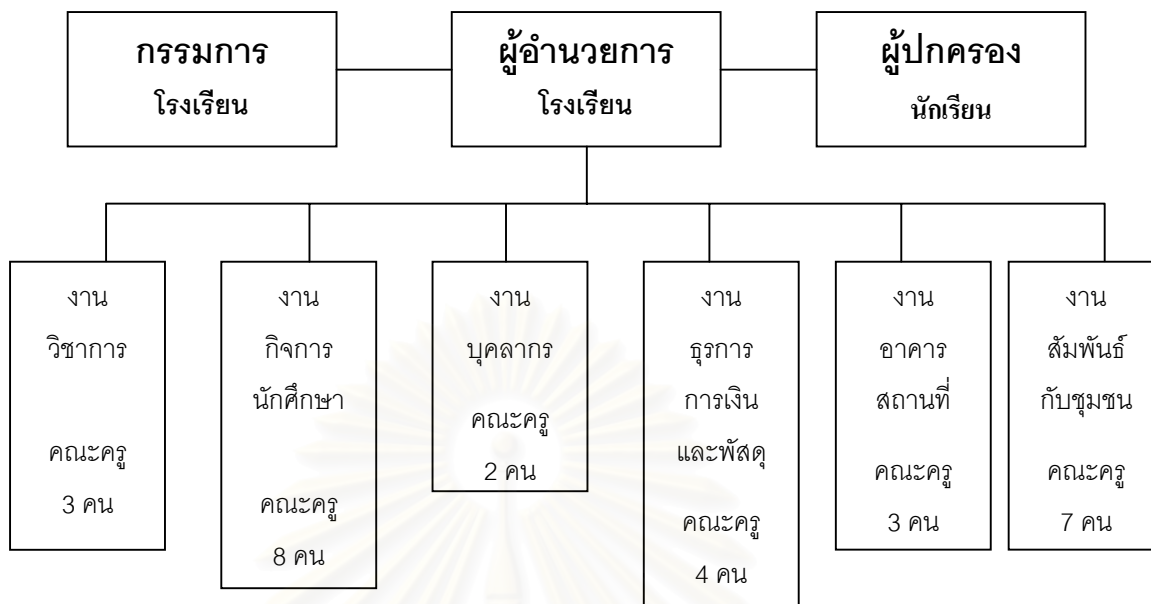
เวลา เนื่องจากเป็นโรงเรียนมัธยมขยายโอกาสประจำตำบลจึงเปิดสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปัจจุบันมีครูทั้งหมด 14 คน เป็นครูชาย 8 คน รวมผู้บริหาร โรงเรียนและครูหญิง 6 คน มีครูที่เป็นคนในพื้นที่และอาศัยอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกับโรงเรียนจำนวน 4 คน มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 324 คน แยกเป็นนักเรียนชาย 164 คน นักเรียนหญิง 160 คน และมีนักรักษาการโรง 1 คน

## 2. บริเวณโรงเรียนและแผนผังแสดงที่ตั้งอาคารและสถานที่ต่างๆ ในโรงเรียน

โรงเรียนวัดห้วยหินมีพื้นที่ทั้งสิ้นประมาณ 14 ไร่ 350 ตารางวา ที่ดินเป็นกรรมสิทธิ์ของโรงเรียน ส่วนพื้นที่ที่เหลือที่เป็นสนามกีฬาที่ตั้งของเสาธงไปจนถึงสนามเด็กเล่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นพื้นที่ของวัดที่ให้โรงเรียนใช้ร่วมกับหน่วยงานอื่น ส่วนการจัดบริเวณโรงเรียนและที่ตั้งของอาคารและสถานที่ต่างๆ ในโรงเรียน อาคารในโรงเรียนที่เป็นอาคารเรียนมีอยู่ 3 หลัง คือ อาคารเรียนหลังที่ 1 เป็นอาคารเรียนแบบ 004 ซึ่งเป็นอาคารเรียนหลังแรกในโรงเรียนที่ได้รับงบประมาณจากทางราชการและเงินบริจาคของประชาชน จัดสร้างขึ้นในปี พ.ศ. 2514 ใช้เป็นอาคารเรียนสำหรับนักเรียนอนุบาลปีที่ 1-2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-4 และเป็นห้องสมุด ห้องธุรการ และห้องทำงานของผู้บริหาร โรงเรียน อาคารเรียนหลังที่ 2 เป็นอาคารเรียนแบบ สปช. 104/26 ที่สร้างขึ้นในปีการศึกษา 2538 โดยเงินบริจาคของประชาชน เป็นอาคาร 2 ชั้น ชั้นบนใช้เป็นห้องเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ส่วนชั้นล่างสร้างเป็นห้องประชุมของโรงเรียน ส่วนอาคารเรียนหลังที่ 3 เป็นอาคารเรียนแบบ สปช. 105/29 สร้างขึ้นในปี พ.ศ. 2540 เป็นอาคารเรียนชั้นเดียวใต้ถุนโล่ง ใช้เป็นห้องเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6 ห้องปฏิบัติการทางภาษา และห้องพักครู

## 3. การบริหารและโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน

โรงเรียนวัดห้วยหินมีโครงสร้างการบริหารงานตามแบบที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกำหนด โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้บริหาร และแบ่งงานต่างๆ ในโรงเรียนออกเป็น 6 งาน คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการ การเงิน และพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน ตามแผนผังแสดงโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนวัดห้วยหินที่แสดงในภาพประกอบ 12



จากภาพประกอบ 12 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนวัดห้วยหิน เป็นโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนที่สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540ข.: 29–32) กำหนดให้เป็นบทบาทหน้าที่โดยตรงของโรงเรียนดังนี้

1. งานวิชาการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร การจัดหาวัสดุ สื่อการเรียนการสอน สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู การวัดและการประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน โดยในการบริหารงานวิชาการนี้ โรงเรียนได้แต่งตั้งให้ครูผู้นำวิชาการที่มีหน้าที่ดูแลและอำนวยความสะดวกแก่คณะครูเรื่องงานวิชาการเป็น 3 ระดับ คือ ครูผู้นำวิชาการระดับอนุบาลศึกษา ครูผู้นำวิชาการระดับประถมศึกษา และครูผู้นำวิชาการระดับมัธยมศึกษา นอกจากนี้ยังมีครูพิเศษที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการแนะแนวและการบริหารงานห้องสมุดโรงเรียน

2. งานบุคลากร ดำเนินการเกี่ยวกับการด้านบุคลากรของโรงเรียน ได้แก่ ครู อาจารย์ นักการภารโรง ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษา และจัดสวัสดิการให้บุคลากรได้อยู่อย่างมีความสุข ตลอดจนการลงโทษหรือดำเนินการทางวินัยแก่บุคคลที่มีความผิดหรือปฏิบัติหน้าที่ด้อยประสิทธิภาพ

3. งานกิจการนักเรียน ดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอนหรือเกี่ยวข้องกับนักเรียน เช่น การรับนักเรียนเข้าเรียนใหม่ การให้บริการด้านต่างๆ แก่นักเรียน ตลอดจนการจำหน่ายนักเรียนออกจากโรงเรียน และการติดตามดูความสำเร็จของนักเรียนที่ออกจากโรงเรียนไปแล้ว

4. งานธุรการ การเงิน และพัสดุ ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานการเงินของโรงเรียนทุกประเภท และการดำเนินงานเกี่ยวกับพัสดุของโรงเรียนให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

5. งานอาคารสถานที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการใช้ การบำรุงรักษา ตกแต่งอาคารเรียน อาคารประกอบ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้างของโรงเรียนโดยให้สามารถใช้ประโยชน์ได้คุ้มค่าและมีสภาพร่มรื่น สะอาด สวยงามอยู่เสมอ

6. งานความสัมพันธ์กับชุมชน ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ซึ่งหมายรวมถึงผู้ปกครองนักเรียน วัด องค์กรต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชน โดยเฉพาะกรรมการโรงเรียน โดยให้ชุมชนหรือบุคคลในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ช่วยพัฒนาโรงเรียน และดำเนินการให้โรงเรียนได้ให้บริการแก่ชุมชน เป็นต้น

ส่วนในด้านการบริหารงานโรงเรียน หลังจากที่ผู้บริหารโรงเรียนได้มอบหมายให้คณะครูรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่างๆ ในโรงเรียน คือ การรับผิดชอบในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งหรือหลายงานในงาน 6 งานแล้ว คณะครูยังมีภารกิจที่สำคัญ คือ การเป็นครูประจำชั้น ครูประจำวิชา หรือครูพิเศษอื่นๆ เช่น ครูผู้รับผิดชอบงานสหกรณ์โรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะมอบหมายหน้าที่ให้คณะครูโดยพิจารณาที่ความสามารถ วิชาเอกที่เรียนจบมา ในลักษณะที่มีการศึกษาหรือ ก้นก่อนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะตัดสินใจสั่งการ โดยผู้บริหารโรงเรียนจะมอบอำนาจตัดสินใจในการทำงานเรื่องวิชาการให้ครูผู้สอนหรือคณะครูสามารถตัดสินใจในการดำเนินการได้โดยไม่ต้องรอการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ส่วนเรื่องการบริหารงานบุคคลและการเงินเป็นสิ่งที่คณะครูต้องรอการตัดสินใจจากผู้บริหารโรงเรียน ดังที่ตอนหนึ่งของการสัมภาษณ์ระดับลึกที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ข้อมูลว่า “...เรื่องการบริหารงานจะแบ่งว่าเรื่องการเงินและการบริหารบุคคลนี้ต้องขอรอหน่อย...แต่เรื่องวิชาการนี้ทำไปได้เลย เพราะถือว่าครูส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถผ่านการอบรมในเรื่องของหลักสูตรมาเป็นอย่างดี เรื่องการสอนนี้ทำไปได้เลย..”

### ประวัติโรงเรียน

โรงเรียนวัดห้วยหินเปิดสอนเมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2470 โดยในระยะเริ่มแรกยังไม่มีโรงเรียนและอาคารเรียนเป็นเอกเทศ แต่ได้ใช้ศาลาวัดห้วยหินเป็นสถานที่เรียนของนักเรียนซึ่งในช่วงแรกที่เปิดดำเนินการมีครูจำนวน 3 คน นักเรียนจำนวนประมาณ 80 คน เปิดสอนชั้นเตรียมปีที่ 1 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อมากำหนดได้มอบที่ดินให้โรงเรียน 1 แปลง เพื่อตั้ง โรงเรียนแยกต่างหากจากวัด แต่เนื่องจากที่ดินที่มอบให้อยู่ห่างไกลจากวัดพอสมควร หลังจากที่ได้ดำเนินการก่อสร้างอาคารเรียนเป็นอาคารไม้ไปได้ระยะหนึ่ง ปรากฏว่า การก่อสร้าง



ต้องหยุดชะงักลงเนื่องจากเกิดสงครามโลกครั้งที่ 1 และประชาชนในชุมชนไม่ให้ความร่วมมือในการก่อสร้างและการสนับสนุนเงินบริจาคเท่าที่ควร ผู้นำชุมชนต้องมาหารือกันถึงเรื่องความล่าช้าในการสร้างอาคารเรียนและการไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการก่อสร้าง ในที่สุดต้องตกลงกันรื้ออาคารเรียนดังกล่าวย้ายกลับมาสร้างที่วัดแทนศาลาวัดซึ่งใช้เป็นสถานที่เรียนเดิม

ต่อมาเนื่องจากจำนวนนักเรียนของโรงเรียนเพิ่มขึ้น และการที่มีโรงเรียนมาตั้งอยู่ในบริเวณวัดทำให้ทางวัดเกิดความไม่สะดวกในการปฏิบัติกิจทางศาสนา ดังที่ตอนหนึ่งของการสัมภาษณ์ระดับลึกที่เจ้าอาวาสกล่าวว่า "...เมื่อก่อนนี้โรงเรียนอยู่ในวัดแต่ลำบาก บางทีชาวบ้านมาฟังเทศน์ ฟังธรรม เด็กยังไม่เล็กโรงเรียนก็ไม่สงบก็เลยมาประชุมศรัทธากรรมกรกันว่าจะซื้อที่ดินขยายโรงเรียน..." ซึ่งในช่วงนี้ เจ้าอาวาสวัดห้วงหินได้นำที่ดินของท่านไปจำหน่ายกับคนปดี่ในชุมชนเพื่อนำเงินมาซื้อที่ดินที่อยู่ติดกับวัดเพื่อย้ายโรงเรียนออกมาตั้งอยู่นอกวัดในที่ดินที่ซื้อใหม่นี้

หลังจากนั้นจึงมีการสร้างอาคารเรียนในบริเวณที่ดินใหม่ เมื่อสร้างอาคารเรียนแล้วเสร็จจึงมีการทำพิธีเปิดป้ายอาคารเรียนและฉลองโรงเรียนใหม่เมื่อวันที่ 12 เมษายน พ.ศ. 2492 หลังจากนั้นมีการซ่อมแซมและขยายอาคารเรียนเพิ่มเติมอีกหลายครั้ง และทุกครั้งประชาชนในชุมชน โรงเรียน วัดจะร่วมมือกันในการดำเนินการทั้งการจัดซื้อที่ดินขยายบริเวณโรงเรียนและสร้างอาคารเรียนเพิ่มเติม

ต่อมาเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2512 โรงเรียนจึงได้เปิดสอนถึงชั้นประถมศึกษาตอนปลาย คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-7 ตามหลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2503 จนถึงปีการศึกษา 2535 จึงเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และได้มีการปรับปรุงบริเวณโรงเรียนสร้างอาคารเรียนและจัดการเรียนการสอนให้เป็นที่ยอมรับของคนในชุมชนและโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติอย่างกว้างขวาง โดยโรงเรียนได้ให้บริการแก่ชุมชน และหน่วยงานของทางราชการอื่น ๆ ในการใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียนเป็นสถานที่จัดประชุมอบรมสัมมนา หรือเป็นที่ศึกษาดูงานในด้านการจัดการศึกษาระดับอนุบาลศึกษา และโครงการนิเทศ 100% ที่ทางโรงเรียนสามารถจัดดำเนินการอย่างได้ผลตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ปัจจุบันโรงเรียนเปิดทำการสอนมาเป็นเวลา 76 ปี มีนักเรียนที่จบการศึกษาซึ่งเป็นคนในชุมชนจำนวนมากจนอาจกล่าวได้ว่า เด็กเกือบทุกคนในชุมชนบ้านห้วงหินจบการศึกษาภาคบังคับในระดับประถมศึกษาจากโรงเรียนแห่งนี้ และมีนักเรียนที่เรียนจบระดับประถมศึกษาจากโรงเรียนอื่นในตำบลเดียวกันมาเข้าเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ทำให้นักเรียนในชุมชนได้รับการ

ศึกษาเพิ่มขึ้นและมีโอกาสที่จะเลือกดำรงชีพตามความถนัดและความสามารถมากขึ้น ซึ่งเป็นการดำเนินการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้พอสมควร และอาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาในชุมชนได้สำเร็จในระดับหนึ่ง แม้ว่าผลการเรียนของนักเรียนส่วนใหญ่จะอยู่เพียงระดับปานกลางเมื่อเทียบกับโรงเรียนในระดับอำเภอแล้ว แต่การที่นักเรียนได้เรียนต่อจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมากขึ้นนั้น นับว่าเป็นช่องทางที่ทำให้นักเรียนมีโอกาสได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยนักเรียนที่เรียนจบระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2537 ซึ่งเป็นปีแรกที่เปิดสอนถึงระดับนี้ มีนักเรียนเรียนจบ 16 คน ได้โควต้าเรียนต่อโรงเรียนอาชีวศึกษาวิทยาลัยเทคนิค และโรงเรียนสารพัดช่าง จำนวน 8 คน เรียนต่อสายสามัญศึกษา 6 คน ไม่ได้เรียนต่อในโรงเรียนแต่ทำงานและเรียนต่อการศึกษาออกโรงเรียน 2 คน ปีการศึกษา 2538 นักเรียนที่จบระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้เรียนต่อทุกคน โดยเรียนทั้งสายสามัญและสายอาชีพ ปีการศึกษา 2539 ไม่ได้เรียนต่อเพราะยากจน จำนวน 4 คน เป็นต้น ซึ่งเมื่อดูจากโอกาสที่นักเรียนได้เรียนหนังสือในระดับที่สูงขึ้นนั้นนับว่าเป็นความสำเร็จอย่างหนึ่งในการจัดการศึกษาของโรงเรียน และทำให้โรงเรียนได้รับการยกย่องจากคนในชุมชนว่าเป็นโรงเรียนที่ดีที่สุดในบรรดาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีอยู่ในอำเภอ ดังที่ผู้อาวุโสในชุมชนท่านหนึ่งกล่าวว่า “...ผู้นำชุมชน : ก็โรงเรียนของเราแหละดีกว่าที่อื่นถ้าดูทั้งอำเภอยกเว้นโรงเรียนมัธยมประจำอำเภอของกรมสามัญศึกษาที่นี่ดีกว่าเพื่อนในบรรดา โรงเรียนรอบนอกนี่นะตามที่ผมรู้มา เพราะว่าชาวบ้านเป็นผู้อุปการะ เมื่อก่อนมันก็ล้อแหลมเหมือนกัน ทีนี้ชาวบ้านก็ช่วย...”

### สรุปลักษณะของโรงเรียนที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียน

จากข้อมูลเกี่ยวกับ โรงเรียนที่กล่าวมา พบว่าโรงเรียนมีลักษณะที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียน ดังนี้

1. ที่ตั้งของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนตั้งอยู่ติดกับวัดและตั้งอยู่กลางชุมชน จึงเป็นทำเลที่ทำให้ประชาชนสามารถเข้ามาร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนได้ง่าย
2. ผู้บริหารโรงเรียน เป็นที่ยอมรับของคณะครูและชุมชน ในเรื่องของความตั้งใจในการทำงานและความสามารถที่ได้พัฒนาอาคารสถานที่และการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ดีขึ้นจนผู้ปกครองนักเรียนและประชาชนในชุมชนมองเห็นความก้าวหน้าในการพัฒนาโรงเรียน ที่เป็นผลมาจากการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและคณะครู
3. คณะครู เนื่องจากมีคณะครูที่เป็นคนในพื้นที่และพักอาศัยอยู่ในชุมชนพัฒนา จำนวน 4 คน ซึ่งทางโรงเรียนได้มอบหมายให้ทำงานด้านงานความสัมพันธ์กับชุมชน ทำให้คณะครูและผู้นำชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพราะมีความรู้จักและคุ้นเคยกันเป็นการส่วนตัวมาก่อน ประกอบ

กับคณะครูมักจะร่วมในกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้น ทำให้คนในชุมชนรู้จักคณะครู เกิดการยอมรับในการทำงาน และเป็นผลที่ทำให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการพัฒนาโรงเรียนได้มากขึ้น

4. คณะกรรมการโรงเรียน โรงเรียนมีคณะกรรมการโรงเรียนและผู้นำชุมชนที่ให้การสนับสนุนโรงเรียนด้วยความกระตือรือร้นและมักจะเป็นฝ่ายนำโรงเรียนหรืออยู่เคียงข้างกับโรงเรียนในการพัฒนารวมทั้งการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน

จากลักษณะของโรงเรียนวัดห้วงหินที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมพัฒนานี้ นับว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประชาชนในชุมชนเกิดความมั่นใจในการทำงานของคณะครูและเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนมากขึ้น



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 5

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการพัฒนารูปแบบ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน และศึกษายุทธวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของชุมชน ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับขั้นตอนต่างๆ ในวิธีดำเนินการวิจัย เป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน
2. ผลการวิเคราะห์ยุทธวิธีในการสร้างแรงจูงใจชุมชน
3. ผลการพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

#### 1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน

จากการสัมภาษณ์ระดับลึก (Indepth Interview) การจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion) การสังเกตและการจดบันทึก (Observation and Field-note) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชนแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

##### ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน

ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นปัจจัยที่ชุมชนดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม
2. ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน
3. ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน

สำหรับปัจจัยทั้ง 3 ส่วน มีรายละเอียดในการส่งเสริมชุมชนดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

ในส่วนของสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน จำแนกออกเป็นปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองและด้านสังคม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ พบว่า สภาวะทางเศรษฐกิจที่ดี ส่งเสริมให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชนได้มาก โดยช่วงก่อนปี 2539 โรงเรียนได้รับเงินบริจาคจากชุมชนจำนวนมากมาพัฒนาโรงเรียน ทั้งการสร้างห้องสมุด เสาธง ที่ดื่ม่น้ำ ที่ล้างภาชนะ การก่อสร้างฐานและพระพุทธรูป

การปรับปรุงอาคารสถานที่และบริเวณของโรงเรียน แต่หลังจากปี 2539 เป็นต้นมา ชุมชนประสบกับภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลให้การให้การสนับสนุนโรงเรียนลดลงทุก ๆ ด้าน ดังที่ผู้เคยให้การสนับสนุนในการสร้างพระพุทธรูปท่านหนึ่งกล่าวว่า “เมื่อก่อนเงินดี เหลือมากหน่อย ก็พอได้ช่วยโรงเรียนบ้าง ทำบุญที่วัดบ้าง แต่มาปีนี้เงินหายาก ก็ช่วยได้บ้างนิดๆ หน่อยๆ...”

1.2 ปัจจัยด้านการเมืองการปกครอง พบว่า การเปลี่ยนแปลงด้านการเมือง การปกครองในท้องถิ่นก่อให้เกิดการแข่งขันทางการเมือง และกระตุ้นให้นักการเมืองท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน เนื่องจากชุมชนตำบลชากบกเป็นตำบลที่มีระบบการปกครองตามระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ต่อมาเกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารเป็นการบริหารโดยองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งจะต้องมีการเลือกตั้ง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ชุมชนแห่งนี้มีความเคลื่อนไหวทางการเมืองในระดับท้องถิ่นมากขึ้น โดยนักการเมืองท้องถิ่นได้พยายามสร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเองด้วยการระดมทรัพยากรมาช่วยกันพัฒนาท้องถิ่น ส่งผลให้โรงเรียนได้รับประโยชน์จากนักการเมืองเหล่านี้มากขึ้น

1.3 ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม ความเชื่อและค่านิยมของคนไทยช่วยส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน เนื่องจากคนไทยส่วนใหญ่มีความเชื่อตามหลักพุทธศาสนาทำให้มีนิสัยชอบทำบุญให้ทาน ชอบช่วยเหลือ และมักจะไม่ปฏิเสธคำร้องขอจากผู้อื่นโดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับการทำบุญให้ทานหรือการทำประโยชน์ในลักษณะของสาธารณกุศล ด้วยพื้นฐานของค่านิยมดังกล่าว ประกอบกับโรงเรียนวัดห้วยหินเป็นโรงเรียนเก่าแก่ของตำบล และอยู่ในความอุปถัมภ์ของวัดห้วยหินซึ่งเป็นศูนย์กลางของชุมชนมาเป็นเวลานาน และการที่คนในชุมชนพร้อมที่จะช่วยเหลือโรงเรียนเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว ส่งผลให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนมากขึ้น แม้ว่าการมีส่วนร่วมส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของการบริจาคทรัพย์ก็ตาม แต่การเข้ามามีส่วนร่วมดังกล่าวชุมชนก็จะพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ด้วย เช่น ความพึงพอใจต่อผู้บริหารและการปฏิบัติงานของโรงเรียน รวมถึงวิธีการที่โรงเรียนเข้าไปติดต่อกับชุมชน เป็นต้น ซึ่งจะได้กล่าวรายละเอียดในตอนต่อไป

## 2. ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน

2.1 คนในชุมชนเห็นว่าตนมีภาระหน้าที่ต่อท้องถิ่น จากการสนทนากับผู้ที่เข้ามาช่วยงานวัดและงานโรงเรียนได้แก่ คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน กรรมการวัดและผู้ปกครองนักเรียน พบว่านอกจากความเชื่อตามวัฒนธรรมประเพณีแล้วบุคคลเหล่านี้มีความรู้สึกเหมือนกันอยู่ประการคือ ความต้องการที่จะทำประโยชน์ให้กับท้องถิ่นที่เป็นบ้านเกิดของตนเอง บุคคลเหล่านี้จะแสดงออกโดยการมาร่วมกิจกรรมของชุมชนอยู่เสมอ ๆ ทั้งงานวัด



งานโรงเรียน และงานของชาวบ้าน คณะกรรมการการศึกษาท่านหนึ่งกล่าวว่า “ไม่ว่าบ้านหรือวัด หรือโรงเรียนก็เป็นของบ้านเรา ถ้าเราไม่ช่วยกันแล้วใครจะช่วย ช่วยกันคนละไม้ละมือ ช่วยแรงบ้าง ช่วยเงินบ้าง เดียวก็ดีเอง...”

2.2 คนในชุมชนเป็นห่วงเรื่องปัญหายาเสพติดและสวัสดิภาพของบุตรหลาน ความ เป็นห่วงเรื่องปัญหายาเสพติด ส่งผลให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนมากขึ้น เนื่องจาก บริเวณรอบ ๆ โรงเรียนมีชุมชนที่เป็นแหล่งจำหน่ายยาเสพติดหลายประเภทโดยเฉพาะยาบ้า ซึ่งชาว บ้านในแถบนี้ทราบเรื่องนี้เป็นอย่างดี ความเป็นห่วงดังกล่าวทำให้ผู้ปกครองหลายคนต้องทำหน้าที่รับส่ง ลูกที่โรงเรียนเป็นประจำ นอกจากปัญหาเรื่องยาเสพติดแล้ว ผู้ปกครองยังห่วงใยเรื่องสวัสดิภาพของ บุตรหลานโดยเฉพาะเรื่องการเดินทางและการล่อลวงเด็ก เหตุนี้เองผู้ปกครองหลายคนจึงสละเวลารับ ส่งบุตรหลานด้วยตนเอง ผู้ปกครองคนหนึ่งบอกว่า “เดี๋ยวนี้ยาเสพติดมันดุเหมือนเงียบ แต่ที่จริงยัง น่ากลัวมาก พวกติดยานี้แหละมันไม่ได้กินเดี๋ยวก็ประสาทหลอนน่ากลัว เป็นห่วงเด็กต้องมารับส่งจะ ได้ไม่ต้องวุ่น...”

2.3 สถานภาพที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนส่งเสริมให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับ โรงเรียน ปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนคือ ความเกี่ยวข้องกับ โรงเรียนในฐานะใดฐานะหนึ่ง และความเกี่ยวข้องนี้เองเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบ ตามบทบาทหน้าที่ของตนกับโรงเรียน กลุ่มเหล่านี้ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียน กรรมการศึกษาชั้นพื้นฐาน และศิษย์เก่าของโรงเรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.1 การเป็นผู้ปกครองนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนนับว่าเป็นกลุ่มบุคคล กลุ่มใหญ่ที่สุดที่เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน บุคคลเหล่านี้จะหมุนเวียนเข้ามาเกี่ยวข้องกับโรงเรียน ในช่วงที่บุตรหลานเรียนอยู่ในโรงเรียน และเมื่อบุตรหลานสำเร็จการศึกษาแล้ว บุคคลกลุ่มนี้ก็จะ ห่างจากโรงเรียนไปด้วย ดังนั้นการเป็นผู้ปกครองนักเรียนจึงเป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ส่งเสริมให้ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน

2.3.2 การเป็นกรรมการศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียน ผู้ที่เข้ามาเป็น กรรมการศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนเป็นกลุ่มคนที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับโรงเรียนมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะกรรมการศึกษาชั้นพื้นฐานเป็นผู้ที่มีบทบาทโดยตรงในการเข้ามาสนับสนุนและจัดการศึกษา ร่วมกับโรงเรียน

2.3.3 การเป็นศิษย์เก่า ปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ส่งเสริมให้คนในชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมกับโรงเรียนคือ การเป็นศิษย์เก่าของโรงเรียน เมื่อพิจารณาถึงผู้ที่เข้ามา มีบทบาทมากใน

โรงเรียน เช่น กลุ่มกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือผู้นำชุมชน จะพบว่าส่วนใหญ่เป็นศิษย์เก่าของโรงเรียนนี้ ถึงแม้ว่าการรวมตัวของศิษย์เก่าจะไม่เข้มแข็งนัก แต่ยังรู้สึกได้ว่าคนกลุ่มนี้เข้ามาช่วยเหลือโรงเรียนเก่าของตนอย่างสม่ำเสมอด้วยความเต็มใจ โดยศิษย์เก่าคนหนึ่งซึ่งเป็นผู้นำชุมชนกล่าวว่า “โรงเรียนวัดห้วยหินมีลูกศิษย์ลูกหามากมาย ได้ดิบได้ดีก็เยอะ ผมก็เหมือนกันเป็นศิษย์ห้วยหินนี้แหละ ก็มาช่วยโรงเรียนเท่าที่ทำได้ โรงเรียนเราจะได้พัฒนาขึ้นเรื่อยๆ “

2.4 สถานภาพในชุมชน สถานภาพในชุมชนเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้บุคคลในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน โดยเฉพาะกลุ่มนักรบการเมืองท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้มีฐานะในชุมชน เจ้าของโรงงานและเจ้าของกิจการในชุมชน บุคคลเหล่านี้จะเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนมากกว่าผู้ที่ไม่ใช่สถานภาพเด่นในชุมชน

2.5 ลักษณะนิสัยพื้นฐานของคนในชุมชน เนื่องจากชุมชนนี้มีพื้นฐานมาจากชุมชนเกษตรกรรมและเป็นสังคมของชาวพุทธ ดังนั้นชาวบ้านในชุมชนจึงมีลักษณะนิสัยเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และชอบทำบุญให้ทาน ลักษณะเช่นนี้ส่งผลให้โรงเรียนขอความร่วมมือจากชุมชนได้ง่ายขึ้น รวมทั้งประชาชนส่วนใหญ่เป็นคนท้องถิ่นซึ่งมีลักษณะนิสัยของคนชนบทไทยที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ดังนั้น การให้ความร่วมมือต่อโรงเรียนและชุมชนจึงเป็นไปได้ง่ายขึ้น

### 3. ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน

ในส่วนของปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน จำแนกการวิเคราะห์ ดังนี้

3.1 ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรของโรงเรียน ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคลากรของโรงเรียนประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนและปัจจัยเกี่ยวกับครูในโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

#### 3.1.1 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.1 ผู้บริหารเป็นผู้เข้ามาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ผู้นำชุมชนหลายคนให้ข้อมูลตรงกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนรุ่นหลัง ๆ เข้ามาร่วมกิจกรรมกับชุมชนน้อยมากแตกต่างจากผู้บริหารคนก่อน ๆ ซึ่งจะมาร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอทำให้ผู้บริหารกับชาวบ้านสนิทสนมกัน เหตุนี้เองที่ทำให้โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากชาวบ้านเป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามหลายคนในชุมชนได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรจะต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และควรจะมาช่วยกิจกรรมกับชุมชนบ้างในโอกาสที่เหมาะสม ดังที่ผู้นำชุมชนท่านหนึ่งกล่าวว่า “ครูใหญ่คนก่อน ๆ มีงานที่ไหนก็เห็นที่นั่น ไม่ค่อยขาดชาวบ้านก็เลยสนิทปรึกษากันอยู่บ่อยๆ แต่คนนี่ไม่เคย

เห็น บนวัดก็ไม่ขึ้น มาจากไหนก็ไม่รู้ แต่ชาวบ้านก็ไม่สนใจหรอก แต่โรงเรียนมีงานก็เลยไม่ค่อยไป เหมือนกัน เพราะดู ๆ มันห่าง ๆ...”

3.1.1.2 ผู้บริหารสามารถทำงานเข้ากับคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดี การที่โรงเรียนมีคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานคอยให้การช่วยเหลือโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าผู้บริหารเข้ากับกลุ่มบุคคลดังกล่าวได้ดีก็จะช่วยให้โรงเรียนกับชุมชนมีความร่วมมือกันมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากคณะกรรมการส่วนใหญ่เป็นคนที่ทำให้มีศักยภาพในด้านการชักชวน ชาวบ้านคนอื่นๆ ให้มาสนับสนุนโรงเรียนได้ แต่ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติต่อคณะกรรมการอย่างให้เกียรติและยอมรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการบ้าง ดังที่กรรมการท่านหนึ่งกล่าวว่า “ครูใหญ่ทำงานเอาแต่ใจตัวเองก็ไปไม่รอด เพราะเดี๋ยวคนก็เบื่อ เขามีกรรมการไว้ให้ปรึกษาหารือ ก็ต้องฟังกัน บ้าง ไม่ฟังก็ทำงาน คนเดียวก็แล้วกัน”

3.1.1.3 ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน ปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียน เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะงานของชาวบ้านผู้บริหารจะไม่ค่อยไปร่วมงาน ยกเว้นงานของบุคคลสำคัญในชุมชน อย่างไรก็ตามในชุมชนมีงานหนึ่งที่ผู้บริหารและคณะครูไปร่วมงานกันเป็นประจำจนกลายเป็นประเพณี คือ งานประจำปีของวัดห้วยหิน โดยผู้บริหารจะจัดให้ครูไปเป็นเจ้าหน้าที่และช่วยเหลืองานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นงานทุกปี เป็นผลให้ครูกับชาวบ้าน ได้มีโอกาสสร้างความคุ้นเคยกันบ้าง เช่น ชาวบ้านคนหนึ่งกล่าวว่า “เพิ่งเห็นครูใหญ่ตอนงานศพ หลวงพ่อนี้แหละ น่าจะขึ้นวัดมากกว่านี้ ในหมู่บ้านมีงานก็ไม่เคยเห็น เขาเป็นนายกไปลำบาก..”

### 3.1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับครูในโรงเรียน

3.1.2.1 ครูเข้าไปสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ปัจจุบันความสัมพันธ์ของครูโรงเรียนวัดห้วยหินกับชาวบ้านมีความผูกพันกันน้อยลงเนื่องจากลักษณะสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งครูส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นคนพื้นที่ การมาทำงานของครูมักจะเดินทางมาทำงานตอนเช้า และกลับตอนเย็นทำให้ครูมีความผูกพันกับชุมชนน้อยลง อย่างไรก็ตามชาวบ้านยังต้องการให้ครูเข้ามาร่วมกิจกรรมกับชาวบ้านบ้างในบางโอกาส เพราะการได้ร่วมกิจกรรมกันจะทำให้ครูและชาวบ้านมีความสนิทสนมกัน เป็นผลให้โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากชาวบ้านมากขึ้นด้วย ดังที่ผู้แทนชาวบ้านคนหนึ่งกล่าวว่า “ครูต้องมาทำงานกับชาวบ้านบ้าง ชาวบ้านจะได้ช่วยครูเมื่อโรงเรียนมีงาน ผลัดกันช่วย เจอกันบ่อยก็สนิทกันไม่ต้องเสียเวลาชวน รู้ว่าโรงเรียนมีงานก็ช่วยทันที แต่ไม่ค่อยรู้จักครู ก็ไม่รู้จะเข้าไปทำอะไร..” ซึ่งการที่ครูจะมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนได้นั้น คนในชุมชนให้ความเห็นว่าครูควรปฏิบัติดังนี้

1) ครูต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี ทั้งนี้เพราะปัจจุบันครูกับชาวบ้านไม่ค่อยรู้จักกันและชาวบ้านส่วนใหญ่ไม่กล้าจะเป็นฝ่ายเริ่มต้นทักทายเพื่อสร้างความสนิทสนมกับครู ดังนั้น ถ้าครูเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีก็จะสามารถสร้างความสัมพันธ์กับชาวบ้านได้ง่ายขึ้น

2) ครูต้องหมั่นเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน ทั้งกิจกรรมส่วนรวมและกิจกรรมส่วนตัว เช่น ร่วมทำบุญกับชาวบ้านในวันสำคัญทางศาสนา หรือไปร่วมงานศพของชาวบ้านในท้องถิ่น เป็นต้น

3.1.2.2 ครูสนใจเด็กและเอาใจใส่การเรียนการสอนดี การที่ครูเอาใจใส่ดูแลเรื่องการเรียนการสอนเป็นอย่างดีเป็นสิ่งที่ชุมชนให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก แม้ภาพรวมของโรงเรียนนี้จะไม่ดีมีผลการเรียนที่โดดเด่นกว่าโรงเรียนอื่น ๆ แต่ผู้ปกครองก็คาดหวังให้โรงเรียนสอนลูกหลานของเขาให้ดีที่สุด สังเกตได้ว่าในทุก ๆ ปีจะมีผู้ปกครองของเด็กที่มาเข้าเรียนใหม่พยายามที่จะให้ลูกได้เรียนกับครูที่เขาทราบว่าเอาใจใส่เด็กดี และผู้ปกครองจะคอยสังเกต ติดตามว่าครูประจำชั้นของบุตรหลานตนตั้งใจสอนเด็กเพียงไร โดยการนำพฤติกรรมการสอนของครูคนมาเปรียบเทียบกัน สิ่งเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ว่าชุมชนให้ความสำคัญเรื่องการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก ดังที่ผู้ปกครองนักเรียนคนหนึ่งกล่าวว่า “ฉันไม่ได้เรียนหนังสือ แต่อยากให้ไอ้หนูมันเรียนกับครูดี ๆ เผื่อมันได้เรียนสูง ๆ มีงานทำดี ๆ ไม่ต้องทำอะไรทำนาเหมือนฉัน มันเหนื่อยจริง ๆ ..”

3.1.2.3 คณะครูมีความสามัคคี การที่คณะครูมีความสามัคคีกันทำให้โรงเรียนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และความสามัคคีดังกล่าวทำให้ชุมชนมีความมั่นใจที่จะเข้ามาสนับสนุนโรงเรียน โดยชุมชนจะคอยสังเกตว่าผู้บริหารและครูมีความตั้งใจจริงในการทำงานเพียงไร ร่วมมือกันทำงานหรือไม่ ถ้าปรากฏว่าครูร่วมมือกันทำงานดีชุมชนก็พร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ดังที่ผู้นำชุมชนคนหนึ่งกล่าวว่า “ผมว่าครูโรงเรียนนี้เขาสามัคคีกันดี ก็ดูว่าเหนื่อยกันนะเพราะเด็กก็มาก บางทีก็คอยถามเหมือนกันว่าจะให้ช่วยทำอะไรได้บ้าง ทำเองไม่ได้ก็หาคนมาช่วย บางโรงเรียนเห็นครูไม่ถูกกันก็ไม่มีใครอยากไปยุ่ง โรงเรียนนี้ยังดีหน่อย”

### 3.2 ปัจจัยเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียน

3.2.1 โรงเรียนเป็นผู้เข้าไปขอความร่วมมือจากชุมชน ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนอีกประการหนึ่งคือ การที่โรงเรียนเป็นฝ่ายเข้าไปขอความร่วมมือจากชุมชน เพราะชุมชนจะไม่ทราบโรงเรียนต้องการอะไร ดังนั้น การที่โรงเรียนเป็นฝ่ายเข้าไปหาชุมชนทำให้ชุมชนทราบความต้องการและเหตุผลของโรงเรียน ซึ่งการปฏิบัติเช่นนี้ทำให้ชุมชนพึงพอใจโดยเฉพาะกลุ่ม

ผู้นำชุมชนและกลุ่มผู้มีฐานะในชุมชน ทั้งนี้เพราะกลุ่มบุคคลเหล่านี้มักจะเป็นผู้เสียสละเพื่อส่วนรวมอยู่เสมอ ๆ โดยที่ไม่ได้ประโยชน์ใด ๆ ตอบแทน ดังนั้น หากโรงเรียนโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนเป็นฝ่ายเข้าไปหาบุคคลกลุ่มนี้ก็มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่การที่จะได้รับความร่วมมือมากหรือน้อยยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วย โดยบุคคลกลุ่มนี้จะพิจารณาว่าโรงเรียนให้เกียรติให้ความสำคัญ มีความสม่ำเสมอ ความจริงใจต่อพวกเขาเพียงใด โดยเฉพาะความโปร่งใสในการทำงานของโรงเรียนเป็นสิ่งที่บุคคลกลุ่มนี้ใช้พิจารณาเพื่อจะให้ความร่วมมือกับโรงเรียน เช่น คำกล่าวของประธานอาสาสมัครประจำหมู่บ้านที่กล่าวว่า “วันนั้นครูไปหาผมถึงบ้าน ให้ผมช่วยขนพรรคพวกไปช่วยคุณนักเรียนเข้าค่ายที่วัดห้วยหินกันหน่อย เด็กมากครูกลัวว่าดูแลไม่ถึง ผมว่าครูทำอย่างนี้ ดีนะ ไปบอกถึงที่ ก็ช่วยกันเต็มที่หน่อย...”

3.2.2 โรงเรียนให้ความเอื้อเฟื้อกับชุมชน ในส่วนของโรงเรียนวัดห้วยหินได้แสดงความเอื้อเฟื้อหรือให้บริการแก่ชุมชนดังนี้

3.2.2.1 การให้บริการสถานที่แก่ชาวบ้าน ได้แก่ การให้ยืมสถานที่เพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ การอนุญาตให้ชาวบ้านมาใช้สนามกีฬาของโรงเรียนเป็นที่เล่นกีฬาตอนเย็นและการให้ใช้หอประชุม โรงเรียนเป็นสถานที่จัดงานของชุมชน เป็นต้น

3.2.2.2 การให้บริการอื่น ๆ ได้แก่ การให้ยืมวัสดุอุปกรณ์ การนำวงดนตรีไปแสดงในงานที่ชาวบ้านมาว่าจ้าง และการที่ครูในโรงเรียนบางคนไปเป็นพิธีกรในงานต่าง ๆ ให้กับชุมชน เป็นต้น

การที่โรงเรียนให้ความเอื้อเฟื้อแก่ชุมชนดังกล่าวทำให้โรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนมากขึ้น

3.2.3 โรงเรียนเป็นแหล่งให้ประโยชน์ต่อผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม แม้ว่าการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของการเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมโดยไม่ได้หวังสิ่งตอบแทน แต่ก็มีสิ่งตอบแทนบางอย่างที่ไม่ได้เป็นลักษณะของตัวเงิน ได้แก่ การได้รับเกียรติและการยกย่องนับถือจากโรงเรียนและคนในชุมชน เช่น การเข้ามาเป็นกรรมการศึกษาระดับพื้นฐานของโรงเรียนก็ทำให้ให้มีบทบาทในชุมชนมากขึ้น

### 3.3 ปัจจัยเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน

3.3.1 โรงเรียนมีความน่าเชื่อถือด้านการเงิน เนื่องจากโรงเรียนแห่งนี้ได้รับความช่วยเหลือด้านการเงินจากชุมชนมาโดยตลอด ดังนั้น ชาวบ้านจึงให้ความสนใจกับการบริหารเงินในส่วนที่ชุมชนบริจาคมาให้ โดยเฉพาะกรรมการศึกษาระดับพื้นฐานจะให้ความสนใจในเรื่องนี้มาก ทั้งนี้เพราะบุคคลกลุ่มนี้เป็นผู้ไปติดต่อขอความสนับสนุนจากบุคคลต่าง ๆ ในชุมชน กรรมการศึกษา



ชั้นพื้นฐานจะตรวจสอบว่าโรงเรียนทำงานด้านการเงินน่าเชื่อถือหรือไม่ หากน่าเชื่อถือก็จะให้การสนับสนุนต่อไป แต่ถ้ามีสิ่งน่าสงสัยก็จะสอบถามจากผู้บริหารโรงเรียน และถ้าได้รับคำตอบที่ไม่ชัดเจนก็จะให้การสนับสนุนโรงเรียนลดลง ดังที่กรรมการศึกษาคณะหนึ่งกล่าวว่า “เขาบริจาคเงินให้โรงเรียน ผมเป็นคนไปขอเขามาให้ ก็ต้องช่วยดู ผมก็คอยถามเวลาประชุม เดียวคนให้ตั้งค์เขามาว่าผม เพราะตั้งค์มันหายากกันทั้งนั้น ใช้ดี ๆ ต่อไปจำเป็นต้องหาอีกก็จะเบาแรงหน่อย..”

3.3.2 โรงเรียนพัฒนาให้สถานที่ของโรงเรียนร่มรื่นสะอาดน่าอยู่ การที่โรงเรียนพัฒนาให้สถานที่ของโรงเรียนร่มรื่นสะอาดน่าอยู่เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ชาวบ้านพึงพอใจและเข้ามาให้การสนับสนุนในด้านนี้มากขึ้น โดยผู้ปกครองที่เคยเป็นศิษย์เก่าของโรงเรียนนี้กล่าวถึงความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นของโรงเรียนนี้ว่า โรงเรียนมีการพัฒนาด้านสถานที่ดีขึ้นมาก เห็นได้จากสถานที่ของโรงเรียนในปัจจุบันร่มรื่น สะอาด น่าอยู่กว่าสมัยก่อนมาก “เดี๋ยวนี้โรงเรียนสวยกว่าแต่ก่อนมากเลย อาคารก็เพิ่มขึ้น มีต้นไม้ มีสนามเด็กเล่น จอดรถเป็นแถวเป็นแนวสวยดี...”

3.3.3 โรงเรียนเป็นโรงเรียนของชุมชน เนื่องจากชุมชนแถบนี้เป็นชุมชนเกษตรกรรมผสมอุตสาหกรรม มีโรงงานตั้งอยู่ในบริเวณใกล้เคียง อีกทั้งยังโรงเรียนเป็นโรงเรียนเก่าแก่จึงทำให้มีความสัมพันธ์กับโรงงานต่าง ๆ มาเป็นเวลานาน เพราะพนักงานในโรงงานจำนวนมากเป็นศิษย์เก่าหรือมีลูกหลานเรียนอยู่ในโรงเรียนนี้ ดังนั้น ความเป็นโรงเรียนที่อยู่ในชุมชนจึงเป็นปัจจัยส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

#### **ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน**

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม
2. ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน
3. ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน

1. ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ในส่วนของสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยอุปสรรคต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียน จำแนกออกเป็น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองการปกครอง และด้านสังคม ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

#### **1.1 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ**

1.1.1 โครงสร้างทางเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมผสมอุตสาหกรรมเป็นแกนหลักทำให้คนในชุมชนไม่มีเวลาว่าง จากการที่ชุมชนแห่งนี้มีโครงสร้างทางเศรษฐกิจเน้นหนักไปในด้าน

เกษตรกรรมทำให้ชาวบ้านส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอยู่ในภาคเกษตรกรรม และใช้เวลาในการประกอบอาชีพดังกล่าวมากกว่าการทำงานในโรงงานซึ่งถือเป็นอาชีพเสริม การทำงานลักษณะนี้ทำให้ชาวบ้านไม่มีเวลาว่างที่จะมาร่วมกิจกรรมกับชุมชนโดยเฉพาะในตอนกลางวัน สิ่งเหล่านี้กลายเป็นอุปสรรคต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของชาวบ้าน

1.1.2 สภาวะทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำทำให้ชุมชนให้การสนับสนุนโรงเรียนได้น้อยลง เนื่องจากการมีส่วนร่วมของชุมชนในเขตนี้ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการสนับสนุนด้านเรื่องการเงินให้แก่โรงเรียน แม้จะมีส่วนร่วมในลักษณะอื่นบ้างเช่นการช่วยเหลือด้านแรงงาน การมีส่วนร่วมด้านการแสดงความคิดเห็นหรือการเข้ามาเป็นวิทยากรเป็นครั้งคราว แต่การมีส่วนร่วมในการการสนับสนุนด้านการเงินมีมากที่สุด ดังนั้น สภาวะทางเศรษฐกิจที่ไม่ดีจึงส่งผลให้ชุมชนลดการสนับสนุนด้านการเงินลง

## 1.2 ปัจจัยด้านการเมืองการปกครอง

1.2.1 การเปลี่ยนแปลงการเมืองการปกครองในท้องถิ่นทำให้เกิดความแตกแยกในชุมชน การเปลี่ยนแปลงด้านการเมืองการปกครองของท้องถิ่นมีมาโดยลำดับ จากเดิมที่มีกำนันเป็นผู้มีระดับตำบล แต่ปัจจุบันบริหารจัดการอยู่ในรูปขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดการแข่งขันกันทางการเมืองในชุมชน ทำให้โรงเรียนต้องเลือกที่จะรับการสนับสนุนจากทางใดทางหนึ่ง ทั้ง ๆ ที่โรงเรียนต้องการเป็นกลางและพร้อมที่จะรับการเข้ามามีส่วนร่วมของทุกฝ่าย แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่สามารถทำได้สะดวก แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการเมืองในท้องถิ่นได้เข้ามาเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งครูในโรงเรียนคนหนึ่งกล่าวว่า “ตั้งแต่ต้องเลือกตั้งอบต. โรงเรียนก็ลำบากใจ ไม่รู้จะเอาอย่างไรกันดี พุดยากเพราะพวกกันทั้งนั้น แต่ก็พอรู้ว่าหนักไปทางใคร อีกฝ่ายก็ไม่ค่อยพอใจนัก ก็ว่ากันไป”

## 2. ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน

2.1 คนในชุมชนไม่ค่อยมีเวลาว่าง การไม่มีเวลาว่างของชาวบ้านทำให้ไม่ค่อยมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน โดยสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนในชุมชนไม่มีเวลาว่างเพราะการประกอบอาชีพซึ่งชาวบ้านส่วนหนึ่งประกอบอาชีพทำสวนยาง ในช่วงกลางวันเป็นเวลาที่ต้องเก็บน้ำยางและทำยางแผ่น และชาวบ้านส่วนหนึ่งเป็นลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องทำงานเข้ากะตามระยะเวลาที่โรงงานกำหนด วิถีชีวิตเช่นนี้เป็นข้อจำกัดทำให้ชาวบ้านไม่มีเวลามาร่วมทำกิจกรรมของชุมชน ในส่วนของโรงเรียนเองเมื่อจะจัดกิจกรรมที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชนก็ต้องจัดกิจกรรมให้เอื้อต่อชาวบ้านด้วย เช่น ต้องจัดประชุมผู้ปกครองในวันอาทิตย์ เป็นต้น การไม่มีเวลาว่างของคนใน

ชุมชนได้เป็นอุปสรรคต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะอื่น ๆ ดังนั้น การมีส่วนร่วมด้วยการบริจาคจึงเป็นลักษณะการมีส่วนร่วมที่เด่นชัดที่สุดของชุมชนนี้

2.2 ผู้เข้ามามีส่วนร่วมมีภาระส่วนตัวมาก ชาวบ้านบางคนถึงแม้จะต้องการเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน แต่ด้วยภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ไม่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ ด้วยเหตุนี้ชาวบ้านจึงใช้วิธีการบริจาคแทนการมีส่วนร่วมแบบอื่น

2.3 ชุมชนกับโรงเรียนยังไม่สนิทสนมและผูกพันกัน โรงเรียนวัดห้วยหินแม้จะเป็นโรงเรียนเก่าแก่และเป็นโรงเรียนแห่งแรกของชุมชน แต่ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในปัจจุบันก็ยังไม่สนิทสนมกันเท่าที่ควร ผู้บริหารและคณะครูเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนค่อนข้างน้อย ยกเว้นกิจกรรมที่เป็นหน้าที่หรือเป็นผลประโยชน์ของครูและโรงเรียน ในขณะที่เดียวกันชุมชนก็ไม่ค่อยเข้ามาเกี่ยวข้องกับโรงเรียน ยกเว้นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุตรหลานของตน หรือจะเข้ามาเกี่ยวข้องเฉพาะกรณีที่โรงเรียนมีกิจกรรมพิเศษและเชิญชวนให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม นอกจากนี้ลักษณะความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างครูกับชาวบ้านที่แสดงถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันไม่ค่อยปรากฏให้เห็น โดยเฉพาะปัจจุบันโรงเรียนมุ่งเฉพาะงานด้านการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว ไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการให้การศึกษากับชุมชนและการให้บริการชุมชน ดังนั้น หากโรงเรียนให้ความสำคัญและพัฒนางานทั้ง 2 ด้านดังกล่าวให้มากขึ้น จะทำให้ความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนดียิ่งขึ้น

2.4 ชุมชนไม่ให้ความสำคัญและใช้ประโยชน์จากบุคลากรของโรงเรียนให้เหมาะสม ปัจจัยอีกประการหนึ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียน คือ การที่ชุมชนไม่ได้ให้ความสำคัญและใช้ประโยชน์จากบุคลากรของโรงเรียนอย่างเหมาะสมทั้ง ๆ ที่โรงเรียนเป็นแหล่งรวมของบุคลากรผู้ซึ่งมีความรู้ความสามารถ เช่น การจัดดอกไม้ การเล่นดนตรี การเป็นพิธีกร เป็นต้น แต่ชุมชนก็ไม่ได้ขอความช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็นต้องจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถเหล่านี้ของครู

### 3. ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน

ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียน จำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

3.1 ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรของโรงเรียน บุคลากรของโรงเรียนในที่นี้หมายถึงผู้บริหารและครู ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้บริหารและครูมีส่วนที่ก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนดังนี้

#### 3.1.1 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.1 ผู้บริหารคนปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับชุมชนน้อย จากการศึกษาระวัติของโรงเรียนวัดห้วยหิน พบว่า โรงเรียนแห่งนี้มีอายุครบ 76 ปีในปี พ.ศ. 2546 นี้ โดยมีผู้บริหารมาแล้ว 9 คน สิ่งที่น่าสังเกตประการหนึ่งคือ โรงเรียนมีผู้บริหารที่เป็นคนพื้นที่ตลอดมา จนกระทั่งผู้บริหารคนปัจจุบันเป็นคนนอกพื้นที่และไม่ได้พักอาศัยอยู่ในชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไม่ใกล้ชิดกันเท่าที่ควร นอกจากนี้จากการสนทนากับกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชาวบ้าน และครูในโรงเรียนเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับชุมชนน้อย พบว่า สาเหตุหลักมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนไม่ไปร่วมงานของชุมชน ดังที่ผู้แทนชุมชนคนหนึ่งกล่าวว่า “ไม่เคยเห็นครูใหญ่คนนี้ไปงานบ้านใคร คนก่อน ๆ เขาก็ไปกันทั้งนั้น ไม่รู้ว่าเขาคิดยังไงกับชาวบ้าน ”

3.1.1.2 ผู้บริหารไม่ค่อยพาคณะครูเข้ามามีส่วนร่วมกับชุมชน สาเหตุอีกประการหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารและคณะครูมีความสัมพันธ์กับชุมชนน้อย คือ การที่ผู้บริหารไม่เป็นผู้นำครูเข้ามามีส่วนร่วมกับชุมชน แม้ว่าชุมชนจะให้ความสำคัญกับบุคคลเหล่านี้และขณะเดียวกันคณะครูก็จะปฏิบัติในสิ่งที่ผู้บริหารชี้แนะ สังเกตได้จากกิจกรรมใดที่ผู้บริหารไปร่วมก็จะว่ามีครูเข้าร่วมกิจกรรมนั้นเป็นจำนวนมาก แต่หากกิจกรรมใดที่ผู้บริหารไม่เข้าร่วม คณะครูก็จะไม่เข้าร่วมเช่นกัน ดังนั้น หากผู้บริหารต้องการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนให้มากขึ้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำคณะครูเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนให้มากขึ้นผู้บริหารทำงานแบบยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง เนื่องจาก ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ชุมชนให้ความสนใจมากกว่าบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน พฤติกรรมของ ผู้บริหารจึงเป็นสิ่งที่ชุมชนให้ความสนใจติดตามอยู่เสมอ การที่ผู้บริหารยึดตนเองเป็นศูนย์กลางและไม่ปรึกษากับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นผลให้ชุมชนเสื่อมศรัทธาต่อผู้บริหาร โดยเฉพาะเรื่องที่ชุมชนมีส่วนให้การสนับสนุนโรงเรียน เช่น การที่ผู้บริหารตัดสินใจถมที่ดินบริเวณด้านหลังโรงเรียนเพื่อความสวยงาม และใช้เงินจากกองทุนการศึกษาเป็นเงิน 25,000 บาท ในขณะที่คณะกรรมการศึกษา ขั้นพื้นฐานมีความเห็นว่าไม่มีความจำเป็นต้องริบถมที่ดิน แต่ควรสร้างที่แปรงฟันและปรับปรุง ห้องน้ำสำหรับนักเรียนเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีที่แปรงฟันไม่พอเพียงกับจำนวนนักเรียนและห้องน้ำชำรุด การกระทำดังกล่าวของผู้บริหารทำให้ชุมชนมองว่าผู้บริหารโรงเรียนยึดเอาความคิดของตนเป็นหลัก ขาดการปรึกษากับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังที่กรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานคนหนึ่งกล่าวว่า “ครูใหญ่ทำอะไรตามใจตัวเอง ไม่ฟังใคร น่าจะฟังเสียงคนอื่นบ้าง เป็นอย่างนี้บ่อยๆเลย เสียเวลาช่วยคิด ”

3.1.1.4 ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่บั่นทอนขวัญและกำลังใจของคณะครู จากการสอบถามครูในโรงเรียนมีข้อมูลที่ระบุว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูมากที่สุด และการที่ครูจะรักโรงเรียนหรือไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหารโดยไม่จำเป็นว่าครูคนนั้นจะเป็นคนในพื้นที่หรือไม่ ดังที่ครูคนหนึ่งกล่าวว่า “ถึงแม้เขาจะไม่ได้เกิดที่นี่ แต่ถ้าเขามีศรัทธาเขาก็ทำประโยชน์ให้กับโรงเรียน ซึ่งศรัทธานี้อยู่ที่ผู้บริหารว่าจะจุดไฟในตัวครูได้มากน้อยแค่ไหน คือ..บริหารเป็นทั้งตัวจุดและกัตัวดับ คือ..ถ้าจุดได้ครูก็จะทำงานเต็มที่ แต่ถ้าเป็นด้านลบมันก็หมดเลย หมดศรัทธาต่อโรงเรียนด้วย” พฤติกรรมของผู้บริหารที่ทำให้ครูเสียขวัญและกำลังใจในการทำงานมีอยู่หลายประการ แต่มีพฤติกรรมหนึ่งที่ทั้งครู ผู้ปกครอง ชาวบ้าน และพระสงฆ์กล่าวถึงมาก คือ การตำหนิครูผ่านเครื่องขยายเสียง เช่น เมื่อครูทำสิ่งใดที่ผู้บริหารเห็นว่าไม่ถูกต้อง ผู้บริหารจะพูดตำหนิออกทางเครื่องขยายเสียงเสมอ ๆ แม้จะไม่ได้เอ่ยชื่อ แต่ก็ทำให้ ผู้ได้ยินทราบว่าเป็นครู เนื่องจากเสียงที่พูดออกไปไม่ได้จำกัดขอบเขตอยู่เฉพาะภายในโรงเรียน แต่ยังคงกระจายออกไปยังชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนด้วย การกระทำดังกล่าวทำให้คณะครูไม่พอใจมาก ผู้ปกครองและชาวบ้านที่ได้ยินก็รู้สึกว่าคุณครูโรงเรียนนี้ไม่ดีเพราะทำให้ผู้บริหารต้องตำหนิอยู่บ่อย ๆ ดังที่ผู้ปกครองคนหนึ่งกล่าวว่า “ครูโรงเรียนนี้ไม่รู้เป็น ยังไงต้องให้ผอ. คอยอยู่เรื่อย ๆ” แต่ในทางกลับกัน ชาวบ้านบางคนมองว่าผู้บริหารโรงเรียนนี้พูดมากและไม่รู้กาลเทศะ การกระทำของผู้บริหารดังกล่าว ทำให้ครูเสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน และทำให้ชุมชนขาดความศรัทธาต่อโรงเรียนเพราะผู้บริหารเป็นผู้กระจายข้อมูลออกไปสู่ชุมชน สิ่งเหล่านี้ได้กลายเป็นอุปสรรคต่อการเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน

### 3.1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับครูในโรงเรียน

3.1.2.1 ครูไม่ค่อยไปร่วมงานของชุมชน โรงเรียนวัดห้วยหินเป็นโรงเรียนขนาดกลาง มีครู 14 คน แต่เมื่อชุมชนมีงานสำคัญ ๆ ครูกลับไม่ค่อยเข้ามามีส่วนร่วมกับชุมชน แม้จะมีครูบางคนที่มีส่วนร่วมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ แต่ก็เป็นส่วนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนครูทั้งหมด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากครูส่วนใหญ่ไม่ได้พักอาศัยอยู่ในพื้นที่นี้ จึงไม่สะดวกที่จะมาร่วมกิจกรรมกับชุมชนบ่อย ๆ แต่ก็มีบางกิจกรรมที่มาร่วมงานของชุมชนมากเป็นพิเศษ เช่น งานประจำปีของวัดห้วยหิน เป็นต้น

3.1.2.2 ครูบางคนประพฤติตนไม่เหมาะสม การแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของครูเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ชุมชนเสื่อมศรัทธาต่อโรงเรียน และนำไปสู่การให้ความร่วมมือกับโรงเรียนลดลง จากคำบอกเล่าของผู้ปกครองและครูระบุว่า ในโรงเรียนนี้มีครูบางคนแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมทั้งในเรื่องของงานในหน้าที่และส่วนตัว เช่น ครูบางคนพูดจากับนักเรียนไม่



ไพเราะ บางครั้งใช้คำหยาบกับนักเรียน ลงโทษนักเรียนด้วยอารมณ์ นั่งหลับในห้องเรียน สูบบุหรี่ยังในห้องเรียนต่างๆ ที่โรงเรียนเป็นเขตปลอดบุหรี่ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ความศรัทธาของชุมชนที่มีต่อโรงเรียนลดลง ผู้ปกครองคนหนึ่งกล่าวว่า “ครูโรงเรียนนี้บางคนเป็นตัวอย่างไม่ดีให้เด็ก มีที่ไหนครูนั่งหลับ เด็กมันก็คงนั่งปลงสังเวชครู ไม่รู้ว่าไปอดหลับอดนอนมาจากไหน “

3.1.2.3 ครูมีข่าวด้านลบ การที่มีข่าวสารด้านลบเกี่ยวกับครูออกไปสู่ ชุมชน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนไม่ได้รับความร่วมมือจากชุมชน สำหรับข่าวด้านลบ ได้แก่ การที่ครูไม่ค่อยเอาใจใส่ดูแลเด็ก ครูแตกความสามัคคีกัน ผู้บริหารยึดความคิดของตนเป็นใหญ่ และไม่ค่อยอยู่ในโรงเรียน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีส่วนทำให้ชุมชนไม่ให้ความร่วมมือกับโรงเรียน

### 3.2 ปัจจัยเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียน

3.2.1 โรงเรียนไม่ได้กำหนดบทบาทที่เหมาะสมให้แก่ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม การเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนจะมีในหลายลักษณะ แม้ลักษณะที่เด่นที่สุดคือ เข้ามาช่วยบริจาคปัจจัยให้แก่โรงเรียน แต่ลักษณะอย่างอื่นก็ยังมีบ้าง เช่น เข้ามาช่วยประชุมหรือเข้ามาช่วยแรงงานเมื่อโรงเรียนทำการก่อสร้าง เป็นต้น แต่ด้วยเหตุที่โรงเรียนไม่ได้กำหนดบทบาทที่เหมาะสมให้แก่ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม ทำให้โรงเรียนไม่ได้รับประโยชน์จากชุมชนเท่าที่ควร ตัวอย่างเช่น เมื่อโรงเรียนจัดงานประจำปี กรรมการศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนจะมีหน้าที่หลัก คือ ช่วยจำหน่ายบัตร หลังจากนั้นก็จะมาเป็นแขกในงานแทนที่จะเป็นเจ้าภาพจัดงาน กรรมการศึกษาชั้นพื้นฐานคนนั้นกล่าวว่า “ช่วยขายบัตร ช่วยติดต่อพรรคพวกเรื่องอาหาร และอีกหลายเรื่อง พอวันงานเดินเข้ามาในโรงเรียน ครูเขาบอกว่าไม่มีบัตรก็ไม่มีที่นั่ง ผมงงจริง ๆ” ทั้งนี้เพราะทางโรงเรียนไม่ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ให้แก่กรรมการศึกษาชั้นพื้นฐานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน

3.2.2 โรงเรียนไม่เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ปัจจัยประการหนึ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนคือการที่โรงเรียนไม่เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม กับโรงเรียน ตัวอย่างเช่น กรณีที่ทางโรงเรียนมีนโยบายไม่ให้งานประจำปีแต่เน้นให้หารายได้ด้วยการขอบริจาคโดยตรง ซึ่งการขอบริจาคอาจจะมีผลดีกว่าในส่วนที่ไม่ต้องลงทุนลงแรงเหมือนการจัดงานประจำปี แต่ก็เป็นการจำกัดบทบาทของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมไว้ที่การเป็นผู้บริจาคเท่านั้น แตกต่างจากการจัดงานประจำปีที่มีช่องทางให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมได้มากขึ้น เช่น ชาวบ้านบางคนอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ช่วยติดต่อประสานงาน แรงงาน หรือแม้แต่ช่วยบริจาคทรัพย์ นอกจากนี้การจัดงานประจำปีของโรงเรียนยังเป็นโอกาสให้ครูและนักเรียนได้แสดงความสามารถให้ชุมชนได้เห็นด้วย

3.2.3 โรงเรียนไม่ตอบสนองชุมชนในโอกาสที่เหมาะสม การที่โรงเรียนและชุมชนแห่งนี้ได้พึ่งพาซึ่งกันและกันมาเป็นเวลานาน เป็นผลให้เกิดความผูกพันซึ่งกันและกันในระดับหนึ่ง แต่เนื่องจากสภาพของชุมชนและโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะบุคลากรในโรงเรียนที่มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างรวดเร็วอันเนื่องมาจากระบบราชการที่เปิดโอกาสให้ครูชอย้ายได้โดยสะดวก เหตุดังกล่าวเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนลดลง โดยเฉพาะเมื่อผู้บริหารคนใหม่เข้ามา ก็เกิดวงจรของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนขึ้นมาใหม่ โดยความสัมพันธ์ของชุมชนกับโรงเรียนจะมีลักษณะพึ่งพาซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังพบว่าโรงเรียนเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากชุมชนมากกว่า ทั้งนี้เนื่องจากคนในชุมชนเห็นว่าโรงเรียนเป็นสถานที่ที่สร้างประโยชน์ให้ชุมชน ดังนั้นโรงเรียนจะต้องตอบสนองต่อชุมชนในโอกาสที่เหมาะสม เช่น งานศพหรืองานที่เป็นการแสดงความคิดเห็นดี โรงเรียนควรเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว ซึ่งการเข้าไปมีส่วนร่วมเช่นนี้ถือเป็นวิธีการหนึ่งในการตอบสนองผู้มีอุปการะคุณของโรงเรียน เพราะบุคคลในชุมชนถือว่าการที่ผู้บริหารและคณะครูมาร่วมงานเป็นการให้เกียรติ แต่ถ้าผู้บริหารและคณะครูไม่ให้ความสำคัญกับงานชุมชน ภาพของโรงเรียนจะติดลบทันที และบุคคลเหล่านี้จะลดการให้ความร่วมมือกับโรงเรียนลง ดังนั้น การที่โรงเรียนละเลยที่จะตอบสนองต่อบุคคลในชุมชนทำให้ชุมชนมองว่าโรงเรียนเอาแต่ประโยชน์ของตนฝ่ายเดียว ซึ่งการกระทำเช่นนี้เป็นสิ่งที่ไม่สนับสนุนให้โรงเรียนและชุมชนเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3.2.4 โรงเรียนไม่ต้อนรับผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมให้เกิดความประทับใจ เนื่องจากโรงเรียนต้องติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองอยู่เป็นประจำและผู้ปกครองคือ บุคคลกลุ่มใหญ่ที่สุดในชุมชนที่เข้ามาสัมผัสกับโรงเรียน ความสำเร็จของโรงเรียนก็มาจากกลุ่มผู้ปกครอง ดังนั้นการให้การต้อนรับผู้ปกครองที่เข้ามาในโรงเรียนให้เกิดความประทับใจย่อมส่งผลให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนมากขึ้นด้วย แต่โรงเรียนไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ตัวอย่างเช่น กรณีที่โรงเรียนมีการประชุมผู้ปกครองประจำปี และครูคนหนึ่งเสนอให้เลี้ยงเครื่องดื่มและของว่างแก่ผู้ปกครองแต่ผู้บริหารไม่อนุมัติ โดยครูมีความเห็นว่าถ้าโรงเรียนต้อนรับผู้ปกครองเป็นอย่างดีก็จะส่งผลให้ผู้ปกครองเกิดความประทับใจในโรงเรียนทำให้ขอความร่วมมือได้ง่ายขึ้น

3.2.5 โรงเรียนและคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานยังไม่ได้ร่วมมือกันทำงานอย่างจริงจัง การทำงานร่วมกันระหว่างกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานกับโรงเรียนวัดห้วยหินยังไม่ได้ร่วมมือกันอย่างจริงจัง โดยช่วงที่ผ่านมาโรงเรียนเน้นให้กรรมการเข้ามาบิณฑบาตในการระดมทรัพยากรให้กับโรงเรียนมากที่สุด ในส่วนของคณะกรรมการเองก็มีปัจจัยบางประการที่ทำให้คณะกรรมการไม่สามารถปฏิบัติงานได้เข้มแข็งเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป็นกลุ่มคนที่มีวัยแตกต่างกันทำให้มีความคิดเห็นไม่ไปทางเดียวกัน ประกอบกับประธานกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ที่คณะกรรมการให้ความเกรงใจ เป็นผลให้คณะกรรมการไม่กล้าแสดงความคิดเห็นและเห็นด้วยกับสิ่งที่ประธานเสนอ สิ่งเหล่านี้ทำให้ไม่เกิดความหลากหลายทางความคิดและการปฏิบัติ

3.2.6 โรงเรียนขาดครูที่มีความสามารถในการเชื่อมโยงให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน การเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ แต่ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญก็คือ โรงเรียนต้องมีบุคคลที่สามารถเป็นตัวกลางเชื่อมโยงให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมให้ได้ เพราะบุคคลในชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนในกรณีที่มีความสนิทสนมคุ้นเคยกับบุคลากรของโรงเรียนและเชื่อถือเป็นผู้ที่ตั้งใจทำงานให้แก่โรงเรียนและส่วนรวมอย่างแท้จริง แต่ในโรงเรียนนี้ไม่มีครูที่มีความสามารถดังกล่าว ดังนั้นการเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงไม่เกิดขึ้น

### 3.3 ปัจจัยเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน

โรงเรียนไม่มีผลงานที่ประสบความสำเร็จมาเสนอให้ชุมชนชื่นชม ความสำเร็จของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ทำให้ชุมชนเกิดความภาคภูมิใจ และต้องการให้การสนับสนุน โรงเรียนมากขึ้น แต่โรงเรียนยังไม่มีผลงานที่ประสบความสำเร็จมาเสนอให้ชุมชนชื่นชม โดยกลุ่มผู้ปกครองระบุว่าสิ่งที่ผู้ปกครองต้องการเห็นคือ นักเรียนมีผลการเรียนดีและความประพฤติดี ส่วนความสำเร็จด้านอื่น ๆ เช่น ดนตรี กีฬา หรือการชนะเลิศการแข่งขันกิจกรรมต่างๆ ก็เป็นสิ่งที่ช่วยให้โรงเรียนมีชื่อเสียงมากขึ้น แต่ก็มี ความสำคัญรองลงมาจากด้านการเรียน

### ข้อเสนอแนะของชุมชนเกี่ยวกับการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนวัดห้วยหิน

ชุมชนได้ให้ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียน ดังนี้

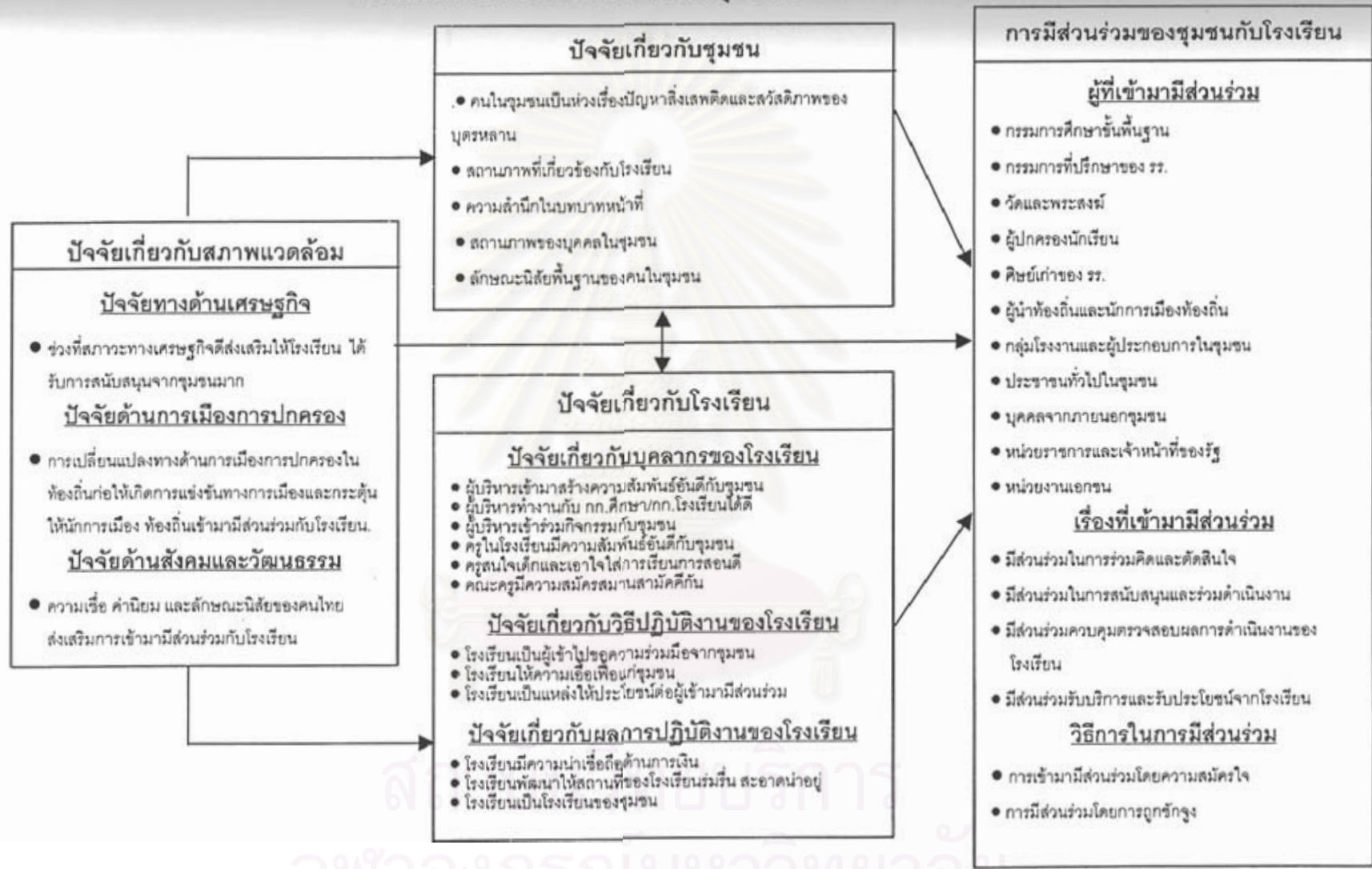
1. ผู้บริหารและคณะครูต้องช่วยกันสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้น เนื่องจากการมีส่วนร่วมมักจะเป็นเรื่องของกรกระทำที่มาจากความรู้สึกที่ดีของบุคคล ดังนั้น การที่จะทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนมากขึ้น ชุมชนจะต้องมีความศรัทธาในโรงเรียน ซึ่งการสร้างศรัทธาดังกล่าวเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารและคณะครู ดังที่ผู้นำชุมชนคนหนึ่งกล่าวว่า “ผู้บริหารและครูต้องช่วยกันสร้างศรัทธาให้กับชาวบ้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอนเด็ก การเป็นแม่พิมพ์ที่ดี ให้ชาวบ้านศรัทธาครูก่อนแล้ว การช่วยเหลือกันก็จะตามมาเอง....”

2. ควรปรับปรุงเรื่องบุคลากรและระบบการทำงานในโรงเรียน คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เสนอแนะให้โรงเรียนปรับปรุงผู้บริหาร ครู และระบบการเรียนการสอน โดยกล่าวว่า “ที่สำคัญก็คงจะเป็นเรื่องการเรียนการสอน อันนี้เป็นหัวใจสำคัญเลย ต้องปรับปรุง ตั้งแต่ผู้บริหาร ตัวครู ระบบการเรียนการสอนต้องดูดีให้มากกว่านี้ ครูไม่เก่ง เด็กก็ไปกันใหญ่...” นอกจากนี้ประธานกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโรงเรียนว่าต้องปรับปรุงที่ผู้บริหาร โดยกล่าวว่า “อย่างหวังห็นควรปรับปรุงที่ผู้บริหารให้ทำงานแบบปรึกษาหารือ ครูใหญ่อย่าเอาแต่ใจ ตัวเอง แล้วต้องอยู่ในโรงเรียนให้มากกว่านี้” ซึ่งความเห็นนี้คล้ายกับความเห็นของผู้ปกครองนักเรียนคนหนึ่งที่ให้ข้อเสนอแนะว่า “ปรับปรุงตัวผู้บริหารโดยเฉพาะเรื่องการ พุดจาและอยู่ในโรงเรียนให้มากกว่านี้ ถ้าทำได้ก็น่าจะดี ครูใหญ่ไม่อยู่ก็เหมือนบ้านไม่มีคนดูแลจะ เอาดีมาจากไหน...”

3. ต้องกำหนดบทบาทของคนที่เข้ามามีส่วนร่วมกับการโรงเรียนให้ชัดเจนและเหมาะสม กรรมการศึกษาคนหนึ่งกล่าวถึงการปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนว่า “โรงเรียนต้องกำหนดบทบาทของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมให้ชัดเจนและเหมาะสม” โดยให้เหตุผลว่าปัจจุบันชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมกับการโรงเรียนน้อยลงเนื่องจาก เนื่องจากไม่รู้บทบาทและการปฏิบัติตัวที่เหมาะสม ดังนั้น หากโรงเรียนกำหนดบทบาทให้ชัดเจนและเหมาะสม บุคคลเหล่านี้ก็จะเข้ามามีส่วนร่วมกับการโรงเรียนได้มากขึ้น นอกจากนี้การส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับการโรงเรียนควรแจ้งหรือเชิญชาวบ้านตามความเหมาะสม ดังที่ผู้ใหญ่บ้านคนหนึ่งกล่าวว่า “โรงเรียนบอกแต่ที่ว่าว่างงานก็ไปช่วยกันดูแลหน่อย ผมก็ไม่รู้ว่าจะไปดูแลอะไร แล้วไปทำยังไง...” หรือจากการที่กรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานคนหนึ่งกล่าวว่า “จะประชุมทำอะไรก็ไม่ค่อยบอก เดียวนี้โทรศัพท์ก็มีกันทุกบ้าน หรือส่งหนังสือให้รู้ก็ได้ แต่ก็ไม่ได้ทำ แล้วที่ว่าพวกผมไม่มาประชุม รู้อีกทีก็ทำไปแล้วเหมือนเรื่องถมดินนั่นแหละ...”

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชนดังกล่าว ทั้งปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแผนภาพดังนี้







ภาพประกอบ 14 ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียน



ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชนดังกล่าว ทั้งปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการมีส่วนร่วมของชุมชน ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้วิจัยได้นำมาผลการวิเคราะห์ทั้งหมดนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต่อไป

## 2. ผลการวิเคราะห์ยุทธวิธีการสร้างแรงจูงใจชุมชน

ในการศึกษายุทธวิธีการสร้างแรงจูงใจชุมชน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวคิดในการดำเนินการวิจัยโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) มีผลการดำเนินการตามกระบวนการวิจัยดังนี้

1. กระตุ้นให้สมาชิกตั้งเป้าหมายที่ท้าทายในการทำงาน คือ การให้สมาชิกมีโอกาสเลือกกิจกรรมการทำงานของตนเอง เป็นการส่งเสริมแรงจูงใจภายในด้านการกำหนดด้วยตนเอง (self delemination) หรือการมีทางเลือก (choice)

2. กระตุ้นให้มีการวางแผนยุทธวิธี เป็นขั้นตอนที่มีการจัดลำดับการทำงานตั้งแต่เริ่มต้น กระทำกิจกรรมจนกระทั่งนำไปสู่เป้าหมายในการทำงาน ในการวางแผนงานจะปรับเปลี่ยนแผนได้ตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม เพื่อให้แผนงานมีความยืดหยุ่นสามารถปฏิบัติได้สถานการณ์จริง บางกรณีถ้าไม่สามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายในครั้งแรกได้ก็จะปรับเปลี่ยนเป้าหมายตามเป้าหมายใหม่เพื่อความมุ่งมั่นปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จ

3. จัดประชุมเพื่อประกาศเป้าหมายในการทำงาน ยุทธวิธีนี้เป็นไปเพื่อการสื่อสารข้อมูลให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบ และขอรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้น

4. สนับสนุนให้ลงมือกระทำตามแผน เมื่อปรับแผนงานจนเป็นที่พอใจแล้วสามารถปฏิบัติได้จริงก็มุ่งมั่น ตั้งใจ และไม่ทอดยต่ออุปสรรค จนกระทั่งบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

5. จัดประชุมกลุ่มเพื่อวิเคราะห์อุปสรรคในการทำงาน ในการทำงานใด ๆ ยากที่จะราบรื่นไปด้วยดี ดังนั้น การวิเคราะห์อุปสรรคที่พบในขณะปฏิบัติจะเป็นแนวทางแก้ไขอุปสรรค โดยการพิจารณาถึงจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เพื่อประเมินศักยภาพของตนเองตามความเป็นจริง มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของสถานที่ทำงาน เพื่อวิเคราะห์อุปสรรคและแสวงหาโอกาสที่จะส่งเสริมความรู้สึกที่ดีต่องานและสิ่งแวดล้อมในองค์กร

6. สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงตนเองและวัฒนธรรมการทำงาน เมื่อวิเคราะห์อุปสรรคได้แล้ว ควรเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นโอกาส สิ่งแรกที่ควรปฏิบัติ คือ การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยใน

ตัวเอง แล้วนำจุดเด่นมาใช้ ในขณะที่เดียวกันต้องหลีกเลี่ยงจุดด้อยที่มีอิทธิพลเชิงลบต่อการทำงาน ควรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานโดยใช้วิธีที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งจะนำไปสู่วัฒนธรรมการทำงานในมิติใหม่ ดังนั้น สมาชิกจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตนเองโดยการยึดถือเป้าหมายในการทำงาน ทั้งนี้เป็นการยืนยันที่จะกระทำในสิ่งที่เหมาะสม อาจมีการสูญเสียความรู้สึกอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองไปบ้างแม้ว่างานจะบรรลุผลตามเป้าหมาย แต่ผลกระทบที่เกิดขึ้นตามมาก็คือ การลดความรู้สึกถึงความสามารถแห่งตนและการกำหนดด้วยตนเอง

7. จัดให้มีการสร้างบรรยากาศของการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการทำงาน เช่น การเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ร่วมงาน จากการแข่งขันเอาเปรียบกันนำไปสู่การร่วมมือสนับสนุนในการทำงานร่วมกัน พัฒนาการทำงานจากปัจเจกบุคคลไปสู่การทำงานเป็นทีม (team building) เพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานหรือภารกิจของทีมงาน

8. จัดกิจกรรมสะท้อนการวิเคราะห์ตนเอง ยุทธวิธีนี้มีลักษณะเป็นพลวัตคือ จะดำเนินการหลังการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย จึงมีการประเมินความสำเร็จในการทำงานโดยพิจารณาจากความรู้สึก 3 ประการ คือ ความสำเร็จจากการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถแห่งตนและความสุขในการทำงาน และความภูมิใจในการทำงาน การสะท้อนการวิเคราะห์ตนเองเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยชุมชนเองที่จะวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงตนเองทั้งด้านความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมการทำงานเพื่อสะท้อนการปฏิบัติงานว่ามีอุปสรรคอะไรบ้าง เกิดจากอะไร และตั้งศักยภาพของตนเองหรือนำจุดเด่นมาใช้ในการแปรเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นโอกาส หรือปรับแก้ปัญหาให้เป็นความก้าวหน้า กระบวนการนี้จะผ่านการประเมินโดยชุมชน และนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของชุมชน นำไปสู่วงจรการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย การเปลี่ยนแปลงตนเอง ความร่วมมือและความสำเร็จหมุนเวียนเป็นเกลียววงจรการปฏิบัติงาน และเมื่อได้กระทำซ้ำ ๆ หลายครั้งก็จะเพิ่มพูนความสำเร็จ แรงจูงใจภายใน และความรู้สึกภาคภูมิใจ จากเป้าหมายส่วนบุคคล (goals) จะพัฒนาไปสู่เป้าหมายของหน่วยงาน (mission) และวิสัยทัศน์ (vision) ของชุมชน

ทั้งนี้ยุทธวิธีดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานในหลายระดับ หรืออีกนัยหนึ่งเป็นยุทธวิธีการควบคุมตนเอง (self regulation) ในการสนับสนุนให้ชุมชนมีความปรารถนาที่จะทำงานจากความรู้สึกภายใน (internalization) ซึ่งเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้เปลี่ยนแปลงตนเอง โดยการกระตุ้นให้สมาชิกตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย กระตุ้นให้มีการวางแผนยุทธวิธี จัดประชุมเพื่อประกาศเป้าหมายในการทำงาน สนับสนุนให้ลงมือกระทำตามแผน จัดประชุมกลุ่มเพื่อวิเคราะห์อุปสรรคในการทำงาน

สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงตนเองและวัฒนธรรมการทำงาน จัดให้มีการสร้างบรรยากาศของการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน และจัดกิจกรรมสะท้อนการวิเคราะห์ตนเอง การใช้ยุทธวิธีเพื่อสร้างแรงจูงใจนี้ควรกระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ผลการวิเคราะห์ยุทธวิธีการสร้างแรงจูงใจชุมชนดังกล่าว ผู้วิจัยนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในขั้นตอนที่ 3

### 3. ผลการพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

ผลการพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพประกอบด้วย

3.1 ผลการยกร่างรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ มีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปสาระสำคัญ
- 3.1.2 ผลการกำหนดโครงสร้างและส่วนประกอบของรูปแบบ
- 3.1.3 ผลการกำหนดรายละเอียดของรูปแบบ
- 3.1.4 ผลการสร้างสื่อและวัสดุอุปกรณ์ประกอบรูปแบบ
- 3.1.5 ผลการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้วัดประสิทธิภาพของรูปแบบ
- 3.1.6 ผลการพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ
- 3.1.7 ผลการปรับปรุงรูปแบบก่อนการทดลองใช้ในชุมชน

3.2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

3.3 ผลการประเมินเพื่อการปรับปรุงรูปแบบ

- 3.3.1 ผลการประเมินเพื่อพิจารณาประสิทธิภาพของรูปแบบ
- 3.3.2 ผลการปรับปรุงรูปแบบหลังการทดลองใช้

ผลการดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ผลการดำเนินการยกร่างรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

3.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจชุมชน ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ดังนี้

1) จุดมุ่งหมายของการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

1. เพื่อให้ชุมชนมีความคิดริเริ่มและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาของชุมชนด้วยการพึ่งตนเอง
2. เพื่อให้ชุมชนมีการร่วมแรงร่วมใจกันแก้ปัญหาของชุมชน
3. เพื่อให้ชุมชนมีความรับผิดชอบในการดำเนินงานทั้งในส่วนตนและชุมชน
4. เพื่อให้ชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในกระบวนการพัฒนาโรงเรียน

2) ในการพัฒนาจะต้องเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาและวิเคราะห์ชุมชนในภาพรวมเพื่อค้นหาปัญหาและความต้องการในการแก้ปัญหาที่แท้จริงของชุมชน
2. การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาของชุมชนเพื่อทราบสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาซึ่งนำไปสู่การแก้ไขปัญหา
3. การเลือกวิธีการแก้ปัญหาและวางแผนการแก้ปัญหาของชุมชน เพื่อได้วิธีการและวางแผนแก้ปัญหา
4. การดำเนินงานตามแผนเพื่อแก้ปัญหาของชุมชน โดยให้ชาวบ้านได้มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนา
5. การติดตามและประเมินผลการแก้ปัญหาของชุมชน เพื่อทราบความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินกิจกรรม

3) ปัจจัยที่ทำให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในการทำงานพัฒนาชุมชนมีดังนี้

1. มีผู้นำชุมชนที่สามารถนำชุมชนได้ทั้งในเชิงความคิดและการปฏิบัติ



2. มีการสื่อสารสองทางจากผู้นำสู่ชาวบ้านและจากชาวบ้านสู่ผู้นำ

3. มีการดำเนินกิจกรรมพัฒนาที่สอดคล้องกับอาชีพและวิถีชีวิตของชุมชน โดยไม่แยกชาวบ้านออกจากชีวิตประจำวัน

4. มีการดำเนินกิจกรรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสามารถแก้ปัญหาชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนได้

5. มีการศึกษาวิเคราะห์ชุมชนอย่างจริงจัง ทั้งในด้านประวัติความเป็นมาและลักษณะของชุมชน ความต้องการและทรัพยากรของชุมชน

6. มีการให้เกียรติและเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน

4) สภาพปัญหาของชุมชน คนในชุมชนเป็นผู้ที่รู้ปัญหาที่ต้องการพัฒนาอย่างแท้จริง ดังนั้น หากต้องการแก้ไขปัญหาชุมชนอย่างถาวรจะต้องดำเนินการให้คนในชุมชนเป็นเจ้าของปัญหาและริเริ่มในการแก้ปัญหานั้น ๆ ด้วยตนเองและสามารถพึ่งตนเองได้ในที่สุด ผู้วิจัยได้นำหลักการและแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาดังกล่าว มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดโครงสร้างและส่วนประกอบของรูปแบบ ดังนี้

### 3.1.2 ผลการกำหนดโครงสร้างและส่วนประกอบของรูปแบบ

รูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่ผู้วิจัยมีโครงสร้างและส่วนประกอบที่สำคัญ ดังนี้

#### 1. วัตถุประสงค์

รูปแบบนี้สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้นำชุมชนนำไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

#### 2. หลักการ

การจัดกิจกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของชุมชน จะต้องเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการและวิถีชีวิตของชุมชน และในการดำเนินกิจกรรมจะต้องให้ชาวบ้านมีบทบาทเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่

#### 3. เงื่อนไขการใช้

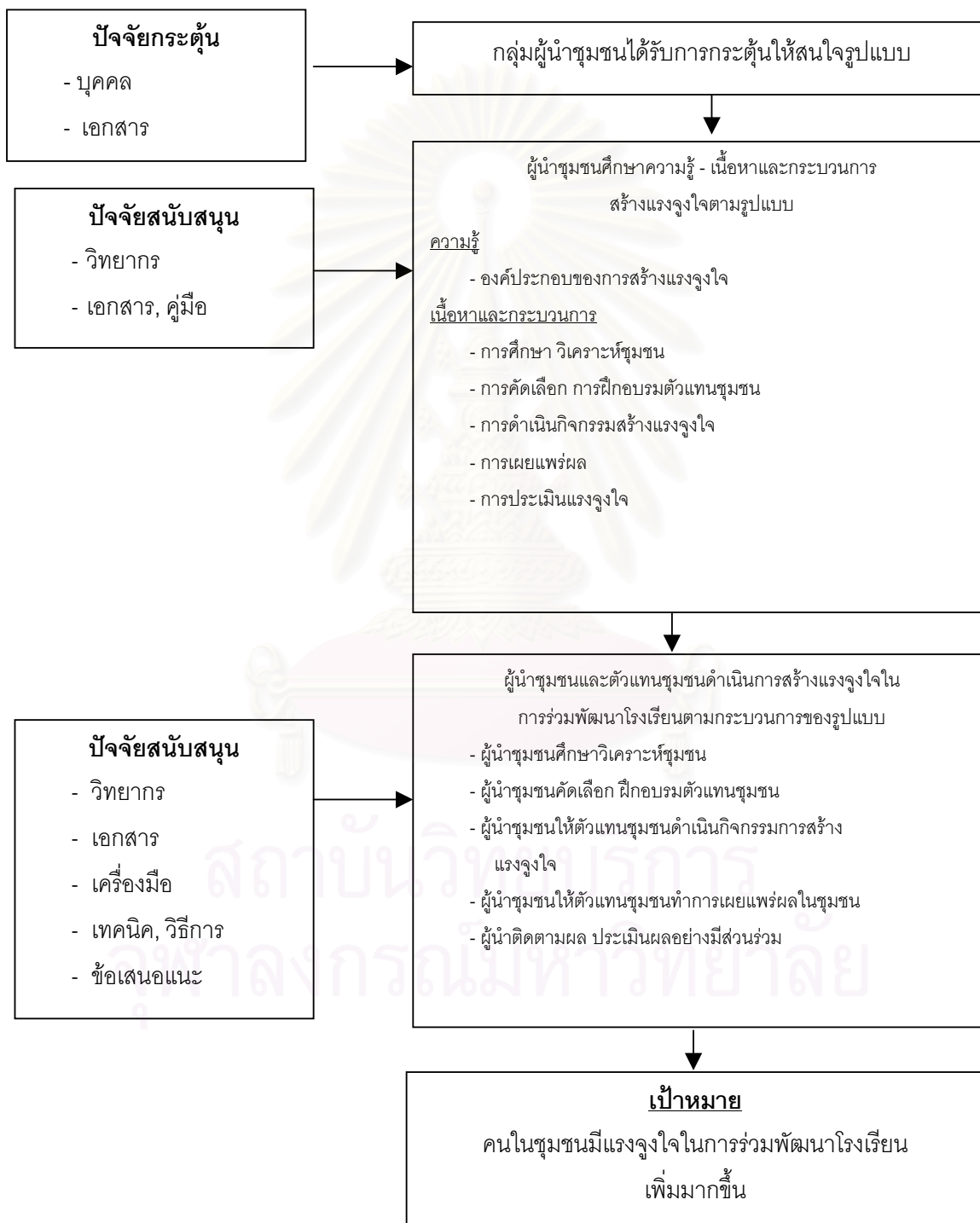
ชุมชนที่จะใช้รูปแบบจำเป็นต้องมีผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชนอย่างน้อย 5 คน

#### 4. ระยะเวลา

การดำเนินการตามรูปแบบใช้ระยะเวลา 80 ชั่วโมง ภายใน 16 สัปดาห์ต่อเนื่องกัน

5. รูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่นำเสนอ มีลักษณะดังภาพประกอบ 15

ภาพประกอบ 15 รูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ  
ปัจจัยกระตุ้น/สนับสนุน กระบวนการสร้างแรงจูงใจ



## 6. โครงสร้างของรูปแบบ

โครงสร้างและรายละเอียดของรูปแบบ โครงสร้างของรูปแบบ ประกอบด้วย องค์ประกอบด้าน เวลา วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม การประเมินผล และผู้เกี่ยวข้อง ดังปรากฏในตาราง 8 และ 9

**ตาราง 8 โครงสร้างของรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนา  
โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ**

ช่วงเวลา	กิจกรรม	เนื้อหา	ผู้เกี่ยวข้อง
สัปดาห์ที่ 1 ใช้เวลา 4 ชั่วโมง	ผู้นำชุมชนได้รับการกระตุ้นให้สนใจรูปแบบตัดสินใจในรูปแบบไปใช้ในชุมชน	ความจำเป็นและความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ	ผู้กระตุ้น ผู้นำชุมชน
สัปดาห์ที่ 2 ใช้เวลา 4 ชั่วโมง	ผู้นำชุมชนศึกษาความรู้ กระบวนการเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจ</li> <li>- การศึกษาและวิเคราะห์ชุมชน</li> <li>- การคัดเลือกและการฝึกอบรมตัวแทนชุมชน</li> <li>- การดำเนินกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ</li> <li>- การเผยแพร่ผล</li> <li>- การประเมินแรงจูงใจ</li> </ul>	ผู้นำชุมชน
สัปดาห์ที่ 3-16 ใช้เวลา 72 ชั่วโมง	ผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชน ดำเนินการสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียนตามกระบวนการของรูปแบบ	การปฏิบัติตามกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียน	ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน ตัวแทนชาวบ้าน

หมายเหตุ ใช้เวลาพบกันประมาณ 80 ชั่วโมง ในช่วง 16 สัปดาห์

ตาราง 9 โครงสร้างและรายละเอียดของรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

สัปดาห์ ที่	จำนวน ชั่วโมง	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	การประเมินผล	ผู้เกี่ยวข้อง
1	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้ผู้นำชุมชนเห็นความจำเป็นและความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ</li> <li>- เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้นำชุมชนก่อนดำเนินการ</li> </ul>	ความจำเป็นและความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้นำชุมชนทำความเข้าใจหลักการและรายละเอียดร่วมกัน</li> <li>- ผู้นำชุมชนร่วมกันสรุปสภาพการทำงานพัฒนาโรงเรียนของหมู่บ้าน</li> <li>- ผู้นำชุมชนทดลองเสนอโครงการพัฒนาโรงเรียนตามเงื่อนไขที่กำหนด</li> <li>- ผู้นำชุมชนศึกษาเอกสารความจำเป็นและความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ</li> <li>- ผู้นำชุมชนประเมินแรงจูงใจในการพัฒนาโรงเรียนของคนในชุมชนร่วมกัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประเมินก่อนดำเนินการ (Pre-test) ในสัปดาห์ที่ 1</li> <li>- การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม</li> <li>- การประชุมปรึกษาหารือ</li> <li>- การประเมินหลังดำเนินการ (Post-test) หลังสัปดาห์ที่ 16</li> </ul>	ผู้กระตุ้น/ ผู้นำชุมชน
2	4	ผู้นำชุมชนมีความเข้าใจในกระบวนการสร้างแรงจูงใจ และมีความมั่นใจในการนำกระบวนการไปใช้	กระบวนการสร้างแรงจูงใจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้นำชุมชนศึกษาเอกสารความสำเร็จในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- ผู้นำชุมชนระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับโรงเรียนในประเด็นสภาพทั่วไปสภาพปัญหา และการแก้ไขปัญหา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประเมินก่อนดำเนินการ (Pre-test) ในสัปดาห์ที่ 1</li> <li>- การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม0</li> <li>- การประชุมปรึกษาหารือ</li> <li>- การประเมินหลังดำเนินการ (Post-test) หลังสัปดาห์ที่ 16</li> </ul>	ผู้นำชุมชน

ตาราง 9 (ต่อ)

สัปดาห์ ที่	จำนวน ชั่วโมง	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	การประเมินผล	ผู้เกี่ยวข้อง
				- ผู้นำชุมชนศึกษากระบวนการ สร้างแรงจูงใจในการพัฒนา โรงเรียนจากเอกสาร		
3-4	10	ผู้นำชุมชนรู้เกี่ยวกับสภาพทั่วไป ปัญหา และกลุ่มคนในชุมชน	การวิเคราะห์สภาพปัญหาของ ชุมชน	- ผู้นำชุมชนสรุปสภาพปัญหาทั่วไป ของชุมชน - ผู้นำชุมชนคัดเลือกตัวแทนชุมชน - ผู้นำชุมชนปฐมนิเทศตัวแทนชุม ชนเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมการ สร้างแรงจูงใจ	- การประเมินก่อนดำเนินการ (Pre-test) ในสัปดาห์ที่ 1 - การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม - การใช้แบบสอบถาม - การประเมินหลังดำเนินการ (Post-test) หลังสัปดาห์ที่ 16	ผู้นำชุมชน/ ตัวแทนชุมชน
5	24	- ตัวแทนชุมชนมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสร้าง แรงจูงใจ - ตัวแทนชุมชนมีความมั่นใจที่จะ ดำเนินกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ โดยสามารถจัดทำแผนพัฒนาได้	การคัดเลือกและการฝึกอบรม ตัวแทนชุมชน	- ผู้นำชุมชน/วิทยากรให้ความรู้ เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้แก่ ตัวแทนชุมชน - ตัวแทนชุมชนฝึกทำโครงการ พัฒนาโรงเรียนและเผยแพร่ โครงการพัฒนาโรงเรียนให้ชาวบ้าน - ผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชนเสนอ สภาพปัจจุบันและปัญหาความ ต้องการในการพัฒนาของโรงเรียน - ผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชนสรุป	- การประเมินก่อนดำเนินการ (Pre-test) ในสัปดาห์ที่ 1 - การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม - การสัมภาษณ์ - แบบบันทึกการประเมินตนเอง - การประเมินหลังดำเนินการ (Post-test) หลังสัปดาห์ที่ 16	ผู้นำชุมชน/ ตัวแทนชุมชน



ตาราง 9 (ต่อ)

สัปดาห์ ที่	จำนวน ชั่วโมง	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	การประเมินผล	ผู้เกี่ยวข้อง
				เนื้อหาการฝึกอบรม วางแผนการ ดำเนินการสร้างแรงจูงใจ		
6-9	20	- เพื่อให้ตัวแทนชุมชนค้นพบ ปัญหาสำคัญของโรงเรียน - เพื่อให้ตัวแทนชุมชนสามารถจัด สร้างแผนการแก้ปัญหาสำคัญของ โรงเรียนได้	การจัดกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ	- ตัวแทนชุมชนรวบรวมปัญหาของ โรงเรียนจากตัวแทนชาวบ้าน - ตัวแทนชุมชน ผู้นำชุมชน สรุปล และเลือก ปัญหาจากข้อเสนอของ ชาวบ้านเพื่อดำเนินกิจกรรมสร้าง แรงจูงใจ - ตัวแทนชุมชน สอบถามตัวแทน ชาวบ้านเกี่ยวกับสาเหตุและความ คิดเห็นต่อปัญหาสำคัญของชุมชน - ตัวแทนชุมชน ผู้นำชุมชน สรุปล สาเหตุและความคิดเห็นต่อปัญหา และจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา	- การประเมินก่อนดำเนินการ (Pre-test) ในสัปดาห์ที่ 1 - การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม - การประชุมปรึกษาหารือ - การสัมภาษณ์ - การประเมินหลังดำเนินการ (Post-test) หลังสัปดาห์ที่ 16	ผู้นำชุมชน/ ตัวแทนชุมชน/ ตัวแทน ชาวบ้าน
10-11	12	- เพื่อให้คนในชุมชนมีความรู้สึก เป็นเจ้าของปัญหาร่วมกัน - เพื่อให้คนในชุมชนเสนอข้อคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาเพิ่มเติมและ สนใจที่ จะเข้าร่วมกิจกรรมในขั้นต่อไป	การเผยแพร่ผล	- ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชนทำแผน การเผยแพร่โครงการแก้ไขปัญหา การรวมกลุ่มของโรงเรียน - ตัวแทนชุมชนเผยแพร่โครงการแก้ ปัญหาให้กับคนในชุมชนและรับข้อ คิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	- การประเมินก่อนดำเนินการ (Pre-test) ในสัปดาห์ที่ 1 - การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม - การสัมภาษณ์ - การประเมินหลังดำเนินการ (Post-test) หลังสัปดาห์ที่ 16	ผู้นำชุมชน/ ตัวแทนชุมชน/ ตัวแทน ชาวบ้าน

## ตาราง 9 (ต่อ)

สัปดาห์ ที่	จำนวน ชั่วโมง	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	การประเมินผล	ผู้เกี่ยวข้อง
12-16	6	เพื่อทราบการเปลี่ยนแปลงแรง จูงใจของกลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม	การติดตามประเมินผล	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน สรุปล/ปรับปรุงแก้ไขโครงการดังกล่าว</li> <li>- ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน วางแผนติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจร่วมกัน</li> <li>- ทำการประเมินแรงจูงใจตามแผน</li> <li>- สรุปลผลการประเมินแรงจูงใจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประเมินก่อนดำเนินการ (Pre-test) ในสัปดาห์ที่ 1</li> <li>- การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม</li> <li>- แบบบันทึกความรู้สึก</li> <li>- การประเมินหลังดำเนินการ (Post-test) หลังสัปดาห์ที่ 16</li> </ul>	ผู้นำชุมชน/ ตัวแทนชุมชน/ ตัวแทน ชาวบ้าน

### 3.1.3 ผลการกำหนดรายละเอียดของรูปแบบ

รูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ผู้วิจัยได้จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการใช้รูปแบบและเหตุการณ์ดำเนินกิจกรรมในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้นำชุมชนได้รับการกระตุ้น ให้เห็นความจำเป็น และความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ มีความสนใจและตัดสินใจนำรูปแบบไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจ ในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

เหตุผล ผู้นำชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนเพราะมีบทบาทในการนำทั้งความคิดและการปฏิบัติ ถ้าชุมชนมีผู้นำชุมชนที่มีประสิทธิภาพแม้เพียงคนเดียวก็สามารถริเริ่มทำการพัฒนาชุมชนได้ ดังนั้น การกระตุ้นผู้นำชุมชนให้เห็นความจำเป็นและความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นกิจกรรมสำคัญประการแรก

ขั้นตอนที่ 2 ผู้นำชุมชนศึกษาความรู้และกระบวนการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจากคู่มือการใช้รูปแบบและวิทยากร

เหตุผล ผู้นำชุมชนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้านความรู้และวิทยากรใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน อีกทั้งเป็นผู้นำชาวบ้านในการทำงานพัฒนาด้วยเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ด้วยความมั่นใจ

ขั้นตอนที่ 3 ผู้นำชุมชนนำกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพไปใช้ในชุมชน โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้นำชุมชนศึกษาและวิเคราะห์ชุมชนเพื่อให้เข้าใจสภาพทางกายภาพและความสัมพันธ์ของกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นตัวแทนของชุมชนในการดำเนินกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในขั้นต่อไป

เหตุผล การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการศึกษาและวิเคราะห์ชุมชนว่า มีความต้องการ มีทรัพยากร มีข้อจำกัด และมีกำลังคนที่จะเข้าร่วมการทำงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด เพราะผู้นำชุมชนไม่สามารถทำงานพัฒนาให้บรรลุตามเป้าหมายได้โดยลำพัง

3.2 ผู้นำชุมชนคัดเลือกและทำการฝึกอบรมตัวแทนชุมชนเพื่อให้เข้าใจและสามารถดำเนินกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ โดยเนื้อหาของการฝึกอบรมประกอบด้วย การดำเนินกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ การวิเคราะห์ชุมชน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การทำโครงการพัฒนาการเผยแพร่ผล และการประเมินระดับแรงจูงใจ

เหตุผล การทำงานร่วมกันเป็นทีมให้บรรลุตามเป้าหมายได้ดั่งนั้น ผู้ทำงานจะต้องมีความเข้าใจถึงเป้าหมาย วิธีการ ขั้นตอน เทคนิคของการทำงานร่วมกัน เพื่อลดช่องว่างของความแตกต่างระหว่างทีมงาน จึงต้องมีการฝึกอบรมตัวแทนให้มีความเข้าใจเป้าหมาย หลักการ วิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการทำงานก่อนเริ่มดำเนินงานนั้น ๆ

3.3 ผู้นำให้ตัวแทนชุมชนดำเนินกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาชุมชน ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาปัญหา การเลือกปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การเลือกวิธีและวางแผนแก้ไขปัญหาของชุมชน

เหตุผล การทำงานทุกอย่างจะต้องมีการทดสอบด้วยการปฏิบัติว่าทำได้จริงหรือไม่ ในขั้นตอนนี้มีการจัดทำโครงการพัฒนาโดยเริ่มจากการสำรวจปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เลือกวิธีการแก้ไขปัญหา จนถึงการจัดทำโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวตามสภาพแวดล้อม และข้อจำกัดของชุมชน

3.4 ผู้นำชุมชนให้ตัวแทนชุมชนเผยแพร่ผลการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในขั้นตอนที่ 3.3 ให้แก่คนในชุมชนโดยใช้ภาษาถิ่น

เหตุผล การประชาสัมพันธ์เป็นปัจจัยในการพัฒนาโรงเรียน เพราะต้องอาศัยความร่วมมือและความเข้าใจที่ถูกต้องของชุมชนเป็นสำคัญ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีกิจกรรมการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการการแก้ไขปัญหาของชุมชนที่จัดทำขึ้น เพื่อให้ชาวบ้านได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและเข้าร่วมการพัฒนาต่อไป

3.5 ผู้นำชุมชนติดตามผล ประเมินผลการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาโรงเรียน โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมิน

เหตุผล การทำงานทุกอย่างจะต้องมีการประเมินผล เพื่อทราบผลสำเร็จของงาน ปัญหาอุปสรรค ดังนั้น จึงต้องมีขั้นตอนการประเมินผลรูปแบบเพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนางานต่อไป

การปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนจะมีปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยสนับสนุนเพื่อให้การนำกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ เอกสารคู่มือการใช้ เครื่องมือ เทคนิควิธีการ และข้อเสนอแนะ

3.1.4 ผลการสร้างสื่อ และวัสดุอุปกรณ์ประกอบรูปแบบ ผู้วิจัยได้สร้างสื่อ และวัสดุอุปกรณ์ประกอบรูปแบบ ดังนี้

3.1.4.1 คู่มือการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียน  
ส่งเสริมสุขภาพ

3.1.4.2 คู่มือกระบวนการและเทคนิคการสร้างแรงจูงใจในการ  
พัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

3.1.4.3 เอกสารประกอบการอบรมเรื่อง แรงจูงใจ

3.1.4.4 เอกสารประกอบการอบรมเรื่อง โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

3.1.4.5 แบบฟอร์มเอกสารต่าง ๆ ได้แก่ แบบสำรวจข้อมูลชุมชน  
แบบสอบถามการมีส่วนร่วม แบบประเมินแรงจูงใจ และแบบบันทึกความรู้สึกในการร่วมพัฒนา  
โรงเรียน ได้แก่ แบบสำรวจข้อมูลชุมชน แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการร่วมพัฒนาชุมชน  
และแบบบันทึกความรู้สึกในการร่วมพัฒนาโรงเรียน

3.1.5 ผลการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้วัดประสิทธิภาพของรูปแบบ เครื่องมือ  
เพื่อใช้วัดประสิทธิภาพของรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้นมีดังนี้

3.1.5.1 แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจ

3.1.5.2 แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

3.1.5.3 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้ที่มีต่อรูปแบบ

3.1.6 ผลการพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ จากการสัมภาษณ์  
ผู้เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ที่ประชุมได้อภิปรายและ  
เสนอข้อคิดเห็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างแรงจูงใจที่สร้างขึ้น

ผลการสัมภาษณ์

1. แรงจูงใจเป็นเรื่องซับซ้อน มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก และวัดได้ยาก

2. การสร้างแรงจูงใจตามรูปแบบ มีความเป็นไปได้แต่ต้องระบุนายละเอียดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่

จะสร้างให้ชัดเจน

ประเด็นที่ 2 การประเมินผลการสร้างแรงจูงใจ

ผลการสัมภาษณ์

1. การวัดแรงจูงใจจะต้องมีกรอบและเกณฑ์ที่ชัดเจน มีการระบุว่าเป็นแรงจูงใจในด้านใด

2. เครื่องมือวัดแรงจูงใจ ควรเน้นการบันทึกพฤติกรรมที่เกิดขึ้นให้มากที่สุด และใช้วิธีการอื่น ๆ

ร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เป็นต้น



ประเด็นที่ 3 ปัจจัยที่จำเป็นต่อการใช้รูปแบบการสร้างแรงจูงใจ

ผลการสัมมนา

1. ผู้นำชุมชนต้องมีความสนใจในการใช้รูปแบบดังกล่าว
2. ชุมชนนั้นควรมีกุ่มที่ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนอยู่บ้างแล้ว

ประเด็นที่ 4 ปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น และแนวทางแก้ไข

ผลการสัมมนา

1. ควรทำความเข้าใจความหมายของคำว่าสร้างแรงจูงใจให้ตรงกัน เพราะผู้ใช้อาจจะเข้าใจไม่ตรงกัน

2. การประเมินผลควรทำอย่างระมัดระวัง ทั้งนี้เนื่องจากระหว่างการทดลองใช้รูปแบบอาจจะเกิดแรงจูงใจเทียมขึ้นได้

ประเด็นที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการสัมมนา

1. เอกสารรูปแบบและคู่มือการใช้ ควรใช้ภาษาที่ง่ายต่อการเข้าใจ เหมาะสมกับระดับของกลุ่มผู้ใช้ ลักษณะการเขียนควรเน้นการกระตุ้นและเสริมกำลังใจ และมีตัวอย่างให้เห็นชัดเจน

2. จุดเน้นของการใช้รูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอยู่ที่เนื้อหาและการสร้างแรงจูงใจเป็นสำคัญ ไม่ควรมุ่งเน้นผลการเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจ เพราะการเปลี่ยนแรงจูงใจอาจจะต้องใช้เวลาในการดำเนินกิจกรรมมากกว่า 1 รอบ ดังนั้น หากเนื้อหาและกระบวนการชัดเจน คนในชุมชนก็สามารถนำกระบวนการไปใช้ได้ใหม่ในรอบต่อไป

3. โดยทั่วไปชาวบ้านจะมีแรงจูงใจอยู่แล้ว แต่มีการเพิ่มขึ้นหรือลดลงไม่คงที่ ดังนั้น จึงควรให้ความสนใจถึงสาเหตุของพฤติกรรมที่สะท้อนแรงจูงใจด้วย

3.1.7 ผลการปรับปรุงรูปแบบก่อนการทดลองใช้ในชุมชน จากการสัมมนาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ ปรากฏว่า ที่ประชุมเห็นด้วยกับรูปแบบที่สร้างขึ้นทั้งในด้านโครงสร้างและขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบ แต่มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรายละเอียดของรูปแบบว่า ภาษาที่ใช้ในคู่มือและเอกสารความรู้ควรเขียนให้ชัดเจนและง่ายต่อการทำความเข้าใจ มีการขยายความในประเด็นที่เป็นวิชาการ และตกแต่งให้สวยงาม โดยเฉพาะเอกสารความรู้เรื่องการสร้างแรงจูงใจ ควรจะมีภาพประกอบเพื่อความสวยงามซึ่งจะกระตุ้นความสนใจให้เพิ่มขึ้น ดังนั้น รูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่นำไป

ทดลองใช้ในชุมชนจึงไม่ได้มีการปรับเปลี่ยนส่วนสำคัญจากรูปแบบที่ได้ยกร่าง แต่ได้นำข้อเสนอแนะจากการสัมมนามาปรับปรุงและเป็นข้อสังเกตในการทดลองใช้รูปแบบต่อไป

3.2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ การทดลองใช้รูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามรูปแบบ และปรากฏผลดังนี้

ผลการทดลองขั้นตอนที่ 1 ผู้นำชุมชนได้รับการกระตุ้นให้สนใจการใช้รูปแบบ

- วัตถุประสงค์
1. เพื่อให้ผู้นำชุมชนเห็นความจำเป็นและความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ
  2. เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้นำชุมชนก่อนการทดลองใช้รูปแบบ

สัปดาห์ที่ 1 วันที่ 4 กรกฎาคม 2546 เวลา 08.00-12.00 น.

สถานที่ ศาลาเอนกประสงค์วัดห้วงหิน

ผู้เข้าร่วม ผู้นำชุมชน 4 คน

กิจกรรม	ผล
1. ผู้นำชุมชนทำความเข้าใจหลักการและรายละเอียดร่วมกัน	1. ผู้นำชุมชนเข้าใจขั้นตอนการใช้รูปแบบและทราบบทบาทของตนเอง
2. ผู้นำชุมชนร่วมกันสรุปสภาพการทำงานพัฒนาโรงเรียนของหมู่บ้าน	2. ผู้นำชุมชนได้ทบทวนปัญหา อุปสรรคในการทำงานพัฒนาโรงเรียน
3. ผู้นำชุมชนทดลองเสนอโครงการพัฒนาโรงเรียนตามเงื่อนไขที่กำหนด	3. ผู้นำชุมชนได้เสนอโครงการตามความสนใจและความสำคัญของตนเป็นหลัก
4. ผู้นำชุมชนศึกษาเอกสารตามความจำเป็นและความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ	4. ผู้นำชุมชนเห็นความจำเป็นและความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ
5. ผู้นำชุมชนประเมินแรงจูงใจในการพัฒนาโรงเรียนของคนในชุมชนร่วมกัน	5. ผู้นำชุมชนทราบแรงจูงใจของชาวบ้าน

หมายเหตุ :

หลังจากดำเนินกิจกรรมในขั้นตอนที่ 1 มีการประเมินแรงจูงใจของผู้นำชุมชน ก่อนที่จะดำเนินกิจกรรมในขั้นตอนที่ 2 ผลการประเมินพบว่าผู้นำชุมชนมีแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียนในระดับต่ำ

ในการดำเนินการทดลองขั้นตอนที่ 1 พบว่ามีปัญหาดังนี้

1. เนื่องจากรูปแบบ ข้อความในเอกสารบางส่วนต้องการการตีความเป็นพิเศษ เพราะเป็นศัพท์ที่ไม่คุ้นเคย แต่เมื่ออธิบายแล้วก็เข้าใจ และยังต้องให้คงศัพท์เดิมไว้
2. เนื่องจากการจัดการทดลอง ต้องควบคุมเวลาและควบคุมประเด็นการอภิปรายเกือบตลอดเวลา เพราะผู้นำต้องการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาของชุมชนให้คนภายนอกได้รับทราบ
3. เนื่องจากสิ่งแวดล้อมและอื่น ๆ ผู้นำต้องปรับตัวค่อนข้างมากเพราะเป็นการศึกษาในรูปแบบที่ไม่เคยเข้าร่วมมาก่อน อีกทั้งเป็นครั้งแรกของการทดลองด้วย

ข้อคิดเห็นและข้อค้นพบ

1. ผู้นำชุมชนมีความพยายามในการศึกษาเป็นอย่างมาก และมักจะถามถึงวิธีแก้ปัญหาดังๆ ที่ชุมชนประสบอยู่เสมอ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการพึ่งบุคคลภายนอกในการแก้ปัญหาของชุมชน
2. ผู้นำชุมชนมีความพอใจในเนื้อหาของการพัฒนาโรงเรียนที่ได้ศึกษาเป็นอย่างมาก ได้เสนอแนะว่าต้องการให้คนในชุมชนได้ทราบหลักการดังกล่าว เพื่อจะได้มีเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน

ผลการทดลองขั้นตอนที่ 2 ผู้นำชุมชนศึกษาความรู้และกระบวนการเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้นำชุมชนมีความเข้าใจในกระบวนการสร้างแรงจูงใจ และมีความมั่นใจในการใช้กระบวนการดังกล่าว

สัปดาห์ที่ 2 วันที่ 11 กรกฎาคม 2546 เวลา 08.00-12.00 น.

สถานที่ ศาลาเอนกประสงค์วัดห้วยหิน

ผู้เข้าร่วม ผู้นำชุมชน 4 คน

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิจกรรม	ผล
1. ผู้นำชุมชนศึกษาเอกสาร - ความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียน 2. ผู้นำชุมชนระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ โรงเรียนในประเด็น ดังนี้ - สภาพทั่วไป - สภาพปัญหา - การแก้ไขปัญหา 3. ผู้นำชุมชนศึกษากระบวนการสร้างแรง จูงใจในการพัฒนาโรงเรียนจากเอกสาร	1. ผู้นำชุมชนเข้าใจถึงปัญหาที่มีผลต่อ ความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียน 2. ผู้นำชุมชนได้เข้าใจในรายละเอียดเกี่ยว กับชีวิตความเป็นอยู่ ทรัพยากร ปัญหา และความต้องการของร่วมกัน 3. ผู้นำชุมชนเข้าใจในกระบวนการสร้าง แรงจูงใจและบทบาทที่ตนจะต้องรับ ผิดชอบ มีความมั่นใจในการใช้ กระบวนการดังกล่าว

ในขั้นตอนที่ 2 ผู้นำชุมชนค้นพบว่า การพัฒนาที่ประสบความสำเร็จเป็นผลจากความร่วมมือของชุมชน อุปสรรคปัญหาจากการทดลองขั้นตอนที่ 2 ดังนี้

1. เนื่องจากรูปแบบ มีเอกสารประกอบเป็นจำนวนมากทำให้ผู้นำขาดความสนใจในการอ่านเอกสาร

2. ไม่มีอุปสรรคปัญหาเนื่องจากการจัดการทดลอง

3. ไม่มีอุปสรรคปัญหาเนื่องจากสิ่งแวดล้อมและอื่นๆ

ข้อคิดเห็นและข้อค้นพบ

1. หลังจากการศึกษากระบวนการสร้างแรงจูงใจแล้ว ผู้นำมีความกระตือรือร้นต้องการนำกระบวนการดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

2. การศึกษาในขั้นตอนนี้ ควรมีสื่อหลายประเภท เช่น สไลด์ วีดิทัศน์ จะทำให้ผู้นำสามารถเข้าใจเนื้อหาเพิ่มขึ้น

3. จากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน พบว่า การพัฒนาโรงเรียนที่ผ่านมาขาดการสำรวจข้อมูลและสภาพความเป็นจริง ทำให้การดำเนินการไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ผลการทดลองขั้นตอนที่ 3.1 ผู้นำชุมชนศึกษาและวิเคราะห์ชุมชน

วัตถุประสงค์ 1. เพื่อให้ผู้นำชุมชนเข้าใจสภาพและปัญหาทั่วไปของชุมชน

2. เพื่อให้ได้ตัวแทนชุมชนที่จะดำเนินกิจกรรมสร้างแรงจูงใจในขั้นต่อไป
- สัปดาห์ที่ 3-4 วันที่ 18 และ 25 กรกฎาคม 2546 เวลา 08.00-14.00 น. (พัก 1 ชั่วโมง)
- สถานที่ ที่ทำการผู้ใหญ่บ้าน
- ผู้เข้าร่วม ผู้นำชุมชนทั้ง 4 คน  
ตัวแทนชุมชน 8 คน
- หมายเหตุ ผู้นำชุมชนได้มีการค้นคว้าข้อมูลในชุมชนตามเอกสารที่ได้มอบหมายให้ ก่อนการพบกันครั้งนี้

กิจกรรม	ผล
1. ผู้นำชุมชนสรุปสภาพปัญหาทั่วไปของชุมชน	1. ผู้นำชุมชนเข้าใจสภาพและรายละเอียดของปัญหาของชุมชนเพิ่มขึ้น
2. ผู้นำชุมชนคัดเลือกตัวแทนชุมชน	2. ผู้นำชุมชนได้ตัวแทนที่จะดำเนินกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในขั้นต่อไป
3. ผู้นำชุมชนปฐมนิเทศตัวแทนชุมชนเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ	3. ตัวแทนชุมชนทราบรายละเอียดของกิจกรรม ละทราบบทบาทของตนในการเข้าร่วมกิจกรรม

หมายเหตุ หลังจากการปฐมนิเทศ มีการประเมินแรงจูงใจของตัวแทนชุมชนในขั้นตอนที่ 3.1 มีข้อสรุปที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาโรงเรียน ดังนี้

1. ผู้นำชุมชนได้สรุปรวมปัญหาของชุมชนที่สำคัญ ได้แก่
  - ชุมชนต้องการมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ในหน้าแล้ง
  - ควรสร้างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและการเสียสละเพื่อชุมชนให้แก่ชาวบ้าน
  - ชาวบ้านต้องการความรู้ทางวิชาการเพื่อพัฒนาการผลิตให้ดีขึ้น
  - ชาวบ้านต้องการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อให้มีน้ำใช้ตลอดปี
  - ชาวบ้านต้องการแก้ไขปัญหาราคาผลผลิตที่ตกต่ำ
2. ผู้นำสรุปว่าพื้นฐานทางด้านจิตใจของชาวบ้านว่ายังมีการจุนเจือในลักษณะญาติมิตร มีการสละแรงงานเพื่อส่วนรวม แต่ขาดโครงการที่จะนำลักษณะที่ดีเช่นนี้มาพัฒนาโรงเรียน
3. ผู้นำพบว่าชาวบ้านลดความสนใจการพัฒนาแบบฉาบฉวย แต่ต้องการพัฒนาเศรษฐกิจ การสร้างงานในชุมชนให้เป็นระบบอย่างจริงจัง



### อุปสรรคปัญหาจากการทดลองขั้นตอนที่ 3.1

1. เนื่องจากรูปแบบ ผู้นำไม่สามารถดำเนินการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบในช่วงเวลาจำกัดตามที่รูปแบบกำหนด ผู้วิจัยต้องช่วยดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายมาใส่ในชุดเอกสารที่เตรียมไว้

2. ไม่มีอุปสรรคปัญหาเนื่องจากการจัดการทดลอง

3. ไม่มีอุปสรรคปัญหาเนื่องจากสิ่งแวดล้อมและอื่น

ข้อคิดเห็นและข้อค้นพบ

1. ผู้นำมีความคาดหวังต่อการทดลองการใช้รูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาโรงเรียนครั้งนี้สูงมาก มีคำกล่าวในที่ประชุมเสมอว่า นี่ไม่ใช่การทดลองเพื่อทราบผลตามงานวิจัยของผู้วิจัยเท่านั้น แต่เป็นการสร้างพื้นฐานแรงจูงใจในการพัฒนาให้กับชาวบ้านตลอดไป

2. ผู้นำชุมชนไม่กลัวความยากลำบากจากการทดลอง ไม่ว่าจะเป็นการประชุมที่จริงจัง การใช้เวลาที่ต่อเนื่องนาน ๆ อีกทั้งการรบกวนเวลาพักผ่อนของผู้นำ แต่ผู้นำยังคงแสดงความเป็นเจ้าของการทดลองครั้งนี้ และแสดงความใคร่รู้เพื่อไปใช้ประโยชน์ในระยะยาวต่อไป

### ผลการทดลองขั้นตอนที่ 3.2 ผู้นำชุมชนดำเนินการฝึกอบรมตัวแทนชุมชน

วัตถุประสงค์

1. ตัวแทนชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสร้างแรงจูงใจ
2. ตัวแทนชุมชนมีความมั่นใจที่จะดำเนินกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ โดยสามารถทำแผนการพัฒนาได้

สัปดาห์ที่ 5 วันที่ 28-31 กรกฎาคม 2546 เวลา 09.00-16.00 น. (พัก 1 ชั่วโมง)

สถานที่ โรงแรมหาดแสงจันทร์ อ.เมือง จ.ระยอง

ผู้เข้าร่วม ผู้นำชุมชน 4 คน

ตัวแทนชุมชน 8 คน

วิทยากร 4 คน

ผู้สังเกตการณ์ 4 คน

กิจกรรม	ผล
1. ผู้นำชุมชน/วิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตัวแทนชุมชน	1. ตัวแทนชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสร้างแรงจูงใจ
2. ตัวแทนชุมชนฝึกทำโครงการพัฒนาโรงเรียนและเผยแพร่โครงการพัฒนาโรงเรียนให้ชาวบ้าน	2. ตัวแทนชุมชนสามารถทำโครงการพัฒนาโรงเรียนและสามารถเผยแพร่ผลดังกล่าวสู่ชุมชนได้
3. ผู้นำชุมชนเสนอสภาพปัจจุบันและปัญหาความต้องการในการพัฒนาของชุมชน	3. ผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชนรับทราบและมีความเข้าใจร่วมกันต่อสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน
4. ผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชนสรุปเนื้อหาการฝึกอบรม วางแผนการดำเนินการสร้างแรงจูงใจ	4. ผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชนมีความมั่นใจในการที่จะดำเนินกิจกรรมสร้างแรงจูงใจในขั้นต่อไป

ในขั้นตอนที่ 3.2 มีข้อสรุปที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาโรงเรียน ดังนี้

1. วิทยากรบรรยายเรื่อง การศึกษาและการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในชุมชน ซึ่งมีประเด็นหลัก ๆ คือ

1.1 ปัญหาของชุมชนเป็นเรื่องที่คนในชุมชนจะต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน

1.2 ต้องรู้ปัญหาจริง ๆ จึงจะแก้ไขปัญหาได้

1.3 การศึกษาปัญหาในชุมชนโดยการศึกษาประวัติความเป็นมา วิเคราะห์การผลิต

ในชุมชน ทำการเปรียบเทียบต้นทุนการผลิต ผลผลิต รายรับ รายจ่าย

2. ที่ประชุมได้อภิปรายการสร้างแรงจูงใจทางบวก ว่ามีวิธีการทำได้อย่างไร

3. ผู้แทนชุมชนได้ฝึกทำโครงการ โดยเลือกทำโครงการหาทุนเพื่อสมทบทุนโครงการอาหารกลางวันเด็กในโรงเรียน ในลักษณะของงานบันเทิงรื่นเริงก่อนวันเด็ก แล้วนำทุนดังกล่าวมอบให้ทางโรงเรียนในวันเด็กโดยมีข้อแม้ว่าจะต้องมีทุนเพิ่มพูนขึ้น และนำไปใช้ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเด็กเท่านั้น เช่น สร้างสนามเด็กเล่น เป็นต้น

จากการนำเสนอโครงการดังกล่าว ที่ประชุมได้มีการซักถามและอภิปรายในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งเป็นการเสริมความเข้าใจต่อการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาโรงเรียนเป็นอย่างมาก ได้แก่

3.1 สาเหตุของการจัดทำโครงการเพื่อเด็ก

3.2 ความเป็นไปได้ในการบรรลุเป้าหมาย

3.3 ขั้นตอนการดำเนินงาน การแบ่งงาน และการติดตามผล

3.4 ความเหมาะสมของโครงการในด้านเวลา งบประมาณ ทรัพยากรและความต้องการของชุมชน

4. ในช่วงของการเสนอสภาพปัจจุบันและปัญหาความต้องการในการพัฒนาโรงเรียน มีประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนในระยะยาว เพราะที่ประชุมได้รับทราบรายละเอียดของปัญหาของโรงเรียนร่วมกัน มีการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา จัดหมวดหมู่ของปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา และมีการอภิปรายถึงสาเหตุของปัญหาอีกด้วย

5. ที่ประชุมได้สรุปและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องการพัฒนา ดังนี้

5.1 ขาดการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาของชุมชน

5.2 ขาดความรู้ด้านวิชาการที่จะนำไปปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น

5.3 ขาดผู้นำที่เข้มแข็ง

อุปสรรคปัญหาจากการทดลองขั้นตอนที่ 3.2

1. เนื่องจากรูปแบบ พบว่า มีสื่อประกอบการอบรมค่อนข้างน้อย ทำให้ต้องใช้การบรรยายเกือบตลอดเวลา

2. เนื่องจากการจัดการทดลอง พบว่า มีเวลาน้อยเกินไป การจัดวิทยากรบรรยายควรเป็นลักษณะวิทยากรคู่ในทุกหัวข้อ คือ มีวิทยากรจากนอกชุมชนร่วมกับวิทยากรในชุมชน

3. เนื่องจากสิ่งแวดล้อมและอื่นๆ ที่พบมีดังนี้

3.1 ที่ประชุมประกอบด้วยคน 3 กลุ่ม คือ ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชนซึ่งเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่มีอาวุโสและตัวแทนชุมชนที่เป็นเยาวชน และผู้สังเกตการณ์จากหมู่บ้านอื่น ทำให้ตัวแทนที่เป็นเยาวชนไม่ได้แสดงบทบาทในที่ประชุมเท่าที่ควร

3.2 วิทยากรใช้เวลาในการบรรยายติดต่อกันเป็นเวลานานทำให้บรรยากาศเคร่งเครียด

ข้อคิดและข้อค้นพบ

1. ควรมีการทำความเข้าใจศัพท์บางคำให้ชัดเจนร่วมกัน ก่อนการอบรมในเนื้อหาทั้งหมด เช่น คำว่า แรงจูงใจ

2. วิธีการฝึกอบรมให้แก่ชาวบ้านที่ได้ผลวิธีหนึ่ง คือ การเริ่มจากรูปธรรมแล้วจึงสรุปไปสู่นามธรรม พร้อมทั้งเปรียบเทียบกับสิ่งที่ชาวบ้านคุ้นเคย

3. ที่ประชุมพอใจวิธีการระดมความคิด ซึ่งใช้ในช่องของการระดมปัญหาในชุมชนเป็นอย่างมาก เพราะทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของปัญหา มีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นตามประสบการณ์เคยประสบมา

4. ผู้ใหญ่บ้านซึ่งเข้าร่วมประชุมรู้สึกพอใจกับผลการประชุมในขั้นตอนนี้มาก เพราะตนเองได้เห็นพลังการคิดค้นของชุมชน ซึ่งไม่เคยมีปรากฏการณ์เช่นนี้มาก่อนในชุมชน

### ผลการทดลองขั้นตอนที่ 3.3 ผู้นำชุมชนให้ตัวแทนชุมชนดำเนินกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ

วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้ตัวแทนชุมชนค้นพบปัญหาสำคัญของชุมชน
	2. เพื่อให้ตัวแทนชุมชนสามารถสร้างแผนการแก้ปัญหาสำคัญของชุมชนได้
สัปดาห์ที่ 6-9	วันที่ 1,8,15,22 สิงหาคม 2546 เวลา 08.00-14.00 น. (พัก 1 ชั่วโมง)
สถานที่	ศาลาอเนกประสงค์วัดห้วยหิน
ผู้เข้าร่วม	ผู้นำชุมชน 4 คน
	ตัวแทนชุมชน 8 คน
	ตัวแทนชาวบ้าน 30 คน

กิจกรรม	ผล
1. ตัวแทนชุมชนรวบรวมปัญหาของชุมชน จากตัวแทนชาวบ้าน	1. ที่ประชุมได้ภาพรวมของปัญหาของชุมชนตามความคิดเห็นของตัวแทนชาวบ้าน
2. ตัวแทนชุมชน ผู้นำชุมชน สรุปและเลือก ปัญหาจากข้อเสนอของชาวบ้าน เพื่อดำเนินกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ	2. ที่ประชุมได้ปัญหาสำคัญ เพื่อที่จะนำไปใช้เป็นสื่อในการดำเนินกิจกรรมสร้างแรงจูงใจต่อไป
3. ตัวแทนชุมชน สอบถามตัวแทนชาวบ้านเกี่ยวกับสาเหตุและความคิดเห็น ต่อปัญหาสำคัญของชุมชน	3. ที่ประชุมได้ทราบสาเหตุ วิธีการแก้ไข และความคิดเห็นของตัวแทนชาวบ้าน ต่อปัญหาสำคัญ
4. ตัวแทนชุมชน ผู้นำชุมชน สรุปสาเหตุ และความคิดเห็นต่อปัญหาและจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว	4. ที่ประชุมได้แผนการแก้ปัญหาสำคัญของชุมชนในรูปแบบของโครงการ

ในขั้นตอนที่ 3.3 มีข้อสรุปที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาโรงเรียนที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ตัวแทนชาวบ้านได้เสนอปัญหาของชุมชนตามลำดับ ดังนี้
  - 1.1 ปัญหาขาดน้ำเพื่อการเกษตรในหน้าแล้ง
  - 1.2 ปัญหาการขาดความรู้เทคนิควิชาการที่จะนำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
  - 1.3 ปัญหาการขาดการรวมกลุ่ม เพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชน
  - 1.4 ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ
2. ที่ประชุมของผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชนได้เลือกปัญหาการขาดการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาของชุมชนเป็นปัญหาสำคัญที่จะใช้ในการดำเนินกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ โดยตัดปัญหาอื่นๆ ด้วยเหตุผล ดังนี้
  - 2.1 ปัญหาการขาดน้ำเพื่อการเกษตรในหน้าแล้ง เป็นปัญหาที่จะต้องใช้งบประมาณและเวลาในการทำงานค่อนข้างมาก และเป็นปัญหาระดับชาติที่รัฐบาลต้องหาทางแก้ไข
  - 2.2 ปัญหาการขาดความรู้เทคนิควิชาการ ที่จะนำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ปัญหานี้แก้ไขได้ไม่ยาก ถ้าเป็นความต้องการที่แท้จริงของชุมชน และมีการร่วมมือกันเพื่อแสวงหาแหล่งความรู้ทางวิชาการและติดต่อประสานงานอย่างจริงจัง
  - 2.3 ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ เป็นปัญหาระดับชาติซึ่งรัฐบาลจะต้องแก้ไขเพื่อความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้นของเกษตรกร
3. จากการรวบรวมสภาพและปัญหาต่าง ๆ ของทุกกลุ่มในหมู่บ้าน ทำให้ทราบว่า มีปัจจัยที่ทำให้กลุ่มประสบความล้มเหลว ดังนี้
  - 3.1 ความไม่ตั้งใจการทำงานของผู้นำชุมชนและกรรมการกลุ่มต่าง ๆ
  - 3.2 ความไม่สอดคล้องระหว่างกิจกรรมของกลุ่มกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน
4. ชาวบ้านสามารถวางแผนแก้ไขปัญหาได้ โดยไม่ต้องมีการจัดทำแผนเพราะชาวบ้านส่วนใหญ่รับทราบปัญหาที่เป็นรูปธรรม สาเหตุของปัญหา และผลที่เกิดจากปัญหานั้น ๆ และผู้ที่มีส่วนในการแก้ไขปัญหา ก็จะเป็นผู้ที่มีหน้าที่หรือผู้เกี่ยวข้อง และได้รับผลกระทบจากปัญหานั้น ๆ โดยตรง
5. ผลสรุปแผนการแก้ไขปัญหาในรูปของโครงการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



### ชื่อโครงการร่วมด้วยช่วยกัน

สภาพปัญหา	ขาดการรวมกลุ่มและการพัฒนาร่วมกัน
วัตถุประสงค์	1. สมาชิกให้ความร่วมมือพร้อมใจช่วยกันพัฒนาบ้านเรา 2. มีความสามัคคีระหว่างกลุ่มเพื่อวางแผนแก้ปัญหา ดำเนินกิจกรรมระยะยาวของชุมชนและทำการพัฒนาโรงเรียนให้น่าอยู่เพิ่มมากขึ้น
ผู้รับผิดชอบ	ผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชนทั้ง 12 คน ตัวแทนชาวบ้านทั้ง 30 คน
ระยะเวลา	ระหว่างวันที่ 1-22 สิงหาคม 2546
สถานที่	ศาลาเอนกประสงค์วัดห้วยหิน และศูนย์สาธิตการตลาดหมู่ที่ 2
วิธีดำเนินการ	1. คณะกรรมการดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับการรวมกลุ่ม 2. วิเคราะห์ และสรุปผลจากการศึกษาในข้อ 1. 3. เผยแพร่ผลสู่ชุมชน ประชาสัมพันธ์ต่อเนื่อง 4. กระตุ้นเชิญชวนให้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม 5. ติดตามผล ประเมินผล
งบประมาณ	- ไม่มี
การประเมินผล	พิจารณาจากการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม การพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1. จำนวนคนที่เข้าร่วม 2. การเตรียมการ การร่วมมือเพื่อทำงาน 3. ผลของงานที่เกิดขึ้น
ผลที่เกิดขึ้น	คนในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มเพิ่มมากขึ้นมีความเสียสละ และเป็นเจ้าของกลุ่มเพิ่มมากขึ้น อุปสรรคปัญหาจากการทดลองขั้นตอนที่ 3.3 1. เนื่องจากรูปแบบ ในขั้นตอนนี้มีลักษณะเป็นงานวิชาการในรูปของการจัดทำโครงการ ดังนั้น จึงต้องมีบุคคลที่มีทักษะในการสร้างแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดทำโครงการ เพื่อช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งระหว่างการทดลองผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่นักวิชาการดังกล่าว

## 2. เนื่องจากการจัดการทดลอง

2.1 ผู้นำชุมชนมีความรู้สึกที่ตนเองมีบทบาททดลอง

2.2 การดำเนินการขั้นนี้เป็นผลต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 3.2 และยังต้องใช้ผลสรุปจากเนื้อหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาของชุมชนเป็นอย่างมาก หากขั้นตอนที่ 3.2 ไม่สามารถทำให้ตัวแทนชุมชนเข้าใจสภาพปัญหาของชุมชนก็จะไม่บรรลุตามแผนภายในระยะเวลาที่กำหนด

## 3. เนื่องจากสิ่งแวดล้อมและอื่น ๆ ไม่มี

ข้อคิดเห็นและข้อค้นพบ

1. ตัวแทนชาวบ้านรู้สึกพอใจที่ตัวแทนชุมชนซึ่งส่วนใหญ่เป็นระดับกรรมการ ผู้ใหญ่บ้านมาถามปัญหาข้อคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนจากตนซึ่งเป็นชาวบ้านธรรมดา โดยที่ปรากฏการณ์เช่นนี้ไม่เคยมีมาก่อน ชาวบ้านจึงให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือในกิจกรรมครั้งนี้มาก และยังถามถึงการดำเนินการแก้ไขปัญหาของชุมชนต่อไป

2. ชาวบ้านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างบางคนอ่านหนังสือไม่ออก ตัวแทนชุมชนจะต้องใช้ความพยายามในการพูดคุยซักถามมากเป็นพิเศษ

3. ขั้นตอนนับเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดซึ่งมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาโรงเรียน และจะมีเนื้อหาที่ครอบคลุมไปถึงการปฏิบัติจริงเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว ดังนั้น ตัวแทนชุมชนจะต้องให้ความสำคัญในขั้นตอนนี้เป็นพิเศษ โดยต้องบันทึกและจดจำว่า ชาวบ้านรายใดมีปัญหาหรือข้อสงสัยอะไร เพื่อนำมาพูดคุยทำความเข้าใจในการพบปะครั้งต่อไป

ผลการทดลองขั้นตอนที่ 3.4 ผู้นำชุมชนให้ตัวแทนชุมชนทำการเผยแพร่แผนการแก้ไขปัญหา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้คนในชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของปัญหาร่วมกัน
2. เพื่อให้คนในชุมชนเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาเพิ่มเติมและสนใจเข้าร่วมกิจกรรมในขั้นต่อไป

สัปดาห์ที่ 10–11 วันที่ 29 สิงหาคม และ 5 กรกฎาคม 2546 เวลา 09.00-16.00 น.

สถานที่ ศาลาเอนกประสงค์วัดหัวหิน

ผู้เข้าร่วม ผู้นำชุมชน 4 คน

ตัวแทนชุมชน 8 คน

กิจกรรม	ผล
1. ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชนทำแผนการเผยแพร่โครงการแก้ปัญหาการรวมกลุ่มของชุมชน	1. ที่ประชุมได้แผนการเผยแพร่โครงการแก้ไขปัญหาการรวมกลุ่ม
2. ตัวแทนชุมชนเผยแพร่โครงการแก้ปัญหาให้กับคนในชุมชนและรับข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	2. คนในชุมชนทราบรายละเอียดของโครงการแก้ปัญหาและได้เสนอข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
3. ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน สรุป/ปรับโครงการแก้ปัญหาดังกล่าว	3. ที่ประชุมได้โครงการแก้ปัญหาการรวมกลุ่มของชุมชน ฉบับแก้ไขปรับปรุง

ในขั้นตอนที่ 3.4 มีข้อมูลเกี่ยวกับการรวมกลุ่มของชุมชนดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 30 คน แบ่งเป็นชาย 10 คน และหญิง 20 คน
2. อายุของผู้ตอบข้อมูล อยู่ระหว่าง 20-70 ปี
3. อาชีพของผู้ให้ข้อมูล
  - ทำนา ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ 20 ครอบครัว
  - รับจ้าง 7 ครอบครัว
  - ค้าขาย 3 ครอบครัว
4. สภาพการเป็นสมาชิก ผู้ให้ข้อมูลเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้
  - ออมทรัพย์ 20 คน
  - สตรีอาสา 4 คน
  - กลุ่มจักสาน 6 คน
5. สาเหตุของการไม่เข้าร่วมกลุ่ม มีดังนี้
  - งานมากไม่มีเวลา 20 คน
  - อยากพักผ่อน 3 คน
  - ไม่ชอบใจกรรมการกลุ่ม 3 คน
  - สมาชิกในครอบครัวไม่ให้มา 1 คน
  - มีสมาชิกบางคนชอบเอาเปรียบผู้อื่น 1 คน
  - ไม่มีความเป็นธรรมในการรวมกลุ่ม 1 คน
  - กำลังรอดูผลของกลุ่มที่กำลังจะเกิดขึ้น 1 คน

## 6. ข้อเสนอแนะในการที่จะให้สมาชิกเข้าร่วมกลุ่มเพิ่มมากขึ้น

- การรวมกลุ่มต้องมีการร่วมมืออย่างจริงจัง
- สมาชิกต้องเสนอสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม
- มีการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนตื่นตัวอยู่เสมอ
- การดำเนินกิจกรรมควรมีการกำหนดระยะเวลา
- ผู้นำต้องปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างให้เป็นผู้ใหญ่ที่น่านับถือ รับฟังและนำความคิดเห็น

ของสมาชิกไปพิจารณา อดทน เสียสละ และมีความรู้

- สมาชิกต้องชักชวนเพื่อน ๆ ให้ไปร่วมกิจกรรมทุกครั้ง โดยต้องประสานงานกับเพื่อนสมาชิก ช่วยเหลือ และทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์

- การจัดการกลุ่ม ต้องชี้ให้เห็นข้อดีของการรวมกลุ่ม มีการจัดประชุมย่อย มีกิจกรรมเพิ่มขึ้น มีแผนงานโครงการที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน มีการชี้แจงเป็นรายบุคคล โดยอาศัยเทคนิคการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานกลุ่ม ซึ่งทำได้โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่มาร่วมกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ สมาชิกจะต้องมีการบอกต่อสมาชิกอื่น ๆ ในรายละเอียดเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกลุ่ม มีการจัดฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ และมีการกิจกรรมที่น่าสนใจโดยการเล่นเกมส์ มีการตั้งหัวหน้ากลุ่มเพิ่มขึ้นเพื่อช่วยดูแลและรายงานความก้าวหน้า

- ปัจจัยที่ทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ ได้แก่

- 1) คณะกรรมการ ทำงานดี มีการจัดประชุมย่อย ๆ อย่างต่อเนื่อง มีการกระตุ้นให้สมาชิกสนใจและเห็นความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกและนำมาปรับปรุงกลุ่มอยู่เสมอ ตลอดจนมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

- 2) ผู้นำกลุ่มมีความเข้มแข็ง ชยัน ซื่อสัตย์ เสียสละ มีเหตุผล และมีความรู้

- 3) สมาชิกให้ความร่วมมือ พร้อมเพรียง สามัคคี เอาใจใส่ เชื้อถือซึ่งกันและกัน มีการปรึกษาหารือ เห็นความสำคัญของกลุ่ม และเอาใจใส่ในหน้าที่ของตน

- 4) ผู้นำชุมชนให้การสนับสนุนแนะนำและอำนวยความสะดวกให้แก่กลุ่ม

- 5) กรรมการ/สมาชิกเอาใจใส่ต่อหน้าที่ ให้ความเชื่อถือ และร่วมมือทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ มีการแบ่งเวลา ไม่เอาแต่ประโยชน์ของตน

- การประสานงาน จะต้องมีที่ปรึกษาหลายฝ่ายคอยให้ความช่วยเหลือ

### อุปสรรคปัญหาจากการทดลองขั้นตอนที่ 3.4

1. เนื่องจากตัวรูปแบบ ตัวแทนชุมชนจดจำรายละเอียดและข้อมูลโครงการแก้ปัญหาไม่ได้ ทำให้ขาดข้อมูลที่สำคัญในการเผยแพร่
2. ไม่มีอุปสรรคปัญหาเนื่องจากการจัดการทดลอง
3. เนื่องจากสิ่งแวดล้อมและอื่น ๆ

3.1 ผู้เผยแพร่และผู้รับการเผยแพร่มีเวลาไม่ตรงกัน

3.2 การเผยแพร่ต้องใช้เวลามากในการพูดคุย ซักถามความคิดเห็น และในการพูดคุยแต่ละครั้งไม่สามารถจับประเด็นได้ เพราะมักจะคุยมากกว่าหนึ่งเรื่องในการพบปะกันแต่ละครั้ง

ข้อคิดเห็นและข้อค้นพบ

1. ในการพบปะกันแต่ละครั้ง ตัวแทนชุมชนและชาวบ้านจะมีการพูดคุยในทุกเรื่อง จึงต้องมีการคุมประเด็น
2. การเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการรวมกลุ่มระหว่างสมาชิกในกลุ่มเดียวกัน จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากลุ่ม

### ผลการทดลองขั้นตอนที่ 3.5 ผู้นำติดตามประเมินผลการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจ

วัตถุประสงค์ เพื่อทราบการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจของกลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม

สัปดาห์ที่ 12—16 วันที่ 12,19,26 กันยายน และ 3,10 ตุลาคม 2546 เวลา 18.00-19.00 น.

สถานที่ ศาลาเอนกประสงค์วัดห้วยหิน

ผู้เข้าร่วม กลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม

หมายเหตุ มีการประเมินการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจตลอดการทดลองแต่เน้นการประเมินเต็มรูปในช่วงสัปดาห์ที่ 12 – 16

กิจกรรม	ผล
1. ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน วางแผนการติดตามผล ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจร่วมกัน	1. ที่ประชุมได้แผนการติดตามผล ประเมินผล
2. ทำการประเมินแรงจูงใจตามแผน	2. มีการประเมินผล ทราบผลการประเมินแรงจูงใจตามแผน
3. สรุปผลการประเมินแรงจูงใจ	3. ทราบการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจของกลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม



อุปสรรคและปัญหาจากการทดลองขั้นตอนที่ 3.5

1. เนื่องจากรูปแบบ กลุ่มทดลองไม่สัมพันธ์กับการใช้เครื่องมือการประเมินที่ต้องมีการบันทึก การตอบคำถาม จึงต้องใช้วิธีการสัมภาษณ์และการสังเกตแทน

2. เนื่องจากการจัดการทดลอง กลุ่มเป้าหมายไม่สัดต่อกันในการทำหน้าที่เป็นผู้ประเมิน และไม่ ได้ทำการประเมินตามแผน

3. เนื่องจากสิ่งแวดล้อมและอื่น ๆ บางครั้งกลุ่มเป้าหมายไม่บอกเหตุผลทั้งหมดของ การกระทำหนึ่ง ๆ ทำให้การวิเคราะห์พฤติกรรมอาจผิดพลาดได้

ข้อคิดเห็นและข้อค้นพบ

1. ในสภาวะการณ์หนึ่ง ๆ อาจมีหลายปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจ แต่เราไม่สามารถทราบได้ว่าการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจที่ปรากฏออกมาเป็นผลจากการทดลองรูปแบบหรือไม่

2. ความรู้สึกที่ใช้ในการประเมินแรงจูงใจของแต่ละคนไม่สามารถกำหนดเป็นมาตรฐานได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความคาดหวังเกี่ยวกับแรงจูงใจของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

3. การเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจสามารถบอกทิศทางได้ แต่ไม่สามารถบอกปริมาณหรือจำนวนแรงจูงใจที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งจะมีลักษณะขึ้นลงไม่คงที่

4. การประเมินการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจ ควรทราบเบื้องหลังของพฤติกรรมนั้น ๆ ให้ถ่องแท้ เพราะอาจจะไปประเมินแรงจูงใจเทียมแล้วนำมาสรุปเป็นการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจที่แท้จริงได้

### 3.3 ผลการประเมินเพื่อการปรับปรุงรูปแบบ

3.3.1 ผลการประเมินเพื่อพิจารณาประสิทธิภาพรูปแบบ การประเมินผลเพื่อพิจารณาประสิทธิภาพของรูปแบบนั้นได้ทำการประเมินใน 3 ประเด็น ได้แก่ ผลการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจของกลุ่มเป้าหมาย ความเหมาะสมของรูปแบบ และความพึงพอใจของผู้ใช้รูปแบบ

3.3.1.1 ผลการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจของกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยได้ทำการประเมินแรงจูงใจของกลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม ด้วยวิธีการและในระยะเวลาต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

ผลการประเมินความรู้ของผู้นำชุมชนเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความเข้าใจต่อความหมายของแรงจูงใจ

ก่อนการทดลอง กลุ่มผู้นำชุมชนมีความเข้าใจความหมายของแรงจูงใจเป็น 2 ความหมาย ดังนี้

- การทำในสิ่งที่เราต้องการ จำนวน 2 คน
- การทำงานแล้วมีรางวัล จำนวน 2 คน

หลังการทดลอง กลุ่มผู้นำชุมชนทุกคนมีความเข้าใจความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้

## 2. ความเข้าใจต่อบทบาทในการพัฒนาโรงเรียน

ก่อนการทดลอง กลุ่มผู้นำชุมชนมีความเข้าใจตรงกันว่า ชาวบ้านทุกคนเป็นเจ้าของในการทำงานพัฒนาโรงเรียน แต่มีความเข้าใจต่อการมีส่วนร่วมในขั้นตอนของการพัฒนาโรงเรียน แบ่งเป็น 2 กลุ่มดังนี้

- ชาวบ้านต้องเข้ามามีส่วนรับผิดชอบทุกขั้นตอน จำนวน 2 คน
- ชาวบ้านจะเข้าร่วมขั้นตอนใดขึ้นอยู่กับพิจารณาของผู้นำชุมชน จำนวน 2 คน

หลังการทดลอง กลุ่มผู้นำชุมชนมีความเข้าใจตรงกันว่า ชาวบ้านทุกคนเป็นเจ้าของในการทำงานพัฒนาโรงเรียน และมีความเข้าใจต่อการมีส่วนร่วมในขั้นตอนของการพัฒนาโรงเรียน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

- ชาวบ้านต้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบทุกขั้นตอน จำนวน 3 คน
- ชาวบ้านเข้ามาช่วยเหลือเมื่อถึงเวลาลงมือพัฒนา จำนวน 1 คน

ก่อนการทดลอง กลุ่มผู้นำชุมชนมีความเข้าใจต่อปัญหาที่สำคัญของการพัฒนาโรงเรียน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัญหา คือ การขาดความรับผิดชอบ และขาดการแสดงความเป็นเจ้าของในการพัฒนาโรงเรียนของคนในชุมชน จำนวน 2 คน

2. ปัญหา คือ ขาดงบประมาณ จำนวน 2 คน

แต่ทุกคนมีความเข้าใจต่อสิ่งที่ควรแก้ไขอย่างเร่งด่วนในการพัฒนาโรงเรียนตรงกัน คือ การเร่งสร้างความรับผิดชอบ การแสดงความเป็นเจ้าของ และการพึ่งตนเองในการพัฒนาโรงเรียนให้แก่คนในชุมชน

หลังการทดลอง กลุ่มผู้นำชุมชนเข้าใจปัญหาและสิ่งที่ควรแก้ไขอย่างเร่งด่วนในการพัฒนาโรงเรียน โดยทุกคนมีความเห็นตรงกันว่าปัญหาที่สำคัญ คือ การขาดความรับผิดชอบและการแสดงความเป็นเจ้าของในการพัฒนาโรงเรียนของคนในชุมชน และสิ่งที่ควรจะทำอย่างเร่งด่วน คือ การสร้างความรับผิดชอบ การแสดงความเป็นเจ้าของ และการพึ่งตนเองในการพัฒนาโรงเรียน

ผลการประเมินความรู้ของตัวแทนชุมชนเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ

1. ความเข้าใจต่อความหมายของแรงจูงใจ

ก่อนการทดลอง กลุ่มตัวแทนชุมชนมีความเข้าใจต่อความหมายของแรงจูงใจโดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

- สิ่งที่ทำให้เราต้องทำงาน จำนวน 5 คน
- ไม่เข้าใจ จำนวน 3 คน

หลังการทดลอง กลุ่มตัวแทนชุมชนทุกคนเข้าใจความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งกระตุ้นให้เราทำงานเพื่อให้ได้ในสิ่งที่กำหนดไว้ได้ด้วยตนเอง

## 2. ความเข้าใจต่อบทบาทในการพัฒนาโรงเรียน

ก่อนการทดลอง กลุ่มตัวแทนชุมชนเข้าใจบทบาทการเป็นเจ้าของในการพัฒนาโรงเรียนแตกต่างกัน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- ครูใหญ่และครู จำนวน 5 คน
- นายอำเภอ จำนวน 2 คน
- ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน จำนวน 1 คน

หลังการทดลอง กลุ่มตัวแทนชุมชนเข้าใจบทบาทการเป็นเจ้าของในการพัฒนาโรงเรียนแตกต่างกัน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

- ชาวบ้านทุกคน จำนวน 6 คน
- ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน นายอำเภอ จำนวน 2 คน

## 3. ความเข้าใจต่อการมีส่วนร่วมในขั้นตอนการพัฒนาโรงเรียน

ก่อนการทดลอง กลุ่มตัวแทนชุมชนเข้าใจการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในขั้นตอนของการพัฒนาโรงเรียนตรงกันว่า ชาวบ้านจะมีส่วนร่วมในขั้นตอนใดขึ้นอยู่กับผู้ใหญ่บ้านและผู้นำ

หลังการทดลอง กลุ่มตัวแทนชุมชนเข้าใจการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในขั้นตอนของการพัฒนาโรงเรียนแตกต่างกัน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

- ชาวบ้านควรเข้าร่วมทุกขั้นตอน จำนวน 6 คน
- ชาวบ้านจะร่วมในขั้นตอนใดขึ้นอยู่กับผู้ใหญ่บ้านและผู้นำ จำนวน 2 คน

## 4. ความเข้าใจต่อปัญหาและสิ่งที่ควรแก้ไขอย่างเร่งด่วนในการพัฒนาโรงเรียน

ก่อนการทดลอง กลุ่มตัวแทนชุมชนมีความเข้าใจปัญหาและสิ่งที่ควรแก้ไขอย่างเร่งด่วนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนแตกต่างกัน ดังนี้

- ปัญหาสำคัญคือ ชาวบ้านขาดความรับผิดชอบและการแสดงความเป็นเจ้าของ จำนวน 3 คน

- ปัญหาขาดงบประมาณ จำนวน 8 คน

หลังการทดลอง กลุ่มกลุ่มตัวแทนชุมชนเข้าใจปัญหาและสิ่งที่ควรแก้ไขอย่างเร่งด่วนในการพัฒนาโรงเรียนแตกต่างกัน ดังนี้

- ปัญหาที่สำคัญคือ ชาวบ้านขาดความรับผิดชอบและการแสดงความเป็นเจ้าของ จำนวน 9 คน

- ปัญหาขาดงบประมาณ จำนวน 1 คน

จากผลการประเมินความรู้เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชน สรุปได้ว่า หลังการทดลองผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชนมีความรู้สอดคล้องกับหลักการและกระบวนการพัฒนาโรงเรียนมากขึ้น

ผลการประเมินเจตคติของผู้นำชุมชนเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนทั้งก่อนและหลังการใช้

จากการแสดงความคิดเห็นของผู้นำชุมชนเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียน พบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบ ผู้นำชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงเจตคติเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนใน 3 ลักษณะที่ชัดเจน คือ

1. เจตคติคงเดิมในด้านการพึ่งตนเองเพื่อการพัฒนาเพราะทั้งก่อนและหลังการทดลอง ผู้นำชุมชนไม่เห็นด้วยต่อข้อความ “ถ้าไม่มีการช่วยเหลือด้านงบประมาณจากราชการและภาคเอกชน เราก็ไม่สามารถพัฒนาได้” และเห็นด้วยต่อนโยบายรัฐบาลที่ให้ประชาชนพึ่งตนเองในด้านการพัฒนา
2. เจตคติเปลี่ยนแปลงไปในทางตรงกันข้ามในด้านการยอมรับ ว่าแนวคิดการพัฒนาจากภายนอกสำคัญกว่าแนวคิดของชาวบ้าน
3. เจตคติเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เพิ่มขึ้นในด้านการริเริ่มและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา เพราะจำนวนผู้นำชุมชนที่เห็นด้วยต่อข้อความที่ว่า “ท่านควรต้องมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนแก้ปัญหาชุมชน” เพิ่มขึ้น

ผลการประเมินเจตคติของตัวแทนชุมชนเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนทั้งก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ

จากการแสดงความคิดเห็นของตัวแทนชุมชนเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียน พบว่า จากการทดลองใช้รูปแบบ ผู้นำชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงเจตคติเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนใน 3 ลักษณะที่ชัดเจน คือ

1. เจตคติคงเดิมในหลายด้าน ได้แก่ การพึ่งตนเองเพื่อการพัฒนาเพราะทั้งก่อนและหลังการทดลองผู้แทนชุมชนเห็นด้วยกับนโยบายรัฐบาลที่ให้ประชาชนพึ่งตนเองในการพัฒนา และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

2. เจตคติเปลี่ยนแปลงไปในทางตรงข้ามในด้านการยอมรับ ว่าแนวคิดการพัฒนาจากภายนอกสำคัญกว่าแนวคิดของชาวบ้าน

3. เจตคติเปลี่ยนแปลงไปในทางเพิ่มขึ้นในด้านการพึ่งตนเองและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา เพราะตัวแทนชุมชนไม่เห็นด้วยต่อข้อความที่ว่า “ถ้าไม่มีการช่วยเหลือจากภายนอก ชุมชนก็ไม่สามารถพัฒนาได้” เพิ่มขึ้น และไม่เห็นด้วยต่อข้อความที่ว่า “ชาวบ้านมีส่วนร่วมในงานพัฒนาเฉพาะการออกแรงเท่านั้น” เพิ่มขึ้นเช่นกัน

ผลการประเมินพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับการทำงานพัฒนาโรงเรียนก่อนการทดลอง

ผู้นำชุมชนมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนในช่วงปีที่ผ่านมา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้นำชุมชนจะมีส่วนร่วมกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนในหมู่บ้านเกือบทุกกิจกรรม ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ลักษณะการเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละครั้งจะแสดงออกแตกต่างกันแล้วแต่โอกาส เช่น การสละเวลา แรงงาน ความคิด การบริจาคเงิน เป็นต้น

3. ผู้นำชุมชนมีการเตรียมตัวก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม โดยเฉพาะการจัดสรรเวลา และการเร่งทำงานส่วนตัวให้เสร็จสิ้นก่อนที่จะไปเข้าร่วมกิจกรรม

4. ผู้นำชุมชนมีความคาดหวังต่อการเข้าร่วมงานพัฒนาโรงเรียน ดังนี้

- ต้องการให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ดีขึ้น
- ต้องการให้ชุมชนมีความสามัคคีและเป็นเจ้าของในการพัฒนาโรงเรียน
- ต้องการให้ชุมชนมีการรวมกลุ่มและพึ่งตนเองในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน
- ต้องการให้มีการพัฒนาแรงจูงใจของชาวบ้าน

ตัวแทนชุมชนมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนในช่วงปีที่ผ่านมาใกล้เคียงกับผู้นำชุมชน และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรมีผู้ทำหน้าที่ติดตามผลการทำงานพัฒนาโรงเรียนทุกครั้ง

2. การที่ตัวแทนชุมชนเข้าร่วมงานพัฒนาโรงเรียนสมัครใจ เพราะต้องการสร้างแบบอย่างที่ดีให้แก่คนในชุมชน



ผลการประเมินพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับการทำงานพัฒนาโรงเรียนหลังการทดลอง

ผู้วิจัยได้ทำการติดตามพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับการทำงานพัฒนาหลังการทดลอง 4 สัปดาห์ ซึ่งเป็นโอกาสที่เหมาะสม เพราะช่วงเวลาดังกล่าวมีโครงการประกวดหมู่บ้านสีขาวจากการประเมินพฤติกรรม ผู้วิจัยได้ประสบกับเหตุการณ์ที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายที่สอดคล้องกับหลักการและกระบวนการพัฒนา ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายได้เสนอให้มีการบอกจุดประสงค์ของการประกวดหมู่บ้านในที่ประชุม
2. กลุ่มเป้าหมายมีการนำหลักการและกระบวนการพัฒนาโรงเรียนไปประยุกต์ใช้ในการทำงานครั้งนี้ คือ เสนอให้ฟังตนเองให้มากที่สุด มีการวางแผนงานและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ
3. กลุ่มเป้าหมายแสดงความเป็นเจ้าของในการพัฒนาหมู่บ้าน โดยชักชวนให้ทุกคนร่วมมือกันพัฒนา

ผลการประเมินเจตคติในการพัฒนาโรงเรียนของกลุ่มเป้าหมายระหว่างการทดลองใช้รูปแบบในระหว่างการทดลอง กลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม ได้บันทึกความรู้สึกและความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมการทดลอง โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์และสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย พร้อมทั้งบันทึกปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทดลองใช้รูปแบบ และประเมินเจตคติจากข้อมูลที่ได้รับปรากฏผล ดังนี้

ความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตนเองของกลุ่มผู้นำชุมชน ได้แก่

1. ได้รับความรู้เรื่องแรงจูงใจ
  2. มีความกระตือรือร้นต้องการนำความรู้ไปเผยแพร่ให้คนอื่นได้ทราบ
  3. มีความเชื่อมั่นในการที่จะกระตุ้น เชิญชวนชาวบ้านให้มีความสามัคคี มีความรับผิดชอบ และร่วมมือกันพัฒนาชุมชน
  4. ได้รับทราบปัญหาและความต้องการของชุมชนอย่างละเอียดและเป็นระบบมากที่สุด
  5. ต้องการให้มีการอบรมอย่างต่อเนื่อง
  6. ควรให้ผู้นำคนอื่น ๆ มีโอกาสเข้ารับการอบรมในประเด็นนี้ด้วย
- ความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตนเองของตัวแทนชุมชน ได้แก่
1. ได้รับความรู้ มีความคิดริเริ่ม และเห็นแนวทางในการทำงานพัฒนามากขึ้น
  2. ได้รับการกระตุ้นและมีกำลังใจที่จะทำงานพัฒนาและเผชิญกับปัญหาอื่น ๆ

4. รู้สึกดีใจและพอใจที่ได้เข้าร่วมการทดลองครั้งนี้ ถึงแม้จะต้องเสียสละเวลาในการประกอบอาชีพ และต้องมึ่งงานพิเศษเพิ่มขึ้น

5. มีความมั่นใจในการที่จะไปเชิญชวนและแนะนำให้คนอื่นทำงานพัฒนา  
ความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตัวแทนชาวบ้าน ได้แก่

1. ชาวบ้านต้องการให้มีการจัดทำโครงการพัฒนาแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง
2. ชาวบ้านได้มีโอกาสรับรู้ปัญหาและแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาของชุมชน และตื่นตัวที่จะทำงานพัฒนาเพิ่มขึ้น
3. เป็นโครงการที่ควรมีการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ประชาชนรับทราบและรู้บทบาทในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาได้อย่างถูกต้อง

ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายในระหว่างการทดลองใช้รูปแบบ

ผู้วิจัยได้บันทึกปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทดลองใช้รูปแบบ ทั้งความรู้สึก ความคิดเห็น และพฤติกรรมที่แสดงออกของกลุ่มบุคคลที่สะท้อนถึงเจตคติในการพัฒนาที่ดีขึ้น ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ได้แก่

1. ปรากฏการณ์แสดงออกถึงเจตคติที่ดีในการประชุมพบปะเพื่อทำกิจกรรมของกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย
  - 1.1 ทุกคนมีความกระตือรือร้น ตั้งใจศึกษา และรับผิดชอบต่อหน้าที่
  - 1.2 มีการเสียสละเพื่อส่วนรวม เช่น ในสัปดาห์ที่มีการอบรมได้สละเวลาเพื่อเข้าร่วมอบรม
  - 1.3 มีการเตือนให้ไปรับสมาชิกที่มีบ้านอยู่ไกลเพื่อสามารถเข้าร่วมประชุมได้ทันเวลา
  - 1.4 มีการจัดการภารกิจส่วนตัวให้เรียบร้อยก่อนเข้าประชุม เช่น เร่งเกี่ยวข้าวให้เสร็จก่อนกำหนด เพื่อที่จะได้มีเวลาทำงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายจากการร่วมทดลอง
2. ปรากฏการณ์ที่แสดงออกซึ่งความรับผิดชอบและความตั้งใจเพื่อที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาต่อไป ประกอบด้วย
  - 2.1 การขอเพิ่มกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง ทั้งนี้เพราะต้องการให้คนในชุมชนมีโอกาสเข้าร่วมศึกษาได้มากขึ้น
  - 2.2 ไม่แสดงอาการเบื่อหน่ายหรือขอค่าตอบแทน และสวัสดิการใด ๆ ตลอดระยะเวลาของการทดลอง

2.3 เมื่อมีบางคนในกลุ่มไม่เข้าใจหรือตามที่ประชุมไม่ทันก็จะช่วยอธิบายหรือตั้งคำถามนำให้อภิปรายเพิ่มเติมจนกว่าจะเข้าใจ

2.4 สมาชิกไม่ขาดประชุม

2.5 ผู้นำชุมชนขอเข้าร่วมปรึกษากับตัวแทนชุมชนอีกครั้ง เพื่อความเข้าใจที่กระจ่างขึ้น

2.6 ต้องการให้ขยายเวลาการฝึกอบรมเพื่อที่จะได้มีโอกาสทดลองปฏิบัติจริงระหว่างการฝึกอบรม

3. ปรากฏการณ์ที่แสดงออกซึ่งความเสถียร และการเห็นความสำคัญของการรวมกลุ่มประกอบด้วย

3.1 เมื่อมีการแบ่งงานที่ต้องรับผิดชอบจะมีผู้เสนอตัวเสมอว่า หากใครทำไม่ทันหรือทำไม่ได้ให้แจ้งให้ทราบเพื่อจะได้ช่วยกันแก้ไข

3.2 ในกรณีที่สมาชิกกลุ่มได้รับอุบัติเหตุ ได้มีสมาชิกรับอาสาที่จะไปถ่ายทอดความรู้และผลการประชุมให้ทราบที่บ้าน

4. ปรากฏการณ์อื่น ๆ ที่แสดงออกถึงเจตคติที่ดีในการเข้าร่วมการทดลองใช้รูปแบบ

4.1 มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันว่า หากไม่ได้เข้าร่วมโครงการนี้คงจะเสียใจมาก

4.2 มีการเสนอให้ถ่ายทอดความรู้ในการอบรมให้แก่ผู้อื่นที่ไม่ได้ร่วมโครงการครั้งนี้ ทั้ง ๆ ที่การอบรมยังดำเนินไปไม่ถึงครึ่งของการอบรม

4.3 มีการเสนอให้ทุกคนร่วมกันเก็บเงินเป็นกองกลางเพื่อใช้จ่ายเล็ก ๆ น้อย ๆ

ผลการประเมินเจตคติในการพัฒนาโรงเรียนของกลุ่มเป้าหมายหลังเสร็จสิ้นการทดลองใช้รูปแบบ

ในระยะสุดท้ายของการดำเนินกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ ผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชน ได้บันทึกผลและผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับตนเองและชุมชนในอนาคต ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาปรากฏผล ดังนี้

1. ผลที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย

1.1 ด้านผู้นำชุมชน พบว่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ ตระหนักในความสำคัญของแรงจูงใจ มีวิธีการที่จะกระตุ้น เชิญชวนให้ผู้อื่นเข้าร่วมทำงานอย่างเป็นระบบ มีความเข้าใจต่อความต้องการและปัญหาของชุมชนอย่างชัดเจน มีแนวทางแก้ปัญหาของชุมชนอย่างเป็นระบบ มีความรู้ความเข้าใจ และมั่นใจในบทบาทผู้นำที่จะนำการพัฒนาต่อไป

1.2 ด้านตัวแทนชุมชน พบว่า มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องแรงจูงใจและตระหนักในความสำคัญของแรงจูงใจ มีความมุ่งมั่นต้องการจะเริ่มทำโครงการพัฒนาหมู่บ้านในทันที มีกำลังใจที่จะทำงานทั้งส่วนตนและส่วนรวม และได้ทราบปัญหาที่แท้จริงของชุมชน

## 2. ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตกับกลุ่มเป้าหมาย

2.1 ด้านผู้นำชุมชน คาดว่าจะทำหน้าที่เป็นผู้ให้ความรู้ตามที่ได้รับอบรมมา จะทำการกระตุ้นให้คนในชุมชนเกิดจิตสำนึกเพื่อการพัฒนา จะนำความรู้ที่ได้รับมาไปเผยแพร่ให้มากที่สุด และจะเป็นผู้นำการพัฒนาให้ชุมชนเจริญขึ้น

2.2 ด้านตัวแทนชุมชน คาดว่าจะเป็นผู้นำที่ดี และนำชาวบ้านพัฒนาอย่างจริงจัง จะประชาสัมพันธ์ให้ชาวบ้าน ญาติพี่น้องเข้าร่วมพัฒนาให้มากขึ้น จะร่วมสนับสนุนงานพัฒนาอย่างเต็มที่ และจะติดตามผลการทำงานพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

## 3. ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับชุมชนอันเป็นผลเนื่องมาจากการทดลองรูปแบบ

3.1 ผู้เข้าร่วมการทดลอง มีความรับชอบและมีความเป็นเจ้าของในงานพัฒนาเพิ่มขึ้น

3.2 คนในชุมชนรู้ปัญหาและความต้องการของตนเอง และมีแผนการพัฒนาโดยเริ่มจากคนในชุมชน

3.3 ชุมชนตระหนักถึงความสำคัญของการรวมกลุ่มเพื่อการพัฒนาเพิ่มขึ้น

3.4 ชุมชนมีการรวมกลุ่มและริเริ่มแก้ไขปัญหาของชุมชนอย่างจริงจัง

3.3.1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ผู้ใช้รูปแบบได้ทำการประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และอุปสรรคปัญหาที่เกิดจากการใช้รูปแบบปรากฏผล ดังนี้

ความเหมาะสมของรูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 1 ผู้นำได้รับการกระตุ้นให้สนใจรูปแบบ

เนื้อหา ความรู้	ระดับความเหมาะสม	ดีมาก
เอกสาร สื่อ	ระดับความเหมาะสม	ดี
วิธีการที่ใช้	ระดับความเหมาะสม	ดี

ขั้นตอนที่ 2 ผู้นำศึกษาความรู้เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ

เนื้อหา ความรู้	ระดับความเหมาะสม	ดี
เอกสาร สื่อ	ระดับความเหมาะสม	ดี
วิธีการที่ใช้	ระดับความเหมาะสม	ดี

ขั้นตอนที่ 3.1 ผู้นำศึกษาวิเคราะห์ชุมชน

เนื้อหา ความรู้	ระดับความเหมาะสม	ดีมาก
เอกสาร สื่อ	ระดับความเหมาะสม	ดีมาก
วิธีการที่ใช้	ระดับความเหมาะสม	ดี

ขั้นตอนที่ 3.2 ผู้นำฝึกอบรมตัวแทนชุมชน

เนื้อหา ความรู้	ระดับความเหมาะสม	ดีมาก
เอกสาร สื่อ	ระดับความเหมาะสม	ดีมาก
วิธีการที่ใช้	ระดับความเหมาะสม	ดี

ขั้นตอนที่ 3.3 ตัวแทนดำเนินกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในชุมชน

เนื้อหา ความรู้	ระดับความเหมาะสม	ดีมาก
เอกสาร สื่อ	ระดับความเหมาะสม	ดี
วิธีการที่ใช้	ระดับความเหมาะสม	ดี

ขั้นตอนที่ 3.4 ตัวแทนเผยแพร่ผลในชุมชน

เนื้อหา ความรู้	ระดับความเหมาะสม	ดีมาก
เอกสาร สื่อ	ระดับความเหมาะสม	ดีมาก
วิธีการที่ใช้	ระดับความเหมาะสม	ดี

ขั้นตอนที่ 3.5 การประเมินแรงจูงใจ

เนื้อหา ความรู้	ระดับความเหมาะสม	ดีมาก
เอกสาร สื่อ	ระดับความเหมาะสม	ดีมาก
วิธีการที่ใช้	ระดับความเหมาะสม	ดี

3.3.1.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้รูปแบบ ผู้ใช้รูปแบบได้ประเมินรูปแบบโดยอาศัยข้อมูลที่ตนเองเข้าร่วมกระบวนการทุกขั้นตอน ปรากฏผล ดังนี้

1. ด้านผู้นำชุมชน ผู้นำชุมชนทุกคนมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบในระดับมากที่สุด โดยให้เหตุผลดังนี้



1.1 ได้รับความรู้และแนวทางในการทำงานพัฒนาโรงเรียนเพิ่มขึ้น

1.2 ได้ทราบปัญหาและความต้องการอย่างแท้จริงของชุมชน พร้อมทั้งแนวทางในการแสวงหาความร่วมมือจากคนในชุมชนเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาดังกล่าว

1.3 ได้มีโอกาสพัฒนากลุ่มและทีมงาน เพราะในระยะเวลาของการใช้รูปแบบ กลุ่มผู้นำชุมชนได้ศึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาของชุมชนกันต่อเนื่องและจริงจัง ซึ่งหาโอกาสอย่างนี้ได้ยาก

## 2. ด้านตัวแทนชุมชน

- มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบในระดับมากที่สุด 7 คน
- มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบในระดับมาก 1 คน

เหตุผลที่พบมีดังนี้

1. ตัวแทนชุมชนได้รับความรู้และแนวทางในการทำงานพัฒนาโรงเรียนเพิ่มขึ้น
2. ตัวแทนชุมชนมีความมั่นใจในการทำหน้าที่ของตน
3. ชาวบ้านมีความตื่นตัวและสนใจเข้าร่วมการพัฒนาโรงเรียนอย่างเห็นได้ชัด
4. ตัวแทนชุมชนได้วิธีการกระตุ้นและเชิญชวนให้คนเข้าร่วมงานพัฒนา
5. การเริ่มแก้ปัญหาในชุมชน โดยการริเริ่มของคนในชุมชน

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงรูปแบบ ผู้ใช้รูปแบบได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงรูปแบบ ดังนี้

1. ระยะเวลาในการทดลองใช้รูปแบบ ระยะเวลาการทดลองสั้นเกินไป ควรเพิ่มเวลาในการติดตามผลให้ยาวนานกว่านี้ ระยะเวลาสำหรับขั้นตอนการอบรมตัวแทนชุมชนควรเพิ่มจาก 3 วัน เป็น 5-7 วัน ช่วงเวลาที่ใช้ในการทดลองรูปแบบควรเป็นเวลาที่บ้านเก็บเกี่ยวผลผลิตเรียบร้อยแล้ว

2. เอกสารประกอบรูปแบบ ควรมีเอกสารเพิ่มเติมโดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เช่น การเขียนโครงการ

3. บทบาทของผู้เกี่ยวข้องในรูปแบบ ควรระบุบทบาทหน้าที่และรายละเอียดที่ชัดเจน สำหรับผู้เกี่ยวข้องในทุกขั้นตอน

สรุปผลการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจในการพัฒนาโรงเรียนชนบทของกลุ่มเป้าหมาย จากผลการทดลองใช้รูปแบบแล้วปรากฏผล ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนเพิ่มขึ้น และจากการทดสอบความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนทั้งก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ ปรากฏว่ากลุ่มเป้าหมายมีความเข้าใจต่อการพัฒนาโรงเรียนสอดคล้องกับหลักการและกระบวนการพัฒนาโรงเรียนมากขึ้น

2. กลุ่มเป้าหมายมีเจตคติต่อการพัฒนาโรงเรียนสอดคล้องกับหลักการและกระบวนการพัฒนาโรงเรียนมากขึ้น โดยแสดงออกในลักษณะ ดังนี้

2.1 คนในชุมชนกระตือรือร้นและสนใจเข้าร่วมการพัฒนาโรงเรียน

2.2 ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน พยายามทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และจะนำความรู้ไปปรับปรุงการทำงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

2.3 คนในชุมชนกล้าแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาของชุมชน และยืนยันที่จะเข้าร่วมการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

3. กลุ่มเป้าหมายมีพฤติกรรมสอดคล้องกับหลักการและกระบวนการพัฒนาโรงเรียนมากขึ้น ในระยะเวลาการทดลองใช้รูปแบบสามารถสังเกตเห็นพฤติกรรมดังกล่าว ดังนี้

3.1 ผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชนสนใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและอภิปรายปัญหาของชุมชนอย่างต่อเนื่องและจริงจัง มีความพยายามในการระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว

3.2 ผู้นำชุมชนพยายามจะขยายผลเกี่ยวกับความรู้เทคนิควิธีการในการทำงานพัฒนาโรงเรียนไปสู่ผู้นำชุมชนอื่น ๆ

3.3 คนในชุมชนสนใจจะเริ่มการพัฒนาในกลุ่มต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

### 3.3.2 ผลการปรับปรุงหลังการทดลองใช้

จากผลการทดลองใช้รูปแบบครบทุกขั้นตอนในสถานการณ์จริงของโรงเรียนวัดห้วงหิน ปรากฏว่าการดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ข้อเสนอเพื่อการปรับปรุงรูปแบบของผู้ใช้ก็มีเฉพาะในส่วนที่เป็นรายละเอียดของการใช้รูปแบบเท่านั้น จึงไม่มีการปรับปรุงสาระสำคัญของรูปแบบหลังการทดลองใช้ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ นำเสนอในคู่มือการใช้รูปแบบต่อไป

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงรูปแบบ

จากการทดลองใช้รูปแบบ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงรูปแบบ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมและนำเสนอไว้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้นำชุมชนได้รับการกระตุ้นให้สนใจการใช้รูปแบบ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรสำรวจปัญหาด้านเวลาของผู้นำทุกคน เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องเวลาที่ไม่ตรงกัน และปรับแผนให้สอดคล้องกับเวลาของผู้นำแต่ละคน
2. เปิดโอกาสให้ผู้นำทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องกังวลเรื่องเวลา เป็น การสร้างบรรยากาศในการอภิปราย
3. ทบทวนปัญหา อุปสรรค ข้อผิดพลาดในการดำเนินงานพัฒนาโรงเรียนให้ชัดเจน จนเป็นที่ ยอมรับของผู้นำทุกคน
4. การประเมินแรงจูงใจในขั้นนี้ ควรจัดให้มีการประเมินผลร่วมกัน และมีการอภิปราย ทำความเข้าใจในแบบวัดต่าง ๆ ให้เข้าใจตรงกัน

ขั้นตอนที่ 2 ผู้นำศึกษาความรู้ กระบวนการเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดกลุ่มให้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มตั้งแต่ 2-4 คน เพื่อให้เกิด การอภิปรายและมีการเรียนรู้ร่วมกันหรือมอบหมายให้แต่ละคนไปศึกษาเอกสารเฉพาะเรื่อง และนำมา อภิปรายในกลุ่มใหญ่
2. ควรเตรียมสื่อรูปแบบอื่น ๆ เพื่อเสริมการเรียนรู้ด้วย เช่น วีดีโอ วีซีดี สไลด์ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3.1 ผู้นำทำการศึกษาวิเคราะห์ชุมชนและคัดเลือกตัวแทน

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาวิเคราะห์ชุมชนมุ่งเน้นการรับทราบปัญหาของชุมชนร่วมกันเป็นสำคัญ
2. การคัดเลือกตัวแทนชุมชนอาจทำได้หลายลักษณะ เช่น คัดเลือกเฉพาะสมาชิกกลุ่มใดกลุ่ม หนึ่งซึ่งเป็นคนระดับเดียว หรือเป็นคนต่างระดับ เช่น กรรมการหมู่บ้าน เยาวชน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ วัตถุประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจในครั้งนั้นๆ

ขั้นตอน 3.2 ผู้นำจัดการฝึกอบรมตัวแทนชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. รูปแบบการฝึกอบรมสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น ในกลุ่มเป้าหมายมีการศึกษาก็ใช้วิธีการสัมมนา เป็นต้น

### ขั้นตอน 3.3 ตัวแทนชุมชนดำเนินกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรประสานงานกับนักวิชาการในชุมชนที่สามารถให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำโครงการเพื่อเป็นที่ปรึกษาในขั้นตอนนี้
2. การเลือกปัญหาที่จะจัดทำโครงการพัฒนา ควรจะคำนึงถึงความเป็นไปได้ในด้านงบประมาณ เวลา และขีดความสามารถของชุมชนด้วย
3. ควรมีการเตรียมความพร้อมของคนในชุมชน เพื่อให้ความร่วมมือในการตอบคำถามและให้ข้อคิดเห็นต่อโครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้น

### ขั้นตอน 3.4 ตัวแทนชุมชนทำการเผยแพร่ผล

ข้อเสนอแนะ

1. การเผยแพร่ผลทุกครั้งควรรับฟังข้อคิดเห็น เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น
2. ควรจัดให้มีการประชุมชาวบ้าน เพื่อทราบผลการจัดทำแผนพัฒนา และมีการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อสร้างสำนึกของการเป็นเจ้าของโครงการร่วมกัน

### ขั้นตอน 3.5 ผู้นำชุมชนติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจอย่างมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะ

1. ไม่ควรมุ่งเน้นวัดผลการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจของคนในชุมชนมากเกินไป เพราะการเกิดแรงจูงใจอาจจะต้องอาศัยการดำเนินกิจกรรมสร้างแรงจูงใจมากกว่าหนึ่งรอบก็ได้
2. ควรผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาที่จัดทำไว้ และส่งเสริมกระบวนการแก้ไขปัญหาของชุมชนตามรูปแบบอย่างต่อเนื่อง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 6

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน และศึกษายุทธวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของชุมชน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน ขั้นตอนที่ 2 เป็นการศึกษายุทธวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานของชุมชนและขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

ในขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชนจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและผู้ให้ข้อมูลเสริมจำนวน 70 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ระดับลึกจำนวน 40 คน การจัดกลุ่มสนทนาจำนวน 30 คน หลังจากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการยก่างรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

ในขั้นตอนที่ 2 เป็นการศึกษายุทธวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานของชุมชนโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จากผู้เข้าร่วมวงจรกิจัย จำนวน 24 คน หลังจากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลพื้นฐานร่วมกับผลที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการยก่างรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

ในขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยมีขั้นตอนการ 3 ขั้นคือ 1) การยก่างรูปแบบ 2) การทดลองใช้รูปแบบ 3) การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบ โดยในขั้นของการยก่างรูปแบบนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจและนำผลการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน และยุทธวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานของชุมชนในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดโครงสร้าง และส่วนประกอบของรูปแบบ นอกจากนั้นยังได้ทำการกำหนดรายละเอียดของรูปแบบ สร้างสื่อ วัสดุอุปกรณ์ประกอบรูปแบบ สร้างเครื่องมือวัดประสิทธิภาพของรูปแบบ พิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบและการปรับปรุงรูปแบบก่อนการทดลองใช้ ส่วนในขั้นทดลองใช้รูปแบบ ผู้วิจัยได้ทำการทดลองในสถานการณ์จริงที่โรงเรียนวัดห้วงหิน ตำบลชากบก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ในระยะเวลา 16 สัปดาห์ ตามขั้นตอนของรูปแบบ โดยมีผู้เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบจำนวน 42 คน และในขั้นการประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบมีการดำเนินการ 2 ส่วน คือ การประเมินเพื่อพิจารณาประสิทธิภาพและความ



เหมาะสมของรูปแบบและความพึงพอใจในการใช้รูปแบบ ข้อมูลจากการประเมินผลดังกล่าวได้นำมาใช้ในการปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์ขึ้น

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการสร้างความเข้มแข็งชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดห้วยหิน อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินวิจัย 3 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีผลสรุปที่สำคัญดังนี้

#### 1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วยปัจจัย 2 ส่วน ดังนี้

##### 1.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วยปัจจัย 3 กลุ่ม ได้แก่

1.1.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ โครงสร้างทางเศรษฐกิจที่มีการเกษตรเป็นตัวหลักและสถานะเศรษฐกิจที่ดี 2) ปัจจัยด้านการเมืองการปกครอง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครองให้มีการเลือกตั้งผู้ปกครองท้องถิ่นและ 3) ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม ได้แก่ ลักษณะนิสัยพื้นฐานของคนไทยในชนบท

1.1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน ได้แก่ ความศรัทธา ความรู้สึกเป็นเจ้าของความเป็นห่วงสวัสดิภาพของบุตรหลาน ความผูกพันกับโรงเรียน สถานภาพของคนในชุมชน ความคาดหวังที่มีต่อโรงเรียน ผู้นำชุมชน และการเห็นความสำคัญของส่วนรวม

##### 1.1.3 ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน ประกอบด้วย

1) ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรของโรงเรียน ได้แก่ ความศรัทธาผู้บริหารคนเดิม ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ผู้บริหารทำงานร่วมกับคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดี ผู้บริหารมีความรู้ มีความสามารถ ผู้บริหารและครูให้เกียรติผู้เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ครูตั้งใจสอนและสนใจนักเรียนดี ครูมีความสามัคคี

2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเป็นผู้ขอความร่วมมือจากชุมชน สร้างระบบให้ชุมชนมีส่วนร่วม ให้ความเชื่อเพื่อต่อชุมชน และสร้างความมั่นใจให้กับชุมชน

3) ปัจจัยที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนมีแผนการทำงานที่ดี โรงเรียนมีความน่าเชื่อถือเรื่องการเงิน

4) ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน ความเป็นโรงเรียนของชุมชน และการที่โรงเรียนเป็นแหล่งที่สร้างประโยชน์กับผู้ที่มีส่วนร่วม

1.2 ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วยปัจจัย 3 กลุ่ม ดังนี้

1.2.1 กลุ่มปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย

1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ โครงสร้างทางเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมร่วมกับแบบอุตสาหกรรม ทำให้คนในชุมชนไม่มีเวลาว่างและสถานะเศรษฐกิจตกต่ำ

2) ปัจจัยด้านการเมืองการปกครอง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบด้านการเมืองการปกครองในท้องถิ่นก่อให้เกิดความแตกแยกในชุมชน

1.2.2 กลุ่มปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน ได้แก่ ความเสื่อมศรัทธา ความไม่ผูกพันกับชุมชน การไม่มีเวลาว่าง และการขาดความสัมพันธ์กับโรงเรียน

1.2.3 กลุ่มปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน ประกอบด้วย

1) ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรของโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารและครูขาดความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ผู้บริหารไม่อยู่โรงเรียน ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้ตนเองเป็นศูนย์กลาง ครูมีความประพฤติไม่เหมาะสม

2) วิธีปฏิบัติงานของโรงเรียน การดูแลเอาใจใส่นักเรียนน้อยลง ขาดการตอบสนองชุมชน ไม่กำหนดบทบาทที่ชัดเจนให้กับผู้เข้ามามีส่วนร่วม

3) ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ได้แก่ ไม่มีผลงานที่ประสบความสำเร็จเสนอให้ชุมชนรับรู้

4) ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับวัดไม่ดี และการขาดบุคลากรทำหน้าที่เชื่อมโยงกับชุมชน

นอกจากนั้นในการมีส่วนร่วมของชุมชนยังมีหลักการที่สำคัญคือต้องมุ่งให้ประชาชนมีความคิดริเริ่ม รู้จักพึ่งตัวเอง มีการร่วมแรงร่วมใจ มีความรับผิดชอบและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในการแก้ไขปัญหาของชุมชน ทั้งนี้โดยเริ่มจากการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การเลือกวิธีและการวางแผนแก้ไขปัญหา การดำเนินงานตามแผน และการติดตามประเมินผล ซึ่งการปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวทุกคนในชุมชนควรมีส่วนร่วมและกิจกรรมพัฒนาที่กระทำนั้นต้องสอดคล้องกับอาชีพและวิถีชีวิตของชุมชน โดยอยู่ภายใต้การนำของผู้หน้าที่เข้มแข็งและความร่วมมือของทุกคน

2. ยุทธวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของชุมชน มีดังนี้

2.1 กระตุ้นให้สมาชิกตั้งเป้าหมายที่ท้าทายในการทำงาน

2.2 กระตุ้นให้มีการวางแผนยุทธวิธี

2.3 จัดประชุมเพื่อประกาศเป้าหมายในการทำงาน

- 2.4 สนับสนุนให้ลงมือกระทำตามแผน
- 2.5 จัดประชุมกลุ่มเพื่อวิเคราะห์อุปสรรคในการทำงาน
- 2.6 สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงตนเองและวัฒนธรรมการทำงาน
- 2.7 จัดให้มีการสร้างบรรยากาศของการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน
- 2.8 จัดกิจกรรมสะท้อนการวิเคราะห์ตนเอง

การใช้ยุทธวิธีเพื่อสร้างแรงจูงใจนี้ควรกระทำอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ชุมชนเริ่มเข้าสู่ระบบการทำงาน เนื่องจากหากชุมชนเข้าสู่กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมไปในระยะเวลาหนึ่งที่มีการจัดการไม่เหมาะสม จะทำให้ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้สึกในทางลบต่องาน และ/หรือผู้ร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมความต้องการทางด้านจิตใจคือความรู้สึกมีความสามารถในตัวเอง มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม มีการกำหนดด้วยตัวเอง มีอิสระในการตัดสินใจด้วยตัวเอง มีสุขภาพจิตดี เป็นที่พึ่งของตนเอง และผู้อื่นได้อย่างมั่นคง

### 3. การพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

#### 3.1 ผลการยกย่องรูปแบบการสร้างแรงจูงใจ

จากขั้นตอนการยกย่องรูปแบบ ทำให้ได้รูปแบบสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพโดยรูปแบบประกอบด้วย วัตถุประสงค์ หลักการ เงื่อนไขการใช้ การประเมินผล แผนการดำเนินกิจกรรม คู่มือและข้อเสนอแนะการใช้รูปแบบ ซึ่งมีสาระโดยสรุป ดังนี้

3.1.1 สาระสำคัญของรูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ มีดังนี้

วัตถุประสงค์	รูปแบบสร้างขึ้นเพื่อให้ผู้นำชุมชนนำไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
หลักการ	รูปแบบการสร้างแรงจูงใจนี้ มีแนวความคิดที่เป็นหลักในการสร้างรูปแบบ คือ การจัดกิจกรรมที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจของคนในชุมชนจะต้องเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ตลอดจนวิถีชีวิตของชุมชน และในการดำเนินกิจกรรมจะต้องให้ชาวบ้านมีบทบาทเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมรับผิดชอบอย่างเต็มที่
เงื่อนไขการใช้	ชุมชนที่จะใช้รูปแบบนี้จำเป็นต้องมีผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชนอย่างน้อย 5 คน
ระยะเวลา	ใช้เวลาในการปฏิบัติกิจกรรม 80 ชั่วโมง ในเวลา 16 สัปดาห์ต่อเนื่องกัน

วิธีดำเนินกิจกรรม การศึกษาเอกสาร การประชุมปรึกษา การอภิปราย การระดมสมอง การฝึกอบรม การเก็บข้อมูลโดยการสังเกตและสัมภาษณ์ การจัดทำโครงการ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติ และการติดตามผล

เนื้อหา

ประกอบด้วย

- ความจำเป็นและความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ
- กระบวนการสร้างแรงจูงใจ
- การวิเคราะห์สภาพปัญหาของชุมชนและโรงเรียน
- การดำเนินกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ
- การเผยแพร่ผลการดำเนินกิจกรรม
- การวัดและประเมินผล

ผู้เกี่ยวข้อง

ผู้เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบคือ ผู้กระตุ้น ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน และตัวแทนชาวบ้าน

การวัดและประเมินผล กระทำดังนี้

- ผู้ถูกวัด ได้แก่ ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน ตัวแทนชาวบ้าน
- สิ่งที่วัด ได้แก่ ความรู้ เจตคติและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักการและกระบวนการ

การสร้างแรงจูงใจ

- วิธีการวัด ใช้แบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และ

แบบบันทึก

- ระยะเวลาที่วัดวัดก่อนใช้รูปแบบและขณะดำเนินกิจกรรม และหลังการใช้รูปแบบ

แบบ

เกณฑ์การประเมินผล

1. ความรู้เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ เกณฑ์คือกลุ่มเป้าหมายมีภาพรวมของความรู้เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ

2. เจตคติเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ เกณฑ์คือ กลุ่มเป้าหมายมีภาพรวมที่สะท้อนเจตคติเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจของกลุ่มเป้าหมาย เปลี่ยนแปลงไปในทางที่สอดคล้องกับหลักการและกระบวนการสร้างแรงจูงใจมากขึ้น

3. พฤติกรรมในการสร้างแรงจูงใจ เกณฑ์คือ กลุ่มเป้าหมายมีพฤติกรรมสร้างแรงจูงใจสอดคล้องกับหลักการและกระบวนการสร้างแรงจูงใจมากขึ้น

3.1.2 แผนการทดลองใช้รูปแบบ การทดลองใช้รูปแบบมีการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ใช้เวลาในการทดลอง 80 ชั่วโมง ในเวลา 16 สัปดาห์ต่อเนื่องกันดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้นำชุมชนได้รับการกระตุ้นให้เห็นความจำเป็นและความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียนใช้เวลา 4 ชั่วโมงในสัปดาห์ที่ 1

ขั้นตอนที่ 2 ผู้นำชุมชนศึกษาความรู้และกระบวนการการสร้างแรงจูงใจ ใช้เวลา 4 ชั่วโมง ในสัปดาห์ที่ 2

ขั้นตอนที่ 3 ผู้นำชุมชน และตัวแทนชุมชน ดำเนินกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียนใช้เวลา 72 ชั่วโมง ในสัปดาห์ที่ 3–16 โดยในขั้นตอนนี้มีการดำเนินกิจกรรมย่อยๆ ดังนี้

1) ผู้นำชุมชนทำการศึกษาและคัดเลือกตัวแทนชุมชนโดยใช้เวลาประมาณ 10 ชั่วโมง ในสัปดาห์ที่ 3-4

2) ผู้นำชุมชนทำการฝึกอบรมตัวแทนชุมชนใช้เวลา 24 ชั่วโมง ในสัปดาห์ที่ 5

3) ตัวแทนชุมชนศึกษาและการคัดเลือกปัญหาของโรงเรียน ค้นหาสาเหตุของปัญหา และวางแผนการแก้ปัญหาในรูปแบบของโครงการร่วมพัฒนา ใช้เวลา 20 ชั่วโมง ในสัปดาห์ที่ 6-9

4) ตัวแทนชุมชนทำการเผยแพร่ผลการดำเนินโครงการร่วมพัฒนา ใช้เวลา 12 ชั่วโมง ในสัปดาห์ที่ 10–11

5) ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน ทำการติดตามผล ใช้เวลา 6 ชั่วโมง ในสัปดาห์ที่ 12-16

3.2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ได้ทดลองใช้รูปแบบที่โรงเรียนวัดห้วยหิน ตำบลชากบก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง โดยมีผู้ร่วมทดลอง เป็นผู้นำชุมชน 4 คน ตัวแทนชุมชน 8 คน ตัวแทนชาวบ้าน 30 คน ได้ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนของรูปแบบ ทำการวัดและประเมินผลตามแผน

### 3.3 ผลการประเมินเพื่อการปรับปรุงรูปแบบ

#### 3.3.1 ผลการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจของกลุ่มเป้าหมาย

1) จากการทดสอบความรู้เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจทั้งก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ ปรากฏว่ากลุ่มเป้าหมายมีความรู้เพิ่มมากขึ้น

2) กลุ่มเป้าหมายมีเจตคติเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจเปลี่ยนแปลงไปในทางที่สอดคล้องกับหลักการและกระบวนการสร้างแรงจูงใจมากขึ้น ซึ่งแสดงออกโดย



การแสดงความคิดเห็นหรือรับและสนใจเข้าร่วมการร่วมพัฒนาโรงเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและแนว ทางแก้ไขปัญหาโรงเรียน และยืนยันที่จะเข้าร่วมแก้ปัญหาดังกล่าว

3) ในด้านพฤติกรรม มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่สอดคล้องกับหลักการและกระบวนการสร้างแรงจูงใจมากขึ้น ซึ่งแสดงออกโดยการมีพฤติกรรมการทำงานพัฒนาโรงเรียนสอดคล้องหลักการและกระบวนการร่วมพัฒนาโรงเรียนมากขึ้น

3.4 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ พบว่า ความเหมาะสมของเนื้อหา ความรู้ เอกสาร สื่อ และวิธีการใช้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก

3.5 ผลการประเมินพึงพอใจของผู้ใช้รูปแบบ พบว่า

- ผู้ร่วมใช้รูปแบบ 9 คน มีความพึงพอใจ ในระดับมากที่สุด คิดเป็น 75 %
- ผู้ร่วมใช้รูปแบบ 3 คน มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็น 25 %

3.6 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงรูปแบบ มีดังนี้

3.6.1 ควรเพิ่มระยะเวลาในการติดตามผลให้มากขึ้น

3.6.2 การฝึกอบรมตัวแทนชุมชน ควรใช้ระยะเวลา 5 วัน

3.6.3 ควรมีเอกสารที่แสดงตัวอย่างเกี่ยวกับการวิเคราะห์ชุมชนและการเขียนโครงการต่างๆ

การต่างๆ

จากการประเมินเพื่อพิจารณาประสิทธิภาพของรูปแบบและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงรูปแบบ พบว่ารูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่ารูปแบบดังกล่าวมีประสิทธิภาพ

3.7 ผลการปรับปรุงรูปแบบหลังทดลองใช้ จากการที่มีการทดลองใช้รูปแบบครบทุกขั้นตอนในสถานการณ์จริงของโรงเรียน 1 โรงเรียน ผลปรากฏว่า สามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และมีข้อเสนอเพื่อปรับปรุงรูปแบบของผู้ใช้ในส่วนที่เป็นรายละเอียดของการใช้รูปแบบเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงไม่ได้มีการปรับปรุงส่วนสำคัญของรูปแบบหลังการทดลองใช้ แต่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการใช้รูปแบบดังนี้

3.7.1 ตัวแทนชุมชนอาจมีลักษณะที่หลากหลาย เช่น กลุ่มเยาวชน กลุ่มแม่บ้าน หรือกลุ่มครูภูมิปัญญา เป็นต้น

3.7.2 การประชุมแต่ละครั้งหากใช้วิธีการประชุมแบบระดมสมอง จะช่วยให้สมาชิกมีความรู้สึภาคภูมิใจและเป็นกันเองเพิ่มมากขึ้น และควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เสนอความคิดเห็นให้มากที่สุด

3.7.3 การศึกษาเอกสารประกอบการอบรม อาจจัดเป็นกลุ่มย่อย 2-4 คน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการอภิปรายและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน

3.7.4 การเลือกปัญหาเพื่อสร้างเป็นโครงการร่วมพัฒนา ควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ในด้านงบประมาณ เวลา และขีดความสามารถของโรงเรียน และผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง

3.7.5 ไม่ควรมุ่งเน้นวัดผลการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจมากเกินไปเพราะการเกิดแรงจูงใจจะต้องอาศัยระยะเวลา

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดห้วยหิน อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง มีประเด็นที่น่าสนใจ อภิปรายดังนี้

1. ปัจจัยที่ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเพิ่มมากขึ้น
2. กระบวนการในรูปแบบที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจของกลุ่มเป้าหมาย
3. ผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบในการพัฒนาแรงจูงใจ

1. ปัจจัยที่ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเพิ่มมากขึ้น

จากผลการวิจัยมีข้อสรุปว่า ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชนและตัวแทนชาวบ้านห้วยหิน อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ที่เข้าร่วมการทดลองใช้รูปแบบครั้งนี้มีการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียนเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1.1 เนื้อหาหลักของรูปแบบ ผู้วิจัยและกลุ่มเป้าหมายที่ร่วมทดลองใช้รูปแบบมีความมั่นใจว่า การสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียนซึ่งเป็นเนื้อหาหลักของรูปแบบนั้นเป็นสิ่งดีมีคุณค่า ฉะนั้นถ้าคนในชุมชนมีแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียน มุ่งมั่นพัฒนาอย่างจริงจังและสม่ำเสมอจะทำให้โรงเรียนน่าอยู่ ส่งผลให้บุตรหลานตลอดจนชุมชนมีสุขภาพที่ดีขึ้น เห็นได้จากการร่วมกันจัดทำกิจกรรมพัฒนาหลายๆ ด้านในช่วงระยะเวลาของการศึกษาวิจัย และโครงการดังกล่าวประสบความสำเร็จ เช่น โครงการนักเรียนน้อยซึ่งเป็นโครงการพัฒนาสุขภาพกาย ทำให้นักเรียนให้ความสนใจข่าวสารด้านต่างๆ มากขึ้น โดยเฉพาะข่าวสารด้านสุขภาพเพื่อนำมาปฏิบัติและเผยแพร่ให้เพื่อน ๆ ตลอดจนผู้ปกครองทราบ โครงการดังกล่าวยังทำให้นักเรียนกล้าแสดงออกมากขึ้นอีกด้วย โครงการวันรวมใจเพื่อโรงเรียนซึ่งเป็นโครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน และโครงการชุมชนสัมพันธ์ซึ่งเป็นโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจให้กลุ่มเป้าหมายและคนในชุมชนกระตือรือร้นในการจัดกิจกรรมพัฒนาเพิ่มขึ้นและต่อเนื่อง

1.2 ตัวรูปแบบการสร้างแรงจูงใจมีส่วนช่วยกระตุ้นให้คนในชุมชนกล้าแสดงความคิดเห็นและกล้าแสดงออกอย่างมั่นใจ ซึ่งการที่รูปแบบมีส่วนช่วยกระตุ้นให้คนกล้าแสดงความคิดเห็นและกล้าแสดงออกนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากตัวรูปแบบเป็นกระบวนการมีไช่เนื้อหา ดังนั้น การใช้รูปแบบจะได้ผลก็ต่อเมื่อผู้ใช้จะต้องแสดงบทบาทของตนก็คือ การอภิปราย การแสดงความคิดเห็น การเข้าร่วมกิจกรรม อีกทั้งเนื้อหาที่อภิปรายก็เป็นเรื่องของชุมชนและโรงเรียน ทำให้ผู้อภิปรายมีความมั่นใจในสิ่งที่ตนเองร่วมอภิปราย ทั้งนี้เนื่องจากชาวบ้านจะเป็นผู้รู้ข้อมูลของชุมชนของตนเองได้ดี จึงกล่าวได้ว่าลักษณะของรูปแบบจะทำให้ผู้ใช้รูปแบบกล้าแสดงความคิดเห็นและกล้าแสดงออกอย่างมั่นใจซึ่งถือว่าเป็นลักษณะเด่นของรูปแบบนี้

1.3 ลักษณะและระยะเวลาของการใช้รูปแบบ มีส่วนในการเสริมสร้างแรงจูงใจของกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากตลอดระยะเวลาการทดลองใช้รูปแบบ 16 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้มีการพูดถึงเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ ๆ เป็นการกระตุ้นความสนใจของบุคคลด้วยการกล่าวถึงเรื่องราวที่ต้องการให้เกิดความสนใจนั้น เป็นกระบวนการจูงใจ นอกจากนี้ยังมีการกระตุ้นแรงจูงใจโดยการไปศึกษาดูงาน ณ โรงเรียนบ้านน้ำขุน กิ่งอำเภอเขาชะเมา จังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงเรียนที่สวยงามน่าอยู่และมีปัญหาในโรงเรียนน้อยมากเป็นเพราะ ได้รับการดูแลจากชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นเมื่อกลุ่มเป้าหมายเห็นคุณค่าดังกล่าวจึงกระตือรือร้น สนใจ และมีความรับผิดชอบในการเข้าร่วมกิจกรรมและแสดงบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะต้องการให้โรงเรียนในชุมชนของตนเป็นโรงเรียนตัวอย่างเช่นกัน

1.4 บริบทอื่นๆ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมตลอดการทดลองใช้รูปแบบเอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งในประเด็นนี้ความเป็นธรรมชาติและความเป็นกันเองระหว่างผู้วิจัยและผู้ทดลองตลอดจนภาษาที่ใช้ในการวิจัยก็เป็นภาษาถิ่น ถือว่าเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีอารมณ์ร่วมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกลวิธีหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนมีการตอบสนองการเรียนรู้ (Ratmond J Wlodowski, 1985) นอกจากนี้ในกระบวนการวิจัยก็ยังคงให้ผู้ทดลองดำเนินกิจกรรมประจำวันของแต่ละคนไปตามปกติ เพียงแต่มีการแบ่งเวลาส่วนหนึ่งให้กับการปฏิบัติกิจกรรมของงานวิจัย อีกทั้งกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติหรือเนื้อหาที่ร่วมอภิปรายก็เป็นเรื่องของโรงเรียนที่ทุกคนมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของอยู่แล้ว ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นสิ่งที่เอื้อต่อการเรียนรู้

## 2. กระบวนการของรูปแบบมีส่วนเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจของกลุ่มเป้าหมาย

กระบวนการในรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นอาศัยขั้นตอนของการวิจัยเพื่อสร้างแรงจูงใจผสมผสานกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน โดยผู้วิจัยตั้งจุดมุ่งหมายของการใช้รูปแบบ

ว่า ถ้าชุมชนใดได้มีการปฏิบัติตามกระบวนการของรูปแบบแล้วจะมีผลทำให้คนในชุมชนมีแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียนมากขึ้นขั้นตอนของรูปแบบมีส่วนเสริมการสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้นำชุมชนได้รับการกระตุ้นให้สนใจใช้รูปแบบ ในขั้นตอนนี้รูปแบบได้กำหนดให้มีการกระตุ้นผู้นำชุมชนโดยให้โอกาสผู้นำชุมชนในการอภิปราย สรุปสภาพปัญหาซึ่งทำให้ผู้นำได้ค้นพบและยอมรับปัญหาของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมแก้ปัญหาของโรงเรียนน้อยมาก สำหรับการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในสิ่งสาธารณะประโยชน์ก็น้อยเช่นกัน

ขั้นตอนที่ 2 ผู้นำชุมชนศึกษาความรู้และกระบวนการสร้างแรงจูงใจ เมื่อผ่านขั้นตอนนี้ผู้นำชุมชนจะเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการสร้างแรงจูงใจ เข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ ทรัพยากร ปัญหา และความต้องการของโรงเรียน ตลอดจนเข้าใจกระบวนการและหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบในการทำงานพัฒนาโรงเรียน ซึ่งจากการที่ผู้นำชุมชนมีความรู้และความเข้าใจดังกล่าวก็ย่อมเป็นผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียนด้วยเช่นกัน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินกิจกรรมสร้างแรงจูงใจในโรงเรียน ในขั้นตอนนี้ ผู้นำชุมชนจะต้องศึกษาวิเคราะห์โรงเรียน ทำให้เข้าใจสภาพและรายละเอียดของปัญหาของโรงเรียนชัดเจนยิ่งขึ้น มีการคัดเลือกตัวแทนชุมชนเข้ามาร่วมการทดลองใช้รูปแบบ ต่อด้วยการอบรมให้ตัวแทนชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการสร้างแรงจูงใจ ตัวแทนชุมชนจะต้องดำเนินกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ โดยการค้นหาปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนจากกลุ่มตัวแทนชาวบ้าน ค้นหาสาเหตุและวิธีแก้ไขโดยจัดทำเป็นโครงการเพื่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดนี้อยู่ในสถานการณ์จริงของโรงเรียน ชุมชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อโครงการที่จัดทำขึ้น เมื่อผ่านขั้นตอนนี้ ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน และตัวแทนชาวบ้านจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการพัฒนา สนใจเข้าร่วม และติดตามผลการร่วมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากขั้นตอนการสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาในโรงเรียน จะเห็นว่าชุมชนจะมีส่วนร่วมตั้งแต่การค้นหาปัญหา ค้นหาสาเหตุของปัญหา ร่วมดำเนินกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา ติดตามและประเมินผล ซึ่งเมื่อผ่านกระบวนการทุกขั้นตอนแล้ว ชุมชนก็จะเป็นเจ้าของในการร่วมพัฒนาโรงเรียนโดยปริยายซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของวันวิษย์ มิ่งมณีนาคิน (2536: 13) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชาวบ้านในการร่วมพัฒนาเพื่อให้เกิดผลดีมีทั้งหมด 5 ขั้นตอน คือ

1. ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการศึกษาและวิเคราะห์ชุมชน เพื่อค้นหาปัญหา พิจารณาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
2. ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หาสาเหตุแห่งปัญหา



3. ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการเลือกวิธีและการวางแผนการแก้ปัญหา
4. ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผน
5. ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลของกิจกรรมการร่วมพัฒนา

### 3. ผลที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบเพื่อพัฒนาแรงจูงใจ

ในการพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมีขั้นตอนการวิจัยหลายขั้นตอน โดยวิธีการที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนการวิจัย ผู้วิจัยได้เลือกเทคนิควิธีการวิจัยที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของขั้นตอนนั้น ๆ ให้มากที่สุด ดังนี้

#### ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน

การศึกษาในขั้นตอนนี้กระทำเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบลึกและการจัดกลุ่มสนทนา ในขั้นตอนนี้ทำให้ผู้วิจัยมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลต่าง ๆ ในชุมชน โดยผู้วิจัยได้เห็นถึงการเห็นความสำคัญของบุคคลในชุมชน ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เนื่องจากการมีสัมพันธภาพที่ดีจะส่งผลต่อการให้ข้อมูลและความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของอริสตราซุซาด และคนอื่น ๆ (2538: 10) ที่กล่าวว่า การมองเห็นความสำคัญของชาวบ้านไม่ใช่เป็นการเข้าไปในชุมชนอย่างฉาบฉวยแล้วบอกให้ชาวบ้านทำตามคำสั่ง ก็ยากที่จะได้รับความร่วมมือ นอกจากนี้ในขั้นตอนนี้ยังได้ทราบข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่ที่ศึกษาและบริบทที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการยกร่างรูปแบบต่อไป

#### ขั้นตอนที่ 2 การศึกษายุทธวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของชุมชน

การศึกษาในขั้นตอนนี้กระทำเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับยุทธวิธีในการสร้างแรงจูงใจชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่การยกร่างรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ใช้วงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์ นอกเหนือจากได้ยุทธวิธีในการสร้างแรงจูงใจแล้วยังทำให้ทราบว่าลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับสมาชิกผู้ร่วมงาน และปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่บุคลิกภาพ บทบาทในครอบครัว การปรับตัวและแรงจูงใจ สิ่งเหล่านี้ร่วมกันทำหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ และยังได้ข้อสรุปที่สำคัญประการหนึ่งว่า การกระทำใด ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการปฏิบัติด้วยตนเองก็จะนำไปสู่การปฏิบัติด้วยความเต็มใจและมีความสุขกับการทำงานนั้น เหตุนี้การสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจึงจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นการทำงานที่คู่กับชีวิตประจำวันและใช้พรหมวิหารสี่ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นตัวกำกับตนเองในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งจะก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน



ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ มีการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

#### 1. การยกร่างรูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียน

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้คำนึงถึงข้อเท็จจริงหนึ่งว่า การร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพนั้น เป็นเรื่องที่ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพก็ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายเช่นกัน ด้วยเหตุนี้จึงควรให้บุคคลเหล่านั้นร่วมกันแสดงความคิดเห็นว่า การสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจะต้องอาศัยปัจจัยอะไรบ้างและมีขั้นตอนอย่างไร เหตุนี้เองผู้วิจัยจึงจัดให้มีการสัมมนาบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการร่วมพัฒนาโรงเรียน เพื่อพิจารณาความเป็นระบบและความเหมาะสมของรูปแบบที่สร้างขึ้น จากการจัดสัมมนาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบครั้งนี้ พบว่า ข้อดีของวิธีการสัมมนาคือ ผู้เข้าร่วมสัมมนามีโอกาสและกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีการปรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงรายละเอียดของรูปแบบที่สร้างขึ้น อย่างไรก็ตามการสัมมนาครั้งนี้มีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา ทำให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาไม่สามารถอภิปรายประเด็นได้อย่างลึกซึ้ง แต่ผู้วิจัยแก้ไขปัญหาโดยการไปขอคำปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายหลัง

#### 2. การทดลองใช้รูปแบบสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

ผู้วิจัยได้ทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงของโรงเรียนเป็นเวลา 16 สัปดาห์ ซึ่งตลอดระยะเวลาของการทดลอง ผู้วิจัยไม่กระทำการใดๆที่เป็นการกระทบกระเทือนต่อการดำเนินงานของโรงเรียนและวิถีชีวิตชาวบ้านแต่ได้ปฏิบัติตนให้เสมือนหนึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้วยวิธีการดังกล่าวทำให้ขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบประสบความสำเร็จเห็นได้จากทุกคนในโรงเรียนไม่มีความรู้สึกว่าการทดลองใช้รูปแบบอยู่ระหว่างการทดลอง ทำให้ผลการวิจัยถูกต้องและเชื่อถือได้ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังสามารถเรียนรู้เบื้องหลังของพฤติกรรมบางพฤติกรรมและตรวจสอบได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่แท้จริงหรือไม่

#### 3. การประเมินผลเพื่อปรับปรุงรูปแบบ

ในการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจของบุคคลเพื่อดูประสิทธิภาพของรูปแบบนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวัดหลายวิธีได้แก่ การตอบแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกตตลอดจนการบันทึกเหตุการณ์และการประเมินตัวเอง ซึ่งในการประเมินผลของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยพบข้อสังเกตที่สำคัญ 2 ประการ ดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมายยังไม่สามารถแสดงบทบาทผู้ประเมินได้อย่างชัดเจนเนื่องจากยังไม่เคยรับบทบาทผู้ประเมินมาก่อน อีกทั้งยังมีข้อจำกัดในเรื่องทักษะการเขียนบันทึกเหตุการณ์

หรือการเขียนคำตอบที่ต้องแสดงความคิดเห็น ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องใช้วิธีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์

3.2 การเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจของกลุ่มเป้าหมายที่วัดได้นั้น เป็นผลที่เกิดขึ้นในสัปดาห์ที่ 5 หลังการทดลองใช้รูปแบบ ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าบางส่วนอาจจะเป็นแรงจูงใจเทียมเนื่องจากกลุ่มเป้าหมายมีความคาดหวังต่อการทดลองใช้รูปแบบค่อนข้างสูง จึงมีความพยายามและตั้งใจแสดงเจตคติ พฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักการและกระบวนการร่วมพัฒนาโรงเรียนให้ดีที่สุด ซึ่งลักษณะดังกล่าวอาจจะแก้ไขได้โดยการติดตามผลในระยะเวลาอันยาวนานขึ้นหรือใช้วิธีการวัดหลายวิธี ก็จะช่วยให้ทราบพฤติกรรมที่แท้จริงของบุคคลได้

### ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดห้วยหิน อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นการวิจัยที่มีหลายขั้นตอน และใช้วิธีการศึกษาหลายรูปแบบ ผู้วิจัยได้ไปใช้ชีวิตในชุมชนเป็นระยะเวลา 15 เดือน ทำให้ได้ข้อคิดและข้อค้นพบหลายประการที่เป็นประโยชน์จากประสบการณ์การวิจัย ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 การนำรูปแบบนี้ไปใช้กับชุมชนอื่น ๆ ที่ต้องการสร้างแรงจูงใจ สามารถนำไปใช้ได้ แต่จะต้องมีการปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพของกลุ่มเป้าหมายและบริบทของชุมชนนั้น ๆ

1.2 การสร้างแรงจูงใจตามกระบวนการขั้นตอนของรูปแบบอาจจะทำมากกว่า 1 ครั้งก็ได้ แต่ในครั้งต่อไปไม่จำเป็นจะต้องเริ่มจากขั้นตอนที่ 1 เสมอไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น ๆ

1.3 ควรมีการนำรูปแบบการสร้างแรงจูงใจนี้ไปประยุกต์ใช้ในชุมชนต่างภูมิภาคต่างวัฒนธรรม เพื่อดูผลการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจของคนในชุมชนนั้น ๆ

1.4 การสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้เกิดความต่อเนื่อง เนื่องจากรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้ทดลองใช้ในโรงเรียนเป็นระยะเวลา 16 สัปดาห์ และในขั้นตอนการปฏิบัติตามแผน ผู้วิจัยมีระยะเวลาในการติดตามผลเพียง 4 สัปดาห์เท่านั้น พบว่า กลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่มมีแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น แต่หลังจากสิ้นสุดระยะเวลาของการทดลอง การดำเนินการเพื่อให้แรงจูงใจดังกล่าวยังคงอยู่เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งซึ่งสามารถดำเนินการดังนี้

1.4.1 กระตุ้นและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาที่ร่วมกันจัดทำขึ้นในขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

1.4.2 มีการสร้างเครือข่ายการประสานงานระหว่างผู้นำชุมชนและบุคลากรในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อช่วยสนับสนุนการดำเนินโครงการร่วมพัฒนาทั้งในส่วนที่เป็นความรู้และทรัพยากรอื่น ๆ

1.4.3 ส่งเสริมให้คนในชุมชนร่วมกันจัดทำโครงการพัฒนาโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน มีการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนในระยะยาวและยั่งยืนต่อไป

1.4.4 การที่จะให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ นั้น จะต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน และให้ทราบถึงผลประโยชน์ที่ชุมชนจะได้รับจากการมีส่วนร่วมนั้น ๆ

1.4.5 การให้ข้อมูลที่ชัดเจนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการให้ความสำคัญต่อชาวบ้านจะเป็นแรงจูงใจให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.4.6 การนำรูปแบบไปใช้ ผู้ดำเนินการต้องเข้าใจวัฒนธรรมและวิถีชุมชนอย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.5 โครงการที่เกิดขึ้นในระหว่างดำเนินการวิจัย ได้แก่ โครงการวันรวมใจเพื่อโรงเรียน โครงการพัฒนาผู้นำการสร้างเสริมสุขภาพ โครงการนันทนาการ โครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ โครงการคนรักพื้นที่ โครงการกินดีมีสุข โครงการสารวัตรยุงลาย โครงการชุมชนสัมพันธ์ โครงการสายสัมพันธ์ และโครงการค่ายพุทธธรรม โครงการกล่าวนี้ควรจัดเป็นโครงการระยะยาว ทั้งนี้เนื่องจากเป็นโครงการที่มีประโยชน์โดยตรงต่อชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผลจากการปฏิบัติกิจกรรมในโครงการก่อให้เกิดลักษณะนิสัยที่นำไปสู่สุขภาพจะได้

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรส่งเสริมการวิจัยในลักษณะที่มีการเปรียบเทียบในต่างภูมิภาค และต่างวัฒนธรรม เพื่อแสวงหายุทธวิธีการสร้างแรงจูงใจที่หลากหลาย และคัดเลือกยุทธวิธีที่เหมาะสมกับบริบทของภูมิภาคและวัฒนธรรมนั้น ๆ

2.2 ควรส่งเสริมการใช้กระบวนการการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากปรากฏการณ์จริง เพื่อนำไปสู่การพัฒนางานให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยต่อไป

### 3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3.1 การสร้างแรงจูงใจชุมชนเป็นสิ่งที่ทำทลายเพราะเป็นการกระทำกับบุคคลในระดับรากหญ้าที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลค่อนข้างมาก ดังนั้นผู้ที่ต้องการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลกลุ่มดังกล่าว จึงต้องตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และนำไปใช้ตลอดระยะเวลา นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ที่มีทักษะทางสังคมดี สามารถปรับตัวให้ยอมรับกับทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่มีเงื่อนไข อีกทั้งเห็นความสำคัญและความเท่าเทียมกันของเพื่อนมนุษย์ซึ่งจะช่วยให้สามารถดำเนินงานนี้ได้อย่างมีความสุข

3.2 ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนและต้องการการพัฒนา คนในชุมชนเป็นผู้ที่รับรู้สภาพปัญหาที่แท้จริงของชุมชนได้ดีที่สุด ดังนั้นการแก้ปัญหาดังกล่าวอย่างถาวรก็คือ การดำเนินการให้คนในชุมชนซึ่งเป็นเจ้าของปัญหานั้น ๆ ได้แก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง และสามารถพึ่งตนเองได้ในที่สุด โดยการพัฒนาดังกล่าวจะต้องไม่ไปทำลายวิถีชีวิตปกติของชุมชนนั้น ๆ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กมล สุดประเสริฐ. 2537. การวิจัยปฏิบัติการแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน.  
กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. 2528. จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กรรณิกา ชมดี. 2540. การมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ :  
**ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการสารภี ตำบลท่าช้าง อำเภอวารินชำราบ จังหวัด  
อุบลราชธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัญญา ชมศิลป์. 2537. การจัดการข่าวสารความรู้ของชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กาญจนา แก้วเทพ. 2538. การพัฒนานวัตกรรมชุมชน. กรุงเทพฯ : สมาคมออลิกแห่งประเทศไทย  
ไทย เพื่อการพัฒนา.
- กาญจนา แก้วเทพ. 2543. **สื่อเพื่อชุมชน : การประมวลองค์ความรู้.** กรุงเทพฯ : สำนักงาน  
กองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2544. ชุมชนนิยม : ฝ่าวิกฤติชุมชนล่มสลาย. กรุงเทพฯ : ส.เอเชีย  
เพลส.
- โกวิท กระจ่างธรรม. 2541. **แนวทางปฏิบัติเพื่อสนองนโยบายสาธารณสุขในการดำเนินงาน  
งานสุขศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข.**  
กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- โกวิท กระจ่างธรรม. 2540. **แผนพัฒนาพฤติกรรม และแผนพัฒนาปัจจัยแวดล้อมเพื่อ  
พัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ สาขาพัฒนาพฤติกรรมและการพึ่งตนเองด้าน  
สาธารณสุขตามแผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544).** กรุงเทพฯ :  
กองสุขศึกษา.



- ชนิษฐา ศรีรัตน์. 2538. **แหล่งความรู้และกระบวนการจัดการแหล่งความรู้ในชุมชน.**  
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกกระบวน คณะศึกษาศาสตร์  
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2539. **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8**  
**(พ.ศ.2540-2544).** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2540. **คู่มือครูอนามัยโรงเรียน.**  
 กรุงเทพฯ : ศูนย์สภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2541. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร**  
**ไทย พุทธศักราช 2540.** กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2541. **มาตรฐานโรงเรียน พ.ศ. 2541.**  
 กรุงเทพฯ : ศูนย์สภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ม.ป.ป. **พระราชบัญญัติการศึกษา**  
**แห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- คณะกรรมการสุศึกษา. 2540. **สุขบัญญัติแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ : กองสุศึกษา.
- คณะกรรมการจัดทำแผน 9 ของกระทรวงสาธารณสุข. 2544. **แผน 9 ของกระทรวง**  
**สาธารณสุข ตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ**  
**สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549).** กรุงเทพฯ : กระทรวงสาธารณสุข.
- โควิน คลังแสง. 2536. **การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่อง เทคนิคการจูงใจในการทำงาน**  
**สำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา.** วิทยานิพนธ์  
 วิทยาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิรัฐ ศรีรัตนบรรณ. 2536. "แรงจูงใจในการทำงาน" **จุฬาลงกรณ์เวชสาร.** 37 (7) : 435-442.
- เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. 2527. "การระดมประชาชนเพื่อการพัฒนาชนบท" ใน **จักรกฤษณ์ นรนิติผดุง**  
**การ (บรรณาธิการ) การบริหารงานพัฒนาชนบท.** หน้า 265-268. กรุงเทพฯ : สถาบัน  
 บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฉวีวรรณ ประจวบเหมาะ. 2531. **วิธีการรวบรวมข้อมูล.** ใน **เอกสารการอบรมการวิจัยและ**  
**การประเมินผลเชิงคุณภาพเพื่อการวางแผน.** เอกสารหมายเลข 3/1ชุดที่ 5.  
 กรุงเทพฯ : กรมการศึกษานอกโรงเรียน.

- ชมชื่น สมประเสริฐ. 2530. **เอกสารวิชาจิตวิทยาทั่วไป เรื่อง การจูงใจ.** (เอกสารประกอบการสอน).
- ชมพูนุช หนูน้อย. 2539. **การศึกษาสุขภาพจิตและความต้องการบริการสุขภาพจิตในโรงเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยนต์ วรรณะภุติ. 2537. “การกำหนดกรอบคิดในการวิจัยเชิงคุณภาพ.” ใน อุทัย ดุลยเกษม (บรรณาธิการ) **คู่มือการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่องานพัฒนา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. หน้า 29-62. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัยพร วิชชาวุธ. 2524. **พฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัยพร ฐปน์น้อย. 2536. **สภาพและปัญหาการจัดดำเนินการโครงการสุขภาพและความต้องการพิเศษของผู้บริหารและครูผู้สอนสุศึกษาในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชาติ พวงสมจิตร์. 2540. **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดร.ณวรรณ ด่านพิทักษ์. 2535. **บทบาทของผู้ปกครองในการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศพร ประเสริฐสุข. 2524. **การสร้างโมเดลการสอนแบบกระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สำหรับเด็กด้อยสัมฤทธิ์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาพรณ์ ะหวานนท์. 2539. “ทฤษฎีฐานราก : ทางเลือกในการสร้างองค์ความรู้.” ใน นภาพรณ์ ะหวานนท์ (บรรณาธิการ) **พัฒนศึกษาศาสตร์ : ศาสตร์แห่งการเรียนรู้และถ่ายทอดการพัฒนา.** หน้า 97-108. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- นลินี ทองเสียง. 2542. การประเมินผลสื่อและการเผยแพร่สื่อเอ็ดส์ ชุด ครอบครัวไทย  
**ไร้อเอดส์ : รายงานการวิจัย.** กองสุขศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- นเรศ สงเคราะห์สุข. 2541. **จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ.** เชียงใหม่ : สำนักงานโครงการพัฒนา  
 ที่สูง ไทย-เยอรมัน.
- นันทพร กลิ่นจันทร์. 2540. **ประสิทธิผลของการอบรมผู้ประกอบการโดยใช้กระบวนการกลุ่ม  
 ร่วมกับการสร้างแรงจูงใจ ต่อการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพนักเรียนประถม  
 ศึกษาตอปลาย โรงเรียนวัดเขาบางทราย (พุทธคยา)จังหวัดชลบุรี.**  
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย  
 มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิคม ผัดแสน. 2540. **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาต่อการ  
 พัฒนาการศึกษากลุ่มโรงเรียนอุดรศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา  
 อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่.** การค้นคว้าแบบอิสระหลักสูตรปริญญาการศึกษา  
 มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย.
- นิตยา บุญทวี. 2531. **ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของสตรี  
 ในภาคเกษตรกรรมในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญา  
 มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิมิต มั่งมีทรัพย์. 2530. **การเปรียบเทียบการปฏิบัติที่คาดหวังกับการปฏิบัติจริง  
 ในการบริหารโครงการสุขภาพในโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน  
 ประถมศึกษาเขตการศึกษา 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บัญญัติ แก้วส่อง. 2531. **รูปแบบทางสังคม-จิตวิทยาสำหรับการอธิบายการมีส่วนร่วมของ  
 ประชาชนในกระบวนการพัฒนา.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต  
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บุญเกิด มาอ่อง. 2537. **การศึกษาการรวมกลุ่มและการทำกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มผู้ฟัง  
 วิทยุ จส.100.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย.
- บุญเทียน ทองประสาน. 2531. **แนวคิดวัฒนธรรมชุมชนในงานพัฒนา.** กรุงเทพฯ :  
 สภาคาทอิลแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา.

เบญญา ยอดดำเนิน-แอ๊ดติ๊ก, บุญผา ศิริรัศมี และ วาทีนี บุญชะลัดซี่ (บรรณธิการ). 2536.

**ตำราประกอบการสอนและการวิจัย การศึกษาเชิงคุณภาพ: เทคนิคการวิจัยภาคสนาม.** พิมพ์ครั้งที่ 3. นครปฐม : โครงการเผยแพร่ข่าวสารและการศึกษาด้านประชาชน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประยูร อองกุลนะ. 2537. **ความเป็นเพื่อนกับการป้องกันโรคเอดส์ในโรงเรียน**

**มัธยมศึกษา.** กรุงเทพฯ : โครงการโรคเอดส์สภากาชาดไทย.

ประยูร อองกุลนะ. 2538. “สร้างสุขบัญญัติให้กับเยาวชนในสถานศึกษาได้อย่างไร”

**เพื่อนสุขภาพ. 7 (1).**

ประวิทย์ เพชรมี. 2538. **การมีส่วนร่วมของกลุ่มสตรีในการทำกิจกรรมพัฒนาชุมชน**

**จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประเวศ วะสี. 2538. **เครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน.** กรุงเทพฯ :

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ประเวศ วะสี. 2540. **แนวคิดในการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพเด็กวัยเรียนและเยาวชน โดย**

**องค์กรรวม.** กรุงเทพฯ : ส่วนอนามัยเด็กวัยเรียนและเยาวชน สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.

ประเวศ วะสี. 2541. **บนเส้นทางใหม่ การส่งเสริมสุขภาพอภิวัฒน์ชีวิตและสังคม.**

กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.

ประสาธน์ สง่าศิลป์. 2534. **สุขศึกษาในโรงเรียนในทศวรรษหน้าตามทรรศนะ**

**ของผู้เชี่ยวชาญ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประสิทธิ์ พงษ์เรืองพันธ์ และเรณู พงษ์เรืองพันธ์. 2542. “การประเมินผลโครงการด้าน

**สาธารณสุข” เอกสารการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการประเมินผลโครงการด้านสาธารณสุข, (อัดสำเนา).**

ประเสริฐ กิติรัตน์ตระการ. 2530. **ทางเลือกใหม่การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน.**

กรุงเทพฯ : เอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประเสริฐ แย้มกลิ่นทุ่ง และคณะ. 2540. **สังคมและวัฒนธรรม.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปรัชญา เวสารัชช์. 2538. **รายงานการวิจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมเพื่อพัฒนาชนบท.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. 2538. **กระบวนการและเทคนิคของนักพัฒนา.** กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พวงเพชร วัชรอยู่. 2537. **แรงจูงใจในการทำงาน.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไอดีเอ็นเอสโตร์.
- พิมพ์พรธณ เทพสุเมธานนท์. 2532. **โรงเรียนและชุมชน.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- พิสิฐ พิษณานนท์. 2530. **การบริหารโรงเรียนกับชุมชน.** นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- พิเชษฐ สีขมรังษี. 2529. **แรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้นำชุมชนไทย : ศึกษากรณีผู้นำชุมชนในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญสิริ จีระเดชากุล. 2542. “อุบัติการณ์ความเข้มแข็งของชุมชน” ใน **องค์ความคิดในเรื่องความเข้มแข็งของชุมชน.** เอกสารประกอบการสัมมนา เล่ม 1 จัดโดยโครงการพัฒนาดัชนีความเข้มแข็งของชุมชน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการสนับสนุนของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ไพรัตน์ เดชะรินทร์. 2524. **การพัฒนาชนบท.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ไพฑูรย์ มีกุล. 2543. “การศึกษาทางมนุษยวิทยา เน้นการวิจัยเฉพาะกรณี” **พัฒนศึกษาศาสตร์ศาสตร์แห่งการเรียนรู้และถ่ายทอดการพัฒนา.** กรุงเทพฯ.
- ภาณุ วงศ์วิระชัย. 2538. **เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานสาธารณสุขมูลฐานระหว่างหมู่บ้านที่บรรลุและไม่บรรลุสุขภาพดีถ้วนหน้า ตำบลสนวนอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์.** การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภาสกร เขมณะศิริ. 2537. **เครือข่ายการเรียนรู้ของหมู่บ้านเพื่อการพัฒนาชุมชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษาจากระบบ คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มนตรี บุญธรรม. 2543. **คู่มือการปฏิบัติกิจกรรมโครงการเรียนส่งเสริมสุขภาพโรงเรียนบ้านห้วยตะปอก.** ฉะเชิงเทรา : สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าตะเกียบ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา



- มานะ นาคำ. 2540. **องค์กรชุมชน กลไกเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม**. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยศ สันตสมบัติ. 2542. **ความหลากหลายทางชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน**. เชียงใหม่ : นพบุรีการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตสถาน. 2539. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- ลักษณะ เต็มศิริกุลชัย. 2540. “กองทุนส่งเสริมสุขภาพ : ทางเลือกใหม่เพื่อสุขภาพของประชาชนคนไทย” **การส่งเสริมสุขภาพ**. ภาควิชาสุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, (อัสสัมชัญ).
- ลักษณะ เต็มศิริกุลชัย และสุชาดา ตั้งทางธรรม : แปล. 2541. **โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ**. กรุงเทพฯ : ดีไซน์ จำกัด.
- วันรักษ์ มิ่งมณีนาคนิน. 2536. **การพัฒนาชนบทไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัชรภา ชันลำอางค์. 2543. **ผลของบรรยากาศการเรียนรู้ทางจิตวิทยาที่มีต่อแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาดนตรีด้านทฤษฎีสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย ต้นศิริ. 2538. **เครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน**. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาระบบการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- วิชัย ต้นศิริ. 2542. **คำอธิบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิทยุชุมชน.
- วิชาการ, กรม. กระทรวงศึกษาธิการ. 2534. **หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533)**. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- วิชาติ นันทสุวรรณ และจ่านงค์ แรกพินิจ. 2541. “แนวพัฒนาสังคมชนบทใหม่บนฐานรากภูมิปัญญาและวัฒนธรรมชุมชน” ใน **หนังสือโครงการวิถีทรรศน์ : ไทยยุควัฒนธรรม (ชุดโลกาภิวัตน์ ลำดับที่ 4)**. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- วิวัฒน์ชัย อุตถากร. 2530. “ยุทธศาสตร์การพัฒนากับการศึกษาเพื่อการพึ่งตนเอง” ใน **โอวาท สุนทรนารักษ์ (บรรณาธิการ) การจัดการศึกษาเพื่อการพึ่งตนเอง**. กรุงเทพฯ : กลุ่มศึกษาปัญหาและทิศทางการศึกษาไทย.

วีระ บำรุงรักษา. 2533. “สถาบันการศึกษาในแง่สังคม,” ใน 12303 **สังคมไทย หน่วยที่ 6.**

เอกสารประกอบการสอน สาขาวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วีระพล สุวรรณนันต์. 2532. **กระบวนการแก้ปัญหา.** กรุงเทพฯ : ประยูรวงศ์ จำกัด.

วีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์ และโยธิน แสงวดี. 2536. **การสนทนากลุ่ม : เทคนิคการวิจัยเชิง**

**คุณภาพ.** กรุงเทพฯ : สมาคมวิจัยเชิงคุณภาพแห่งประเทศไทย.

ศุภวรรณ์ เล็กวิไล. 2539. **การพัฒนารูปแบบการสอนอ่านอย่างมีวิจารณ์ญาณด้วย**  
**กลวิธีการเรียนภาษาโดยใช้หลักสูตรการเรียนรู้แบบร่วมมือสำหรับนักเรียนชั้น**  
**มัธยมศึกษาตอนต้น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. 2542. **การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการการ**  
**ศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต. 2538-2540. “การวิจัยเชิงคุณภาพ : คู่มือสำเร็จในการจัดสนทนากลุ่ม”

**จดหมายข่าวสมาคมวิจัยเชิงคุณภาพแห่งประเทศไทย.** 9-11 (ฉบับพิเศษ) : 4-18.

ศึกษาศึกษา, กระทรวง. 2543. **การปฏิรูประบบการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพฯ :  
เซเว่นพรีนติ้งกรุ๊ป.

สถาบันส่งเสริมสุขภาพไทย. 2541. **ปฏิรูปแนวคิดคนไทย (จุลสาร) สุขภาพมิใช่**

**โรงพยาบาล.** สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

ส่งเสริมสุขภาพเขต 3 ชลบุรี, ศูนย์. ม.ป.ป. **การดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในเขต 3.**

งานอนามัยเด็กวัยเรียนและเยาวชน กลุ่มงานพัฒนาวิชาการ กรมอนามัย กระทรวง  
สาธารณสุข.

ส่งเสริมสุขภาพเขต 3 ชลบุรี, ศูนย์. 2541. **มาตรฐานงานส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนส่งเสริม**

**สุขภาพ.** งานอนามัยเด็กวัยเรียนและเยาวชน กลุ่มงานพัฒนาวิชาการ กรมอนามัย  
กระทรวงสาธารณสุข.

สนธยา พลศรี. 2533. **ทฤษฎีและหลักการชุมชน.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

สมบัติ กาญจนกิจ. 2534. **แรงจูงใจ.** เอกสารประกอบการสอนวิชาผู้นำนันทนาการ.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมปอง ชาวสมบุญ. 2540. “การจัดกระบวนการเรียนรู้ : กรณีโรงเรียนวัดจันทร์,” ใน **การศึกษาในวิถีชุมชนรูปแบบและการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : โครงการศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับชุมชนในการจัดการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สมโภชน์ เขียมสุภาษิต. 2536. **ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิก. 2538. **การบริหารการพัฒนาบุคลากร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สมยศ นาวิก. 2540. **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. 2536. **สังคมวิทยา : หลักการศึกษาวิเคราะห์และปฏิบัติงานชุมชน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ. 2540. **NGOs อีสาน : ทางเลือกแห่งพลังการเปลี่ยนแปลง**. ขอนแก่น : คณะกรรมการประสานงานองค์กรเอกชนพัฒนาชนบทภาคอีสาน.
- สิริวรรณ ศรีพล. 2523. “โรงเรียนในฐานะที่เป็นระบบสังคม : ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคลในโรงเรียน,” ใน 20101 **พื้นฐานการศึกษา หน่วยที่ 11**. เอกสารประกอบการสอนสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ : นำทางการพิมพ์.
- สีลาภรณ์ นาคทรพร. 2538. ระบบการเรียนรู้ของชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน : กรณีศึกษาชุมชนอีสานใต้. **วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช**. 8 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2538) : 40.
- สีลาภรณ์ นาคทรพร และคณะ. 2539. “รายงานการศึกษารูปแบบการดำเนินงานในการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและโรงเรียนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กในประเทศไทย,” **วารสารวิจัยการศึกษา**. ศูนย์สารสนเทศทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 19 (4) : 25 ; เมษายน-พฤษภาคม.
- สุขศึกษา, กอง. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2541. **นโยบายการสุขศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ : กongsuxศึกษา.
- สุขศึกษา, กอง. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2543. **แผนสนับสนุนการดำเนินงานสุขศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ**. กรุงเทพฯ : กongsuxศึกษา.

- สุธีรา นิมิตรนิวัฒน์. 2537. **ผลการฝึกการตั้งเป้าหมายต่อความสนใจในกิจกรรมและผลสัมฤทธิ์ในวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภัททา บิณตะแพทย์. 2532. **จิตวิทยาทั่วไป แนวคิดและทฤษฎีขั้นมูลฐาน.** กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- สุภางค์ จันทวานิช. 2541. **วิจัยเชิงคุณภาพ.** กรุงเทพฯ : โครงการตำรา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิช. ม.ป.ป. **รวมบทความว่าด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ.** กรุงเทพฯ : ชมรมวิจัยเชิงคุณภาพ.
- สุนันทา พรหมบุญ และคณะ. 2541. “การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม” ใน **สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ : ไอเดียสแควร์.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. 2541. **จิตวิทยาการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 40. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรียา วีรวงศ์. 2545. **การวิจัยแบบมีส่วนร่วมกับทิศทางของสังคมไทย.** กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยสังคม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสน่ห์ จามริก. 2537. **แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทย บทวิเคราะห์เบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.
- เสรี พงศ์พิศ และคณะ. 2531. **ทิศทางหมู่บ้านไทย.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์หมู่บ้าน.
- หลุย จำปาเทศ. 2535. **จิตวิทยาการจูงใจ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. ปทุมธานี : สถาบันการบริหารและจิตวิทยา.
- อนามัย, กรม. 2536. “การศึกษาเปรียบเทียบภาวะสุขภาพ และพฤติกรรมอนามัยของนักเรียนในโรงเรียนที่มีระดับบริการอนามัยโรงเรียนแตกต่างกัน”. **รายงานการวิจัย.** กองอนามัยโรงเรียน.
- อนามัย, กรม. 2542. **การศึกษาสภาวะครอบครัวที่มีลักษณะครอบครัวที่พึงประสงค์ของประเทศไทย.** วิรัช เทียนถาวร และคณะ. กรุงเทพฯ : สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย.
- อนามัย, กรม. 2543. **คู่มือการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ชุมชุมสหกรณ์.

- อนามัย, กรม. 2543. **แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 3.  
กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- อมร กิจเชวงกุล. 2542. **มาตรการจูงใจในการเข้าร่วมโครงการนิคมชุมชน  
กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรถ อัจฉา. 2531. **ชุมชนแข่งกี : วิธีชีวิตและกระบวนการพัฒนาสู่การพึ่งตนเอง**.  
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรพินทร์ ชูชม, วิชาสลักษณ์ ชวัลลี และอัจฉรา สุขารมณ. 2542. **การพัฒนาแบบวัด  
แรงจูงใจภายใน**. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อรพินทร์ สฟโชคชัย. 2538. **รายงานการประกอบการประชุม เล่ม 4 การสร้างการมี  
ส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท การประชุมวิชาการประจำปี 2538**.  
กรุงเทพฯ : มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- อริยา เสวตามร. 2542. “นักพัฒนากับบทบาทในการสร้างความหมายใหม่ของชุมชน” ใน  
ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (บรรณาธิการ). **เศรษฐศาสตร์การเมือง เอ็นจีโอ 2000**.  
กรุงเทพฯ : ศูนย์เศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อานันท์ กาญจนพันธุ์. 2544. **วิธีคิดเชิงซ้อนในการวิจัยชุมชน พลวัตและศักยภาพของ  
ชุมชนในการพัฒนา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อารี พันธุ์มณี. 2534. **จิตวิทยาการเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ : เลิฟแอนด์ลิฟเพรส.
- อุดม จำรัสพันธุ์. 2524. **บทบาทของการเสริมแรงในการพัฒนาแรงจูงใจต่อเนื้อให้กับ  
นักเรียนด้อยสัมฤทธิ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย ดุลยเกษม และ อรศรี งามวิทยาพงศ์. 2542. **ระบบการศึกษากับชุมชน : กรอบ  
ความคิดและข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัย**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุน  
สนับสนุนการวิจัย.
- เอกพจน์ เกษมกุลทรัพย์. 2538. **กระบวนการเรียนรู้เพื่อประกอบอาชีพนอกระบบของ  
คนในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
ศึกษานอกระบบ คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



เอกวิทย์ ฌ ฌกลาง. 2540. **ภูมิปัญญาชาวบ้านสี่ภูมิภาค : วิถีชีวิตและกระบวนการเรียนรู้  
ของชาวบ้านไทย**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

### ภาษาอังกฤษ

- Ajzen, I. And Fishbein, M. 1980. **Understanding attitudes and predicting social behavior**. New Jersey : Prentice-Hill.
- Atkinson, J. W. 1962. **An introduction to motivation**. Princeton, New Jersey : D. Van Nostran.
- Atkinson, J. W. 1985. Towards experimental analysis of human motivation in term of motives, expectancies, and Incentive. **Motives in fantasy, action, and society**. 54 : 288-305.
- Ball, S. Motivation. 1982. **Encyclopedia of educational esearch 3**. 5<sup>th</sup> ed. : 1256-1263.
- Bandura, A. 1969. **Principles of behavior modification**. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Bandura, A. 1977. **Social learning theory**. Englewood Cliffs, New Jersey : Perntice-wall.
- Bandura, A. and Cervone, D. 1983. Self-evaluation and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. **Journal of personality and social psychology**. 45 : 1017-1028.
- Berelson. B. 1963. **The behavioral sciences today**. New York : Harper Torchbooks.
- Brown, G. S. 1991. **An investigation of maslow's need hierarchy and "Grumble" theories**. Dissertation Abstracts International, Issue : 52-05A.
- Brufat, C. L. 1988. **Motivational factors of volunteerism in relationship to maslow's hierarchy of needs**. Dissertation Abstracts International, Issue : 28-01.
- Buck, R. 1993. **Human motivation and emotion**. 2<sup>nd</sup> ed. New York : John Wiley and Sons

- Cohen, J. M. and Uphoff, N. T. January, 1977. Rural participation : Concepts and measures for project design, Implementation. **Rural development monograph No. 2.** The Rural Development Committee Center For International Studies, Cornell University, pp. 7-9.
- Colaizzi, P. F. 1978. Psychological research as the phenomenologist views it. In R.S. Vale and M. King (eds.), **Existential-phenomenological alternatives for psychology.** (pp. 48-71). New York : Oxford university Press.
- Conger. J. A. and Kanungo, R. N. 1988. "The empowerment process : Integrating theory and practice," *Academy of management review.* 13(3) : 471-482.
- Connelly, P. E. 1987. Motivational factors and life experiences that influence adults to enroll in college degree programs. *Dissertation Abstracts International, Issue :* 48-03A.
- Deci, E.L. 1975. **Intrinsic motivation.** New York : Plenum Press.
- Deci, E.L. 1975. **Intrinsic motivation.** New York : Plenum Press.
- Deci, E. L. and Ryan, R. M. 1990. **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior.** 3<sup>rd</sup> ed. New York : Plenum Press.
- Deci, E. L., Connell, J. P., and Ryan, R. M. 1992. "Self-determination in a work organization," in **Management and motivation.** Edited by Vroom, V. H. and Deci, E. L. London : Clays.
- Deci, E.L. 1994. "Facilitating internalization : The self-determination theory perspective," **Journal of personality.** 62(1) : 119-142.
- Deci, E. L. and Flaste, R. 1996. **Why we do what we do : Understanding self-motivation.** 3<sup>rd</sup> ed. New York : Penguin Books.
- Diamant, C. T. 1991. **A model of undergraduate student withdrawal behavior based on Maslow's theory of human motivation.** *Dissertation Abstracts International, Issue :* 53-05A.
- Goldenson R. M. 1970. **Encyclopedia of human behavior.** New York : Garden City.

- Green, L. W. and Kreuter, M. W. 1991. **Health promotion planing an education and environmental approach**. Toronto : Mayfield Publishing Company.
- Herzberg, F., Bernard, M and Babara, B. S. 1959. **The Motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.
- Hieder, F. 1985. **The psychology of interpersonal relation**. New York : Wiley.
- Hoischuh, M. K. 1985. **Working class participation in adult education**. Dissertation Abstracts International, Issue: 46-06A.
- Hootstein, E. 1998. **Motivating the unmotivated child**. Teaching Prek-8, 29(3), 58-59.
- Hootstein, E. 1998. "Motivating students to learn" **International Journal of social education**. 12(2) : 19-34
- Houston, J. P. 1985. **Motivation**. New York : Macmillan.
- Jung, J. 1978. "Individual Motivation : Work, "in **Understanding human motivation : A cognitive approach**. New York : Macmillan.
- Kanungo, R. N. and Mendonca, M. 1994. **Work motivation : Models for developing countries**. New Delhi : Sage.
- Klein, S. 1987. **Learning : Principles and application**. New York : Mcgraw - Hill, Inc.
- Labonte, R. 1992. **Heart health inequalities in canada : Modules theory and planing health promotion international**.
- Lumsden, L. 1994. **Student motivation to learn**. Emergency Librarian, 22(2), 15-16.
- Luthans' F.. (1989). **Organizational Behavior**. New York : McGraw – Hill. Book/Cole.
- Mark, S. H. 1994. **Promoting community change**. Book/Cole. Publishing Company.
- Maslow, H. A. 1943. **Psychological review : A theory of human motivation**. New York : Harper and Row.
- Maslow, H. A. 1970. **Motivation and personality**. 2<sup>nd</sup> ed. New York : Harper and Row.
- Maslow, H. A. 1987. **Maslow's hierarchy of needs**. New York : Harper and Row.
- Mayfield, B. J. 1986. **Go to the people**. Connecticut , Cimmerian Press.

- McClelland, D. C. 1961. **The Achieving society**. New York : The free press.
- McCown, R. R. and Peter, R. 1992. **Educational psychology and classroom practice : A partnership**. USA : Allyn and Bacon.
- McCutcheon, G. and jung, B. 1990. "Alternative perspectives on action research." **Theory into practice**. 29(3) : 144-151.
- McMillan, J. H., and Forsyth, D. R. 1991. **Theories of motivation say about why learners learn**. In Robert, S. Ms. and Marilla, D. S. (eds). **College Teaching : From Theory to Practice**. San Francisco : Jossey-Bass.
- McShane, S. L. 2000. **Organizational behavior**. Boston : Irwin, McGraw-Hill.
- Merrey, E. J. 1964. **Motivation and emotion**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Morse, J. M. 1991. **Qualitative nursing research : A contemporary dialogue**. Revised ed. Newbury Park, CA : Sage.
- NSW Department of Health and others. 1996. **Toward a health promoting school NSW department of school education curriculum directorate**.
- Pascarella, E. T. 1981. "Continuing Motivation in Science for Early and late Adolescents". **American educational research journal**.
- Pederson, A. M. and Irving, R. 1994. **Health promotion in canada : Provincial, national and international perspective**. Canada : W.B. Saunder.
- Raven, H. B. and Rubin, Z. J. 1983. **Social psychology**. 2<sup>nd</sup> ed. Toronto : John Wiley and Sons.
- Rogers, R. W. 1983. "Cognitive and physiological process in fear appeals and attitude change, averaged theory of protection motivation." **Social psychology**. New York : in Cacioppoj and Patty. R.(Eds) Social Psychology Guilford Press.
- Seeley, E. S. 1988. **The implications of Maslow's theory of motivation for consumer behavior : An hierarchical consumption theory**. Dissertation Abstracts International, Issue : 49-06A.

- Shaeffer, S. 1997. **Local support to school management : The key to successful education reform.** East asia and pacific regional office, Unicef. 15 p.  
Photocopied.
- Slavin, R. E. 1991. "Synthesis of research on cooperative learning" **Educational leadership.** (February) : 71-82.
- Slavin, R.E. 1995. **Cooperative learning : Theory, research, and practice.**  
Massachusetts.
- Spitzer. D.R. 1995. **Super Motivation : A Blueprint for Energizing your Organization from Top to Bottom.** New York : Amacom.
- Spreitzer, D .R. 1995. "Psychological empowerment in the workplace : Dimensions measurement and validation," **Academy of management journal.** 38(5): 1442-1465.
- Spreitzer, G.M. 1995. "An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace," **American journal of community. Psychology.**
- Spreitzer, G.M. 1996. "Social structural characteristics of psychological empowerment," **Academy of management journal.** 39(2): 483-504.
- Story, N. O. and Sullivan, H. J. 1986. Factors that influence continuing motivation. **Journal of educational research .**
- Struass, A. L. 1990. **Qualitative analysis for social scientists.** 4<sup>th</sup> ed. Cambridge : Cambridge University Press.
- Thibaut, J. W. and Kelley, H. H. 1967. **The social psychology of groups.** 5<sup>th</sup> ed.  
New York : John Wiley and Sons, Inc.,
- Thomas, K. W. and Velthouse, B. A. 1990. "Cognitive elements of empowerment : An interpretive model of intrinsic task motivation," **Academy of management review.** 15(4): 666-681.
- Vroom. V.H. and Deci. E. L. 1992. **Management and Motivation : Selected Reading.** 2<sup>nd</sup> ed. London : Clays.



- Weiner, B. 1979. A theory of motivation for some classroom experiences.  
**Journal of educational psychology.** 71 : 325.
- Weiner, B. 1985. An attributional theory of achievement motivation and emotion.  
**Psychological review** 92 : 548-573.
- Weiner, B. 1986. **An attributional theory of motivation and emotion.** New York :  
Springer-Verlag.
- Wlodkowski, R. J. 1985. **Enhancing adult motivation to learn : A guide to  
improving instruction and increasing learner achievement.** San Francisco :  
Jossey-Bass.
- Wolcott, H. F. 1997. Ethnographic research in education. In R. M. Jaeger (Ed.),  
**Complementary methods for research in education.** (pp. 327-353). Washington:  
American Educational Research Association.
- Woolfolk, A. E. 1995. **Educational psychology.** 6<sup>th</sup> ed. Boston : Allyn and Bacon.
- World Health Organization. 1996. **Promoting health through schools.** Geneva : World  
Health Organization.

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ภาคผนวก ก

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situational Analysis) ของโรงเรียนบ้านห้วยหิน ตำบลชากบก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง
2. การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situational Analysis) ของชุมชนบ้านห้วยหิน ตำบลชากบก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง
3. สรุปโครงการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situational Analysis)

ของโรงเรียนบ้านห้วยหิน ตำบลซากบก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง

S	W
<p>ผู้บริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้นำ</li> <li>- เข้มแข็ง</li> <li>- มีความรู้</li> <li>- ประสบการณ์การบริหาร</li> </ul> <p>ครู</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตั้งใจทำงาน</li> <li>- ตั้งใจพัฒนา</li> <li>- เสียสละ</li> <li>- สามัคคี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับครู</li> <li>- สัมพันธภาพระหว่างครูกับบุคคลภายนอก</li> <li>- ได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องน้อย</li> <li>- ครูส่วนใหญ่ไม่ใช่บุคคลในท้องถิ่น</li> <li>- ครูส่วนใหญ่ไม่ได้พักอาศัยในท้องถิ่น</li> </ul>
O	T
<ul style="list-style-type: none"> <li>- นโยบายกระทรวงสาธารณสุข</li> <li>- เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต้นแบบ</li> <li>- มีความต้องการพัฒนา</li> <li>- ผู้ปกครองให้ความสำคัญกับบุตรหลาน</li> <li>- ต้องอยู่ในชุมชน</li> <li>- มีลูกศิษย์จำนวนมาก</li> <li>- ดำเนินการสอนมานาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ</li> <li>- กระแสโลกาภิวัตน์</li> </ul>

## การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situational Analysis)

ของชุมชนบ้านห้วงหิน ตำบลชากบก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง

S	W
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้นำเข้มแข็ง เสียสละ</li> <li>- ชาวบ้านต้องการพัฒนา</li> <li>- ชาวบ้านเป็นคนดั้งเดิม</li> <li>- มีอาสาสมัครทุกกลุ่มอายุ</li> <li>- องค์กรชุมชนเข้มแข็ง</li> <li>- มีแหล่งความรู้หลากหลาย</li> <li>- มีโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต้นแบบ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สังคมบริโภคนิยม</li> <li>- ชาวบ้านไม่รู้ปัญหา</li> <li>- องค์ความรู้ไม่ชัด</li> <li>- มีปัญหาสุขภาพและปัญหาสังคม</li> <li>- ครูส่วนใหญ่ไม่ได้พักอาศัยในท้องถิ่น</li> <li>- การเปลี่ยนอาชีพ</li> </ul>
O	T
<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นพื้นที่เป้าหมายในโครงการเมืองนำอยู่</li> <li>- บริบททางสังคมเปลี่ยนไป</li> <li>- มีปัญหายาเสพติด</li> <li>- มีปัญหาโรคเอดส์</li> <li>- มีสถานีวิทย์ชุมชนดำเนินการโดยชุมชน</li> <li>- การย้ายถิ่นของชาวบ้านน้อย</li> <li>- การติดต่อสื่อสารในชุมชนทำได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว</li> <li>- หน่วยงานราชการต่างๆ ของชุมชนตั้งอยู่ในละแวกเดียวกัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ</li> <li>- กระแสโลกาภิวัตน์</li> </ul>



### โครงการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

ลำดับ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ผลลัพธ์	ผู้ดำเนินโครงการ	ความต่อเนื่อง
1	วันรวมใจเพื่อโรงเรียน	เพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน	ทำความสะอาดและตกแต่งห้องเรียน/จัดสวนหย่อม	ห้องเรียนสะอาดและสวยงาม/มีสวนหย่อม 2 แห่ง/มีชมรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	อ.ธำรง ทับทิมรัตน์	ยังมีการดำเนินการ
2	พัฒนาผู้นำการสร้างเสริมสุขภาพ	เพื่อสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้นำนักเรียน	แรลลี่ผู้นำ/ประชุมระดมสมอง	ผู้นำนักเรียนมีภาวะผู้นำสูงขึ้น	อ.บุญญเพ็ญณี ศรสอาด	ปิดโครงการ
3	นักข่าวน้อย	เพื่อส่งเสริมการดูแลสุขภาพของนักเรียนและชุมชน	นักเรียนค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพและนำเสนอผ่านเสียงตามสายของโรงเรียนทุกวัน	นักเรียนและประชาชนมีสุขภาพดีขึ้น	อ.บุญญเพ็ญณี ศรสอาด	ยังมีการดำเนินการ
			ราชการและพูดคุยในรายการเส้นสายชีวิตทางสถานีทดลองและเรียนรู้เรื่องวิทยุชุมชนบ้านซากบก FM.94.75 ทุกวันเสาร์-อาทิตย์ และ/หรือวันหยุด			
			นักช้ตฤกษ์			

ลำดับ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ผลลัพธ์	ผู้ดำเนินโครงการ	ความต่อเนื่อง
4	ออกกำลังการเพื่อ	ส่งเสริมสุขภาพแก่นักเรียน	เต้นแอโรบิควันละ	นักเรียนและประชาชน	อ.ธนุ แสงวงผล	ยังดำเนินการ
	สุขภาพ	และชุมชน	40 นาทีหลังเลิกเรียน	มีสุขภาพแข็งแรง/มี		
				ชมรมอโรบิคแดนซ์		
5	คนรักฟัน	ส่งเสริมการดูแลสุขภาพ	แปรงฟันหลังอาหาร	นักเรียนมีสุขภาพปาก	อ.เพ็ญศรี สุรการินทร์	ยังดำเนินการ
		ปากและฟันของนักเรียน	กลางวันโรงเรียน	และฟันดีขึ้น		
			ประกวดสาวน้อย			
			ฟันสวย			
6	กินดีมีสุข	นักเรียนได้รับสารอาหารครบ	กำกับติดตามการปรุง	นักเรียนมีสุขภาพดีขึ้น	อ.เพ็ญศรี สุรการินทร์	ยังดำเนินการ
		ตามหลักโภชนาการและเลือก	อาหารของแม่ครัว			
		รับประทานอาหารได้ถูกต้อง	และกวดขันการจำหน่าย			
			อาหารและเครื่องดื่ม			
7	สารวัตรยุ่งลาย	ป้องกันการเกิดโรคไข้เลือดออก	ตรวจสอบและทำลาย	ไม่เกิดโรคไข้เลือดออก	อ.สะอาด จิรารัตน์	ยังดำเนินการ
			ภาชนะที่เป็นแหล่ง	ในโรงเรียน		
			เพาะพันธุ์ยุง			
8	ชุมชนสัมพันธ์	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่าง	ครูภูมิปัญญาด้าน	ชุมชนมีส่วนร่วมมาก/	อ.สัมพันธ์ ศรีจันทร์	ยังดำเนินการ
		โรงเรียนและชุมชนและสืบสาน	จักสานและดนตรีไทย	มีชมรมอนุรักษ์		
		ภูมิปัญญาท้องถิ่น	ร่วมสอนนักเรียน	วัฒนธรรมไทย		
9	สายสัมพันธ์	สร้างเสริมความสัมพันธ์	เลี้ยงพระ/การแสดง	ความสัมพันธ์ระหว่าง		
		ระหว่างนักเรียนและผู้ปกครอง	ของนักเรียน/นักเรียน	นักเรียนและผู้ปกครอง	อ.ประสงค์ หอมกลิ่น	ปิดโครงการ
			มอบมะลิให้ผู้ปกครอง	ดีขึ้น		



### ภาคผนวก ข

1. คู่มือการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
2. เอกสารประกอบการอบรมเรื่องแรงจูงใจ
3. เอกสารประกอบการอบรมเรื่องโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
4. คู่มือกระบวนการและเทคนิคการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คู่มือ  
การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนา  
โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัชรภรณ์ อภิวัชรางกูร



## รูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

### วัตถุประสงค์

รูปแบบนี้สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้นำชุมชนนำไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยมุ่งให้ชุมชนมีความสามารถดังนี้

1. รู้จักคิดแก้ไขปัญหาของชุมชน โดยการริเริ่มสำรวจดูว่าในชุมชนมีปัญหอะไรบ้าง ควรแก้ไขปัญหใดก่อน-หลัง แต่ละปัญหามีสาเหตุมาจากอะไร และควรแก้ไขด้วยวิธีใดจึงจะเหมาะสมกับความสามารถและสอดคล้องกับชุมชนของตน
2. รู้จักพึ่งตนเองในการแก้ไขปัญหาของชุมชน โดยการกระทำตนไม่ให้เป็นที่เดือดร้อนแก่คนอื่น และช่วยเหลือตนเองได้
3. มีการร่วมแรงร่วมใจกันแก้ปัญหของชุมชน โดยการชักชวนญาติพี่น้องและเพื่อนบ้านให้ร่วมมือกันทำงานเพื่อแก้ไขปัญหของชุมชนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
4. มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานทั้งส่วนตนและชุมชน โดยการตั้งใจสนใจปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จเรียบร้อยและถูกต้องตามกฎระเบียบ โดยไม่ต้องมีการบังคับควบคุมจากผู้อื่น
5. มีความรู้สึกเป็นเจ้าของในกระบวนการพัฒนาชุมชนให้ดีที่สุด รวมทั้งการกระตือรือร้นในการกระทำทุกสิ่งทุกอย่างตามขั้นตอนการพัฒนา รวมทั้งการเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมในบางครั้งได้อย่างเต็มใจ

### หลักการ

การทำกิจกรรมพัฒนาใดๆ จะสามารถสร้างแรงจูงใจของคนในชุมชนได้ กิจกรรมนั้นจะต้องเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการชุมชน และในการดำเนินกิจกรรมต้องให้ชาวบ้านมีบทบาทเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่

### เงื่อนไขการใช้

ชุมชนที่จะนำรูปแบบการสร้างแรงจูงใจนี้ไปใช้ จำเป็นต้องมีลักษณะดังนี้

1. เป็นชุมชนชนบทขนาดกลางและมีกลุ่มบุคคลที่ดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชนอยู่บ้างแล้ว เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มเยาวชน เป็นต้น
2. มีผู้นำชุมชนและผู้แทนชุมชนอย่างน้อย 5 คนโดยที่ผู้นำชุมชน ต้องเป็นบุคคลที่มีความเข้าใจสภาพชุมชนทั้งในทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และเข้าใจแนวโน้มของการพัฒนาด้านสุขภาพ ชุมชนยอมรับให้เป็นผู้นำและสามารถนำชุมชนทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติได้

ตัวแทนชุมชน คือ บุคคลที่มีบทบาทเป็นผู้แทนกลุ่มกิจกรรมพัฒนาชุมชน มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำชุมชนในอนาคต

ตัวแทนชาวบ้าน คือ บุคคลที่อาศัยอยู่ในชุมชนนั้น และสามารถอ่านและ/หรือเขียน ฟัง พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาได้

### โครงสร้างของรูปแบบ

รูปแบบมีโครงสร้างด้านเวลา กิจกรรม เนื้อหา และผู้เกี่ยวข้องในแต่ละกิจกรรมดังนี้

ช่วงเวลา	กิจกรรม	เนื้อหา	ผู้เกี่ยวข้อง
สัปดาห์ที่ 1 ใช้เวลา 4 ชั่วโมง	ผู้นำชุมชนได้รับการกระตุ้นให้สนใจรูปแบบการสร้างแรงจูงใจและตัดสินใจนำรูปแบบไปใช้ในโรงเรียน	ความจำเป็นและความสำคัญการสร้างแรงจูงใจ	ผู้กระตุ้น/ ผู้นำชุมชน
สัปดาห์ที่ 2 ใช้เวลา 4 ชั่วโมง	ผู้นำชุมชนศึกษาความรู้กระบวนการเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	- องค์ประกอบการสร้างแรงจูงใจ - การศึกษาและวิเคราะห์ชุมชน - การคัดเลือกและการฝึกอบรมตัวแทนชุมชน - การดำเนินกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ - การเผยแพร่ผลการปฏิบัติ - การประเมินแรงจูงใจ	ผู้นำชุมชน
สัปดาห์ที่ 3-16 ใช้เวลา 72 ชั่วโมง	ผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชนดำเนินการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพตามกระบวนการรูปแบบ	การปฏิบัติกระบวนการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	ผู้นำชุมชน/ ตัวแทนชุมชน/ ตัวแทนชาวบ้าน

หมายเหตุ ใช้เวลาพบกันประมาณ 80 ชั่วโมง ในช่วง 16 สัปดาห์

จากโครงสร้างของรูปแบบดังกล่าว ในส่วนของกิจกรรมจะมีการดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

**ขั้นที่ 1** ผู้นำชุมชนได้รับการกระตุ้นให้เห็นความจำเป็นและความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ มีความสนใจและตัดสินใจนำรูปแบบไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่

**ขั้นที่ 2** ผู้นำชุมชนทำการศึกษาความรู้และกระบวนการสร้างแรงจูงใจชุมชนจากคู่มือการใช้รูปแบบและวิทยากรผู้ให้ความรู้

### ขั้นที่ 3 ผู้นำชุมชนนำกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริม

สุขภาพ

ซึ่งจะต้องดำเนินตามขั้นตอนย่อยๆ ดังนี้

3.1 ผู้นำชุมชนศึกษาวิเคราะห์ชุมชนเพื่อเข้าใจสภาพทางกายภาพและความสัมพันธ์ของกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นตัวแทนของชุมชนในการดำเนินกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในขั้นต่อไป

3.2 ผู้นำชุมชนคัดเลือกและทำการฝึกอบรมตัวแทนชุมชนเพื่อให้เข้าใจและสามารถดำเนินกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ เนื้อหาของการอบรมประกอบด้วย การดำเนินกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ การวิเคราะห์ชุมชน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลการทำโครงการพัฒนาการเผยแพร่ และการประเมินแรงจูงใจ

3.3 ตัวแทนชุมชนดำเนินกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะประกอบด้วย การศึกษาของชุมชน การเลือกปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การเลือกวิธี และวางแผนแก้ปัญหาของชุมชน

3.4 ตัวแทนชุมชนเผยแพร่ผลจากการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในข้อ 3.3 ให้แก่คนในชุมชนโดยใช้ภาษาถิ่น

3.5 การประเมินผลการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

ในแต่ละขั้นตอน จะมีปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยสนับสนุนให้การนำกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น อันได้แก่ เอกสาร คู่มือการใช้ เครื่องมือ เทคนิค วิธีการ ข้อเสนอแนะ ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ได้ดังแผนภาพ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## สื่อ

เอกสาร วัสดุอุปกรณ์ประกอบรูปแบบดังนี้

1. แผนการดำเนินแสดงความสัมพันธ์ของกิจกรรม เวลา
2. คู่มือการดำเนินการสร้างแรงจูงใจชุมชนทุกขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์  
เนื้อหา กิจกรรม สื่อ ประเมินผล ข้อเสนอแนะสำหรับแต่ละขั้นตอน
3. เอกสารความรู้เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ  
ได้แก่
  - 3.1 ความจำเป็นและความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจชุมชน
  - 3.2 เนื้อหาและกระบวนการสร้างแรงจูงใจ
4. รายชื่อเอกสารเสริมความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน การวิเคราะห์ชุมชนการเก็บรวบรวมข้อมูลในชุมชน
5. แบบฟอร์ม เอกสารต่างๆ เช่น แบบสำรวจข้อมูล แบบประเมินผล

## การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินแรงจูงใจในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ กระทำทั้งก่อนการใช้รูปแบบ ขณะดำเนินกิจกรรม และหลังการใช้รูปแบบ กับกลุ่มเป้าหมาย 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน ตัวแทนชาวบ้าน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการวัด ระยะเวลาที่วัดและเกณฑ์การประเมินดังนี้

**ขั้นที่ 1** ผู้นำชุมชนได้รับการกระตุ้นให้สนใจรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพและตัดสินใจนำรูปแบบไปใช้

วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้นำชุมชนเห็นความจำเป็นและความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ
เนื้อหา	ความจำเป็นและความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
ระยะเวลา	สัปดาห์ที่ 1 ของการใช้รูปแบบ มีการพบปะกัน 2 ครั้งครั้งละ ประมาณ 2 ชั่วโมง
ผู้เกี่ยวข้อง	ผู้นำชุมชนและผู้กระตุ้น
กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้นำชุมชนทำความเข้าใจหลักการและรายละเอียดของรูปแบบ</li> <li>2. ผู้นำชุมชนร่วมกันสรุปสภาพการทำงานพัฒนาชุมชนของหมู่บ้าน</li> <li>3. ผู้นำชุมชนทดลองเสนอโครงการพัฒนาหมู่บ้านตามเงื่อนไขที่กำหนด</li> </ol>
สื่อ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. รูปแบบการสร้างแรงจูงใจ</li> <li>2. รายละเอียดการดำเนินกิจกรรมขั้นที่ 1</li> </ol>



3. เอกสารชุดความจำเป็นและความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ
- การประเมินผล ผู้นำชุมชนประเมินแรงจูงใจในการพัฒนาชุมชนของตนเองและของ  
คนในชุมชน
- ข้อเสนอแนะ
1. ควรมีการเลือกบุคคลเพื่อทำหน้าที่เป็นหลักในการประสานงาน  
ตลอดการทดลองใช้รูปแบบ
  2. การพบปะกัน 2 ครั้ง ควรใช้เวลาห่างกัน 1-2 วัน
  3. หลังจากการดำเนินกิจกรรมขั้นตอนที่ 1 จัดให้มีการประเมินแรงจูงใจของ  
ผู้ชุมชนตามที่กำหนดก่อนที่จะเริ่มขั้นตอนที่ 2
- คำชี้แจง
- ก. ในกรณีที่มีผู้กระตุ้น ผู้กระตุ้นจะทำหน้าที่กระตุ้นผู้นำชุมชนให้  
ให้เกิดความสนใจและตัดสินใจนำรูปแบบไปใช้โดยจัดกิจกรรมตาม  
รูปแบบ
  - ข. ในกรณีที่ไม่มีผู้กระตุ้น ผู้นำชุมชนจะร่วมกันศึกษาและทำความเข้าใจในการใช้รูป  
แบบจากคู่มือประกอบรูปแบบ

## การดำเนินกิจกรรม

ลำดับ	จำนวนชั่วโมง	กิจกรรม
1	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ผู้นำชุมชนทำความเข้าใจหลักการและรายละเอียดของรูปแบบ</li> <li>- โดยการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับรูปแบบ อภิปรายแสดงความคิดเห็นต่อรูปแบบร่วมกัน</li> </ul>
2	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ผู้นำชุมชนสรุปสภาพการทำงานพัฒนาชุมชนของหมู่บ้าน</li> <li>1. ให้ท่านยกตัวอย่างกิจกรรมพัฒนาชุมชนที่ประสบผลสำเร็จในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา 1 กิจกรรมว่า คือ กิจกรรมอะไร <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประสบผลสำเร็จ เพราะอะไร</li> <li>- ประชาชนมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด</li> <li>- ความสำเร็จในครั้งนั้น มีผลต่อเนื่องมากถึงปัจจุบันหรือไม่</li> </ul> </li> <li>2. ให้ท่านยกตัวอย่างกิจกรรมการพัฒนาชุมชนที่ไม่ประสบผลสำเร็จในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา 1 กิจกรรมว่า กิจกรรมคือ อะไร <ul style="list-style-type: none"> <li>- สาเหตุของความไม่สำเร็จคืออะไร</li> <li>- มีการปรับปรุงหรือแก้ไขหรือไม่</li> </ul> </li> </ul>
3	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ผู้นำชุมชนทดลองเสนอโครงการพัฒนาหมู่บ้าน คนละ 1 โครงการ ดังนี้</li> <li>1. ถ้าท่านมีสิทธิเลือกโครงการพัฒนาชุมชนของท่าน ท่านจะเลือกโครงการอะไร และทำไมจึงเลือกโครงการนั้น ๆ</li> </ul>
3	3	2. ถ้าชุมชนของท่านจะต้องสร้างโครงการที่ได้เลือกในข้อหนึ่งด้วยพลังของชุมชนเอง โดยมีงบประมาณสนับสนุนโครงการประมาณ 50 เปรอเซ็นต์ ท่านคิดว่าของท่านจะทำสำเร็จหรือไม่ เพราะอะไร และจะมีวิธีการอย่างไร
4	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ผู้นำชุมชนศึกษาความจำเป็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาชุมชน</li> </ul>
5	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ผู้นำชุมชนประเมินแรงจูงใจในการพัฒนาชุมชนของคนในชุมชนร่วมกัน</li> <li>• โดยการอภิปรายแสดงความคิดเห็น และตอบแบบประเมินซึ่งอยู่ในเอกสารชุดความจำเป็นฯ ร่วมกับงานที่จะต้องดำเนินการก่อนมาร่วม กิจกรรมขั้นที่ 2</li> </ul>

**หมายเหตุ** ก่อนการดำเนินกิจกรรมขั้นที่ 2 จะต้องมีการปฏิบัติดังนี้

1. ผู้นำชุมชนประเมินแรงจูงใจในการพัฒนาชุมชนของตนเองในเอกสารความเข้าใจและความคิดเห็นต่อการพัฒนาชุมชน พฤติกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนและส่งมอบให้แก่ผู้ประสานงาน
2. ผู้นำชุมชนปรึกษาหารือเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมขั้นที่ 2 ต่อไป

3. ผู้นำชุมชนศึกษาเอกสารประกอบชุดความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสร้างแรงจูงใจมาล่วงหน้า จะศึกษาด้วยตนเองหรือศึกษาเป็นกลุ่มก็ได้

**ขั้นที่ 2** ผู้นำชุมชนศึกษาความรู้และกระบวนการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

วัตถุประสงค์ 1. ผู้นำชุมชนมีความเข้าใจในรายละเอียดและวิธีการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาชุมชน

2. ผู้นำชุมชนมีความมั่นใจว่าตนเองสามารถนำกระบวนการสร้างแรงจูงใจ ๓ มาใช้ในชุมชนได้

เนื้อหา

- กระบวนการสร้างแรงจูงใจ
- การศึกษา วิเคราะห์ชุมชน
- การดำเนินกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ
- การเผยแพร่ผล
- การประเมินระดับแรงจูงใจ

ระยะเวลา สัปดาห์ที่ 2 ของการใช้รูปแบบ มีการพบปะกัน 2 ครั้ง ๆ ละประมาณ 2 ชั่วโมง หลัง อาหารเย็น

ผู้เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชนและวิทยากรท้องถิ่น

กิจกรรม 1. ผู้นำชุมชนศึกษาเอกสารความสำเร็จในการพัฒนาชุมชน

2. ผู้นำชุมชนระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนประเด็น

- ชีวิตความเป็นอยู่ของชาวบ้าน
- ทรัพยากรในชุมชน
- ปัญหาของชุมชนและความต้องการแก้ไข

3. ผู้นำชุมชนศึกษากระบวนการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจากเอกสาร

สื่อ

1. เอกสารชุดความรู้และกระบวนการสร้างแรงจูงใจชุมชน
2. ความสำเร็จในการพัฒนาชุมชน
3. วิทยากรท้องถิ่น (ถ้ามี)
4. รายละเอียดการดำเนินกิจกรรมขั้นที่ 2
5. การแนะนำการใช้เทคนิค การระดมความคิดเห็น
6. รายชื่อและตัวอย่างหนังสือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

การประเมินผล ผู้นำชุมชนประเมินผลการเรียนรู้ โดยการสอบถามความรู้สึกของผู้นำแต่ละคนมีความเข้าใจสิ่งที่ศึกษาพอเพียงหรือไม่ มีความมั่นใจมากน้อยเพียงใดต่อการนำกระบวนการสร้างแรงจูงใจมาใช้ในชุมชนในขั้นตอนต่อไป

ข้อเสนอแนะ 1. การประเมินการเรียนรู้ไม่เน้นการเรียนรู้เฉพาะราย แต่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของทั้งกลุ่มเพื่อนำความรู้ไปปฏิบัติจริง

2. ควรติดต่อนักวิชาการในท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรช่วยเสริมการเรียนรู้ของกลุ่ม

3. ควรมีการแบ่งประเด็นให้ผู้นำแต่ละคนรับผิดชอบในการศึกษาโดยละเอียด

เพื่อมาสรุปและนำอภิปรายในกลุ่ม

การดำเนินกิจกรรม

ลำดับ	จำนวนชั่วโมง	กิจกรรม
1	1	ผู้นำชุมชนศึกษาเอกสารความสำเร็จในการร่วมพัฒนาชุมชน โดยกาอภิปรายและระดมความคิดเห็น ตาม ประเด็นในเอกสาร
2	1	ผู้นำชุมชนระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชน ในประเด็นดังนี้ - ชีวิตความเป็นอยู่ของชาวบ้าน - ทรัพยากรในชุมชน - ปัญหาของชุมชนและความต้องการแก้ไข
3	2	ผู้นำชุมชนศึกษากระบวนการสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาชุมชน จากเอกสาร - โดยการแบ่งประเด็นรับผิดชอบในการอภิปรายนำและแสดงความคิดเห็นที่ละขั้นตอน - การอภิปรายให้ประสานกับสภาพความเป็นจริงของชุมชน ประสพการณ์ของผู้นำแต่ละคนและเน้นการนำไปปฏิบัติจริงในขั้นต่อไป

**ขั้นที่ 3** ผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชนดำเนินการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

**ขั้นที่ 3.1** ผู้นำชุมชนศึกษาและวิเคราะห์ชุมชน

วัตถุประสงค์ 1. ผู้นำชุมชนทราบสภาพทั่วไป ปัญหาทั่วไปของชุมชน

2. ผู้นำชุมชนได้พบกลุ่มคนที่จะเป็นตัวแทนชุมชนในการทำการทำกิจกรรมขั้นต่อไป

เนื้อหา การปฏิบัติการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลของชุมชน

- สภาพทั่วไป

- สภาพปัญหา

- กลุ่มคนในชุมชน

ระยะเวลา สัปดาห์ที่ 3-4 มีการพบปะกัน 2 ครั้ง ๆ ละประมาณ 2 ชั่วโมง

- ผู้เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน ปัญหาท้องถิ่น ผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม (ถ้ามี)
- กิจกรรม
1. ผู้นำชุมชนสรุปสภาพทั่วไปของชุมชน
  2. ผู้นำชุมชนคัดเลือกตัวแทนชุมชน
  3. ผู้นำชุมชนปฐมนิเทศตัวแทนชุมชนเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ
- สื่อ
1. แบบรวบรวมข้อมูลชุมชน
  2. เกณฑ์การคัดเลือกตัวแทนชุมชน
  3. รายละเอียดการดำเนินกิจกรรมขั้นที่ 3.1
- การประเมินผล
- ผู้นำชุมชนร่วมกันประเมินความชัดเจนของสภาพปัญหาของชุมชน
  - ที่ประชุมได้ตัวแทนครบตามเกณฑ์หรือไม่
- ข้อเสนอแนะ
1. ถ้าสามารถขอร้องให้ปัญญาชนท้องถิ่น เช่น ครู นักวิชาการบนอำเภอช่วยรวบรวมข้อมูลของชุมชน แล้วมาสรุปรายงานให้กลุ่มผู้นำทราบก็จะเป็นการดียิ่ง ถ้าไม่สามารถขอร้องปัญญาชนท้องถิ่นได้ ผู้นำชุมชนจะต้องแบ่งหน้าที่และดำเนินการรวบรวมดังกล่าวให้เสร็จเรียบร้อยต่อการดำเนินกิจกรรมขั้นที่ 3.1 นี้
  2. การพบปะในขั้นที่ 3.1 ควรจะให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจเข้าร่วมการประชุมได้ ได้แก่ บุคคลที่มีข้อมูลที่เกี่ยวข้อง บุคคลที่เป็นผู้ประสบกับปัญหาโดยตรง กลุ่มคนที่มีคุณสมบัติเป็นตัวแทนของชุมชน ชาวบ้านทั่วไป เพื่อที่จะได้มีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหาของชุมชน
  3. การพบปะกันแต่ละครั้งควรใช้เวลาห่างกัน 2-3 วัน เพื่อให้ผู้นำจะได้ไปทำการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์บุคคลเพิ่มเติม
  4. ถ้าสามารถจัดการให้คนในชุมชนมีส่วนคัดเลือกตัวแทนชุมชน เพื่อดำเนินกิจกรรมในขั้นต่อไป ก็จะเป็นการเสริมบทบาทให้ตัวแทนทำกิจกรรมได้อย่างมีความมั่นใจขึ้น



## การดำเนินกิจกรรม

ลำดับ	จำนวนชั่วโมง	กิจกรรม
1	1	ผู้นำชุมชนร่วมกันสรุปสภาพทั่วไปและปัญหาของชุมชนจากแบบรวบรวมข้อมูลด้วย - ให้ผู้เข้าร่วมเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม - อภิปรายสภาพปัญหาจนเป็นที่เข้าใจตรงกัน
2	1	ผู้นำชุมชนคัดเลือกตัวแทนชุมชนโดยการเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ปรึกษาหารือ ทำการเลือกตัวแทนให้ได้จำนวนตามที่ต้องการ
3	1	ผู้นำชุมชนวิเคราะห์ปัญหา โดยการเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหานั้นๆ
4	1	ผู้นำชุมชนปฐมนิเทศตัวแทนชุมชนเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างเสริมแรงจูงใจ โดย - ผู้นำชุมชนเล่าเหตุการณ์ที่ผ่านมาใน 2 สัปดาห์ให้ตัวแทนชุมชนฟัง - ผู้นำชุมชนชี้แจงรายละเอียดและบทบาทของตัวแทนชุมชนในการเข้าร่วมกิจกรรม - ตัวแทนชุมชนซักถามและเสนอข้อคิดเห็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างเสริมแรงจูงใจ - ผู้นำชุมชนประเมินแรงจูงใจของตัวแทนชุมชน ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมสร้างเสริมแรงจูงใจ

**ขั้นที่ 3.2** ผู้นำชุมชนดำเนินการฝึกอบรมตัวแทนชุมชน

วัตถุประสงค์ 1. ตัวแทนชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสร้างเสริมแรงจูงใจ 2.  
ตัวแทนชุมชนมีความมั่นใจที่จะดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมแรงจูงใจ ฯ โดยสามารถ

ทำแผนการพัฒนาได้

เนื้อหา

ความรู้พื้นฐาน

- การรวบรวมข้อมูล
- การคัดเลือกปัญหาของชุมชน
- การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา
- การวางแผนแก้ปัญหา
- การเผยแพร่
- การประเมินระดับแรงจูงใจ

ระยะเวลา

สัปดาห์ที่ 5 ใช้เวลา 3 วัน 2 คืน

ผู้ที่เกี่ยวข้อง	ผู้อบรม ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน และวิทยากรท้องถิ่น
กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้นำ / วิทยากรให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจแก่ตัวแทนประชุม</li> <li>2. ตัวแทนชุมชนฝึกทำโครงการพัฒนาชุมชนและเผยแพร่โครงการพัฒนาชุมชน</li> <li>3. ผู้นำชุมชนเสนอสภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการในการพัฒนาของชุมชน</li> <li>4. ผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชนสรุปเนื้อหาการฝึกอบรม และประเมินผลการฝึกอบรม</li> <li>5. ผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชนร่วมกันวางแผนการดำเนินกิจกรรมสร้างแรงจูงใจสำหรับขั้นต่อไป</li> </ol>
สื่อ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เอกสารเกี่ยวกับความรู้และกระบวนการสร้างแรงจูงใจ</li> <li>2. ตารางการฝึกอบรม</li> <li>3. แบบประเมินผลการฝึกอบรม</li> <li>4. กิจกรรมสันทนากการ</li> </ol>
การประเมินผล	<p>ผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชนร่วมกันประเมิน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การจัดการฝึกอบรมและผลการฝึกอบรม โดยการประชุมกลุ่มหลังการอบรม เพื่อแสดงความคิดเห็น เสนอข้อเสนอแนะตามหัวข้อที่กำหนด</li> </ol>
ข้อเสนอแนะ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ควรมีการเลือกหัวหน้า, เลขา, ของกลุ่มตัวแทนด้วย</li> <li>2. การจัดการฝึกอบรม การประเมินผล ศูนย์กลางอยู่ที่ตัวแทนประชุม</li> <li>3. ผู้นำสามารถให้ความรู้แก่ตัวแทนชุมชนได้หลายวิธี เช่น การบรรยาย การอภิปราย การให้อ่านเอกสาร การระดมความคิดเห็น การใช้กรณีสมมุติ การฝึกปฏิบัติ</li> <li>4. การจัดกิจกรรมสันทนากการ ควรแทรกรายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนาแรงจูงใจ</li> </ol>

## การดำเนินกิจกรรม

ลำดับ	จำนวนชั่วโมง	กิจกรรม
1	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้นำชุมชนและวิทยากรให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตัวแทนชุมชน โดยยึดตัวแทนชุมชนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้</li> </ul>
2	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>ตัวแทนชุมชนจัดทำโครงการพัฒนาเฉพาะตามเงื่อนไขที่กำหนด และรายละเอียดในลักษณะของโครงการให้แก่คนในชุมชน โดยนำโครงการที่ร่วมกันสร้างไปเผยแพร่และสอบถามความคิดเห็นจากคนในชุมชนแล้วนำมาปรับปรุงในที่ประชุมใหญ่</li> <li>การเสนอโครงการและวิจารณ์โครงการ <ul style="list-style-type: none"> <li>โดยตัวแทนชุมชนเสนอโครงการต่อที่ประชุม ซึ่งมีทั้งกระบวนการบรรยายภาคของการทำโครงการและส่วนที่เป็นโครงการฉบับสมบูรณ์ ปัญหาอุปสรรคและการแก้ไขในระหว่างการทำโครงการ</li> <li>ผู้นำชุมชนให้การวิจารณ์ทีละคน โดยเน้นประเด็นหลัก ๆ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรายละเอียดต่าง ๆ</li> <li>2. กระบวนการและบรรยายภาคการทำโครงการ</li> <li>3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</li> </ol> </li> </ul> </li> <li>ผู้นำชุมชนเสริมความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมให้แก่ตัวแทนชุมชน <ul style="list-style-type: none"> <li>โดยการให้ตัวแทนชุมชนเสนอปัญหาที่ละปัญหาแล้วผู้นำชุมชนก็ช่วยเหลือวิธีการแก้ไข พร้อมทั้งบอกหลักการเทคนิคในการทำโครงการที่ละขั้นตอน</li> </ul> </li> </ul>
3	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้นำชุมชนเสนอสภาพปัจจุบันและปัญหาของชุมชน ความต้องการในการพัฒนาชุมชนให้ที่ประชุมได้รับทราบร่วมกัน โดยการบรรยายแสดงความคิดเห็น ระดมความคิด</li> </ul>
4	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน สรุป ประเมินผลการฝึกอบรม โดยการประชุมกลุ่มอภิปราย แสดงความคิดเห็น</li> </ul>
5	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชนร่วมกันวางแผน เพื่อการดำเนินกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในขั้นต่อไป โดยการประชุมกลุ่ม และแสดงความคิดเห็นร่วมกัน</li> </ul>

### ขั้นที่ 3.3 ผู้นำชุมชนให้ตัวแทนชุมชนดำเนินกิจกรรมแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพ

วัตถุประสงค์ 1. ตัวแทนชุมชนค้นพบปัญหาสำคัญของชุมชน

เนื้อหา	<p>2. ตัวแทนชุมชนสามารถสร้างแผนการแก้ปัญหาสำคัญของชุมชนได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติการสร้างแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาชุมชนบทตามกระบวนการ</li> <li>- การสร้างแผนการแก้ปัญหาสำคัญของชุมชน</li> </ul>
ระยะเวลา	สัปดาห์ที่ 6 – 9 (4สัปดาห์) ใช้เวลาประมาณ 20 ชั่วโมง
ผู้เกี่ยวข้อง	ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน ตัวแทนชาวบ้าน
กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ตัวแทนชุมชนรวบรวมปัญหาของชุมชนจากตัวแทนชาวบ้าน</li> <li>2. ตัวแทนชุมชน ผู้นำชุมชน สรุปและเลือกปัญหาจากข้อเสนอของชาวบ้านเพื่อดำเนินกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ</li> <li>3. ตัวแทนชุมชน สอบถามตัวแทนชาวบ้านเกี่ยวกับสาเหตุและความคิดเห็นต่อปัญหาสำคัญของชุมชน</li> <li>4. ตัวแทนชุมชน ผู้นำชุมชน สรุปสาเหตุและความคิดเห็นต่อปัญหาและจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว</li> </ol>
สื่อ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. แบบรวบรวม, เครื่องมือเก็บข้อมูล</li> <li>2. แผนผังชุมชน, ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรในชุมชน</li> <li>3. เอกสารความรู้เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา การสร้างโครงการ</li> </ol>
การประเมินผล	<p>ผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชนประเมินผลร่วมกัน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความเหมาะสมของแผนแก้ไขปัญหาสำคัญของชุมชน <ul style="list-style-type: none"> <li>- การมีส่วนร่วมของชุมชนในการสร้างแผนการแก้ปัญหาของชุมชน โดยสรุปจากการดำเนินกิจกรรมทุกขั้นตอน</li> </ul> </li> <li>2. ผู้นำชุมชนจะต้องทำแผนการทำงานในขั้นตอนนี้ให้ละเอียดและคอยติดตามให้เป็นไปตามแผน โดยมีการพบปะกันเป็นระยะๆ เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น</li> <li>3. ผู้นำชุมชนควรเตรียมการติดต่อประสานงานกับนักวิชาการของหน่วยงานในท้องถิ่น เช่น ครู อาจารย์ นักวิชาการบนอำเภอ เพื่อเชิญมาร่วมในฐานะนักวิชาการในด้านการสร้างเครื่องมือ เพื่อรวบรวมข้อมูล การวางแผนแก้ปัญหาชุมชน</li> <li>4. ตัวแทนชุมชนจะต้องเตรียมบันทึกด้วยว่าใครเห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลในการเผยแพร่แผนการแก้ปัญหาต่อไป</li> <li>5. แผนการแก้ปัญหา ควรทำออกมาในรูปแบบโครงการที่มีความชัดเจน สามารถเข้าใจได้ง่ายและสามารถใช้ปฏิบัติได้จริงในโอกาสต่อไป</li> </ol>

## การดำเนินกิจกรรม

ลำดับ	จำนวนชั่วโมง	กิจกรรม
1	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>ตัวแทนชุมชนศึกษาชุมชน รวบรวมปัญหาของชุมชนจากตัวแทนชาวบ้าน โดยการไปสัมภาษณ์ตัวแทนชาวบ้านที่ได้สุ่มไว้เรียบร้อยแล้ว</li> </ul>
2	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน สรุปและเลือกปัญหาสำคัญจากข้อเสนอของตัวแทนชาวบ้าน การเลือกปัญหาควรพิจารณาเกณฑ์ประกอบด้วย นักวิชาการท้องถิ่นช่วยสร้างเครื่องมือการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาสำคัญ</li> </ul>
3	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>ตัวแทนชุมชนสอบถามความคิดเห็นชาวบ้านกลุ่มเดิมเกี่ยวกับสาเหตุและความคิดเห็นต่อปัญหาสำคัญของชุมชน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น</li> </ul>
4	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน สรุปสาเหตุและความคิดเห็นต่อปัญหาและจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว โดย <ol style="list-style-type: none"> <li>กำหนดจุดประสงค์ที่มุ่งหมายจะทำให้สำเร็จในช่วงเวลาที่กำหนดโดยต้องพิจารณาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ที่สำคัญ</li> <li>กำหนดวิธีการ ขั้นตอน เวลาในการแก้ปัญหา เป็นแผนอย่างละเอียด</li> <li>แบ่งหน้าที่ตามรายละเอียดของงานในแผน</li> <li>ระบุแหล่งงบประมาณทรัพยากรต่าง ๆ ที่สามารถมาสนองการแก้ปัญหาตามแผน</li> <li>กำหนดว่าจะดำเนินโครงการอย่างไรและมีการตรวจสอบความคืบหน้าและประเมินผลอย่างไร</li> </ol> </li> </ul>

**ขั้นที่ 3.4** ผู้นำชุมชนให้ตัวแทนชุมชนเผยแพร่แผนการแก้ปัญหาให้แก่คนทั้งชุมชน

- วัตถุประสงค์
1. คนในชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของปัญหาร่วมกัน
  2. มีการเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาเพิ่มเติมและสนใจที่จะร่วมกิจกรรมในขั้นต่อไป

- เนื้อหา
- ปัญหาสำคัญของชุมชน
  - สาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหา
  - แผนการแก้ปัญหาของชุมชน

ระยะเวลา สัปดาห์ที่ 10 – 11 (2 สัปดาห์) ใช้เวลาประมาณ 12 ชั่วโมง

ผู้เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน ตัวแทนชาวบ้าน

- กิจกรรม
1. ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชนทำการเผยแพร่โครงการแก้ปัญหาของชุมชน
  2. ตัวแทนชุมชนเผยแพร่โครงการแก้ปัญหาให้แก่คนในชุมชนและรับข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



- สื่อ
3. ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน สรุป/ปรับโครงการแก้ปัญหาดังกล่าว
1. แผนการแก้ปัญหา
  2. รายชื่อบุคคลที่ต้องไปเผยแพร่
  3. เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ การเผยแพร่ ประเด็นการเผยแพร่
- การประเมินผล ผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชน ประเมินการมีส่วนร่วมของชาวบ้านในการแสดง  
ข้อคิดเห็นการเสนอข้อมูลเพิ่มเติม
- การแสดงความประสงค์ในการร่วมกิจกรรมขั้นต่อไป
- ข้อเสนอแนะ
1. การเผยแพร่ควรใช้หลายวิธีประกอบกันและอาจจะต้องกระทำมากกว่า 1 ครั้ง  
กับบุคคลหนึ่งๆ สามารถทำการเผยแพร่ได้ทุกขณะทั้งในช่วงพักผ่อน/การ  
ทำงาน
  2. พยายามให้ผู้ได้รับข้อมูลแสดงความคิดเห็น เสนอข้อเสนอแนะทั้งในส่วนที่เห็น  
ด้วยและไม่เห็นด้วย และควรมีการจดจำด้วยว่า ใครเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย เพื่อ  
จะได้กลับไปติดตามผลในโอกาสต่อไป
  3. การเผยแพร่ควรใช้ภาษาถิ่นเป็นสื่อและให้มีบรรยากาศเป็นธรรมชาติมากที่สุด
  4. ผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชน ควรมีการนัดพบปะระหว่างการเผยแพร่เพื่อ  
แก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่อาจจะมีขึ้น
  5. ถ้าสามารถทำให้โครงการแก้ปัญหาดังกล่าวเป็นโครงการที่ทั้งชุมชนยอมรับ  
และมีส่วนร่วมในทางหลักการ การเสนอความคิดเห็น ก็จะเป็นผลดีต่อการ  
นำไปปฏิบัติจริง

## การดำเนินกิจกรรม

ลำดับ	จำนวนชั่วโมง	กิจกรรม
1	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชนร่วมกันทำแผนการเผยแพร่โครงการแก้ปัญหาของชุมชนโดยการทำการทำแผนการแก้ปัญหาของชุมชนให้มีลักษณะเข้าใจง่ายขึ้นและสามารถสื่อกับชาวบ้านได้ ระบุรายละเอียดดังนี้               <ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนครัวเรือนที่จะไปเผยแพร่</li> <li>- วิธีการและสื่อที่จะใช้ในการเผยแพร่</li> <li>- ระยะเวลาของการเผยแพร่</li> <li>- ประเด็นที่ใช้ในการเผยแพร่และเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นได้ ซึ่งประเด็นจะมีลักษณะดังนี้ คือ ความเป็นไปได้ในการนำแผนไปปฏิบัติ ข้อจำกัดของแผน ความรู้สึกต่อแผน อุปสรรค ปัญหาที่อาจจะเกิดจากการใช้แผน ข้อคิดเห็นอื่นๆ</li> <li>- กำหนดเวลามาร่วมสรุปผลการเผยแพร่</li> </ul> </li> </ul>
2	8	ตัวแทนชุมชนทำการเผยแพร่ตามแผนโดย เลือกสื่อ วิธีการและเวลาให้สอดคล้องกับบุคคลที่จะไปทำการเผยแพร่ ในระหว่างการเผยแพร่ ควรมีการจดจำด้วยว่า ผู้ได้รับการเผยแพร่แต่ละคนมีทัศนคติเป็นอย่างไร เพื่อที่จะได้ติดตามผลในโอกาสต่อไป หลังจากการเผยแพร่แต่ละครั้งควรมีการบันทึกข้อคิดเห็นทั้งส่วนที่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่น ๆ ไว้ด้วย
3	2	ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน สรุปปรับโครงการแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลที่ได้ จากชุมชน การปรับแผนนั้นผู้นำชุมชนจะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ในเรื่องของงบประมาณ ระยะเวลา และข้อจำกัดอื่น ๆ ของชุมชน ทั้งนี้เพื่อให้แผนดังกล่าวสามารถปฏิบัติได้จริง

**ขั้นที่ 3.5** ผู้นำชุมชนประเมินและติดตามผล การเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาชุมชน  
วัตถุประสงค์ เพื่อทราบการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจของกลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม

- ผู้นำชุมชน
- ตัวแทนชุมชน
- ตัวแทนชาวบ้าน

เนื้อหา การเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริม  
สุขภาพ ได้แก่ การที่คนในชุมชนมีความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม  
เปลี่ยนไปในทางที่สอดคล้องกับหลักการและกระบวนการพัฒนาชุมชน  
มากขึ้น

ระยะเวลา ตลอดการทดลองใช้รูปแบบ การประเมินผลหลังการใช้รูปแบบ เน้น

ผู้เกี่ยวข้อง	สัปดาห์ที่ 12 – 13 การติดตามผลกระทาต่อในสัปดาห์ที่ 14 – 16 กลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม
กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน วางแผนการติดตามผล / ประเมินผล การเปลี่ยนแปลงแรงงใจชุมชนร่วมกัน</li> <li>2. ทำการแรงงใจตามแผน</li> <li>3. สรุปผลการประเมินแรงงใจชุมชน</li> </ol>
สื่อ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. แผนการประเมิน</li> <li>2. เครื่องมือใช้วัดแรงงใจชุมชน เกณฑ์สำหรับการประเมิน</li> </ol>
การประเมินผล	ทำการประเมินความรู้ เจตคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการร่วมพัฒนา ชุมชนของกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้วิธีการวัดหลายวิธี ได้แก่ การสังเกต แบบมีส่วนร่วม การบันทึก แบบสอบถาม การตอบแบบวัด ซึ่งในขั้นนี้ เน้นการวัดแรงงใจชุมชนหลังจากการใช้รูปแบบ
ข้อเสนอแนะ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้นำชุมชนควรผลักดันให้มีการประเมินแรงงใจชุมชนตามแผน</li> <li>2. การประเมินแรงงใจชุมชนควรมีการกระทำมากกว่า 1 ครั้ง และใช้ มากกว่า 1 วิธี เพื่อป้องกันการประเมินแรงงใจชุมชนเทียม</li> <li>3. ผู้ประเมินควรสนใจมูลเหตุของพฤติกรรมที่จะประเมินด้วย ซึ่งสามารถ ทำได้โดยทำการสัมภาษณ์ประกอบการใช้ เครื่องมือบางรายการ เช่น การตอบแบบสอบถาม การจดบันทึก</li> </ol>

## การดำเนินกิจกรรม

ลำดับ	จำนวนชั่วโมง	กิจกรรม
1	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน วางแผนการติดตามผล ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจชุมชนร่วมกัน โดยประชุมทำแผนการประเมินซึ่งจะมีรายละเอียดเกี่ยวกับ <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคคลที่จะทำการประเมิน</li> <li>- ระยะเวลาที่จะประเมิน</li> <li>- เครื่องมือที่ใช้/วิธีการและเกณฑ์การประเมิน</li> <li>- บทบาทผู้เกี่ยวข้อง</li> </ul> </li> </ul>
2	8	ผู้นำชุมชน ตัวแทนชุมชน ทำการประเมินตามแผน ในการประเมินนั้นควรจะทำในเวลาปกติของชุมชน ระวังการประเมินแรงจูงใจชุมชนเทียม แล้วนำมาสรุปเป็นแรงจูงใจชุมชนจริง
3	2	สรุปการประเมินแรงจูงใจชุมชน โดยการประชุมกลุ่มบุคคลที่ร่วมใช้ รูปแบบ ซึ่งจะทำให้เปรียบเทียบความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของก่อนและหลังการใช้รูปแบบ ว่ามีการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับหลักการและกระบวนการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพหรือไม่อย่างไร แรงจูงใจบางส่วนที่ยังไม่เปลี่ยน ที่ประชุมควรอภิปรายเพื่อหาวิธีที่จะทำให้เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น

## ข้อเสนอแนะการใช้รูปแบบ ฯ

1. การจัดกิจกรรมทุกกิจกรรมในรูปแบบจะต้องเลือกเวลาและสถานที่ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน เช่น
  - เวลาที่เหมาะสมในแต่ละวัน คือเวลาหลังอาหารเย็น
  - สถานที่ที่เหมาะสม คือ บ้านสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือศาลาวัด เป็นต้น
2. จำนวนกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนสามารถปรับตามความเหมาะสม แต่ต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในขั้นตอนนี้ ๆ และการนำไปใช้ประโยชน์ในขั้นต่อไป
3. ผู้นำชุมชนจะต้องเสียสละผลประโยชน์ในเรื่องการทำมาหากินเฉพาะหน้า เพราะต้องมีการประชุม การวางแผน การติดตามผลการดำเนินกิจกรรมอย่างใกล้ชิดตลอดการทดลองรูปแบบ ฯ ประมาณ 4 เดือน
4. การจัดกิจกรรมทุกครั้งควรมีการสร้างบรรยากาศ การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนโดยการกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น เพิ่มการนำแบบรวมหมู่โดยใช้กระบวนการกลุ่มมุ่งเน้นการปฏิบัติ การบังเกิดผลตามขั้นตอน ไม่เน้นการเรียนรู้ ความสามารถเป็นรายบุคคล

5. จะต้องมีการเตรียมงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เช่น อาหารบางมื้อ เครื่องดื่ม ค่าเชื้อเพลิง ค่าติดต่อประสานงาน ค่าวัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ
6. จะต้องมีการติดต่อขอความร่วมมือกับบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในด้านการใช้สถานที่ การเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



เอกสารประกอบการอบรม  
เรื่อง  
**แรงจูงใจ**



สถาบันนวัตกรรมการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัชรกรณ์ อภิวัชรางกูร

## คำนำ

การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาบุคคลในทุกรูปแบบ เนื่องจากแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งแรงจูงใจนั้นจะเกิดขึ้นได้ทั้งภายในและภายนอก การกระทำกิจกรรมใด ๆ ของบุคคลจะสำเร็จได้ หากบุคคลนั้นมีแรงจูงใจอย่างเพียงพอ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

เอกสารประกอบการอบรมเรื่องแรงจูงใจ จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจ ที่ตรงกันเกี่ยวกับความหมาย องค์ประกอบ ประเภท และองค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารประกอบการอบรมดังกล่าวจะเป็นประโยชน์และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

วัชรภรณ์ อภิวัชรางกูร

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันให้มนุษย์ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการดำรงชีวิตอยู่ในปัจจุบันอย่างมีเป้าหมาย แรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งจากทางร่างกาย จิตใจ และสังคมหรือสิ่งแวดล้อม



## ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ แรงกระตุ้นหรือเร้าให้ตัวเราเพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจของบุคคลได้ และการกระตุ้นนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายหรือรางวัล



## องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความต้องการ คือ สภาพของอินทรีย์ในขณะที่ขาดบางสิ่งบางอย่างที่เป็นความจำเป็นได้แก่

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ การขาดอาหาร น้ำ อากาศ การขาดสิ่งเหล่านี้ทำให้ร่างกายเกิดความต้องการอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเคมีภายในร่างกาย

1.2 ความต้องการทางด้านจิตใจ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ ค่ายก่องชมเชย การหลีกเลี่ยงความกระทบกระทั่งอื่นใจ ฯลฯ

2. แรงขับ เป็นสภาวะของการถูกกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการ แรงขับเป็นกระบวนการภายในซึ่งจะเพิ่มผลให้แก่พฤติกรรมนั้น ๆ

2.1 แรงขับปฐมภูมิ เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล เกิดขึ้นพร้อมกับบุคลิกภาวะ โดยไม่จำเป็นต้องมีการเรียนรู้ แรงขับนี้เป็นตัวกระตุ้นอวัยวะในร่างกายให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในสิ่งที่ร่างกายต้องการ รวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งที่ควบคุมการปรับตัวของมนุษย์ด้วย แรงขับปฐมภูมิแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1.1 แรงขับด้านสรีระ เป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการของร่างกายหรือเกิดจากสภาวะภายในร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความรู้สึกทางเพศ

2.1.2 แรงขับทั่วไป เป็นแรงขับพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนมี เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว ความรัก ซึ่งเป็นแรงขับที่ไม่ได้เกิดจากความต้องการของร่างกาย และไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้

2.2 แรงขับทุติยภูมิ เป็นแรงขับที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม เช่น การได้รับรางวัลจากการทำงานได้ประสบผลสำเร็จ การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ชั้น เป็นต้น

3. แรงกระตุ้น เป็นแรงผลักดันที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงขับ ทำให้อินทรีย์กระทำกริยาอาการและควบคุมกริยาอาการให้มีทิศทางไปสู่เป้าหมาย



## ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจสามารถแบ่งได้หลายประเภท ดังนี้

### 1. แบ่งตามแหล่งที่เกิด

1.1 แรงจูงใจภายนอก คือ แรงจูงใจที่เป็นผลมาจากการกระตุ้นของสิ่งเร้าภายนอกทำให้บุคคลต้องการที่จะแสดงพฤติกรรม เช่น การโฆษณาโดยการให้ของแถม

1.2 แรงจูงใจภายใน คือ แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการหรือความปรารถนาที่เกิดขึ้นภายในอินทรีย์ โดยไม่มีการจูงใจภายนอก อาจเป็นได้ทั้งด้านสรีระและจิตใจ

### 2. แบ่งตามธรรมชาติของมนุษย์

2.1 แรงจูงใจทางด้านสรีรวิทยา เป็นการจูงใจเพื่อการมีชีวิตซึ่งเป็นความจำเป็นตามธรรมชาติ เช่น ต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค

2.2 แรงจูงใจด้านจิตวิทยา เป็นแรงจูงใจธรรมชาติทางด้านจิตใจของมนุษย์ที่ต้องการความสำเร็จ มีความอยากรู้ อยากเห็น ต้องการความรักและเอาใจใส่จากผู้อื่น

2.3 แรงจูงใจทางด้านสังคม หรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียน แรงจูงใจประเภทนี้เป็นผลมาจากประสบการณ์ และการเรียนรู้จากสังคม เป้าหมายของแรงจูงใจนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา ตัวอย่างแรงจูงใจทางสังคมที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ ได้แก่

2.3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่กระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งถ้าสังเกตคนโดยทั่ว ๆ ไปเราจะเห็นได้ว่า บางคนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง บางคนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ความแตกต่างของบุคคลทั้งสองประเภทนี้ ดูได้จากการทำงาน และลักษณะอื่น ๆ ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีความบากบั่นพยายามที่จะเอาชนะความล้มเหลวต่างๆ พยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง เป็นผู้ที่มีแผนในการทำงานเป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง ส่วนลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เป็นคนที่มีการทำงานแบบไม่มีเป้าหมาย ตั้งเป้าหมายไว้ในวิธีทางที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว โดยอาจจะตั้งเป้าหมายไว้ง่ายหรือยากเกินไป

2.3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นแรงจูงใจที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับของบุคคลอื่น เป็นที่รักใคร่ชอบพอเพื่อนฝูง ได้รับความนิยมในกลุ่มนั้น ๆ คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงจะเป็นผู้ที่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจมาใส่ใจเรา มีใจคอกว้างขวาง โอบอ้อมอารี

2.3.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจเป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ต้องการมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป ต้องการการได้รับการยกย่องจากสังคม



## องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจ

1. คุณลักษณะของบุคคล หมายถึง ความสนใจ ทักษะและความต้องการที่บุคคลนำเข้ามาในสถานการณ์ของการทำงาน
2. คุณลักษณะของงาน หมายถึงขนาดของความรับผิดชอบของบุคคล ความแตกต่างกันของงาน ขนาดของการตอบสนองความพอใจของงาน
3. คุณลักษณะสถานการณ์ของงาน หมายถึงสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคลในสภาพแวดล้อมของการทำงานของเขา บุคคล โดยเชื่อว่าการจูงใจเป็นสิ่งมีค่าซึ่งแต่ละบุคคลสามารถกำหนดเป้าหมายและโอกาสเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการได้



## บทสรุปผู้นำกับแรงจูงใจ

ผู้นำต้องตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองที่จะต้องมีการกิจสำคัญในการที่จะสร้างและพัฒนาให้สมาชิกขององค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการต้องสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และสามารถที่จะผสมผสานเป้าหมายและความต้องการของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจขององค์กรได้



### บรรณานุกรม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2539. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.

Dorland' s Illustrated. 1974. **Medical dictionary**. 25<sup>th</sup> edition. U.S.A. : W.B. Saunders Company.

Maslow, Abraham H. 1978. **Maslow' s hierarchy of needs**. New York : Harper and Row.



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอกสารประกอบการอบรม  
เรื่อง  
โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัชรภรณ์ อภิวัชราภรณ์

## คำนำ

นโยบายสร้างหลักประกันสุขภาพ เพื่อให้คนไทยทุกคนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นกลยุทธ์หนึ่ง ที่จะช่วยสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า โดยเน้นโรงเรียนเป็นจุดเริ่มต้นและเป็นศูนย์กลางของการส่งเสริมสุขภาพแก่นักเรียน บุคลากรในโรงเรียน รวมทั้งครอบครัว และสมาชิกในชุมชน โดยให้ความสำคัญและรู้จักปฏิบัติตนในการดูแลสุขภาพตนเอง ตลอดจนสามารถควบคุมมูลเหตุปัจจัย และสภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อสุขภาพ ภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคีต่าง ๆ ในพื้นที่

เอกสารประกอบการอบรมเรื่องโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้นำชุมชนมีความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับแนวคิด ความหมาย ประวัติความเป็นมา องค์ประกอบ หน้าที่ ขั้นตอนและประโยชน์ที่ได้รับจากโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพและนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารประกอบการอบรมดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อผู้นำชุมชน ในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต่อไป

วัชรภรณ์ อภิวัชรางกูร

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

### แนวคิดของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เกิดจากแนวคิดที่กว้างขวาง ครอบคลุมในด้านสุขภาพอนามัย ในทุกแง่มุมของชีวิต ทั้งในโรงเรียนและชุมชน ในทุกโรงเรียนหรือแม้แต่ในพื้นที่ต่างชุมชน และต่างภาคในประเทศ โดยที่โรงเรียนแต่ละโรงเรียนจะมีความต้องการและความสามารถเฉพาะตัว และใช้ความสามารถเหล่านั้นในการแก้ปัญหาเฉพาะเรื่อง ประกอบกับการใช้จินตนาการ เพื่อนำไปสู่การปรับวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับการสร้างเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องของนักเรียน ผู้ปกครอง ครู และผู้นำทุกโรงเรียนก็สามารถเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ โดยการจัดหลักสูตร การบริหาร ดูแลสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ จิตใจ และสังคม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพของนักเรียน บุคลากรในโรงเรียน และชุมชน ให้ทุกคนมีความสามารถดังนี้

1. นำแนวคิดด้านสุขภาพมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
2. ดูแลเอาใจใส่สุขภาพตนเองและผู้อื่น
3. สามารถตัดสินใจควบคุมสภาวะการณ์และสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ

การสร้างโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นแนวคิดที่ก่อให้เกิดโอกาสในการพัฒนานโยบาย ระเบียบโครงสร้าง ซึ่งครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพในทุกเรื่องที่โรงเรียนและชุมชนดำเนินการร่วมกันเป็นทีม โดยมีผู้นำที่เข้มแข็ง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และทำความเข้าใจในความตกลงใน เป้าหมายต่างๆ (กรมอนามัย, 2543)

### ความหมายของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ หมายถึงโรงเรียนที่มีขีดความสามารถ แข็งแกร่ง มั่นคง ที่จะเป็นสถานที่ที่มีสุขภาพดี เพื่อการอาศัย ศึกษา และทำงาน โดยมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. พัฒนาสุขภาพอนามัยและการเรียนรู้ของนักเรียน ครู บุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนครอบครัว และสมาชิกในชุมชน
2. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและการเรียนรู้โดยใช้มาตรการต่างๆ ภายใต้การบริหารจัดการของโรงเรียน
3. ประสานการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และชุมชน เพื่อให้ผู้ที่อยู่อาศัย ศึกษาและทำงานในโรงเรียนและชุมชน สามารถดูแลสุขภาพของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี
4. จัดสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนให้เอื้อต่อการพัฒนาสุขภาพทั้งของนักเรียน ครู บุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนครอบครัว และชุมชน



5. กำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่สร้างเสริมความเชื่อมั่นของทุกฝ่ายในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

### ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

การส่งเสริมให้มีโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพขึ้นในประเทศไทยนั้น เป็นความร่วมมือกันระหว่างกรมอนามัยและกระทรวงศึกษาธิการ โดยกรมอนามัยได้กำหนดให้โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคน ซึ่งมาจากการที่กรมอนามัยได้มีกรอบแนวคิดการพัฒนางานส่งเสริมสุขภาพและสุขภาพในโรงเรียนที่ได้เริ่มมาตั้งแต่ปฏิญญาอัลมาอตา เมื่อ ค.ศ. 1978 ซึ่งกล่าวว่า โรงเรียนเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่จะสอนให้เด็กรู้ว่าการมีสุขภาพที่ดีเป็นอย่างไร และจะมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างไร จนกระทั่ง ค.ศ. 1995 คณะผู้เชี่ยวชาญองค์การอนามัยโลกได้ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพและสุขภาพในโรงเรียน ภายใต้แนวคิดที่ว่า โรงเรียนสามารถเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างสุขภาพได้ ทั้งในส่วนบุคคล ครอบครัว และชุมชนได้ จึงได้เสนอแนะกลวิธีที่เรียกว่า “โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (Health Promoting Schools) ประเทศไทยโดยกรมอนามัยได้รับหลักการและเริ่มดำเนินการ ซึ่งคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมสุขภาพและสุขภาพขององค์การอนามัยโลกได้เสนอแนะการส่งเสริมสุขภาพโดยมี โรงเรียนเป็นจุดเริ่มต้นดังนี้

1. ควรมีการปรับปรุงและเพิ่มการลงทุนทางการศึกษาในโรงเรียน
2. โรงเรียนทุกแห่งจะเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสำหรับเป็นจุดเริ่มต้นของการส่งเสริมสุขภาพ
3. โรงเรียนทุกแห่งต้องจัดให้มีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับนักเรียนในการเรียนรู้และสำหรับบุคลากรในโรงเรียนในการทำงาน
4. โรงเรียนทุกแห่ง สามารถสอนเด็กและเยาวชนทุกระดับ ให้ได้เรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาสุขภาพและทักษะชีวิต
5. ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ได้รับการสนับสนุนและสร้างค่านิยมให้เห็นความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพ
6. ชุมชนและโรงเรียนจะต้องรวมพลังในการทำงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพแลพการศึกษา
7. จะต้องมีการวางแผนงานอนามัยโรงเรียนให้ชัดเจน และมีการติดตามประเมินผล
8. จะต้องมีการพัฒนา นโยบาย ระเบียบและแนวทางต่างๆ เพื่อสร้างความมั่นใจได้ว่าการกำหนด จัดสรร ระดม และประสานทรัพยากรทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ ในการสนับสนุนงานอนามัยโรงเรียน

## คุณลักษณะของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

### คุณลักษณะสำคัญของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ มีดังนี้

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ด้านการศึกษา และสาธารณสุข ครู สหภาพครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชน มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพร่วมกับ
  - 1.1 ครอบครัวยุคใหม่และกลุ่มในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน
  - 1.2 องค์กรที่ให้บริการในชุมชนที่เชื่อมโยงกับโรงเรียน
2. ใช้ความพยายามในการจัดให้มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพและความปลอดภัย
  - 2.1 การจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคม
  - 2.2 ปราศจากความทารุณโหดร้าย
  - 2.3 มีบรรยากาศที่เอื้ออาหาร เชื้อมัน เคราฟซึ่งกันและกัน
  - 2.4 สนับสนุนความต้องการทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์
  - 2.5 มีสนามเด็กเล่นที่ปลอดภัย
3. จัดให้มีการสอนสุขศึกษา หลักสูตรที่ช่วยปรับปรุงความรู้ ความเข้าใจของนักเรียนในเรื่องสุขภาพอนามัย และสุขนิสัยที่เหมาะสมในเรื่องสุขภาพและมีพฤติกรรมที่เอื้อต่อสุขภาพไปจนตลอดชีวิต
  - 3.1 จัดให้เข้าถึงบริการสุขภาพ การให้บริการที่มีประสิทธิผลที่สุดในโรงเรียน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทรัพยากรและข้อปฏิบัติต่างๆของโรงเรียน
  - 3.2 ดำเนินการตามนโยบายและข้อปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพ
4. นโยบายทั่วไปที่มุ่งให้กิจกรรมและทรัพยากรต่าง ๆ เป็นไปเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ นโยบายที่ให้การรักษายาบาลอย่างเสมอภาคเท่าเทียมแก่นักเรียนทุกคน นโยบายการบริโภคสุรายาเสพติด และบุหรี่ ความโหดร้ายทารุณ การปฐมพยาบาล
5. ความพยายามในการปรับปรุงสุขภาพอนามัยของชุมชน
  - 5.1 มุ่งเน้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพชุมชน
  - 5.2 ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

### องค์ประกอบของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

#### โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมีการดำเนินงานที่มีองค์ประกอบสำคัญ 10 ประการดังนี้

1. นโยบายของโรงเรียน โรงเรียนกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาพในด้านต่างๆ เพื่อเป็นทิศทางในการดำเนินงานแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ชัดเจน เช่น นโยบายคุ้มครองผู้บริโภคในโรงเรียน นโยบายปลอดอบายมุขและสารเสพติดในโรงเรียน นโยบายป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน เป็นต้น

2. การบริหารจัดการในโรงเรียน โรงเรียนควรจัดระบบบริหารที่มีอยู่ให้เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพ โดยการปฏิบัติดังนี้

2.1 จัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากคณะผู้ นำ คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

2.2 มีการวางแผนและประเมินผลการส่งเสริมสุขภาพนักเรียนทุกปีการศึกษา โดยคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน

2.3 มีการสนับสนุนการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน เพื่อการส่งเสริมสุขภาพของนักเรียน

2.4 มีการกำหนดบทบาทภารกิจ และขั้นตอนในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพที่ชัดเจน

2.5 มีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะในเรื่องสุขภาพ

2.6 มีการประสานงาน และติดตามการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ

3. โครงการร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน การมีโครงการร่วมของครอบครัวและชุมชน เพื่อการส่งเสริมสุขภาพ โดยมีการดำเนินการดังนี้

3.1 มีการประชุมครู ผู้ปกครอง ในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพนักเรียนอย่างน้อยปีละครั้ง

3.2 ผู้ปกครอง เอกชน ชุมชน วัด มีส่วนร่วมในการสนับสนุน และจัดให้มีกิจกรรมด้านส่งเสริมสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.3 มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

3.4 มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล เรื่องสุขภาพนักเรียนระหว่างบ้านและโรงเรียน

3.5 โรงเรียนและชุมชนจะต้องร่วมกันค้นหาปัญหาสุขภาพและกำหนดแนวทางแก้ไข

4. บริการอนามัยโรงเรียน การดูแลสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ การตรวจสายตาและการได้ยิน การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมและขจัดโรคต่างๆ เช่น โรคในช่องปาก โรคหนองพยาธิลำไส้ ฯลฯ

5. สุขศึกษาในโรงเรียน การจัดกิจกรรมสุขศึกษาทั้งในและนอกหลักสูตรเพื่อให้เกิดทักษะและสร้างเสริมพฤติกรรมสุขภาพให้สอดคล้องกับสุขบัญญัติแห่งชาติ และลดปัจจัยเสี่ยงต่อพฤติกรรม ที่นำไปสู่ปัญหาสาธารณสุขของท้องถิ่นและประเทศ

6. โภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย การเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาโภชนาการ การดำเนินสุขภาพอาหารในโรงเรียน
7. การออกกำลังกาย กีฬาและสันทนาการ การส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพและสันทนาการ เช่น โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการออกกำลังกายและสันทนาการของชุมชน
8. การให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม การจัดบริการปรึกษาแนะแนว เพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพ การสนับสนุนทางสังคม
9. การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน การตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรในโรงเรียน การเผยแพร่ข่าวสารสุขภาพแก่บุคลากร
10. การอนามัยสิ่งแวดล้อมในชุมชน การจัดสิ่งแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะ และเอื้อต่อการมีสุขภาพดี ทั้งสิ่งแวดล้อมทางกาย ทางจิตใจและทางสังคม การอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

### หน้าที่ของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

#### โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมีหน้าที่ ดังนี้

1. พัฒนาสุขภาพอนามัยของบุคลากรในโรงเรียน ครอบครัว และสมาชิกชุมชน
2. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและการเรียนรู้โดยใช้มาตรการต่างๆ ภายในขอบเขตการบริหารจัดการของโรงเรียน
3. ประสานให้เกิดการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและการศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกชุมชน เพื่อให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่เอื้อต่อสุขภาพ
4. จัดให้โรงเรียนมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ จัดการเรียนการสอนสุขศึกษา และการให้บริการโครงการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรของโรงเรียน การให้คำปรึกษาและการส่งเสริมสุขภาพจิต
5. กำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่สร้างความเชื่อมั่นของทุกฝ่าย ในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

### ขั้นตอนการเข้าสู่การเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

การดำเนินงานเพื่อการเข้าสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ควรเกิดจากการที่คณะครูและนักเรียนได้เห็นความสำคัญของการมีสุขภาพดี ตระหนักถึงความจำเป็นในการปลูกฝังพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องตั้งแต่เด็กและมุ่งมั่นที่จะสร้างให้โรงเรียนเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนาความเป็นอยู่อย่างมีสุขภาพดีของทุกคนในชุมชน ดังนั้นขั้นตอนในการเข้าสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจึงควรปฏิบัติดังนี้

1. การสร้างความสนับสนุนของชุมชนและท้องถิ่นเพื่อก่อให้เกิดโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ สิ่งจำเป็นก้าวแรกที่ต้องทำคือ การชี้แนะให้นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชนใกล้เคียง และผู้นำ

ท้องถิ่นตระหนักและเห็นความสำคัญของการสร้างสุขภาพที่ดี และยอมรับว่าวิธีการที่จะบังเกิดผลได้ก็คือ การใช้โรงเรียนเป็นจุดเริ่มต้นและเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงานโดยความร่วมมือของทุกคนในชุมชน

2. การจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียน เกิดจากการที่คณะกรรมการโรงเรียนเป็นผู้สรรหากลุ่มบุคคลที่สนใจงานส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนและสมาชิกชุมชน จำนวนประมาณ 8-14 คน ซึ่งคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนควรประกอบด้วยผู้นำ ครู และบุคลากรอื่นในโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ผู้แทนองค์กรท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในท้องถิ่น

3. การจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาชุมชน คณะกรรมการโรงเรียนจะต้องสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาชุมชน จำนวนประมาณ 15-25 คน ในพื้นที่ที่โรงเรียนตั้งอยู่ เพื่อทำงานร่วมกับโรงเรียน ในการเผยแพร่ข่าวสารด้านการส่งเสริมสุขภาพ การผลักดันให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง โรงเรียน ผู้ปกครอง และผู้นำต่างๆ ในชุมชน

คณะกรรมการที่ปรึกษาชุมชนมีบทบาทดังนี้

1. ทำงานร่วมกับคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนและคณะกรรมการโรงเรียน
2. ให้การสนับสนุนการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพร่วมกับผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรท้องถิ่น หน่วยราชการ สมาชิกในชุมชน และเจ้าของธุรกิจชุมชน
3. กระตุ้นให้กลุ่มต่างๆ ในชุมชนแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในเรื่องสุขภาพ
4. แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และผลักดันให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
5. ช่วยในการประเมินปัญหาสุขภาพและหาแนวทางในการแก้ปัญหา อันส่งผลต่อสุขภาพที่ดีของชุมชน

### ประโยชน์ของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต่อชุมชน

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ จะต้องมีการจัดกิจกรรมด้านส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ การอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน การให้บริการอนามัยโรงเรียน การบริหารจัดการในโรงเรียน การให้คำปรึกษาและสังคมสงเคราะห์ สุขศึกษาในโรงเรียน โครงการร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน การโภชนาการและสุขภาพโภชนาการ การออกกำลังกาย กีฬา และสันทนาการ นโยบายของโรงเรียน และการส่งเสริม สุขภาพบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่าโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจัดกิจกรรมครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพในทุกเรื่องทั้งที่โรงเรียนและชุมชนดำเนินการ ผลกระทบของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจึงเป็นสิ่งที่มองเห็นได้ในระยะยาวและเอื้อประโยชน์ต่อชุมชน ดังนี้



1. เด็กได้รับการสอนทักษะ ในการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเองเมื่อเยาว์วัย ก็จะสามารถ ดูแลสุขภาพของตนเองได้ดีเมื่อโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่และยังสามารถสอนลูกหลานต่อไปได้
2. โรงเรียนจะได้รับประโยชน์ หากผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน โดยการสนับสนุนและประสานการให้บริการต่างๆ อีกทั้งเป็นการใช้ทรัพยากรในชุมชนที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และลดการสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์
3. ผู้ปกครองและสมาชิกของชุมชนจะได้รับประโยชน์ในเรื่องความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยในท้องถิ่น ได้เรียนรู้เกี่ยวกับข้อมูลและทักษะการดูแลสุขภาพอนามัยที่ทันสมัย ตลอดจนมีส่วนร่วมในการศึกษาของเด็ก โรงเรียนจะเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
4. กลุ่มชุมชนและองค์กรต่างๆ จะได้รับประโยชน์โดยที่นักเรียนและครูจะเป็นอาสาสมัครร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน ซึ่งประชากรที่มีการศึกษาและมีสุขภาพดีก็จะเป็นทรัพยากรที่สำคัญสำหรับชุมชน
5. ภาคธุรกิจจะมีลูกจ้างที่มีการศึกษามากขึ้นและสร้างผลผลิตได้มากขึ้น ประชาชนสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ และเป็นการเตรียมให้เยาวชนได้พัฒนาตนเองเพื่อให้ตรงกับลักษณะงานที่ภาคธุรกิจต้องการ
6. ในภาพรวมเมื่อประชากรมีสุขภาพอนามัยที่ดี ประเทศชาติก็จะพัฒนา มีพื้นฐานที่แข็งแกร่งและนำไปสู่การพัฒนาทางเศรษฐกิจสังคมของประเทศต่อไป
7. โลกจะก้าวไกลและจะเป็นหลักประกันได้ว่าประชาชนจะมีสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานตามแนวทางที่วางไว้ในปฏิญญาและอนุสัญญานานาชาติทั้งหลายที่ว่าด้วย การศึกษาและสาธารณสุข

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บรรณานุกรม

อนามัย, กรม. (2543). *คู่มือการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์.

อนามัย, กรม. (2543). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คู่มือ

กระบวนการและเทคโนโลยี

การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วีชราภรณ์ อภิวัชรางกูร

## คำนำ

คู่มือกระบวนการและเทคนิคการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเล่มนี้ เป็นแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้นำชุมชนเพื่อให้เห็นรูปแบบและแนวทางการดำเนินงานการสร้างแรงจูงใจชุมชนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายหลักคือการสร้างแรงจูงใจชุมชนให้ร่วมกันพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้นำชุมชนและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง

วัชรภรณ์ อภิวัชรางกูร



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทนำ

กระบวนการเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ในการปฏิบัติงานทุกประเภทจำเป็นต้องมีกระบวนการในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานและได้รับประโยชน์สูงสุดจากการปฏิบัติงานนั้น ๆ ดังนั้น ในการพัฒนาทุกรูปแบบไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาบุคคลหรือองค์กรจึงต้องมีกระบวนการในการทำงานที่ชัดเจนและสามารถสื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน

เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ เป็นกลวิธีในการกระตุ้นให้บุคคล หรือองค์กรดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ นอกจากนั้นแรงจูงใจยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้บุคคลหรือองค์กรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพึ่งตนเอง ตลอดจนมีความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ในที่นี้จึงขอกล่าวถึงกระบวนการและเทคนิคการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพดังนี้

### ความหมาย

กระบวนการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการพัฒนาร่วมโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ขั้นตอนการปฏิบัติงานพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่คนในชุมชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง แล้วทำให้คนในชุมชน มีการริเริ่ม การพึ่งตนเอง การร่วมมือร่วมใจ มีความรู้สึกรับผิดชอบและเป็นเจ้าของในการพัฒนาโรงเรียน กระบวนการสร้างแรงจูงใจมีการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาและวิเคราะห์โรงเรียน
2. การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา
3. การเลือกวิธีและวางแผนแก้ไขปัญหา
4. การดำเนินงานตามแผนเพื่อแก้ปัญหา
5. การติดตามและประเมินผล

### ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์โรงเรียน

**วัตถุประสงค์**

- เพื่อค้นหาปัญหาและความต้องการในการแก้ไขปัญหาที่แท้จริงของโรงเรียน
- เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่จะแก้ไขก่อนหลัง
- เพื่อค้นหาตัวแทนชุมชนที่เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจชุมชนในขั้นต่อไป

**ทำได้โดย**

- การสังเกตแบบมีส่วนร่วม
- การสัมภาษณ์



- การอภิปราย
- การใช้แบบสำรวจชุมชนและโรงเรียน

เรื่องที่ควรทราบ - ประวัติความเป็นมา ลักษณะทั่วไป ลักษณะเฉพาะ โครงสร้าง จำนวนประชากร อาชีพ ทรัพยากร วิถีชีวิต วัฒนธรรม ลักษณะพฤติกรรมและความสัมพันธ์ของกลุ่มคนและพลังทางสังคมที่มี อิทธิพลต่อชุมชน ปัญหาและความต้องการในการแก้ไขปัญหของชุมชน

สิ่งที่ควรปฏิบัติ - รับฟังชาวบ้านให้มากที่สุด

- ช่วยชาวบ้านในการจัดลำดับความสำคัญและความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหา
- ควรเลือกใช้วิธีและภาษาที่สอดคล้องกับสภาพสังคม วัฒนธรรมของ ชุมชน
- ควรเตรียมการคัดเลือกตัวแทนของชุมชน เพื่อดำเนินกิจกรรมสร้างแรงจูงใจชุมชน ในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ในขั้นต่อไป

## ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

วัตถุประสงค์ - เพื่อให้ ทราบสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาเพื่อให้แก้ไขได้ตรงจุด

- เพื่อแสวงหาแนวทางและความร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหา

ทำได้โดย - การสืบสาวและแยกแยะสาเหตุของปัญหา

เรื่องที่ควรทราบ

- เข้าใจสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและท้องถิ่นอย่างลึกซึ้ง
- เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของชาวบ้านต่อปัญหาที่จะแก้ไข
- รู้ความเป็นมาของปัญหาที่จะแก้ไข
- เห็นความสัมพันธ์ของปัญหาสำคัญกับปัญหาอื่น ๆ

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- กระตุ้นให้ชาวบ้านเกิดความรู้สึกที่จะพูดคุยแล แสดงความคิดเห็นต่อปัญหาต่างๆให้มากที่สุด
- สนใจต่อการแสดงความคิดเห็นของทุก ๆ คนเสมอภาค
- ความคาดหวังและผลกระทบในการแก้ไขปัญหา
- พยายามให้ชาวบ้านเข้าใจและยอมรับสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา

## ขั้นตอนที่ 3 การเลือกวิธีและวางแผนแก้ไขปัญหาของโรงเรียน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้วิธีและแผนการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับชุมชนมากที่สุด

ทำได้โดย

- ช่วยกันเสนอวิธีต่าง ๆ ที่สามารถแก้ไขปัญหานั้น ๆ
- อภิปรายข้อดี ข้ออ่อนและความเป็นไปได้ ของแต่ละวิธี

- ให้ชาวบ้านตัดสินใจและร่วมกันกำหนดขั้นตอนการแก้ไขปัญหา และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบแก้ไขปัญหาตามขั้นตอน

#### เรื่องที่ควรทราบ

- ถ้าเป็นปัญหาที่เคยเกิดขึ้น จะต้องศึกษาวิธีการแก้ไขปัญหานั้นในอดีตด้วยว่า ทำอย่างไรได้ผลหรือไม่
- ทราบแหล่งทรัพยากรและข้อจำกัดของวิธีการแก้ไขปัญหานั้นที่เลือกใช้
- ต้องทราบชัดเจนว่าสิ่งที่จะต้องทำมีอะไรบ้าง จะทำอย่างไร ใครจะเป็นคนทำ และจะเริ่มทำเมื่อไร

#### สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- ควรให้ชาวบ้านเป็นผู้เลือกวิธีการแก้ไขปัญหานั้น
- การแก้ไขปัญหานั้นแต่ละปัญหาอาจมีวิธีแก้ได้มากกว่า 1 วิธี อาจต้องเสนอวิธีการใหม่ ๆ เพิ่มเติมเพื่อให้ชาวบ้านพิจารณา
- ในขั้นตอนการวางแผน ควรให้มีการรับผิดชอบร่วมกัน

#### ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินงานตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหา

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ชาวบ้านมีความรับผิดชอบและเป็นเจ้าของการดำเนินงานพัฒนาโรงเรียน

ทำได้โดย

- ให้ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการร่วมแสดงความคิดเห็น
- ให้ชาวบ้านมีหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน

#### เรื่องที่ควรทราบ

- รายละเอียดการทำงานแต่ละขั้นตอน และผู้รับผิดชอบ เพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่อาจจะเกิดขึ้น
  - ควรมีการเตรียมตารางเวลา รายละเอียดในการทำงานแต่ละขั้นตอน
- สิ่งที่ควรปฏิบัติ และความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ในแผน
- ควรสร้างให้ชาวบ้านเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเรียนรู้การดำเนินการ

การแก้ปัญหานั้นอย่างใกล้ชิด

#### ขั้นตอนที่ 5 การติดตามและประเมินผล

วัตถุประสงค์ เพื่อทราบความก้าวหน้าและผลของการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่ อย่างไร

ทำได้โดย

- การรวบรวมข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร การปฏิบัติตามแผน ผลที่เกิดขึ้น และวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น
- การร่วมอภิปรายถึงข้อดี ข้ออ่อนของการปฏิบัติงาน

- การเปรียบเทียบสถานการณ์ก่อนและหลังการทำโครงการ

#### เรื่องที่ควรทราบ

- จะต้องทราบข้อจำกัดของการทำกิจกรรมนั้น ๆ
- วัตถุประสงค์ของการดำเนินกิจกรรมแต่ละขั้นตอนจะต้องกำหนดอย่างชัดเจน

#### สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- ควรช่วยให้ชาวบ้านรู้จักค้นหาและแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน
- ควรมีการประเมินความรู้สึกของบุคคลอื่น ๆ ในชุมชน เกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียน

### **เทคนิคการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ**

ในการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ นอกจากการปฏิบัติตาม 5 ขั้นตอนของกระบวนการดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีเทคนิคที่จะช่วยส่งเสริม ให้กระบวนการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ผลเพิ่มมากขึ้น ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูล การเผยแพร่ผลการปฏิบัติ และการประเมินระดับ แรงจูงใจชุมชน

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

วัตถุประสงค์ เพื่อทราบรายละเอียด ข้อบกพร่องของชุมชนและเรื่องอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องทราบเพื่อการแก้ปัญหา

#### ทำได้โดย

- การสังเกต การใช้แบบสอบถาม การพูดคุย การสัมภาษณ์ การเข้าร่วม กิจกรรม

#### เรื่องที่ควรทราบ

- จะต้องทราบประเด็นและลักษณะของข้อมูลที่จะรวบรวม และบุคคลที่จะให้ ข้อมูล เพื่อจะได้เลือกวิธีการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม

#### สิ่งที่ควรสนใจ

- จะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนเก็บข้อมูล คนให้ข้อมูล และทุกฝ่ายต้องรู้ จุดมุ่งหมายของการเก็บข้อมูล
- ต้องรวบรวมข้อมูลอย่างมีระบบ จะทำให้ข้อมูลน่าเชื่อถือมากขึ้น

#### **การเผยแพร่ผลการปฏิบัติ**

วัตถุประสงค์ - เพื่อให้คนในชุมชนได้รับรู้ถึงปัญหาที่สำคัญ สาเหตุของปัญหา และวิธีการแก้ไขปัญหาของชุมชน

#### ทำได้โดย

- การพูดคุยตัวต่อตัว
- การพูดคุยในกลุ่มชาวบ้านหลังเลิกงาน
- การเสนอในที่ประชุมตามโอกาส
- การใช้เอกสารในเชิงข้อสรุปและ/หรือ รายงาน

#### เรื่องที่ควรทราบ

- ควรทราบรายละเอียดของข้อความที่จะเผยแพร่อย่างลึกซึ้ง
- ควรทราบสถานการณ์ อารมณ์ความรู้สึกของชุมชน

### สิ่งที่ควรสนใจ

- ข้อความที่จะเผยแพร่จะต้องเป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ และง่ายต่อการรับรู้ เป็นภาษาที่ชาวบ้านมีความคุ้นเคย อาจเป็นในรูปของคำ เปรียบเทียบ ภาพที่คุ้นเคย ละคร การ์ตูน เป็นต้น
- จำนวนคนที่พบปะไม่ควรมากเกินไป เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือร่วมอภิปราย
- ต้องเตรียมการประสานความคิดที่ต่างกันด้วยเนื่องจากอาจมีการขัดแย้งเกิดขึ้น ในระหว่างการอภิปราย
- ควรใช้กิจกรรมเผยแพร่ผลการปฏิบัติที่เป็นการยกระดับแรงจูงใจให้กับคนในชุมชน

### การประเมินระดับแรงจูงใจ

วัตถุประสงค์ - เพื่อให้ ทราบการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของคนในชุมชน ทั้งในทางจำนวนและลักษณะที่ไม่สามารถบอกเป็นจำนวน

### ทำได้โดย

- ให้ชาวบ้านและ บุคคลที่เกี่ยวข้องประเมินตนเอง
- การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม การร่วมกลุ่มเพื่ออภิปราย
- การสัมภาษณ์ การพูดคุย ซึ่งจะกระทำทั้งก่อนและหลังการดำเนินกิจกรรม

### เรื่องที่ควรทราบ

- ทราบตัวบ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจทั้งในทางจำนวนและลักษณะที่ไม่ใช่จำนวน
- ทุกคนที่เกี่ยวข้องควรทราบบทบาทและวิธีการประเมินให้ชัดเจน

### สิ่งที่ควรสนใจ

- ควรทำการประเมินเป็นระยะ ๆ ในช่วงระหว่างการดำเนินกิจกรรม
- ให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมิน
- ไม่เอนเอียง หรือมีอคติในการประเมิน
- มีแผนการและเครื่องมือที่จะใช้ในการประเมินระดับแรงจูงใจที่เหมาะสมกับเวลา และผู้ใช้

## บทสรุป

การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาบุคคลในทุกรูปแบบ เนื่องจากแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งแรงจูงใจนั้นจะเกิดขึ้นได้ทั้งภายในและภายนอก การกระทำกิจกรรมใด ๆ ของบุคคลจะสำเร็จได้ หากบุคคลนั้นมีแรงจูงใจอย่างเพียงพอ ดังนั้นในกระบวนการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมของชุมชน แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง แต่เนื่องจากบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนา อย่างไรก็ตามแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ในทุกสถานการณ์ ดังนั้นในกระบวนการสร้างแรงจูงใจจึงจำเป็นต้องมีเทคนิคและความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนต้องอาศัยความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอในการพัฒนาบุคคล

อย่างไรก็ตามความรู้ความเข้าใจของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน คู่มือจะเป็นเครื่องมือในการบอกแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งผู้ใช้คู่มือทุกคนจะมีความเข้าใจที่ตรงกันและมีวิธีการดำเนินการเหมือนกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาบุคคลได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





### ภาคผนวก ค

1. แบบทดสอบความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการร่วมพัฒนาชุมชน
3. แบบสัมภาษณ์เพื่อทราบพฤติกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
4. แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบทดสอบความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ท่านคิดว่าถูก และทำเครื่องหมาย ✗ หน้าข้อความที่ท่านคิดว่าผิด

- 1. แรงจูงใจ เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สามารถนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้
- 2. แรงจูงใจ หากเกิดขึ้นกับใคร บุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมที่ต้องการได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีใครบังคับให้ทำ
- 3. ความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ และการยอมรับจากผู้อื่นจัดเป็นแรงจูงใจชนิดหนึ่ง
- 4. สมชายต้องการให้หมู่บ้านของตนได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้เจริญ จึงสมัครเป็นคณะกรรมการ อ.บ.ต.ของหมู่บ้าน ความต้องการให้หมู่บ้านพัฒนาของสมชายจัดเป็นแรงขับเคลื่อนสรีระ
- 5. หากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ก็ยากที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น ๆ
- 6. มนุษย์ทุกคนต้องการรางวัล ฉะนั้น รางวัลจึงจัดเป็นแรงจูงใจภายใน
- 7. มานะขยันทำงานตั้งแต่เช้าจรดเย็นโดยไม่มีใครบังคับให้ทำ จัดได้ว่ามานะเป็นคนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
- 8. สัมพันธ์เป็นที่รู้จักของคนในหมู่บ้าน เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า สัมพันธ์มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง
- 9. อำนาจต้องการเป็นที่รู้จักและยอมรับของคนในหมู่บ้าน จึงสมัครเป็นผู้ใหญ่บ้าน ดังนั้น อำนาจจึงมีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ
- 10. ผู้นำที่ดีควรเป็นผู้นำที่สามารถช่วยให้สมาชิกเกิดแรงจูงใจในการทำงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการร่วมพัฒนาชุมชน

**คำชี้แจง** กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

เนื้อหา	ระดับความคิดเห็น				
	ดีมาก (5 คะแนน)	ดี (4คะแนน)	พอใช้ (3 คะแนน)	ต้อง ปรับปรุง (2 คะแนน)	ต้องปรับปรุง อย่างเร่งด่วน (1 คะแนน)
1. มีความคิดริเริ่มในการแก้ไขปัญหา ของชุมชนและหมั่นปรับปรุงชีวิต ความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น					
2. รู้จักพึ่งตนเอง กระตือรือร้นในการ แก้ไขปัญหาของชุมชน					
3. มีการร่วมแรงร่วมใจกันแก้ปัญหา ของชุมชน					
4. มีความรับผิดชอบในการดำเนิน งานทั้งส่วนตนและของชุมชน					
5. มีความรู้สึกเป็นเจ้าของในการ พัฒนาชุมชน					

คะแนนรวมจากตาราง พบว่า ชาวบ้านในชุมชนมีแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาส่งเสริมสุขภาพ  
อยู่ในเกณฑ์ \_\_\_\_\_

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบสัมภาษณ์เพื่อทราบพฤติกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

ผู้ให้สัมภาษณ์.....

- ก. ในช่วงปีที่ผ่านมา (2545.) ท่านได้มีส่วนร่วมกิจกรรมพัฒนาชุมชนดังนี้คือ
- การช้อนถนน การปรับปรุงบริเวณหมู่บ้านเนื่องในโอกาสวันสำคัญ
  - การฝึกอบรมกลุ่มเยาวชน กลุ่มเป้าหมายอื่นๆในชุมชน
  - การเข้าร่วมงานบุญงานประเพณี
  - การร่วมกิจกรรมของกลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพอื่นๆ
  - อื่นๆ โปรดระบุ.....
- ข. กิจกรรมที่ท่านมีส่วนร่วมมากที่สุด ได้แก่.....
- และปรากฏผลในกิจกรรมดังกล่าวคือ
1. ได้เสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ข้อมูลที่ถูกต้องในการดำเนินกิจกรรม
    - 1 - 3       มากกว่า 3 ครั้ง       ไม่ได้เสนอเลย
  2. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการตอบรับจากที่ประชุม ดังนี้
    - เป็นประโยชน์ต่อการกิจกรรมเป็นอย่างมาก
    - ไม่ได้ความสนใจเท่าที่ควร
    - อื่นๆ คือ .....
  3. ท่านได้รับเลือกเป็นกรรมการงานดังกล่าว  ได้รับ     ไม่ได้รับ  
ถ้าได้รับเลือก ท่านได้รับเลือกให้รับผิดชอบเกี่ยวกับ.....
  4. ท่านได้มีส่วนร่วมในสิ่งเหล่านี้อะไรบ้าง
    - สละเวลา .....
    - สละแรงงาน.....
    - การบริจาคเงิน.....
    - บัณฑิตอื่นๆ .....
    - การเชิญชวนเพื่อนบ้านเข้าร่วมกิจกรรม , กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง.....
  5. ในการเข้าร่วมกิจกรรมท่านได้เสนอความคิดเห็นเพื่อการประหยัด การพึ่งตนเอง  
การบรรลุผลที่ดีของกิจกรรมอย่างไรบ้าง .....
  6. ท่านได้เตรียมการเรื่องส่วนตัว ทางด้านร่างกาย จิตใจและการจัดสรรเวลา เพื่อการมีส่วนร่วมในการที่มีกิจกรรมอย่างไรบ้าง.....

7. ท่านทราบปัญหาความคืบหน้าของกิจกรรมดังกล่าวหรือไม่ และท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาคือการติดตามความคืบหน้าอย่างไรบ้าง.....
- .....
- .....
8. ท่านมีความต้องการ, ความคาดหวังจากการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวอย่างไร
- .....
- .....
9. ท่านได้รับผลเสีย, ผลประโยชน์โดยตรง, โดยอ้อมจากการร่วมกิจกรรมดังกล่าวอย่างไรบ้าง
- .....
- .....
10. ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว
- .....
- .....



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม			
	ดีมาก	ดี	ใช้ได้	ต้องปรับปรุง
1. ความเหมาะสมของรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชน ในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ				
ชั้น 1. ผู้นำได้รับการกระตุ้นให้สนใจรูปแบบ				
เนื้อหา ความรู้				
เอกสาร สื่อ				
วิธีการที่ใช้				
ชั้น 2. ผู้นำศึกษาความรู้เกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึก				
เนื้อหา ความรู้				
เอกสาร สื่อ				
วิธีการที่ใช้				
ชั้น 3.1 ผู้นำศึกษาวิเคราะห์ชุมชน				
เนื้อหา ความรู้				
เอกสาร สื่อ				
วิธีการที่ใช้				
ชั้น 3.2 ผู้นำอบรมตัวแทนชุมชน				
เนื้อหา ความรู้				
เอกสาร สื่อ				
วิธีการที่ใช้				
ชั้น 3.3 ตัวแทนดำเนินกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจชุมชน				
เนื้อหา ความรู้				
เอกสาร สื่อ				
วิธีการที่ใช้				
ชั้น 3.4 ตัวแทนเผยแพร่ในชุมชน				
เนื้อหา ความรู้				
เอกสาร สื่อ				
วิธีการที่ใช้				
ชั้น 3.5 การประเมินแรงจูงใจ				
เนื้อหา ความรู้				
เอกสาร สื่อ				
วิธีการที่ใช้				

2. ความพึงพอใจในการใช้รูปแบบ ( ) ดีมาก ( ) ดี ( ) ใช้ได้ ( ) ต้องปรับปรุง  
เหตุใด ข้อคิดเห็น .....

.....  
.....

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงรูปแบบฯ

1) ปัญหา.....

ข้อเสนอแนะ / วิธีแก้ไข

.....  
.....  
.....

2) ปัญหา.....

ข้อเสนอแนะ / วิธีแก้ไข

.....  
.....  
.....

3) ปัญหา.....

ข้อเสนอแนะ / วิธีแก้ไข

.....  
.....  
.....

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กำหนดการดำเนินการวิจัยเรื่องรูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดห้วยหิน  
อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง

การดำเนินงาน	ระยะเวลา (ม.ค. 2546-มี.ค. 2547)														
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.
1. การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน															
1.1 กำหนดพื้นที่ที่ศึกษา															
1.2 เข้าสู่พื้นที่ที่ศึกษา															
1.3 เลือกรูปแบบตัวอย่าง															
1.4 เก็บรวบรวมข้อมูล															
- สัมภาษณ์แบบลึก															
- จัดกลุ่มสนทนา															
- สังเกตและจดบันทึก															
1.5 วิเคราะห์ข้อมูล															
2. การศึกษายุทธวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานของชุมชน															
2.1 วางจรรยาวิธีเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม															
- คัดเลือกแกนนำ															
- จัดเวทีเพื่อระดมความคิดเห็น															
- จัดเวทีแบบพหุภาคี															
- อบรมแกนนำ															
- สัมมนาแกนนำ															
2.2 ดำเนินการพัฒนาตามโครงการ															
2.3 วิเคราะห์ข้อมูล															
<b>หมายเหตุ</b> คณะกรรมการประเมินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดระยอง ประเมินครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2546															

กำหนดการ (ต่อ)

การดำเนินงาน	ระยะเวลา (ม.ค. 2546-มี.ค. 2547)														
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.
3. การพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ															
3.1 ยกร่างรูปแบบ ฯ															
- กำหนดโครงสร้างและส่วนประกอบของรูปแบบ ฯ															
- กำหนดรายละเอียดของรูปแบบ ฯ															
- สร้างสื่อ และวัสดุ อุปกรณ์ ประกอบรูปแบบ ฯ															
- สร้างเครื่องมือวัดประสิทธิภาพของรูปแบบ															
- ปรับปรุงรูปแบบก่อนทดลองใช้															
3.2 ทดลองใช้รูปแบบ ฯ															
3.3 ประเมิน เพื่อปรับปรุงรูปแบบ ฯ ให้ได้เป็นรูปแบบในการนำเสนอและสามารถนำไปใช้ได้จริง															
<b>หมายเหตุ</b> คณะกรรมการประเมินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดระยอง ประเมินครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2547															*



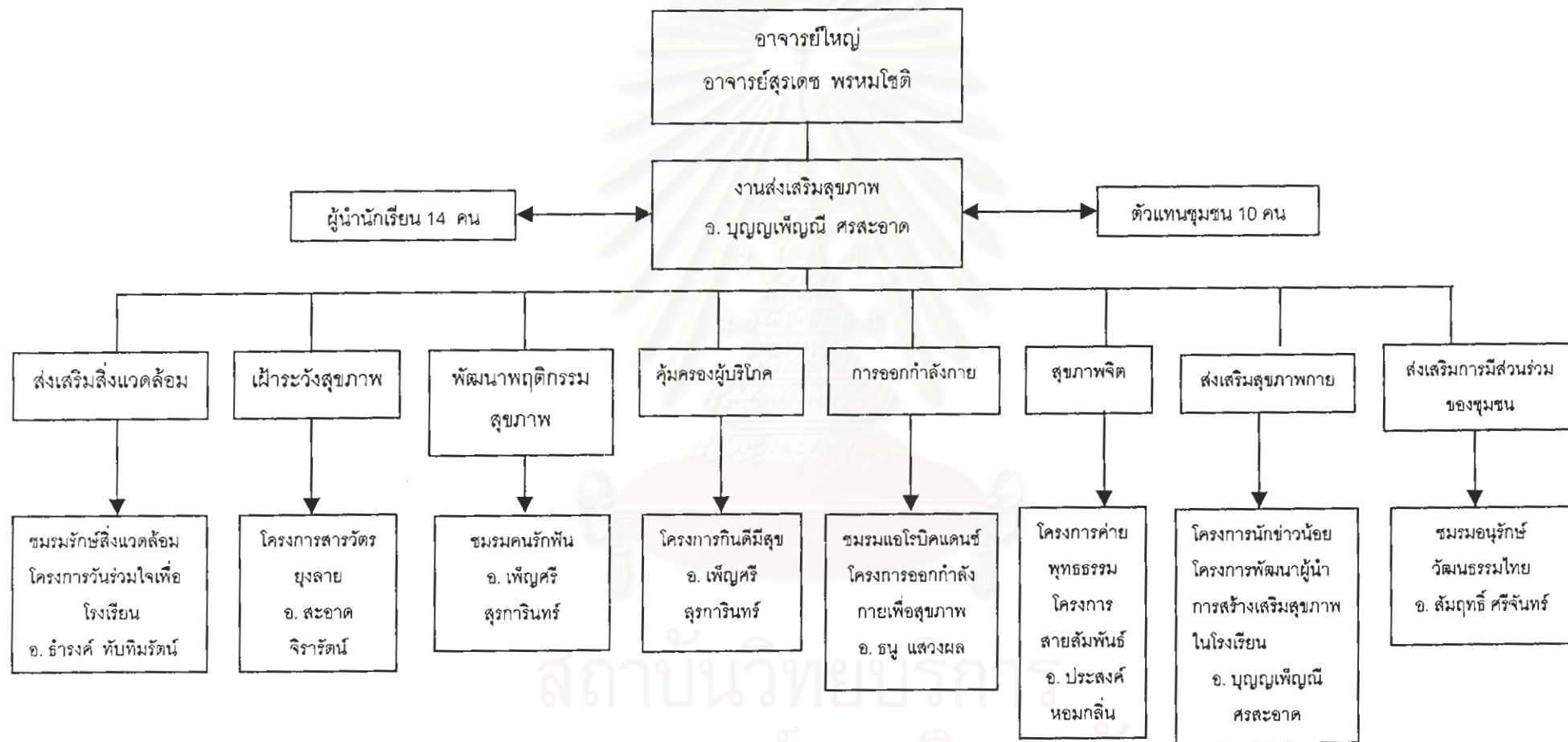
### ภาคผนวก จ

1. การจัดองค์การส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนวัดห้วยหิน
2. เกียรติบัตรรับรองโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมาตรฐาน
3. หนังสือแจ้งผลการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในระดับอำเภอ
4. ภาพกิจกรรมต่างๆ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



การจัดโครงสร้างองค์กรส่งเสริมสุขภาพในโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ



สถาบันวิจัยประชากรและสังคม  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



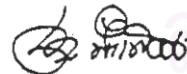
# เกียรติบัตรฉบับนี้ ให้ไว้แก่

โรงเรียนวัดทองหิน

เพื่อแสดงว่าได้รับการรับรองมาตรฐานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ระดับทุเลงแดง

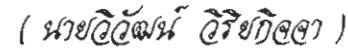
ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖

ขอให้รักษาเกียรติคุณความดีนี้ตลอดไป



( นายเกษม นำเพ็ญทาน )

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1



( นายอุดม อิริยกุล )  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดระยอง



ที่ รย 0327.1/111

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านค่าย

ต.หนองละลอก อ.บ้านค่าย จ.ระยอง

วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง แจ้งผลการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในระดับอำเภอ

เรียน อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดห้วยหิน

ตามที่โรงเรียนวัดห้วยหินได้เข้าร่วมโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ มาตั้งแต่ภาคปลายปีการศึกษา 2545 และ กำหนดสิ้นสุดโครงการในภาคปลายปีการศึกษา 2546 ภายใต้การดูแลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านค่าย โดยโครงการดังกล่าวจะต้องได้รับการประเมินจากคณะกรรมการประเมินผลระดับอำเภอและระดับจังหวัด จึงจะถือว่าเป็นการสิ้นสุดโครงการ ซึ่งได้ทำการประเมินครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2546 ผลการประเมินสรุปว่าโรงเรียนวัดห้วยหิน ได้ผ่านการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในระดับทองแดง และกำหนดให้มีการประเมินครั้งที่ 2 ในเดือนธันวาคม 2546 แต่เนื่องจากการมีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการดำเนินงานและกำหนดเวลาการประเมินในระดับจังหวัด จึงเป็นผลให้ไม่สามารถสรุปผลโครงการนี้ได้ตามเวลาที่กำหนด แต่เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ คณะกรรมการประเมินผลในระดับอำเภอจึงได้ทำการประเมินฯ ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2547 ผลการประเมินสรุปว่า โรงเรียนวัดห้วยหิน ได้ผ่านการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในระดับทอง แต่ทั้งนี้จะต้องได้รับการประเมินจากคณะกรรมการระดับจังหวัดอีกครั้ง ซึ่งคาดว่าจะการประเมินผลในระดับจังหวัดจะเสร็จสิ้นภายในวันที่ 31 มีนาคม 2547

จึงเรียนมา เพื่อรับรองว่าขณะนี้ผลการประเมินคุณภาพโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในระดับอำเภอของโรงเรียนวัดห้วยหินอยู่ในระดับทอง และเมื่อผลการประเมินจากคณะกรรมการประเมินผลในระดับจังหวัดเสร็จสิ้นจะได้แจ้งให้ทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุพนธ์ สุคนธ์เกษร)

สาธารณสุขอำเภอบ้านค่าย

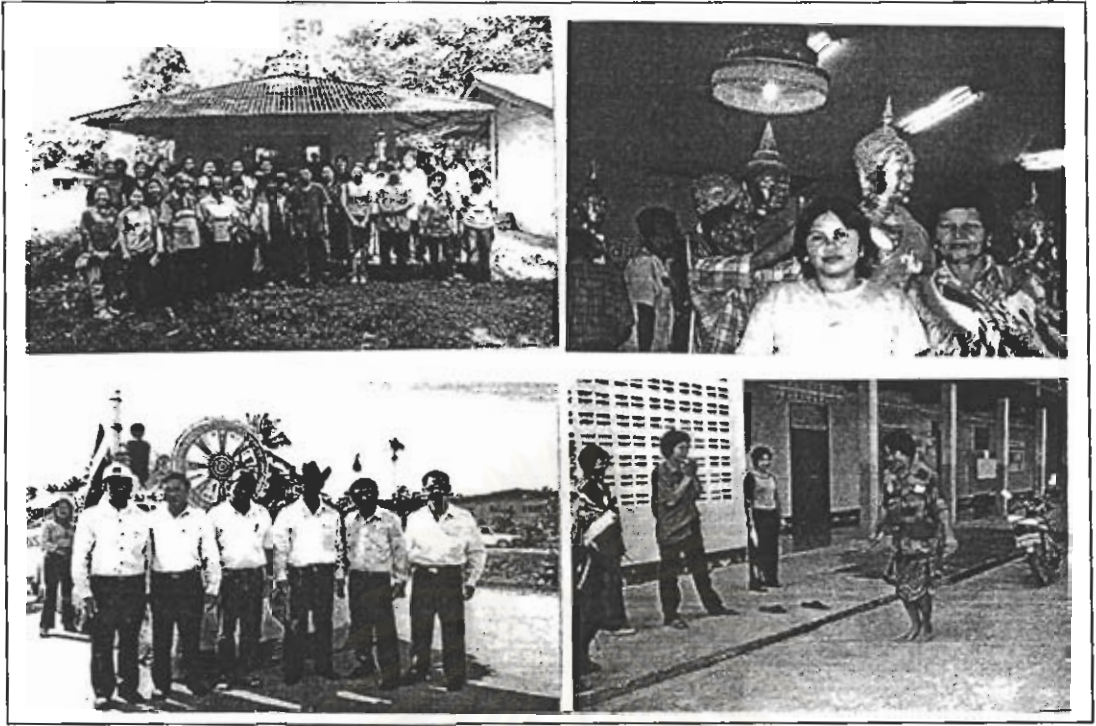
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านค่าย

โทร 0-3864-1305/0-3864-2771



ชุมชนบ้านห้วยหิน





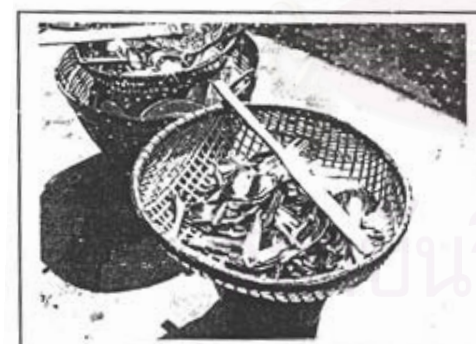
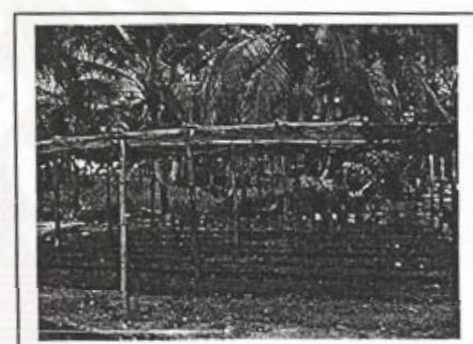
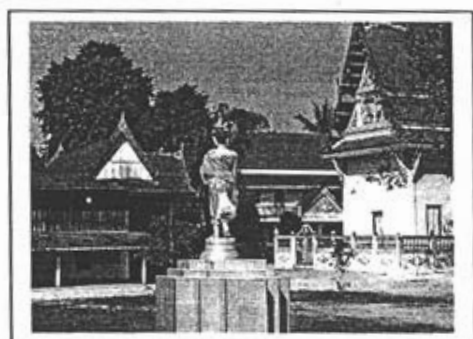
การพัฒนาของชุมชน



โรงเรียนของเรา

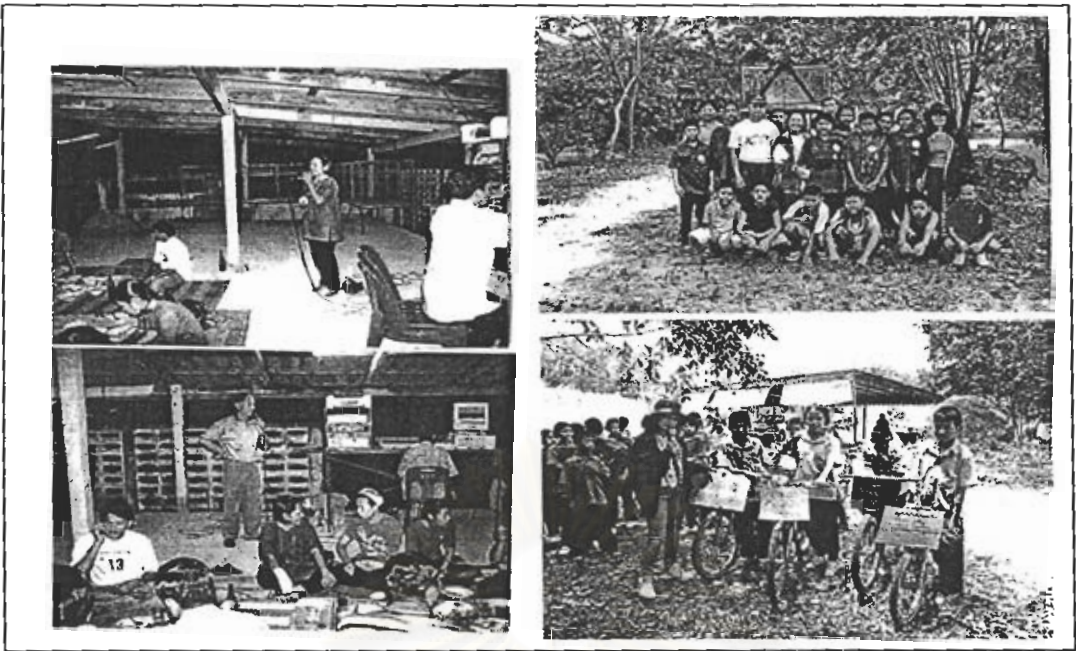


สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

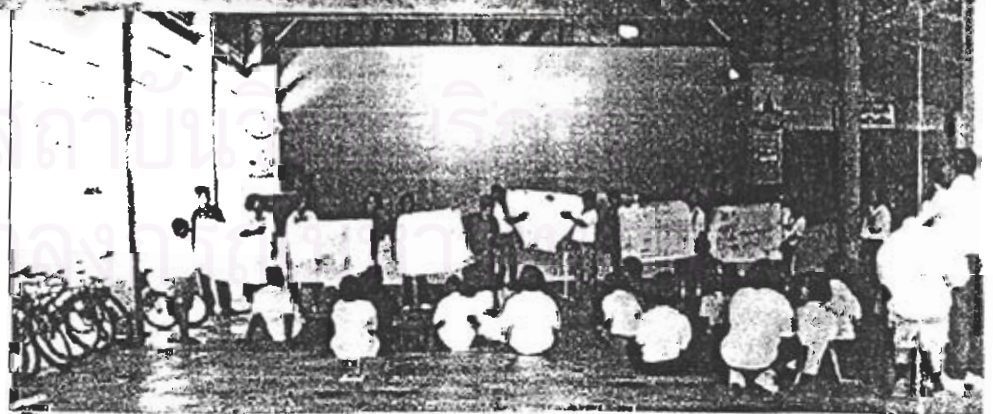
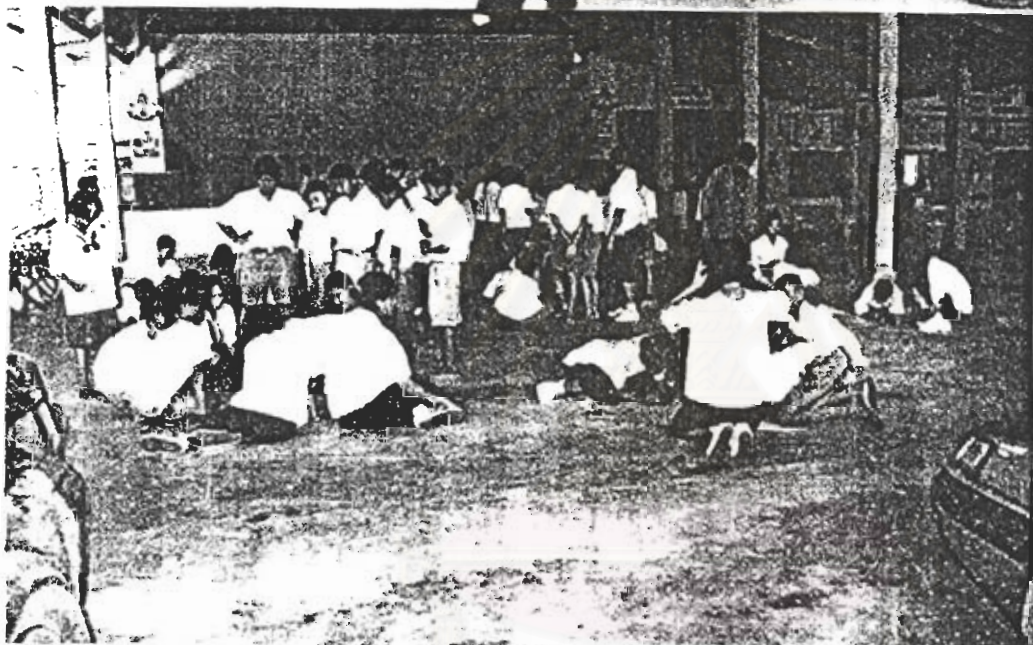


สภาพแวดล้อมของโรงเรียน





การพัฒนาโรงเรียน



การรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นของ  
โครงการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

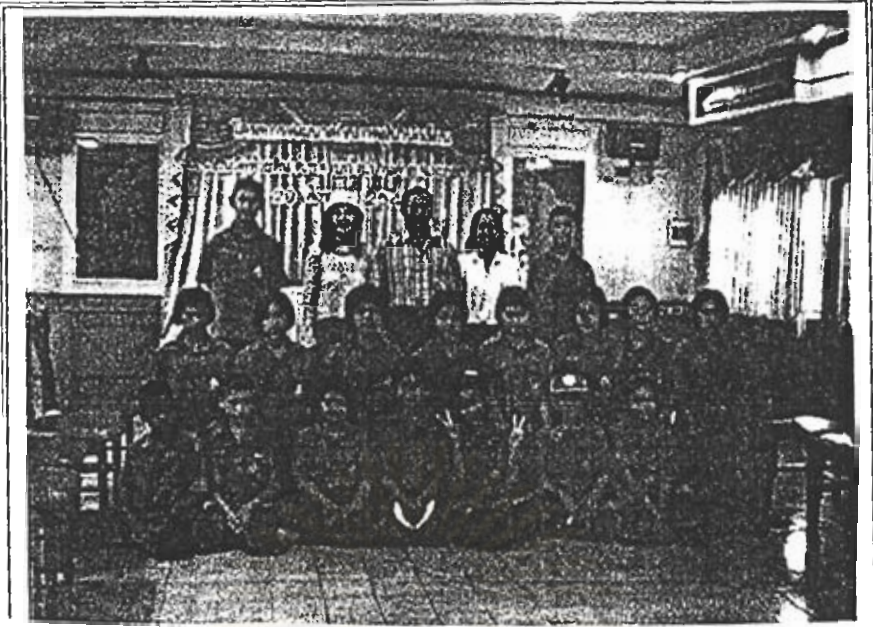




การอบรมผู้นำนักเรียนในโครงการ  
พัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ







ผู้นำนักเรียน



ช่วยกันคิดช่วยกันทำ

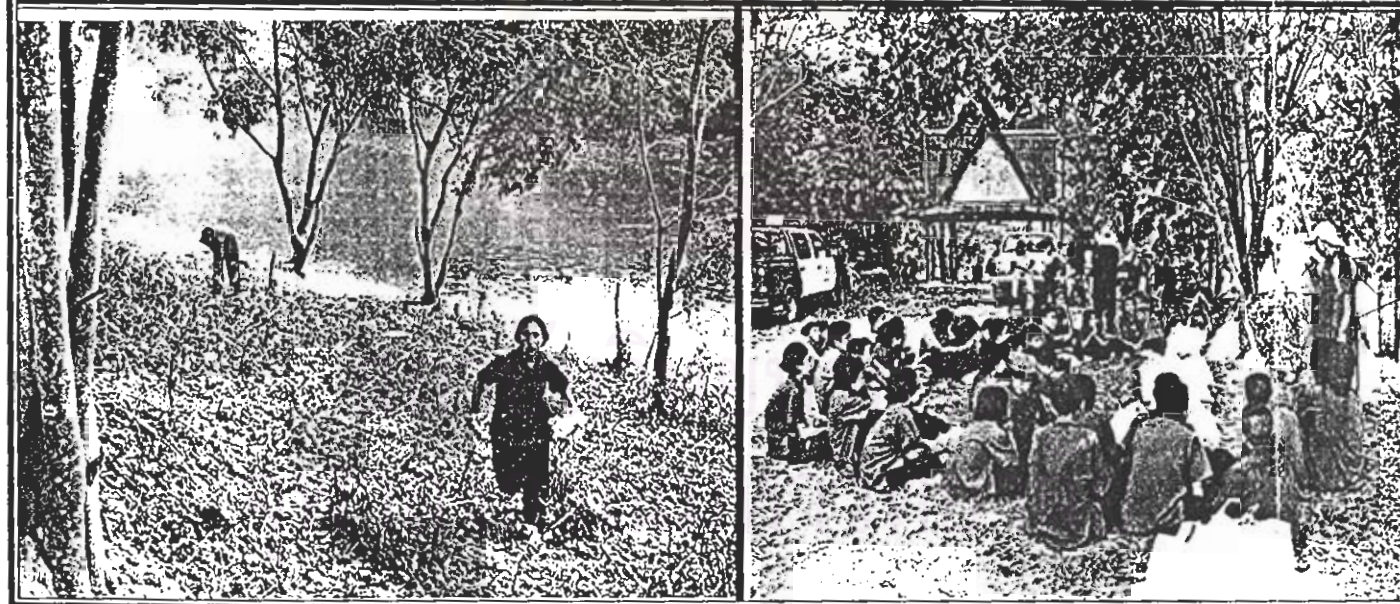
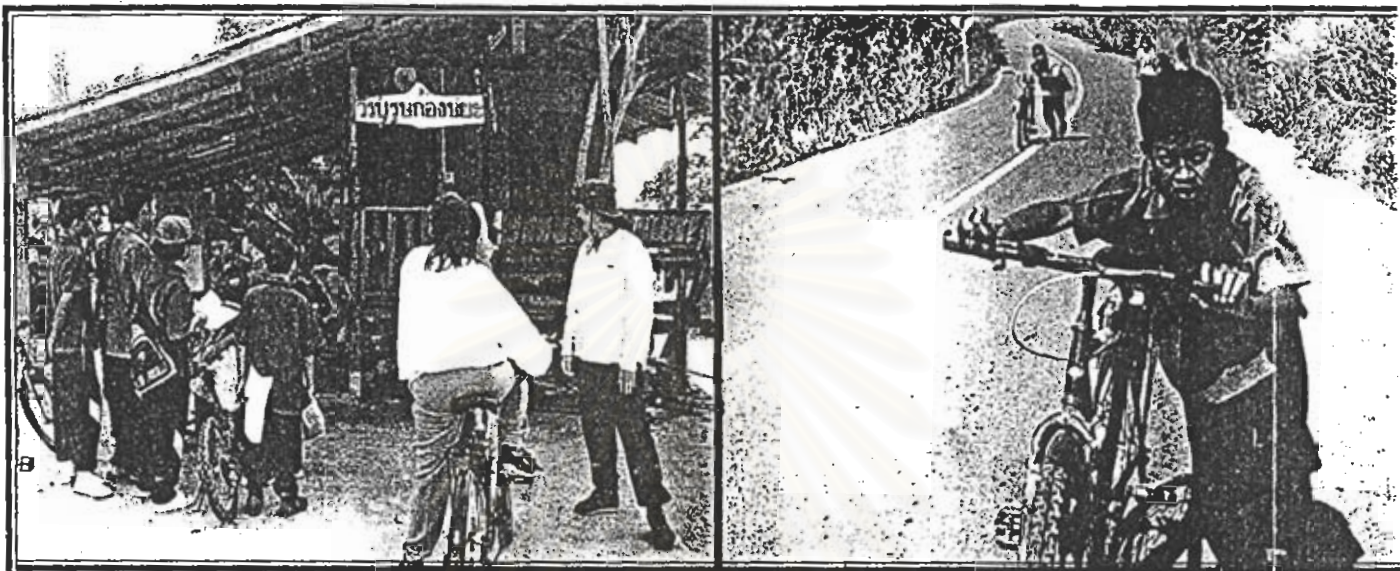
กิจกรรมพัฒนาสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



โครงการแรลลี่จักรยานเพื่อสุขภาพ

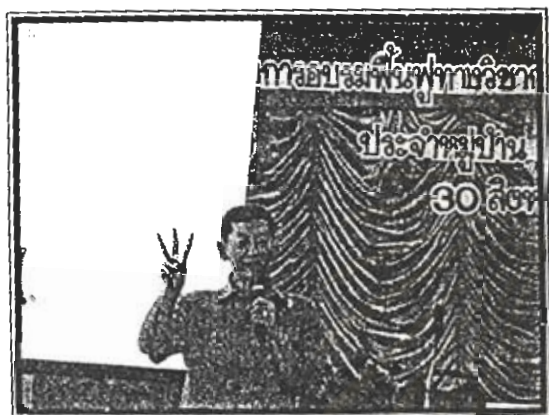






ผู้วิจัยกับชุมชน

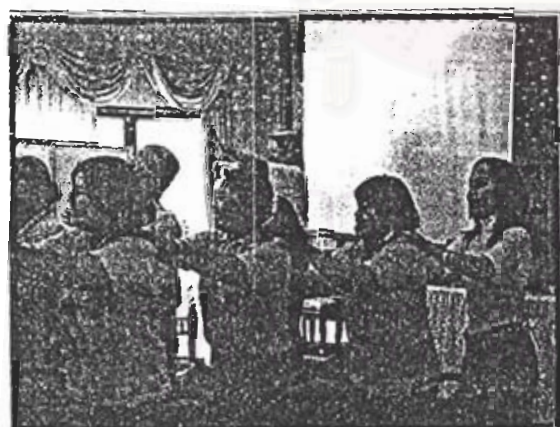
โรงเรียนกับชุมชน



นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด  
ระยอง



ผู้นำสตรีจังหวัดระยอง



ครูอนามัยโรงเรียน



หัวหน้าสถานีอนามัย  
ตำบลชากบก



ภาคผนวก ฉ

1. ประวัติบุคลากรในทีมวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ประวัติบุคลากรในทีมวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรในทีมวิจัย ได้แก่

1.นางสาววัชรภรณ์ อภิวัชรางกูร นิสิตดุษฎฎิบัณฑิตสาขาจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมวิจัย ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ ปริญญาโทสาขาจิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา และการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช ปัจจุบันรับราชการที่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับ 8 เป็นอาจารย์ประจำภาควิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช ทำหน้าที่ด้านการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่เป็นวิทยากรให้แก่สถาบันต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในเรื่องกลุ่มสัมพันธ์ จิตวิทยา และการพัฒนาองค์กร และเป็นที่ปรึกษาด้านงานวิจัยของนักศึกษาพยาบาลและนิสิตหลักสูตรปริญญาโทสาขาจิตวิทยาของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ นอกจากนี้ยังได้เข้าร่วมประชุมวิชาการและประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และร่วมงานวิจัยกับทีมวิจัยจากหน่วยงานต่าง ๆ ครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้นำประสบการณ์การทำงานตลอดระยะเวลาของการปฏิบัติราชการ 23 ปี มาประกอบในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. นางสาวเรไร สุขสว่าง สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ เป็นผู้ช่วยวิจัย ทำหน้าที่บันทึกวิดีโอการสนทนากลุ่ม และถ่ายภาพกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาของการวิจัย มีประสบการณ์ในการทำงานภาคสนามในฐานะเป็นผู้ช่วยวิจัยในโครงการวิจัยต่าง ๆ เป็นระยะเวลา 5 ปี

3. นางสาวดวงเนตร ผลศิริ สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์เคมี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เป็นผู้ช่วยวิจัย ทำหน้าที่จดบันทึกคำสนทนา (Note-taker) และร่วมถอดเทปบันทึกการสนทนา ตลอดระยะเวลาของการวิจัย มีประสบการณ์ในการทำงานภาคสนามในโครงการวิจัยต่าง ๆ เป็นระยะเวลา 3 ปี

4.นางเรไร แสงมณี สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นผู้ช่วยวิจัย ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่บริการทั่วไป (Provider) ดูแลและอำนวยความสะดวกในการจัดกลุ่มสนทนา โดยบริการน้ำดื่ม อาหารว่าง และบริการอื่น ๆ ที่จำเป็นตามความเหมาะสม รวมทั้งบันทึกเทปการสนทนา มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเจ้าหน้าที่บริการทั่วไปและเคยทำงานภาคสนามมาแล้ว เป็นระยะเวลา 3 ปี

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาววัชรภรณ์ อภิวัชรางกูร เกิดวันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ.2501 ที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง (เทียบเท่าปริญญาตรี) จากวิทยาลัยพยาบาล สงขลา เมื่อปีการศึกษา 2523 สำเร็จการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ (นาฏศิลป์) จากวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2530 และสำเร็จการศึกษาเฉพาะทางสาขาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช จากวิทยาลัยพยาบาลลำปาง และกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เมื่อปีการศึกษา 2532 และ 2539

สำเร็จการศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาแนะแนวและการให้คำปรึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เมื่อปีการศึกษา 2534 เข้ารับการศึกษาในหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2542 และสำเร็จการศึกษา ในปีการศึกษา 2546

ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 8 (วช.) สังกัดภาควิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี อำเภอเมืองฯ จังหวัดชลบุรี

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย