

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาครูผู้สอนเพื่อส่งเสริมการสร้างคุณลักษณะตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพอเพียง
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
4. แนวคิดและปรัชญาของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 กำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ในด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมอันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืน โดยมี “คน” เป็นศูนย์กลาง ซึ่งการจะพัฒนาคนให้เกิดเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรมนั้นต้องอาศัยสถาบันต่าง ๆ ร่วมกันไม่ว่าจะจะเป็นสถาบันครอบครัว ชุมชน สังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันการศึกษาเพราะเป็นสถาบันที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และเป็นทางการมากกว่าสถาบันอื่น ๆ มีศักยภาพในการหล่อหลอมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญ ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ที่ได้มีความมุ่งหมายและหลักการที่บัญญัติไว้ในหมวด 1 มาตราที่ 6 คือ “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และมาตราที่ 7 คือ “ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง” ดังนั้นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 จึงได้กำหนดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 5 ประการดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสารมี วัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้ง การเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสาร ด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจน การเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

2. ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3. ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสม บนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรม และข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่างๆ ในสังคม แสวงหาความรู้

ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม

4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่างๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหา และความขัดแย้งต่างๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นความสามารถในการเลือก และใช้เทคโนโลยีด้านต่างๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสม และมีคุณธรรม

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ดังนี้

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ

นอกจากนี้ สถานศึกษาสามารถกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพิ่มเติมให้สอดคล้องตามบริบทและจุดเน้นของตนเองได้ด้วย

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพอเพียง

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549) เป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปใน *ทางสายกลาง* โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์

ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้อง มีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอก และภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่ง ในการนำ วิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอนและขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้าง พื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึก

ในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

การพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรอบคอบ และคุณธรรม ประกอบการวางแผนการตัดสินใจและการกระทำ

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพอเพียง มีหลักพิจารณาอยู่ 4 ส่วน ดังนี้

1. กรอบแนวคิด เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา และเป็นมุมมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัย และวิกฤต เพื่อความมั่นคง และความยั่งยืนของการพัฒนา

2. คุณลักษณะ เศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลาง และการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

3. ค่านิยม ความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะพร้อมๆ กัน ดังนี้

- ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดี ที่ไม่น้อยเกินไป และไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับความพอประมาณ

- ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

- การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

4. เงื่อนไข การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

- เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

- เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต ไม่โลภและไม่ตระหนี่

5. แนวทางปฏิบัติ/ ผลที่คาดว่าจะได้รับ จากการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี

ในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดพอเพียง ผู้สอนควรที่จะศึกษา วิเคราะห์ ทำความเข้าใจ วิเคราะห์ในประเด็น หลักการอย่างลึกซึ้ง เพื่อเป็นข้อมูลในการสอดแทรกในการจัดทำสาระการเรียนรู้ที่กำหนดขึ้น ให้เกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนที่สุด เพื่อนำมาสู่การกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์

แนวทางการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ควรได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1) สสำรวจ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของโรงเรียน ด้านผู้เรียน เอกลักษณ์ ค่านิยม การยอมรับ ความคาดหวังที่มีต่อผู้เรียน และสภาวะวิกฤตด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมของผู้เรียนจากกรรมการสถานศึกษา ครูอาจารย์ นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดที่สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพอเพียง

2) วิเคราะห์สภาพความจำเป็นของการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพอเพียง

3) กำหนดเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพอเพียง ซึ่งอาจเป็นคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม เพิ่มเติมจากส่วนที่กำหนดไว้แล้วในจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานก็ได้

4) เนื่องจากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ต้องกำหนดขึ้นนี้ กำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การจบหลักสูตร ที่จะต้องมีการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนา สถานศึกษาจะต้องวางแผนที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่กำหนด ซึ่งอาจกำหนดให้กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้ช่วยพัฒนาในกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้น หรือสถานศึกษาอาจมีโครงการหรือกิจกรรมเฉพาะขึ้นเพื่อพัฒนาโดยตรงก็ได้โดยวางแผนการประเมินระยะเพื่อให้เห็นพัฒนาการ มีการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างแท้จริง

5) การกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ควรกำหนดเฉพาะคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่เห็นว่าสำคัญ จำเป็น ที่สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพอเพียง เป็นเอกลักษณ์ ค่านิยมและความคาดหวังที่มีต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง ไม่ควรกำหนดมากเกินไป เพราะจะเป็นภาระต่อการจัดเกณฑ์ ตัวชี้วัด การวางแผนพัฒนาและการประเมิน

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาคนในหน่วยงานหรือองค์กรหนึ่ง ๆ การฝึกอบรมเป็นได้ทั้งการให้ความรู้ ทักษะและเจตคติให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานซึ่งถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้หน่วยงานนั้นๆ มีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรมมีดังต่อไปนี้

3.1 ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการพัฒนาและเสริมสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และเจตคติ (attitude) รวมทั้งความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่พึงมีต่อองค์กรและสิ่งอื่น ๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและนำประสบการณ์ทั้งหมดที่ได้รับจากการอบรมไปใช้แก้ปัญหาและปฏิบัติงานที่ทำอยู่ให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพอันจะเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้เข้ารับ

การอบรม โดยจัดทำเป็นช่วง ๆ หรือระยะเวลาตามความเหมาะสมของแต่ละเรื่อง (ผอบ พวงน้อย และพิงทิพย์ จารุวัฒน์, 2537; รัฐระ ประवालพฤกษ์, 2538; สมคิด บางโม, 2538; จงกลณี ชุตินา เทรินทร์, 2542; เกศริน มนูญผล, 2544; กองฝึกอบรม, 2544)

3.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นเทคนิคหรือกระบวนการที่มีความสำคัญและความจำเป็นต่อหน่วยงานต่าง ๆ ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ (ผอบ พวงน้อย และพิงทิพย์ จารุวัฒน์, 2537; รัฐระ ประवालพฤกษ์, 2538; นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2542)

1) สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละหน่วยงานมักจะมีแตกต่างกัน จึงเป็นการยากที่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ สามารถที่จะผลิตบุคลากรได้ตรงกับสภาพของหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดกับบุคลากรที่เพิ่งจะเริ่มดำเนินงานใหม่ ทางองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องฝึกอบรมก่อนเริ่มต้นปฏิบัติงานอาจจัดในรูปแบบของการปฐมนิเทศ หรือการให้คำแนะนำการทำงาน เพื่อให้บุคลากรใหม่ทราบถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและรวมทั้งให้เกิดความรู้จักคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน สถานที่ที่จะทำงาน เข้าใจถึงสิทธิหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกของหน่วยงาน วัตถุประสงค์ของหน่วยงานและยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ เจตคติที่ดีให้แก่บุคลากรใหม่ได้ด้วย

2) ความเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเป็นไปอย่างไม่หยุดยั้ง การเปลี่ยนแปลงภายในประเทศมักเกิดจากนโยบายรัฐบาล ส่วนต่างประเทศได้มีการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เพื่อแข่งขันกระบวนการผลิตและการจำหน่าย ด้วยเหตุผลที่ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมในระหว่างการทำงานเพื่อเป็นการช่วยแก้ไขปัญหที่อาจจะเกิดขึ้นจากการนำเครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในหน่วยงาน

3) การฝึกอบรมเป็นการช่วยเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถที่จะนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาในสถาบัน มาผสมผสานกับความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมในระหว่างการทำงานแล้วนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4) ในขณะที่บุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมไปได้ระยะหนึ่งจะเริ่มเกิดความเคยชินกับการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ อาจไม่เกิดขึ้นหรือเมื่อเกิดการสับเปลี่ยนโยกย้าย ตำแหน่งงานใหม่ ทั้งสองกรณี มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการกระตุ้นขวัญกำลังใจ โดยการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับรู้เทคนิคแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

5) ในกรณีที่บุคลากรไม่สามารถจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง เกิดการเจ็บป่วย ขาดงานบ่อย ๆ ผลของงานต่ำกว่ามาตรฐาน การฝึกอบรมสามารถช่วยแก้ไขและลดปัญหาเหล่านี้ลงได้

6) เมื่อพบว่าเกิดความเสียหายขึ้นบ่อยครั้ง อาจจะเป็นความสูญเสียสิ้นเปลือง วัสดุดิบหรือเกิดการชำรุดเสียหายมากกว่าปกติ ควรรับจัดฝึกอบรมขึ้นโดยเร็ว

7) เมื่อจำนวนบุคลากรและปริมาณงานขยายตัวมากขึ้น อาจก่อให้เกิดปัญหาในการประสานงาน ทำให้งานไม่เสร็จตามกำหนดเวลา การฝึกอบรมจะสามารถช่วยแก้ไขปัญหานี้เหล่านี้ลงได้

3.3 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีประโยชน์และก่อให้เกิดผลดีดังต่อไปนี้ (ฐิระ ประवालพฤษ์, 2538; นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2542)

1. การฝึกอบรมทำให้ระบบงานดีขึ้นซึ่งในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยราชการ องค์กรบริษัท ถ้าจัดให้มีการฝึกอบรมผู้บริหารฝ่ายต่างๆ ได้เข้าใจถึงการบริหารควบคุม การติดต่อประสานงานแล้ว ระบบการทำงานจะเกิดประสิทธิภาพ ความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่างๆ จะดีขึ้น การทำงานมีระบบมากขึ้น ถ้าเป็นฝ่ายปฏิบัติ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ หากผ่านการฝึกอบรมแล้ว การรับ-ส่ง จัดเก็บและทำลายเอกสารจะมีระบบสามารถค้นหา ตรวจสอบได้ง่าย เป็นต้น

2. การฝึกอบรมทำให้ประหยัด เพราะถ้าได้จัดให้มีการอบรมพนักงานให้รู้วิธีการทำงานแล้ว การทำงานของพนักงานจะใช้เวลาอันน้อยลง บางงานสามารถลดขั้นตอนการทำงานลงได้ ซึ่งมีผลต่อการลดค่าใช้จ่ายในการลงทุน ช่วยลดความสูญเสีย ความสิ้นเปลืองทั้งในด้านวัสดุและเวลาการทำงาน

3. การฝึกอบรมช่วยให้ย่นระยะเวลาเรียนรู้งาน ในกรณีที่ได้รับพนักงานใหม่หรือเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน หากปล่อยให้เรียนรู้งานไปพร้อมกับการปฏิบัติงานแล้ว จะต้องใช้เวลามาก และอาจเกิดความเสียหายต่องาน การฝึกอบรมสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติงานนั้นได้ทันทีหลังจากการฝึกอบรม

4. การฝึกอบรมช่วยให้แบ่งเบาภาระของผู้บริหาร เพราะผู้ผ่านการฝึกอบรมจะมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ไม่ต้องเสียเวลากับการให้คำแนะนำและแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดหรือป้องกันความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ผู้บริหารจะได้มีเวลาสำหรับการคิดเพื่อการพัฒนาในด้านอื่น ๆ

5. การฝึกอบรมเป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา หากหน่วยงานใดไม่ตระหนักและสนใจจัดอบรมบุคลากรแล้ว สภาพการทำงานจะเกิดความจำเจ ความเฉื่อยชา ในที่สุดประสิทธิภาพในการทำงานจะต่ำมีผลกระทบต่อผลผลิต การฝึกอบรมก่อให้เกิดความกระตือรือร้นเพื่อการพัฒนาวิธีทำงานและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งช่วยให้บุคลากรมีความรู้เท่าทันวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

6. การฝึกอบรมช่วยให้ขวัญกำลังใจของคณงานดีขึ้น เพราะเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานว่าสามารถทำงานได้ถูกต้อง ตามแนวทางที่ได้รับจากการฝึกอบรม

7. การฝึกอบรมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร เพราะการฝึกอบรมช่วยสร้างความเข้าใจที่ดีต่อวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่การสนับสนุนและการให้ความร่วมมือ

8. การฝึกอบรมจะช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและช่วยเพิ่มพูนทักษะความชำนาญงานแก่บุคลากร อันจะส่งผลให้งานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

9. การฝึกอบรมช่วยลดอุบัติเหตุและอันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

10. การฝึกอบรมช่วยลดแรงงานที่ต้องใช้ในการควบคุมงานลงได้มากเพราะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรู้จักวิธีทำงานที่ถูกต้องด้วยตนเอง

11. การฝึกอบรมเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายได้มาก เมื่อเทียบกับการจัดส่งบุคลากรไปศึกษาเล่าเรียนเต็มเวลาในสถานศึกษาต่าง ๆ

12. การฝึกอบรมสามารถจัดได้ในวันหยุดหรือนอกเวลางานปกติ ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน

13. การฝึกอบรมช่วยให้เกิดความรักความสามัคคีขึ้นระหว่างบุคลากรที่อยู่ในองค์กรเดียวกันเพราะในระหว่างการฝึกอบรมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หากิจกรรมร่วมกันแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

14. การฝึกอบรมเป็นการสนับสนุนให้บุคคลได้รับการศึกษาตลอดชีพ (Life long Education) อย่างต่อเนื่อง ซึ่งตรงกับธรรมชาติของมนุษย์

15. การฝึกอบรมก่อให้เกิดความคล่องตัวในการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่และช่วยลดอัตราการเข้าออกของบุคลากร

3.4 ประเภทของการฝึกอบรม

การแบ่งประเภทของการฝึกอบรมมีหลากหลายเนื่องจากใช้เกณฑ์แตกต่างกัน แต่โดยทั่วไปแบ่งได้ 2 ประเภทใหญ่ คือ การอบรมก่อนปฏิบัติงาน (Preservice training) และการอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (Inservice training) (กิตติ พัทธวิชัย, 2533; ทวีป อภิสัทธี, 2538; จงกลณี ชุตติมาเทวินทร์, 2542)

1. การอบรมก่อนปฏิบัติงาน (Preservice training) เป็นการฝึกอบรมบุคลากรก่อนที่จะปฏิบัติงานโดยให้ความรู้ทั่วไปตามตำแหน่งที่ที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคคลที่เริ่มเข้าทำงาน หรืองานบางอย่างที่ต้องการความสามารถเฉพาะจะต้องจัดฝึกอบรมให้ก่อนจึงจะสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ ซึ่งไม่ต้องเสียเวลาสอนงานในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ช่วยลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานและทำงานได้รวดเร็ว ซึ่งการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงานแบ่งได้ 2 ประเภทคือ

1.1 การปฐมนิเทศ (Orientation)

เป็นการฝึกอบรมสำหรับบุคคลที่เริ่มเข้ารับงานใหม่ให้รู้จักผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บริเวณสถานที่ทำงาน กฎระเบียบการปฏิบัติงาน นโยบาย วัตถุประสงค์ โครงสร้างบริหาร วิธีทำงาน มาตรฐานการทำงาน ความต้องการ ความคาดหวังขององค์กรทางด้านความรู้ ทักษะต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน สวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง การปฐมนิเทศเพื่อบุคคลที่เข้าทำงานใหม่นี้ใช้เวลาตามความเหมาะสมส่วนมากไม่เกิน 2 วัน

1.2 การแนะนำงาน (Introduction training)

เป็นการฝึกอบรมแนะนำงานโดยเฉพาะให้บุคคลผู้มารับงานใหม่ให้สามารถเริ่มปฏิบัติงานได้ทันที การอบรมเรื่องงานที่จะทำในหน้าที่โดยเฉพาะ แนะนำการใช้เครื่องมือเกี่ยวกับงาน ตลอดจนทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างเจตคติต่องานใหม่ให้มีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ระยะเวลาในการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับความยากง่ายและ

ปริมาณของเครื่องมือ ขั้นตอนต่าง ๆ ที่ต้องเรียนรู้ หากเป็นงานยากก็ต้องใช้เวลามากแต่โดยทั่วไป ประมาณ 1 สัปดาห์

2. การอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (Inservice training)

เป็นการฝึกอบรมบุคลากรประจำการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการใช้เครื่องมือ หรือสร้างเสริมเจตคติที่ดีต่องาน ปลุกฝังให้เกิดความสำนึกถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยทั่วไปแบ่งออกได้ ดังนี้

2.1 การอบรมในขณะทำงาน (on the job training)

เป็นการฝึกอบรมที่ไม่เป็นทางการ (Informal course) เน้นการปฏิบัติจริงในงานที่ต้องรับผิดชอบ โดยมีหัวหน้างานเป็นผู้ควบคุมการฝึกสอนเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มก็ได้

2.2 การฝึกอบรมนอกที่ทำการ (off the job training)

เป็นการฝึกอบรมที่จัดเป็นทางการ (formal course) ในหน่วยงานที่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมต้องมีเวลาในการเข้ารับการอบรมอย่างเต็มที่และเมื่อจบการอบรมแล้ว ต้องนำทักษะ ความรู้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในงาน

2.3 การฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหา (problem solving training)

มุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้ วิธีการ ไปใช้ในการแก้ปัญหา มักจัดในระดับหัวหน้างาน การฝึกอบรมแบบนี้อาจใช้วิธีการอภิปรายหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อหาความกระจ่างในปัญหาหรือข้อจำกัดต่าง ๆ ในองค์กร บุคลากร ตลอดจนเทคนิคที่เหมาะสม แล้วสรุปหาความเห็นพ้องเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน เป็นการหาทางแก้ปัญหาและปรับปรุงหน่วยงาน เช่น การใช้ระบบคิวซีในการฝึกอบรม

2.4 การฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหา (preventing problem training)

เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งเพิ่มพูนศักยภาพของบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเฉพาะด้าน เช่น การฝึกอบรมเทคนิคการสอน การเป็นผู้นำ การประเมินโครงการ เป็นต้น รวมทั้งการไปศึกษาอบรมภายนอกสถาบันหรือต่างประเทศในกรณีที่เป็นการอบรมเฉพาะรายบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้นำความรู้แนวคิดจากการฝึกอบรมมาเสริมความเข้มแข็งให้กับองค์กรนั่นเอง

2.5 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา (developing training)

เป็นการฝึกอบรมที่เน้นการมุ่งอนาคต มุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน บำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการปรับเจตคติต่อนโยบายใหม่ ๆ ขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนางานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

2.6 การฝึกอบรมต่อเนื่อง (further training) แบ่งเป็น

2.6.1 การฝึกอบรมวิชาชีพเพิ่มเติมต่อจากการฝึกอบรมเบื้องต้นเพื่อ ทบทวนหรือเพิ่มประสิทธิภาพ

2.6.2 การฝึกอบรมพื้นฐานเพื่อเป็นตัวอย่างในการฝึกต่อไป

2.7 การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง (specialized training)

เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้ให้กว้างขวางและเกิดความแม่นยำในการปฏิบัติ ทั้งยังเป็นการยกระดับความสามารถของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะเรื่อง

2.8 การฝึกอบรมเพื่อเลื่อนขั้น (upgrading training)

เป็นการฝึกอบรมเพื่อเสริมความรู้ ทักษะ ความสามารถของเจ้าหน้าที่เพื่อไปรับตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

2.9 การฝึกอบรมตามกำหนด (retraining)

เป็นการอบรมที่กำหนดขึ้นสำหรับผู้เข้ามาปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น ๆ โดยเฉพาะ เพื่อให้มีความรู้และทักษะตามที่กำหนด

3.5 หลักการจัดฝึกอบรมให้กับผู้ใหญ่

เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นการให้การศึกษาหลังวัยเรียนซึ่งกลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานแล้วหรือเป็นผู้ใหญ่(Adult Learner) ฉะนั้นเมื่อพูดถึงการฝึกอบรมจึงมีความหมายที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับ “งาน” “คนที่ปฏิบัติงาน” “การทำงาน” หรือ “การปฏิบัติหน้าที่” และ “การเรียนรู้” เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพทั้งหมดเป็นกระบวนการที่จะต้องนำมาพิจารณาให้ต่อเนื่องกันในการจัดหลักสูตรอบรม ซึ่งมีลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีดังนี้ (จงกลณี ชุตติมาเทรินทร์, 2542)

- 1) ผู้ใหญ่ไม่ต้องการถูกปฏิบัติเหมือนกับตนเองเป็นเด็ก เพราะผู้ใหญ่สามารถรับผิดชอบได้ เคารพตนเองและกำหนดวิถีของตนเอง
- 2) ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากมายหลายอย่างที่สามารถจะนำเอามาใช้ได้ในการอบรมซึ่งควรจะต้องเอามาพิจารณาด้วย
- 3) ผู้ใหญ่มักจะไม่สนใจเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องที่มีเนื้อหามาก ๆ หรือการที่จะต้องจดจำข้อเท็จจริงหรือตัวเลขที่มากมายหรือการพูดถึงทฤษฎีเพียงอย่างเดียวแต่ผู้ใหญ่จะแสวงหาสิ่งที่แท้จริงและคุณค่าในด้านอื่น ๆ ด้วย
- 4) ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดในสภาพการณ์ที่น่ายินรมย์
- 5) ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้เร็วกว่า หากได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมในการอบรมโดยเฉพาะหากมีการทำจริงปฏิบัติจริง แทนที่จะเป็นการนั่งฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว
- 6) ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีเมื่ออยู่ในสภาพที่พร้อมและพอใจที่จะเรียน ฉะนั้นการจูงใจและการเตรียมพร้อมจึงจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญด้วยเช่นกัน ในกระบวนการฝึกอบรมให้กับผู้ใหญ่
- 7) ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้เร็วที่สุดโดยหลัก “ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน” ซึ่งหมายถึงทุกข้อเท็จจริง ทุกแนวคิดและความคิดรวบยอดทั้งหลายนั้นจะสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อสิ่งเหล่านี้เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เคยรู้หรือเคยมีประสบการณ์มาแล้ว
- 8) การเปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่ได้ค้นพบตัวเอง เรียนรู้ด้วยตัวเอง จะเป็นกิจกรรมที่แต่ละคนสามารถรับผิดชอบด้วยตัวเอง ในสัดส่วนเวลาของตัวเอง โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้คอยแนะนำ ซึ่งการเรียนโดยวิธีนี้ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดี เพราะแต่ละคนล้วนมีความลุ่มลึกของตัวเองด้วยกันทั้งนั้น

- 9) ผู้ใหญ่แต่ละคนเรียนรู้ได้เร็วช้าในอัตราก้าวกระโดดที่แตกต่างกันและในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะมีปัจจัยทางด้านจิตวิทยาและทางด้านร่างกายเป็นตัวกำหนดขีดความสามารถทางการเรียนรู้ ถึงแม้แต่ละคนจะเริ่มต้นเหมือนกันหรือการเริ่มต้นด้วยความกระตือรือร้นสูงสุดเหมือนกันก็ตาม
- 10) สำหรับผู้ใหญ่แล้ว การเรียนรู้คือกระบวนการตลอดชีวิต คือสามารถเรียนรู้ได้ไม่สิ้นสุด ผู้ใหญ่จึงมีความรู้มาก ซึ่งจะมีความหมายว่าบางคนอาจจะมีประสบการณ์มากกว่าวิทยากรหรือผู้สอนหรืออาจจะมีความรู้ในบางเรื่องมากกว่าผู้สอนก็ได้ รวมทั้งอาจจะมีความรู้มากกว่าผู้เข้าร่วมอบรมในกลุ่มเดียวกันด้วย
- 11) ผู้ใหญ่ชอบเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ขณะที่การใช้ภาษาท่าทางและสื่อทัศนูปกรณ์ที่หลากหลายจะมีผลต่อการเรียนรู้มากกว่าสื่อที่เป็นภาษาเขียน
- 12) ถึงแม้ว่าผู้ใหญ่จะมีความรู้สึทางด้านเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีค่อนข้างมาก แต่ผู้ใหญ่ก็ยังมี ความพอใจและความอบอุ่นใจที่ได้รับการยกย่องเช่นเดียวกับเด็กๆ ฉะนั้นการเสริมแรงในทางบวก อาทิ คำชมเชย การให้รางวัล ก็จะช่วยกระตุ้นและจูงใจในการเรียนรู้ได้อย่างมากเช่นเดียวกัน
- 13) กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีมากที่สุดเมื่อการเรียนรู้นั้นๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานปัจจุบันได้
- 14) กระบวนการที่อบรมให้กับผู้ใหญ่ ควรเริ่มต้นจากภาพรวมก่อน จากนั้นระบุที่ละส่วนที่ละขั้นตอน จากนั้นจึงตามด้วยการแสดงให้เห็นภาพรวมอีกครั้ง
- 15) นอกจากความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคนจะแตกต่างกันแล้ว ความต้องการที่แท้จริงของแต่ละคนก็จะแตกต่างกันด้วย ทั้งในเรื่องของทักษะเฉพาะ ความรู้เทคนิค เจตคติและประสบการณ์
- 16) อัตราการหลงลืมของผู้ใหญ่ อาจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและในทันทีหลังการอบรมได้ ฉะนั้นวิทยากรควรหาวิธีให้การเรียนรู้ นั้น ๆ สามารถจำได้ง่ายและเพิ่มพูนขึ้นได้ โดยการกระทำซ้ำ แสดงซ้ำ พูดซ้ำ ในเรื่องเดียวกัน แต่เปลี่ยนวิธีการนำเสนอ ซึ่งจะช่วยให้ได้อย่างมากเพื่อให้จำได้ไม่ลืม
- 17) ทุกสิ่งทุกอย่างอาจง่ายต่อการเรียนรู้และการยอมรับของผู้ใหญ่ ถ้าหากการกระทำนั้นหรือสิ่งนั้นไม่ขัดกับสิ่งที่ได้เคยเรียนรู้หรือเคยมีประสบการณ์มาก่อน

3.6 เทคนิคในการฝึกอบรม

ในการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องเลือกเทคนิคหรือวิธีการที่เหมาะสมกับเนื้อหาประเภทและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งในการฝึกอบรมแต่ละครั้งอาจต้องเลือกใช้หลายๆ เทคนิคประกอบกัน การพิจารณาเลือกเทคนิคการฝึกอบรมจะต้องศึกษาลักษณะและวิธีการของแต่ละเทคนิคตลอดจนข้อดี ข้อจำกัดเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการฝึกอบรม ซึ่งเทคนิคที่นิยมใช้มีดังต่อไปนี้ (ทวีป อภิสิริ, 2536; ฐิระ ประवालพฤกษ์, 2538)

- 1) การบรรยาย (Lecture)

การบรรยายคือวิธีการถ่ายทอดความคิดเห็น ความรู้ ตลอดจนข้อมูล ข้อเท็จจริงจากบุคคลหนึ่งไปยังผู้ฟังหรือบุคคลเป้าหมาย โดยอาศัยคำพูดเป็นเครื่องมือสื่อสาร เป็นเทคนิคที่แพร่หลายและสามารถใช้ประกอบกับเทคนิคอื่น ๆ ได้

2) การสาธิต (Demonstration)

การสาธิตเป็นเทคนิควิธีการให้ความรู้ที่ใช้ในการบรรยายประกอบการแสดงให้เห็น และได้ยินกระบวนการต่าง ๆ ไปพร้อมกันตามลำดับ แล้วเกิดความเข้าใจถึงกรรมวิธี วิธีการ ขั้นตอนของการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติตามได้หลังจากที่ดูการสาธิตแล้ว และเปิดโอกาสให้มีการซักถามปัญหาในระหว่างการสาธิต วิธีการนี้เหมาะสำหรับกลุ่มคนขนาดเล็ก

3) การสัมมนา (Seminar)

การสัมมนา คือ การประชุมเฉพาะอย่าง เพื่อที่จะสนับสนุนและส่งเสริมให้โอกาสผู้เข้าร่วมสัมมนาได้ศึกษาเกี่ยวกับการรายงานของสมาชิกผู้ร่วมสัมมนาที่ได้มีการเตรียมไว้ก่อนล่วงหน้า ในการสัมมนาครั้งหนึ่งจะมีสมาชิกเข้าร่วมตั้งแต่ 5 – 30 คน โดยมีผู้นำการสัมมนาเป็นผู้ที่คอยดำเนินการและคำแนะนำในการเรียนรู้

4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติอยู่ เช่น ในองค์กรหรือหน่วยงานมีการนำเองเครื่องจักรกลและเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ จำเป็นที่จะต้องอบรมพนักงานให้มีความรู้และสามารถปฏิบัติงานได้ บางทีจึงเรียกการอบรมในลักษณะเข้ม (Intensive training course)

ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการจะแบ่งการดำเนินการได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกจะเป็นการให้ความรู้ของวิทยากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติและปรับปรุงงาน ส่วนที่สองจะเป็นปฏิบัติการของผู้เข้าอบรมที่จะหารือ อภิปราย ให้ได้แนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยอาจจะดำเนินการทั้งกลุ่มใหญ่หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อยซึ่งการดำเนินการของส่วนที่สอง จะอาศัยหลักวิชาหรือหลักการที่วิทยากรได้บรรยายหรืออภิปรายมาใช้ประกอบเป็นแนวทาง

3.7 ขั้นตอนการฝึกอบรม

ในการฝึกอบรมประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม 6 ขั้นตอนดังนี้

1) ประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นงานขั้นแรกของการฝึกอบรมที่สำคัญมาก เพราะก่อนจะใช้วิธีการฝึกอบรมผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องศึกษาว่าปัญหาคืออะไร สาเหตุเกิดจากสิ่งใด หรือต้องการพัฒนาบุคลากรไปในแนวทางใด ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์สามารถจัดฝึกอบรมได้ตรงจุด การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ช่วยให้จำแนกปัญหาได้ชัดเจน สามารถออกแบบการฝึกอบรมเพื่อบรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการได้อย่างแท้จริง

2) วางแผนพัฒนาการฝึกอบรมเป็นการนำข้อมูลผลการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมมาลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยพิจารณาถึงเหตุวิกฤติและความเร่งด่วนของปัญหา ระยะเวลา งบประมาณ นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร จากนั้นจึงจัดทำแผนพัฒนาการฝึกอบรมทั้งที่เป็นแผนแม่บทและโครงการโดยรายละเอียด

3) สร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยเตรียมการให้พร้อมในทุกด้านเพื่อความมั่นใจในการดำเนินการฝึกอบรม การฝึกอบรมที่ดีต้องมีความคล่องตัว มีบรรยากาศของการเรียนรู้มีความเป็นกันเอง

4) จัดทำโครงการฝึกอบรม เป็นแนวปฏิบัติการที่ระบุถึงหลักการและเหตุผล เป้าหมาย วิธีการ สถานที่ เวลา วิทยากร งบประมาณ ตลอดจนเอกสารและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม

5) ดำเนินการฝึกอบรม โดยเตรียมการให้พร้อมในทุกด้านเพื่อความมั่นใจในการดำเนินการฝึกอบรม การฝึกอบรมที่ดีต้องมีความคล่องตัว มีบรรยากาศของการเรียนรู้ มีความเป็นกันเอง

6) ประเมินผลการฝึกอบรม สามารถทำได้หลายวิธี ทั้งการทดสอบ การตรวจผลงาน การสังเกตพฤติกรรม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของการประเมิน

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนได้นั้น มีลักษณะเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการที่มุ่งส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติการออกแบบและจัดกิจกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในชั้นเรียนจริง

4. แนวคิดและปรัชญาของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) คือการวิจัยค้นคว้าแสวงหาความรู้ตามหลักการของการวิจัยแบบเดิม ๆ ต่างกันแต่เพียงว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) นั้น มีวัตถุประสงค์มุ่งไปที่การแก้ปัญหาในการพัฒนา เป็นการวิจัยที่ดำเนินไปด้วยการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ร่วมงานทั้งในกระบวนการวิจัยและในการมีหุ้นส่วนใช้ประโยชน์ของการวิจัย การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) เชื่อในความสามารถของมนุษย์ที่จะแก้ไขปัญหาของตนเมื่อถึงคราวที่ตนจะต้องตัดสินใจว่าจะทำอย่างไร ยังเชื่อต่อไปว่าการศึกษาคควรเป็นการศึกษาที่ให้ความมั่นใจว่าเราสามารถทำอะไรบางอย่างให้แก่ตนเองได้ นอกจากนี้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ควรเป็นการศึกษาที่ให้การเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อคน โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการช่วยให้ประชาชนมีเป้าหมายและสนับสนุนเป้าหมายในการพัฒนาการของตนเอง

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) เป็นกระบวนการวิจัยที่มีการพลิกแพลงนำเอาการปฏิบัติกับการพิจารณาไตร่ตรองเพื่อการสะท้อนกลับรวมเข้าด้วยกันเพื่อไปสู่การปรับปรุงแก้ไขอย่างมีเหตุมีผล โดยวิธีการทำให้การวิจัยเป็นกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมและเป็นพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติและการพิจารณาไตร่ตรองเป็นผลสะท้อนต่อไป

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) เป็นกระบวนการของการทำงานร่วมกันอันต้องอาศัยการสืบสวนค้นคว้าหาปัญหาและข้อโต้แย้งร่วมกันเป็นกลุ่มวิเคราะห์สาเหตุแห่งปัญหารวมกันเป็นกลุ่มและเหนือสิ่งอื่นใดต้องปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นกลุ่มในการแก้ปัญหานั้น ๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การวิจัยลักษณะนี้ มิใช่เพียงการสืบค้นปัญหาและการแก้ปัญหานั้น แต่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้ประชาชนมีการกระทำต่อปัญหาเหล่านี้ การกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดต่อปัญหาทำให้ประชาชนได้มีโอกาสเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ผลสุดท้ายประชาชนมิได้เพียงเรียนรู้การ

แก้ปัญหาแต่ได้เพิ่มพูนความรู้ให้พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาที่ยากไปกว่านี้ (กมล สุคประเสริฐ, 2540; สุภางค์ จันทวานิช, 2533)

ระเบียบวิธีของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

กมล สุคประเสริฐ (2540) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) มีดังต่อไปนี้

เลือกกลุ่มเป้าหมาย

การเลือกกลุ่มเป้าหมายต้องจัดทำให้เป็นระบบ เริ่มต้นด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายที่จะพิจารณาให้เข้าร่วมในโครงการ ขึ้นต่อกำหนดเกณฑ์สำหรับการคัดเลือกแล้วทำการคัดเลือก

สร้างบรรยากาศการยอมรับของกลุ่มเป้าหมาย

เป็นการกระทำด้วยการมีแนวคิดให้ผู้ประสานงานวิจัยเป็นที่ยอมรับของกลุ่มเป้าหมาย และเป็นการสร้างบรรยากาศในการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายซึ่งจะทำให้ผู้ประสานงานวิจัยเป็นเสมือนคนในชุมชนนั้นคนหนึ่ง

ระบุปัญหาและการแก้ไขปัญหามีศักยภาพ

กลุ่มเป้าหมายจะดำเนินการวิจัยในทันทีที่กิจกรรมที่จัดขึ้นโดยกลุ่มเป้าหมายได้เริ่มดำเนินงาน จุดมุ่งหมายคือการศึกษาค้นคว้าความต้องการหรือความจำเป็นของชุมชน ระบุปัญหาของชุมชน ค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่มีศักยภาพ และหยิบยกเอาข้อจำกัดมาพิจารณาเพื่อให้เข้าใจมากขึ้น

วางแผนเพื่อปฏิบัติ

ขั้นตอนนี้อธิบายถึงยุทธศาสตร์และเทคนิคเพื่อช่วยเหลือให้คนเตรียมโครงการพัฒนาให้เป็น ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดจุดประสงค์ การใช้เวลาในการทำงาน ทรัพยากร กำลังคนที่จะใช้ และกิจกรรม รวมถึงการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงานตามแผน

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ

ขั้นตอนนี้เป็นการอธิบายถึงวิธีช่วยให้คนสามารถดำเนินงานตามโครงการของตนได้ แผนปฏิบัติการต้องนำมาเผยแพร่ให้คนรู้และกระตุ้นให้คนดำเนินงานตามแผน การจัดการด้านการเงินต้องทำด้วยความรับผิดชอบอย่างชัดเจนโปร่งใส การระดมทรัพยากรและการกำหนดงานต้องดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน

การประเมินผล/ผลสะท้อน/การส่งผลกลับ

กลุ่มเป้าหมายและผู้ประสานงานวิจัยต้องจัดทำบันทึกประจำวัน บันทึกการจัดการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับโครงการทั้งหมดไว้เป็นหลักฐานและช่วยบันทึกความจำเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการ ต้องให้มีการประเมินผล การประเมินนี้จะอธิบายวิธีการที่เอื้ออำนวยต่อการประเมินความก้าวหน้าของโครงการและผลสำเร็จ โดยคนที่ร่วมงานเอง

การหมุนเกลียว การวนรอบ และการทำให้เป็นระบบของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ขั้นตอนนี้เกิดขึ้นเมื่อกลุ่มเป้าหมายเริ่มต้นลงมือแก้ปัญหาที่ยากแต่ยังใช้ขั้นตอนของการวางแผน การดำเนินงานของโครงการวิจัยอยู่ ใช้หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมาใช้แก้ปัญหา

ขั้นเตรียมการถอนตัวและเผยแพร่ผลงาน

เป็นขั้นตอนก่อนจะถอนตัวจากชุมชน ต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้ถูกปลูกฝังเข้าไปเป็นกระบวนการแก้ปัญหาของกลุ่มเป้าหมายแล้ว ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มเป้าหมายสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง เมื่อสิ้นสุดโครงการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม รายงานวิจัยต้องได้รับการพิมพ์เผยแพร่และนำเสนอในการสัมมนาโดยจะเผยแพร่ได้เมื่อได้พิสูจน์แล้วว่าเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพและได้รับประสิทธิผล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างคณะนักวิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์และครุในสถานศึกษา โดยมีกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง

อภิชัย พันธเสน (2549) กล่าวได้ว่าแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมีสถานภาพที่สำคัญ 2 ประการคือ การใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศและการเป็นแนวคิดในการดำเนินชีวิต สำหรับในประเด็นการเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตนั้นย่อมหามาถึง การเกิดความตระหนักในระดับบุคคลหรือครัวเรือนซึ่งเป็นหน่วยงานสำคัญของสังคม และให้ข้อสรุปไว้ว่า ถ้าจะดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง จะต้องประกอบด้วย 1) การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม คือ มีราคาไม่แพงแต่ถูกหลักวิชา 2) มีขนาดการผลิตที่เหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถในการบริหารจัดการ 3) ไม่โลภและไม่เน้นกำไรระยะสั้นเป็นหลัก 4) เน้นความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เอาไรต์เอาเปรียบผู้บริโภค แรงงานหรือลูกจ้าง และผู้จำหน่ายวัตถุดิบ 5) เน้นการกระจายความเสี่ยงในแง่ของการมีผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย และ/หรือมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนผลผลิตและปัจจัยการผลิตได้ง่าย 6) เน้นการบริหารความเสี่ยงต่ำ (Downside risk management) โดยเฉพาะไม่ก่อให้เกิดหนี้เงินเกินขีดความสามารถในการจัดการ 7) เน้นการตอบสนองความต้องการของตลาดภายในท้องถิ่น ตลาดในภูมิภาค ตลาดในประเทศและต่างประเทศตามลำดับ

อภิชัย พันธเสน (2546) ยังได้ประมวลการตีความหมายเศรษฐกิจพอเพียงจากพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยตีความแบ่งความคิดของนักเศรษฐศาสตร์ ออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1) เข้าใจเศรษฐกิจพอเพียงว่าเป็นเรื่องของภูมิปัญญาไทยในการประยุกต์ศาสนาเข้าในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นเรื่องของจิตวิญญาณของคนในประเทศ จึงเป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือเศรษฐศาสตร์ กลุ่มที่ 2) อธิบายว่าเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะองค์ประกอบที่สำคัญสามส่วน คือ ความพอดี ซึ่งมีความหมายคล้ายๆกับดุลยภาพ (equilibrium) ในวิชาเศรษฐศาสตร์ การลดความเสี่ยงและการพึ่งตนเองโดยพอดีถูกกำกับด้วยความเสี่ยงและการลดความเสี่ยงขึ้นอยู่กับความสามารถในการพึ่งพาตนเอง กลุ่มที่ 3) อธิบายว่าสอดคล้องกับเศรษฐกิจกระแสหลัก และกลุ่มที่ 4) อธิบายว่าเป็นแนวทางการพัฒนาที่เน้นจากที่มากแล้วข้างต้น คือ เน้นที่ความพอเพียงของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคมวงกว้างตลอดจนถึงระดับประเทศ

สุเมธ ตันติเวชกุล (2543) ได้กล่าวว่าสังคมที่พึ่งตนเองได้มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการคือ 1) ด้านจิตใจมีสมาชิกในสังคมทำตนให้เป็นที่พึ่งตนเองมีจิตสำนึกที่ดีสร้างสรรค์ 2) ด้าน

สังคม ชุมชน ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกันมีเครือข่ายชุมชนที่แข็งแรงเป็นอิสระตั้งอยู่บนฐานของเมตตาธรรม 3) ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ให้ใช้อย่างฉลาดทุกทางเพิ่มมูลค่าและยึดหลักของความยั่งยืน 4) ด้านเทคโนโลยีเลือกใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมของประเทศและควรพัฒนาจากภูมิปัญญาของเราเอง 5) ด้านเศรษฐกิจมุ่งลดรายจ่ายยึดหลัก พออยู่ พอกิน พอใช้ หลีกเลี่ยงการก่อหนี้โดยไม่มีผล ตอบแทนที่คุ้มค่า และพยายามลดความเสี่ยงด้านต่างๆ

งานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรม

กานดา จรดล (2542) ได้ศึกษาเรื่องผลการใช้กระบวนการฝึกอบรมตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคมของแบนดูราที่มีต่อการเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนสำหรับครูประถมศึกษา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนของครูประถมศึกษาโดยใช้กระบวนการฝึกอบรมตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคมของแบนดูรา 3 รูปแบบ ได้แก่ การนำเสนอตัวแบบควบคู่กับการกำกับตนเอง การนำเสนอตัวแบบควบคู่กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการนำเสนอตัวแบบควบคู่กับการกำกับตนเองและการรับรู้ความสามารถของตนเองและศึกษาผลของการใช้กระบวนการฝึกอบรมที่มีต่อสมรรถภาพการสอนด้านความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องที่ฝึกอบรม เจตคติต่อการฝึกอบรม ทักษะการสอนในเรื่องที่ฝึกอบรม การกำกับตนเองในการสอนและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนเรื่องที่ฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างเป็นครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี จำนวน 43 คน ผลการวิจัยพบว่า 1.กระบวนการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นแบ่งเป็น 2 ระยะคือ ฝึกอบรมภาคทฤษฎี 5 วันและการฝึกปฏิบัติการสอนจริง 1 เดือน มีขั้นตอนดังนี้ 1) ให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการฝึกอบรม 2) ให้ได้รับความรู้ทฤษฎีการสังเกตจากตัวแบบ 3) ให้ได้รับความรู้เนื้อหาด้วยการปฏิบัติจริง 4) สาธิตการสอนโดยตัวแบบ 5) เลียนแบบพฤติกรรมการสอน 6) ให้ความรู้เรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองและการกำกับตนเอง 7) วางแผนการสอนในการปฏิบัติการสอนจริง 8) ฝึกปฏิบัติการสอนจริง 9) ติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ 10) ประเมินผล การปฏิบัติการสอนจริง 2. ผลของการใช้กระบวนการฝึกอบรม 1) หลังการฝึกอบรมครูทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่อบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม 2) หลังการฝึกปฏิบัติจริงครูทุกกลุ่มที่เข้ารับการอบรมมีเจตคติต่อการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการปฏิบัติการสอนจริง 3) หลังการฝึกปฏิบัติจริงครูทุกกลุ่มสามารถพัฒนาทักษะทางการสอนในเรื่องที่ฝึกอบรมดีขึ้นกว่าก่อนการฝึกปฏิบัติการสอนจริง 4) หลังการฝึกปฏิบัติจริงครูทุกกลุ่มมีการกำกับตนเองในการสอนสูงขึ้น 5) หลังการฝึกปฏิบัติจริงครูทุกกลุ่มมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนสูงขึ้น 6) หลังการฝึกปฏิบัติจริงครูกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการนำเสนอตัวแบบควบคู่กับการกำกับตนเองและการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนเรื่องที่ฝึกอบรมสูงกว่าครูกลุ่มตัวอย่างอีกสองกลุ่ม 7) ครูกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการฝึกอบรมโดยการนำเสนอตัวแบบควบคู่กับการกำกับตนเองและครูกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการฝึกอบรมโดยการนำเสนอตัวแบบควบคู่กับการรับรู้ความสามารถของตนเองมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนเรื่องที่ฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

เกศริน มนูญผล (2544) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสมรรถภาพด้านการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น เป็นหลักสูตรที่มุ่งให้ครูนำประสบการณ์ในท้องถิ่นและประสบการณ์ในวิชาชีพมาประกอบกับความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมเพื่อ

ใช้ในการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมสร้างความรู้ด้วยตนเอง ได้ฝึกปฏิบัติจริง และเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนาหลักสูตรนี้ได้ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนาซึ่งมี 4 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เพื่อใช้ในการวางแผนในการสร้างหลักสูตร 2) การสร้างหลักสูตร ซึ่งได้จากการนำข้อมูลพื้นฐานเป็นแนวทางในการกำหนดองค์ประกอบในการร่างหลักสูตร นำโครงสร้างหลักสูตรให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินพบว่าองค์ประกอบของหลักสูตรมีความสอดคล้องเหมาะสม 3) การทดลองใช้หลักสูตร ได้นำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรมครูกลุ่มที่สนใจจำนวน 35 คน ใช้ระยะเวลา 3 เดือน มีภาคทฤษฎีและปฏิบัติเป็นช่วง ๆ มีการทดสอบก่อนและหลังการอบรม ผลการทดลองพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมให้ความสนใจ มุ่งมั่น พยายามในการปฏิบัติการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ทุกขั้นตอน ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนสามารถจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ได้สำเร็จ ได้หนังสือเสริมประสบการณ์คนละ 1 – 4 เล่ม รวมทั้งสิ้น 68 เล่ม 4) การประเมินหลักสูตรซึ่งได้ดำเนินการประเมินหลักสูตรทั้งในแง่บริบท ตัวป้อน กระบวนการและผลผลิต ผลการประเมินพบว่า หลักสูตรนี้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนผลการสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมพบว่า ผลสัมฤทธิ์หลังฝึกอบรมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ช่อลัดดา ขวัญเมือง (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ผลการจัดโปรแกรมฝึกอบรมตามแนวพระพุทธศาสนาและจิตวิทยาเกสตัลท์ที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของอาจารย์ที่ปรึกษา สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและสร้างเกณฑ์ปกติความฉลาดทางอารมณ์ของอาจารย์ที่ปรึกษา 2) เปรียบเทียบผลการใช้โปรแกรมฝึกอบรมตามแนวพระพุทธศาสนาและจิตวิทยาเกสตัลท์ที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของอาจารย์ที่ปรึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์สถาบันราชภัฏ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของอาจารย์ที่ปรึกษา มีค่า .9458 2) ค่าเกณฑ์ปกติความฉลาดทางอารมณ์รวม ความฉลาดในตนเองและความฉลาดทางอารมณ์ระหว่างบุคคลของอาจารย์ที่ปรึกษา มีค่าเท่ากับ 214-254, 124-149 และ 89-107 ตามลำดับ ค่าเกณฑ์ปกติในเรื่อง การควบคุมอารมณ์ตนเองและการจัดการกับความขัดแย้งมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ปกติในเรื่องอื่น ๆ เท่ากับ 15 – 21 และ 16 – 21 ตามลำดับ 3) อาจารย์ที่ปรึกษาได้รับโปรแกรมฝึกอบรมตามแนวพระพุทธศาสนา มีความฉลาดทางอารมณ์ใน ตนเองเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ระหว่างบุคคลไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) อาจารย์ที่ปรึกษาได้รับโปรแกรมฝึกอบรมตามแนวจิตวิทยาเกสตัลท์ มีความฉลาดทางอารมณ์รวม ความฉลาดทางอารมณ์ในตนเองและความฉลาดทางอารมณ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) อาจารย์ที่ปรึกษาได้รับโปรแกรมฝึกอบรมตามแนวพระพุทธศาสนา มีความฉลาดทางอารมณ์รวม และความฉลาดทางอารมณ์ในตนเองสูงกว่าอาจารย์ที่ปรึกษาที่ไม่ได้รับโปรแกรมฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ระหว่างบุคคลไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6) อาจารย์ที่ปรึกษาได้รับโปรแกรมฝึกอบรมตามแนวจิตวิทยาเกสตัลท์ มีความฉลาดทางอารมณ์รวม ความฉลาดทางอารมณ์ในตนเองและความฉลาดทางอารมณ์ระหว่างบุคคลสูงกว่าอาจารย์ที่ปรึกษาที่ไม่ได้รับโปรแกรมฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประเสริฐ แซ่เอี้ยบ (2546) ศึกษาเรื่อง การศึกษาผลการเรียนการสอนทางไกลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพครู สถาบันราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่เรียนทางไกลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสูงกว่านักศึกษาที่เรียนปกติในชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักศึกษามีความพึงพอใจในระดับมากต่อการเรียนทางไกลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

Costa, Gomes. Silva, Maria Elisa. Cha,Pereira. (1997) ได้ศึกษาเรื่องการฝึกอบรมครูภาษาอังกฤษในโปรตุเกส:เป็นรูปแบบการเสริมสร้างประสิทธิภาพในปัจจุบันหรือไม่ (สะท้อนผลการสอน) การศึกษาครั้งนี้มี 4 ตอนด้วยกันคือตอนแรกเป็นการศึกษาทางสังคมวิทยาของวิชาชีพครูตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ตอนที่ 2 เป็นการสะท้อนผลการฝึกอบรมและความสำคัญในกระบวนการการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าวัตถุประสงค์หลักของหลักสูตรฝึกอบรมครูประจำการก็เพื่อเอาชนะปัญหาที่มีอยู่ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมครูต้องการการฝึกอบรมที่สะท้อนผล อบรมต่อเนื่องและเป็นนวัตกรรมซึ่งจะสามารถเผชิญปัญหาใหม่ที่ครูต้องพบในปัจจุบัน โรงเรียนจะเป็นที่เหมาะสมที่จะฝึกอบรมเช่นนี้เป็นที่ซึ่งครูจะกลายเป็นักวิจัยโดยอัตโนมัติ มีความอดทนและเป็นมืออาชีพ กระตือรือร้นในการเตรียมตัวที่จะทำให้นักเรียนคิดวิเคราะห์วิจารณ์ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ตามความต้องการและความจำเป็นของนักเรียนในอนาคต ตอนที่ 3 จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับครูภาษาอังกฤษในศตวรรษที่ 90 และการใช้หลักสูตรของครูประจำการ ซึ่งเดี๋ยวนี้อาจจะได้รับการมองว่าเป็นครูมืออาชีพด้วยความเป็นตัวของตัวเอง ความรับผิดชอบที่มากขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่การใช้เทคนิคและทรัพยากรที่จำเป็นมากขึ้นซึ่งจะพบว่ามีกการฝึกหัดเพื่อสร้างความรู้นำไปสู่การใช้ความรู้อย่างมีเทคนิค ตอนที่ 4 พยายามที่จะตอบคำถามซึ่งเป็นสมมติฐานว่า การฝึกอบรมครูประจำการของครูระดับมัธยมศึกษาประเทศโปรตุเกสไม่ได้เป็นไปตามความต้องการของครูจริงๆ ผู้วิจัยคิดว่าจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคและการฝึกปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นการเน้นย้ำพิเศษในการฝึกหัดของคณาจารย์หนึ่ง ดังนั้นการฝึกอบรมครูประจำการจะต้องจัดให้สอดคล้องกับสังคมที่พวกเราอาศัยอยู่ควรคำนึงถึงจิตใจ ความคาดหวังทางสังคมและวัฒนธรรมรวมทั้งจริยธรรมและความเป็นมนุษย์ในมุมมองของชาวยุโรป ด้วยไม่ใช่เพียงมองในแง่การศึกษาเท่านั้น

Urata, Toshiyuki. (2001) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาและการประเมินผลการฝึกอบรมทักษะการนำเสนอโดยใช้เครื่องอิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูก่อนประจำการและครูประจำการ ซึ่งความสามารถในการสร้างประสิทธิภาพในการนำเสนอโดยใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องฉายวิดีโอทัศน์เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับครู ถ้าครูสามารถใช้สิ่งเหล่านี้ได้จะทำให้บูรณาการเนื้อหาและภาพที่เห็นได้อย่างราบรื่น จากการสำรวจพบว่าครูก่อนประจำการที่คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยพิทเบิร์กไม่มีทักษะในการนำเสนอโดยใช้เครื่องอิเล็กทรอนิกส์ และไม่มีการฝึกอบรมในเรื่องนี้ ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้จึงมีจุดประสงค์เพื่อออกแบบ พัฒนาและประเมินการฝึกอบรมการนำเสนอโดยใช้เครื่องอิเล็กทรอนิกส์ระเบียบวิธีวิจัยของการวิจัยเชิงพัฒนาคือจะใช้การรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการฝึกอบรมในหลักสูตรศึกษาศาสตร์ การฝึกอบรมใช้วิธีฝึกทีละขั้น ผู้ฝึกจะสาธิตงานและผู้รับการอบรมจะสามารถฝึกปฏิบัติด้วยตนเองหลังจากการสาธิต การฝึกอบรมนี้พัฒนาเพื่อแก้ปัญหาการขาดทักษะทักษะการนำเสนอโดยใช้เครื่องอิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูก่อนประจำการและครูประจำการ ประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรมโดยดูจากการทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ความกังวลที่ลดลง เจต

คติต่อการบูรณาการเทคโนโลยีสู่การสอนของครู ผลจากงานวิจัยพบว่าการฝึกอบรมสร้างทักษะ และความรู้ในการนำเสนอโดยใช้เครื่องอิเล็กทรอนิกส์ให้กับครู ครูมีความมั่นใจมากขึ้นจากการ เสริมแรงโดยการฝึกอบรม ข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือ การฝึกอบรมโดยใช้การฝึกที่ละชั้นจะมี ประสิทธิภาพต่อครูในการเรียนรู้การนำเสนอโดยใช้เครื่องอิเล็กทรอนิกส์และนำไปใช้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพต่อการฝึกอบรมเป็นกลุ่มหรือตัวต่อตัวแล้วแต่ความต้องการและจำเป็นของครู