

การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล The Development of Learning Management Model to Promote Interpersonal Relationship

แมน เชื้อบางแก้ว¹ และ ดวงตา อินทรนาค^{2*}
Man Chuabangkaew¹ and Duangta Intaranak^{2*}

¹อาจารย์พิเศษ หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยตาปี

¹Special Lecturer, Graduate Diploma Program in Teaching Profession, Faculty of Liberal Arts, Tapee University

²อาจารย์ประจำหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยตาปี

²Lecturer, Graduate Diploma Program in Teaching Profession, Faculty of Liberal Arts, Tapee University

*Corresponding email: duangta@tapee.ac.th

Received: March 19, 2025.; Revised: May 22, 2025.; Accepted: May 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 2) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็น นักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยตาปี ระดับชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 30 คน โดยสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้ตาม รูปแบบ 2) แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 3) แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) แนวคิด/ทฤษฎี/หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) รูปแบบการจัดการ เรียนรู้ มี 5 ขั้นตอน คือ 3.1) ขั้นตอนเงื่อนไขของความสัมพันธ์ (The Conditions of a Relationship) 3.2) ขั้นตอนกระบวนการ ของความสัมพันธ์ (The Process of a Relationship) 3.3) ขั้นตอนกระบวนการปรับปรุงความสัมพันธ์ (The Process of an Improving Relationship) 3.4) ขั้นตอนผลลัพธ์ของความสัมพันธ์ (Outcomes of an Improving Relationship) และ 3.5) ขั้นกฎของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (A Law of Interpersonal Relationships) การนำเสนอผลงาน การ ประเมินผล และ 4) ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนจากการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ และรูปแบบการจัดการเรียนรู้มีความ เหมาะสมในค่าเฉลี่ย 4.58 ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด และค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เฉลี่ย 0.95 ในระดับที่ สามารถนำไปปฏิบัติได้ 2. ผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น พบว่า ผู้เรียนในกลุ่มทดลองมีผล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหลังการเรียนสูงกว่าก่อนการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าเฉลี่ยเจตคติ ต่อการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับความคิดเห็นเห็นด้วย

คำสำคัญ : รูปแบบ, รูปแบบการจัดการเรียนรู้, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Abstract

The purposes of this research were 1) to develop and implement the Learning Management Model to Promote Interpersonal Relationships, and 2) to experiment with a Learning Management Model to Promotes Interpersonal Relationships. The sample group used in the research was 30 first-year students in the Diploma in Teaching Profession program at Tapee University, academic year 2023, selected by cluster random sampling. The researcher-developed tools consisted of 1) a lesson plan based on the learning management model, 2) interpersonal relationships scale, and 3) an attitude measurement form towards learning management according to the model. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and *t-test*.

The findings of this research were as follows: 1. Development of Learning Management Model to Promotes Interpersonal Relationships, was comprised of four major components: 1) concept/theory/principle of the model, 2) the purpose of the model, 3) the learning management model has 5 steps: 3.1) the conditions of a relationship 3.2) the process of a relationship 3.3) the process of an improving 3.4) outcomes of an improving relationship and 3.5) a law of interpersonal relationships, and 4) the results that occur to learners from organizing learning according to the model. And the learning management model is most appropriate at the mean of 4.58 at the most opinion level and the content validity (IOC) value is 0.95 at the level that can be applied. 2. The results of using the Learning Management Model to Promote Interpersonal Relationship found that the students in the experimental group had significantly higher interpersonal relationships after learning than before learning at a statistical significance level of .05. And the students in the experimental group had an average attitude towards learning management according to the model equal to 4.00, which was at the level of agreement.

Keywords : Model, Learning Management Model, Interpersonal Relationship

บทนำ

การดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมของคนเรานั้น มีการติดต่อประสานงานกันในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภายในครอบครัว การศึกษา การประกอบอาชีพการงาน การทำธุรกิจ การลงทุนและการติดต่อระหว่างประเทศ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเราซึ่งต้องใช้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นรากฐานในการดำเนินการให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเป็นตามแนวคิดของ Rogers (1959: 240) ในกฎเบื้องต้นของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (A Tentative Law of Interpersonal Relationships) มีแนวคิดว่าคุณค่าที่มีความเต็มใจร่วมกันเพียงเล็กน้อยที่จะติดต่อและรับการสื่อสาร ยิ่งการสื่อสารสอดคล้องกับประสบการณ์ การรับรู้ และพฤติกรรมในส่วนของบุคคลหนึ่ง ความสัมพันธ์ที่ตามมาจะเกี่ยวข้องกับแนวโน้มในการสื่อสารซึ่งกันและกันที่มีคุณสมบัติเดียวกัน ความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันเกี่ยวกับการสื่อสาร มีการปรับตัวทางจิตใจที่ดีขึ้นและการทำงานในทั้งสองฝ่ายราบรื่นและมีความพึงพอใจร่วมกันในความสัมพันธ์ ในทาง

กลับกัน ยิ่งการสื่อสารที่ไม่ลงรอยกันในประสบการณ์ ความตระหนักรู้ และพฤติกรรมมากเท่าไร ความสัมพันธ์ที่ตามมาก็จะยิ่งเกี่ยวข้องกับการสื่อสารต่อไปด้วยลักษณะเดียวกัน คือการสลายตัวของความเข้าใจที่ถูกต้อง การปรับตัวทางจิตใจของทั้งสองฝ่ายน้อยลง และความไม่พอใจซึ่งกันและกันในความสัมพันธ์

การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้กับเยาวชนของชาติสามารถทำได้โดยใช้กระบวนการทางการศึกษา โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ โดยผู้สอนนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปใช้ในการเรียนการสอนรายวิชาต่าง ๆ ตามความเหมาะสม สัมพันธ์กับความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง การที่คนเข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ของกันและกันอาจก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี เช่น มีน้ำใจต่อกัน มีความรัก ความพอใจ หรือมีความรู้สึกไม่พึงพอใจซึ่งกันและกันได้ ในทางการศึกษา สัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายในโรงเรียนมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การได้เป็นอย่างดี (ราชบัณฑิตยสภา, 2564: 381) ความสัมพันธ์หรือสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ การที่บุคคลมากกว่าสองคนขึ้นไป มีการเกี่ยวข้องกันทางด้านต่าง ๆ เช่น การทำงาน การประสานงาน เป็นต้น เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่บุคคลต่าง ๆ ได้วางไว้ ของแต่ละบุคคล โดยมีหลักพรหมวิหารธรรม เป็นตัวเชื่อมระหว่างบุคคลต่อบุคคลเพราะการที่มีหลักธรรมเป็นตัวเชื่อมจะทำให้เกิด ความสัมพันธ์หรือมิตรภาพที่มั่นคง ยั่งยืน และยาวนาน (พระครูศรีธรรมวิเทศ ปญโญภาโส, 2567: 193) ในการศึกษาเล่าเรียนนักศึกษาได้มีการเข้ากลุ่มค้นคว้า ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ โดยซึมซับทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ใช้ในกระบวนการเรียนรู้ และจากการศึกษาคุณลักษณะด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและรับผิดชอบของบัณฑิตพัฒนา ชุมชนที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พบว่า บัณฑิตจากสถานศึกษานี้ มีจุดเด่น คือ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้ดีเข้าใจการทำงาน ปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและชาวบ้าน ได้ดีควรส่งเสริมและบูรณาการในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในลักษณะภาคีเครือข่ายในด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งพัฒนาคุณภาพและคุณลักษณะบัณฑิตที่สอดคล้องกับการทำงานและการพัฒนาชุมชน (เดโช แชน้ำแก้ว และคณะ, 2564: 110)

ในกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษาได้ทำให้มีการซึมซับทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ใดบ้างที่สามารถนำทางในเรื่องนี้ได้ ซึ่งรูปแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง สภาพ หรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อต่าง ๆ โดยมีการจัดกระบวนการหรือขั้นตอนในการเรียนการสอนโดยอาศัยวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ เข้าไปช่วยทำให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามหลักการที่ยึดถือ (ทิตนา แชนมณี, 2566: 222) และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนที่นำไปสู่ผลการเรียนรู้ที่เฉพาะเจาะจง (Gunter, Estes & Mintz, 2007: 63) รูปแบบการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ นำทางให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่เป้าหมายและบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ตามที่ต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้เป็นผลิตภัณฑ์ของครูที่นำทางให้พวกเขาและให้ความกระจ่างบางอย่างที่เราสามารถเริ่มต้นการค้นคว้าข้อมูลของเรา ครูทุกคนสามารถสร้างบทบาทของการปฏิบัติตามที่ปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนและสร้างสถานการณ์ให้เป็นสภาพแวดล้อมกับผู้เรียนให้เป็นไปตามที่ต้องการให้การศึกษา การปฏิบัติเหล่านี้กลายเป็นจุดหมายของทางการศึกษาที่ครูจะวิจัยและเจียรนัย และกลายเป็นโมเดลที่เราสามารถใช้พัฒนาทักษะวิชาชีพที่เรานำมาใช้กับการเรียนการสอน (Joyce, Weil, & Calhoun, 2004: 6) รูปแบบการจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นไปที่สภาพแวดล้อมและพฤติกรรมของชั้นเรียนที่ครูผู้สอนต้องแสดงบทบาทกับผู้เรียน โดยที่รูปแบบการจัดการเรียนรู้นั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าครูผู้สอนต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหา ไม่ใช่เป็นส่วนหนึ่งของปัญหา มีพื้นฐานความเข้าใจว่าผู้เรียนมีการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่แตกต่างกันในการนำไปสู่ความเข้าใจที่สมบูรณ์ของความคิด (Lasley II, Matczynski & Rowley, 2002: 2) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ช่วยให้ครูพบกับความต้องการของ

ผู้เรียนที่แตกต่างกัน เพราะในปัจจุบันนี้ผู้เรียนในชั้นเรียนมีสภาพที่แตกต่างกันมากขึ้น (Gunter et al., 2007: 64) รูปแบบการจัดการเรียนรู้แสดงฝั่งที่จะช่วยครูใหม่ในการเตรียมการจัดการเรียนรู้ว่า ควรเตรียมการจัดการเรียนรู้อย่างไร โดยมีการวิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ว่ามีตัวแปรสำคัญอะไรบ้าง และควรจะเริ่มและจบบทเรียนอย่างไร รูปแบบการจัดการเรียนรู้จะช่วยครูให้มีความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้และเป็นผู้ที่เตรียมการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ครูควรใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ในการเตรียมการสอนเพื่อช่วยผู้เรียนให้เรียนรู้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล และจะช่วยแก้ปัญหาเรื่องการจัดห้องเรียนได้ ครูที่ได้ชื่อว่าเป็นครูที่สอนดีและมีประสิทธิภาพ ไม่จำเป็นจะต้องมีอัจฉริยะหรือพรสวรรค์ของการเป็นครูดิดตัวมาแต่กำเนิด แต่มีอัจฉริยะในการที่จะเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ สามารถวิเคราะห์ได้ด้วยตนเอง และวางแผนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้ (สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2565: 22)

สำหรับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้บัณฑิตบรรลุผลสำเร็จในการเรียนการสอนตามวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ทิพย์วิมล วังแก้วศิริ, และคณะ (2562: 113-114) ได้พัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครูและสมรรถนะการสอน ทศพร ดิษฐ์ศิริ (2563: บทคัดย่อ) ได้พัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานด้วยวิธีการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของนักศึกษาวิชาชีพครู พนม จงเฉลิมชัย (2563: บทคัดย่อ) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู และวลิตา อุ่นเรือน (2563: บทคัดย่อ) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมร่วมกับแนวคิดการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลสำหรับนักศึกษาครู สำหรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาควมมีบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ของรอกเจอร์ส ซึ่งได้นั้นเกี่ยวกับผู้เรียนและสภาพแวดล้อมการจัดการเรียนรู้ตามหลักสำคัญโดยให้ผู้เรียนมีอิสระในการทำงาน ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีผู้สอนเป็นที่ปรึกษา อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความสะดวกและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน (Boeree, 2006: 7; ทิศนา ขัมมณี, 2566: 70) และตามแนวทฤษฎีการสร้างความรู้ของฌ็อง ปิอาเจ ที่ว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสติปัญญาของบุคคลในการสร้างความรู้และความหมายของสิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับผ่านกระบวนการซึมซับ และการปรับกระบวนการรู้คิด การเรียนรู้เป็นกระบวนการภายในที่แต่ละบุคคลต้องเป็นผู้สร้างด้วยตนเองและจะสามารถทำได้ดียิ่งขึ้น หากได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้อื่น (ราชบัณฑิตยสภา, 2564: 143)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นสิ่งที่ควรพัฒนาอย่างยิ่ง เพราะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อมีการปลูกฝังให้กับเยาวชน และบัณฑิตจะเป็นทักษะที่ติดตามตัวไปส่งผลให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ต้องการของสังคม ครูผู้สอนจึงมีการวางแผน ออกแบบในการปลูกฝังความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนี้แก่นักเรียนและนักศึกษา และบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนก็ต้องเอื้อต่อการเรียนการสอนอีกด้วย การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำได้โดยให้นักเรียนและนักศึกษามีความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งใช้เวลาในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลออกมา ผู้สอนสามารถทำการวัดและประเมินความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้จากกิจกรรม การเรียนรู้ กระบวนการทำงานและชิ้นงานของผู้เรียน นอกจากนี้ในการเรียนการสอนผู้สอนยังต้องมีการสร้างบรรยากาศที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้อีกด้วย ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการทำวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ด้านอื่น ๆ อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
2. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้เรียนหลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้
2. รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนมีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบอยู่ในระดับเห็นด้วย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. การนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนี้ เป็นแนวทางสำหรับผู้สอนที่จะนำไปสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบอื่น ๆ อีกต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นำไปใช้ในการสอนรายวิชาการฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน เป็นระยะเวลา 24 คาบ และได้ใช้มหาวิทยาลัยตาปีเป็นสถานที่ในการวิจัย เนื่องจากมีนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครูซึ่งมีส่วนสำคัญในการอบรมสั่งสอนปลูกฝังเยาวชนของชาติให้มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีต่อไป ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้เป็นนักศึกษาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยที่เปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู ประจำปีการศึกษา 2566 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู ซึ่งเป็นกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน จากมหาวิทยาลัยตาปี

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาในการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบ หมายถึง แบบแผนการดำเนินงานที่สร้างขึ้น เพื่ออธิบายข้อเท็จจริง และแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจง่ายขึ้น
2. รูปแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แบบแผนการดำเนินการสอนอย่างเป็นระบบ ตามทฤษฎี/หลักการที่รูปร่างนั้นยึดถือ และได้รับการพิสูจน์ว่ามีประสิทธิภาพที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้
3. รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง แบบแผนการดำเนินการจัดการเรียนรู้ ที่มีทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทฤษฎีการสร้างความรู้ และทฤษฎีการเรียนรู้ของรอร์เจอร์สเป็นทฤษฎีพื้นฐาน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) แนวคิด/ทฤษฎี/หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ มี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนเงื่อนไขของความสัมพันธ์ (The Conditions of a Relationship) ขั้นตอนกระบวนการของความสัมพันธ์ (The Process of a Relationship) ขั้นตอนกระบวนการปรับปรุงความสัมพันธ์ (The Process of an Improving Relationship) ขั้นตอนผลลัพธ์ของความสัมพันธ์ (Outcomes of an Improving Relationship) และขั้นกฎของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (A Law of Interpersonal Relationships) และ 4) ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนจากการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) หมายถึง ความสามารถในการใช้ทักษะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) ทักษะการปรับตัว (Adaption Skills) ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) ทักษะการวางแผน (Planning Skills) ทักษะการเป็นผู้นำ (Leadership Skills) ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม (Teamwork Skills) วัดได้โดยใช้แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. แบบสอบวัดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships Test) หมายถึง ความคิดเห็นของนักศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการใช้ทักษะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) ทักษะการปรับตัว (Adaption Skills) ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) ทักษะการวางแผน (Planning Skills) ทักษะการเป็นผู้นำ (Leadership Skills) ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม (Teamwork Skills)
6. เจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้เรียนมีต่อการจัดการเรียนรู้ ตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ซึ่งวัดได้จากแบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ

วิธีดำเนินการวิจัย

การเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยเป็นนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครูมหาวิทยาลัยตาปี
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นเป็นนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครูมหาวิทยาลัยตาปี ระดับชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 30 คน ผู้เรียนที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random sampling) การเลือกนักศึกษาปีที่ 1 มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากเป็นการเริ่มต้นของนักศึกษาที่เข้ามาในสถานศึกษา และในชั้นเรียนนักศึกษาเริ่มต้นในความสัมพันธ์ จึงควรมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้นักศึกษาดังกล่าว

การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้ที่สนับสนุนแบบการจัดการเรียนรู้ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดองค์ประกอบของแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. ดำเนินการสร้างแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ที่กำหนดไว้ คือ แนวคิด/ทฤษฎี/หลักการของแบบ วัตถุประสงค์ของแบบ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ และผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนจากการจัดการเรียนรู้ตามแบบ

3. นำเอกสารแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบการจัดการเรียนรู้

4. นำผลจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน จากแบบประเมินความเหมาะสมและค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมามีค่าความสอดคล้อง โดยยึดค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Rovinelli & Hambleton, 1976: 1-35; ไพศาล วรคำ, 2565: 269) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความเหมาะสมในค่าเฉลี่ย 4.58 และค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เฉลี่ย 0.95

5. นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาแก้ไขปรับปรุง ได้แก่ หลักการและแนวคิด และผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนจากการจัดการเรียนรู้ตามแบบ ที่ไม่ชัดเจนได้ปรับแก้ไขให้ชัดเจนขึ้น จากการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลฉบับสมบูรณ์ที่มีพร้อมจะนำไปทดลองใช้จริงต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้ตามแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
2. แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ผู้วิจัยสร้างเอง
3. แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ตามแบบที่ผู้วิจัยสร้างเอง

การดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล

1. รูปแบบการดำเนินการ เป็นแบบกลุ่มทดลองวัดก่อน-หลัง (One-Group Pretest-Posttest Design) (Gall, Borg, & Gall, 1996: 486; McMillan, & Schumacher, 2006: 264)

2. นำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้เรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

3. กลุ่มทดลองเป็นนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยตาปี ชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 30 คน เรียนโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4. ผู้เรียนกลุ่มทดลองได้เรียนในเวลาของรายวิชาการฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-พฤษภาคม พ.ศ. 2567 เวลาที่ใช้ในการทดลอง 12 สัปดาห์ จำนวน 24 คาบ

5. ทดสอบก่อนการเรียนด้วยแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่มทดลอง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

6. ดำเนินการสอนวิชาการฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียนโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับผู้เรียนกลุ่มทดลอง

7. ทดสอบหลังการเรียนรู้ด้วยแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และแบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบกับผู้เรียนกลุ่มทดลอง เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ทางสถิติ

8. นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนจากการสอบวัดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่มทดลองก่อนและหลังการเรียนรู้ของกลุ่มทดลอง (Ary, Jacobs, Razavieh, & Sorensen, 2006: 133-136; ไพศาล วรคำ, 2565: 324-325)

2. ทดสอบความแตกต่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการเรียนรู้ของกลุ่มทดลอง โดยทดสอบความแตกต่างที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 โดยใช้สถิติ *t-test* (Ary et al., 2006: 194-196; ไพศาล วรคำ, 2565: 350)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

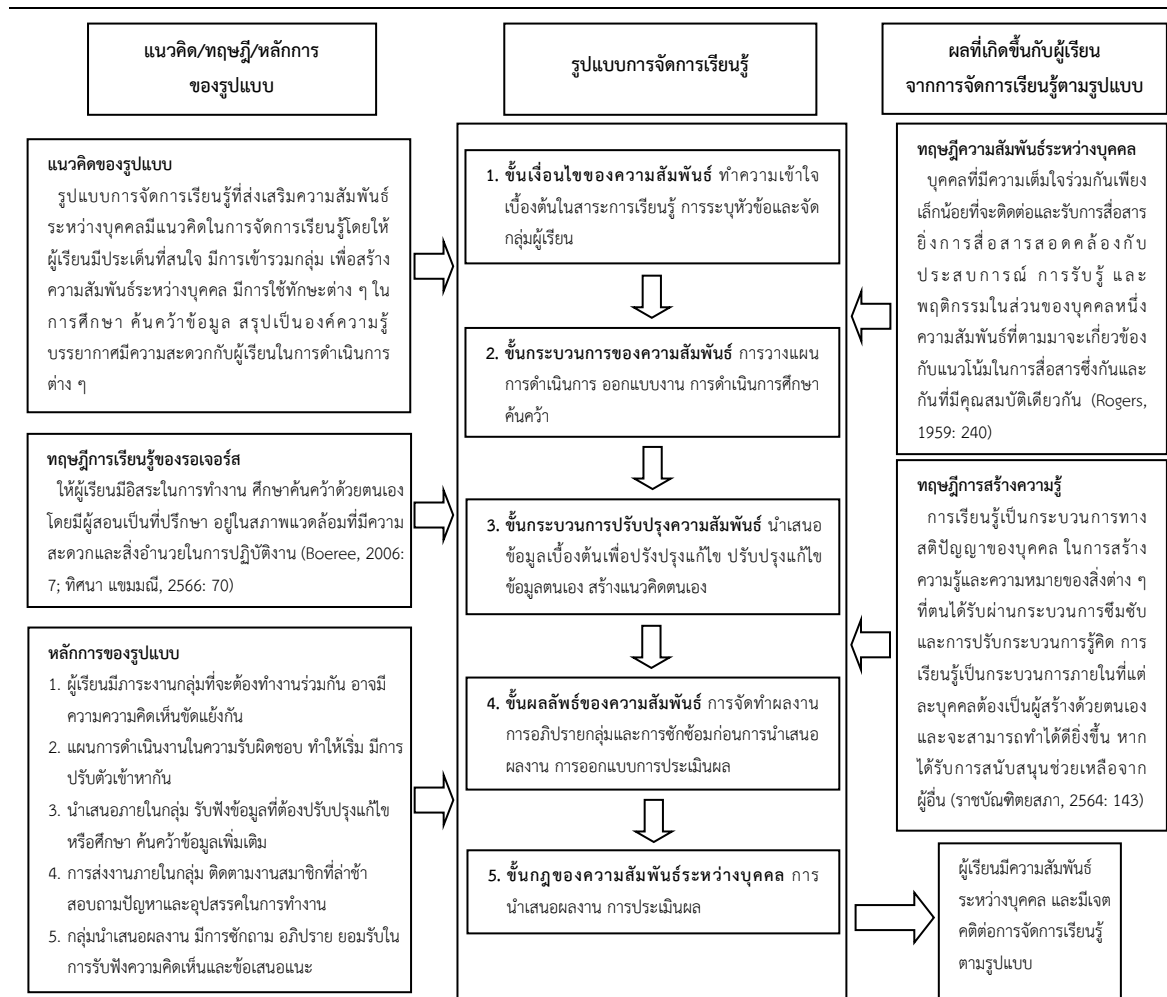
ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากการพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปรากฏว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความเหมาะสมในค่าเฉลี่ย 4.58 และค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เฉลี่ย 0.95

ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้รูปแบบที่มีองค์ประกอบในการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ 1) หลักการ/ทฤษฎี/แนวคิดของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้เรียน 3) รูปแบบการจัดการเรียนรู้มี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนเงื่อนไขของความสัมพันธ์ (Conditions of a Relationship) ขั้นตอนกระบวนการของความสัมพันธ์ (Process of a Relationship) ขั้นตอนกระบวนการปรับปรุงความสัมพันธ์ (Process of an Improving Relationship) ขั้นตอนผลลัพธ์ของความสัมพันธ์ (Outcomes of an Improving Relationship) และขั้นกฎของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (A Law of Interpersonal Relationships) และ 4) ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนจากการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ ดังตารางที่ 1 และภาพที่ 1

ตารางที่ 1 การจัดการเรียนรู้ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

รูปแบบการจัดการเรียนรู้	การจัดการเรียนรู้
1. ขั้นตอนเงื่อนไขของความสัมพันธ์ ทำความเข้าใจเบื้องต้นในสาระการเรียนรู้ การระบุหัวข้อและจัดกลุ่มผู้เรียน	1.1 ทำความเข้าใจเบื้องต้นในสาระการเรียนรู้ ด้วยการทบทวนความรู้เดิม แล้วเชื่อมโยงความรู้ใหม่ด้วยคำถาม ยกตัวอย่าง อภิปราย ฯลฯ 1.2 การระบุหัวข้อและจัดกลุ่มผู้เรียน ผู้เรียนศึกษาสาระการเรียนรู้ ระบุปัญหา หัวข้อที่สนใจ อภิปรายหัวข้อ แล้วจัดกลุ่มผู้เรียนตามหัวข้อที่สนใจ
2. ขั้นตอนกระบวนการของความสัมพันธ์ การวางแผนการดำเนินการ ออกแบบงาน การดำเนินการศึกษาค้นคว้า	1.1 การวางแผนการดำเนินการ หัวข้อที่สนใจมีวิธีการศึกษา ค้นคว้าอย่างไร และมีวัตถุประสงค์อะไรที่ทำการสืบค้นหัวข้อนี้ 1.2 ออกแบบงาน ผู้เรียนออกแบบผลงานที่จะนำเสนอ เช่น ในรูปแบบพับ ป้ายนิเทศ เพาเวอร์พอยท์ วีดิทัศน์ ฯลฯ โดยพิจารณาจากวิธีการศึกษานำมาเป็นสคริปต์ในการถ่ายทอด 1.3 การดำเนินการศึกษา ค้นคว้า กลุ่มผู้เรียนรวบรวมข้อมูล อภิปราย วิเคราะห์และสรุปข้อมูล โดยมีครูเป็นที่ปรึกษาและอำนวยความสะดวก

รูปแบบการจัดการเรียนรู้	การจัดการเรียนรู้
3. ขั้นกระบวนการปรับปรุงความสัมพันธ์ นำเสนอข้อมูลเบื้องต้นเพื่อปรับปรุงแก้ไข ปรับปรุงแก้ไขข้อมูลตนเอง สร้างแนวคิดตนเอง	3.1 นำเสนอข้อมูลเบื้องต้นเพื่อปรับปรุงแก้ไข ผู้เรียนอภิปรายร่วมกันในหัวข้อที่ผู้เรียนสืบค้นกับสาระการเรียนรู้ในบทเรียนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดมโนทัศน์ ครูผู้สอนคอยดูแลให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกตามความประสงค์ของผู้เรียน 3.2 ปรับปรุงแก้ไขข้อมูลตนเอง ผู้เรียนทำการศึกษา ค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม ด้วยตนเองหรือเพื่อนแบ่งปัน แนะนำแหล่งข้อมูล โดยมีครูเป็นที่ปรึกษา 3.3 สร้างแนวคิดตนเอง ผู้เรียนและครูอภิปรายร่วมกันในสาระการเรียนรู้ที่ผู้เรียนศึกษา ค้นคว้า เพื่อให้ผู้เรียนเกิดมโนทัศน์ แล้วให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดขณะเรียน ครูคอยดูแลให้คำปรึกษา
4. ขั้นผลลัพธ์ของความสัมพันธ์ การจัดทำผลงานการอภิปรายกลุ่มและการซักซ้อมก่อนการนำเสนอผลงาน การออกแบบการประเมินผล	4.1 การจัดทำผลงาน ผู้เรียนจัดทำผลงานการนำเสนอโดยรวบรวมข้อมูลที่ศึกษา ค้นคว้า และปรับปรุงแก้ไขแล้ว มาจัดกระทำตามที่ออกแบบไว้ เช่น รายงาน วิดีทัศน์ power point หรือ ป้ายนิเทศ ฯลฯ ให้ผู้เรียนมีเวลาในการจัดทำผลงานเพื่อนำเสนอ 4.2 การอภิปรายกลุ่มและการซักซ้อมก่อนการนำเสนอผลงาน สร้างสถานการณ์จำลอง การนำเสนอในกลุ่มก่อนการนำเสนอผลงานจริงในห้องเรียนตามที่ผู้เรียนออกแบบไว้ซึ่งทำในรูปแบบที่หลากหลาย เนื้อหาสาระที่นำเสนอเกี่ยวข้องกับความสนใจของผู้ฟัง และผู้ฟังมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนำเสนอตามเกณฑ์ที่กำหนดในชั้นเรียน 4.3 การออกแบบการประเมินผล ผู้เรียนและครูร่วมกันประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันออกแบบและกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดและประเมินผลในการนำเสนอผลงาน
5. ขั้นกฎของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การนำเสนอผลงาน การประเมินผล	5.1 การนำเสนอผลงาน ผู้เรียนนำเสนอผลงานในห้องเรียนตามที่ผู้เรียนออกแบบไว้ซึ่งทำในรูปแบบที่หลากหลาย เนื้อหาสาระที่นำเสนอเกี่ยวข้องกับความสนใจของผู้ฟัง และผู้ฟังมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนำเสนอตามเกณฑ์ที่กำหนดในชั้นเรียน 5.2 การประเมินผล ผู้เรียนและครูร่วมกันประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้เรียนร่วมกันให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับหัวข้อ งานที่ทำ และความรู้สึกลงในประสบการณ์ที่ได้รับ



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด/ทฤษฎี/หลักการของรูปแบบ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ และผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนจากการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ

ตอนที่ 2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติ ที ทดสอบความแตกต่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ก่อนและหลังการเรียนรู้ของผู้เรียนในกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน

ทักษะ	ก่อน		หลัง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ทักษะการสื่อสาร (5)	3.88	0.69	4.17	0.58	2.63*
ทักษะการปรับตัว (5)	4.00	0.69	4.22	0.50	2.67*
ทักษะการเรียนรู้ (5)	3.79	0.71	4.09	0.50	2.77*
ทักษะการวางแผน (5)	3.98	0.62	4.16	0.74	2.50*
ทักษะการเป็นผู้นำ (5)	3.80	0.65	4.18	0.53	6.03*
ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม (5)	4.09	0.52	4.28	0.59	2.54*
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (5)	3.92	0.12	4.18	0.06	8.25*

*p < .05

จากตารางที่ 2 ก่อนและหลังการเรียนรู้ของผู้เรียนในกลุ่มทดลองซึ่งเรียนโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ผู้เรียนในกลุ่มทดลองมีคะแนนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อแยกเป็นทักษะย่อย พบว่าผู้เรียนในกลุ่มทดลองมีทักษะการสื่อสาร ทักษะการปรับตัว ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการวางแผน ทักษะการเป็นผู้นำ และทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม หลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบและระดับความคิดเห็น

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านสาระการเรียนรู้	3.55	0.88	เห็นด้วย
ด้านการจัดการเรียนรู้	3.96	0.89	เห็นด้วย
ด้านการวัดและประเมินผล	4.35	0.7	เห็นด้วย
ด้านการนำไปใช้ประโยชน์	4.14	0.68	เห็นด้วย
เจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ	4.00	0.30	เห็นด้วย

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้เรียนในกลุ่มทดลองซึ่งเรียนโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ค่าเฉลี่ยด้านการวัดและประเมินผลเท่ากับ 4.35 ค่าเฉลี่ยด้านการนำไปใช้ประโยชน์เท่ากับ 4.14 ค่าเฉลี่ยด้านการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 3.96 และค่าเฉลี่ยด้านสาระการเรียนรู้เท่ากับ 3.55

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีองค์ประกอบสำคัญ คือ
 - 1) แนวคิด/ทฤษฎี/หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ มี 5 ขั้นตอน คือ
 - 3.1) ขั้นตอนเงื่อนไขของความสัมพันธ์ (The Conditions of a Relationship) ทำความเข้าใจเบื้องต้นในสาระการเรียนรู้ การระบุหัวข้อและจัดกลุ่มผู้เรียน 3.2) ขั้นตอนกระบวนการของความสัมพันธ์ (The Process of a Relationship) การวางแผน การดำเนินการ ออกแบบงาน การดำเนินการศึกษา ค้นคว้า 3.3) ขั้นตอนกระบวนการปรับปรุงความสัมพันธ์ (The Process of an Improving Relationship) นำเสนอข้อมูลเบื้องต้นเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อมูลตนเอง สร้างแนวคิดตนเอง 3.4) ขั้นตอนผลลัพธ์ของความสัมพันธ์ (Outcomes of an Improving Relationship) การจัดทำผลงานการอภิปรายกลุ่มและการซักซ้อมก่อนการนำเสนอผลงาน การออกแบบการประเมินผล และ 3.5) ขั้นตอนกฎของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (A Law of Interpersonal Relationships) การนำเสนอผลงาน การประเมินผล และ 4) ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนจากการจัดการ

เรียนรู้ตามรูปแบบ และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความเหมาะสมในค่าเฉลี่ย 4.58 ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด และค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เฉลี่ย 0.95 ในระดับที่สามารถนำไปปฏิบัติได้

2. การทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า

2.1 ผู้เรียนในกลุ่มทดลองมีผลความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อแยกเป็นทักษะย่อย พบว่าผู้เรียนในกลุ่มทดลองมีทักษะการสื่อสาร ทักษะการปรับตัว ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการวางแผน ทักษะการเป็นผู้นำ และทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม หลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผู้เรียนในกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับความคิดเห็นเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผู้เรียนในกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ค่าเฉลี่ยด้านการวัดและประเมินผลเท่ากับ 4.35 ค่าเฉลี่ยด้านการนำไปใช้ประโยชน์เท่ากับ 4.14 ค่าเฉลี่ยด้านการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 3.96 และค่าเฉลี่ยด้านสาระการเรียนรู้เท่ากับ 3.55 ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นเห็นด้วยทุกด้าน

อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายผลที่เกิดขึ้น ดังนี้

1. การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้รูปแบบมีความเหมาะสมในค่าเฉลี่ย 4.58 ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด และค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เฉลี่ย 0.95 ในระดับที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีระบบที่ชัดเจน เริ่มต้นด้วยการมีแนวคิด/ทฤษฎี/หลักการของรูปแบบ (ทิสนา แคมมณี, 2566: 221-222) นำทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Rogers, 1959: 240) ทฤษฎีการสร้างความรู้ (ราชบัณฑิตยสภา, 2564: 143) และทฤษฎีการเรียนรู้ของรอร์เจอร์ส (Boeree, 2006: 7-8; ทิสนา แคมมณี, 2566: 70) แล้วทำการกำหนดวัตถุประสงค์ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เมื่อนำไปใช้แล้วจะให้เกิดการพัฒนาสิ่งใดกับผู้เรียน จากนั้นออกแบบขั้นตอนในกระบวนการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบเพื่อส่งผลการพัฒนาการเรียนรู้ไปยังผู้เรียนในการกำหนดขั้นตอนในกระบวนการจัดการเรียนรู้นั้นจะต้องมีทฤษฎีการเรียนรู้มาเป็นพื้นฐานรองรับขั้นตอนที่กำหนดขึ้น นอกจากทฤษฎีการเรียนรู้แล้วยังนำวิธีต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้มาใช้ร่วมด้วย มีผลทำให้ขั้นตอนในกระบวนการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในการที่จะส่งผลไปยังผู้เรียนและผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนจากการเรียนรู้ตามรูปแบบก็เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่กำหนดไว้ (Joyce et al., 2004: 219-227; Eggen, & Kauchak, 2006: 18) ในรูปแบบการจัดการเรียนรู้ควรบ่งบอกวิธีการ อธิบายส่วนสำคัญ รวมทั้งการทำนายสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (Keeves, 1997 cited by Keeves, 2002: 121) สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนารูปแบบของ Kemp (1985: 10) ที่ว่า กระบวนการออกแบบ การจัดการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในทุก ๆ รูปแบบ โดยมีคำถามและคำตอบ คือ พัฒนาโครงการนี้สำหรับใคร (ลักษณะเฉพาะของผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม) ต้องการให้ผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้หรือสามารถทำอะไร (วัตถุประสงค์) วิธีการใดที่ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้เนื้อหาหรือทักษะได้ดีที่สุด (วิธีการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้) วิธีการตัดสินผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ (ขั้นตอนการประเมินผล) ในด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีการกำหนดบทบาทของผู้เรียนและผู้สอนไว้อย่างชัดเจน โดยเน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติ ศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีผู้สอนเป็นที่ปรึกษา สอดคล้องกับแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎี การเรียนรู้ของรอร์เจอร์ส ได้เน้นเกี่ยวกับผู้เรียนและสภาพแวดล้อมการจัดการเรียนรู้ตามหลักสำคัญ คือ มีอิสระในการทำงาน ศึกษา

ค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีผู้สอนเป็นที่ปรึกษา และสภาพแวดล้อมที่มีความสะดวกและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน (Boeree, 2006: 7-8; ทิศนา ขัมมณี, 2566: 70) สอดคล้องกับแนวคิดของ Rogers (1959: 240) ในทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวถึงเกี่ยวกับกฎเบื้องต้นของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแนวคิดที่ว่า บุคคลที่มีความเต็มใจร่วมกันเพียงเล็กน้อยที่จะติดต่อและรับการสื่อสาร ยิ่งการสื่อสารสอดคล้องกับประสบการณ์ การรับรู้ และพฤติกรรมในส่วนของบุคคลหนึ่ง ความสัมพันธ์ที่ตามมาจะเกี่ยวข้องกับแนวโน้มในการสื่อสารซึ่งกันและกันที่มีคุณสมบัติเดียวกัน ความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันเกี่ยวกับการสื่อสาร มีการปรับตัวทางจิตใจที่ดีขึ้นและการทำงานในทั้งสองฝ่ายราบรื่น และมีความพึงพอใจร่วมกันในความสัมพันธ์ ในทางกลับกัน ยิ่งการสื่อสารที่ไม่ลงรอยกันในประสบการณ์ ความตระหนักรู้ และพฤติกรรม มากเท่าไร ความสัมพันธ์ที่ตามมาก็จะยิ่งเกี่ยวข้องกับการสื่อสารต่อไปด้วยลักษณะเดียวกัน คือการสลายตัวของความเข้าใจที่ถูกต้อง การปรับตัวทางจิตใจของทั้งสองฝ่ายน้อยลง และความไม่พอใจซึ่งกันและกัน ในความสัมพันธ์ สำหรับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งนำเสนอผลงาน และการประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วยการฝึกทักษะย่อยตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ การแยกและฝึกฝนทักษะย่อยหรือทักษะย่อยที่สำคัญก่อนที่จะนำองค์ประกอบต่าง ๆ มารวมกันและสังเคราะห์เป็นหน่วยพฤติกรรมที่ใหญ่ขึ้น ทักษะย่อยที่สามารถนำเข้าสู่การพัฒนาสมรรถนะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Hayes, 2002: 21-22) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมของและบรรยากาศ ในการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสดงออกในการใช้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของรอร์เจอร์ส ที่กล่าวถึงพื้นฐานระบบการทำงานของสิ่งมีชีวิตที่มีวิวัฒนาการว่าเป็นคุณค่าของระบบสิ่งมีชีวิต การประเมินเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นการมองในแง่ดี เป็นการประเมินของคนที่เป็นการมองตนเองในแง่ดี สังคมของคนเราต้องการอยู่กับสภาพแวดล้อมที่มีประโยชน์ บนเงื่อนไขที่ว่าเป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นประโยชน์ และนำไปสู่สภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับตนเอง (Boeree, 2006: 4-5) หมายความว่า มนุษย์จะสามารถพัฒนาตนเองได้ดีหากอยู่ในสภาพการณ์ที่ผ่อนคลายและเป็นอิสระ การจัดบรรยากาศการเรียนที่ผ่อนคลายและเอื้อต่อการเรียนรู้) และเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยผู้สอนเป็นที่ปรึกษาและทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนและการเรียนรู้จะเน้นกระบวนการ (Schunk, 2012: 355; ทิศนา ขัมมณี, 2566: 70) และลักษณะผู้เรียนตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ของรอร์เจอร์ส ควรเป็นผู้ที่มีความซื่อตรงต่อประสบการณ์ที่ได้รับ มีการดำรงชีวิตที่เหมาะสม เป็นบุคคลที่เชื่อถือได้ มีอิสระในการทำงาน และมีความสามารถในการสร้างสรรค์ (Boeree, 2006: 7-8)

2. ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.1 ผู้เรียนในกลุ่มทดลองมีผลความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหลังการเรียนสูงกว่าก่อนการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อแยกเป็นทักษะย่อย พบว่าผู้เรียนในกลุ่มทดลองมีทักษะการสื่อสาร ทักษะการปรับตัว ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการวางแผน ทักษะการเป็นผู้นำ และทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม หลังการเรียนสูงกว่าก่อนการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ได้ให้ผู้เรียนมีการทำงานเป็นกลุ่ม ในกระบวนการทำงานเริ่มต้นด้วยการเลือกเรื่องที่สนใจศึกษา จากนั้นผู้เรียนที่มีความสนใจร่วมกันมารวมกลุ่มศึกษา ค้นคว้า อภิปราย ปรับปรุงงาน รวบรวมผลงาน นำเสนอผลงานและการประเมินผลงาน ทำให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Rogers (1959: 235-252) ในขอบข่ายของการสร้างทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลคือความพยายามที่จะกำหนดลำดับสิ่งที่ปรากฏให้เห็นในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารระหว่างบุคคล แต่ละบุคคลก็มีลักษณะเฉพาะตัวในด้านต่าง ๆ ราชบัณฑิตยสภา (2564: 498) เรียกว่า บุคลิกภาพ (Personality) เป็นพฤติกรรมรวมในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ส่งผลต่อการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม จนเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้น เช่น ท่วงทีวาจา การแต่งกาย วิธีแก้ปัญหา สภาพอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้สึก

นักคิดที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนและการจัดการศึกษา บุคลิกภาพของผู้สอนมีผลต่อผู้เรียน ผู้สอนต้องเข้าใจความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน และพัฒนาผู้เรียนให้สามารถปรับปรุงบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ ผู้บริหารควรปรับปรุงบุคลิกภาพของตนและเข้าใจบุคลิกภาพของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้สามารถทำพันธกิจได้บรรลุเป้าหมายในการศึกษาค้นคว้าผู้เรียนมีการทำงานร่วมกันเป็นไปตามเงื่อนไขความสัมพันธ์ที่ Rogers (1959: 224) กล่าวถึงการสื่อสารเพิ่มขึ้นและความสัมพันธ์ดีขึ้น โดยมีเงื่อนไขของความสัมพันธ์ที่ดี คือ บุคคลมีความเต็มใจที่จะติดต่อและรับการสื่อสารซึ่งกันและกัน บุคคลมีความต้องการสื่อสารและติดต่อซึ่งกันและกัน บุคคลมีความสอดคล้องกันในองค์ประกอบระดับสูง ได้แก่ ประสบการณ์ของบุคคลในเรื่องของการสื่อสารซึ่งกันและกัน สัญลักษณ์ของประสบการณ์ในการรับรู้ที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ของบุคคล และการแสดงออกทางการสื่อสารของบุคคลเกี่ยวกับประสบการณ์นั้น สอดคล้องกับงานวิจัยในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่ง วไลดา อุ่นเรือน (2563: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมร่วมกับแนวคิดการเรียนรู้ตามสภาพจริง พบว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นจัดกิจกรรมตามสภาพจริงให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดระหว่างผู้เรียนที่มีความสามารถที่ต่างกันไปเพื่อเป็นการเติมเต็มความรู้ให้แก่กันและกัน ผู้สอนกระตุ้นท้าทายให้เกิดการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนสืบค้นข้อมูลเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ร่วมกัน ชูติมา ทศโร (2561: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสมานฉันท์ในสังคมพหุวัฒนธรรมในรายวิชาความเป็นครูวิชาชีพ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิตมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ พบว่าผู้เรียนกลุ่มทดลองมีคุณลักษณะความสมานฉันท์ในสังคมพหุวัฒนธรรมหลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าผู้เรียนกลุ่มควบคุมที่เรียนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนม จองเฉลิมชัย (2563: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู พบว่าผลการประเมินทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของผู้เรียนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผู้เรียนในกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับความคิดเห็นเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผู้เรียนในกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ค่าเฉลี่ยด้านการวัดและประเมินผลเท่ากับ 4.35 ค่าเฉลี่ยด้านการนำไปใช้ประโยชน์เท่ากับ 4.14 ค่าเฉลี่ยด้านการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 3.96 และค่าเฉลี่ยด้านสาระการเรียนรู้เท่ากับ 3.55 ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นเห็นด้วยทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้เรียนมีอิสระในการทำกิจกรรม มีการศึกษาค้นคว้า อภิปราย ปรับปรุง นำเสนอผลงาน และมีส่วนร่วมในการประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2566: 51) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนแบบลองผิดลองถูกบ้าง (เมื่อพิจารณาแล้วว่าไม่ถึงกับเสียเวลามากเกินไปและไม่เป็นอันตราย) ตามหลักการจัดการศึกษาตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ของธอร์นดิก จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในวิธีการแก้ปัญหา จดจำการเรียนรู้ได้ดี และเกิดความภาคภูมิใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พรณี ชูทัย เจนจิต (2550: 310) ที่กล่าวว่า เจตคติสามารถพัฒนาได้โดยให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลในทุกแง่มุมเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่ผู้เรียนกำลังเรียนอยู่ จัดประสบการณ์ใหม่ในการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน และเร่งให้ผู้เรียนเกิดอารมณ์กลัวจากการที่ไม่สนใจเรียนซึ่งจะทำให้ผลการเรียนไม่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา ทศโร (2561: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสมานฉันท์ในสังคมพหุวัฒนธรรมในรายวิชาความเป็นครูวิชาชีพ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ พบว่าผู้เรียนกลุ่มทดลองมีเจตคติต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.40) พงษ์ลักษณ์ สิบแก้ว, ธนศ พงศ์ธีรรัตน์, และปิยะรัตน์ ขาวอบทม (2562: 684) ได้ศึกษาเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้แบบ MACRO เรื่อง ระบบประสาท ของนักเรียน

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่าเจตคติของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบ MACRO เรื่อง ระบบประสาท มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และวิจิตร หลานวงศ์, ไพโรจน์ เต็มเตชาติพงศ์, และณณกุล อินทร์ประสิทธิ์ (2563: บทคัดย่อ) ได้ศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเจตคติของนักเรียนที่มีต่อการเรียนวิชาภาษาไทย : กรณีศึกษา โรงเรียนเทศบาลสวนสนุก พบว่าผลจากการวัดเจตคติหลังเรียนของนักเรียนที่มีต่อการเรียนวิชาภาษาไทย พบว่านักเรียนทุกคนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนวิชาภาษาไทยสูงทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เนื่องจากผลการดำเนินการครั้งนี้ปรากฏว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ จึงขอเสนอแนะให้ผู้สอนวิชาต่าง ๆ ได้นำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนี้ ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ
2. การนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปใช้ผู้ใช้จะต้องศึกษารายละเอียดต่าง ๆ ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก่อนที่จะนำไปใช้กับผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

จากการสังเกตหลังจากผู้เรียนทำกิจกรรมนำเสนอเสร็จสิ้นเมื่อมีการประเมินจากเพื่อนและผู้สอนเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้เรียนแต่ละกลุ่มมีความมุ่งมั่น มีแรงจูงใจที่จะปรับแก้ผลงานของตนเองให้ได้เนื้อหาสาระที่ถูกต้อง และมีความเข้าใจลำดับในการนำเสนอผลงาน ตามคำแนะนำของผู้สอนเป็นอย่างยิ่ง และยังมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี จึงมีแนวคิดว่าควรมีการทำการวิจัยในเรื่องต่อไปนี้

1. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคม
2. การพัฒนานิสัยในการประพฤติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม
3. การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองและการปรับปรุงพัฒนางาน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยเป็นการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อผู้เรียนดำเนินการฝึกฝนตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นการใช้ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของตนเอง ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) ทักษะการปรับตัว (Adaption Skills) ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) ทักษะการวางแผน (Planning Skills) ทักษะการเป็นผู้นำ (Leadership Skills) ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม (Teamwork Skills) ในการทำงานร่วมกันและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพได้

เอกสารอ้างอิง

- ชุติมา ทศโร. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสมานฉันท์ในสังคมพหุวัฒนธรรมในรายวิชาความเป็นครูวิชาชีพ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. ดุษฎีนิพนธ์, การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เดโช แชน้ำแก้ว, เชษฐา มุทะหมด, จิตติมา ดำรงวัฒนะ, ดำรงพันธ์ ใจห้าววีระพงศ์, และบุญยิ่ง ประทุม. (2564). คุณลักษณะด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและรับผิดชอบของบัณฑิตพัฒนาชุมชนที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ระหว่างปี พ.ศ. 2557-2561. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(12), 110-122.
- ทิพย์วิมล วังแก้วศิริ, และคณะ. (2562). รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครูและสมรรถนะการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 17(1), 113-132.
- ทศนา แหมมณี. (2566). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ทศพร ดิษฐ์ศิริ. (2563). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานด้วยวิธีการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของนักศึกษาวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์, ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พนม จงเฉลิมชัย. (2563). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์, ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระครูศรีธรรมวิเทศ ปญญาโส. (2567). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามหลักพรหมวิหาร. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 7(2), 186-194.
- พรรณี ชูทัย เจนจิต. (2550). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. นนทบุรี: เกรท เอ็ดดูเคชั่น.
- พงษ์ลักษณ์ ลิ้มแก้ว, ธเนศ พงศ์ธีรัตน์, และปิยะรัตน์ ชาวอบทม. (2562). เจตคติต่อการจัดการเรียนรู้แบบ MACRO เรื่อง ระบบประสาท ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. *งานประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี 2562*, (26 เมษายน 2562), 677-686.
- ไพศาล วรคำ. (2565). *การวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 13). มหาสารคาม: ดักสิลาการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสภา. (2564). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับบัณฑิตยราชสภา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.
- วลิดา อุ้นเรือน. (2563). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมร่วมกับแนวคิดการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลสำหรับนักศึกษาครู. วิทยานิพนธ์, การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิจิตร หลานวงศ์, ไพโรจน์ เต็มเตชาติพงศ์, และนฤมล อินทร์ประสิทธิ์. (2563). กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเจตคติของนักเรียนที่มีต่อการเรียนวิชาภาษาไทย: กรณีศึกษาโรงเรียนเทศบาลสวนสนุก. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 7(2), 73-86.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2565). *จิตวิทยาการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Ary, D., Jacobs, L. C., Razavieh, A., & Sorensen, C. (2006). **Introduction to Research in Education**. Australia: Thomson Wadsworth.
- Boeree, C. G. (2006). **Carl Rogers (1902 – 1987): Personality Theories**.
<https://webspace.ship.edu/cgboer/Rogers.pdf>
- Eggen, P. D., & Kauchak, D. P. (2006). **Strategies and Models for Teachers: Teaching Content and Thinking Skills**. Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Gall, M. D., Borg, W.R., & Gall, J. P. (1996). **Educational Research: An Introduction**. (6th ed). New York: Longman Publishers USA.
- Gunter, M. A., Estes, T. H., & Mintz, S. L. (2007). **Instruction: A Models Approach**. Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Hayes, J. (2002). **INTERPERSONAL SKILLS AT WORK**. (2nd ed.). New York: Routledge.
- Joyce, B., Weil, M., & Calhoun, E. (2004). **Model of Teaching**. (7th ed). Boston: Pearson Education, Inc.
- Keeves, J. (2002). Learning in Schools: A Modeling Approach. **International Education Journal**, 3(2), 114 – 124.
- Kemp, J. E. (1985). **The Instructional Design Process**. London: Harper & Row, Publishers, Inc.
- Lasley II, T. J., Matczynski, T. J., & Rowley, J. B. (2002). **Instructional Models: Strategies for Teaching in A Diverse Society**. Australia: Wadsworth Group.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2006). **Research in Education: Evidence-Based Inquiry**. (6th ed). Boston: Pearson Education, Inc.
- Rogers, C. R. (1959). A Theory of Therapy, Personality, and Interpersonal Relationships: As Developed in the Client-Centered Framework. In S. Koch (ed.), **Psychology: A Study of a Science. Formulations of the Person and the Social Context** (Vol. 3, pp. 184-256). New York: McGraw Hill.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1976). On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. **Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (60th, San Francisco, California, April 19-23, 1976)**, 1–35. <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED121845.pdf>
- Schunk, D. H. (2012). **Learning theories: an educational perspective**. (6th ed). Boston, MA: Pearson Education, Inc.