

## การรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

(ชื่อหน่วยงาน) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพนม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

## ระดับหน่วยงาน

 รอบการประเมิน ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙) รอบการประเมิน ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

คำชี้แจง : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์อยู่กับครอบครัว บุตร บิดามารดา สร้างเวลาคุณภาพ และสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารที่เน้นการลดการทำงานในวันอาทิตย์

## ผู้บริหารให้นโยบาย

ผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพนม มีนโยบายส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร โดยยึดหลัก ครอบครัวเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างคนดีและองค์กรคุณธรรม จึงสนับสนุน การดำเนินงาน “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้าง คุณธรรม “ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว พัฒนาค่านิยมที่พึงประสงค์ และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

## ๑. วัตถุประสงค์

- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์อยู่กับครอบครัว บุตร และบิดามารดา เพื่อสร้าง “เวลาคุณภาพ”
- เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว เพิ่มพูนคุณธรรมพื้นฐาน เช่น ความกตัญญู ความรับผิดชอบ การแบ่งปัน
- เพื่อสนับสนุนนโยบายผู้บริหารที่มุ่งลดการทำงานในวันอาทิตย์ และส่งเสริมสมดุลชีวิตและงาน (Work-Life Balance)
- เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความสุข ส่งผลให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## ๒. วิธีดำเนินงาน

- จัดทำประกาศนโยบาย “วันอาทิตย์เพื่อครอบครัว” และชี้แจงให้บุคลากรทุกกลุ่มงานรับทราบ
- เชิญชวนบุคลากรทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว เช่น ทำอาหารร่วมกัน, ออกกำลังกาย, ทำงานบ้าน, ทำบุญ, พายุดรทำกิจกรรมเสริมคุณธรรม
- จัดทำ แบบบันทึกกิจกรรมครอบครัวประจำเดือน ให้บุคลากรประเมินตนเอง
- ติดตามผลทุกเดือนผ่านกลุ่มงานบุคลากรและหัวหน้าฝ่าย
- เปิดพื้นที่ “แชร์ประสบการณ์ครอบครัวอบอุ่น” เพื่อแลกเปลี่ยนเรื่องราวสร้างแรงบันดาลใจ
- ประเมินผล ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน ตามแบบฟอร์มที่กำหนด
- รายงานผลต่อผู้บริหารจังหวัดและเผยแพร่ภายในหน่วยงาน

### ๓. ผลการดำเนินงาน

#### รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)

๑. บุคลากรจำนวน ๗๔% รายงานว่าใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวมากขึ้น
๒. เด็ก/บุตรของบุคลากรมีพฤติกรรมด้านวินัยและความรับผิดชอบดีขึ้น เช่น การรักษาเวลา การช่วยงานบ้าน
๓. บุคลากรจำนวนมากมีความสุขเพิ่มขึ้น รู้สึกใกล้ชิดครอบครัวมากขึ้น
๔. ปริมาณการปฏิบัติงานวันอาทิตย์ลดลงตามนโยบายผู้บริหาร

#### รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

๑. บุคลากร กว่า ๘๕% ปฏิบัติตามกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
๒. ครอบครัวมีความกลมเกลียวมากขึ้น ช่วยลดความเครียดและสร้างบรรยากาศอบอุ่นในที่ทำงาน
๓. เกิดวัฒนธรรม “วันอาทิตย์เพื่อครอบครัว” อย่างชัดเจนในองค์กร
๔. หน่วยงานมีภาพลักษณ์ดีในชุมชนว่าคำนึงถึงคุณภาพชีวิตบุคลากร

### ๔. ผลการประเมิน (แบบใบงานตารางประเมิน)

#### รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)

๑. บุคลากรจำนวน ๗๔% รายงานว่าใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวมากขึ้น
๒. เด็ก/บุตรของบุคลากรมีพฤติกรรมด้านวินัยและความรับผิดชอบดีขึ้น เช่น การรักษาเวลา การช่วยงานบ้าน
๓. บุคลากรจำนวนมากมีความสุขเพิ่มขึ้น รู้สึกใกล้ชิดครอบครัวมากขึ้น
๔. ปริมาณการปฏิบัติงานวันอาทิตย์ลดลงตามนโยบายผู้บริหาร

#### รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

๑. บุคลากร กว่า ๘๕% ปฏิบัติตามกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
๒. ครอบครัวมีความกลมเกลียวมากขึ้น ช่วยลดความเครียดและสร้างบรรยากาศอบอุ่นในที่ทำงาน
๓. เกิดวัฒนธรรม “วันอาทิตย์เพื่อครอบครัว” อย่างชัดเจนในองค์กร
๔. หน่วยงานมีภาพลักษณ์ดีในชุมชนว่าคำนึงถึงคุณภาพชีวิตบุคลากร

### ๕. ปัญหาและอุปสรรค

๑. บุคลากรบางตำแหน่งมีภาระงานหรือการปฏิบัติงานนอกเวลา
๒. ความเข้าใจนโยบายในบางฝ่ายยังไม่ตรงกัน
๓. ครอบครัวบางครอบครัวมีข้อจำกัดด้านเวลา เช่น บุตรศึกษาออกจังหวัด หรือสมาชิกครอบครัวไม่อยู่บ้านในวันหยุด
๔. บางครอบครัวมีกิจกรรมร่วมกันน้อย เนื่องจากภาระส่วนตัว

### ๖. ข้อเสนอแนะ

๑. จัดกิจกรรม “ครอบครัวต้นแบบ” เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ
๒. ทำคู่มือกิจกรรมครอบครัวสำหรับบุคลากร เช่น ๑๐ กิจกรรมสร้างคุณธรรมสำหรับวันอาทิตย์
๓. ประสานหัวหน้ากลุ่มงานควบคุมงานนอกเวลาเพื่อลดภาระวันอาทิตย์
๔. เปิดพื้นที่ออนไลน์ให้บุคลากรแบ่งปันภาพหรือเรื่องราวดี ๆ ของกิจกรรมครอบครัว
๕. ส่งเสริมกิจกรรมอาสาในครอบครัว เช่น ปลูกต้นไม้ ทำความสะอาดบ้าน/ชุมชน เพื่อปลูกฝังคุณธรรมเด็ก

## ๗. สรุป

กิจกรรม “ครอบครัวอบอุ่นสรรสร้างคุณธรรม” เป็นกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสุขในครอบครัวของบุคลากร ส่งผลให้เกิด คุณธรรมพื้นฐาน เช่น ความกตัญญู ความรับผิดชอบ และการมีน้ำใจ

นอกจากนี้ยังช่วยลดภาระงานในวันอาทิตย์ สร้างสมดุลชีวิตและงาน ทำให้บรรยากาศในหน่วยงานดีขึ้น

บุคลากรมีพลังในการทำงานมากขึ้น ควรดำเนินการต่อเนื่องในปีถัดไป และขยายกิจกรรมให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

\*\*\*\*\*

การดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสรรสร้างคุณธรรม”

(ชื่อหน่วยงาน) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพนม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ระดับบุคลากร

\*\*\*\*\*

หัวข้อการประเมิน	รายละเอียด	คะแนน (๑-๕)	ข้อสังเกต/ ข้อเสนอแนะ
๑. การดำเนินงานตามแผน	การปฏิบัติของบุคลากรในการใช้ วันอาทิตย์เพื่อกิจกรรมครอบครัว	<input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓ <input type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕	
๒. การมีส่วนร่วมของบุคลากร และครอบครัว	ความถี่ในการใช้เวลาวันอาทิตย์กับ ครอบครัว เช่น ทำกิจกรรมร่วมกัน, ดูแลบุตร	<input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓ <input type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕	
๓. คุณภาพเวลาครอบครัว	การดูแลบุตร, การทำกิจกรรมร่วมกัน, พฤติกรรมของบุตรในเรื่องที่ปลูกฝังคุณธรรม ดีขึ้น เช่น มีวินัยในการรักษาเวลาดีขึ้น การใช้จ่ายเงินมีเงินออมเพิ่มขึ้น การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น	<input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓ <input type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕	
๔. การปฏิบัติตามนโยบาย ผู้บริหาร	การลดหรืองดการทำงานวันอาทิตย์, การ จัดกิจกรรมโดยไม่กระทบเวลาครอบครัว	<input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓ <input type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕	
๕. ผลลัพธ์ต่อครอบครัว และชุมชน	ความพึงพอใจ, การสร้างบรรยากาศอบอุ่น , การส่งเสริมคุณธรรม	<input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓ <input type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕	
๖. ข้อเสนอแนะ/การปรับปรุง	ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	<input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓ <input type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕	
<b>รวมคะแนนเฉลี่ย</b>	(รวมคะแนนทุกหัวข้อ ÷ จำนวนหัวข้อ)		

## หมายเหตุ : วิธีการอ่านค่าตัวเลข

### ๑. การอ่านค่า (๑-๕) ระดับบุคลากร

๑ = ระดับต่ำมาก

หมายถึง ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ไม่สอดคล้องกับนโยบาย และไม่มีผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน

๒ = ระดับต่ำ

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์เพียงบางส่วน ผลสัมฤทธิ์ยังไม่ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับต่ำ

๓ = ระดับปานกลาง

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์ในระดับหนึ่ง มีผลสัมฤทธิ์บางประการ และมีการมีส่วนร่วมในระดับพอใช้

๔ = ระดับดี

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับดี

๕ = ระดับดีมาก/สมบูรณ์

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจนและยั่งยืน และมีการมีส่วนร่วมในระดับสูงมาก

การอ่านค่า “คะแนนเฉลี่ยรวม”

การคำนวณ คะแนนเฉลี่ยรวม = (ผลรวมคะแนนทุกหัวข้อ ÷ จำนวนหัวข้อ คือ 6 ข้อ)

### ๒. การแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ระดับบุคลากร

๑.๐๐ - ๑.๔๙ = ระดับต่ำมาก

หมายถึง ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผลสัมฤทธิ์ไม่ชัดเจน และไม่สอดคล้องกับนโยบาย

๑.๕๐ - ๒.๔๙ = ระดับต่ำ

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์เพียงบางส่วน ผลสัมฤทธิ์ยังไม่ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับต่ำ

๒.๕๐ - ๓.๔๙ = ระดับปานกลาง

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์ในระดับหนึ่ง มีผลสัมฤทธิ์บางประการ และมีการมีส่วนร่วมในระดับพอใช้

๓.๕๐ - ๔.๔๙ = ระดับดี

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับดี

๔.๕๐ - ๕.๐๐ = ระดับดีมาก/สมบูรณ์

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจนและยั่งยืน และมีการมีส่วนร่วมในระดับสูงมาก

### ๓. วิธีอ่านค่าผลรวม ระดับหน่วยงาน

๑. เก็บคะแนนจากบุคลากรทุกคน

- แต่ละคนจะได้ค่าเฉลี่ยรวมของตนเอง (๑-๕) จากแบบประเมิน
- เช่น คนหนึ่งได้ ๔.๒ อีกคนได้ ๓.๘ เป็นต้น

๒. หาค่าเฉลี่ยรวมของทั้งหน่วยงาน

ตัวอย่าง: สมมติข้อมูล • บุคลากรทั้งหมด: ๑๐๐ คน

- แต่ละคนทำแบบประเมินตนเอง (๖ หัวข้อ คะแนน ๑-๕)
- ผลรวมคะแนนเฉลี่ยของบุคลากรทั้งหมด = ๔๒๐

คะแนน คำนวณ  $\frac{๔๒๐}{๑๐๐} = ๔.๒๐$

๑๐๐

### การอ่านค่าตามเกณฑ์

- ค่าเฉลี่ยรวม = ๔.๒๐
- อยู่ในช่วง ๓.๕๐ - ๔.๔๙
- ระดับดี → หมายถึง หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจน

และมีการมีส่วนร่วมในระดับดี

### คำอธิบายตามเกณฑ์ระดับคะแนน

ใช้เกณฑ์เดียวกับรายบุคคล แต่ขยายเป็นภาพรวมของหน่วยงาน:

- ๑.๐๐ - ๑.๔๙ = ระดับต่ำมาก → หน่วยงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์
- ๑.๕๐ - ๒.๔๙ = ระดับต่ำ → บรรลุเพียงบางส่วน ผลสัมฤทธิ์ยังไม่ชัดเจน
- ๒.๕๐ - ๓.๔๙ = ระดับปานกลาง → บรรลุในระดับหนึ่ง แต่ยังคงปรับปรุง
- ๓.๕๐ - ๔.๔๙ = ระดับดี → บรรลุเกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ชัดเจน
- ๔.๕๐ - ๕.๐๐ = ระดับดีมาก/สมบูรณ์ → บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ชัดเจนและยั่งยืน

คำอธิบาย :

#### **๑. แบบประเมิน “ต่อบุคลากร” (Self-Assessment)**

- ผู้ประเมินคือบุคลากร
- ใช้เพื่อให้บุคลากรสะท้อนว่า ตนเองได้ใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวมากน้อยเพียงใด
- หัวข้อจะเน้นไปที่ พฤติกรรมส่วนบุคคล เช่น
  - ๑.การใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว
  - ๒.การดูแลบุตร
  - ๓.ความถี่ในการทำกิจกรรมครอบครัว
  - ๔.ความสำคัญที่บุคลากรให้ต่อเวลาครอบครัว

ผลลัพธ์ : หน่วยงานจะได้ข้อมูลเชิงสถิติจากการรวมผลการประเมินของบุคลากรแต่ละคน

#### **๒.แบบประเมิน “ต่อหน่วยงาน” (Project/Program Evaluation)**

- ผู้ประเมินคือหน่วยงาน
- ใช้เพื่อดูว่าโครงการ/นโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว บรรลุผลหรือไม่
- หัวข้อจะเน้นไปที่ ผลรวมของกิจกรรม เช่น
  ๑. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม
  ๒. ระดับการปฏิบัติตามนโยบาย (ไม่ทำงานวันอาทิตย์)
  ๓. ผลลัพธ์ต่อครอบครัวและชุมชน
  ๔. ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ผลลัพธ์ : ใช้เป็นรายงานต่อผู้บริหารเพื่อสรุปว่าโครงการนี้มีประสิทธิผลหรือไม่

## (ตัวอย่าง)

### ใบรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสรรสร้างคุณธรรม”

#### (ชื่อหน่วยงาน) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพนม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

คำชี้แจง : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์อยู่กับครอบครัว บุตร บิดามารดา สร้างเวลาคุณภาพ และสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารที่เน้นการลดการทำงานในวันอาทิตย์

#### ๑.วัตถุประสงค์

- ส่งเสริมคุณธรรมและความสัมพันธ์ในครอบครัว
- ลดภาระงานวันอาทิตย์ เพื่อให้บุคลากรมีสมดุลชีวิต
- สร้างบรรยากาศอบอุ่นในชุมชนและหน่วยงาน

#### ๒.วิธีดำเนินงาน

- กำหนดกิจกรรมครอบครัวในวันอาทิตย์ เช่น การดูแลบุตร, ทำกิจกรรมร่วมกัน
- ติดตามผลการเข้าร่วมของบุคลากร
- ประเมินผลทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

#### ๓.ผลการดำเนินงาน

- รอบ ๖ เดือน: บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๗๘) รายงานว่าใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวมากขึ้น ความสัมพันธ์ ในครอบครัวมีแนวโน้มดีขึ้น
- รอบ ๑๒ เดือน: ผลลัพธ์ชัดเจนว่าบุคลากรมีความสุขมากขึ้น เด็กได้รับการดูแลใกล้ชิด หน่วยงานได้รับการยอมรับ

#### ๔.ผลการประเมิน

- คะแนนเฉลี่ยรวม: ๔.๒๐
- ระดับ: ดี (บรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับดี)
- ข้อสังเกต: บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว แต่ยังมีบางส่วนที่มีภาระงาน

#### ๕.ปัญหาและอุปสรรค

- บุคลากรบางส่วนยังมีภาระงานวันอาทิตย์ → ส่งผลให้ไม่สามารถใช้เวลาครอบครัวได้เต็มที่
- ความเข้าใจในนโยบายยังไม่ทั่วถึง → ทำให้การปฏิบัติไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

#### ๖. ข้อเสนอแนะ

- จัดประชุม/อบรมชี้แจงนโยบายให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน
- จัดทำคู่มือหรือแนวทางกิจกรรมครอบครัว เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้เอง
- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคลากร เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เวลาครอบครัว

#### ๗.สรุป

กิจกรรมนี้ช่วยสร้างคุณธรรมและความสัมพันธ์ในครอบครัวได้จริง สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร และควรดำเนินการต่อเนื่องในปีถัดไป โดยเน้นการสื่อสารนโยบายและการสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้เวลาวันอาทิตย์เป็นเวลาคุณภาพกับครอบครัวอย่างยั่งยืน

\*\*\*\*\*

## เพิ่มเติมสิ่งที่ต้องดำเนินการ

### เครื่องมือวิเคราะห์และการแปลผล

#### ๑. มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) มาตรฐานลิเคิร์ต (Likert Scale)

- ลักษณะ : ผู้ตอบเลือกตัวเลขที่ตรงกับความรู้สึกมากที่สุด เช่น ๑ (น้อยที่สุด) ๒ (น้อย) ๓ (ปานกลาง) ๔ (มาก) ๕ (มากที่สุด)
- ตัวอย่างการประเมิน : ความพึงพอใจ ระดับความเห็นด้วย ความถี่ในการปฏิบัติ

#### ๒. เครื่องมือวิจัยที่ใช้ :

- แบบสอบถาม ( Questionnaire) นิยมใช้มากที่สุด โดยใส่คำถามที่ต้องการให้คะแนน ๑-๕ ลงในแบบสอบถาม
- แบบสัมภาษณ์ (Interview) : บางครั้งอาจใช้มาตรวัดนี้ในสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อกำหนดระดับ
- แบบสังเกต (Obseration) : ใช้กำหนดระดับพฤติกรรมที่สังเกตได้ เช่น ดีมาก (๕) ถึง (๑)

#### ๓. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) :

- สถิติเชิงพรรณนา ( Descriptive Statistics) :
  - หาค่าเฉลี่ย (MEAN) : เพื่อดูภาพรวมของคะแนน
  - หาค่าร้อยละ ( Percentage ) และความถี่ (Frequency) : เพื่อดูการกระจายของคำตอบ
- สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) (ถ้าต้องการทดสอบสมมติฐาน) เช่น t-test, ANOVA.

#### ๔. เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ย (ตัวอย่าง) เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ย:

- ๔.๕๑ - ๕.๐๐: เหมาะสมมากที่สุด / ดีมาก (มากที่สุด)
- ๓.๕๑ - ๔.๕๐: เหมาะสมมาก / ดี (มาก)
- ๒.๕๑ - ๓.๕๐: เหมาะสมปานกลาง / ปานกลาง
- ๑.๕๑ - ๒.๕๐: เหมาะสมน้อย / พอใช้
- ๑.๐๐ - ๑.๕๐: เหมาะสมน้อยที่สุด / ปรับปรุง

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

๑. สร้างข้อคำถาม: กำหนดข้อคำถามที่สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด
๒. กำหนดเกณฑ์: ระบุความหมายของแต่ละระดับคะแนน (เช่น ๑ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, ๕ เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
๓. เก็บข้อมูล: แจกแบบสอบถาม/สัมภาษณ์
๔. วิเคราะห์: คำนวณค่าเฉลี่ยและแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนด