

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ด้านระเบียบวินัย และความรับผิดชอบ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
 - 1.1 วิสัยทัศน์
 - 1.2 หลักการ
 - 1.3 จุดหมาย
 - 1.4 สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
2. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.1 ความหมายของหลักสูตร
 - 2.2 ความสำคัญของหลักสูตร
 - 2.3 องค์ประกอบของหลักสูตร
 - 2.4 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร
 - 2.5 การประเมินหลักสูตร
 - 2.6 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 2.7 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
 - 2.8 ประเภทของการฝึกอบรม
 - 2.9 เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม
3. ระเบียบวินัย
 - 3.1 ความหมายของระเบียบวินัย
 - 3.2 ความสำคัญของระเบียบวินัย
 - 3.3 ประเภทของระเบียบวินัย
 - 3.4 แนวคิดในการเสริมสร้างควมมีระเบียบวินัย
4. ความรับผิดชอบ
 - 4.1 ความหมายของความรับผิดชอบ
 - 4.2 ความสำคัญของความรับผิดชอบ
 - 4.3 ประเภทของความรับผิดชอบ
 - 4.4 ลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ
 - 4.5 แนวคิดในการเสริมสร้างควมรับผิดชอบ

5. การให้เหตุผลเชิงคุณธรรม จริยธรรม
 - 5.1 ความหมายของเหตุผลเชิงคุณธรรม จริยธรรม
 - 5.2 ทฤษฎีพัฒนาการทางคุณธรรม จริยธรรม
 - 5.3 การวัดคุณธรรม จริยธรรม
6. ความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม
 - 6.1 ความหมายของความพึงพอใจ
 - 6.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
 - 6.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ
 - 6.4 การวัดความพึงพอใจ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

1. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ของหลักสูตร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 4) ไว้ดังนี้ คือ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุล ทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลกยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิตโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

2. หลักการ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดหลักการของหลักสูตร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 5) ไว้ดังนี้

1. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรมบนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล
2. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสดำเนินการศึกษาอย่างเสมอภาค และมีคุณภาพ
3. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น

4. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลาและ การจัดการเรียนรู้

5. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์

3. จุดหมาย

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดจุดมุ่งหมายของ หลักสูตร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 5) ไว้ดังนี้ คือ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับ ผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและ ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง

2. มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และ มีทักษะชีวิต

3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุนทรีย์ และรักการออกกำลังกาย

4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิต และการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนา สิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคม อย่างมีความสุข

4. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดสมรรถนะของ ผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 5-6) ไว้ดังนี้ คือ

ในการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งเน้นพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ดังนี้

4.1 สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1) ความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเอง

เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

2) ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิด อย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3) ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม

4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นความสามารถในการเลือก และใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสม และมีคุณธรรม

4.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทย และพลโลก ดังนี้

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

นอกจากนี้ สถานศึกษาสามารถกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพิ่มเติมให้สอดคล้องตามบริบทและจุดเน้นของตนเอง

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

1. ความหมายของหลักสูตร

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ดังนี้

อมรา เล็กเริงสินธุ์ (2540, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่าเป็นเอกสารที่บรรจุแผนงานหรือโครงการและเนื้อหาวิชากิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะและพฤติกรรมต่าง ๆ อันพึงปรารถนาของสังคมนั้น ๆ อันจะทำให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข โดยที่แผนงานหรือโครงการนั้น ๆ จะต้องมีส่วนประกอบที่สมบูรณ์ คือ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดเนื้อหาสาระ ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อผู้เรียน มีแนวทางการดำเนินงานที่เป็นระบบระเบียบมีการนำแผนงานและโครงการนั้นไปปฏิบัติในสถาบันการศึกษาจนทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม สามารถวัดผลประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนได้

บรรพต สุวรรณประเสริฐ (2544, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า คือ รายวิชาหรือเนื้อหาสาระที่ใช้สอน หรือมวลประสบการณ์ที่โรงเรียนหรือสถานศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียน หรือ กิจกรรมการเรียนการสอนที่เป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังหรือมุ่งหวังจะให้ผู้เรียนได้รับ

ถวัลย์ มาสจรัส (2545, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า คือ มวลประสบการณ์ที่สถานศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียนตามสภาพและความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ และหลักสูตรเป็นแผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถโดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน

ปราโมทย์ จันท์เรือง (2548, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่าเป็นแผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงจุดหมาย การจัดเนื้อหา กิจกรรม และมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรมการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามจุดหมายที่กำหนดไว้ และนักพัฒนาหลักสูตรชาวต่างประเทศได้ให้นิยามและความหมายหลักสูตรไว้ดังนี้

สมิธ, แสตันเลย์, และชอร์ (Smith, Stanley, & Shores, 1957, p. 3) ให้ความหมายว่า ลำดับของประสบการณ์ที่มีศักยภาพ ซึ่งจัดขึ้นในโรงเรียนเพื่อวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมเด็กและเยาวชนให้คิดและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ครุก (Krug, 1957, p.3) กล่าวว่า หลักสูตรประกอบด้วยสื่อกลางของการเรียนการสอนที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้โอกาสแก่นักเรียนได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ผลผลิตทางการเรียนที่พึงปรารถนา

ทาบ (Taba, 1962, p.8) ได้นิยามหลักสูตรเอาไว้อย่างกะทัดรัดว่า ได้แก่ "แผนสำหรับการเรียนรู้" และได้ขยายนิยามนี้ลงไปในเรื่องละเอียดที่ค่อนข้างจะเป็นรูปธรรมว่า "ไม่ว่าจะมีการออกแบบให้เฉพาะเพียงใดก็ตาม หลักสูตรทุกประเภทจะประกอบด้วยส่วนประกอบที่แน่นอนตามปกติหลักสูตรจะบรรจุข้อความเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และจุดหมายเฉพาะหลักสูตรชี้ให้เห็นถึงการเลือกและการจัดการเนื้อหา พร้อมทั้งบ่งบอกหรือแสดงแนวทางที่แน่นอนของการเรียนการสอนไม่ว่าจะมีจุดหมาย หรือการจัดเนื้อหาสาระเป็นตัวกำหนดหรือไม่ก็ตาม ประการสุดท้ายหลักสูตรจะรวมโปรแกรมการประเมินผลเข้าไว้ด้วย

แมคเคนซี (Mackenzic, 1964, p. 402) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง ข้อผูกพันของผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อมในแง่ต่างๆ ซึ่งถูกเตรียมการไว้ภายใต้ทิศทางของโรงเรียน

ทรัม, และมิลเลอร์ (Trump, & Miller, 1968, p.11) กล่าวว่าหลักสูตรคือ กิจกรรมการเรียนการสอนชนิดต่างๆ ที่เตรียมการไว้ และจัดให้แก่เด็กนักเรียนโดยโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน

กู๊ด (Good, 1973, p.157) ได้ให้ความหมายของคำว่าหลักสูตรไว้ในพจนานุกรมทางการศึกษา (dictionary of education) ว่า หลักสูตร คือ กลุ่มรายวิชาที่จัดไว้โดยมีระบบหรือลำดับวิชาที่บังคับสำหรับการจบการศึกษา หรือเพื่อรับประกาศนียบัตรในสาขาวิชาหลักต่าง ๆ เช่น หลักสูตรสังคมศึกษา หลักสูตรพลศึกษา

เซเลอร์, และอเล็กซานเดอร์ (Saylor, & Alexander, 1974, p.4) ได้ให้นิยามหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรคือ การจัดเตรียมมวลประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดสัมฤทธิ์ผลความมุ่งหมายทางการศึกษาอย่างกว้างๆ และจุดมุ่งหมายเฉพาะของโรงเรียน

พราท (Pratt, 1980, p. 455) ได้กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง สิ่งที่ถูกรวบรวมขึ้นอย่างมีระบบ ซึ่งจัดไว้เพื่อใช้สำหรับการศึกษาในสถาบันการศึกษา

คราว, และคราว (Crow, & Crow, 1980, p. 250) กล่าวว่า หลักสูตรหมายถึง มวลประสบการณ์ ที่ผู้เรียนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทั้งในด้านร่างกาย สังคม ปัญญาและจิตใจ

บ็อบบิท (Bobbitt, 1981, p.42) ให้นิยามว่า หลักสูตรคือ รายการของสิ่งต่างๆ ซึ่งเด็กและเยาวชนจะต้องทำและจะต้องประสบ โดยการพัฒนาความสามารถเพื่อจะทำสิ่งต่างๆ ให้ดีและเหมาะสมสำหรับการดำรงชีวิตในวัยผู้ใหญ่

โบแชมป์ (Beauchamp, 1981, p.1) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีหลักสูตรได้นิยามอย่างตรงไปตรงมาว่า หลักสูตรได้แก่ เอกสารที่เขียนขึ้นมา และได้ย้ำว่าหลักสูตรจะได้ต้องแก่สิ่งที่เป็นเอกสาร

สรุปได้ว่า หลักสูตรหมายถึง มวลประสบการณ์ที่จัดให้ผู้เรียนโดยวางแผนไว้ล่วงหน้า อย่างเป็นขั้นตอน ที่จัดให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ พฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เป็น ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน

2. ความสำคัญของหลักสูตร

หลักสูตรมีความสำคัญในการกำหนดการจัดมวลประสบการณ์เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตร ไว้ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2538, หน้า 58) ได้ให้ความสำคัญของหลักสูตรไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นแผนและแนวทางในการจัดการศึกษาของชาติให้บรรลุตาม ความมุ่งหมายและนโยบาย

2. หลักสูตรเป็นหลักและเป็นแนวทางในการวางแผนวิชาการ การจัดและการบริหาร การศึกษาการสรรหา และการพัฒนาบุคลากร การจัดวัสดุอุปกรณ์ นวัตกรรมการเรียนการสอน งบประมาณ อาคาร สถานที่ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ ความคาดหวังของหลักสูตร

3. หลักสูตรเป็นเครื่องมือในการควบคุมมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและ คุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของประเทศและสอดคล้อง กับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น

4. หลักสูตรจะกำหนดความมุ่งหมาย ขอบข่ายของเนื้อหา แนวทางการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน แหล่งทรัพยากรและการประเมินผลสำหรับการจัดการศึกษาของครูและ ผู้บริหาร

5. หลักสูตรจะเป็นเครื่องบ่งชี้ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและ สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาสังคมของประเทศ

กาญจนา คุณารักษ์ (2540, หน้า 4) หลักสูตรเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะทำ ให้ปรัชญาหรือความมุ่งหมายในการจัดการศึกษา ได้รับผลสมความมุ่งหมายตามแผนการศึกษา แห่งชาติ เพราะหลักสูตรมีความสำคัญในการช่วยพัฒนาบุคคลในทุกๆ ด้าน กล่าวคือ ผู้เรียนอยู่ใน วัยที่จะเป็นผู้ใหญ่ หลักสูตรมีส่วนช่วยในการสร้างคุณลักษณะของผู้เรียนให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ ในอนาคต หลักสูตรยังมีความสำคัญต่อสังคมการเมืองและเศรษฐกิจอีกด้วย

ธำรง บัวศรี (2542, หน้า 7 - 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่า สิ่งสำคัญ ประการหนึ่งในการจัดการศึกษา คือ การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อให้แน่ใจว่าเยาวชนแต่ละ วัยและแต่ละระดับการศึกษาได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพทัดเทียมกัน กล่าวคือ มีแนวทางที่กำหนด ไว้ว่า ควรเรียนรู้วิชาอะไร เนื้อหาสาระมากน้อยแค่ไหน ควรได้รับการฝึกฝนอบรมให้มีทักษะด้านใด และควรมีพัฒนาการในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญาอย่างไร เมื่อพิจารณาข้อความที่กล่าว

มาแล้ว จะเห็นได้ว่าปัจจัยสำคัญอันดับแรกที่จะทำให้ความมั่นใจได้ยาวชนรวมทั้งผู้เรียนทั้งมวลจะได้รับการศึกษาตามที่มุ่งหวังไว้ ก็คือ หลักสูตรนั่นเอง โดยเฉพาะเมื่อมีหลักสูตรเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์แก่ผู้เรียนแล้ว เป็นที่หวังได้ว่าผู้เรียนแต่ละสาขา และแต่ละระดับการศึกษาจะได้รับการศึกษาในแนวเดียวกัน และถึงแม้ว่าในการปฏิบัติผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์แตกต่างกันไปบ้าง แต่การเรียนการสอนย่อมจะมุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรเป็นองค์ประกอบอันสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการจัดการศึกษา เพราะหลักสูตรจะเป็นโครงร่างกำหนดไว้ว่าเด็กได้รับประสบการณ์อะไรบ้าง จึงจะเป็นประโยชน์ต่อเด็กและสังคม หลักสูตรเป็นแนวทางที่จะสร้างความเจริญเติบโตให้แก่ผู้เรียน นอกจากนี้หลักสูตรยังเป็นเครื่องชี้ให้เห็นโฉมหน้าของสังคมในอนาคตว่าจะเป็นอย่างไรอีกด้วย

ปราโมทย์ จันทรเรือง (2548, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรว่าเป็นสิ่งชี้ให้เห็นแนวทางในการจัดมวลงประสบการณ์แก่ผู้เรียน หลักสูตร จึงเปรียบเสมือนแผนที่บอกให้ครูผู้สอนรู้ว่าจะต้องไปทางใดจุดหมายปลายทางของการเรียนการสอนคืออะไร และระหว่างทางจะต้องทำอะไรบ้าง ต้องใช้สื่อหรืออุปกรณ์ช่วยหรือต้องมีการตรวจสอบประเมินผลหรือต้องปรับปรุงวิธีการอย่างไร ในการเรียนการสอนตัวผู้เรียนก็จำเป็นต้องทราบล่วงหน้าว่าจะได้เรียนรู้อะไรและจะได้รับผลอะไรจะต้องเตรียมอะไร จึงจะสามารถเรียนรู้และได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

เซเลอร์, และอเล็กซานเดอร์ (Saylor, & Alexander, 1974, p. 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรว่า หลักสูตรเป็นเสมือนแผนภูมิการเดินทาง และตารางที่ยึดหยุ่นได้ในการดำเนินการศึกษา หลักสูตรจะถูกสร้างขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาวิชา การบริหารโรงเรียนและเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ทางด้านการศึกษาแต่ละระดับชั้นรวมอยู่ด้วย

จากความสำคัญของหลักสูตรดังที่นักวิชาการหลายท่านกล่าวมาพอสรุปได้ว่า หลักสูตร เปรียบเหมือนเข็มทิศที่เป็นตัวกำหนดในเรื่องการจัดการเรียนการสอนว่าจะไปในทิศทางใดในแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน สถานที่แห่งใดจึงจะเหมาะสมที่จะทำให้ผู้เรียนเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดได้มากที่สุด หรือตรงตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

3. องค์ประกอบของหลักสูตร

มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรไว้ ดังนี้ สงัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 244) เสนอว่าหลักสูตรควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. เนื้อหาสาระและประสบการณ์
4. การเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
5. การเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิชาในชุมชน

6. การประเมินผล

7. การเสนอแนะเกี่ยวกับการช่วยเหลือและส่งเสริมผู้เรียน

ธารง บัวศรี (2542, หน้า 8) ได้กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรมีดังต่อไปนี้

1. เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา (education goals and policies) หมายถึง สิ่งที่รัฐต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. จุดหมายของหลักสูตร (curriculum aims) หมายถึง ผลส่วนรวมที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน หลังจากการเรียนรู้จบหลักสูตรไปแล้ว

3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (types and structures) หมายถึง ลักษณะและแผนผังที่แสดงการแจกแจงวิชาหรือกลุ่มวิชา หรือกลุ่มประสบการณ์

4. จุดประสงค์ของวิชา (subject objectives) หมายถึง ผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนวิชานั้นไปแล้ว

5. เนื้อหา (content) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทักษะและความสามารถที่ต้องการให้มี รวมทั้งประสบการณ์ที่ต้องการได้รับ

6. จุดประสงค์ของการเรียนรู้ (instructional objectives) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้มีทักษะและความสามารถหลังจากที่ได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้

7. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน (instructional strategies) หมายถึง วิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุผลตามประสงค์ของการเรียนรู้

8. การประเมินผล (evaluation) หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน

9. วัสดุหลักสูตรและสื่อสารการเรียนการสอน (curriculum materials and instructional media) หมายถึง เอกสาร สิ่งพิมพ์ แผ่นฟิล์ม แถบวีดิทัศน์ ฯลฯ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา เทคโนโลยีการศึกษาและอื่นๆ ที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนการสอน

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542, หน้า 39) กล่าวว่า หลักสูตรไม่ว่าจะเป็นการออกแบบในลักษณะใดก็ตาม จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. จุดหมายและจุดประสงค์ (aims and objectives)

1.1 จุดหมาย เป็นสิ่งที่กำหนดไว้กว้าง ๆ เน้นคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้เรียน

1.2 จุดประสงค์ เป็นสิ่งที่กำหนดเฉพาะเรื่องในระดับกลุ่มวิชา กลุ่มประสบการณ์ และรายวิชา

2. เนื้อหาสาระและประสบการณ์ (contents and experiences)

2.1 เนื้อหาสาระ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตามจุดประสงค์

2.2 ประสบการณ์ เป็นการกำหนดคุณลักษณะ เจตคติ ค่านิยม อันพึงปรารถนาให้ผู้สอนได้นำไปพิจารณาตัดสินใจสร้างเป็นกิจกรรมการเรียนการสอน ให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียนและชั้นเรียน

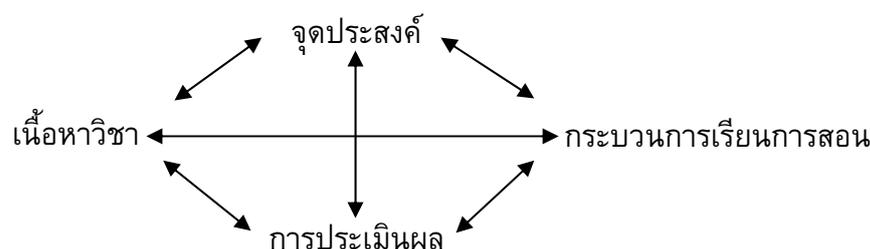
3. การนำหลักสูตรไปใช้ (curriculum implementation) เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มีการปรับปรุงตลอดเวลาของการใช้หลักสูตร ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากร ในหน่วยงานต่างๆ และมีการติดตามผลเป็นระยะ ๆ

4. การประเมินผล (evaluation) เป็นการตรวจสอบสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร ค้นหาสาเหตุของสิ่งที่ไม่สัมฤทธิ์ผล เป็นงานใหญ่ที่มีขอบเขตกว้างขวางจะต้องวางโครงการประเมินผลไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นกระบวนการ

นิรมล ศตวุฒิ (2543, หน้า 26) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมีดังนี้

1. หลักการ เป็นเป้าหมายปลายทางของหลักสูตร
2. จุดมุ่งหมาย แสดงความคาดหวังของหลักสูตร
3. จุดมุ่งหมายเฉพาะ หรือจุดประสงค์ของกลุ่มวิชาและรายวิชา
4. โครงสร้างของหลักสูตร แสดงภาพรวมของทั้งหลักสูตร
5. เนื้อหาหลักสูตร
6. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
7. แนวทางการใช้หลักสูตร

บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 65 – 66) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบพื้นฐานของหลักสูตรตามทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรของทาบา (Hida Taba) ว่าหลักสูตรทั้งหลายจะต้องมีองค์ประกอบพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ 1) จุดประสงค์ 2) เนื้อหาวิชา 3) กระบวนการเรียนการสอน และ 4) การประเมินผล องค์ประกอบพื้นฐานเหล่านี้ต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังภาพ 2



ภาพ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพื้นฐานของหลักสูตรตามแนวคิดของทาบา (Taba) ที่มา: บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 66)

ปราโมทย์ จันท์เรือง (2548, หน้า 7) ได้นำแนวคิดของทาบา และเฮอริริค ในการจัดองค์ประกอบของหลักสูตรมากำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรได้ดังนี้

1. จุดมุ่งหมาย (objectives) ซึ่งหมายถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของกลุ่มวิชาหรือรายวิชาหรือรายวิชาต่างๆ ในหลักสูตร จุดมุ่งหมายเป็นหมายเป็นส่วนประกอบที่มีความสำคัญยิ่งของหลักสูตร เพราะจุดมุ่งหมายจะเป็นเครื่องชี้ถึงเป้าหมายและเจตนารมณ์ของหลักสูตรว่าต้องการให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นเช่นใด จุดมุ่งหมายจะเป็นแนวในการกำหนดเนื้อหาสาระ เป็นแนวในการเรียนการสอนและการประเมินผล

2. วิธีสอนและการจัดดำเนินการ (subject matter and experience) เนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นส่วนประกอบที่จำเป็นรองลงไปจากจุดมุ่งหมายเนื้อหาสาระจะเป็นรายละเอียดที่จะนำมาถ่ายทอดให้กับผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามความมุ่งหมายของหลักสูตร หรือเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้จะเป็นสื่อกลางที่จะพาผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3. วิธีสอนและการจัดดำเนินการ (method and organization) หมายถึง การแปลงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรไปสู่การสอน ในเรื่อง สุมิตร คุณานุกร เรียกว่าการนำหลักสูตรไปใช้ รวมถึงกิจกรรมหลายๆ อย่าง แต่กิจกรรมที่สำคัญที่สุดคือการสอน หรืออาจกล่าวได้ว่าการสอนเป็นส่วนใหญ่ การสอนที่ดีนั้นจะต้องใช้เทคนิควิธีการสอนแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ คือมี ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณสมบัติตามที่หลักสูตรต้องการ

4. การประเมินผลตามหลักสูตร (evaluation) การประเมินผลที่กำหนดไว้ในหลักสูตรจะเป็นการเสนอแนะแนวทางการดำเนินการวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับหลักสูตรนั้นๆ ถ้าหากไม่กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่ใช้กับหลักสูตรนั้นๆ ไว้ด้วยแล้ว ก็อาจจะทำให้การใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างไม่ได้ผลเพราะขาดเครื่องมือในการควบคุมการใช้หลักสูตร อีกประการหนึ่งหากไม่กำหนดไว้ว่าหลักสูตรนั้น ควรทำการวัดและประเมินผลอย่างไรก็อาจทำให้ผู้เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรไม่รู้วิธีการวัดและประเมินผล

โบแชมพ์ (Beauchamp, 1981, p.107) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบสำคัญซึ่งจะต้องเขียนไว้ในเอกสารหลักสูตร 4 ประการคือ

1. เนื้อหาสาระและวิธีการจัด
2. จุดมุ่งหมายทั่วไป
3. แนวการนำหลักสูตรไปใช้สอน
4. การประเมินผล

จากที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วยสิ่งสำคัญคือ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรม ประเมินผล เพราะก่อนที่จะสร้างหลักสูตรต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรมที่ต้องจัดทำให้สอดคล้องกันและประเมินผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

4. กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรไว้หลายท่าน
ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2538, หน้า 23-25) ได้เสนอกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร

ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ
2. ขั้นดำเนินการพัฒนาหลักสูตรและวางแผนการใช้หลักสูตร
3. ขั้นดำเนินการใช้หลักสูตร
4. ขั้นตรวจสอบของกระบวนการใช้หลักสูตรและการสอน

สังต์ อุทรานันท์ (2532, หน้า 38-43) ได้เสนอกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร
ไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดข้อมูลพื้นฐาน เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและเป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาความต้องการของสังคมและผู้เรียน ซึ่งช่วยให้สามารถจัดหลักสูตรให้ตอบสนองกับความต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ ข้อมูลพื้นฐานของหลักสูตร คือ ข้อมูลทางประวัติศาสตร์ ปรัชญาการศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและทฤษฎีการเรียนรู้ ข้อมูลทางสังคมและวัฒนธรรม ข้อมูลเกี่ยวกับธรรมชาติของเนื้อหา

2. กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นขั้นตอนที่ทำหลังจากได้วิเคราะห์และทราบถึงสภาพปัญหาตลอดจนความต้องการต่างๆ การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรนั้นเป็นกาแก้ปัญหาและสนองความต้องการที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล อาจเป็นข้อมูลพื้นฐานเดิมที่มีอยู่หรือจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ความต้องการขึ้นมาใหม่

3. คัดเลือกเนื้อหาสาระและประสบการณ์ที่นำมาจัดไว้ในหลักสูตร จะต้องผ่านการพิจารณาถ่วงถ่วงถึงความเหมาะสมจำเป็น สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหลักสูตรที่กำหนดไว้

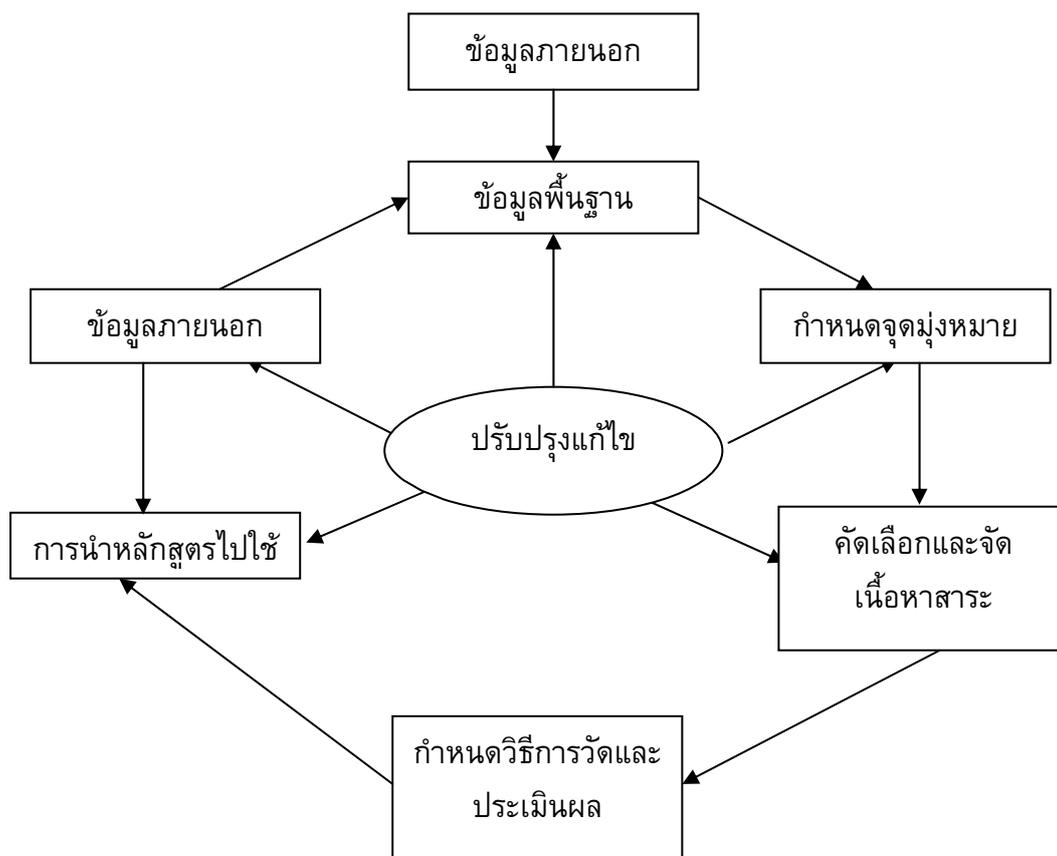
4. กำหนดมาตรฐานการวัดและประเมินผล กำหนดเกณฑ์เพื่อใช้ในการวัดและประเมินผล ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

5. ทดลองใช้หลักสูตร ขั้นตอนนี้เป็นการมุ่งศึกษาหาจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องต่างๆ ของหลักสูตรหลังจากได้มีการร่างหลักสูตรเสร็จแล้ว เพื่อหาวิธีการแก้ไขและปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้น

6. ประเมินผลการใช้หลักสูตร หลังจากทำการทดลองหลักสูตรแล้วควรมีประเมินผลจากการใช้ว่าเป็นอย่างไร มีส่วนไหนที่ควรจะได้รับปรับปรุงแก้ไขบ้าง เพื่อใช้เป็นข้อมูลเป็นการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมก่อนนำไปใช้จริงต่อไป

7. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรก่อนนำไปใช้หลังจากการตรวจสอบและประเมินผลแล้ว ซึ่งถ้าหลักสูตรมีข้อบกพร่องจะต้องปรับปรุงแก้ไข

ซึ่งการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร 7 ขั้นตอนของ สังต์ อุทรานันท์ แสดงได้ดังภาพ 3



ภาพ 3 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ สงัด อุทรานันท์
ที่มา : สงัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 39)

ชูศรี สุวรรณโชติ (2544, หน้า 24) ได้เสนอกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของสังคมและชุมชนที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่มีความจำเป็นอันจะนำมาซึ่งการปรับปรุงหลักสูตร
3. สสำรวจความต้องการและความจำเป็นของสังคม ชุมชน และผู้เรียน
4. กำหนดวัตถุประสงค์ของการให้การศึกษาให้ตรงกับความต้องการของสังคม
5. เลือกเนื้อหาวิชาที่ต้องการนำมาให้ผู้เรียนได้ศึกษาที่ตรงกับวัตถุประสงค์
6. เลือกบุคลากรที่มีความชำนาญในเนื้อหาวิชานั้น ๆ มาร่วมจัดทำหลักสูตร
7. จัดเรียงลำดับเนื้อหาความรู้ที่ได้จากข้อที่ 6
8. สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้ตรงกับเนื้อหาวิชา เพื่อการจัดการเรียนการสอน
9. กำหนดการประเมินผลให้ตรงกับวัตถุประสงค์รายวิชา

ปราโมทย์ จันท์เรือง (2548, หน้า 50) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้สรุปได้ดังนี้

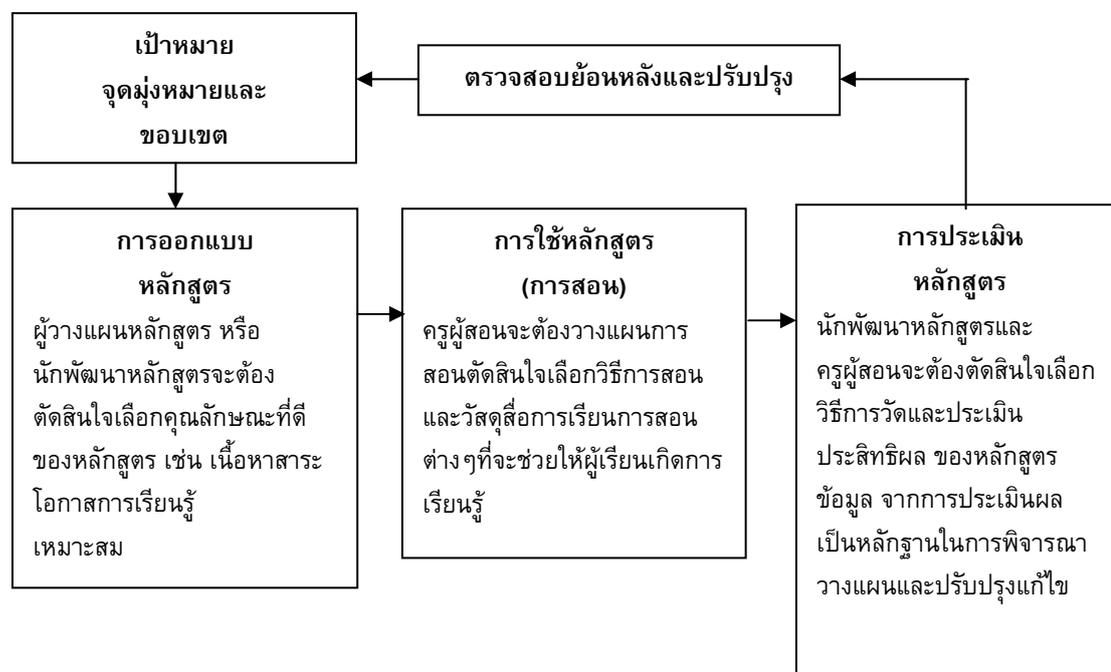
ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนาหลักสูตร ซึ่งจำเป็นต้องคำนึงถึงข้อมูลพื้นฐานด้านประวัติศาสตร์ ปรัชญาการศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน และทฤษฎีการเรียนรู้ ข้อมูลทางสังคมและวัฒนธรรม และข้อมูลเกี่ยวกับธรรมชาติและเนื้อหาวิชา

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อเป็นการมุ่งแก้ปัญหา และสนองความต้องการที่ได้จากการวิเคราะห์

ขั้นที่ 3 การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ และประสบการณ์การเรียนรู้เป็นเสมือนสื่อกลางที่จะพาผู้เรียนไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การกำหนดมาตรการวัด และประเมินผล เพื่อให้ทราบว่า ควรจะวัดและประเมินอะไรบ้าง

เซเลอร์, และอเล็กซานเดอร์ (Saylor, & Alexander, 1974, pp.10-11) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรดังนี้ กำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมายและขอบเขต (goals, objectives, and domains) การออกแบบหลักสูตร (curriculum design) การใช้หลักสูตร (curriculum implementation) การประเมินหลักสูตร (curriculum evaluation) ดังภาพ 4



ภาพ 4 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์
ที่มา : สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 196 – 170)

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังที่กล่าวมา จะเห็นว่าขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสรุปเป็นขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรได้ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการ และความจำเป็นของชุมชน หรือสังคม หรือประเทศ

2. พัฒนาหลักสูตร โดยการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร กำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดกระบวนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยเทคนิควิธีการสอน สื่อการเรียนการสอน แหล่งการเรียนรู้ กำหนดวิธีและเกณฑ์การวัดผลประเมินผล

3. ทดลองใช้หลักสูตร เป็นการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้ตรงกับเนื้อหาวิชา เพื่อการจัดการเรียนการสอน ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

4. ประเมินผลหลักสูตร และปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

5. การประเมินหลักสูตร

5.1 ความหมายของการประเมินหลักสูตร

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 249) ได้สรุปว่า การประเมินหลักสูตร คือกระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตรนั้นๆ มีประสิทธิภาพแค่ไหน เมื่อนำไปใช้แล้วบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีอะไรต้องแก้ไขเพื่อนำผลที่ได้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าต่อไป

รุจิรี ภูสาระ (2546, หน้า 143) ได้อธิบายความหมายของการประเมินหลักสูตรดังต่อไปนี้

1. การวัดผลการปฏิบัติของผู้เรียนตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในเชิงปริมาณ
2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติของผู้เรียนกับมาตรฐาน
3. การอธิบายและการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร และการเลือกการวิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเรื่องหลักสูตร

4. การใช้ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพในการตัดสินใจเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้
ปราโมทย์ จันทร์เรือง (2548, หน้า 98) ได้สรุปความหมายของการประเมินว่าการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจหาข้อบกพร่องหรือปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขส่วนประกอบทุกส่วนของหลักสูตรให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นหรือตัดสินหาคูณค่าของหลักสูตร

สตัฟเฟิลบีม, และคนอื่นๆ (Stufflebeam, et al., 1971, p.128) ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรว่า การประเมินหลักสูตรคือ กระบวนการหาข้อมูล เก็บข้อมูล เพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม

กู๊ด (Good, 1973, p. 209) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินหลักสูตรคือ การประเมินผลของกิจกรรมการเรียนภายในขอบข่ายของการสอนที่เน้นเฉพาะจุดประสงค์ของการตัดสินใจในความถูกต้องของจุดมุ่งหมาย ความสัมพันธ์และความต่อเนื่องของเนื้อหาและ

ผลสัมฤทธิ์ของวัตถุประสงค์เฉพาะซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจในการวางแผนการจัดโครงการต่อเนื่องและการหมุนเวียนกิจกรรมโครงการต่างๆ ที่จะจัดให้มีขึ้น

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรคือการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ประสิทธิภาพของหลักสูตร เพื่อทำการปรับปรุงส่วนประกอบของหลักสูตรที่มีความบกพร่องให้ประสิทธิภาพแล้วส่งผลต่อคุณภาพของหลักสูตร

5.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 250) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการประเมินผลหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตรนั้นโดยดูว่าหลักสูตรสนองวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่
2. เพื่ออธิบายและพิจารณาว่าลักษณะของส่วนประกอบต่างๆ ของหลักสูตรสอดคล้องกันหรือไม่
3. เพื่อตัดสินว่าหลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่ดี เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับการนำไปใช้
4. เพื่อตัดสินใจว่าการบริหารงานด้านวิชาการและบริหารงานด้านหลักสูตรเป็นไปในทางที่ถูกต้องหรือไม่
5. เพื่อติดตามผลผลิตจากหลักสูตรเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องที่พบในองค์ประกอบต่างๆ ในหลักสูตร
6. เพื่อช่วยในการตัดสินใจว่าควรใช้หลักสูตรต่อไปหรือควรปรับปรุงพัฒนาในสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเพื่อยกเลิกการใช้หลักสูตร

ปราโมทย์ จันท์เรือง (2548, หน้า 99) ได้กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรใดๆ ก็ตามจะมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่คล้ายคลึงกันดังนี้ คือ

1. เพื่อหาทางปรับปรุง แก้ไขสิ่งบกพร่องที่พบในองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตร การประเมินผลในลักษณะนี้มักจะดำเนินในช่วงที่การพัฒนาหลักสูตรยังคงดำเนินการอยู่ เพื่อที่จะพิจารณาว่าองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตร เช่น จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง เนื้อหา การวัดผล ฯลฯ มีความสอดคล้องและเหมาะสมหรือไม่ สามารถนำมาปฏิบัติในช่วงการนำหลักสูตรไปทดลองใช้หรือในขณะที่การใช้หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนกำลังดำเนินอยู่ได้มากน้อยเพียงใด ได้ผลเพียงใดและมีปัญหาอุปสรรคอะไร จะได้เป็นประโยชน์แก่การพัฒนาหลักสูตรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตร ให้มีคุณภาพดีขึ้นได้ทันทั่วทั้ง
2. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารหลักสูตร การนิเทศ กำกับดูแลและการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการในขณะที่มีการนำหลักสูตรไปใช้จะได้ช่วยปรับปรุงหลักสูตรให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

3. เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารว่าควรใช้หลักสูตรต่อไปอีก หรือยกเลิก การใช้หลักสูตรเพียงบางส่วน หรือยกเลิกทั้งหมด การประเมินผลในลักษณะนี้ จะมีคุณภาพดีหรือไม่ดีตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้ มากน้อยเพียงใด สนองความต้องการของสังคมเพียงใด และเหมาะสมกับการนำไปใช้ต่อไปหรือไม่

4. เพื่อต้องการทราบคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของหลักสูตรว่า มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามความมุ่งหมายของหลักสูตร หลังจากผ่านกระบวนการทางการศึกษามาแล้วหรือไม่ อย่างไรก็ตาม การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการในขณะที่การนำหลักสูตรไปใช้หลังจากที่ใช้หลักสูตรไปแล้วระยะหนึ่งก็ได้

ทาบ (Taba, 1962, p. 29) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร กระทำขึ้นเพื่อศึกษากระบวนการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ว่า มีการเปลี่ยนแปลงใดบ้างที่สอดคล้องหรือขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ซึ่งการประเมินดังกล่าวจะครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดของหลักสูตรและกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่ง ได้แก่ จุดประสงค์ขอบเขตของเนื้อหาสาระ คุณภาพของผู้บริหาร และผู้ใช้หลักสูตร สมรรถภาพของผู้เรียน ความสัมพันธ์ของวิชาต่าง ๆ การใช้สื่อและวัสดุการสอน

จากจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตร มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทราบข้อบกพร่อง ปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพต่อไป

5.3 รูปแบบการประเมินหลักสูตร

สุจริต เพียรชอบ (2523, หน้า 236) ได้รวบรวมรูปแบบการประเมินหลักสูตรของนักการศึกษาไว้ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์ (Ralph W. Tyler's curriculum evaluation model) เป็นรูปแบบการประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก โดยผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ที่จุดมุ่งหมายกำหนดไว้หรือไม่ โดยศึกษาจากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบคือจุดมุ่งหมายของการศึกษา ประสพการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (ได้จากการวัดและประเมินผล)

2. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของแฮมมอนด์ (Robert L. Hammond's curriculum evaluation model) เป็นรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยึดจุดมุ่งหมายหลักเช่นเดียวกับการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์ แต่จะประเมินประสิทธิภาพของพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปตามจุดมุ่งหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้ โดยการเปรียบเทียบข้อมูลพฤติกรรมและกับจุดประสงค์และเน้นการพัฒนาหลักสูตรในระดับท้องถิ่น โดยการประเมิน 3 มิติได้แก่ มิติด้านการเรียนการสอน มิติสถาบัน และมิติด้านพฤติกรรม ซึ่งแต่ละมิติจะประกอบด้วยตัวแปรอื่น ๆ อีกหลายตัว ซึ่งความสำเร็จของหลักสูตรจะขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในมิติต่าง ๆ เหล่านี้

3. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสเตค (Robert E. Stake curriculum evaluation model) เป็นรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยืดหยุ่นเป็นหลัก ซึ่งเกณฑ์นั้นคือมาตรฐาน 2 ประการได้แก่ มาตรฐานสมรรถนะ และมาตรฐานสัมพันธ์โดยคำนึงถึงข้อมูลเชิงบรรยาย และข้อมูลเชิงตัดสินต้องคำนึงถึงแหล่งที่มาของข้อมูล 3 ด้าน คือด้านปัจจัยเบื้องต้นเพื่อทราบสภาพก่อนใช้หลักสูตรด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร และด้านผลผลิตการใช้หลักสูตร

4. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของโพรวัส (Provuss curriculum evaluation model) เป็นรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ช่วยในการตัดสินใจหลักสูตรที่กำลังใช้อยู่ว่าจะปรับปรุงหรือใช้ต่อไปหรือยกเลิก ซึ่งการประเมินกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ 1) การกำหนดมาตรฐานของหลักสูตร ได้แก่ มาตรฐานด้านการพัฒนาและมาตรฐานด้านเนื้อหา 2) การพิจารณาความไม่สอดคล้องระหว่างส่วนต่างๆของหลักสูตรกับมาตรฐานที่กำหนดขึ้น 3) การใช้หลักสูตรที่ไม่สอดคล้องสำหรับการหาจุดอ่อนของหลักสูตร

5. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสตัฟเฟิลบีม (Diniel L. Stufflebeam's curriculum evaluation model) เป็นรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ช่วยในการตัดสินใจ 4 ประการ คือ การตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้าง การตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานและการตัดสินใจเมื่อสิ้นสุดโครงการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสำเร็จของการใช้หลักสูตรจึงเรียกการประเมินว่า การตัดสินใจเกี่ยวกับความสำเร็จในการประเมินเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจทั้ง 4 ประการ ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่มีความครอบคลุมมากที่สุด คือ การประเมินหลักสูตรทั้งระบบ เรียกว่าเป็นการประเมินแบบชิปโมเดล (CIPP Model) ซึ่งย่อมาจาก

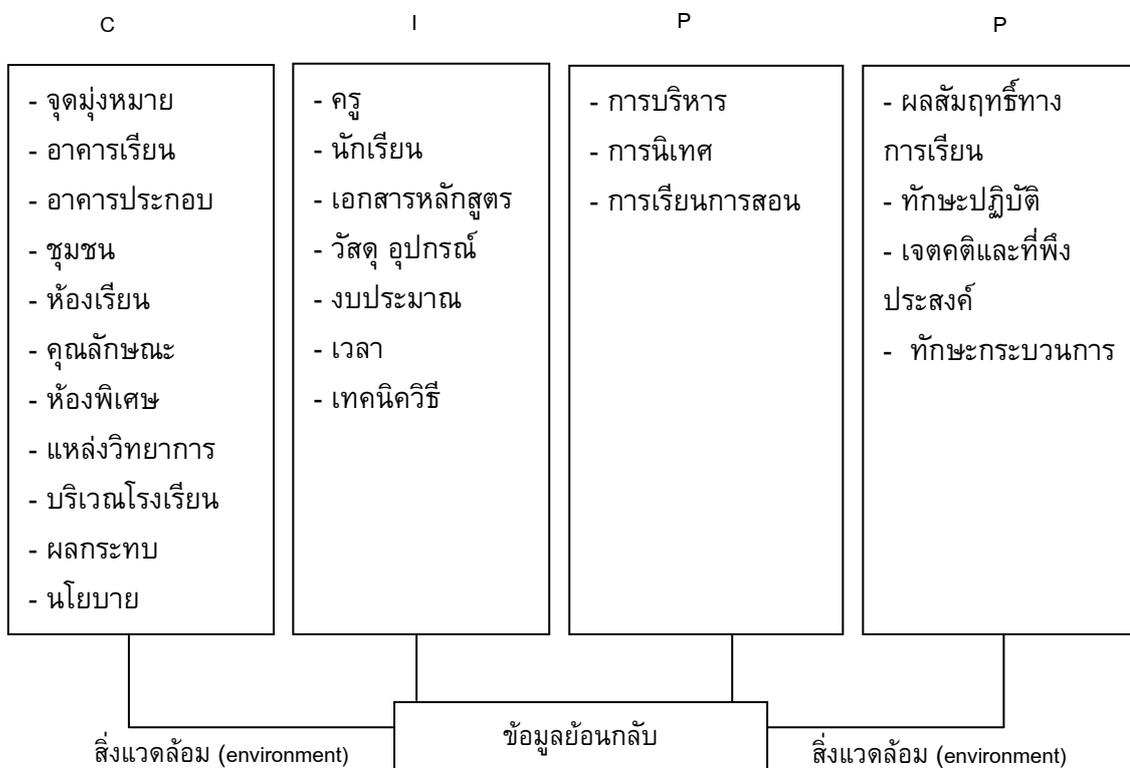
C = Context (สภาพแวดล้อมหรือบริบท)

I = Input (ปัจจัยเบื้องต้น)

P = Process (กระบวนการ)

P = Product (ผลผลิต)

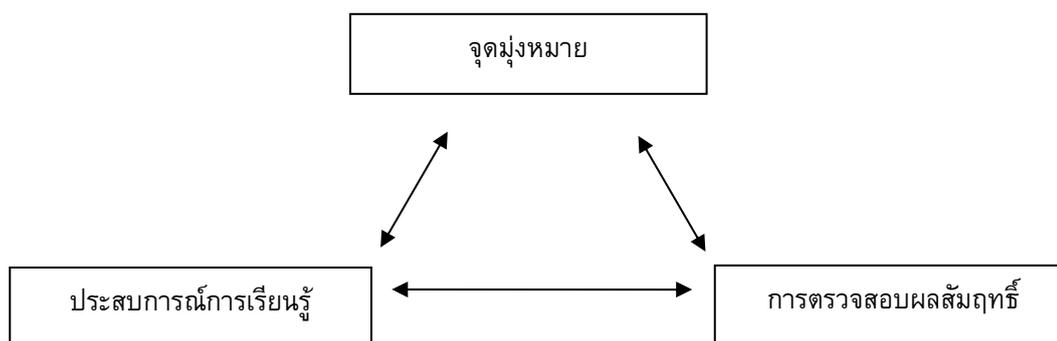
รูปแบบการประเมินหลักสูตรแบบชิปโมเดล



ภาพ 5 รูปแบบการประเมินหลักสูตรแบบชิปโมเดล

ที่มา : สุจริต เพียรชอบ (2523, หน้า 238)

ธำรง บัวศรี (2532, หน้า 333) ได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler) ว่าไทเลอร์เป็นผู้วางรากฐานการประเมินหลักสูตร โดยไทเลอร์เป็นผู้ริเริ่มให้คำนิยามการศึกษาว่า “การศึกษาคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม” ดังนั้นการประเมินหลักสูตรจึงเป็นการเปรียบเทียบว่า พฤติกรรมของผู้เรียนได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ โดยการศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบของกระบวนการจัดการศึกษา 3 ส่วน คือ จุดมุ่งหมายของการศึกษา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการตรวจสอบสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน การประเมินหลักสูตรตามแนวคิดนี้ คือพิจารณาว่ามีความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการจัดกระบวนการศึกษาทั้ง 3 ส่วน แสดงได้ดังภาพ 6



ภาพ 6 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler)
ที่มา: ชำรง บัวศรี (2532, หน้า 333)

จากการได้ศึกษารูปแบบการประเมินผลหลักสูตร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การประเมินหลักสูตรของนักการศึกษาท่านต่าง ๆ โดยประเมินในด้านหลักสูตรฉบับร่าง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้อง ความครอบคลุมในด้านหลักการ จุดหมาย คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ขอบข่ายเนื้อหา วิธีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม สื่อ/อุปกรณ์ การวัดและประเมินผล เกณฑ์ในการผ่านหลักสูตรฝึกอบรม ระยะในการฝึกอบรม และแผนการจัดฝึกอบรม จากนั้นประเมินก่อนใช้หลักสูตรด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และประเมินหลังการใช้หลักสูตรในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พฤติกรรมการแสดงออก และความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตร

6. ความหมายของการฝึกอบรม

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2542, หน้า 14) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่เป็นระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล (ผู้ปฏิบัติงาน) ให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นอีก อันจะเป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และ/หรืองานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง

นริชรา ทองธรรมชาติ (2544, หน้า 12) กล่าวว่า iva การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความชำนาญ ความรู้อันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่จำกัดการศึกษา สถานที่ เพศ และโอกาส และเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรมจะช่วยลดปัญหาของการทำงานและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

ปราโมทย์ จันทรเรือง (2545, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง การทำให้บุคคลมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่แท้จริง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาพร พิศาล, และยงยุทธ เกษสาคร (2546, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะของบุคคล เพื่อที่จะปรับปรุง และเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ชูชัย สมितिไกร (2548, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม (training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้าที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรกลได้ดีขึ้น เป็นต้น

วันทนา เนาว์วัน (2548, หน้า 46) ได้สรุปไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมใน การที่จะพัฒนาตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยวิธีการต่าง ๆ ทั้งภายในสถานที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้มีทัศนคติและพฤติกรรมสู่การทำงานที่ประสบผลสำเร็จและเป็นคนที่มีคุณภาพ มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

เคนเน, และไรต์ (Kenney, & Reid, 1986, p. 3) ได้ให้ทรรศนะว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ได้วางแผนไว้ เพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขทัศนคติความรู้ หรือความชำนาญงานให้ดีขึ้น โดยผ่านประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในกิจกรรมหนึ่ง หรือหลายๆ กิจกรรม ซึ่งจุดหมายของการฝึกอบรมในสถานการณ์การทำงาน คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคลให้ตรงกับความต้องการ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตขององค์กร

ไมโคล์วิช, และ เบอรัว (Milkovich, & Boudreau, 1991, p. 407) ได้ให้คำนิยาม การฝึกอบรมไว้ดังนี้ การฝึกอบรม คือ กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ที่เป็นระบบ รวมถึงการจูงใจพนักงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น และมีคุณลักษณะตามที่ต้องการในงาน

สรุปได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดความชำนาญ ในการปฏิบัติงานและเพื่อต้องการที่จะพัฒนาและหรือเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

7. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้
 วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537, หน้า 31-32) กล่าวถึงจุดประสงค์ของการฝึกอบรมว่า
 ไว้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ วัตถุประสงค์ในข้อนี้ ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ หลักการ ทฤษฎีในเรื่องที่เข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรมจึงเป็นแนวการบรรยาย อภิปราย สรุปเนื้อหาที่เกี่ยวกับความรู้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ ๆ ซึ่งเกิดจากการทดลอง ค้นคว้า วิจัย แล้วนำความรู้มาเผยแพร่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

2. เพื่อเป็นทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน วัตถุประสงค์ข้อนี้เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความชำนาญ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมจึงเป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติงาน โดยใช้เครื่องมือหรือวัสดุเกื้อหนุน เช่น เตียวหรือคล้ายคลึงกับเครื่องมือที่ใช้อยู่ในองค์กร เช่น การฝึกการลงบัญชีก็ต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติการ

3. เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ข้อนี้ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง ให้เป็นพฤติกรรมที่ดี เป็นที่ต้องการของสังคม เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ประพฤติให้ถูกต้อง

4. เพื่อเปลี่ยนเจตคติให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เนื่องจากการที่บุคลากรเข้ามาอยู่ในองค์กร บุคลากรต้องมีเจตคติตรงกับเจตคติขององค์กร องค์กรที่ดีจะต้องมีบุคลากรที่มีความตั้งใจตรงกันในการจัดองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย องค์กรจึงมีหน้าที่ที่ต้องปรับเปลี่ยนเจตคติของบุคลากรทุกคนให้มีเจตคติที่ตรงกับองค์กร

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541, หน้า 5) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เพิ่มพูนความรู้ (knowledge) การเพิ่มพูนความรู้หรือเสริมสติปัญญาหรือเพื่อปรับปรุงแก้ไขความรอบรู้เพื่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับเกี่ยวกับการเข้าใจ กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ หน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน/บุคคล การเข้าใจการจัดการ การบริหาร และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการนำความรู้ไปปรับใช้ในสถานการณ์จริง รวมถึงเป็นการเสริมความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ

2. พัฒนาทักษะ (skill) การพัฒนาทักษะความชำนาญเป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมเพื่อเป็นเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ใช้เวลาในปฏิบัติงานน้อยลง

3. เปลี่ยนแปลงเจตคติ (attitude) เป็นการสร้างเจตคติที่ดีที่เหมาะสม สามารถปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น

นนทวัฒน์ สุขผล (2547, หน้า 15) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ดังนี้

1. เพื่อช่วยพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะคติ รวมถึงมีแนวคิดหรือวิทยาการใหม่ๆ อันทันสมัย เพื่อให้ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น

2. เพื่อจะช่วยให้ผู้ที่เข้ารับการอบรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น

3. การฝึกอบรม จะช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล ให้สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานนั้นๆ ด้วย

วันทนา เนาว์วัน (2548, หน้า 47) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ว่า โดยทั่วไปแล้วการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรให้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเอง คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (job skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้อินเทอร์เน็ต การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงานหรือการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

3. เพิ่มพูนแรงจูงใจ (motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่งๆ จะมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะมิได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานที่ย่อมจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

กล่าวคือวัตถุประสงค์ของการอบรม คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ทักษะและเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ คือความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ และเกิดเจตคติที่ดี ทำให้ประพฤติ ปฏิบัติในทางที่ถูกต้อง ตามเป้าหมายของการฝึกอบรม

8. ประเภทของการฝึกอบรม

มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการฝึกอบรมแบ่งออกเป็นหลายประเภท ดังนี้

จกกลนี้ ชุติมาเทวินทร์ (2544, หน้า 10-11) แบ่งการฝึกอบรมเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้าทำงานใหม่ หรือเริ่มโครงการใหม่ โดยทั่วไปผู้เข้ารับการอบรมมักอยู่ในระยะทดลองงาน ซึ่งเนื้อหาของการฝึกอบรมจะเน้นในเรื่องของภารกิจแรกเริ่มและภารกิจทั่วไปขององค์กร เนื้อหาโดยทั่วไปจะมีลักษณะผสมผสาน คือมีทั้งการฝึกอบรมในห้องและฝึกอบรมภาคสนามมีช่วงเวลาการฝึกอบรมไม่นานนัก ตั้งแต่ 2-3 วัน หรือบางกรณีอาจจะใช้เวลาเป็นเดือน

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ เป็นการอบรมในช่วงที่เข้าทำงานแล้ว หรือผ่านระยะเวลาการทดลองงานแล้ว การฝึกอบรมจะจัดเป็นระยะ ๆ ในกับระดับของบุคลากรที่แตกต่างกันในทั้งเรื่องของการบริหารทั่วไป การอบรม การจัดการอบรมเฉพาะเจ้าหน้าที่หรือเฉพาะเรื่อง

3. การฝึกอบรมในโครงการ เป็นการอบรมที่จัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการ

4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เป็นการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้อื่นใหม่ เมื่อทำงานมานาน และความรู้เริ่มไม่ทันกับข้อมูลหรือวิชาการสมัยใหม่ก็จะเริ่มคิดถึงการพัฒนาตนเอง

ปราโมทย์ จันทรเรือง (2545, หน้า 24) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมเป็น 4 ประเภทดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรมประจำการ (pre – entry training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้าทำงานใหม่หรือเพิ่งจะเริ่มโครงการใหม่ โดยทั่วไปผู้เข้าอบรมมักจะอยู่ในระยะทดลองงาน ซึ่งเนื้อหาของการอบรมจะเน้นในเรื่องของภารกิจแรกเริ่ม และภารกิจทั่วไปขององค์กร เนื้อหาโดยทั่วไปจะมีลักษณะผสมผสานคือ มีทั้งการฝึกอบรมในห้องและการฝึกอบรมภาคสนาม ปกติจะมีช่วงเวลาที่ไม่นานนัก ตั้งแต่ 2 – 3 วัน หรือบางกรณีอาจจะใช้เวลานานเป็นเดือน

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (in – service training) เป็นการอบรมในช่วงที่เข้าไปทำงานแล้ว หรือผ่านระยะการทดลองงานแล้ว การฝึกอบรมจะจัดให้เป็นระยะ ๆ ให้กับระดับของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีทั้งในเรื่องของการบริหารทั่วไป การอบรม การจัดการอบรมเฉพาะหน้าที่หรือการอบรมเฉพาะเรื่องคล้ายๆ กับ on the job training ซึ่งระยะเวลายืดหยุ่นได้ตามความต้องการ ส่วนใหญ่จะใช้เวลาไม่นานนัก ประมาณ 1 – 3 สัปดาห์

3. การฝึกอบรมในโครงการ (project related training) เป็นการอบรมที่จัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการ อาทิเช่น โครงการที่ได้รับทุนอุดหนุนจากต่างประเทศ ซึ่งมีระยะเวลาไม่นานนัก เป็นการอบรมเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะประเภทของบุคลากร มีทั้งการอบรมทางด้านเทคนิค และการอบรมในเชิงปฏิบัติการฝึกอบรมโดยผู้ให้ทุนปกติระยะสั้นคือ 1 – 3 เดือน หรือขึ้นอยู่กับความจำเป็นของโครงการ

4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (self – development training) กินความหมายกว้าง และครอบคลุมอาทิ กรณีบุคคลที่ทำงานมานานและความรู้เริ่มตื้นตัน เริ่มจะไม่ทันกับข้อมูลหรือวิทยาการสมัยใหม่ก็จะเริ่มคิดถึงการพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นการอบรมเพื่อฟื้นฟูความรู้ใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการอบรมเต็มเวลาหรือบางส่วนของเวลา โดยหน่วยงานต้นสังกัดจะ

ให้การอนุมัติและสนับสนุนด้านการเงิน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการออกไปอบรม นอกสถานที่ ระยะเวลาจะขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการจะพัฒนา มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว หรือบางคนอาจจะลาไปศึกษาต่อ ซึ่งการศึกษาต่อก็คือการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเช่นกัน

วันทนา เนาวิวัน (2548, หน้า 47) ได้แยกการฝึกอบรมเป็นหลายประเภท ตามเกณฑ์ต่างๆ ดังนี้

1. แหล่งของการฝึกอบรม แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร การอบรมที่องค์กรจัดขึ้นเองภายในที่ทำงาน องค์กรเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาเอง เป็นการประหยัดงบประมาณ

1.2 การฝึกอบรมภายนอกองค์กร ซึ่งอาจเป็นการจ้างองค์กรภายนอกมา ดำเนินการจัดการฝึกอบรมให้ทั้งหมด

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม แบ่งออกเป็น

2.1 การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน โดยผู้รับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริง ๆ ในสถานที่ทำงานจริงภายใต้การดูแลของพี่เลี้ยง ซึ่งแสดงวิธีการทำงานประกอบการอธิบายและ พี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ

2.2 การฝึกอบรมนอกงาน หรือการฝึกอบรมที่ไม่ต้องปฏิบัติงาน ผู้เข้ารับการอบรมจะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในสถานที่ฝึกอบรม โดยเฉพาะและต้องหยุดพักการปฏิบัติงาน ภายในเป็นการชั่วคราวจนกว่าการอบรมจะสิ้นสุด

3. ทักษะที่ต้องการฝึกอบรม หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือ สร้างขึ้น ในตัวผู้เข้ารับการอบรม

3.1 การฝึกอบรมด้านเทคนิค คือ การอบรมที่มุ่งเน้นไปที่ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค เช่น การบำรุงรักษาเครื่องจักร

3.2 การฝึกอบรมด้านการจัดการ หมายถึง การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ทักษะด้านการบริหารและการจัดการให้กับผู้ดำรงตำแหน่งในระดับผู้จัดการหรือหัวหน้างานใน แต่ละแผนก

3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นให้ผู้ เข้ารับการอบรม มีการพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

4. ระดับชั้นของบุคคลที่ต้องได้รับการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น ดังนี้

4.1 ระดับพนักงานปฏิบัติการ

4.2 ระดับหัวหน้างาน

4.3 ระดับผู้จัดการ

4.4 ระดับผู้บริหารระดับสูง

สรุปได้ว่า ประเภทของการฝึกอบรม สามารถจัดได้ทั้งการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมเฉพาะที่ต้องการแก้ปัญหา เพื่อให้พัฒนาบุคลากรไปในทางเดียวกัน ในการฝึกอบรมครั้งนี้เป็นการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาพฤติกรรมด้านระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ

9. เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม

มีนักการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอเทคนิคและวิธีการฝึกอบรมไว้ดังนี้

พินิจดา วีระชาติ (2543, หน้า 85) ได้กล่าวไว้ว่า เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ความเข้าใจที่ทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสมหรือเกิดความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น

สมคิด บางโม (2544, หน้า 85-93) กล่าวว่า เทคนิคการฝึกอบรมก็คือวิธีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และทัศนคติเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้มากที่สุดในเวลาจำกัดและได้แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะกรรมการประชุมปฐกฐา หรือการประชุมทางวิชาการ การสาธิต การสอนงาน
2. ใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ได้แก่ การระดมสมอง การประชุมกลุ่มย่อย กรณีศึกษา การประชุมแบบฟอรัม เกมการบริหาร การแสดงบทบาทสมมติ การสัมมนา การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การประชุมปฏิบัติการ การฝึกการรับรู้ การใช้กิจกรรมนันทนาการ

วารินทร์ อักษรนำ (2547, หน้า 21) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่ใช้กันมากที่สุดในการพัฒนาคน ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร ผู้เกี่ยวข้องในยุทธจักรการฝึกอบรมได้พัฒนาเทคนิคการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ ทักษะและปรับทัศนคติในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยดูจากจุดศูนย์กลางของการเรียนรู้แบ่งการฝึกอบรมเป็น 3 แนวทาง คือ

1. จุดศูนย์กลางการเรียนรู้อยู่ที่วิทยากร
2. จุดศูนย์กลางการเรียนรู้อยู่ที่เข้ารับการฝึกอบรม
3. ใช้อุปกรณ์เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

ชูชัย สมितिไกร (2548, หน้า 172) กล่าวว่า วิธีการฝึกอบรม เป็นเครื่องมือหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้ฝึกอบรมและผู้รับการอบรม และระหว่างผู้รับการอบรมด้วยกันเอง เพื่อให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

วันทนา เนาว์วัน (2548, หน้า 171 – 197) ได้กล่าวถึง เทคนิคประเภทต่างๆ ของเทคนิคการฝึกอบรม สามารถสรุป ดังนี้

1. เทคนิคแบบห้องเรียน

1.1 การบรรยาย เป็นการนำเสนอโดยใช้หรือไม่ใช้สไลด์ทัศนูปกรณ์ช่วย มีจุดมุ่งหมายเพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ เหตุการณ์และข้อเท็จจริง

1.2 การระดมสมอง เป็นเทคนิคที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ และไม่สามารถประเมินค่าได้ เทคนิคนี้จะทำให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่

1.3 การพู่จนา – วิสัชนา เป็นการสนทนาระหว่างบุคคลหลายบุคคลที่มีประสบการณ์ในหัวข้อนั้นๆ

1.4 การอภิปรายเป็นคณะ เป็นการพู่จนาวิสัชนาของบุคคลต่างๆ จะประกอบด้วย การนำบุคคลที่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 2 คนหรือมากกว่า 2 ขึ้นไป และแต่ละคน อาจมีความรู้ที่เหมือนกันและแตกต่างกัน

1.5 การบรรยายเป็นคณะ เป็นการประชุมอีกแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้พูดถ่ายทอด คำพูดสั้นๆ ออกไป โดยปราศจากการย้อนกลับจากผู้ฟัง

1.6 การสาธิต เป็นการแสดงการปฏิบัติงานให้เห็น เพื่อถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงาน ว่าควรทำอย่างไร

2. เทคนิคแบบกลุ่ม

2.1 กรณีศึกษา เป็นเทคนิคการศึกษาเรื่องราวที่รวบรวม หรือจำลองจาก เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงและเกี่ยวข้องกัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พิจารณาวิเคราะห์ อภิปราย ตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด

2.2 วิธีประสพเหตุการณ์ที่สำคัญ คล้ายกับกรณีศึกษาแตกต่างคือ เป็นการ รายงานเหตุการณ์ที่ประสบพบเห็น ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนเพิ่มเติมรายละเอียดของข้อมูล และ คำถามต่างๆ ลงไป

3. การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด เป็นการผสมผสานระหว่างการจำลองสถานการณ์ กับการแสดงบทบาทสมมติและการศึกษา โดยมอบหัวข้อที่เกี่ยวกับตัวเขาเป็นผู้ปฏิบัติให้อยู่ภายใต้ เวลาที่จำกัด

3.1 การประชุมกลุ่มแบบผึ่ง เป็นการประชุมกลุ่มย่อยต่างๆ เพื่ออภิปรายและ สอบถามปัญหาด้วยการใช้คำถามเปิด หรือเพื่อให้เกิดความคิดเจาะลึก

3.2 การอภิปรายเป็นกลุ่ม/คณะ เป็นการปฏิสัมพันธ์ด้วยการพูดคุยกันตั้งแต่ 2 คนหรือมากกว่า 2 คนขึ้นไป ตามสถานการณ์แห่งการเรียนรู้ การอภิปรายอาจจะมีลักษณะเป็นการ ประชุมในเชิงแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3.3 การแสดงบทบาทสมมติ เป็นเทคนิคอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมเน้นบทบาท ในลักษณะไม่เป็นทางการ และไม่ใช้ละครเวที แต่เป็นการเล่นให้สมจริงสมจังกับสภาพที่เป็นจริง

3.4 การประชุมในลักษณะแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หมายถึง การจัดรูปแบบในการอภิปราย โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพูดตามระยะเวลาที่จัดให้ รวมทั้งสร้าง ความสนใจให้กับทุกๆ คน

3.5 การฝึกอบรมในลักษณะการใช้ความรู้สึกไวต่อพฤติกรรมผู้อื่น เป็นการฝึกอบรมในลักษณะการใช้ความรู้สึกไวต่อพฤติกรรมผู้อื่น มีจุดมุ่งหมาย เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเสริมสร้างสไตล์ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลให้เกิดขึ้นสูงสุด

3.6 การจำลองสถานการณ์ หมายถึง อาจได้รับรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายในการสร้างสรรค์ความเป็นจริง ภายใต้เงื่อนไขการควบคุม

3.7 เกม หมายถึง เป็นรูปแบบการจำลองสถานการณ์โดยให้แต่ละคนเกิดการแข่งขันกันเป็นกลุ่ม ซึ่งบางครั้ง อาจเรียกว่า แบบฝึกหัดการจำลองสถานการณ์ เพื่อจัดลำดับการตัดสินใจการบริหารแบบพลวัต

3.8 การฝึกอบรมตามตัวแบบหรือรูปแบบ หมายถึง เป็นการบรรยายจากรูปภาพ โดยสร้างความคิดหรืออุปกรณ์เครื่องมือเพื่อสนับสนุนให้เกิดการอภิปรายในลักษณะเชิงวิเคราะห์

3.9 การฝึกอบรมตามตัวแบบหรือรูปแบบ หมายถึง เป็นการจัดประชุมอีกหนึ่งที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการทดลอง และดำเนินการทำการแยกแยะผลลัพธ์ และวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลัก

3.10 การสัมมนา หมายถึง เป็นการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนผลงานโครงการวิจัยระหว่างผู้บรรยายเอกสารผู้ร่วมงาน และผู้อภิปรายการสัมมนาจะมีผู้นำการอภิปราย

3.11 คลินิก หมายถึง เป็นการประชุมโดยจุดมุ่งหมายหลักคือการวินิจฉัยสถานการณ์ที่ซับซ้อนหรือทวีความรุนแรง

3.12 การประชุม หมายถึง เป็นอีกวิธีหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มซึ่งความคิดของกลุ่มจะเป็นแหล่งทางด้านความคิดการตรวจสอบและการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง การทดสอบสมมติฐานและการชักนำให้เกิดผลสรุปออกมา

3.13 ซินติเกต หมายถึง เป็นกลุ่มคนเล็กๆ ที่จัดตั้งขึ้นมาจากผู้ชำนาญงานเฉพาะทาง เพื่อมุ่งมั่นดำเนินงานและแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอหน้าที่ของการประชุมแบบซินติเกต

3.14 การวิเคราะห์การติดต่อซึ่งกันและกัน หมายถึง เป็นวิธีการที่มุ่งไปสู่การปรับปรุง การสื่อสารในลักษณะของการติดต่อซึ่งกันและกัน จะเป็นส่วนที่ค้นหา สภาวะของตนเอง ความเป็นพ่อ ของความเป็นผู้ใหญ่และของความเป็นเด็กในช่วงระยะเวลาที่มีการปฏิสัมพันธ์กัน

4. การสอนงาน

4.1 การฝึกอบรมโดยวิธีการสอนงาน หมายถึง เป็นการสอนให้ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติงานอย่างไร วิธีการนี้เกี่ยวข้องกับการแสดงวิธีการปฏิบัติให้ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติงานอย่างไร รวมทั้งยังอธิบายจุดสำคัญๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ฝึกภาคปฏิบัติและควบคุมเพื่อให้ทุกคนประสบผลสำเร็จในการฝึกอบรม

4.2 การฝึกอบรมโดยวิธีปฏิบัติงาน หมายถึง มีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยบังคับบัญชาปรับปรุงและทำให้งานโดยการออกแบบวิธีการหรือกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับงานของผู้บังคับบัญชา ในการฝึกอบรมโดยวิธีการสอนงานเป็นการเรียนรู้งาน อีกรูปแบบหนึ่ง ในขณะที่การฝึกอบรมโดยวิธีปฏิบัติงานจะมุ่งเน้นเปลี่ยนแปลงขอบเขตของงานที่สำคัญ

4.3 การฝึกอบรมโดยวิธีการสร้างความสัมพันธ์ในงาน หมายถึง เน้นไปที่ผู้บังคับบัญชาให้มีจิตสำนึกเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้บริหารและเขาทั้งหลายต้องการผลงานที่ดีจากลูกน้อง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีในขณะที่พวกเขากำลังทำการตรวจตรา

4.4 การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงานจริง หมายถึง เป็นวิธีการวางแผนโปรแกรมและวิธีการติดตามผลไว้ล่วงหน้า เพื่อฝึกอบรมผู้จัดการหรือผู้บริหารรุ่นใหม่ หรือการสรรหาคนใหม่เข้ามาทำงานตามคุณสมบัติของสายวิชาชีพนั้นๆ

4.5 การฝึกสอนในลักษณะเป็นโค้ช หมายถึง ในเนื้อหาของการฝึกอบรมผู้บริหาร เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะฝึกสอนในลักษณะโค้ชให้กับลูกน้อง ดังนั้นผู้บริหาร จะเป็นผู้นำ

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า กระบวนการอบรม หมายถึง รูปแบบวิธีการหรือกลยุทธ์วิธีที่ถ่ายทอดความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้ทำหน้าที่วิทยากรหรือนักฝึกอบรมให้กับผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรมและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมนั้นๆ

ระเบียบวินัย

1. ความหมายของระเบียบวินัย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525 (2539, หน้า 674) ให้ความหมายคำว่า "ระเบียบ" ว่าหมายถึง แบบแผนที่วางไว้เป็นแนวปฏิบัติหรือดำเนินการ และให้ความหมายคำว่า "วินัย" ว่าการอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับหรือข้อปฏิบัติ

หวน พิณรุพันธ์ (2528, หน้า 95) ให้ความหมายไว้ว่า วินัย หมายถึง ระเบียบหรือข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความสมัครใจของผู้ปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2537, หน้า 22) ให้ความหมายของวินัยว่าหมายถึง การฝึกตนการควบคุมตนเอง

ชิตพงษ์ ไชยวสุ (2542, หน้า 124) ได้แปลหนังสือเรื่อง Foundations of Freedom ของดีค เดอวอส (Dick Devos) และได้ให้ความหมายของควมมีวินัยว่า คือ การตัดสินใจที่ถูกต้องโดยอาศัยศีลธรรมเป็นเครื่องนำทางและการไม่ถูกจูงออกนอกเส้นทางด้วยเครื่องล่อใจต่าง ๆ คือ การควบคุมตนเอง

มอริสัน (Morrison, 1996, p. 498) ได้ให้ความหมายของวินัยทางสังคมว่า วินัย คือ ความประพฤติและการปฏิบัติจากการฝึก และปฏิบัติจนเป็นนิสัย เป็นแบบแผนของการแสดงออกต่อไปตลอดชีวิต ในแง่ของการสอนวินัยจะหมายถึงกระบวนการช่วยให้พัฒนาพฤติกรรมที่ดีด้วยการเรียนรู้ การควบคุม กำกับพฤติกรรมของตนให้เกิดขึ้นเป็นของตนเองด้วยตัวเอง และติดตัวไปตลอดชีวิต พ่อแม่คือบุคคลสำคัญที่ต้องแนะแนวให้เด็กได้พัฒนาการควบคุมตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเอง ด้วยความฉลาดและความเข้าใจต่อการมีวินัยของตน หรือปรับเปลี่ยนเมื่อจำเป็น

พจนานุกรมพุทธศาสตร์ (พระเทพเวที, 2531, หน้า 274) ได้ให้ความหมายของระเบียบวินัย ว่าหมายถึง ข้อบัญญัติที่วางไว้เป็นหลักกำกับความประพฤติให้เป็นระเบียบวินัยเป็นสิ่งที่กำหนดมาตรฐานภายนอกขึ้นเพื่อควบคุมการกระทำหรือความประพฤติของบุคคล

กรมวิชาการ (2542) ให้คำนิยามของระเบียบวินัย ว่าหมายถึง ข้อบังคับ คำสั่ง กฎหมาย กฎ กติกา ระเบียบที่สังคมวางไว้เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติของคน

ความหมายตามพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2530 คำว่า ระเบียบ หมายถึง แบบแผนที่วางไว้เป็นแนวปฏิบัติ คำว่า วินัย หมายถึง การอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ และคำว่าระเบียบวินัย หมายถึง วินัยที่มีแบบแผนเป็นแนวทางปฏิบัติ

สรุปได้ว่า ระเบียบวินัย หมายถึง คุณลักษณะหรือลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน ซึ่งเป็นกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับที่โรงเรียนกำหนดขึ้น เพื่อเป็นหลักปฏิบัติในการควบคุม และส่งเสริมพฤติกรรมของเด็กให้ปฏิบัติตาม เพื่อความสงบสุขของโรงเรียน และเพื่อพัฒนานิสัยที่ดีงามให้เกิดขึ้นและติดตัวเด็กต่อไป เช่น การแต่งเครื่องแบบอย่างถูกต้อง ไม่ล่วงละเมิดสิทธิของผู้อื่น ไม่ทะเลาะวิวาทหรือมีส่วนร่วมในการทะเลาะวิวาทจนแตกความสามัคคี การเข้าคิวก่อน-หลัง การทิ้งขยะให้ลงถัง และตรงต่อเวลา เป็นต้น

2. ความสำคัญของระเบียบวินัย

บรรจง ชูสกุลชาติ (2531, หน้า 6-7) ให้ข้อคิดเกี่ยวกับความสำคัญเรื่องระเบียบวินัยไว้ว่า สังคมจะมีความสุขได้ก็ต่อเมื่อทุกคนมีวินัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพของเยาวชนของชาตินั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความมีระเบียบวินัยของครู ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ออกกฎเกณฑ์หรือดูแลรักษา ถ้าคนไทยมีวินัยเพิ่มขึ้นมากกว่านี้บ้านเมืองของเราก็เจริญมากขึ้น ความมีวินัยของพลเรือนต่างกับความมีวินัยของทหาร

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2537, หน้า 5-7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวินัยต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ด้านครอบครัว การที่สมาชิกในครอบครัวมีวินัยไม่ว่าจะเป็นวินัยภายนอกหรือวินัยภายในตนเอง ย่อมก่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อมมั่นระหว่างสมาชิก ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในครอบครัวโดยเฉพาะสมาชิกผู้เยาว์ของครอบครัว ถ้าเติบโตขึ้นในครอบครัวที่มีสัมพันธภาพที่ดีย่อมเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี มีความมั่นคงทางจิตใจ กล้าที่จะเรียนรู้และปรับตัวในสิ่งใหม่ๆ อันจะเป็นกำลังสำคัญในการช่วยพัฒนาประเทศสืบไป

2. ด้านสังคม เมื่อกลุ่มคนในสังคมมีการรักษาระเบียบวินัยเรารวกฎเกณฑ์ของสังคมร่วมกัน ก็จะทำให้การดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันของบุคคลเป็นไปอย่างสงบสุข หากสังคมใดที่สมาชิกในสังคมไร้ระเบียบวินัยทั้งที่เป็นวินัยในตนเองและวินัยที่เกิดจากการยอมรับปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับ ย่อมทำให้สังคมนั้นๆ ตกอยู่ในสภาวะสับสน

3. ด้านเศรษฐกิจ สภาพสังคมไทยในปัจจุบันที่มีการดำเนินงานทางภาคธุรกิจอย่างรวดเร็วโดยใช้เทคโนโลยีสื่อสารเป็นเครื่องมือ เวลาจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่ง ซึ่งผู้ดำเนินธุรกิจจะต้องรักษาและใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าที่สุด ดังนั้นการมีวินัยตรงต่อเวลาจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ

4. ด้านการเมือง เหตุการณ์วุ่นวายทางการเมืองของไทยหลายๆ กรณีเกิดขึ้นเนื่องจากนักการเมือง และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเมืองขาดระเบียบวินัยทางการเมือง ซึ่งเหตุการณ์วุ่นวายทางการเมืองเหล่านี้ ส่งผลเสียต่อภาพพจน์ของประเทศไทยในสายตาของชาวต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนประกอบกิจการต่างๆ และส่งผลเสียต่อการดำเนินงานทางเศรษฐกิจของประเทศโดยตรง

เฮอร์ล็อก (Hurlock, 1984, p. 393) กล่าวถึงความสำคัญของวินัยสำหรับเด็กดังนี้

1. วินัยช่วยให้เด็กมั่นใจ เพราะเป็นการบอกว่สิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ
2. วินัยช่วยให้เด็กหลีกเลี่ยงความรู้สึก หรืออับอายต่อพฤติกรรมผิด ความรู้สึกที่ไม่สามารถเลี่ยงได้นี้ จะทำให้ไม่มีความสุขและเกิดการปรับตัวที่ไม่ดี วินัยจะช่วยให้เด็กอยู่ในมาตรฐานการยอมรับของสังคม
3. วินัยช่วยให้เด็กเรียนรู้พฤติกรรมที่ได้รับการสรรเสริญ ซึ่งทำให้เด็กได้รับความรักและการยอมรับ ที่สำคัญคือนำมาซึ่งการปรับตัวเพื่อให้ประสบผลสำเร็จและมีความสุข
4. วินัยช่วยรักษาแรงจูงใจในการเสริมแรงตนเอง ซึ่งจะกระตุ้นให้เด็กได้รับสิ่งที่เป็นการต้องการของเขา
5. วินัยช่วยให้เด็กพัฒนาจิตสำนึกและมโนธรรม ซึ่งช่วยทำให้การตัดสินใจและควบคุมพฤติกรรมด้วยตนเอง

จากความสำคัญของการมีวินัย ซึ่งเป็นเครื่องปลูกฝังการรู้จักควบคุมตนเองที่ละน้อย เพื่อให้เกิดผลดี บุคคลจะกลายเป็นผู้มีพฤติกรรมน่าพึงปรารถนาในสังคมของตน การชี้ให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการรู้จักปกครองตนเองเป็นสิ่งที่ครูจะต้องเอาใจใส่ปลูกฝังอยู่เสมอจนเป็นนิสัยติดตัวไปในภายหน้าเพื่อความเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของสังคมต่อไป

3. ประเภทของระเบียบวินัย

สุชา จันท์เอม, และสุรางค์ จันท์เอม (2518, หน้า 154) ได้แบ่งวินัยออกเป็น 2 ประเภท

1. วินัยในตนเอง คือ กระบวนการหรือการควบคุมพฤติกรรมของตนเองโดยตนเองเป็นผู้แนะนำ ตนเองให้ปฏิบัติตามแนวทางที่เลือกที่ดี

2. วินัยในหมู่คณะ คือ การใช้ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นเครื่องมือในการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การจัดสถานที่ซึ่งจูงใจให้มีการปฏิบัติงาน โดยมุ่งถึงความสำเร็จอันดีในการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตาม

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2540, หน้า 18) ได้แบ่งวินัยออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. วินัยภายนอก หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งประพฤติปฏิบัติโดยเกรงกลัวอำนาจหรือการถูกลงโทษ เป็นการปฏิบัติที่บุคคลดังกล่าวไม่มีความเต็มใจตกอยู่ในภาวะ

2. วินัยในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเลือกข้อประพฤติปฏิบัติสำหรับตนขึ้นโดยสมัครใจ ไม่มีใครบังคับหรือถูกควบคุมจากอำนาจใดๆ และข้อประพฤติปฏิบัตินี้ต้องไม่ขัดกับความสงบสุขของสังคม วินัยในตนเองเกิดขึ้นจากความสมัครใจของบุคคลที่ผ่านการเรียนรู้อบรมและเลือกสรรไว้เป็นหลักปฏิบัติประจำตน

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 2-63) ได้จำแนกระเบียบวินัยในการปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยมพื้นฐาน การมีระเบียบวินัย และเคารพกฎหมาย ข้อบังคับระเบียบแบบแผน และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. การมีระเบียบวินัยในการศึกษาเล่าเรียน หมายถึง การที่นักเรียนควบคุมตนเองประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีระเบียบแบบแผน มีเหตุผลและเป้าหมายในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาตนเอง จัดตารางเวลาไว้สำหรับศึกษาเล่าเรียนและควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามตารางดังกล่าว ตั้งใจเล่าเรียนอย่างสม่ำเสมอทุกวิชาไม่เฉพาะแต่วิชาที่ตนชอบอย่างเดียว เตรียมตัวอ่านบทเรียนมาก่อนถึงเวลาเรียน และทบทวนบทเรียนทุกครั้งภายหลังจากการเรียน เข้าเรียนตรงตามเวลา ไม่ลอกคำ ตอบของเพื่อนและไม่เปิดโอกาสหรือยินยอมให้เพื่อนลอกคำ ตอบในเวลาสอบ เตรียมเครื่องใช้ในการเรียนไว้ให้ครบ และพร้อมที่จะใช้อยู่ตลอดเวลา

2. การมีระเบียบวินัยในที่อยู่อาศัย หมายถึง การที่นักเรียนควบคุมตนเองประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ในการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบ วินัยของบ้านเรือน ที่อยู่อาศัย โรงเรียน และสาธารณะสถาน จัดตกแต่งที่อยู่อาศัยให้น่าอยู่ ไม่รับประทานอาหารในห้องนอน ห้องเรียน จัดแบ่งเนื้อที่ภายในบ้านให้เป็นสัดส่วนที่จะทำ กิจกรรมต่าง ๆ ไม่คุยหัวเราะ จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ เปิดโทรทัศน์เสียงดังรบกวนผู้อื่น

3. การมีระเบียบวินัยในสังคม หมายถึง การที่นักเรียนประพฤติปฏิบัติอย่างมีระเบียบแบบแผน ยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม เคารพปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับของสังคม รู้จักใช้สิทธิและหน้าที่ ละเว้นการใช้อิทธิทธิ รับบริการและให้บริการตามลำดับก่อนหลังสนับสนุนและส่งเสริมประชาชนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย มีมารยาทในการใช้ถนนการขับขี่ยานพาหนะโดยปฏิบัติตามกฎจราจร แจ้งต่อเจ้าหน้าที่เมื่อรู้เห็นการกระทำ ผิดระเบียบวินัยและกฎหมาย

จากประเภทของระเบียบวินัย สรุปได้ว่าระเบียบวินัยมี 2 ประเภท คือ ระเบียบวินัยภายนอก และระเบียบวินัยภายในซึ่งเป็นการกระทำ ที่สามารถสังเกตได้และการกระทำนั้น ล้วนมาจากการที่บุคคลยึดถือเป็นสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสงบสุขในสังคม

4. แนวคิดในการเสริมสร้างควมมีระเบียบวินัย

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2530, หน้า 37) กล่าวเกี่ยวกับระเบียบวินัยว่า ระเบียบวินัย ที่ติงเกินไป อาจทำให้เด็กสุขภาพจิตเสีย เกือบการทำความดี ทุกคนควรอยู่ด้วยกันด้วยความรัก และเข้าใจกัน ไม่บังคับขู่เข็ญเด็ก แต่จริงใจ จริงจังกับการส่งเสริมพฤติกรรมและลักษณะทางจิตเจต งามของเด็ก ซึ่งจะก่อให้เกิดผลกับเด็กทั้งในปัจจุบันและเมื่อเด็กเติบโตเป็นผู้ใหญ่แล้วด้วย

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2530, หน้า 107) นักจิตวิทยาพัฒนาการ กล่าวว่า เยาวชนในสังคมที่มันคงจะต้องรู้จักรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย รู้จักช่วยตนเอง และสามารถเรียนรู้ ที่จะทำอะไรด้วยตนเองได้ตามวุฒิภาวะ

สุดใจ ทศพร (2531, หน้า 49-51) กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้นักเรียนขาดวินัยว่า เป็นเพราะผู้บริหารเน้นวิชาความรู้มากเกินไป สอนไม่ครบองค์ประกอบ ครูมักสอนเรื่องความรู้และ ทักษะทุกสาขาวิชา แต่ขาดเทคนิคในการสอนด้านคุณธรรม สมัยก่อนนักเรียนมีความยำเกรงครู และมีวินัยในตัวเองสูงกว่าสมัยนี้ ครูฝ่ายปกครองอยากให้นักเรียนมีวินัยแต่สร้างวินัยไม่เป็น สร้างวินัยโดยใช้ไมโครโฟน และใช้ไม้เรียวเป็นสื่อ ถ้าเป็นเช่นนี้สร้างอย่างไรก็ไม่สำเร็จ นักเรียนที่ ถูกปลูกฝังวินัยมาตั้งแต่ประถม กลับกลายเป็นคนขาดวินัย เมื่อมาถึงชั้นมัธยมทั้งนี้เพราะการสร้าง ระเบียบวินัยของโรงเรียนขาดความต่อเนื่องกัน

พระพะยอม กัลป์ยาโน (2534, หน้า 10-12) กล่าวว่า พระพุทธเจ้าตรัสถึงหลักธรรม 7 ประการ ที่ช่วยให้มีความปลอดภัยในการเดินทางของชีวิต และเป็นตัวเสริมความสุขให้แก่ชีวิต หลักธรรมข้อหนึ่งกล่าวไว้เกี่ยวกับเรื่องวินัยว่า คนเราต้องเป็นคนจัดระเบียบวินัยชีวิตที่ดี จน กลายเป็นคนดูดีมีระเบียบ ทำอะไรก็กลมกลืน ราบรื่น เข้ากับคนทั้งหลายทั้งปวงได้ และมีผลให้มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการงานอีกด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าคนเราไม่จัดระเบียบวินัยชีวิตให้ดี ก็จะถูกเขาลงโทษ ถ้าเป็นนักเรียนก็ต้องถูกครูตี ดูด่าว่ากล่าวทำให้เสียบรรยากาศ

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2540, หน้า 18-19) กล่าวถึง แนวทาง ในการสร้างเสริมวินัยและองค์ประกอบร่วมในการสร้างเสริมวินัยมีดังนี้

1. การทำให้เกิดพฤติกรรมเคยชิน โดยให้บุคคลรู้เห็นและปฏิบัติพฤติกรรมที่ดี เพื่อ เป็นพื้นฐานและปฏิบัติต่อเนื่องจนเกิดพฤติกรรมเคยชินที่ดี
2. การใช้วัฒนธรรมในสังคม เป็นแนวทางปฏิบัติผสมผสานกับหลักการ ทำให้เป็น พฤติกรรมเคยชิน เช่น การทำความเคารพด้วยการไหว้เมื่อพบผู้ใหญ่เป็นสิ่งที่เด็กทำได้โดยง่าย
3. การใช้อุปกรณ์ ซึ่งเป็นการสัมพันธ์ระหว่างจิตใจ พฤติกรรมและสติปัญญา ซึ่งเป็นหลักการทางการศึกษาและหลักการพัฒนาจริยธรรม คือ มีความเข้าใจในความสำคัญของสิ่ง ที่กระทำ มีความพอใจและยอมรับในสิ่งที่จะกระทำ ย่อมนำไปสู่ความถึงพร้อมในการกระทำ

4. การใช้แรงหนุนสภาพจิตเป็นการตั้งความมุ่งมั่นหรืออุดมการณ์และพยายามปฏิบัติ ตามเป้าหมายที่มุ่งมั่นไว้ ซึ่งอาจทำให้เกิดการเปรียบเทียบ แต่มีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติ หากใช้มากเกินไปจะกลายเป็นดูหมิ่นผู้อื่น เกิดการแข่งขันแย่งชิง มุ่งความเด่นและความยิ่งใหญ่

5. การใช้เกณฑ์บังคับ เป็นวิธีที่ทำให้เกิดวินัยได้ชั่วระยะหนึ่ง เมื่อไม่มีผู้ใดควบคุม วินัยก็จะหายไป จึงเป็นวิธีที่ไม่ถูกต้องในการเสริมสร้างระเบียบวินัย

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าระเบียบวินัยเป็นกฎเกณฑ์ ข้อบังคับที่กำหนด ขึ้นเพื่อเป็นหลักให้คนปฏิบัติและควบคุมพฤติกรรมของคนในสังคมเพื่อให้คนในสังคมอยู่ร่วมกัน อย่างสงบสุข ระเบียบวินัยสามารถสร้างเสริมได้โดยการทำให้เกิดพฤติกรรมเคยชิน การใช้องค์กรรวม ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างจิตใจ พฤติกรรม และสติปัญญา การมุ่งมั่นหรืออุดมการณ์และพยายาม ปฏิบัติตามเป้าหมายที่มุ่งมั่นไว้

ความรับผิดชอบ

1. ความหมายของความรับผิดชอบ

กนก จันทร์ขจร (2533, หน้า 316) ให้ความหมายความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของ นักเรียนว่า คือความขยันหมั่นเพียรศึกษาหาความรู้ มุมานะ อุทิศทุ่มเทอย่างเต็มที่กำลังสติปัญญา และความสามารถ เพื่อเรียนรู้ เคารพเชื่อฟังคำสอนของครู มีวินัยยึดมั่นปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เรียบร้อยทัน กำหนดเวลา ประพฤติตนอยู่ในกรอบของศีลธรรมจรรยา ไม่ละเมิดกฎหมาย หรือเที่ยวเตร่หลง ในอบายมุข

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2533, หน้า 30) กล่าวว่า ความรับผิดชอบสามารถบ่งชี้ ด้วย 3 พฤติกรรม คือ 1) มุ่งมั่นในผลงาน คือ มีวิธีการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ 2) ใช้เวลาอย่างมีคุณค่า คือ วางแผนการใช้เวลาอย่างเหมาะสม ปฏิบัติงานได้ทันเวลาใช้เวลาคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ 3) ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วน คือ วางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ ปฏิบัติงาน ตามแผนได้เสร็จและมีประสิทธิภาพ มีความรอบคอบ ระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ทุกด้าน ปฏิบัติภารกิจทุกด้านได้ครบถ้วนตามความสามารถ ถ้าการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสม และในส่วนที่เป็นความหมายความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของนักเรียน หมายความว่ารวมถึง ความขยันหมั่นเพียร ศึกษาหาความรู้ มุมานะ อุทิศทุ่มเทอย่างเต็มที่กำลังสติปัญญาและ ความสามารถเพื่อการเรียนรู้ เคารพเชื่อฟังคำสอนของครู มีวินัยยึดมั่นปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

กุลนาถ คุรุครองพันธ์ (2538, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับมอบหมายด้วยความพยายาม ความละเอียด รอบคอบเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยรู้จักหน้าที่ตนต้องกระทำหรือปฏิบัติยอมรับผลของ การกระทำทั้งในด้านดีและด้านเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

กรมวิชาการ (2539, หน้า 128) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า หมายถึง การกระทำกิจกรรมต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอด้วยตนเอง โดยมีการวางแผนและเตรียมตัวล่วงหน้า และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ จนงานสำเร็จเรียบร้อยทันเวลา โดยไม่ต้องมีผู้ใดคอยว่ากล่าวตักเตือน พร้อมทั้งยอมรับผิดชอบที่เกิดขึ้นทั้งผิดและชอบ

ชม ภาคภูมิ (2539, หน้า 11) อธิบายถึงลักษณะความรู้สึกรับผิดชอบว่า หมายถึง การปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบนี้มีความหมายรวมไปถึงความซื่อสัตย์สุจริต การตรงต่อเวลา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525 (2539, หน้า 944) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตน

สุนน อมรวีวัฒน์, และสมพงษ์ จิตระดับ (2540, หน้า 48) ให้ความหมายว่า หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกหรือตระหนักในหน้าที่ ในลักษณะของการรู้จักสิทธิหน้าที่ และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ มีความรอบคอบ มีความขยันหมั่นเพียร ตรงต่อเวลา ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดี หรือผลเสียก็ตาม

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2540, หน้า 18-19) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความเอาใจใส่ จดจ่อ และรับเป็นภาระต่อหน้าที่การงาน การดำเนินชีวิต ความเป็นอยู่ของคน และผู้อยู่ในความดูแล ตลอดจนสังคม โดยพยายามทำหน้าที่ต่างๆ อย่างเต็มความสามารถและเป็นคนตรงไปตรงมา

ฟลิปโป (Flippo, 1966, p.122) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่าเป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้และความสำเร็จนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ พันธะผูกพัน หน้าที่การงาน และวัตถุประสงค์

บราวน์ (Brown, 1978, p. 58) กล่าวว่า ความรับผิดชอบประกอบด้วยความไว้วางใจได้ความคิดริเริ่ม ไม่ท้อถอย ต่ออุปสรรค ทำงานขันแข็ง เชื่อมั่นตนเอง และปรารถนาที่จะทำให้ดีกว่าเดิม

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบหมายถึง คุณลักษณะหรือลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการรับผิดชอบและรับชอบในกิจการที่ตนเองได้กระทำลงไปเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้สามารถทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความพากเพียรพยายาม และความละเอียดรอบคอบ รวมทั้งรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน ยอมรับผลของการกระทำของตนทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย ทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม

2. ความสำคัญของความรับผิดชอบ

พิจิตรา พงษ์จินดากร (2537, หน้า 87) ได้อธิบายถึงผลเสียของการขาดความรับผิดชอบ ดังนี้

1. คนที่ขาดความรับผิดชอบ ย่อมไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานสำคัญใดๆ และมักได้รับคำตำหนิในการทำงาน
2. คนที่ขาดความรับผิดชอบจะเป็นคนที่เฉื่อยชา ไม่สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคใด ๆ ได้ ต้องพึ่งผู้อื่นเสมอ กลายเป็นคนไม่มีความสามารถ และไม่มี ความเชื่อมั่นในตนเอง
3. คนที่ขาดความรับผิดชอบจะทำงานใด ๆ ไม่บรรลุมุ่งหมายได้ทันเวลา
4. ไม่ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในสังคมแต่อย่างใด
5. ทำให้สังคมวุ่นวายสับสน ไม่เรียบร้อย ไม่มีระเบียบแบบแผน เป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมทั้งประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544, หน้า 34) ได้อธิบายถึง ความรับผิดชอบ เป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองตัวอย่างหนึ่ง นอกจากความมีวินัยทางสังคม ความเอื้อเฟื้อและเกรงใจ เนื่องจากความรับผิดชอบนั้นเป็นลักษณะนิสัย และทัศนคติของบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือในการผลักดันให้บุคคลปฏิบัติตามกฎระเบียบ เคารพสิทธิผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตน และมีความซื่อสัตย์สุจริต การเป็นคนดีมีความรับผิดชอบนี้ เป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความสงบราบรื่นนอกจากนี้ความรับผิดชอบยังเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการพัฒนาประเทศอีกด้วย และถ้าบุคคลในสังคมมีความรับผิดชอบ จะส่งผลคือ

1. คนที่มีความรับผิดชอบย่อมทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายทันเวลา
 2. คนที่มีความรับผิดชอบเป็นที่นับถือ ได้รับยกย่องสรรเสริญ และเป็นคุณประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม
 3. คนที่มีความรับผิดชอบ เป็นสิ่งเกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎจริยธรรม และหลักเกณฑ์ของสังคม โดยไม่ต้องมีการบังคับจากผู้อื่น
 4. ทำให้เกิดความก้าวหน้า สงบสุขเรียบร้อยในสังคม
 5. การขาดความรับผิดชอบ เป็นเหตุแห่งความเสื่อม และเสียหายของสังคม
- สรุปได้ว่าความรับผิดชอบ มีความสำคัญยิ่งสำหรับบุคคลและสังคม หากปราศจากความรับผิดชอบแล้วความเสื่อมหรือความเสียหายจะนำมาสู่ตนเองและสังคม

3. ประเภทของความรับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2540, หน้า 18-19) ได้แบ่งความรับผิดชอบแบ่งเป็น 2 ประเภท

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนที่มีอยู่ ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน การดูแลสุขภาพตนเอง การรักษาเครื่องแต่งกายเครื่องใช้ให้สะอาดอยู่เสมอ การประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีมีระเบียบและคุณธรรม

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง คนเราทุกคนอาศัยอยู่ในสังคมเราจึงมีหน้าที่
ดังนี้

2.1 หน้าที่ต่อครอบครัว ในฐานะที่ยังเป็นนักเรียน เราควรปฏิบัติต่อครอบครัว ดังนี้
เคารพเชื่อฟังคำสั่งสอน ตั้งใจเล่าเรียน การประพฤติตนเป็นคนดีอยู่ในระเบียบวินัย ช่วยเหลืองาน
ตามความสามารถ

2.2 หน้าที่ต่อโรงเรียน โรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่ให้ความรู้แก่เราเพื่อเป็น
การตอบแทนบุญคุณ เราควรปฏิบัติ ดังนี้ รักษาชื่อเสียงโรงเรียน รักษาความสะอาดของโรงเรียน
ช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ไม่ทำลายทรัพย์สินสมบัติของโรงเรียน

2.3 หน้าที่ต่อชุมชน ในฐานะที่เราเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จึงจำเป็นต้องช่วย
การช่วยเหลือพัฒนาชุมชน เราควรปฏิบัติ ดังนี้ รักและภูมิใจในชุมชนของตน ช่วยป้องกันรักษา
ความปลอดภัย ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของชุมชน ให้ความร่วมมือในการพัฒนา
ชุมชน

2.4 หน้าที่ต่อประเทศชาติ ประเทศชาติเป็นสังคมใหญ่ที่มีความสำคัญต่อเรา
ทุกคน เพราะเราคนไทยอยู่ในประเทศไทย ดังนั้นเราจึงมีความรับผิดชอบต่อชาติ ดังนี้
ไม่ทำลายทรัพยากรของชาติ ปฏิบัติตามกฎหมายแสดงความจงรักภักดีและป้องกันชาติ ศาสนา
พระมหากษัตริย์ ร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ รักษาไว้ซึ่งความเป็นไทย
ศิลปวัฒนธรรมและความสามัคคีของคนในชาติ

กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 6-9) ได้แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 2 ประเภท
คือ

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การเรียนรู้ถึงฐานะบทบาทของตนเองที่เป็น
ส่วนหนึ่งของสังคม เป็นภาระของสังคม บุคคลควรจะสามารถอยู่ในสภาพที่ช่วยตนเองได้รู้จักว่า
อะไรผิด อะไรถูก สามารถเลือกตัดสินใจในการดำรงตนให้เป็นที่ยอมรับของสังคมได้อย่างดีบุคคล
ย่อมมีหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อตนเอง ดังนี้

1.1 ความรับผิดชอบในด้านการรักษาสุขภาพอนามัย คือรู้จักระวังรักษาสุขภาพ
อนามัยของตนเองให้สมบูรณ์อยู่เสมอ

1.2 ความรับผิดชอบในด้านการจัดหาเครื่องอุปโภค คือสามารถจัดหาเครื่อง
อุปโภคบริโภคสำหรับตนเอง ได้อย่างเหมาะสม

1.3 ความรับผิดชอบในด้านสติปัญญา และความสามารถ คือตั้งใจเล่าเรียน
หมั่นใฝ่หาความรู้ และฝึกฝนตนเองในด้านประสบการณ์ต่าง ๆ

1.4 ความรับผิดชอบในด้านความประพฤติ คือรู้จักประพฤติตนให้เหมาะสม

1.5 ความรับผิดชอบในด้านมนุษยสัมพันธ์ คือรู้จักปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่น
ได้อย่างเหมาะสม

1.6 ความรับผิดชอบในด้านเศรษฐกิจส่วนตัว คือรู้จักประมาณในการใช้จ่ายอย่างประหยัด

1.7 ความรับผิดชอบในด้านการงาน คือทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

1.8 ความรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง คือยอมรับผลของการกระทำของตนเองทั้งในด้านดีและผลเสีย

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องรวมถึงการมีส่วนร่วมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งเป็นเรื่องผูกพันเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่างกว้างขวางออกไป ตั้งแต่สังคมเล็ก ๆ จนถึงสังคมขนาดใหญ่ ๆ ที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ในสังคมนั้น ๆ บุคคลมีหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนี้

2.1 ความรับผิดชอบต่อชุมชน ในฐานะที่เป็นสมาชิกของชุมชน ดังนี้

2.1.1 ปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับของสังคม

2.1.2 ช่วยกันรักษาทรัพย์สินสมบัติส่วนรวม

2.1.3 ให้ความร่วมมือในการทำงานเพื่อส่วนรวม

2.1.4 มองเห็นสิ่งที่เป็นอันตรายต่อชุมชน และช่วยแก้ไข

2.1.5 คอยช่วยเหลือผู้อื่นที่อยู่ในสังคม

2.2 ความรับผิดชอบต่อบิดามารดา และครอบครัว ดังนี้

2.2.1 เคารพเชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งสอนของบิดามารดา

2.2.2 ช่วยเหลือภารกิจของบิดามารดาสมควรแก่โอกาส

2.2.3 ไม่นำความเดือดร้อนมาสู่ครอบครัว

2.2.4 ช่วยรักษา และเชิดชูชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล

2.3 ความรับผิดชอบต่อสังคม และครูอาจารย์ มีดังนี้

2.3.1 ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน

2.3.2 ไม่หนีโรงเรียน

2.3.3 เคารพเชื่อฟังครูอาจารย์

2.3.4 ช่วยเหลือภารกิจของครูอาจารย์ตามโอกาสอันควร

2.3.5 ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของโรงเรียน

2.3.6 ช่วยรักษาความสะอาดบริเวณโรงเรียน

2.3.7 ช่วยงานโรงเรียนตามความสามารถ

2.3.8 รักษาชื่อเสียงของโรงเรียน

2.4 ความรับผิดชอบต่อเพื่อน มีดังนี้

2.4.1 ช่วยตักเตือนเพื่อน เมื่อเห็นเพื่อนกระทำความผิด

2.4.2 คอยแนะนำให้เพื่อนกระทำความดี

2.4.3 ช่วยเหลือเพื่อนตามความเหมาะสม และถูกต้อง

2.4.4 ให้อภัยเมื่อเพื่อนกระทำความผิด

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปประเภทของความรับผิดชอบได้ 2 ประเภท คือ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรู้จักหน้าที่ของตนและปฏิบัติหน้าที่ที่ทำงานของตนเองให้ ล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพทันเวลาที่กำหนด ตรงต่อเวลา และ 2) ความรับผิดชอบต่อสังคมและ ส่วนรวม หมายถึง รู้จักฐานะหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อสังคม

4. ลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2528, หน้า 70-71) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง

1.1 ความรับผิดชอบต่อตนเอง เช่น รู้จักหน้าที่ ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ปฏิบัติ ตนเป็นทางไปสู่ความเป็นพลเมืองดี การศึกษาเป็นส่วนสำคัญ โดยการส่งเสริมและปลูกฝังความ เป็นระเบียบวินัยให้แก่คนในชาติ การยอมรับเหตุผล กล้าแสดงออก กล้ารับผิดชอบ ยับยั้งชั่งใจ และมีมรรยาท

1.2 ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น เช่น การเสริมสร้างความสุขในสังคม การยอมรับ พังความคิดเห็นของคนอื่นการวางตัวให้เกียรติซึ่งกันและกันความอดทน อดกลั้นสงบเสงี่ยม

1.3 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นผลมาจากความรับผิดชอบต่อตนเองและ ผู้อื่นอย่างเหมาะสม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีมานะ อดทน ไม่หะหลวม ไม่ละเมียดประโยชน์ของสาธารณะ รวมทั้งหน้าที่เสียภาษี การรับราชการทหาร และการใช้สิทธิ เลือกตั้ง

2. ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมการบำเพ็ญประโยชน์เป็นเรื่องดีงามของมนุษย์ที่ ควรกระทำ เพราะเป็นการกรทำให้ผู้อื่นได้รับความสุขเป็นการแบ่งเบาภาระการปฏิบัติตนให้เป็น ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่ออยู่เสมอ ช่วยทำให้งานสำเร็จเรียบร้อยประหยัดเวลาเป็นลำดับขั้นตอนและ เกิดประโยชน์ต่อตนเอง โดยผู้ที่ปฏิบัติตนเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบมีลักษณะพฤติกรรมที่ แสดงออก ดังนี้

2.1 ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่น

2.3 ละเอียด รอบคอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

2.4 ปฏิบัติหน้าที่ ถูกต้อง แก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเต็มใจ

2.5 ยอมรับผลงานที่ตนเองปฏิบัติ

กรมการศาสนา (2536, หน้า 42-43) ให้ความหมายว่า บุคคลที่มีความรับผิดชอบ ประกอบด้วยลักษณะต่อไปนี้

1. ซื่อตรงต่อหน้าที่

2. สำนึกูรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระและฐานะของตน

3. รู้จักวางแผนและดำเนินงานอย่างมีระบบ
4. มุ่งมั่นใช้วิชาความรู้และความสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานทุกประการ
5. ยอมรับผลสำเร็จและความล้มเหลวแห่งการกระทำในการปฏิบัติงานทุกอย่าง
6. พยายามปรับปรุงแก้ไขในการปรับปรุงหน้าที่การงานที่บกพร่องให้สมบูรณ์
7. พยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จ เรียบร้อย รวดเร็ว ด้วยความเต็มใจ

จริงใจ

พิจิตรา พงษ์จินดากร (2537, หน้า 10-11) ได้สรุปถึงพฤติกรรมของบุคคลที่มีความรับผิดชอบมีลักษณะ ดังนี้

1. ประพฤติตนให้เหมาะสม
2. รู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม
3. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
4. ตรงต่อเวลา
5. สามารถควบคุมตนเองได้
6. ตั้งใจเล่าเรียนหมั่นใฝ่หาความรู้

คณิงรัตน์ ลาโพธิ์ (2538, หน้า 44-45) ได้อธิบายถึงความรับผิดชอบเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นคุณลักษณะที่ดีงามของสังคม ควรปลูกฝังให้เกิดในตัวบุคคลทุกคน ถ้าหากกล่าวไปแล้วหากบุคคลมีความรับผิดชอบ จะมีผลดังนี้

1. คนมีความรับผิดชอบย่อมทำงานทุกอย่างสำเร็จ ตามเป้าหมายให้ทันเวลา
2. คนที่มีความรับผิดชอบย่อมเป็นที่นับถือ ได้รับการยกย่อง สรรเสริญ และเป็นคุณประโยชน์ ต่อตนเองและสังคม
3. ความรับผิดชอบเป็นสิ่งเกื้อหนุน ให้บุคคลทำงานสอดคล้องกับกฎจริยธรรมและหลักเกณฑ์ของสังคมโดยไม่มีการบังคับจากบุคคลอื่น
4. ทำให้เป็นเหตุของความเสื่อมและความเสียหายแก่ส่วนรวม
5. ทำให้เกิดความก้าวหน้า สงบสุข เรียบร้อยแก่สังคม

กรมวิชาการ (2539, หน้า 18) ได้ระบุถึงพฤติกรรมของผู้เรียนที่มีความรับผิดชอบ ดังนี้

1. เอาใจใส่ในการงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลงานของตนเอง
2. ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัว
3. เคารพต่อระเบียบ กฎเกณฑ์ และวินัยในตนเอง
4. มีอารมณ์หนักแน่นเมื่อเผชิญอุปสรรค
5. รู้จักหน้าที่ และกระทำตนตามหน้าที่เป็นอย่างดี
6. มีความพากเพียรพยายาม
7. มีความละเอียดรอบคอบ

8. ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่
9. ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งของตนเอง และสังคม
กรมวิชาการ (2546, หน้า 54-55) ได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้าน

ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. มีความพร้อมในการปฏิบัติการเรียนรู้และการปฏิบัติงานทุกเวลา
2. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กรมมอบหมายให้
3. ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ
4. ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ
5. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนด
6. มีความเพียรพยายามในการเรียนและการปฏิบัติงาน
7. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ในการเรียนของตนเอง
8. ยอมรับผลการกระทำของตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบไว้ว่า จะต้องเป็นบุคคลที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จลุล่วงอย่างดีที่สุด โดยไม่ทอดย้อต่ออุปสรรคใด และการรับผิดชอบในกิจการที่ตนเองได้กระทำลงไปเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้สามารถทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความพากเพียรพยายาม และความละเอียดรอบคอบ รวมทั้งรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน ยอมรับผลการกระทำของตนทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย ทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

5. แนวคิดในการเสริมสร้างความรับผิดชอบ

นักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดในการเสริมสร้างความรับผิดชอบไว้หลายท่าน ดังนี้ กิ่งแก้ว อรรถากร (2524, หน้า 15 - 19) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกิดจากการฝึกฝนอบรมตั้งแต่วัยเด็ก และจะพัฒนาไปเรื่อย ๆ จนถึงวัยรุ่น และจากวัยรุ่นจนกระทั่งเป็นวัยผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่จึงต้องเข้าใจธรรมชาติของเด็ก แนะนำส่งเสริมเขาในสิ่งที่ถูกต้องที่เขาได้รู้จักแก้ปัญหา และค่อย ๆ ปลูกฝังความรับผิดชอบให้แก่เขา เพราะนอกเหนือจากจะมีวินัยและความรับผิดชอบตามธรรมชาติอันเกิดขึ้นได้เองแล้ว เด็กยังเรียนรู้วินัยและความรับผิดชอบจากวัฒนธรรมโดยอาศัยการสั่งสอนฝึกปรือจากบุคคลแวดล้อม ซึ่งเป็นกฎธรรมชาติของการอยู่ร่วมกันในสังคม การฝึกให้เด็กมีความรับผิดชอบ ถ้าฝึกอบรมใช้อ่านามากเกินไป ความรับผิดชอบของเด็กจะเกิดการตั้ง ไม่มีการยึดหยุ่น จะเกิดความเครียดขึ้น แต่ในทางกลับกันหากปล่อยเกินไป เด็กจะไม่เกิดการพัฒนาในด้านของความรับผิดชอบ

ชำเลื่อง วุฒิจันทร์ (2527, หน้า 93 - 99) กล่าวว่า การปลูกฝังคุณธรรมเพื่อเสริมสร้าง ความรับผิดชอบนั้น สามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่มุ่งเน้นความรู้ทางทฤษฎี และลักษณะ ที่มุ่งเน้นการประพฤติปฏิบัติจริงหรือการจัดในรูปแบบหลักสูตรแฝง ซึ่งการจัดทั้ง 2 ลักษณะนี้ จะต้อง จัดควบคู่กันและมีลักษณะเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ดังนี้

1. ลักษณะที่มุ่งเน้นความรู้ทางทฤษฎี

1.1 โดยการอภิปราย เป็นวิธีการที่เริ่มโดยการเล่าเรื่องปัญหาที่ต้องการ ปลูกฝัง เรื่องที่แต่งขึ้นหรือเรื่องจริงจากหนังสือพิมพ์ แต่เรื่องนั้นต้องมีลักษณะความขัดแย้งทาง จริยธรรมอยู่ แล้วให้นักเรียนช่วยกันอภิปรายพร้อมแสดงเหตุผลประกอบ สิ่งที่นักเรียนได้ อภิปราย มานั้นจะไม่มี การตัดสินว่าถูกหรือผิด ครูมีหน้าที่คอยกระตุ้นให้นักเรียนรู้จักคิดหา เหตุผลมาประกอบ ความคิดเห็นของตน การอภิปรายเช่นนี้จะทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาความคิด ให้เหตุผลเชิงจริยธรรม

1.2 การสอนแบบสืบสวนสอบสวน มีวิธีการคล้ายกับการสอนแบบวิทยาศาสตร์ ตรงที่ต้องค้นหาเหตุผลมาประกอบการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น วิธีการนี้แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 การตั้งหรือเสนอปัญหา

1.2.2 การคาดคะเน คำตอบหลาย ๆ ทางเป็นการยั่วยู่ให้นักเรียน อยากค้นคว้า

1.2.3 ทำการสอบสวนแล้วจดบันทึกไว้

1.2.4 นำผลที่ได้จากการสอบสวนมาตรวจสอบอีกครั้ง

1.2.5 สรุปผลแล้วนำไปแก้ปัญหา

1.3 การเล่นเกมบทบาทสมมุติ มีลักษณะเป็นสถานการณ์ที่สมมุติขึ้น เช่น การเล่นเกม ละคร การแสดงแบบทันทีทันใด การแสดงโดยครูกำหนดเรื่องราวให้ เป็นต้น วิธีการนี้ช่วยให้ ผู้เรียนได้วิเคราะห์ความรู้สึกนึกคิดพฤติกรรมที่ตนแสดงอย่างลึกซึ้ง ทำให้ได้เรียนรู้และเข้าใจ ความรู้สึกของผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาความสามัคคีในกลุ่มดี ขึ้น

1.4 การเลียนแบบจากตัวแบบ อาศัยแนวคิดและหลักการของทฤษฎีการเรียนรู้ทาง สังคมเป็นพื้นฐาน โดยตัวแบบอาจใช้บุคคลที่มีชีวิตจริง บุคคลในอุดมคติ หรือบุคคลที่ เสียชีวิตแล้ว โดยตัวแบบนั้นต้องเป็นบุคคลที่นักเรียนเลื่อมใสศรัทธา จะช่วยให้นักเรียนเลียนแบบ พฤติกรรม ได้มาก เมื่อทำจนเกิดเป็นนิสัยทำให้เกิดความคิดตามเหตุผลเชิงจริยธรรมกลายเป็น คุณธรรม ประจำใจของนักเรียน ทำให้มีพฤติกรรมอย่างนั้นต่อไป

2. ลักษณะที่มุ่งเน้นการประพฤติปฏิบัติจริงหรือการจัดในรูปแบบหลักสูตรแฝง

2.1 การจัดปรัชญาของสถานศึกษา โดยเลือกคุณธรรมที่ต้องการเน้นเป็น ข้อความที่ง่าย ๆ มีความหมายชัดเจน

2.2 การเรียนการสอนทุกวิชา ต้องสอดแทรกคุณธรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนต้องการให้เกิดแก่นักเรียนทุกครั้งที่มีโอกาส

2.3 จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มีคุณค่าต่อการปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียน เช่น การบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม การไหว้ครู กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี เป็นต้น

2.4 การจัดชุมนุมต่าง ๆ เช่น ชุมนุมทางด้านวิชาการ การแข่งขันกีฬา ซึ่งแม้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมด้านนั้น ๆ แต่ขณะเดียวกันก็เป็นการปลูกฝังสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่ต้องการเน้นให้เกิดขึ้นกับตัวนักเรียนด้วย

ประทีน มหาจันทร์ (2536, หน้า 7-36) กล่าวว่า การสอนให้เด็กมีความรับผิดชอบนั้น ไม่มีเวลาใดที่จัดว่าเร็วเกินไป แม้ว่าเด็กจะอยู่ในวัยทารก พ่อแม่ก็สามารถสอนให้เด็กรับผิดชอบได้ การสอนนั้นผู้ใหญ่จะสอนได้ก็ต่อเมื่อสถานการณ์อำนวย หรือผู้ใหญ่พยายามสร้างสถานการณ์ขึ้นในตอนต้น ๆ ของชีวิตเด็ก ความรับผิดชอบที่เด็กจะพึงมีจะต้องควบคู่ไปกับการเล่นเสมอ ทั้งนี้เพราะเหตุว่า การเล่นเป็นชีวิตจิตใจของเด็ก เป็นสิ่งที่เด็กพึงพอใจแต่การทำงานและความรับผิดชอบเป็นความไม่สบายใจ เป็นความเบื่อหน่ายเป็นความยากลำบาก แต่อย่างไรก็ตาม งานเป็นสิ่งที่สร้างความรับผิดชอบให้แก่เด็ก เด็กจะมีความรับผิดชอบได้ดีเมื่อมีงานหรือกิจกรรมให้ทำ แม้ว่าเด็กจะพอใจในการเล่น ถ้าหากสามารถเปลี่ยนการเล่นของเด็กให้เป็นงานหรือให้เด็กทำงานด้วยความสนุกสนานเพลิดเพลินเหมือนกับการเล่นได้ ก็จะเป็นการดีที่เด็กสามารถทำงานได้ ความรับผิดชอบ ก็จะเกิดขึ้น การเล่นจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเตรียมตัวเด็กให้มีความรับผิดชอบ เด็กจะเรียนรู้ใน การรับผิดชอบ ถ้าหากว่ามีความพร้อมหรือมีสถานการณ์ดังต่อไปนี้เกิดขึ้นกับเด็ก

1. เด็ก ๆ รู้จักตัดสินใจ การตัดสินใจที่ถูกต้องของตนได้รับความสนใจจากพ่อแม่ เห็นความสำคัญและเสริมแรงให้ด้วยการให้รางวัลตามความเหมาะสม

2. พ่อ แม่ และครู จะต้องตระหนักในการตัดสินใจของเด็ก และจะต้องสร้างสถานการณ์หรือเปิดโอกาสให้เด็กได้ตัดสินใจอยู่เสมอ ผู้ใหญ่จะต้องสร้างบรรยากาศให้เด็กมีความรับผิดชอบพยายามละเว้นการตำหนิติเตียน พยายามให้เด็กมีการตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบ

3. พ่อ แม่ และครู จะต้องหลีกเลี่ยงการตัดสินใจแทนเด็กในสิ่งที่เด็กสามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง การที่ผู้ใหญ่ตัดสินใจแทนเด็ก เป็นการนำไปสู่การไม่รู้จักรับผิดชอบของเด็ก

ชม ภูมิภาค (2541, หน้า 154) ได้กล่าวถึงการปลูกฝังความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และต่อบุคคลว่า จะต้องปลูกฝังด้วยการให้เขาได้กระทำ มิใช่จะเกิดขึ้นจากการบอกเล่าเท่านั้น วิธีการสอนในโรงเรียนมีส่วนสำคัญในการปลูกฝังความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การบอกให้จัดทำเป็นรายบุคคลไม่ได้มีส่วนช่วยในการปลูกฝังความรับผิดชอบต่อส่วนรวมเลย ควรให้รู้จักการทำงานเป็น กลุ่มเป็นคณะตามความสมควร ในการทำงานเป็นกลุ่มนั้น แต่ละคนจะได้รับมอบหมายให้ทำงาน อันเป็นส่วนหนึ่งของงานทั้งหมด เพื่อจะให้งานส่วนรวมเสร็จลงด้วยดี แต่ละคนก็จะทำงานในส่วน ความรับผิดชอบต่อตนเองอย่างเต็มที่ งานสำเร็จเมื่อแต่ละคนทำงานประสานกัน

หากคนใดคนหนึ่ง ขาดความรับผิดชอบ งานก็จะสำเร็จลงได้ยาก นอกจากนี้ ควรจัดให้มีครูให้คำแนะนำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของนักเรียนด้วย เพื่อฝึกความรับผิดชอบไปในตัว

โกวิท ประวาลพุกษ์ (2542, หน้า 9) กล่าวว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของคนเรา จะมี ลำดับขั้นตอนและองค์ประกอบสำคัญของการฝึกฝนจริยธรรม 3 ประการ คือ

1. ความรู้ คือ ความรู้ความเข้าใจทางจริยธรรมที่เด็กต้องเรียนรู้ว่าควรปฏิบัติอย่างไร ซึ่งเกิดจากการได้รับประสบการณ์ การใช้เหตุผลและเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. ลักษณะนิสัย คือ การฝึกฝนทางจริยธรรมจนเกิดเป็นลักษณะนิสัย การปฏิบัติ อยู่เสมอจึงจะเป็นผู้มีจริยธรรมและมีทักษะตลอดจนเจตคติทางจริยธรรม

3. จิตใจ การมีความรู้และลักษณะนิสัยทางจริยธรรมไม่ใช่หัวใจของการฝึก จริยธรรม เพราะอริสโตเติลกล่าวไว้ว่า คุณธรรมมิใช่เป็นสิ่งที่อยู่ในตัวมนุษย์ตั้งแต่เกิดแต่คุณธรรม เป็นภาวะทางจิตใจที่จะทำดีหรือชั่ว การสร้างจิตใจที่มีจริยธรรมหรือการฝึกภาวะทางจิตใจให้มุ่งที่จะทำดี จึงเป็น กลไกสำคัญในการพัฒนาจริยธรรมของคน

จัสติน, และซินเดอร์ (Justin, & Synder, 1950, p. 722) ได้กล่าวถึงการพัฒนา ความรับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะที่ดีที่พึงประสงค์ ประการหนึ่ง ที่ควร ส่งเสริมให้เกิดขึ้นกับเด็ก ทั้งนี้เพราะเป็นคุณลักษณะอันพึงปรารถนาของสังคม ความรับผิดชอบ ไม่ได้ติดตัวมาแต่กำเนิด ความคิดรวบยอดเรื่อง “ถูก” หรือ “ผิด” เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ และอบรม โดยตรง กล่าวคือ ถ้าการอบรมเข้มงวดและเคร่งครัดจนเกินไป จะทำให้เด็กเกิดความวิตก กังวล และขัดขวางการปรับตัวที่ดีของเด็ก แต่ในทางกลับกัน ความรู้สึกผิดที่ไม่ได้รับการพัฒนา จะ นำไปสู่ความรับผิดชอบที่หย่อน จึงเห็นได้ว่าวิธีการปลูกฝังอบรมนั้นมีความสำคัญมาก

ไซด์แมน (Siedman, 1962, pp. 408-411) ได้รวบรวมความคิดเกี่ยวกับการฝึก ความรับผิดชอบของ มิทตัน, และแฮร์ริส (Mitton, & Harris) ไว้ดังนี้

1. การฝึกความรับผิดชอบ ควรเริ่มตั้งแต่เด็กอายุน้อย ๆ

2. เด็กทุกคนควรมีโอกาสฝึกความรับผิดชอบ โดยการปฏิบัติจริง ให้เด็กมีส่วนร่วม ในการทำงาน

3. การจัดประสบการณ์ให้เด็กรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ควรให้เหมาะสมกับวัย และความสามารถของบุคคล

4. ควรให้เด็กทราบว่าผู้ใหญ่หวังอะไรจากตัวเขา

5. ในการฝึกความรับผิดชอบนั้น ผู้ใหญ่ต้องรู้จักยืดหยุ่นไม่ควรเร่งรัดจนเกินไป

6. ต้องระลึกไว้เสมอว่า ในการทำงานนั้น เด็กต้องการคำแนะนำจากผู้ใหญ่

7. เด็กต้องการความไว้วางใจจากผู้ใหญ่ ดังนั้นเมื่อมอบหมายงานให้ทำแล้วควรให้ เด็กได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่

8. เจตคติและพฤติกรรมต่อความรับผิดชอบของผู้ใหญ่ มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ความรับผิดชอบของเด็ก

9. การให้เด็กรับผิดชอบเกินความสามารถก็อาจจะเป็นอันตรายแก่เด็กได้

จากการพัฒนาความรับผิดชอบที่นักวิชาการได้กล่าวไว้นั้น จะเห็นได้ว่าการปลูกฝังและพัฒนาความรับผิดชอบให้เด็กนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ ซึ่งต้องส่งเสริม ปลูกฝัง และพัฒนาให้เกิดขึ้นกับเด็กตั้งแต่วัยเยาว์ เพื่อให้เขาได้รับประสบการณ์ที่เพียงพอสำหรับเป็นพื้นฐานที่จะสามารถนำไปพัฒนาตนเองได้ ซึ่งในการปลูกฝังและพัฒนาความรับผิดชอบนั้น ควรให้เด็กได้มีความรู้ความเข้าใจในความรู้สึกที่ว่า ตนเองจะต้องมีความรับผิดชอบ และตระหนักถึงความสำคัญของความรับผิดชอบ รวมทั้งมีการฝึกฝนและให้เด็กได้ปฏิบัติจริง เพื่อให้เด็กเกิดการกระทำเกี่ยวกับความรับผิดชอบอย่างแท้จริงจนเกิดเป็นลักษณะนิสัยหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งการพัฒนาควรทำให้เหมาะสมกับวัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามวัยและเกิดการพัฒนาตามลำดับ นอกจากนี้ในการฝึกอบรมหรือปลูกฝังนั้น ควรมีครูหรือผู้ใหญ่คอยดูแลให้คำชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องเพื่อที่เด็กจะได้ยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนเองต่อไป

การให้เหตุผลเชิงคุณธรรม จริยธรรม

1. ความหมายของเหตุผลเชิงคุณธรรม จริยธรรม

ฤกษ์ชัย คุณูปการ (2539, หน้า 131) ได้ให้ความหมายว่า เหตุผลที่บุคคลใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจด้วยตนเองว่า เขาควรกระทำหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือประเมินว่าพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งถูกต้อง ดีงามเหมาะสมหรือไม่ เหตุผลเชิงจริยธรรมจะทำหน้าที่เป็นเหตุจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ บุคคลจึงสามารถประเมินคุณธรรมและจริยธรรมของผู้อื่นได้ โดยการสังเกตและซักถามเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังของการกระทำต่าง ๆ ของเขา

โกวิท ประวาลพฤษ์ (2542, หน้า 20) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถด้านความคิดของบุคคลในการจำแนกว่าการปฏิบัติใดถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ดีงาม ไม่ดีงาม ตามเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งและการวินิจฉัยหรือการประเมินการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งว่าถูกต้องดีงามเหมาะสมกับเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

ดวงเดือน พันธมนาวิน, และเพ็ญแข ประจันปัจจนิก (2544, หน้า 5) เหตุผลเชิงจริยธรรม (moral reasoning) หมายถึง บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลดังกล่าวจะทำหน้าที่เป็นเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลการศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมทำให้ทราบว่า บุคคลที่มีจริยธรรมต่างกันอาจมีการกระทำคล้ายคลึงกันได้เสมอ และบุคคลที่มีการกระทำเหมือนกัน อาจมีเหตุผลเบื้องหลังการกระทำและระดับจริยธรรมต่างกันก็เป็นได้

สรุปได้ว่าเหตุผลเชิงคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง เหตุผลที่บุคคลสามารถตัดสินใจได้ว่าควรจะทำหรือไม่ กระทำสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี สามารถแยกแยะผิดชอบชั่วดีได้ เหตุผลดังกล่าวจะทำหน้าที่เป็นเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล

2. ทฤษฎีพัฒนาการทางคุณธรรม จริยธรรม

นักจิตวิทยาที่สนใจศึกษาในแนวทฤษฎีพัฒนาการทางพุทธิปัญญา คือ เพียเจต์ (Piaget) โคลเบอร์ก (Kohlberg) และเรสต์ (Rest) ซึ่งมีแนวคิดดังนี้

เพียเจต์ (Piaget, 1962, pp. 39 – 40) เป็นนักจิตวิทยาชาวสวิส ได้สร้างทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมที่ตั้งอยู่บนสมมติฐานของทฤษฎีพัฒนาการทางพุทธิปัญญา ทำให้ทราบว่าความคิดและสติปัญญาของบุคคลมีการเจริญตามลำดับขั้นของการพัฒนา เมื่อใช้อายุเป็นเกณฑ์ในการแบ่งลำดับขั้น และเขาสังเกตพบว่าจริยธรรมจะแฝงอยู่ในพฤติกรรมและกฎเกณฑ์การเล่นของเด็กตลอดเวลา และจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรมทำให้เขาพบว่าแกนกลางของจริยธรรมคือ เคารพกฎเกณฑ์ทางสังคมและความยุติธรรม โดยมีพัฒนาการทางจริยธรรม 2 ขั้น ดังนี้

1. ระยะเวลาที่เด็กถือกฎเกณฑ์จากภายนอก (heteronomous) มีช่วงอายุก่อน 8 ปี เป็นระยะที่พ่อแม่ ผู้ใหญ่ มีอิทธิพลต่อการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของเด็กอย่างเห็นได้ชัด เด็กจะยึดถือกฎเกณฑ์ตายตัว (fixed rules) ผิดเป็นผิด ถ้าผิดต้องได้รับโทษ โดยไม่คำนึงถึงแรงจูงใจหรือสาเหตุแห่งการกระทำนั้น

2. ระยะเวลาที่เด็กมีกฎเกณฑ์ของตนเอง (autonomous) เป็นระยะที่เด็กพัฒนาจริยธรรมขึ้นสู่ระดับที่มีความคิดเป็นของตนเอง มีเหตุผลที่คำนึงถึงความยุติธรรมและพิจารณาผลของการกระทำด้วยการที่เด็กเปลี่ยนการรับรู้จากกฎเกณฑ์ที่ตายตัวหรืออิทธิพลจากภายนอกมาเป็นกฎเกณฑ์ของตนเองที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของผู้อื่น (relativism) เนื่องจากพัฒนาการทางสติปัญญา อายุ และการมีสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนซึ่งเพียเจต์พบว่าเด็กจะบรรลุทั้งพัฒนาการทางสติปัญญา และจริยธรรมขั้นสูงสุดเมื่ออายุประมาณ 8 – 10 ปี

เพียเจต์ (Piaget) วัดพัฒนาการทางจริยธรรมโดยการสร้างแบบสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งข้อคำถามจะเกี่ยวข้องกับสถานการณ์คู่ (story pair) ที่กำหนดขึ้นในสถานการณ์คู่หนึ่งจะเป็นเรื่องที่คล้ายคลึงกันเว้นแต่รูปการของปัญหาที่ตามมาจะแตกต่างกันในเรื่องความตั้งใจหรือแรงจูงใจ ดังตัวอย่าง เด็กชายคนหนึ่งทำแก้วแตก 15 ใบ โดยไม่ได้เจตนาขณะเปิดประตูเข้ามาเพื่อรับประทานอาหาร ส่วนเด็กชายอีกคนทำแก้วแตก 1 ใบ ขณะปีนขึ้นไปหยิบขวดแยม แล้วตั้งคำถามว่า “ใครทำผิดมากกว่ากัน ถ้าเป็นพ่อเธอควรตีใคร” จากคำตอบเหล่านี้

เพียเจต์ (Piaget, 1962, pp. 1- 4) นำมาพิจารณาตัดสินตามเกณฑ์ของการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่ตั้งไว้ 6 เกณฑ์ดังนี้

1. การตัดสินใจจากเจตนาการกระทำ (intentionality in judgment) เด็กเล็กมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจจากปริมาณที่เกิดขึ้น แต่เด็กโตจะตัดสินใจจากความตั้งใจ หรือเจตนากระทำของบุคคลนั้น

2. การตัดสินที่เกี่ยวข้องจากบุคคลอื่น (relativism in judgment) เด็กเล็กจะตัดสินการกระทำถูก ผิด จากความเชื่อว่าคนอื่นก็คิดเช่นเดียวกัน และเชื่อว่าความเห็นของผู้ใหญ่ย่อมถูกเสมอเด็กโตจะตัดสินตามสถานการณ์

3. ความไม่เกี่ยวข้องกับบทลงโทษ (independence or saction) เด็กเล็กมักจะตัดสินการกระทำอย่างหนึ่งว่าไม่ดีเพราะจะทำให้ถูกลงโทษ ส่วนเด็กโตจะตัดสินการกระทำว่าไม่ดีเพราะสิ่งนั้นไปขัดกับกฎเกณฑ์และจะเกิดอันตรายกับบุคคลอื่น

4. การใช้ระบบตาต่อตา (use of peciprocity) ในเด็กเล็กมักจะไม่ใช่ระบบตาต่อตาในการพิจารณาตัดสินบุคคลแต่เด็กโตจะใช้บ่อย

5. การใช้การลงโทษเพื่อล้างบาปและดัดนิสัย (use of punishment as restitution and reform) ในเด็กเล็กจะสนับสนุนให้มีการลงโทษอย่างหนักเพื่อดัดนิสัยผู้กระทำผิด ส่วนเด็กโตจะมีความคิดเช่นนี้น้อยลง

6. การยึดหลักธรรมชาติของความโชคร้าย (naturatist view of misfertune) โดยมีความคิดว่าถูกพระเจ้าลงโทษ

หลังจากนั้นเพียเจต์ศึกษากระบวนการที่ทำให้เด็กเปลี่ยนแปลงพัฒนาการเกิดจากการพัฒนาทางความคิด ความเข้าใจ 4 ชั้น ดังนี้

1. ชั้นประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว (the sensory motor period) ระยะตั้งแต่เกิดจนถึงอายุประมาณ 2 ปี การรับรู้ทางประสาทสัมผัสในระดับง่าย ๆ จะทำให้เกิดพัฒนาการทางเชาวน์ปัญญาและความคิด เด็กจะค่อย ๆ มีโอกาสสร้างความคิดของสิ่งของที่ได้พบเห็น และจัดกระทำด้วยตนเองในตอนปลายของขั้นนี้จะเริ่มพัฒนาเรื่องความคงที่ของขนาด และรูปร่างของวัตถุและค้นพบความถาวรของวัตถุ (permanent object)

2. ชั้นความคิดเกิดก่อนปฏิบัติการ (the period preoperations thought) ช่วงอายุประมาณ 2 – 7 ปี เด็กจะเริ่มใช้ภาพแทนวัตถุและเหตุการณ์เลียนแบบบุคคลอื่นได้ และพัฒนาอย่างรวดเร็วในช่วงอายุ 2 – 4 ปี พฤติกรรมในระยะแรกจะเป็นแบบยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง (egocentric) ลักษณะนี้จะลดลงในราวอายุ 6 –7 ปี พฤติกรรมในระยะแรกที่เด็กมีพัฒนาการทางภาษาอย่างรวดเร็ว เริ่มพัฒนาความคิดหาเหตุผลแบบตรรกศาสตร์แต่ความคิดส่วนใหญ่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของการรับรู้

3. ชั้นปฏิบัติการด้วยรูปธรรม (the period of concrete operation) ช่วงอายุประมาณ 7 – 11 ปี เป็นขั้นที่เด็กมีความคิดแบบตรรกศาสตร์ทำให้สามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ หรือเหตุการณ์ที่สามารถมองเห็นหรือจับต้องได้ (concrete) พัฒนาการทางความคิดสูงขึ้น มีแบบแผนการค้นหาคำความจริงเกี่ยวกับวัตถุและสิ่งแวดล้อมไม่ยึดการรับรู้

4. ขั้นปฏิบัติการด้วยนามธรรม (the period of formal operation) ช่วงอายุประมาณ 11 – 15 ปี เป็นขั้นสูงสุดของพัฒนาการทางเชาวน์ปัญญาและความคิด เด็กจะสามารถคิดค้นหาเหตุผลนอกเหนือจากข้อมูลที่มีอยู่ สามารถแก้ปัญหาทั้งรูปธรรมและนามธรรมได้โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์

โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1969, p. 391) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกันที่ค้นคว้าเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรมโดยเชื่อตามทฤษฎีของเพียเจต์ที่ว่าพัฒนาการทางจริยธรรมจะพัฒนาตามพัฒนาการทางพุทธิปัญญาและใช้การออกแบบของการตัดสินเชิงจริยธรรม (moral judgment) โดยใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม (moral reasoning) เพราะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลในการที่จะเลือกกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมชนิดใดชนิดหนึ่ง จากการศึกษาพบว่าการพัฒนาทางจริยธรรมของมนุษย์นั้นไม่ได้พัฒนาถึงจุดสมบูรณ์เพียงอายุ 10 ปี แต่มนุษย์ในสภาพปกติจะมีพัฒนาการทางจริยธรรมอีกหลายขั้นตอนจากอายุ 11 ปี ถึง 25 ปี

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องพัฒนาการทางจริยธรรมในวัยเด็กและวัยรุ่นพบว่ามนุษย์ไม่ว่าจะอยู่ในสังคมแบบไหน ประเทศใด ทวีปใดก็ตาม จะมีรูปแบบของการพัฒนาจริยธรรมตามลำดับขั้นตอนที่แน่นอน 6 ขั้น โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (preconventional level) เป็นระดับที่มีในเด็กส่วนมากที่มีอายุต่ำกว่า 9 ขวบ บุคคลจะตอบสนองต่อกฎเกณฑ์ที่กำหนดโดยผู้มีอำนาจเหนือตน การตัดสินใจเลือกกระทำจะทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผลที่เกิดต่อผู้อื่นระดับนี้แบ่งเป็น 2 ขั้นคือ

ขั้นที่ 1 ใช้หลักหลักการลงโทษ (obedience and punishment) เพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะได้รับ การตัดสินว่าสิ่งใดดี หรือไม่ดี ขึ้นกับพฤติกรรมนั้น ๆ ทำไปแล้วถูกลงโทษหรือไม่ พัฒนาการขั้นนี้อยู่ในช่วงอายุ 2 – 7 ปี

ขั้นที่ 2 ใช้หลักการแสวงหารางวัล (naively egoistic orientation) เป็นการกระทำที่นำความพอใจมาให้ แม้การกระทำจะขัดกับผู้อื่นก็ตาม ความยุติธรรมเป็นไปในรูปของเหตุผลของการปฏิบัติมากกว่าเป็นความรู้สึกของความยุติธรรม พัฒนาการขั้นนี้อยู่ในช่วงอายุ 7 – 10 ปี

2. ระดับตามกฎเกณฑ์ (conventional level) เป็นระดับที่มีในวัยรุ่น และวัยผู้ใหญ่ บุคคลจะทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยของตนเองโดยไม่คำนึงถึงผลที่ตามมาบุคคลที่มีจริยธรรมในระดับนี้ยังต้องการการควบคุมจากภายนอกแต่ก็รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และแสดงบทบาทที่สังคมต้องการได้ระดับนี้มี 2 ขั้นคือ

ขั้นที่ 3 ใช้หลักการกระทำสิ่งที่คนอื่นเห็นว่าดี (good boy orientation) บุคคลจะกระทำสิ่งที่คนอื่นเห็นว่าดี เพื่อจะได้รับคำยกย่องชมเชยในขั้นนี้บุคคลไม่มีความเป็นตัวของตัวเองชอบคล้อยตามผู้อื่น โดยเฉพาะกลุ่มเพื่อน พัฒนาการขั้นนี้อยู่ในช่วงอายุ 10 - 13 ปี

ขั้นที่ 4 ใช้หลักการกระทำตามหน้าที่ (authority and social order maintaining orientation) เป็นการตัดสินใจกระทำตามระเบียบของสังคม จะกระทำตามกฎหมายต่าง ๆ ที่สังคมกำหนดให้พฤติกรรมที่ถูกต้องประกอบด้วย การทำตามหน้าที่ ฐานะ และบทบาทที่กำหนดไว้ในสังคม พัฒนาการขั้นนี้อยู่ในช่วงอายุ 13 – 16 ปี

3. ระดับเหนือเกณฑ์ (post conventional level) บุคคลตัดสินใจความขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยการคิดตรองด้วยตนเอง แล้วตัดสินใจตามความสำคัญมากน้อย บุคคลจะมีหลักของตนเองและหลุดพ้นจากกฎเกณฑ์ของสังคม ระดับนี้มี 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 5 การทำตามคำมั่นสัญญา (contract and legalistic orientation) บุคคลเห็นความสำคัญของคนส่วนมาก ไม่ทำตนให้ขัดต่อสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้อื่น สามารถควบคุมบังคับใจตนเองได้ พฤติกรรมที่ถูกต้องจะต้องเป็นไปตามสิทธิของแต่ละคนผสมผสานกับมาตรฐานซึ่งได้รับการตรวจสอบ และยอมรับจากสังคม มีความเชื่อมโยงความนิยมส่วนบุคคลกับความเห็นพ้องของสังคม โดยพิจารณาประโยชน์ของสังคมมากกว่าขั้นที่ 4 พัฒนาการขั้นนี้อยู่ในช่วงอายุ 16 ปี ขึ้นไป

ขั้นที่ 6 การยึดอุดมคติสากล (conscience or principle orientation) เป็นการตัดสินใจกระทำตามความรู้สึกผิดชอบชั่วดีของตน เป็นจริยธรรมที่มีหลักมโนธรรมของตนเอง แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความรู้สึกถูกต้องขึ้นกับตัวเอง ความคิดความถูกต้องนั้นยึดหลักประชาธิปไตย และเคารพในคุณค่าความสำคัญของชีวิตมนุษย์ทุก ๆ คน พัฒนาการขั้นนี้อยู่ในวัยผู้ใหญ่

จากระดับการให้เหตุผลทางจริยธรรมตามแนวคิดของโคลเบอร์ก ดังกล่าว สามารถสรุปรายละเอียดแสดงดังตาราง 1 (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม, 2544, หน้า 29 - 30)

ตาราง 1 การพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก

ขั้นการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม	ระดับของจริยธรรม
ขั้นที่ 1 หลักหลบหลีกการถูกลงโทษ (obedience and punishment) อายุ 2 – 7 ปี	1. ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (pre conventional level) หมายถึง การตัดสินใจเลือกกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองโดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้อื่นมุ่งหลบหลีกมิให้ตนถูกลงโทษทางกายและเลือกกระทำในสิ่งที่น่าความพอใจมาให้ตนเองเท่านั้น
ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล (naively egoistic orientation) อายุ 7 – 10 ปี	

ตาราง 1 (ต่อ)

ชั้นการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม	ระดับของจริยธรรม
<p>ขั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ (good boy orientation) อายุ 11 -13 ปี</p> <p>ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม (authority and social order maintaining orientation) อายุ 13 - 16 ปี</p>	<p>2. ระดับตามเกณฑ์ (conventional Level) หมายถึง การกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยของตนหรือทำตามกฎหมายและศาสนา บุคคลในขั้นนี้ยังต้องการการควบคุมแต่มีความสามารถในการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ในขั้น 3 บุคคลไม่เป็นตัวของตัวเอง ชอบคล้อยตามผู้อื่น ในขั้น 4 บุคคลจะรับบทบาทของตนในสังคม</p>
<p>ขั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญา (contract and legalistic orientation) อายุ 16 ขึ้นไป</p> <p>ขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล (conscience or principle orientation) วัยผู้ใหญ่</p>	<p>3. ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (post conventional level) หมายถึง การตัดสินใจขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยการนำมาคิดตรองซึ่งใจตนเอง แล้วคิดตัดสินใจตามแต่ว่าจะเห็นความสำคัญของสิ่งใดมากกว่ากัน ขั้น 5 จะเห็นความสำคัญของคนหมู่มาก ไม่ทำตนขัดสิทธิของผู้อื่น ขั้น 6 ขั้นสูงสุด แสดงการมีความรู้สากล นอกเหนือจากกฎเกณฑ์ในสังคมของตน</p>

เรสต์ (Rest, 1987, p. 77) เป็นนักจิตวิทยาที่ใช้แนวคิดจากทฤษฎีของโคลเบอร์ก เป็นพื้นฐานในการศึกษาวิจัย โดยเรสต์มีความเชื่อพื้นฐานว่า บุคคลมิได้ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการตัดสินปัญหาเชิงจริยธรรม (moral judgment) เพียงขั้นเดียว แต่สามารถใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมได้มากกว่าหนึ่งขั้นของพัฒนาการเชิงจริยธรรมในการตัดสินปัญหาจริยธรรมแต่ละปัญหา เรสต์แบ่งขั้นตอนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมออกเป็น 6 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ (punishment – obedience) เป็นขั้นที่เด็กจะยึดถือพันธะที่มีต่อกัน ได้แก่ พันธะต่อผู้มีอำนาจเหนือตน ยอมทำตามคำสั่งผู้มีอำนาจเหนือตน เช่น บิดา มารดา ครู เพื่อความอยู่รอด พันธะจากการถูกลงโทษจากผู้มีอำนาจเหล่านั้น

ขั้นที่ 2 การแสวงหารางวัลและการแลกเปลี่ยน (instrumental hedonism and exchange) พฤติกรรมทางจริยธรรม ขึ้นอยู่กับค่าของวัตถุรางวัลมีการตอบแทนกันในลักษณะที่เท่าเทียมกันทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย

ขั้นที่ 3 มุ่งให้ผู้อื่นยอมรับตน (orientation to approval and personal concordance) มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นพันธะทางจริยธรรม มีการสร้าง

และรักษาสัมพันธภาพอันดีต่อกัน การได้รับสิ่งตอบแทนไม่สำคัญเท่ากับการรักษาความพึงพอใจต่อกัน ความสัมพันธ์เริ่มขยายออกไปสู่คนหมู่มาก

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับของสังคม (the law and order orientation) นอกจากการมุ่งรักษาสัมพันธภาพส่วนตนแล้วยังมุ่งถือสมาชิกในสังคม ต้องละเว้นการทำร้าย การขโมย ช่วยป้องกันกลุ่ม ทุกคนทำตามหน้าที่ของตนและช่วยงานสังคม สนับสนุนผู้นำและผู้มีอำนาจในกลุ่ม รักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในสังคม การตอบแทนกันอยู่ในลักษณะของการติดต่อกับสังคมส่วนใหญ่เพื่อให้เกิดความสมดุลในสังคม พฤติกรรมทางจริยธรรมขึ้นอยู่กับ การทำให้เกิดความสมดุลในสังคมส่วนใหญ่ โดยสนับสนุนผู้ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับของสังคม

ขั้นที่ 5 ใช้หลักความคิดทางจริยธรรม (principle moral thinking) พฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความคาดหวังของบุคคลในสังคม มีการตอบแทนกัน มีความเข้าใจซาบซึ้งว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสามารถกระทำได้หลายวิธี แบ่งเป็น 2 ขั้นย่อย คือ

ขั้นที่ 5.1 เป็นการเห็นชอบและเข้าใจหลักเกณฑ์ทางสังคมด้วยวิธีการแบบประชาธิปไตย ยอมรับค่านิยมและความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ในสังคม

ขั้นที่ 5.2 เริ่มมีอุดมคติในการสร้างสรรค์เพื่อให้สังคมอยู่ในสภาพที่เต็มไปด้วยความรัก ความสันติภาพ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ มีเสรีภาพและความเสมอภาค

ขั้นที่ 6 ใช้หลักเกณฑ์ขั้นสูง (organized principle) พัฒนาการในขั้นนี้เป็นอิสระจากความไม่แน่นอนของสังคม เช่น ไม่ว่าโครงสร้างของสังคมจะเป็นอย่างไร กฎเกณฑ์ประเพณีที่ยึดถือกันในสังคมเป็นอย่างไร เขาจะไม่สนใจและสามารถขอบเขตพันธะสิทธิ์ที่เขายึดถือเป็นหลักสากล จากประสบการณ์ที่เขาเรียนรู้มาจากสังคมสามารถแก้ปัญหาทางจริยธรรมที่ซับซ้อนได้มากกว่าขั้นก่อน

จากการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีพัฒนาการทางคุณธรรม จริยธรรมดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าพัฒนาการทางจริยธรรมเป็นกระบวนการพัฒนาการที่ขึ้นกับการเรียนรู้ทางสังคม และผู้ที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมจึงควรกระทำให้เหมาะสมตามลำดับขั้น เพื่อบรรลุคุณภาพทางคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลสามารถตัดสินใจกระทำที่เหมาะสม ถูกต้องด้วยมโนธรรมอันประกอบด้วยเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับอุดมคติสากล สำหรับการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะมุ่งวัดการให้เหตุผลเชิงคุณธรรม จริยธรรมของบุคคล ซึ่งทำให้เกิดความเจริญต่อตนเองและสังคมโดยอาศัยการให้เหตุผลทางคุณธรรม จริยธรรม จึงยึดหลักตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก ซึ่งแบ่งระดับการให้เหตุผลเชิงคุณธรรม จริยธรรมเป็น 6 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 ทำความดีเพื่อหลบหลีกการลงโทษ

ขั้นที่ 2 ทำความดีเพื่อแสวงหารางวัล

ขั้นที่ 3 ทำความดีเพราะผู้อื่นเห็นว่าดี

ขั้นที่ 4 ทำความดีเพราะกระทำตามหน้าที่

ขั้นที่ 5 ทำความดีตามหลักการทำตามคำมั่นสัญญา

ขั้นที่ 6 ทำความดีเพื่อยึดอุดมคติสากล

3. การวัดคุณธรรม จริยธรรม

คุณธรรมจริยธรรมเป็นพฤติกรรมทางด้านจิตพิสัย ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคลวิธีการวัดจึงทำได้ยากและซับซ้อน จำเป็นต้องวัดทางอ้อม นักจิตวิทยาและนักวัดผลจึงได้พยายามหาวิธีการ และสร้างเครื่องมือที่มีคุณภาพพอที่จะกระตุ้นให้ตรงตามลักษณะที่ต้องการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ ซึ่งเครื่องมือวัดทางด้านนี้มีนักการศึกษากล่าวไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2535, หน้า 441) จำแนกเครื่องมือวัดผลด้านจิตพิสัย ดังนี้

1. แบบตอบโดยเสรี

1.1 กลวิธีระบายความในใจ

1.2 แบบทดสอบโดยใช้สถานการณ์

1.3 ระเบียบนพฤติกรรม

2. แบบจำกัดคำตอบ

2.1 แบบสำรวจรายการ

2.2 แบบทดสอบ

2.3 แบบทดสอบโดยใช้สถานการณ์

2.4 มาตรวัด

2.4.1 แบบลิเคอร์ท์

2.4.2 แบบเทอร์สโตน

2.4.3 แบบออสกูต

2.4.4 แบบเปรียบเทียบรายคู่

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539, หน้า 35) ได้กล่าวว่า การวัดคุณลักษณะด้านจิตพิสัยมีเทคนิคที่ใช้ คือ บันทึกจากการสังเกตความสม่ำเสมอในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยใช้แบบสำรวจรายการ ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบทดสอบโดยใช้สถานการณ์

ภัทรา นิคมานนท์ (2540, หน้า 153 - 154) กล่าวว่า พฤติกรรมด้านจิตพิสัยเป็นพฤติกรรมภายใน ซึ่งเป็นนามธรรมเช่นเดียวกับพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย แต่เราสามารถสังเกตอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งกาย วาจา และการกระทำ ผู้วัดผลจะใช้เครื่องมือซึ่งอาจเป็นสถานการณ์ หรือแบบทดสอบไปกระตุ้นผู้ที่ถูกวัดให้แสดงพฤติกรรมออกมาแล้วจึงแปลผลการวัด ออกมาเป็นพฤติกรรมด้านจิตพิสัย เครื่องมือที่วัดด้าน

จิตพิสัยมีหลายประเภทที่แตกต่างกัน ที่นิยมใช้กันมากได้แก่ มาตรฐานประมาณค่า แบบสำรวจรายการ แบบทดสอบเชิงสถานการณ์ และการสังเกต

จากการศึกษาเครื่องมือวัดคุณธรรม จริยธรรมจะเห็นได้ว่า มีเครื่องมือหลายชนิดที่ใช้ในการวัดคุณลักษณะด้านนี้ แต่ที่ได้รับความนิยมและยอมรับมากที่สุด คือ แบบทดสอบสถานการณ์ เพราะเชื่อว่า แบบทดสอบสถานการณ์สามารถวัดได้ตรงกับความเป็นจริงมากกว่าเครื่องมือชนิดอื่น (บุญชม ศรีสะอาด, 2540, หน้า 54) และในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบทดสอบสถานการณ์ในการวัดการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของโคลเบอร์ก โดยสร้างเป็นสถานการณ์ผู้ถูกเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับเหตุการณ์ทางจริยธรรม จากเรื่องราวให้นักเรียนตัดสินใจว่าจะเลือกปฏิบัติอย่างไรเมื่ออยู่ในสถานการณ์นั้น เพราะอะไรจึงทำอย่างนั้นและนำเหตุผลของนักเรียนไปพิจารณาว่านักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในขั้นใดซึ่งมี 6 ขั้น คือ

- ขั้นที่ 1 ทำความดีเพื่อหลบหลีกการลงโทษ
- ขั้นที่ 2 ทำความดีเพื่อแสวงหารางวัล
- ขั้นที่ 3 ทำความดีเพราะผู้อื่นเห็นว่าดี
- ขั้นที่ 4 ทำความดีเพราะกระทำตามหน้าที่
- ขั้นที่ 5 ทำความดีตามหลักการทำตามคำมั่นสัญญา
- ขั้นที่ 6 ทำความดีเพื่อยึดอุดมคติสากล

ความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม

1. ความหมายของความพึงพอใจ

สุชา จันทร์เอม (2541, หน้า 17) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับของแต่ละคน และมีแนวโน้มมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่งทำให้เกิดความต้องการ

สุเทพ เมฆ (2541, หน้า 39) กล่าวว่า ความพึงพอใจในบรรยากาศการเรียนการสอน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในสภาพการจัดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ซึ่งมีความสำคัญในการช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวา มีความเจริญงอกงาม มีความกระตือรือร้นเพื่อจะเรียนให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง

มอร์ส (Morse, 1955, p. 27) ก็ได้ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ว่าความพึงพอใจ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดให้น้อยลง และความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนองความเครียดก็จะน้อยลงหรือหมดไปทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำกิจกรรมได้

วอลเลอร์สแตน (Wallerstein, 1971, p. 256) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายและได้อธิบายว่า ความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่สามารถคาดคะเนได้ว่ามีหรือไม่มีจากการสังเกตพฤติกรรมของคน การที่จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจจะต้องศึกษา ปัจจัย และองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของความพึงพอใจนั้น

มุลลินส์ (Mullins, 1985, p. 280) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเจตคติของบุคคลที่มีต่อ สิ่งต่าง ๆ หลาย ๆ ด้าน เป็นสภาพภายในที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเกิดจากมนุษย์จะมีแรงผลักดันบางประการในตัว บุคคล ซึ่งเกิดจากการที่ตนเองพยายามจะบรรลุถึงเป้าหมายบางอย่างเพื่อที่จะสนองตอบต่อ ความต้องการหรือความคาดหวังที่มีอยู่ และเมื่อบรรลุเป้าหมายนั้นแล้วจะเกิดความพอใจ เป็นผล สะท้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้น เป็นกระบวนการหมุนเวียนต่อไปอีก

จากความหมายทั้งหลายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก และทัศนคติของบุคคลอันเนื่องมาจากสิ่งเร้าและแรงจูงใจ ซึ่งปรากฏ ออกมาทางพฤติกรรมและองค์ประกอบที่สำคัญในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคล

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการเรียนจะเกิดต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างมากระตุ้นบุคคลให้ เกิดความพึงพอใจได้นั้นจะต้องมีการจูงใจให้เกิดขึ้น แรงจูงใจหรือการจูงใจหมายถึงการชักจูงให้ ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความพอใจ ซึ่งมีนักจิตวิทยาและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ดังนี้

โรเจอร์ (Rogers, 1974, pp. 485-497) นักจิตวิทยามนุษยศาสตร์ผู้ริเริ่มบำบัดคนไข้ ทางจิตแบบยึดคนไข้เป็นศูนย์กลาง และใช้วิธีบำบัดบนรากฐานการสร้างบรรยากาศทางอารมณ์ ทำให้คนไข้รู้สึกสบายใจและเป็นอิสระพอที่จะเข้าใจพื้นฐาน แบบแผนชีวิตของตนเองและสามารถ ค้นหาทางเลือกของการคิด รู้สึก และกระทำสิ่งที่เป็ประโยชน์หรือความสุขแก่ตัวเองได้มากที่สุด หลักการนี้เข้ามาสู่แนวปฏิบัติทางการศึกษา รูปแบบการศึกษาที่พึงปรารถนาตามทัศนะของเขา ต้องการสามารถนำนักเรียนไปสู่ความเป็นบุคคลที่มีสัจการแห่งตนสามารถทำให้บุคคล มีความอยากรู้ อยากรูเห็นด้วยจิตใจที่เป็นอิสระได้เลือกทางเดินใหม่ตามความสนใจของตนเองได้ รูปแบบการศึกษาที่เอื้อต่อเป้าหมายดังกล่าว เรียกว่าเรียนรู้แบบประสบการณ์

การเรียนแบบประสบการณ์ของโรเจอร์ มีความเชื่อพื้นฐาน 5 ประการ คือ

1. มนุษย์มีศักยภาพตามธรรมชาติสำหรับการเรียนรู้ เว้นแต่ว่ามีภาวะบางอย่างมา ยับยั้งความต้องการของเขา
2. การบีบบังคับและการยึดเยียดสารพัดสิ่งให้แก่เด็ก ในที่สุดเด็กแต่ละคนจะเหลือแต่ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับตนเองเท่านั้น

3. การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในบุคลิกลักษณะของบุคคล จะเกิดขึ้นจากบรรยากาศที่สนับสนุนทางด้านอารมณ์มากกว่าการบังคับจากภายนอก

4. การเรียนรู้ กระบวนการของการเรียนเป็นสิ่งที่มีความหมายกว่าเพราะเป็นการเปิดรับประสบการณ์ใหม่เพิ่มขึ้นตลอดเวลา

5. การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ต่อเมื่อผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้ นั้น นักเรียนต้องมีบทบาทสำคัญในการร่วมตัดสินใจตลอดกระบวนการของการศึกษา

ทัศนะของโรเจอร์เกี่ยวกับการศึกษาในการนำไปปฏิบัติตามแนวทางที่เขาให้ไว้มีลักษณะเป็นการจัดแบบห้องเรียนเปิด หรือเป็นการศึกษาเป็นรายบุคคล อย่างไรก็ตามสิ่งที่พยายามจะสื่อกับครู คือ การให้เสรีภาพในการเรียน จะเป็นพื้นฐานทางด้านอารมณ์ทำให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นที่จะสำรวจสิ่งที่มีความหมายและใช้ความพยายามต่อสิ่งนั้นมากกว่าปกติ

อาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจของนักเรียนในการศึกษาเล่าเรียนจะเกิดองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ คือ คุณสมบัติของครู เนื้อหา วิธีสอน กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลของครู จึงจะประสบความสำเร็จในการเรียนการสอน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่จะสรรค์สร้างความสุขในการเรียนให้กับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจ มีความรักและความกระตือรือร้นในการเล่าเรียน โดยการปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ของครู มีการยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนที่กระทำความดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนมีความเจริญก้าวหน้า การสร้างสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับอาคารสถานที่ที่เหมาะสม น่าอยู่ เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งรับฟังและให้ความช่วยเหลือ เมื่อนักเรียนมีปัญหาทุกข์ร้อน ปัจจัยความพึงพอใจนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียน

บลูม (Bloom, 1976, pp. 72-74) มีความเห็นว่า ถ้าสามารถจัดให้นักเรียนได้ทำพฤติกรรมตามที่ตนเองต้องการก็น่าจะคาดหวังได้แน่นอนว่านักเรียนทุกคนได้เตรียมใจสำหรับกิจกรรมที่ตนเองเลือกนั้นด้วยความกระตือรือร้นพร้อมทั้งความมั่นใจ เราสามารถเห็นความแตกต่างของความพร้อมด้านจิตใจได้ชัดเจนจากการปฏิบัติของนักเรียนต่องานที่เป็นวิชาบังคับกับวิชาเลือกหรือจากสิ่งนอกโรงเรียนที่นักเรียนอยากเรียน เช่น การขับรถยนต์ ดนตรีบางชนิด เกมหรืออะไรบางอย่างที่นักเรียนอาสาสมัคร และตัดสินใจได้โดยเสรีในการเรียน การมีความกระตือรือร้นมีความพึงพอใจ และมีความสนใจเมื่อเริ่มเรียน จะทำให้นักเรียนเรียนได้เร็วและมีความสำเร็จสูง

ไวท์เฮด (Whitehead, 1976, p. 9) กล่าวถึง การสร้างความพึงพอใจ จากขั้นตอนของการพัฒนาว่า มี 3 ขั้นตอน คือ จุดยืน จุดแย้ง และจุดปรับ เพื่อใช้ในการศึกษาว่าการสร้างความพึงพอใจ การทำความกระจ่างและการนำไปใช้ในการเรียนรู้ใด ๆ ควรเป็นไปดังนี้

การสร้างความพึงพอใจ หมายถึง นักเรียนรับสิ่งใหม่ ๆ มีความตื่นตัว พึงพอใจในการได้พบและเก็บสิ่งใหม่

การทำความเข้าใจ หมายถึง มีการจัดระบบระเบียบให้คำจำกัดความ มีการกำหนดขอบเขตที่ชัดเจน

การนำไปใช้ หมายถึง การนำสิ่งใหม่ที่ได้มาไปจัดสิ่งใหม่ที่จะได้พบต่อไปเกิดความตื่นเต้นที่จะเอาไปจัดสิ่งใหม่ที่เข้ามา

ไวท์เฮด (Whitehead, 1976, p. 35) กล่าวถึง การสร้างภูมิปัญญาในระบบการศึกษาว่าได้ปฏิบัติกันอย่างผิดพลาดโดยการใช้วิธีการฝึกทักษะอย่างง่าย ชรรมดา แล้วคาดเดาเอาว่าจะทำให้เกิดภูมิปัญญาได้ถนนที่มุ่งสู่การเกิดภูมิปัญญามีสายเดียว คือ เสรีภาพในการแสดงความรู้ และถนนที่มุ่งสู่ความรู้มีสายเดียวเช่นกัน คือ วิทยาการที่จัดไว้อย่างเป็นระบบดังนั้นเสรีภาพและวิทยาการเป็นสาระสำคัญสองประการของการศึกษา ขั้นตอนของการสร้างความพึงพอใจ วิทยาการในจังหวะที่สอง คือ ขั้นทำความเข้าใจและเสรีภาพในช่วงสุดท้ายคือ ขั้นการนำไปใช้ วงจรเหล่านี้ไม่ได้มีวงจรเดียว แต่มีลักษณะเป็นวงจรซ้อนวงจร วงจรหนึ่งเปรียบได้กับเซลล์หนึ่งหน่วยและขั้นตอนการพัฒนาอย่างสมบูรณ์ โครงสร้างอินทรีย์ของเซลล์เหล่านั้น เช่นเดียวกับวงจรเวลาที่มีวงจรเวลาประจำวัน ประจำสัปดาห์ ประจำเดือน ประจำปี ประจำฤดู เป็นต้น วงจรของบุคคลตามช่วงอายุจะเป็นระดับ ดังนี้

ตั้งแต่เกิด จนถึงอายุ 13 หรือ 14 เป็นขั้นของความพึงพอใจ

ช่วงอายุ 14-18 ปี เป็นขั้นของการค้นหาทำให้กระจ่าง

และอายุ 18 ปี ขึ้นไป เป็นขั้นของการนำไปใช้

สิ่งที่ไวท์เฮดต้องการย้ำในเรื่องนี้ คือ ความรู้ที่ต่างแขนงวิชา การเรียนที่ต่างวิธีการควรให้แก่นักเรียนเมื่อถึงเวลาอันสมควรและเมื่อนักเรียนมีพัฒนาการทางสมองอยู่ในขั้นเหมาะสม หลักการนี้เป็นที่ทราบกันทั่วไปอยู่แล้ว แต่ยังไม่มีการถือปฏิบัติโดยคำนึงถึงจิตวิทยาในการดำเนินการทางการศึกษา เรื่องทั้งหมดนี้ไม่ใช่เรื่องใหม่เพียงหลักการไม่ได้หยิบยกขึ้นมาอภิปราย เพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังและถูกต้อง ความล้มเหลวของงบบการศึกษาเกิดขึ้นจากการใช้จังหวะการศึกษาไม่เหมาะสม โดยเฉพาะในขั้นตอนของการสร้างความพึงพอใจหรือจังหวะของเสรีภาพในช่วงแรก การละเลยหรือขาดประสบการณ์ในส่วนนี้ ผลดีสูงสุดที่เกิดขึ้น คือ ความรู้ที่ไร้พลังและไร้ความคิดริเริ่ม ผลเสียหายสูงสุดที่จะเกิดขึ้น คือ ความรังเกียจไม่ยอมรับความคิดนั้นและนำไปสู่การไร้ความรู้ในที่สุด

การพัฒนาคุณลักษณะใด ๆ ตามวิถีทางของธรรมชาติ ควรต้องสร้างกิจกรรมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในตัวเอง เพราะความพอใจที่จะทำให้คนมีพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม ส่วนความเจ็บปวดแม้จะทำให้เกิดการตอบสนองแต่ก็ไม่ทำให้ร้อนพอใจ ในการสร้างความคิดไม่มีอะไรมากไปกว่าสภาพความคิดที่มีความพึงพอใจในขณะที่ทำกิจกรรม สำหรับการศึกษาด้านชาว์ปัญญานั้น เสรีภาพเท่านั้นที่จะทำให้เกิดความคิดที่มีพลังและความคิดริเริ่มใหม่ เสรีภาพเป็นก่อกความพึงพอใจในการเรียน ดังนั้นเสรีภาพในการเรียนจึงเป็นการสร้างความพึงพอใจในการเรียนความพอใจทำให้คนมีพัฒนาการในตนเอง วิธีการของการให้เสรีภาพในการเรียนเป็นเรื่องที่กำหนด

ขอบเขตในเนื้อหา คือ การให้นักเรียนมีโอกาสเลือกตัดสินใจด้วยตนเองและเพื่อพัฒนาตนเอง เป็นการควบคุมที่ผู้ถูกควบคุมไม่รู้ตัว ดังนั้น แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนบางประการสำหรับการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีวิชาเอกหลายวิชา หรือจัดให้มีหัวข้อเนื้อหาหลายเรื่องวิชาเดียวกัน หรือมีแนวทางการเรียนหลายแนวทางในเรื่องเดียวกัน เป็นต้น

สรุปได้ว่าจากแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจต่อหลักสูตรการฝึกอบรม ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจได้นั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งคือ การมีเสรีภาพในการกิจกรรม การฝึกอบรมที่กำหนดขอบเขตของเนื้อหา ให้นักเรียนมีโอกาสเลือก ตัดสินใจด้วยตนเอง อย่างอิสระ ในกระบวนการฝึกอบรม การวัดผลและประเมินผล

3. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

ประสาท อิศรปริดา (2547, หน้า 330-334) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการเรียนตามแนวคิดของ วูล์ฟอล์ค (Woolfolk, 1993) ไว้ว่า

“เราสามารถเรียนหรือทำสิ่งนั้นได้หรือไม่” (Can I Do It) ถ้าเขาเชื่อว่าเราสามารถทำได้เขาย่อมเกิดแรงจูงใจในการเรียนหรือทำสิ่งนั้น แนวการสร้างเสริมแรงจูงใจในประเด็นนี้ คือ การสร้างเสริมความเชื่อมั่น และการคาดหวังเชิงบวกในการเรียนหรือกระทำสิ่งนั้นแก่เด็ก

“เขาอยากเรียนหรือทำสิ่งนั้นหรือไม่” (Do I Want to Do It) ถ้าหากเขาอยากเรียนหรืออยากทำก็หมายความว่า เขาเกิดแรงจูงใจในการเรียนหรือทำสิ่งนั้น แนวการสร้างเสริมแรงจูงใจในประเด็นนี้ก็คือ การให้เด็กเห็นคุณค่าสิ่งที่เรียน

“อะไรคือสิ่งที่ต้องการทำให้สำเร็จ” (What Do I Need to Do to Succeed) ถ้าเขาตอบคำถามนี้ได้ เขาสามารถทำได้เขาย่อมเกิดแรงจูงใจในการเรียนหรือทำสิ่งนั้น แนวการสร้างเสริมแรงจูงใจในประเด็นนี้ก็คือ การช่วยให้เด็กเกิดความมุ่งมั่น และใส่ใจในสิ่งที่เรียนหรือสิ่งที่จะทำ แนวการสร้างเสริมแรงจูงใจในแต่ละประเด็นขั้นต้น ดังรายละเอียด ดังนี้

1. การสร้างเสริมความเชื่อมั่น และการคาดหวังเชิงบวกในการเรียนแก่เด็ก

1.1 ให้เด็กเริ่มเรียนในสิ่งที่มีความยากในระดับที่เขาสามารถทำได้ แล้วจึงค่อย ๆ เลื่อนไปเรียนในสิ่งที่มีความยากมากขึ้นเป็นลำดับ

1.2 กำหนดจุดมุ่งหมายของบทเรียนได้แจ่มชัด และแน่ใจว่าสามารถสอนให้เด็กเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายนั้นได้

1.3 เน้นการเปรียบเทียบตนเอง มากกว่าการเปรียบเทียบกับผู้อื่น

1.4 สื่อให้เด็กทราบว่า ความสามารถในการเรียนเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้นได้

1.5 เสนอแม่แบบ (model) หรือแบบฉบับที่ดีแก่เด็ก

2. การให้เด็กเห็นคุณค่าสิ่งที่เรียน

2.1 ครูควรตระเตรียมกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจของเด็ก

2.2 การกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็น

- 2.3 การทำบทเรียนให้สนุก
 - 2.4 การสอนเนื้อหาที่แปลกใหม่ และใช้วิธีการที่หลากหลาย
 - 2.5 การเน้นให้เด็กเห็นว่า เนื้อหาที่เรียนในปัจจุบันมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับชีวิตในอนาคตอย่างไร
 - 2.6 การเตรียมรางวัลสำหรับผู้เรียน
 - 3. การช่วยให้เด็กเกิดความมุ่งมั่น และใส่ใจในสิ่งที่เรียน
 - 3.1 เปิดโอกาสให้เด็กได้ตอบสนองให้มาก
 - 3.2 เปิดโอกาสให้เด็กทำงานสำเร็จ
 - 3.3 หลีกเลี่ยงการให้ความสำคัญคะแนน และไม่เน้นการแข่งขัน
 - 3.4 สำหรับงานที่ยาก ๆ ควรใช้เวลาในการทำงานเพิ่มมากขึ้นมากกว่าใช้วิธีลดความยากของงานให้ง่ายลง
 - 3.5 เสนอแม่แบบ (Model) ที่ดีแก่เด็ก
 - 3.6 สอนกลเม็ดในการเรียนแก่เด็ก
- บาร์นาร์ด (Barnard, 1968, p. 339) กล่าวว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจต่อการทำงานหรือกิจกรรมนั้นขึ้นอยู่กับการกระตุ้นของสิ่งจูงใจ 8 ประการ คือ
1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงินทอง สิ่งของ เครื่องมือ เครื่องใช้ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการทำงาน
 2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ได้แก่ ชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจพิเศษ ตำแหน่ง
 3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน
 4. สิ่งจูงใจในอุดมคติ ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคคลที่ได้แสดงฝีมือและความรู้สึกที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่
 5. สิ่งจูงใจที่เป็นความดึงดูดใจทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน
 6. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงาน ได้แก่ การปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล
 7. สิ่งจูงใจที่เอื้อโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดขึ้น
 8. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ ความพอใจของบุคคลที่ได้อยู่ร่วมกับการรู้จักกันอย่างกว้างขวาง ความสนิทสนมกลมเกลียว ความร่วมมือในการทำงาน

ความพึงพอใจ ที่เกิดจากสิ่งจูงใจ มีองค์ประกอบต่าง ๆ อาจจะเป็นวัตถุประสงค์หรือสภาวะใด ๆ ซึ่งจะเป็นเครื่องช่วยโน้มน้าวจิตใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

4. การวัดความพึงพอใจ

เนื่องจากความพึงพอใจ เป็นทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งการจะวัดว่า บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างเครื่องมือที่ช่วยในการวัดทัศนคตินั้น ซึ่งนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงการวัดความพึงพอใจไว้ สรุปได้ดังนี้

ถวิล ธาราโกชน์ (2522, หน้า 77 – 86) ได้กล่าวถึงการวัดความพึงพอใจไว้ว่าในการวัดความรู้สึก หรือการวัดทัศนคตินั้นจะวัดออกมาในลักษณะของทิศทาง (direction) ซึ่งมีอยู่ 2 ทิศทาง คือ ทางบวก หรือ ทางลบ ทางบวก หมายถึง การประเมินค่าความรู้สึกไปในทางที่ดี ชอบ หรือ พอใจ ส่วนทางลบ จะเป็นการประเมินค่าความรู้สึกไปในทางที่ไม่ดี ไม่ชอบ หรือไม่พอใจ และการวัดในลักษณะปริมาณ (magnitude) ซึ่งเป็นความเข้มข้น ความรุนแรง หรือระดับทัศนคติไปในทิศทางที่พึงประสงค์ หรือไม่พึงประสงค์นั่นเอง ซึ่งวิธีการวัดนี้มีอยู่หลายวิธี เช่น วิธีการสังเกต วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการใช้แบบสอบถาม มีรายละเอียด ดังนี้

1. วิธีการสังเกต เป็นวิธีการใช้ตรวจสอบบุคคลอื่นโดยการเฝ้ามอง และจดบันทึกอย่างมีแบบแผน วิธีนี้เป็นวิธีการศึกษาที่เก่าแก่ และยังเป็นที่ยอมรับใช้อย่างแพร่หลายจนถึงปัจจุบัน แต่ก็เหมาะสมกับการศึกษาเป็นรายกรณีเท่านั้น

2. วิธีการสัมภาษณ์ เป็นวิธีการที่ผู้วิจัยจะต้องออกไปสอบถาม โดยการพูดคุยกับบุคคลนั้น ๆ โดยมีการเตรียมแผนงานล่วงหน้า เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด

3. วิธีการใช้แบบสอบถาม (questionnaire) วิธีการนี้จะเป็นการใช้แบบสอบถามที่มีข้อความอธิบายไว้อย่างเรียบง่าย เพื่อให้ผู้ตอบทุกคนตอบมาเป็นแบบแผนเดียวกันมักใช้ในกรณีที่ต้องการข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก ๆ วิธีนี้นับเป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากที่สุดในการวัดทัศนคติ รูปแบบของแบบสอบถามจะใช้มาตราวัดทัศนคติ ซึ่งที่นิยมใช้ในปัจจุบันวิธีหนึ่ง คือ มาตราส่วนแบบลิเคิร์ต (Likert scales) ประกอบด้วยข้อความที่แสดงถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใ้่าอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วมีคำตอบที่แสดงถึงระดับความรู้สึก 5 คำตอบ เช่น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยสุด

โยธิน ศันสนยุทธ (2524, หน้า 66 - 71) ได้กล่าวถึง เครื่องมือวัดความพึงพอใจ สรุปได้ว่า การจะค้นหาว่าบุคคลมีความพึงพอใจหรือไม่ วิธีที่ง่ายที่สุด ก็คือ การถาม ซึ่งการศึกษาในระยะหลัง ๆ ที่ต้องมีผู้บอกข้อมูลจำนวนมาก ๆ มักใช้แบบสอบถาม ที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ประกอบด้วยชุดของคำถาม และมีตัวเลือก 5 ตัว สำหรับเลือกตอบคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และคะแนนความพึงพอใจนั้นสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ว่า บุคคลมีความพึงพอใจในด้านใดสูง และด้านใดต่ำ โดยใช้วิธีการทางสถิติ ซึ่งหากต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร ก็มีความจำเป็นที่จะต้องใช้แบบสอบถามที่มีข้อความหลายข้อ เพื่อจะได้

ครอบคลุมลักษณะต่าง ๆ ของงานทุก ๆ ด้านขององค์กร และนอกจากการใช้แบบสอบถามแล้วอาจใช้วิธีการเขียนตอบอย่างเสรีได้เช่นกัน

ภณิดา ชัยปัญญา (2541, หน้า 51) กล่าวว่า มีวิธีที่สามารถวัดความพึงพอใจได้ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม โดยผู้ออกแบบสอบถามจัดทำแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็น สามารถกระทำได้ในลักษณะกำหนดคำตอบให้เลือก หรือตอบคำถามอิสระ ซึ่งคำถามดังกล่าวอาจถามความพอใจในด้านต่าง ๆ

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดความพึงพอใจโดยตรงซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจึงจะได้ข้อมูลที่เป็นจริง

3. การสังเกต เป็นวิธีวัดความพึงพอใจโดยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมายไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูดจา กริยา ท่าทาง วิธีนี้ต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจัง และสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

เดย์ (Day, 1997, p. 54) ได้เสนอแนวความคิดในการประเมินผลความพึงพอใจไว้ 2 แบบดังนี้

1. การประเมินผลทางจิตวิทยา (psychological interpretation of satisfaction) แนวทางนี้มอง Satisfaction ว่าเป็นการยืนยัน (confirmation) ของความคาดหวังที่เกิดขึ้น (prior expectation) ความพึงพอใจหรือไม่พอใจขึ้นกับการเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้รับ ซึ่งก็คือแนวทางของ Disconfirmation process

2. การประเมินผลตามทฤษฎีอรรถประโยชน์ (utility theory Interpretation of satisfaction) เป็นการอ้างอิงทฤษฎีในด้านเศรษฐศาสตร์ โดยมีสมมุติฐานว่าผู้บริโภคที่มีเหตุผล (rational consumer) ซึ่งต้องการทำให้ตนบรรลุความพอใจสูงสุดเมื่อเกิดอรรถประโยชน์สูงสุดและทำให้เกิด Ideal point ว่าน้อยกว่า เท่ากับหรือมากกว่า และระยะห่างมากน้อยเพียงใด โดยการนำมาเปรียบเทียบกับความคาดหวัง (expectation) และการรับรู้ (perception)

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการเรียนและผลการเรียนจะมีความสัมพันธ์กันในทางบวกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่า กิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้เรียนได้ปฏิบัตินั้นทำให้ผู้เรียนได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตมากน้อยเพียงใด นั่นคือสิ่งที่ครูผู้สอนจะคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

เครื่องมือวัดความพึงพอใจที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบการให้รายงานตนเองซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีสิ่งเร้าให้ตอบออกมาตามความรู้สึกอาจจะไม่ดีมากนัก แต่นิยมใช้วัดมากที่สุด เพราะมีความเป็นปรนัย สะดวกในการสร้างและการสอบวัด ถ้าผู้เรียนตอบด้วยความจริงใจ ก็จะมีความเที่ยงตรงสูง ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เลือกใช้ แบบสอบถามความพึงพอใจแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ที่สร้างแบบวัดโดยมีหลักการว่าข้อความแต่ละข้อความในแบบวัดจะ

ครอบคลุมความพึงพอใจที่ต้องการวัดทั้งหมด ข้อความที่แสดงออกถึงความพึงพอใจต่อสิ่งที่ต้องการศึกษา ได้ข้อความหลังการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

พระมหาสิริชัย เสรีไตรรัตน์ (2549, หน้า 148) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมศีลธรรม ค่ายคุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า องค์กรต่างๆ ชุมชน สถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนาร่วมกันจัดการศึกษา โดยการพัฒนากิจกรรม จัดการเรียนรู้ในชุมชนของตนในขอบข่ายที่สอดคล้องกับบริบทในชุมชนท้องถิ่น และจุดเน้นของหลักสูตรฝึกอบรม มุ่งให้การศึกษารับรู้เกี่ยวกับศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียน รวมทั้งส่งเสริมสถาบันพระพุทธศาสนา วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของประเทศชาติ ส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความต้องการในการพัฒนาหลักสูตร โดยมีเนื้อหาสาระให้เหมาะสมกับบริบท นำไปใช้ในการดำรงชีวิตได้ ผู้เรียนเกิดความรู้คู่คุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนให้เป็นคนเก่ง เป็นคนดี และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยรูปแบบการฝึกอบรมเน้นให้ความรู้พร้อมกับฝึกปฏิบัติจริง 2) การพัฒนาหลักสูตร (ฉบับร่าง) ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายหลักสูตร เนื้อหาสาระ วิธีการฝึกอบรม สื่อและวัสดุอุปกรณ์ และการวัดประเมินผล โดยเนื้อหาของหลักสูตรแบ่งเป็น ภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และกิจกรรม ซึ่งมีแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 11 แผน ผู้เชี่ยวชาญประเมินหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องและเหมาะสม 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี จำนวน 2 คิน 3 วัน โดยการบรรยาย สาธิต และฝึกปฏิบัติจริง ตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า นักเรียนมีความสนใจ และตั้งใจ สามารถปฏิบัติกิจกรรมด้านต่างๆ ของกระบวนการฝึกอบรม ได้เป็นอย่างดี และ 4) การประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตร พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการประเมินระหว่างการใช้หลักสูตร พบว่า นักเรียนมีทักษะปฏิบัติได้ดีเป็นที่น่าพอใจ และการประเมินหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องและเหมาะสมที่จะนำไปใช้

พระมหาประนอม ทองไพบูลย์ (2549, บทคัดย่อ) ได้การวิจัยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การลดความทุกข์ เพิ่มความสุข สำหรับอุบาสก อุบาสิกา ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาความต้องการพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า อุบาสก อุบาสิกา มีทั้งเพศหญิงและชาย เท่ากัน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี ระดับการศึกษาส่วนมากอยู่ในระดับมัธยมศึกษา มีอาชีพเป็นเกษตรกร รายได้ภายในครอบครัว ส่วนใหญ่ไม่พอใช้ ส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมการฝึกอบรม เรื่องที่ต้องการฝึกอบรมครั้งนี้ คือ การลดความทุกข์ เพิ่มความสุข สำหรับจำนวนวันที่ต้องการให้จัด

ฝึกอบรมครั้งนี้อยู่ระหว่าง 3 วัน 2 คืน และอุบาสก อุบาสิกา ทั้งหมดมีความต้องการเข้าร่วมหลักสูตรครั้งนี้ 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การลดความทุกข์ เพิ่มความสุข สำหรับอุบาสก อุบาสิกา ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ แนวการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล เกณฑ์การผ่านหลักสูตรฝึกอบรม 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า การทดลองใช้หลักสูตรครั้งนี้ทดลองใช้จำนวน 3 วัน 2 คืน มีกิจกรรม 3 ขั้นตอน คือ ก่อนการฝึกอบรม ระหว่างดำเนินการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม 4) การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า 4.1) ความรู้เกี่ยวกับการลดความทุกข์ เพิ่มความสุข ของอุบาสก อุบาสิกา หลังการฝึกอบรม เรื่อง ลดความทุกข์ เพิ่มความสุข สูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4.2) เจตคติโดยภาพรวมของอุบาสก อุบาสิกา ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด 4.3) พฤติกรรมเกี่ยวกับการลดความทุกข์ เพิ่มความสุข ของอุบาสก อุบาสิกา หลังการฝึกอบรม เรื่อง ลดความทุกข์ เพิ่มความสุข สูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4.4) หลังการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การลดความทุกข์ เพิ่มความสุข สำหรับอุบาสก อุบาสิกา ครั้งนี้ได้ปรับปรุงในส่วนของขนาดตัวอักษรในเอกสารประกอบการฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้มีขนาดใหญ่ขึ้น และปรับแผนการจัดการฝึกอบรมให้มีเวลาที่เหมาะสมกับความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

อุหน นามโต (2551, หน้า 125) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การเจริญภาวนา สำหรับพุทธศาสนิกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน จากผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเจริญภาวนา สำหรับพุทธศาสนิกชน สัมภาษณ์แนวคิดการจัดทำหลักสูตรกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ศึกษาข้อมูลพื้นฐานกับพุทธศาสนิกชนจากการสอบถามปัญหาและความต้องการความจำเป็นในการฝึกอบรมเรื่อง การเจริญภาวนา และความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่า พุทธศาสนิกชนมีความต้องการพัฒนาอบรมทางจิตใจ เพราะขาดศีลธรรม อันเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ขาดศรัทธาในการเข้ารับการอบรมคิดว่าการอบรมเป็นเรื่องที่น่าเบื่อ และมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเรื่องการเจริญภาวนา ส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความต้องการในการพัฒนาหลักสูตร โดยมีเนื้อหาสาระให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และนำไปประยุกต์ใช้ได้ในทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นที่ทำงานหรือที่บ้าน เน้นในภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎีเพื่อให้เกิดผลจริงจากการเจริญภาวนา 2) การพัฒนาหลักสูตร (ฉบับร่าง) ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ วิธีการฝึกอบรม สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ และการวัดประเมินผล โดยเนื้อหาของหลักสูตรแบ่งเป็นภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ซึ่งมีแผนการจัดการกิจกรรมการฝึกอบรม จำนวน 9 แผน ผู้เชี่ยวชาญประเมินหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องและเหมาะสม 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม กับพุทธศาสนิกชน จำนวน 3 คืน 4 วัน โดยการบรรยาย สาธิต และปฏิบัติจริง ตามแผนการจัดการกิจกรรมการฝึกอบรม พบว่า พุทธศาสนิกชนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ

ในหลักของการเจริญภาวนาซึ่งเป็นหลักปฏิบัติของพุทธศาสนา มีความสนใจและตั้งใจในการปฏิบัติ ตามแผนการฝึกอบรมร่วมกันได้เป็นอย่างดี และ 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร พบว่า พุทธศาสนิกชนมีความรู้เกี่ยวกับการเจริญภาวนาหลังการใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตร อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผลการประเมินความเครียดของพุทธศาสนิกชน พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังเข้ารับการฝึกอบรมต่ำกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านผลการประเมินผลระหว่างการใช้หลักสูตร พบว่า พุทธศาสนิกชนมีพฤติกรรมกาปฏิบัติกาเจริญภาวนาระหว่างฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และด้านการประเมินหลังใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า พุทธศาสนิกชนมีพฤติกรรมกาเจริญภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านการปรับปรุงหลักสูตร ได้ปรับปรุงกาแบ่งสัดส่วนเวลาและสื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรมตามแผนกาจัดกิจกรรมกาฝึกอบรม

พระสมาน ลีลาศ (2552, หน้า 115) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า เป้าหมายของหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คือการส่งเสริมให้เยาวชนยึดมั่นในศีลธรรม การทำความดี และค่านิยมที่ดีงาม ส่วนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ให้ความเห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ โดยเฉพาะเด็กนักเรียนที่เป็นเยาวชน โดยเทคนิคการฝึกอบรมใช้กรณีตัวอย่าง วิเคราะห์และอภิปราย 2) ผลการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายหลักสูตร เนื้อหาสาระ วิธีการฝึกอบรม สื่อและวัสดุอุปกรณ์ และการวัดประเมินผล ซึ่งมีแผนกาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 7 แผน ผู้เชี่ยวชาญประเมินหลักสูตร พบว่า หลักสูตรมีความสอดคล้องและเหมาะสม 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาลพระพุทธรบาท อำเภอพระพุทธรบาท จำนวน 7 สัปดาห์ พบว่า นักเรียนมีความสนใจในการร่วมกิจกรรม พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นต่างๆ ตามกิจกรรมนั้น เป็นอย่างดี และ 4) การประเมินผลและการปรับปรุงหลักสูตร พบว่า นักเรียนมีพฤติกรรมความรับผิดชอบหลังการใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการประเมินผลระหว่างการใช้หลักสูตรพบว่า นักเรียนได้สะท้อนเห็นถึงพฤติกรรมกามีความรับผิดชอบที่ดีขึ้น และเจตคติต่อความรับผิดชอบของนักเรียน พบว่า อยู่ในระดับดีมาก ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร ได้ปรับปรุงเวลาให้เหมาะสมกับแผนกาจัดกิจกรรมการเรียนรู้

สิริลักษณ์ ยืนยง (2552, หน้า 129) ได้พัฒนาหลักสูตรการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรพบว่า นโยบายกาจัดการศึกษาของหน่วยงานทางราชการต้องการให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของนักเรียนและส่งเสริมให้จัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของชุมชน สังคม เพื่อให้นักเรียนสามารถนำความรู้ไปพัฒนาตนเอง ให้เป็นคนเก่ง

คนดี มีคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นไทย อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จากการสำรวจความต้องการในการพัฒนาหลักสูตร ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความคิดว่าควรพัฒนาหลักสูตรการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความเป็นไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 2) ผลการพัฒนาหลักสูตรการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ประกอบด้วย หลักการ จุดหมาย โครงสร้าง คำอธิบายรายวิชา ขอบข่าย เนื้อหา เวลาเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล แผนการจัดการเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญประเมินผลหลักสูตร พบว่า หลักสูตรมีความสอดคล้องและเหมาะสม 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตรกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัดสามจันทน์ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 17 คน พบว่านักเรียนมีความตั้งใจเรียน ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม และ 4) ผลการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมและความเป็นไทย หลังการใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านพฤติกรรม การมีคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นไทย พบว่า ความมีวินัย ความประหยัด ความกตัญญูกตเวที ความซื่อสัตย์สุจริต ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนในด้านเจตคติ พบว่า นักเรียนมีเจตคติต่อหลักสูตรการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร ปรับเพิ่มเวลาเรียนจาก 10 ชั่วโมง เป็น 12 ชั่วโมง

สมหวัง พรสี (2553, หน้า 145) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง อทินนาทาน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม พบว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรม ต้องส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ปลูกจิตสำนึก มุ่งเน้นประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว สถานศึกษา สถาบันศาสนา ในการพัฒนาเด็ก โดยเฉพาะการกล่อมเกลาจิตใจให้เป็นคนดีซื่อสัตย์ มีจิตสำนึกสาธารณะเป็นการพัฒนาด้านศีลธรรม พร้อมกับด้านสติปัญญาและอารมณ์ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา การฝึกอบรมมีความสำคัญ ที่ช่วยพัฒนาและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแก้ไขทัศนคติ โดยใช้วิธีการสอนแบบโยนิโสมนสิการ ผู้เกี่ยวข้องมีความต้องการให้มีการอบรมเรื่อง อทินนาทาน และจากการสอบถามความต้องการ นักเรียนส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการฝึกอบรม โดยเฉพาะเกี่ยวกับปัญหาด้านความประพฤติปฏิบัติตนในศีล 5 ข้อที่ 2 ห้ามลักทรัพย์ในระดับมากที่สุด และในการจัดกิจกรรมควรให้นักเรียนร่วมปฏิบัติกิจกรรมให้เห็นคุณและโทษของอทินนาทาน สรุปรายงาน และเสนอผลงาน สื่อในการอบรม ควรเป็นสื่อที่สามารถช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรม

เกิดความละเอียดและเกรงกลัวต่อบาป 2) ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม (ฉบับร่าง) ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กระบวนการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม กิจกรรม สื่อ ประกอบ ระยะเวลาการฝึกอบรม และการวัดผลประเมินผล แผนการจัดการเรียนรู้ 8 แผน ได้แก่ พิธีเปิด การฝึกอบรม มอบตัวเป็นศิษย์ สมาธิและประโยชน์ของการเจริญจิตภาวนา ความหมาย องค์ประกอบ ประเภทและพฤติกรรมอทินนาทาน พระคุณของแม่ คุณของการไม่อทินนาทาน และโทษของการอทินนาทาน กษัตริยาธิราชชนชาติไทย กฎแห่งกรรม บุคคลตัวอย่างการประกอบอาชีพ สุจริตและความพอเพียงในชีวิต ผู้เชี่ยวชาญประเมินหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องและเหมาะสม 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้ 8 แผน ทำการทดสอบก่อนเรียน หลังเรียน สังเกตพฤติกรรมทางกายด้านอทินนาทาน ก่อนเรียน และหลังเรียนและประเมินเจตคติต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม ได้แก่ การบรรยาย แบ่งกลุ่มปฏิบัติ ศึกษาเอกสารที่ สื่อที่ใช้ได้แก่นิทาน หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ สื่อวีดิทัศน์ เอกสารประกอบความรู้เรื่อง อทินนาทาน และใบงาน พบว่า นักเรียนมีความสนใจ ตั้งใจปฏิบัติกิจกรรมด้านต่างๆ ของกระบวนการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี และ 4) ผลการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการประเมินพฤติกรรมทางกายด้านอทินนาทาน หลังการฝึกอบรมลดลงต่ำกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และเจตคติต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ภาพรวมในระดับมาก ส่วนการปรับปรุงหลักสูตรพบว่าภายหลังการใช้หลักสูตรแล้ว มีการปรับเพิ่มเวลาในการทำกิจกรรมในหลักสูตรจาก 23 ชั่วโมง เป็น 27 ชั่วโมง 30 นาที โดยปรับเพิ่มชั่วโมงในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 จาก 2 ชั่วโมงเป็น 3 ชั่วโมง แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 5 จาก 7 ชั่วโมงเป็น 8 ชั่วโมง 30 นาที ผลการจัดการเรียนรู้ที่ 8 จาก 3 ชั่วโมงเป็น 5 ชั่วโมง

พรเทพ เสถียรนพแก้ว (2553, หน้า 99) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาครู ผลการวิจัยพบว่า 1) นักศึกษาที่เข้าฝึกอบรมเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมมีจิตลักษณะสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกอบรมทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) นักศึกษาที่เข้าฝึกอบรมมีจิตลักษณะ และพฤติกรรมตามคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษาครูเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้ว 1 เดือน สูงกว่าก่อนได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านทัศนคติที่ดีต่อ คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษาครู 3) นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมมีจิตลักษณะเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้ว 1 เดือน ไม่แตกต่างจากเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม

รุ่งกานต์ แสงสุระ (2554, หน้า 130) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเสริมสร้าง คุณธรรมด้านกตัญญูกตเวที สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ทุกภาคส่วนมีความเห็นตรงกันถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมต่อการจัดการศึกษา และเห็นควรนำหลักธรรมทาง

ศาสนา มาจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรม เพราะศาสนาพุทธสอนให้รู้จักกรรม รู้จักบาป รู้จักบุญ มีความเมตตาต่อตนเองและผู้อื่น และคนไทยกับศาสนานั้นเป็นเรื่องที่แยกกันไม่ออก ไม่ว่าจะเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ตลอดจนถึงกิริยามารยาท ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์ที่จะเกิดต่อนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องความกตัญญูกตเวทิตะ เพราะเป็นรากฐานของความดีทุกอย่าง ถือเป็นคุณธรรมที่รองรับความเป็นมนุษย์ การศึกษาควรส่งเสริมและสร้างคุณธรรมให้เกิดขึ้นกับนักเรียน เพราะการที่นักเรียนเติบโตจนมีโอกาสได้รับการศึกษา บุคคลที่สนับสนุนก็คือผู้มีพระคุณ

2) ผลการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย ขอบข่ายเนื้อหาสาระ ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม การจัดกิจกรรมฝึกอบรม สื่อและวัสดุอุปกรณ์ และการวัดและประเมินผล ซึ่งมีแผนการฝึกอบรม จำนวน 7 แผน ผลการประเมินหลักสูตรของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีความสอดคล้องและเหมาะสม 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6 อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 3 วัน พบว่า นักเรียนมีความสนใจและกระตือรือร้นในการฝึกอบรมเป็นอย่างดี ในขณะที่รับฟังการบรรยายด้านความรู้จากคณะพระวิทยากร นักเรียนมีการศึกษาและแสวงหาความรู้จากเอกสารและสื่อต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สนุกสนานและให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมเป็นอย่างดี และ 4) ผลการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านพฤติกรรมกตัญญูกตเวทิตะหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมของผู้เข้ารับการอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการปรับปรุงหลักสูตร ได้ปรับปรุงในเรื่องเวลาที่ใช้อบรม

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เยแมน (Yeomans, 2001, pp. 518 - 528) ได้ทำการศึกษากระบวนการพัฒนาหลักสูตรเฉพาะวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ในท้องถิ่น กับนักเรียนทุนแลกเปลี่ยนระหว่างไทยกับออสเตรเลีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้หลักสูตรที่สามารถใช้เป็นแกนกลางในระดับท้องถิ่นและศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตร โดยได้ดำเนินการพัฒนายกร่างหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการและสภาพบริบทของท้องถิ่น จากนั้นจึงนำมาทดลองใช้ ผลการศึกษาพบว่าหลักสูตรที่ดีนั้นส่วนหนึ่งต้องมาจากแกนกลางภายใต้การบริหารของรัฐบาลและส่วนหนึ่งนั้นต้องมาจากความต้องการของท้องถิ่น ในการใช้หลักสูตรรัฐบาลต้องเข้าช่วยเหลือด้านงบประมาณ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ส่วนครูผู้นำหลักสูตรมาใช้ต้องศึกษาสภาพบริบทนั้น ๆ ให้เข้าใจเสียก่อน จากนั้นจึงนำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปขยายผลกับสถานศึกษาที่ให้ความสนใจ อาจใช้วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการหรือการศึกษาดูงาน

โอเดน (Oden, 2003, p. 2000) ได้ศึกษาความเชื่อ และการปฏิบัติตนเกี่ยวกับคุณลักษณะการศึกษาของครูประถมศึกษาในเขตเมือง โดยการสำรวจ สัมภาษณ์และการวิเคราะห์จากเอกสารผลการศึกษา พบว่า ครูมีความห่วงใยมากเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน ได้แก่

ความรุนแรงความโกรธที่ควบคุมไม่ได้ การขาดทักษะในการจัดการกับความขัดแย้ง คุณลักษณะ และการขาดความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของตนเอง ครูทุกคนเห็นด้วยเกี่ยวกับหลักสูตร คุณลักษณะการศึกษาที่สอนเกี่ยวกับคุณภาพของลักษณะ ได้แก่ ความเคารพนับถือ ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจได้ ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์มากที่สุด ครูส่วนใหญ่เชื่อว่าคุณลักษณะ การศึกษาสามารถลดพฤติกรรมความรุนแรง และสามารถช่วยนักเรียนให้จัดการกับความรุนแรงได้ ครูใหญ่พึงพอใจกับหลักสูตรนี้ และเห็นว่าตนเองควรเป็นแบบอย่างที่ดีทางคุณธรรม จริยธรรม ทั้งเห็นถึงความมีประสิทธิภาพในการทำงาน

มูราเดียน (Mooradian, 2007, p. 3238) ได้ศึกษาเรื่องการจัดหลักสูตรท้องถิ่นใน เขตขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญกับหลักสูตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคัดเลือกบุคคลในการจัดหลักสูตร ท้องถิ่น และสรรหาทรัพยากรเพื่อเป็นพื้นฐานในการจัดหลักสูตรท้องถิ่นโดยใช้แบบสอบถาม ปลายเปิดกับประชาชนกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย คณะครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 202 คน บุคคลในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจำนวน 7 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 คน และผู้ปกครองโรงเรียนในชุมชน จำนวน 40 คน และใช้วิธีสัมภาษณ์ครูผู้สอนระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายและศึกษานิเทศก์จำนวน 8 คน ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับหลักสูตรท้องถิ่นควรมีลักษณะดังนี้มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปเป็นบุคคล ระดับบริหารและบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับหลักสูตร ในการจัดหลักสูตรนั้นต้องดำเนินการร่วมกัน จากบุคคลทุกฝ่ายดังกล่าว และต้องจัดหลักสูตรให้ครอบคลุมทั้งระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ส่วนทรัพยากรที่นำมาพิจารณาในการจัดหลักสูตรนั้นได้จากองค์กรทางการศึกษาของท้องถิ่น โครงการ ครอบครั้ว และสิ่งที่ท้องถิ่นให้ความสนใจ

โตะตาหวัง (Ota Wang, 2008, p. 2118) ได้ทำวิจัยการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรแบบ การเรียนพุทธิพิสัย : ความสามารถอบรมในการให้คำปรึกษาแบบเจเนติก โดยเก็บข้อมูลจากผู้มี ส่วนร่วมในการศึกษา 62 คน ที่มีอายุระหว่าง 32-55 ปี เป็นเพศหญิงร้อยละ 98.4 ผิดขาร้อยละ 91.9 ชนพื้นเมืองยุโรปร้อยละ 77.4 และโปแตสแตน ร้อยละ 43.5 ผู้มีส่วนร่วม 32 คนแรกเป็นกลุ่มที่ เริ่มต้นโปรแกรมการฝึกให้คำปรึกษาแบบเจเนติก และอีก 30 คน จบหลักสูตร การฝึกอบรมใน หลักสูตรเดียวกันเรียบร้อยแล้ว ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรการฝึกอบรมส่งผลต่อการพัฒนา ความสามารถแบบการเรียนพุทธิพิสัย แต่ไม่มีผลต่อความสามารถในการฝึกอบรมการให้คำปรึกษา แบบเจเนติก

บิน ซาลามา (Bin Salamah, 2008, p.1699) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวม ของหลักสูตรในมุมมองของครูชาวซาอุดีอาระเบีย และรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่พึงประสงค์ ซึ่งได้ ทำการเก็บข้อมูลจากครูจำนวน 423 คน ในโรงเรียนในเมืองริยาด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ทดสอบสมมุติฐานโดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวน (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอของครูทำให้เกิดความพึงพอใจในรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมเป็นไปใน

ทิศทางที่ดีตามหลัก Existentialism-behaviorism, Pragmatism-cognitivism และ Existentialism-humanism) และภาพรวมของหลักสูตรในมุมมองของครูชาวซาอุดีอาระเบีย และรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่พึงประสงค์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

นิโคลสัน (Nicholson, 2010, abstract) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบของการฝึกอบรมครูประจำการ โดยได้เสนอรูปแบบของการฝึกอบรมครูประจำการที่ประกอบด้วยโปรแกรมย่อยๆ หกโปรแกรมคือ การประเมินความต้องการ การตระหนักในความจำเป็นและการให้ความสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การนำไปใช้ การประเมินผล การเผยแพร่ สำหรับการประเมินความต้องการ นิโคลสันได้พัฒนาขึ้นมาจากความคิดเห็นของครูประจำการระดับประถมศึกษาในเมืองดีคาลบ์ (De Kalb County) รัฐจอร์เจีย จำนวน 438 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าที่สร้างขึ้นตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของครูผู้ตอบแบบสอบถาม เจตคติต่อการฝึกอบรมครูประจำการ วิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมครูประจำการและเรื่องที่ใช้ในการฝึกอบรมครูประจำการ นอกจากนี้นิโคลสันยังได้เปรียบเทียบความต้องการของครูประถมศึกษาในตัวแปรเกี่ยวกับ อายุ เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานพบว่า เพศ และประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความต้องการน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ ต้องการหลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนากลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย มีเนื้อหาสาระและองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรที่สำคัญ คือ การสำรวจข้อมูลพื้นฐาน การพัฒนาหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตร การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร สำหรับการวิจัยครั้งนี้กำหนดความมุ่งหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4) ขอบข่ายของเนื้อหา 5) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม 6) กระบวนการและวิธีการฝึกอบรม 7) สื่อประกอบการฝึกอบรม 8) การวัดผลและประเมินผล 9) แผนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม และในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4 ขั้นตอน 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร และ 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร