

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้นำนักศึกษาป้องกันการใช้สารเสพติดสำหรับนักศึกษา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยสามารถจำแนกการศึกษาและนำเสนอ ได้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 1.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 1.2 ความสำคัญ และความจำเป็นของการฝึกอบรม
 - 1.3 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
 - 1.4 ประเภทของการฝึกอบรม
 - 1.5 รูปแบบของการฝึกอบรม
 - 1.6 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 1.7 เทคนิคการฝึกอบรม
 - 1.8 ประโยชน์ของการฝึกอบรม
2. พฤติกรรมการเป็นผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของผู้นำ
 - 2.3 บทบาทของผู้นำ
 - 2.4 องค์ประกอบของการเป็นผู้นำที่ดี
 - 2.5 บทบาทหน้าที่ของผู้นำนักศึกษา
 - 2.6 การพัฒนาผู้นำนักศึกษาให้มีภาวะผู้นำ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติด
 - 3.1 ความหมายของยาเสพติด
 - 3.2 ประเภทของยาเสพติด
 - 3.3 วิธีการเสพยาเสพติด
 - 3.4 ยาเสพติดที่แพร่ระบาดในประเทศไทย
 - 3.5 สาเหตุการติดยาเสพติด
 - 3.6 โทษและพิษภัยของยาเสพติด
 - 3.7 ลักษณะการติดยาเสพติด
 - 3.8 การสังเกตผู้ติดยาเสพติด

- 3.9 ปัญหาเสพติดของวัยรุ่น
- 3.10 การป้องกันการติดยาเสพติด
- 3.11 การป้องกันการติดยาเสพติดในโรงเรียน หรือสถานศึกษา
- 4. ความรู้ ความเข้าใจ
 - 4.1 ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ
 - 4.2 ความหมายของความรู้ความเข้าใจ
 - 4.3 ประเภทของความรู้ความเข้าใจ
 - 4.4 ระดับความรู้ความเข้าใจ
 - 4.5 การวัดความรู้ความเข้าใจ
- 5. เจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม
 - 5.1 ความหมายของเจตคติ
 - 5.2 องค์ประกอบของเจตคติ
 - 5.3 คุณลักษณะของเจตคติ
 - 5.4 การพัฒนาเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม
 - 5.5 การวัดเจตคติและเครื่องมือวัดเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม
- 6. สภาพทั่วไปสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี
 - 6.1 ประวัติความเป็นมา
 - 6.2 การจัดการศึกษา
 - 6.3 ปรัชญา
 - 6.4 พันธกิจ
 - 6.5 วิสัยทัศน์
 - 6.6 อัตลักษณ์
 - 6.7 เอกลักษณ์
 - 6.8 เป้าหมาย
 - 6.9 นโยบายคุณภาพ
- 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างยิ่งของประเทศชาติ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาในทุก ๆ ด้านของสังคม ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านและตลอดเวลา ทำให้พัฒนาการด้านต่าง ๆ

ของประเทศรุดหน้าพร้อมทั้งเกิดปัญหาที่เนื่องมาจากการพัฒนาที่สลับซับซ้อนเพิ่มเติมขึ้น
คู่ขนานกันไป การเตรียมทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมที่จะรับมือกับปัญหาต่าง ๆ อย่างรู้เท่าทัน
จึงตกเป็นภาระหน้าที่ของการจัดการศึกษาอย่างปฏิเสธไม่ได้

นอกจากการศึกษาจากหลักสูตรปกติของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ แล้ว การจัดการ
ฝึกอบรมก็เป็นอีกวิถีทางหนึ่งของการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันยอมรับกันว่า
การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมพัฒนาบุคคลที่เหมาะสม เพราะจะทำให้ทั้งหน่วยงานสามารถ
ดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดการสูญเสียทรัพยากร เพิ่ม
ปริมาณผลผลิต ขณะเดียวกันบุคลากรของหน่วยงานทำงานเต็มศักยภาพ มีขวัญ กำลังใจที่ดี
เปี่ยมไปด้วยความรู้ความสามารถ

1. ความหมายของการฝึกอบรม

วิจิตร อวระกุล (2550, หน้า 15) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการเพิ่ม
ความรู้ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการพัฒนา
บุคคล หรืออาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการที่จะส่งเสริมสมรรถภาพบุคคล
(พนักงาน ข้าราชการ) ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลโดยตรงไปยัง
ผลงานของสถาบัน สังคม ประชาชน

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2550, หน้า 15) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่เป็น
ระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการ
เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล (ผู้ปฏิบัติงาน) ให้ดีขึ้น ทั้งนี้
เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นอีก อันจะเป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และ/หรืองานที่
กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2547, หน้า 7) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง
กระบวนการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ ทัศนคติ คุณธรรม และทักษะความชำนาญเฉพาะ
ด้าน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้บุคลากร สามารถดำเนินภารกิจที่รับผิดชอบได้อย่างมี
ประสิทธิภาพเท่าทันเทคโนโลยีและวิทยาการที่เปลี่ยนไป

กิตติ พัทธวิชัย (2544, หน้า 445) ได้สรุปไว้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง

1. กระบวนการจัดกิจกรรมที่ตรงกับความเป็นจริงของปัญหา
2. จัดเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเปลี่ยนเจตคติของบุคลากร
3. นำประสบการณ์ทั้งหมดที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้แก้ปัญหาของงานที่กำลัง

อยู่ให้บรรลุความสำเร็จตามความต้องการขององค์กร

วันทนา เนาว์วัน (2548, หน้า 46) ได้สรุปไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรม
ในการที่จะพัฒนาตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยวิธีการต่าง ๆ ทั้งภายในสถานที่

ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้มีทัศนคติและพฤติกรรมสู่การทำงานที่ประสบผลสำเร็จและเป็นคนที่มีคุณภาพ มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

โกลด์สไตน์ (Goldstein, 1986, p. 3) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นทักษะในการเรียนรู้ เป็นระเบียบกฎเกณฑ์ แนวคิดหรือทัศนคติอย่างมีแบบแผน เพื่อผลของการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน บุคลากรที่ถูกจ้างเข้ามานั้นต้องมีความสามารถขั้นพื้นฐานที่จะพัฒนาเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และการฝึกอบรมนั้นจะเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่ต้องการความท้าทายเพื่อหน้าที่ใหม่

ไมโคลีวิช, และเบอร์รัว (Milkovich, & Boudreau, 1991, p. 407) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ที่เป็นระบบ รวมถึงการจูงใจพนักงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อที่จะปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นและมีคุณลักษณะตามที่ต้องการในงาน

จากความหมายของการฝึกอบรมที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะ เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กร

2. ความสำคัญ และความจำเป็นของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่และผู้มีประสบการณ์มาแล้วทำงานได้ดีขึ้นทั้งทางคุณภาพและปริมาณเพราะรู้วิธีทำงานที่ถูกต้อง รู้จักใช้เครื่องมือช่วยในการทำงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานได้ดี ช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงานทำให้มีขวัญกำลังใจของคนทำงานดีขึ้น มีการควบคุมการกระทำโดยผู้ปฏิบัติเอง ลดอุบัติเหตุ ลดความสิ้นเปลืองและเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงขององค์กร โดยมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

กิตติ พัทธวิชัย (2544, หน้า 447-448) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ คือ

1. สร้างความประทับใจให้พนักงานที่เริ่มทำงาน
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น
3. เตรียมขยายงานขององค์กร
4. พัฒนาพนักงานขององค์กรให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
5. สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานขององค์กรให้เกิดความมั่นคงการทำงาน
6. เพิ่มพูนวิทยาการที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์กร
7. ลดงบประมาณค่าวัสดุสูญเปล่า
8. สร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน
9. เป็นวิธีการแห่งประชาธิปไตย

10. เป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของบุคคล

มณูญ ไชยทองศรี (2544, หน้า 16) กล่าวว่า หน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้องการฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษาไม่สามารถผลิตบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีที่จบการศึกษา จึงจำเป็นต้องทำการฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจทักษะและทัศนคติที่ดีและเพียงพอก่อนที่จะเริ่มลงมือปฏิบัติงานนั้นๆ

2. ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานจึงควรได้รับการพัฒนาให้สามารถทำงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ดีที่สุด

3. ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพนั้นๆ จึงพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง เพื่อให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

4. การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่ประหยัดที่สุด ทั้งในด้านเวลาและงบประมาณค่าใช้จ่าย การฝึกอบรมเป็นการให้ประสบการณ์ตรงที่สามารถปรับปรุงและพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดีกว่าให้ผู้ปฏิบัติงานทดลองกระทำเพื่อหาประสบการณ์เอง ซึ่งอาจเกิดความผิดพลาด สิ้นเปลืองเวลา ค่าใช้จ่ายและอาจเกิดอันตรายได้

สหชาติ ไชยรา (2544, หน้า 22-25) กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรมว่ามาจากเหตุผลดังต่อไปนี้

1. องค์กรมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้ที่จะทำให้ผลผลิตไปสู่จุดหมายปลายทางที่องค์กรกำหนดไว้ คือ บุคลากรในองค์กร ลำพังผู้จัดการหรือผู้บริหารยังไม่เพียงพอ จำเป็นต้องอาศัยบุคคลอื่นๆ ที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ฉะนั้นจำเป็นต้องมีหน่วยงานสอนให้เขาได้เรียนรู้งานนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจงานอันจะนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงานและเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้นๆ ได้

2. ลักษณะงานในองค์กรมีความแตกต่างไปจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้และฝึกฝนงานกว้างๆ ไม่ได้เจาะจงในลักษณะงานขององค์กร ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานก่อนทำงานเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นผลทำให้ทำงานด้วยความสบายใจ

3. งานในองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน หรือการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี เช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้งานด้านต่าง ๆ จำเป็นต้องฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรให้สามารถทำงานใหม่ได้เป็นอย่างดี

4. บุคคลในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำงานไปนาน ๆ ความเฉื่อยชา ความเบื่อหน่ายจะเกิดขึ้น ฉะนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้น จูงใจให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อไม่使他เกิดความรู้สึกว่าเขาอายุมากแล้วปล่อยให้เด็กรุ่นหลังทำงาน จะต้องให้คนในองค์กรเกิดจิตสำนึกว่าทุกคนไม่มีใครแก่เกินเรียน

จากความสำคัญและจำเป็นของการฝึกอบรมที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าความจำเป็นที่หน่วยงานต้องฝึกอบรมบุคลากรแบ่งเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1. ความจำเป็นของหน่วยงานที่ต้องการประสิทธิผล จากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องมาจากเมื่อเวลาผ่านไปหน่วยงานมักจะมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดจากการขยายตัวของหน่วยงาน การเปลี่ยนแปลงนโยบาย โครงสร้างและวิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไป จึงจำเป็นต้องพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงานของหน่วยงานหรือองค์กร

2. ความจำเป็นของบุคลากรในหน่วยงานที่ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จึงต้องฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

3. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ประพันธ์ สุริหาร (2537, หน้า 143) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้ คือ

1. เพื่อชำระ หรือเพิ่มพูนสมรรถภาพของพนักงานในงานปัจจุบัน
2. เพื่อเตรียมพนักงานให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ จะได้มีมืออาชีพอื่นได้หากงานปัจจุบัน

สิ้นสุดลง

4. การฝึกอบรมจะทำให้องค์กรนั้นเข้มแข็งขึ้น
5. เพื่อจูงใจให้ผู้ที่มีความสามารถยึดอาชีพนั้นตลอดไป

อำนาจ เดชชัยศรี (2542, หน้า 12-18) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ว่าการฝึกอบรมต้องมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้จักแก้ปัญหาได้จริง มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเนื้อหา เจตคติ ทักษะ แต่โดยวัตถุประสงค์ทั่วไปในการฝึกอบรมส่วนใหญ่มักจะเน้นการสนับสนุนทางด้านความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ต้องการเพื่อส่งเสริมทักษะ ส่วนการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ เป็นพฤติกรรมภายในที่เป็นผลพลอยได้ เพราะเป็นเรื่องที่ฝึกอบรมได้ยากมากกว่าการฝึกอบรมทางด้านความรู้และทักษะ

ทรัพย์สินมณี สุทธิโพธิ์ (2545, หน้า 11-12) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. พนักงานใหม่ที่เข้าทำงาน จะมีเพียงความรู้ก่อนการทำงาน ซึ่งได้ศึกษาเล่าเรียนมาจากโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย แต่ยังไม่อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ ต้องมีการสอนงาน อบรมงานเพื่อปรับความรู้ที่เรียนมาให้สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ เพราะองค์กรมีลักษณะงานเฉพาะตัว มีแบบแผน ซึ่งจะต้องฝึกอบรมพนักงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ มีสภาพการปฏิบัติงานที่เหมือนกันจะต้องอบรมพนักงานให้มีพฤติกรรม ทักษะคติ ในรูปแบบที่องค์กรต้องการพึงประสงค์

2. เพื่อการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าและมีชื่อเสียงขององค์กร ทำให้องค์กรมีความสมบูรณ์และพร้อมที่จะดำรงอยู่ท่ามกลางการแข่งขัน การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่พนักงานจากการจัดการฝึกอบรมที่เข้มข้นและมีประสิทธิภาพเป็นประจำทันสมัยทันเหตุการณ์อยู่เสมอ

3. องค์กรจะดำรงอยู่จะต้องมีการเจริญก้าวหน้า ขยายกิจการ ทั้งการขาย การผลิต การบริการเติบโตกว้างขวาง องค์กรต้องสร้างคนที่มีความรู้ความสามารถออกไปประจำรับภาระหน้าที่การงานตามสาขางานที่ขยายออกไป จึงจำเป็นต้องสร้างบุคคลให้มีความรู้ความสามารถเพื่อทดแทนเพิ่มเติมและเข้าประจำตามตำแหน่งต่าง ๆ ตามขนาดของงานที่ขยายออกไป องค์กรต้องเตรียมกันเอาไว้ เพื่อรับการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ลาออก องค์กรจึงต้องพร้อมในการฝึกอบรมและพัฒนา

4. ปัจจุบัน สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ไม่เชื่องช้าเหมือนสมัยก่อน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ ฯลฯ โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำเป็นที่จะต้องอบรมเจ้าหน้าที่ พนักงานให้มีความรู้ ความสามารถในการปรับตัวปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวให้เข้ากับสมัยสังคม ชุมชนที่เปลี่ยนแปลงไป ด้านวิทยาศาสตร์ใหม่ๆ เครื่องมือเครื่องจักรใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการขยายผลการผลิตและบริการ จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลเพื่อให้พนักงานมีความสามารถที่จะใช้เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพได้ เพราะเครื่องมือมีราคาสูงมาก จะใช้วิธีหัดเองลองถูกไม่ได้ ต้องฝึกอบรมให้ถูกวิธี

5. พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรมาเป็นเวลานาน แม้แต่เดิมจะมีความรู้ความชำนาญ มีความสามารถในขณะหนึ่งเพียงใด แต่เมื่ออยู่กับที่งานนาน ๆ จะเกิดความจำเจ เมื่อยล้า เหนื่อยหน่ายได้ ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ไม่มีการเพิ่มเติม เคลื่อนไหวด้านความรู้จำเป็นที่องค์กรต้องจัดให้เข้ารับการอบรมบ้าง ในระยะเวลาที่เหมาะสมปีละครั้งเป็นอย่างน้อย เป็นลักษณะการอบรม เพื่อการพัฒนาเรียกว่า การปัดฝุ่น (brush up) หรือเคาะสนิมเป็นครั้งคราว เพื่อเป็นการกระตุ้นบำรุงขวัญในการทำงานที่กำลังลดลงให้กลับกระฉับกระฉ่าง

ขึ้นเป็นการสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้มีชีวิตจิตใจ บรรยากาศสดใสเพื่อประสิทธิภาพของการอยู่ทำงานร่วมกันในองค์กร

6. องค์กรต้องวางแผนพัฒนาตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ พนักงานที่จะฝึกอบรม พนักงานที่ทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้เต็มที่ เช่น งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถพิเศษ งานเทคนิควิชาการที่ยาก ๆ หรือแม้แต่งานด้านบริหารซึ่งต้องใช้เวลาในการเตรียมคนและฝึกอบรมเป็นระยะเวลาานกว่าคนนั้นจะทำงานได้ดี ไม่เกิดผลเสีย การฝึกอบรมประเภทนี้ต้องจัดต่อเนื่องอย่างมีแผนและมีระบบ จึงจะบรรลุผล

ปราโมทย์ จันท์เรือง (2545, หน้า 28-29) กล่าวว่า การฝึกอบรมโดยทั่วไปมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. เพิ่มพูนความรู้ (knowledge)
2. พัฒนาทักษะ (skill)
3. เปลี่ยนแปลงเจตคติ (attitude)

จากวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กล่าวมา สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เสริมสร้างทัศนคติ พัฒนาพฤติกรรม และความสามารถให้กับบุคลากรขององค์กร ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ

4. ประเภทของการฝึกอบรม

อุทัย หิรัญโต (2531, หน้า 111-113) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรม ดังนี้

1. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (introduction or orientation) มีวัตถุประสงค์ต้องการให้ผู้ทำงานใหม่เป็นคนทำงานที่มีประโยชน์ในระยะเวลาอันสั้นที่สุด การฝึกอบรมปฐมนิเทศจึงมักใช้เวลาไม่มากนักในการให้ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานที่ ทำ สิทธิและหน้าที่ สวัสดิการที่จะได้รับตลอดจนนโยบายขององค์กรว่าอย่างไร

2. การฝึกอบรมการทำงาน (on the job training) การฝึกอบรมประเภทนี้อาจเรียกได้หลายอย่าง เช่น การฝึกอบรมทางเทคนิค และการฝึกอบรมการสอนงาน (job instruction training) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมประเภทนี้ ได้แก่ การสอนและให้ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริง ๆ แก่เจ้าหน้าที่ชั้นเสมียนพนักงาน การฝึกอบรมการทำงานนี้ นิยมใช้กันมากในวงการธุรกิจ เพราะเป็นการฝึกอบรมที่สอนให้คนงานทำงานได้จริง ๆ โดยการฝึกอบรมกันในโรงงาน จึงมีการเรียกการฝึกอบรมประเภทนี้ว่าเป็น shop training

3. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา (supervisory training) โดยทั่วไป การบริหารงานในหน่วยราชการ และองค์กรธุรกิจเอกชนจะแบ่งแยกระดับการทำงานออกเป็น 3ระดับ คือ การบริหารงานระดับสูงสุด การบริหารระดับกลางและการบริหารระดับต้น เจ้าหน้าที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการมอบหมายงานควบคุมงาน และวินิจฉัยสั่งการในเรื่องที่สำคัญ ๆ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดี การจัดหลักสูตรการ

ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา จะต้องจัดให้ตรงกับความต้องการ (needs) ของผู้รับการฝึกอบรมและขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งโดยหลักการแล้วถือว่า ผู้บังคับบัญชามีความต้องการในเรื่องสำคัญ 5 ประการ คือ ความรอบรู้ ความรอบรู้ในด้านความรับผิดชอบ ความชำนาญในการนำคน หรือ การใช้ภาวะผู้นำ ความชำนาญในด้านการวางแผน ความชำนาญในด้านการสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา

4. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับนักบริหารหรือเรียกว่า การพัฒนานักบริหาร นักบริหาร หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสายการบังคับบัญชาขององค์กร และเป็นผู้มีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องนโยบายสำคัญ ๆ หรืออีกนัยหนึ่ง นักบริหาร หมายถึง บุคคลที่ทำงานประสบความสำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น และเป็นบุคคลที่มีวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาทั้งที่เป็นปัญหา นโยบาย และปัญหาทางปฏิบัติ เป็นผู้ใช้อำนาจหน้าที่ควบคุมให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามวินิจฉัยสั่งการนั้น ๆ

วินัย ดอนโคตรจันทร์ (2542, หน้า 37-38) กล่าวถึง การจำแนกประเภทการฝึกอบรมของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 3 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน เป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อันเป็นการเตรียมคนก่อนเข้าทำงาน

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมบุคคลที่เข้าทำงานใหม่ในหน่วยงาน เช่น บรรจุใหม่ ย้ายหรือโอนมาปฏิบัติงานใหม่ เพื่อให้ทราบนโยบาย ผู้บริหารเพื่อนร่วมงานและเรื่องราวทั่ว ๆ ไปของหน่วยงาน การปฐมนิเทศอาจรวมถึงการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานก็ได้

3. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน เป็นการช่วยปรับปรุง พัฒนาความสามารถในการทำงานบุคลากร ในโอกาสที่นำเอาเทคโนโลยีและวิธีการใหม่มาใช้ตลอดทั้งมีการโยกย้ายเลื่อนชั้นและเลื่อนตำแหน่ง

กิตติ พัทธวิชัย (2544, หน้า 451) ได้สรุปไว้ดังนี้คือ การฝึกอบรมแบ่งเป็น 2 ประเภท

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน ได้แก่

1.1 การปฐมนิเทศ

1.2 การแนะนำงาน

2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน ได้แก่

2.1 การฝึกอบรมระหว่างทำงาน

2.2 การฝึกอบรมนอกที่ทำการ

เข้มทอง แสง (2544, หน้า 18-21) สรุปประเภทการฝึกอบรมไว้ 4 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานเป็นการฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน สามารถดำเนินการโดยหน่วยงานเจ้าสังกัดหรือสถาบันวิชาชีพอื่น ๆ ก็ได้

2. การฝึกอบรมปฐมเทศ เป็นการฝึกอบรมบุคคลที่บรรจุใหม่ หรือโอนมาปฏิบัติงานใหม่ เพื่อการต้อนรับ แนะนำ ชี้แจงวัตถุประสงค์ เป้าหมายและแผนงานโครงการให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

3. การฝึกอบรมหลังเข้าทำงาน เป็นการฝึกอบรมบุคลากรหลังได้ปฏิบัติงานในองค์การเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์เพิ่มขึ้น

4. การฝึกอบรมเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่ได้รับเลื่อนตำแหน่ง เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับองค์การ ซึ่งฝึกอบรมจะมี 2 ลักษณะคือ การฝึกอบรมเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะประสบการณ์ก่อนเข้ารับตำแหน่งใหม่

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประเภทการฝึกอบรมจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งแยกออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานใหม่ เป็นการสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรก่อนที่จะปฏิบัติงาน เนื่องจากสถาบันการศึกษาไม่สามารถจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของทุกหน่วยงานได้ หน่วยงานจึงจำเป็นต้องฝึกอบรมบุคลากรใหม่ให้มีความรู้ความเข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมซึ่งการฝึกอบรมประเภท นี้ ได้แก่ การปฐมเทศ การทดลองและการฝึกงาน เป็นต้น

2. การฝึกอบรมหลังจากการเข้าทำงานใหม่ เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ได้แก่ การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง การฝึกอบรมก่อนเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

5. รูปแบบการฝึกอบรม

รูปแบบที่ใช้ในการจัดฝึกอบรมได้มีนักวิชาการแบ่งไว้หลายแบบแตกต่างกันตามแนวความคิด เช่น รูปแบบที่ยึดปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นหลัก เน้นความสำคัญที่ผู้เข้ารับการอบรม รูปแบบที่ยึดกระบวนการเป็นหลักให้ความสำคัญของกระบวนการฝึกอบรม และรูปแบบที่ยึดผลผลิตเป็นหลัก เป็นต้น มีนักการศึกษาที่แสดงแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการสอนการฝึกอบรมที่เป็นวิชาการเรียนรู้ไว้ คือ

จอห์นสัน, และโฟย์ (Johnson, & Foa, 1989, p.198) ได้แบ่งรูปแบบการสอนการฝึกอบรมเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. การฝึกอบรมในห้องเรียน (classroom training methods) เป็นวิธีการสอนการอบรมที่ใช้ตำราเรียน การบรรยาย การสาธิต เป็นต้น

2. การเรียนรู้จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (interactive videodisc) โดยใช้แผ่นวิดีโอติดสลับกับเครื่องคอมพิวเตอร์ ผู้เข้าอบรมหรือผู้เรียนจะมีปฏิสัมพันธ์กับโปรแกรมในแผ่นวิดีโอด้วยการตอบคำถามเลือก หรือเสนอปัญหาที่กำหนดไว้ในโปรแกรม

3. การเรียนรู้จากเครื่องมือจำลองสถานการณ์จริง (face plate simulators) เป็นการให้เรียนรู้ด้วยการสร้างเครื่องมือที่จำลองสภาพและสถานการณ์จริงโดยให้ผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึก เช่น การฝึกบินของนักบินฝึกหัด

4. การเรียนรู้ด้วยเครื่องมือหรือบุคคลโดยตรง (hand-on training) ซึ่งหมายถึงการฝึกงานทุกรูปแบบโดยผู้เรียนจะเรียนรู้จากการใช้เครื่องมือหรือการเรียนรู้จากบุคลากรภายใต้คำแนะนำของผู้ฝึก (trainer) หรือผู้นิเทศ (supervisor)

วิโรจน์ ลักษณะาดิศร (2550, หน้า 72-73) กล่าวว่า การฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรย่อมมีรูปแบบการจัดหรือการรวมกลุ่มแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่าตัวของวิทยากรจะนำเสนอในลักษณะใดแก่ผู้เข้าอบรม ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภทได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมแบบ On the Job Training - OJT ก็คือ การฝึกปฏิบัติงานจริง โดยมีผู้ชำนาญงานนั้นเป็นครูฝึก คอยดูแลการฝึกงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมจะไม่เน้นการเรียนทฤษฎีมากนัก แต่มุ่งเน้นไปในทางฝึกปฏิบัติ ทำให้การฝึกอบรมแบบนี้ มีความสามารถในการสร้างความรู้ความเข้าใจ เหมาะกับการปฏิบัติงานโดยตรงเพราะเห็นผลในระยะสั้นค่อนข้างชัดเจน ต้นทุนต่ำ แต่ก็ไม่ควรที่จะให้มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากเกินไป เพราะอาจจะทำให้เกิดการดูแลของผู้ฝึกสอนไม่ทั่วถึง เกิดการบกพร่องในการปฏิบัติงาน ทำให้ cost of quality สูงขึ้น และ productivity ต่ำลงได้

2. การฝึกอบรมแบบ off the job training เป็นการฝึกอบรมที่เน้นความรู้ ความเข้าใจ โดยการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ ไม่ใช่การเรียนรู้แบบปฏิบัติงานจริง ซึ่งการฝึกอบรมประเภทนี้จะให้ความรู้ผู้เข้าอบรมได้มากกว่าการอบรมแบบ on the job training เพราะผู้เข้าอบรมสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ แต่อาจจะเกิดปัญหาในเรื่องของการประยุกต์ใช้ เพราะความรู้เชิงทฤษฎีที่ได้ บางครั้งไม่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทั้งหมด หากผู้เข้าอบรมไม่มีทักษะในการประยุกต์ความรู้เข้ากับการทำงาน หรือมีทัศนคติต่อการฝึกอบรมว่า เป็นการพักผ่อนผ่อนคลายเป็น จะทำให้การฝึกอบรมนั้นไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร

เนื่องจากรูปแบบการฝึกอบรมมีหลากหลาย การเลือกรูปแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจและนำไปใช้ได้เหมาะสมอาจพิจารณาได้จากรูปแบบการฝึกอบรมที่นำมากล่าวต่อไปนี้

1. การจัดประสบการณ์ที่มีเป้าหมาย (structured experiences) เป็นรูปแบบการฝึกทางด้านมนุษย์สัมพันธ์ วิธีการฝึก ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องผ่านขั้นตอนของกิจกรรมที่ผู้ฝึกจัดวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรง ลักษณะกิจกรรมจะเป็นแบบต่อเนื่องกัน รูปแบบของการจัดประสบการณ์ที่มีเป้าหมายนี้ วิลเลียม ฟิฟเฟอร์ และจอห์น อี โจนส์ กำหนดวงจรกิจกรรมไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1.1 การจัดประสบการณ์ (experiencing) โดยกำหนดกิจกรรมไว้สำหรับผู้เข้ารับการอบรมกิจกรรมแต่ละเรื่องจะประกอบด้วย ชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์ ขนาดของกลุ่ม เวลาที่ใช้

ในการจัดทำกิจกรรม อุปกรณ์ และการจัดสถานที่ ตลอดจนกระบวนการในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งผู้ฝึกจัดเตรียมไว้อย่างสมบูรณ์ในแต่ละเรื่อง สามารถนำมาใช้ให้เหมาะสมกับเรื่องที่ทำการจัดอบรม

1.2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (publishing) เป็นขั้นตอนที่ผู้เข้ารับการอบรมทำกิจกรรมด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ ความคิดที่เกี่ยวกับหัวข้อเรื่อง หรือ เรื่องที่นำเสนอ เช่น เทคนิคการครองใจลูกค้าในการขาย ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรมจะมีความแตกต่างกัน ทำให้สามารถเรียนรู้จากกัน

1.3 การอภิปรายและเพิ่มเติมประสบการณ์ (processing) เป็นขั้นของกิจกรรมที่ผู้เข้าอบรมจะนำเอาข้อมูลจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์มาอภิปราย เพื่อประมวลประสบการณ์หากกลุ่มมีความเห็นว่าที่น่าจะเสริมประสบการณ์วิทยากรจะให้ความช่วยเหลือได้

1.4 การสรุปหรือสร้างเป็นกฎเกณฑ์ (generalizing) ผู้เข้าอบรมจะนำเอาประสบการณ์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ประมวลและเสริมประสบการณ์มาสรุปหรือเป็นกฎเกณฑ์ที่จะนำไปใช้

1.5 การนำไปใช้ (applying) ขั้นตอนนี้ผู้เข้าอบรมจะนำเอาข้อสรุปหรือกฎเกณฑ์ที่ได้ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมจะต้องประเมินไปด้วยว่าข้อสรุป หรือเกณฑ์ที่นำไปใช้ใช้ได้มากน้อยเพียงใด มีอะไรบ้างที่เป็นข้อจำกัดในเรื่องนั้น

การนำรูปแบบการจัดประสบการณ์ที่มีเป้าหมายไปใช้ในการฝึกอบรม ควรใช้กับการอบรมเรื่องและผู้เข้าอบรมมีพื้นฐานมาบ้างแล้ว เพราะมีผลต่อขั้นตอนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการสังเกต ตลอดจนการสรุปข้อมูล เวลาที่ใช้ทำกิจกรรมตามขั้นตอนต่าง ๆ ควรมีประมาณ 3 ชั่วโมง สถานที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการเคลื่อนไหวในการทำกิจกรรม

2. รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาปฏิบัติงาน การฝึกอบรมแบ่งได้เป็น 3 ขั้นตอนคือ

2.1 การกำหนดสภาพปัจจุบันด้วยการเสนองานและปัญหาการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์

2.2 การแสวงหาความรู้และความสำเร็จใหม่ โดยเสนอกรณีตัวอย่างขององค์กรหรือบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ เทคนิคทักษะเพื่อการปฏิบัติงาน

2.3 การเลือกแนวทางการปรับปรุงงานในหน้าที่ด้วยการให้สมาชิกอภิปรายเพื่อให้ได้วิธีการและยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน

รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน เป็นรูปแบบที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจปัญหา การทำงานที่ตนเองประสบมาและจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำให้เกิดการเรียนรู้การแก้ปัญหาในด้านการให้ข้อมูล หลักการ ทฤษฎีใหม่ จะมีการทดลองปฏิบัติ

เพื่อการวางแผน นำไปใช้ปฏิบัติจริงหลังการฝึกอบรม การฝึกอบรมแบบนี้เมื่อดำเนินการตามลำดับและเป็นระบบ จะทำให้การอบรมเกิดประสิทธิภาพ

3. รูปแบบการฝึกอบรมในลักษณะของการฝึกงาน

การฝึกอบรมบางเรื่องมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถปฏิบัติงานได้ จะจัดอบรมในลักษณะของการฝึกงานให้แก่คนงาน เช่น คนงานในโรงงานอุตสาหกรรม การจัดในรูปของการฝึกงานทำได้ใน 3 รูปแบบคือ

3.1 จัดนอกสถานการณจริง เช่น จัดนอกสถานประกอบการ จัดในสถานศึกษา หรือหน่วยฝึกอบรม ลักษณะของการฝึกจะเริ่มจากให้เรียนรู้จากหลักการ ทฤษฎี หรือเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการฝึกอบรม แล้วให้ฝึกทดลองหรือทดลองปฏิบัติในสิ่งที่เรียนรู้ จากนั้นจึงให้ฝึกปฏิบัติตามใบงาน และบางครั้งอาจให้ปฏิบัติจริงโดยรับงานเฉพาะมาทำ

3.2 การจัดในสถานการณจริง ได้แก่ การจัดในสถานประกอบการ ฝึกอบรม โรงงาน ลักษณะของการฝึกถ้าในกรณีที่มีโรงเรียนของตนเองในสถานประกอบการ จะใช้วิธีปฏิบัติงานจริง และเรียนรู้ทฤษฎีในขณะที่ทำงานหรืออาจใช้วิธีการให้เรียนรู้ทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องที่จะฝึกแล้วจึงให้มีการทดลอง และเพื่อช่วยไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด จะใช้วิธีการฝึกตามใบงาน ลักษณะรูปแบบการฝึกจะต่างจากการฝึกสถานการณตรงที่ทุกขั้นตอนอยู่ในสถานประกอบการ

3.3 การจัดแบบประสมระหว่างนอกงานกับใบงาน คือ บางส่วนจะฝึกและเรียนรู้จากสถานศึกษาหรือหน่วยฝึกอบรม และอีกส่วนหนึ่งจะฝึกในสถานประกอบการหรือโรงงาน โดยแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 2 พวก พวกแรกผู้ฝึกเป็นนักเรียน จะจัดการฝึกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกจะเป็นการเตรียมผู้ฝึกให้มีความพร้อมด้วยการเรียนรู้ทฤษฎีแล้วจัดให้มีการทดลอง การปฏิบัติพื้นฐาน และปฏิบัติเฉพาะสาขาตามใบงานเพื่อให้เกิดประสบการณ์ตามลำดับสำหรับส่วนที่สอง จะส่งไปปฏิบัติงานจริงในโรงงานหรือสถานประกอบการ ผู้เข้าฝึกพวกที่สองเป็นเด็กฝึกหัด (apprentices trainee) มีความรู้พื้นฐานมาแล้ว แต่เมื่อเข้ามาสู่อาชีพจะต้องจัดให้มีการฝึกให้สามารถปฏิบัติงานที่จะต้องรับผิดชอบ ลักษณะการฝึกจะแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนหนึ่ง ฝึกในสถานศึกษา หน่วยฝึกอบรมอีกส่วนหนึ่งจะฝึกในสถานประกอบการ โรงงาน กิจกรรมที่ฝึกมี 5 กิจกรรม ได้แก่ การเรียนรู้ทฤษฎี การทดลอง การปฏิบัติพื้นฐาน การปฏิบัติเฉพาะสาขาและการปฏิบัติงานจริง สัดส่วนของกิจกรรมระหว่างทฤษฎีจากสถานศึกษา แต่การปฏิบัติที่เรียนที่สถานประกอบการ ความแตกต่างของสัดส่วนอาจจะได้ดังนี้

การพัฒนารูปแบบการบริหารการฝึกอบรม

การพัฒนารูปแบบการบริหารการฝึกอบรมอาจทำได้ 2 วิธี คือ วิธีรวมศูนย์กลางกับวิธีกระจายศูนย์กลาง กล่าวคือ วิธีรวมศูนย์กลางจะเป็นการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมไว้ที่ส่วนกลางทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมในเรื่องที่เป็นกลางทั้งขององค์การใหญ่และองค์การย่อย

โดยมากเป็นธุรกิจขนาดใหญ่หรือหน่วยงานรัฐบาล เช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นศูนย์กลาง การจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับสถิติต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการของทุกกระทรวง ซึ่งในแต่ละหน่วยงาน ที่มีฝ่ายการฝึกอบรมของตนเองทำหน้าที่ฝึกอบรมเฉพาะภายในองค์การ

นอกจากนี้การบริหารจัดการฝึกอบรมยังสามารถดำเนินการได้อีกหลายรูปแบบ หรือหลายลักษณะ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ ขนาดขององค์การ งบประมาณ เนื้อหาที่จะทำการฝึกอบรม จากการศึกษาของเอิร์ล จี แพลนทีย์ และคณะได้ศึกษาการจัดรูปหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดฝึกอบรมของวงการธุรกิจในสหรัฐอเมริกาพบว่า มี 5 แบบ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับภาครัฐบาลดังนี้

แบบที่ 1 แบบไม่มีผู้ช่วย เป็นแบบการบริหารจัดการฝึกอบรมซึ่งผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบโดยตลอด ซึ่งอาจจะบุไว้ในคำอธิบายลักษณะงานของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงาน แต่ละคนว่าจะต้องทำหน้าที่ฝึกพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ประโยชน์ของวิธีนี้ ผู้บังคับบัญชาของแต่ละคนจะได้ลงมือสอนและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงทราบปัญหาแน่นอนแก้ไขได้ทันที

แบบที่ 2 แบบมีผู้ช่วย คือเป็นแบบผู้บริหารจัดการฝึกอบรมโดยผู้ซึ่งทำหน้าที่ รับผิดชอบในเรื่องของการฝึกอบรมโดยเฉพาะผู้ดำเนินการ โดยอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชาแบบนี้คล้ายกับแบบแรก แต่ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องของการจัดฝึกอบรมนั้นจะสามารถรับผิดชอบในการฝึกอบรมและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาได้เหมาะสมกว่า เพราะมีผู้ช่วยเหลือซึ่งมีความถนัดในเรื่องของการฝึกอบรมโดยเฉพาะมาช่วยดำเนินการ

แบบที่ 3 แบบผู้บังคับบัญชาเองได้รับการสอนและคำแนะนำจากหน่วยงานการ บุคคล การจัดรูปแบบการฝึกอบรมแบบนี้เป็นแบบที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย แต่จะได้ผลก็ต่อเมื่อ องค์การนั้น ๆ มีหน่วยงานการฝึกอบรมพนักงานและมีผู้เชี่ยวชาญประจำอยู่ เพื่อทำหน้าที่ เตรียมหน่วยงานให้เป็นผู้สอนที่ดี ข้อจำกัดมีอยู่ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องเสียเวลาไปรับการอบรม เสียก่อน แล้วจึงจะมาอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาได้

แบบที่ 4 แบบเป็นการบริการของหน่วยงานฝึกอบรมโดยเฉพาะ เป็นแบบการบริหารจัดการฝึกอบรมโดยผู้บังคับบัญชาไม่ได้ลงมือจัดทำเอง แต่จะมีผู้เชี่ยวชาญการฝึกอบรม โดยเฉพาะมาจัดทำให้แบบนี้อาจทำได้โดยมอบเรื่องการฝึกอบรมให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงาน บริการโดยเฉพาะซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นการสอน การสรรหา วิทยากรอื่น ๆ การจัดเตรียมสถานที่ เอกสาร อุปกรณ์ การจัดรูปแบบการบริหาร การฝึกอบรมแบบนี้จะต้องมีการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างฝ่ายบริหารกับงานหลักให้ดำเนินไปด้วยดี

แบบที่ 5 แบบจัดตั้งหน่วยฝึกอบรมขึ้นเพื่อการนี้โดยเฉพาะ คล้ายกับแบบที่ 4 แต่แบบนี้ฝ่ายการทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรมพนักงานขององค์การทั้งหมดเป็นส่วนรวม ซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลายในวงราชการ ธุรกิจขนาดใหญ่ อุตสาหกรรมต่าง ๆ การจัดรูปแบบการบริหารจัดการฝึกอบรมในแบบนี้ จะได้ผลที่สุดสำหรับการอบรมเบื้องต้น ส่วนดีที่

สำคัญคือ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะเป็นอิสระไม่กังวลเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรมของพนักงานของตน

ดังที่กล่าวมาทั้งห้าแบบสรุปได้ว่า การบริหารการฝึกอบรม แบบที่ 1 และแบบที่ 2 นั้นมุ่งในการประหยัดค่าใช้จ่าย จะใช้ได้ดีกับการศึกษาอบรมที่ลงมือปฏิบัติงานจริงและการฝึกอบรมทางเทคนิคหรือเฉพาะด้าน ส่วนแบบที่ 3 นั้น นับว่าใช้กันน้อยที่สุด สำหรับแบบที่ 4 และแบบที่ 5 เป็นแบบที่เหมาะสมกับองค์กรขนาดใหญ่ และเน้นที่การฝึกอบรมนั้นส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องที่คนในองค์กรสนใจจะพัฒนาเป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้นการเลือกแบบการบริหารการฝึกอบรมว่าจะป็นรูปแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กรและขนาดขององค์กรนั้น เป็นสำคัญ

6. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการสำคัญอย่างหนึ่ง หากต้องการให้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่จะพัฒนาหลักสูตรควรศึกษาขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรโดยละเอียด ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

ปราโมทย์ จันท์เรือง (2552, หน้า 92-93) ได้รวบรวมรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของนักการศึกษาต่างประเทศไว้ดังนี้

เซเลอร์, อเล็กซานเดอร์, และเลวิส (Saylor, Alexander, & Lewis, 1981, p.21) ได้ศึกษาแนวคิดและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ และทาบา และนำมาปรับขยายให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้น โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขต ได้แก่ พัฒนาการส่วนบุคคล มนุษยสัมพันธ์ ทักษะการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และความชำนาญเฉพาะด้าน

2. การออกแบบหลักสูตร มีการวางแผนออกแบบหลักสูตร ตัดสินใจเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ได้เลือกมาแล้ว

3. การใช้หลักสูตร มีการวางแผนและจัดทำแผนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ครูผู้สอนจะเลือกวิธีการสอนและวัสดุสื่อการเรียนการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่ได้กำหนดไว้

4. การประเมินหลักสูตร การประเมินผลหลักสูตรจะเป็นขั้นตอนสุดท้ายของรูปแบบนี้ นักพัฒนาหลักสูตรและครูผู้สอนจะต้องตัดสินใจเลือกเทคนิคการประเมินผลที่สามารถตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตร สามารถตัดสินใจได้ว่าจะยังคงใช้หลักสูตรนี้ต่อไป ควรปรับปรุงแก้ไขหรือควรรยกเลิกหลักสูตรดังกล่าว

ไทเลอร์ (Tyler, 1950, p.1) ได้เสนอแนวคิดขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

1. มีวัตถุประสงค์ทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่โรงเรียนหรือสถานศึกษาจะต้องให้เด็กได้รับ

2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านี้
 3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร
 4. จะพิจารณาได้อย่างไรว่าวัตถุประสงค์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้นได้บรรลุแล้ว
- สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญ ที่ควรนำมาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วยจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาวิชา หรือประสบการณ์การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการประเมินผล ซึ่งองค์ประกอบทุกชั้นตอนต้องมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

7. เทคนิคการฝึกอบรม

เนื้อหาของ การฝึกอบรมต่างกัน การเลือกเทคนิคการฝึกอบรมจึงต้องเลือกให้เหมาะสม ซึ่ง ชารี มณีศรี (2542, หน้า 93) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมแบบ (sensitivity training) เทคนิคฝึกอบรมบุคคลในประเภทต่าง ๆ เป้าหมายหลักต้องการให้รู้ตนเองและผู้อื่น การรับรู้และเรียนรู้การกระทำของตนเอง การแก้ไขปัญหาตามหลักวิทยาศาสตร์พัฒนาความคิด ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่มีคุณภาพ ส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง อาจเป็นสมาชิกของหน่วยงานบริหารผู้ทำหน้าที่แนะนำคนอื่น นิสิตนักศึกษา

2. การฝึกอบรมแบบตาข่าย (grid training) เสมือนการฝึกอบรมในห้องทดลอง ผู้ทำหน้าที่ฝึกอบรมจะถูกกันไม่ให้เข้ามามีส่วนร่วมโดยตรงกับกลุ่ม ใช้ข้อมูลข่าวสารป้อนกลับวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากสมาชิกของกลุ่มทั้งหมดในการตอบสนอง ซึ่งจะเป็นกลไกนำไปสู่การพัฒนากลุ่มและการเรียนรู้

นอกจากนั้น ฉลอง มาจินดา (2538, หน้า 22) ได้แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1. ประเภทการบรรยายและอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เทคนิคการฝึกอบรมประเภทนี้ได้แก่ การบรรยายหรือปาฐกถา การบรรยายเป็นชุด การอภิปรายเป็นคณะ เป็นต้น

2. ประเภทให้ผู้เข้ารับการอบรมมีบทบาทร่วม เช่น การสัมมนา การอภิปรายกลุ่ม การประชุมซินดิเคต การระดมความคิด การแสดงบทบาทสมมุติ การศึกษาเฉพาะกรณี การให้เวลาซักถาม การสัมภาษณ์ ละครสั้น การสาธิต การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทัศนศึกษา เป็นต้น

3. การพัฒนาเฉพาะบุคคล ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมปรับให้เข้ากับระดับความสามารถในการเรียนรู้ และความสามารถของตน เช่น การสอนโดยใช้ชุดการเรียนสำเร็จรูป การสอนเน้นรายบุคคล เป็นต้น

4. ประเภทใช้สื่อในการฝึกอบรม เช่น การใช้สไลด์ การใช้ภาพยนตร์ประกอบ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ในการจัดการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคคลให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นนั้น องค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การจัดการฝึกอบรมประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้ คือ การเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

8. ประโยชน์ของการฝึกอบรม

สมพงษ์ เกษมสิน (2523, หน้า 200) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรม ดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยทำให้ระบบวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นมีการติดต่อประสานดีขึ้น

2. การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3. การฝึกอบรมสามารถช่วยลดเวลาในการเรียน และงานให้น้อยลง

4. การฝึกอบรมช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาทำได้มากขึ้น

5. กระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในการงานของตน

สมคิด บางโม (2545, หน้า 16-17) กล่าวว่า การฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ดังนี้

1. ระดับองค์กรหรือหน่วยงาน การฝึกอบรมมีประโยชน์ ดังนี้

1.1 เพิ่มผลผลิตขององค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม

1.2 ลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน

1.3 สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานทำงานเต็ม

ความสามารถ

1.4 ลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

1.5 แก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร ทำให้ข่าวสารภายในองค์กรดีขึ้น

1.6 ทำให้ก้าวหน้าสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ องค์กรบรรลุเป้าหมายตาม

ที่ตั้งไว้

2. ระดับผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมมีประโยชน์ ดังนี้

2.1 ช่วยเพิ่มผลผลิตในส่วนของตนให้สูงขึ้น

2.2 ลดเวลาในการสอนงานและลดเวลาในการพัฒนาพนักงาน

2.3 ลดภาระในการปกครองบังคับบัญชา

2.4 ช่วยให้พนักงานตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน

2.5 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

3. ระดับพนักงานหรือตัวผู้เข้ารับการอบรมเอง การฝึกอบรมมีประโยชน์ ดังนี้

3.1 เพิ่มความรู้ความสามารถ เป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเอง

3.2 ลดการทำงานผิดพลาดหรืออุบัติเหตุ

3.3 ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร

3.4 เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

หน้าที่ และรายได้เพิ่มขึ้น หรือโอกาสในการเปลี่ยนแปลง

3.5 ลดเวลาในการเรียนรู้งาน

3.6 สร้างความรู้สึกที่ดี ๆ ให้แก่ตนเอง ทำให้รู้สึกกระปรี้กระเปร่า เหมือนการเคาะสนิม มีกำลังใจมากขึ้น

3.7 ทำให้รู้จักคนมากขึ้น การปฏิบัติงานสะดวกขึ้น

3.8 ความรู้กว้างขวาง ก้าวทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อส่วนต่าง ๆ ดังกล่าวมีคุณภาพดี ย่อมส่งผลต่อองค์การโดยรวม ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและมีความมั่นคงสูงขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าประโยชน์ของการฝึกอบรมที่เห็นได้ชัดคือ ประหยัดเวลาและลดเวลาในการศึกษาเล่าเรียนได้มาก เป็นการเสริมสร้างทัศนคติ สร้างความรู้สึกที่ดีให้แก่ตนเองและหน่วยงานได้ และทั้งนี้ยังสามารถช่วยปรับปรุง เพิ่มประสิทธิภาพเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนเป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายขององค์กร

พฤติกรรมกรเป็นผู้นำ

1. ความหมายของพฤติกรรมกรเป็นผู้นำ

จากการศึกษาในเรื่องของแนวคิด หลักการและทฤษฎีภาวะผู้นำ พบว่าภาวะผู้นำ เป็นคำที่มีผู้ให้นิยามความหมายที่แตกต่างกันออกไปมากคำหนึ่ง ทั้งนี้จากผลการสำรวจนิยามของภาวะผู้นำเท่าที่ปรากฏในเอกสารต่าง ๆ เบนนิส, และนาเนส (Bennis, & Nanus, 1985) พบว่ามีบุคคลต่าง ๆ ให้ไว้กว่า 350 นิยาม ซึ่งสอดคล้องกับที่สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974) เคยกล่าวว่านิยามของคำว่า leadership มีมากพอ ๆ กับจำนวนบุคคลที่ให้นิยามนั้น

สำหรับ “ภาวะผู้นำ” นั้นได้มีนักการศึกษาได้ให้นิยามไว้ดังนี้

ประสาน หอมพูล, และทิพวรรณ หอมพูล (2540, หน้า 83) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์การหรือในกลุ่มคนในสถานต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

มัลลิกา ดันสอน (2544, หน้า 47) มองภาวะผู้นำ (leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับ การใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วยผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้

สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักและเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการ และอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ยูกิ (Yuki, 1998, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของ บุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ดูบริน (Dubrin, 1998, p. 2) ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เนลสัน, และ ควิก (Nelson, & Quick, 1997, p. 346) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

แบส, และอโรวีโอ (Bass, & Avolio, 1990) ได้สรุปรวบรวมความหมายของภาวะผู้นำตามที่มีให้ไว้และได้จำแนกความหมายของภาวะผู้นำออกเป็น 12 กลุ่ม ดังนี้

1. ภาวะผู้นำที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (leadership as a focus of group processes)
2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ (leadership as a personality and its effects)
3. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นการกระทำหรือพฤติกรรม (leadership as an act or behavior)
4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย (leadership as an instrument of goal achievement)
5. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ (leadership as an emerging effect of interaction)
6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท (leadership as a differentiated role)
7. ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้าง (leadership as the initiation structure)
8. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม (leadership as the art of inducing compliance)
9. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นการใช้อิทธิพล (leadership as the exercise of influence)
10. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ (leadership as a form of persuasion)
11. ภาวะผู้นำในฐานะความสัมพันธ์ของอำนาจ (leadership as a power relationship)

12. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นการผสมผสานขององค์ประกอบต่าง ๆ (leadership as a combination of elements)

กล่าวโดยสรุป “ภาวะผู้นำ” เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด จากคำนิยามที่กล่าวมาแล้วยังมีความแตกต่างกันในประเด็นต่าง ๆ เช่น ใครเป็นผู้ใช้อิทธิพล วัตถุประสงค์ของการใช้อิทธิพลคืออะไร ลักษณะ วิธีการใช้อิทธิพลเป็นอย่างไร และผลลัพธ์ของการใช้อิทธิพลคืออะไร เป็นต้น ไม่มีคำนิยามใดผิดหรือถูกเพียงนิยามเดียว แต่ขึ้นอยู่กับทางเลือกคำนิยามนั้นไปใช้อธิบายเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำในแต่ละกรณี ซึ่งจะสังเกตได้ว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ไม่ใช่ตัวบุคคล

2. ความสำคัญของผู้นำ

การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ เพราะผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำนั้นถือได้ว่าเป็นหลักชัยของหน่วยงาน ผู้ที่จะเป็นหัวหน้าขององค์กรและบุคคลภายในองค์กรได้ จะต้องมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ให้เกิดขึ้น รวมทั้งสามารถเข้าใจได้เป็นอย่างดีว่าอะไรคือสิ่งที่องค์กรจำเป็นต้องมีและต้องทำเพื่อดำรงรักษาองค์กรไว้ และสามารถเผชิญหน้ากับความจริงของโลกยุคสมัยใหม่ ที่มักจะเกิดเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร (วรนาถ แสงมณี, 2538, หน้า 20)

ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการบริหารงาน นำองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งผลงานขององค์กรที่ปรากฏออกมาจะเป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่า ผู้นำในองค์กรนั้นมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร ดังที่ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2530, หน้า 5) ให้ความเห็นว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำจะเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นว่า ผู้นำนั้นมีคุณสมบัติและภาวะผู้นำ มีความสามารถและมีลักษณะผู้นำเหมาะสมเพียงใด ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ ในกรณีที่ผู้นำจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ในโลกปัจจุบัน ผู้นำขององค์กรจะต้องทำการรณรงค์ติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจ และรับทราบวิถีทางและนโยบาย ตลอดจนความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นและเสริมสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำงาน อาจกล่าวได้ว่าผู้นำเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดขององค์กร ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีคุณภาพมาทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร องค์กรนั้นก็ย่อมมีความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้า

3. บทบาทของผู้นำ

ผู้นำ (leader) เป็นตัวแทนขององค์กร เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทเป็นเสมือนหลักในการดำเนินงานโดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานของส่วนรวม ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าและความมี

ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำ ไว้ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 16-17) ได้กล่าวถึงบทบาทของภาวะผู้นำ (leadership roles) ไว้ดังนี้

1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ (figurehead)
2. เป็นนักพูดที่ดี (spokesperson)
3. เป็นนักเจรจาต่อรอง (negotiator)
4. การสอนงาน (coach)
5. เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้
6. แสดงบทบาททำงานเป็นทีม (team player)
7. สามารถแก้ปัญหาด้านเทคนิคได้ (technical problem solver)
8. การประกอบการ (entrepreneur)

ส่วนบทบาทและหน้าที่ของผู้นำตามทัศนะของ สมชาติ กิจยรรยง (2544, หน้า 24-27) จำแนกออกเป็น 6 ประการ คือ

1. สร้างความเข้าใจในองค์กรให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ
3. การวางแผนและกำหนดงาน
4. การพัฒนาคนทำงาน
5. หาวิธีจะได้รับความร่วมมือจากทีมงาน
6. การปรับปรุงตนเอง

เช่นเดียวกับ สมชาติ กิจยรรยง (2544, หน้า 30-43) ที่กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้นำในการบริหารงานไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (planning)
2. การจัดการองค์การ (organizing)
3. การจัดคนเข้าทำงาน (staffing)
4. การสั่งและมอบหมายงาน (directing)
5. การควบคุมงาน (controlling)
6. มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ประสานประโยชน์ (relationship coordinating)

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2555) ภาวะผู้นำมีบทบาทที่แบ่งอย่างกว้างๆ ออกเป็น 4 ประการ คือ

1. การกำหนดแนวทางหลัก (path finding) ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ (blueprint of action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน และ

นอกจากนั้น ไม่เพียง แต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (mission) วิสัยทัศน์ (vision) และสื่อสารอย่างชัดเจน ผู้นำต้องชี้ให้เห็นถึงผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต

2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (aligning) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ผู้นำยังต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การการทำงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้

3. การมอบอำนาจ (empowering) หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจัง จะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ และพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ ดังนั้นผู้นำต้องสร้างสภาพที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน

4. การสร้างตัวแบบ (modeling) ผู้นำต้องสร้างความน่าเชื่อถือต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของคุณลักษณะระหว่างคุณลักษณะ (characteristics) กับความรู้ความสามารถ (competence)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าผู้นำมีบทบาทและหน้าที่หลายประการ ผู้นำเป็นทั้งหัวหน้า เพื่อนร่วมงานผู้ให้กำลังใจ ตลอดจนเป็นผู้วินิจฉัยตัดสินใจกลุ่มของตน บทบาทและหน้าที่ของผู้นำที่สำคัญสรุปได้ มี 3 ลักษณะดังนี้

1. ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน (maintenance of membership) หมายถึง จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์คนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่ม ทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

2. ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (objective attainment) หมายถึง เขาจะต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. ผู้อำนวยให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (group interaction facilitation) หมายถึง เขาจะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

4. องค์ประกอบของการเป็นผู้นำที่ดี

ผู้นำที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มจะสามารถทำหน้าที่ผู้นำได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำว่า เหมาะสมกับกรณีเพียงใด แต่โดยทั่วไปแล้ว เมื่อกล่าวถึงผู้นำคนทั่วไปจะคิดถึงว่าต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ ผู้นำที่ดีนั้นอย่างน้อยที่สุดจะต้องมีองค์ประกอบอันเป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องสร้างความเข้าใจและเรียนรู้ ดังนี้

ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์ (2542, หน้า 25-28) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำว่าควร มีองค์ประกอบใน 9 ด้านคือ

1. ความรู้ (knowledge) การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ความรู้ในที่นี้ มิได้หมายถึงเฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น หากแต่รวมถึงการเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่นๆ ด้วย การจะเป็นผู้นำที่ดี หัวหน้างานจึงต้องเป็นผู้รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใด ฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

2. ความริเริ่ม (initiative) ความริเริ่ม คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องคอยคำสั่ง หรือความสามารถแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้นหรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเอง ความริเริ่มจะเจริญงอกงามได้ หัวหน้างาน จะต้องมีความกระตือรือร้น คือมีใจจดจ่องานดี มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า

3. มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (courage and firmness) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่กลัวต่ออันตราย ความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใดๆ ทั้งทางกาย วาจา และใจผู้นำที่มีความกล้าหาญ จะช่วยให้สามารถผจญต่องานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากความกล้าหาญแล้ว ความเด็ดขาดก็เป็นลักษณะอันหนึ่งที่จะต้องทำให้เกิดมีขึ้น ในตัวของผู้นำเองต้องอยู่ในลักษณะของการ “กล้าได้กล้าเสีย” ด้วย

4. การมีมนุษยสัมพันธ์ (human relations) ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิดเห็น ประสานประโยชน์สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยให้อุปสรรคใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้

5. มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (fairness and honesty) ผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยหลักของความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผลและความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการ หรือปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก

6. มีความอดทน (patience) ความอดทน จะเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง

7. มีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม (alertness) ความตื่นตัว หมายถึง ความระมัดระวัง ความสุขุมรอบคอบ ความไม่ประมาท ไม่ยืดขาดขาดความกระฉับกระเฉง มีความฉับไวในการปฏิบัติงานทันต่อเหตุการณ์ความตื่นตัวเป็นลักษณะที่แสดงออกทางกาย แต่การไม่ตื่นตูม

เป็นพลังทางจิตที่จะหยุดคิดไตร่ตรองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณาสิ่งต่าง ๆ หรือเหตุต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องพุดง่าย ๆ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักควบคุมตัวเองนั่นเอง (self control)

8. มีความภักดี (loyalty) การเป็นผู้นำหรือหัวหน้าที่ดีนั้น จำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ ต่อส่วนรวมและต่อองค์การ ความภักดีนี้จะช่วยให้หัวหน้าได้รับความไว้วางใจ และปกป้องภัยอันตรายในทุกทิศได้เป็นอย่างดี

9. มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว (modesty) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่หยิ่งยโส ไม่จองหอง ไม่วางอำนาจ และไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล ความสงบเสงี่ยมนี้ถ้ามีอยู่ในหัวหน้างานคนใดแล้ว ก็จะทำให้ลูกน้องมีความนับถือ และให้ความร่วมมือเสมอ

ดังที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา โดยใช้ระบบกระบวนการความคิดริเริ่มที่จะให้บรรลุเป้าหมาย และความสามารถที่จะชักจูงผู้อื่นให้มีความร่วมมือร่วมใจกับตน ดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายของตนได้ ผู้นำจึงย่อมเป็นหลักที่มีความสำคัญในการดำเนินงานอันเป็นส่วนรวม การมองโลกในแง่ดี คิดด้านบวก ยังต้องมีความอยากรู้อยากเห็น แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาเติมเต็มให้ตัวเองอย่างกระตือรือร้น

5. บทบาทหน้าที่ของผู้นำนักศึกษา

สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2538, หน้า 258-259) กล่าวว่า โดยทั่วไปผู้นำนักศึกษาจะมีบทบาทหน้าที่ 2 ด้านหลัก คือ

1. ด้านการช่วยบริหารสถาบันอุดมศึกษา เช่น เป็นตัวแทนของนักศึกษา ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่ผู้นำนิสิตนักศึกษาตามระเบียบขององค์กรนักศึกษา

2. ด้านกิจกรรมนักศึกษา เช่น ศึกษาวัตถุประสงค์ของกิจกรรมให้ชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ศึกษาวิธีดำเนินงานกิจกรรม ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของกิจกรรม หาทางแก้ปัญหาและพัฒนากิจกรรม จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ให้แก่นักศึกษาในชมรมหรือสโมสรนั้น

พรนพ พุกกะพันธ์ (2554, หน้า 50-51) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำนักศึกษาในทศวรรษหน้า แบ่งเป็น 2 บทบาทหลัก คือ

1. บทบาทของผู้นำนักศึกษาในทศวรรษหน้าต่อสังคม ได้แก่

- 1.1 มีมโนธรรมสูง เสียสละ มีคุณธรรม ตั้งใจทำงาน
- 1.2 เป็นผู้นำในเรื่องที่เหมาะสม เช่น พัฒนารูปแบบกิจกรรมที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม วิเคราะห์สภาพปัญหาของชุมชนได้
- 1.3 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

1.4 รับฟังความคิดเห็นรอบข้าง รับฟังข่าวสารต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้อื่น

1.5 เป็นตัวแทนนักศึกษาที่จะแสดงความสามารถที่ดีต่อชุมชน และเป็นผู้นำของประชาชนได้

1.6 คุณแลสิทธิ เสรีภาพ ของนักศึกษาที่ถูกละเมิด

2. บทบาทของผู้นำนักศึกษาในทศวรรษหน้าต่อตนเอง ได้แก่

2.1 มีความรอบรู้ทุกด้าน มองการณ์ไกล

2.2 มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ

2.3 มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ฉลาด ขยัน อดทน ซื่อสัตย์

2.4 เตรียมพร้อมเป็นผู้นำ รอบรู้ด้านการบริหารและพัฒนาตนเองเสมอ

2.5 มีความคิดสร้างสรรค์

2.6 กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ

2.7 มีมนุษยสัมพันธ์สูง มีธรรมาจริย

ประสงค์ จันทองจีน (2539, หน้า 41) ได้จัดทำแบบวิจัยเจตคติของผู้เข้าร่วมโครงการนักรับหน้าที่ก้าวหน้าเพื่อกิจกรรมนักศึกษา ในหัวข้อ “วิสัยทัศน์นักรับหน้าที่มีต่องานกิจกรรมนักศึกษาในทศวรรษหน้า” ในส่วนของบทบาทของผู้นำนักศึกษาในทศวรรษหน้าควรมีบุคลิกภาพอย่างไร พบว่า มีลักษณะดังนี้ คือ มีภาวะผู้นำที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างทีมงานและทำงานเป็นทีม มีมนุษยสัมพันธ์ กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น มีความจริงใจ และมีคุณธรรม มีความเป็นประชาธิปไตย มีเจตคติที่ดี ขวนขวายศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ มีความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพที่ดี สำนึกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นที่ยอมรับในบทบาททั้งภายในและภายนอกสถาบัน มีความขยันและเป็นผู้นำชุมชน

จากแนวคิดเรื่องบทบาทของผู้นำนักศึกษาทั้งในปัจจุบันและในอนาคตที่ควรจะมีตามที่กล่าวมาแล้ว เห็นได้ว่ามีบทบาทของผู้นำที่สำคัญหลายประการ ทั้งที่เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น มีมโนธรรม มีคุณธรรม มีความรอบรู้ มีเจตคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ และในส่วนที่เป็นพฤติกรรมที่ต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น มีมนุษยสัมพันธ์ รับฟังความคิดเห็น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น สำนึกถึงหน้าที่ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งคุณลักษณะและพฤติกรรมตามบทบาทเหล่านี้มีผลอย่างยิ่งต่อการจัดและดำเนินกิจกรรมนักศึกษาในมหาวิทยาลัย จึงควรมีการพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวผู้นำนักศึกษาให้มากที่สุด

6. การพัฒนาผู้นำนักศึกษาให้มีภาวะผู้นำ

ผู้นำนักศึกษามีบทบาทสำคัญในการริเริ่มโครงการ กิจกรรมนักศึกษา และดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนี้การดำเนินกิจกรรมนักศึกษาต้องการผู้นำกิจกรรมที่มีความเสียสละ มีแผนการทำงาน (โสภณ อรุณรัตน์, 2542, หน้า 69) การทำงานเป็นทีมมี

ส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินกิจกรรมสำเร็จลุล่วงไปได้ ผู้นำนักศึกษาที่ดีนั้นต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดี โดยมีความสามารถในการชักจูงให้สมาชิกเกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความสามารถในการขจัดความขัดแย้งของกลุ่มเอาใจใส่กลุ่ม มีความเข้าใจพฤติกรรมของแต่ละคน ซึ่งผู้นำที่ประสบความสำเร็จควรพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. จุดมุ่งหมายในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ (objectivity toward human relations) ผู้นำจะต้องพิจารณาตัดสินบุคคลอื่นอย่างยุติธรรม ไม่มีความลำเอียงใด ๆ ตลอดจนวิเคราะห์อย่างรอบคอบ
2. ความสามารถในการสื่อความหมายและเข้ากับผู้อื่นได้ดี (communicative and social proficiency) ผู้นำควรมีความสามารถในการสื่อความเข้าใจและเป็นกันเองกับสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้การทำงานดำเนินไปด้วยดี
3. การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (empathy) การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราจะช่วยให้ผู้นำได้รับความศรัทธาเชื่อมั่นและไว้วางใจ อันเป็นผลดีต่อการบริหารงาน
4. การรู้จักตนเอง (self-awareness) ผู้นำควรเข้าใจและรู้ถึงบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนอย่างถ่องแท้
5. การสอนงาน (teaching) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสอนงานถ่ายทอดงาน ตลอดจนชี้แนะเพื่อให้สมาชิกเข้าใจถึงเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานขององค์กรอย่างเด่นชัด

ปัจจัยที่จะช่วยในการพัฒนานักศึกษาให้มีความเป็นผู้นำที่ดีของสังคม รู้จักการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น การเข้าสังคม มีความสามารถในการสื่อความหมายและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมเพื่อปฏิบัติตนในสังคมได้ถูกต้อง รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้จักตนเอง มีความรับผิดชอบ มีบุคลิกภาพเหมาะสม รู้บทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีมีหลายประการ เช่น การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การบริหารงานของสถาบัน บรรยากาศของสถาบัน และการจัดกิจกรรมนักศึกษา (สำเนาวิชาจรศิลป์, 2538, หน้า 1-2) ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษาทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความคิด อารมณ์ และความสัมพันธ์ทางสังคม ดังที่ชิคเคอริง (Chickering, 1993) ได้กล่าวถึงการพัฒนานักศึกษาได้โดยการทำงานร่วมกัน การจัดแข่งขันกีฬา การจัดโครงการ และการมอบหมายงานให้จัดกิจกรรมตามโอกาส โดยผลัดกันเป็นผู้นำกิจกรรม จะช่วยให้นักศึกษามีความคล่องตัวขึ้น โดยมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษานั้นควรจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมแก่การพัฒนาความเป็นผู้นำ ซึ่งสามารถที่จะช่วยให้นักศึกษาได้มีโอกาสพัฒนาทักษะในการเป็นผู้นำ ดังนั้นการฝึกอบรมนักศึกษาให้มีลักษณะผู้นำ และการส่งเสริมนักศึกษาให้ทำกิจกรรมนักศึกษาในตำแหน่งผู้นำนักศึกษา จะทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติจากสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง (สำเนาวิชาจรศิลป์, 2538, หน้า 145) การเสริมสร้างลักษณะผู้นำ อาจดำเนินการโดยการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความ

เป็นผู้นำไปพร้อมกับการดำเนินการจัดกิจกรรมตามปกติ ดังที่ เอกชัย เอื้อเฟื้อ (2537, บทคัดย่อ) ได้พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำและด้านการทำงานเป็นกลุ่มสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง หลังจากการทดลองใช้หลักสูตรและการประเมินผล พบว่า ผลสัมฤทธิ์และเจตคติของการทดสอบก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติด

1. ความหมายของยาเสพติด

ยาเสพติด หมายถึง สารใดก็ตามที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หรือสารที่สังเคราะห์ขึ้น เมื่อนำเข้าสู่ร่างกาย ไม่ว่าจะโดยวิธีรับประทาน ดม สูบ ฉีด หรือด้วยวิธีการใด ๆ แล้ว ทำให้เกิดผลต่อร่างกายและจิตใจนอกจากนี้ยังจะทำให้เกิดการเสพติดได้ หากใช้สารนั้นเป็นประจำทุกวัน หรือวันละหลาย ๆ ครั้ง

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO, 1994) ให้ความหมายว่า ยาเสพติด หมายถึง สิ่งที่เสพเข้าไปแล้วจะเกิดความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจต่อไป โดยไม่สามารถหยุดเสพได้ และจะต้องเพิ่มปริมาณมากขึ้นเรื่อย ๆ จนในที่สุดจะทำให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บต่อร่างกายและจิตใจขึ้น

องค์การสหประชาชาติ (2554, หน้า 1) ให้ความหมายว่า ยาเสพติด หมายถึง สารใด ๆ ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือได้จากธรรมชาติ หรือจากการสังเคราะห์ที่มีผลต่อจิตใจและระบบประสาท

ราชบัณฑิตยสถาน (2544, หน้า 126) ให้ความหมายยาเสพติดว่า หมายถึง ยาหรือสารเคมีซึ่งเมื่อเสพหรือฉีดเข้าสู่ร่างกายติดต่อกันชั่วระยะเวลาหนึ่งก็จะติด ก่อให้เกิดพิษเรื้อรัง ทำให้อวัยวะและจิตใจเสื่อมโทรม เช่น ฝิ่น กัญชา เฮโรอีน ยานอนหลับ สุรา

พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 มาตรา 4 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ (ฉบับที่ 20) พ.ศ.2528 มาตรา 20 ให้ความหมาย ยาเสพติดให้โทษ หมายถึง สารเคมีหรือวัตถุชนิดใด ๆ ซึ่งเมื่อเสพเข้าสู่ร่างกายไม่ว่าจะโดยรับประทาน ดม สูบ ฉีด หรือด้วยประการใด ๆ แล้วทำให้เกิดผลต่อร่างกายและจิตใจในลักษณะสำคัญ เช่น ต้องเพิ่มขนาดการเสพเรื่อย ๆ มีอาการถอนยาเมื่อขาดยา มีความต้องการเสพทั้งร่างกายและจิตใจอย่างรุนแรงอยู่ตลอดเวลา และสุขภาพโดยทั่วไปจะทรุดโทรมลง กับให้รวมตลอดถึงพืชหรือส่วนของพืชที่เป็นหรือให้ผลผลิตเป็นยาเสพติดให้โทษหรืออาจใช้ผลิตเป็นยาเสพติดให้โทษ และสารเคมีที่ใช้ในการผลิตยาเสพติดให้โทษ ดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา แต่ไม่หมาย ความถึงยาสามัญประจำบ้าน บางตำรับตามกฎหมายว่าด้วยยาที่มียาเสพติดให้โทษผสมอยู่

นงคราญ ธาราทิพยกุล (2547) กล่าวว่า สารเสพติด หมายถึงสิ่งที่เสพเข้าไปในร่างกายแล้วทำให้ร่างกายต้องการสารนั้นในปริมาณที่เพิ่มขึ้นไม่สามารถหยุดได้ มีผลทำให้ร่างกายทรุดโทรมและสภาวะจิตใจผิดปกติ

ลักษณะสำคัญของสารเสพติด จะทำให้เกิดอาการ และอาการแสดงต่อผู้เสพดังนี้

1. เกิดอาการติดยา หรือต้านยา และเมื่อติดแล้ว ต้องการใช้สารนั้นในปริมาณมากขึ้น
2. เกิดอาการขาดยา ถอนยา หรืออยากยา เมื่อใช้สารนั้นเท่าเดิม ลดลงหรือหยุดใช้
3. มีความต้องการเสพทั้งทางร่างกายและจิตใจ อย่างรุนแรงตลอดเวลา
4. สุขภาพร่างกายทรุดโทรมลง เกิดโทษต่อตนเอง ครอบครัว ผู้อื่น ตลอดจนสังคม และประเทศชาติ

ความหมายโดยทั่วไป

ยาเสพติด หมายถึง สารหรือยาที่อาจเป็นผลิตภัณฑ์จากธรรมชาติหรือจากการสังเคราะห์ ซึ่งเมื่อบุคคลใดเสพหรือได้รับเข้าไปในร่างกายซ้ำ ๆ กันแล้วไม่ว่า ด้วยวิธีใด ๆ เป็นช่วงระยะ ๆ หรือนานติดต่อกันก็ตาม จะทำให้

1. บุคคลนั้นต้องตกอยู่ใต้อำนาจหรือเป็นทาสของสิ่งนั้นทางด้านร่างกายและจิตใจ หรือจิตใจเพียงอย่างเดียว
2. ต้องเพิ่มปริมาณการเสพขึ้นเรื่อย ๆ หรือทำให้สุขภาพของผู้เสพติดเสื่อมโทรมลง
3. เมื่อถึงเวลาอยากเสพแล้วไม่ได้เสพจะมีอาการผิดปกติทางด้านร่างกายและจิตใจ หรือเฉพาะทางด้านจิตใจเกิดขึ้นในผู้เสพ

ความหมายตามกฎหมาย

ยาเสพติดให้โทษ หมายความว่า สารเคมี หรือวัตถุชนิดใด ๆ ซึ่งเมื่อเสพเข้าสู่ร่างกายไม่ว่าจะโดยรับประทาน ดม สูบ ฉีด หรือด้วยประการใด ๆ แล้วทำให้เกิดผลต่อร่างกายและจิตใจในลักษณะสำคัญ เช่น ต้องเพิ่มขนาดการเสพเรื่อย ๆ มีอาการถอนยา เมื่อขาดยา มีความต้องการเสพทั้งทางร่างกายและจิตอย่างรุนแรงอยู่ตลอดเวลาและสุขภาพโดยทั่วไปจะทรุดโทรมลง กลับให้รวมถึงพืช หรือ ส่วนของพืชที่เป็นหรือให้ผลผลิตเป็นยาเสพติดให้โทษ หรืออาจใช้ผลิตเป็นยาเสพติดให้โทษและสารเคมี ที่ใช้ในการผลิตยาเสพติดให้โทษดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขประกาศในราชกิจจานุเบกษา แต่ไม่หมายความถึงยาสำคัญประจำบ้านบางตำรับตามที่กฎหมายว่าด้วยยาที่มี ยาเสพติดให้โทษผสมอยู่

2. ประเภทของยาเสพติด

ศรีประกาย ทัดตานนท์ (2543, หน้า 52-43) จำแนกตามการออกฤทธิ์ต่อระบบประสาท แบ่งเป็น 4 ประเภท

1. ประเภทกดประสาท ได้แก่ ผีนมอร์ฟีน เฮโรอีน ยานอนหลับ ยาระงับประสาท ยากล่อมประสาทเครื่องดื่มมีเม้าท์ทุกชนิด รวมทั้ง สารระเหย เช่น ทินเนอร์ แล็กเกอร์ น้ำมันเบนซิน กาว เป็นต้น มักพบว่าผู้เสพติดมี ร่างกายซูบซีด ผอมเหลือง อ่อนเพลีย ฟุ้งซ่าน อารมณ์ เปลี่ยนแปลงง่าย

2. ประเภทกระตุ้นประสาท ได้แก่ ยาบ้า ยาอี กระท่อม โคเคน มักพบว่าผู้เสพติดจะมีอาการ หงุดหงิด กระวนกระวาย จิตสับสนหวาดระแวง บางครั้งมีอาการคลุ้มคลั่ง หรือทำในสิ่งที่คนปกติ ไม่กล้าทำ เช่น ทำร้ายตนเอง หรือฆ่าผู้อื่น เป็นต้น

3. ประเภทหลอนประสาท ได้แก่ แอลเอสดี และ เห็ดขี้ควาย เป็นต้น ผู้เสพติดจะมีอาการประสาทหลอน ผันเพื่องเห็นแสงสีวิจิตรพิสดาร หูแว่ว ได้ยินเสียง ประหลาดหรือเห็นภาพหลอนที่น่าเกลียดน่ากลัว ควบคุมตนเองไม่ได้ ในที่สุดมักป่วยเป็นโรคจิต

4. ประเภทออกฤทธิ์ผสมผสาน คือทั้งกระตุ้นกดและหลอนประสาทร่วมกัน ได้แก่ ผู้เสพติดมักมีอาการหวาดระแวง ความคิดสับสนเห็นภาพลวงตา หูแว่ว ควบคุมตนเองไม่ได้และป่วยเป็นโรคจิตได้

แบ่งตามแหล่งที่มา แบ่งตามแหล่งที่เกิด ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ยาเสพติดธรรมชาติ (natural drugs) คือ ยาเสพติดที่ผลิตมาจากพืช เช่น ผีนมอร์ฟีน กระท่อม กัญชา เป็นต้น

2. ยาเสพติดสังเคราะห์ (synthetic drugs) คือ ยาเสพติดที่ผลิตขึ้นด้วยกรรมวิธีทางเคมี เช่น เฮโรอีน แอมเฟตามีน ยาอี เอ็คตาซี เป็นต้น

แบ่งตามกฎหมาย แบ่งตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ.2522 ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ

ยาเสพติดให้โทษ ประเภทที่ 1 ได้แก่ เฮโรอีน แอลเอสดี แอมเฟตามีน หรือ ยาบ้า ยาอี หรือ ยาเลิฟ

ยาเสพติดให้โทษ ประเภทที่ 2 ยาเสพติดประเภทนี้สามารถนำมาใช้เพื่อประโยชน์ทางการแพทย์ได้ แต่ต้องใช้ภายใต้การควบคุมของแพทย์ และใช้เฉพาะกรณีที่เป็นเท่านั้น ได้แก่ ผีนมอร์ฟีน โคเคน หรือ โคคาอีน โคเคอีน และเมทาโดน

ยาเสพติดให้โทษ ประเภทที่ 3 ยาเสพติดประเภทนี้ เป็นยาเสพติดให้โทษที่มียาเสพติดประเภทที่ 2 ผสมอยู่ด้วย มีประโยชน์ทางการแพทย์ การนำไปใช้เพื่อจุดประสงค์อื่นหรือเพื่อเสพติด จะมีโทษกักกับไว้ ยาเสพติดประเภทนี้ ได้แก่ ยาแก้ไอที่มีตัวยาโคเคอีน ยาแก้ท้องเสียที่มีฝิ่นผสมอยู่ด้วย ยานี้ดระดับปวดต่าง ๆ เช่น มอร์ฟีน เพทิดีน ซึ่งสกัดมาจากฝิ่น

ยาเสพติดให้โทษ ประเภทที่ 4 คือสารเคมีที่ใช้ในการผลิตยาเสพติดให้โทษ ประเภทที่ 1 หรือประเภทที่ 2 ยาเสพติดประเภทนี้ไม่มีการนำมาใช้ประโยชน์ในการบำบัดโรค แต่อย่างใด และมีบทลงโทษกำกับไว้ด้วย ได้แก่ น้ำยาอะเซติกแอนไฮไดรย์ และ อะเซติลคลอไรด์ ซึ่งใช้ในการเปลี่ยน มอร์ฟิน เป็น เฮโรอีน สารคลอซูไดโอเฟครีน สามารถใช้ในการผลิต ยาบ้า ได้ และวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตประสาทอีก 12 ชนิด ที่สามารถนำมาผลิตยาอีและยาบ้าได้

ยาเสพติดให้โทษ ประเภทที่ 5 เป็นยาเสพติดให้โทษที่มีได้เข้าขายอยู่ในยาเสพติด ประเภทที่ 1 ถึง 4 ได้แก่ ทุกส่วนของพืช กัญชา ทุกส่วนของพืช กระท่อม เห็ดขี้ควาย เป็นต้น

3. วิธีการเสพยาเสพติด

สถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดแห่งชาติบรมราชชนนี(2548) กล่าวถึง วิธีเสพยาเสพติดมีหลายวิธี ดังนี้คือ

1. ทางปาก คือ

- กิน เช่น ยาอี, ยาปลอมประสาท และยานอนหลับ เป็นต้น
- เคี้ยว เช่น ใบกระท่อม, ใบโคคา, LSD เป็นต้น
- อม เช่น เหล้าแห้ง , LSD เป็นต้น
- อมไว้ใต้ลิ้น เช่น เฮโรอีน, โคเคน, LSD เป็นต้น
- ซุกไว้ตามซอกเหงือก เช่น ผีน เป็นต้น
- ต้ม เช่น แอลกอฮอล์, เครื่องดื่มผสมยากระตุ้น, ยาปลอมหรือหลอนประสาท,

กัญชา

2. จมูก คือ

- สูด, นัตย์ (Snort) เช่น โคเคน , ยาเค เป็นต้น
- ดม เช่น สารระเหย เป็นต้น

3. สูบ คือ

- คลุกบุหรี่สูบ เช่น กัญชา, ผีน, เฮโรอีน, โคเคน, ยาบ้า เป็นต้น
- สูบบ้างอาจสูบผ่านน้ำหรือไม่ผ่านน้ำก็ได้ เช่น ผีน, กัญชา, โคนเคน, ยาบ้า

เป็นต้น

- สูบควันหรือไอระเหย เช่น ยาบ้า, โคเคน เป็นต้น

4. ฉีด คือ

- ฉีดเข้าใต้ผิวหนัง เช่น เฮโรอีน เป็นต้น
- ฉีดเข้ากล้ามเนื้อ เช่น มอร์ฟิน, เฮโรอีน เป็นต้น
- ฉีดเข้าเส้นเลือดดำ เช่น ยาบ้า, เฮโรอีน, โคเคน เป็นต้น

5. อื่นๆ

- เช่น สอดทวาร, ซุกไว้ใต้หนังตา, ทำเป็นลิปสติกาปาก หรือทางผิวหนัง

เป็นต้น

4. ยาเสพติดที่แพร่ระบาดในประเทศไทย

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (2546) ยาเสพติดก่อให้เกิดปัญหาเศรษฐกิจและสังคมต่อทุกประเทศทั่วโลกในลักษณะเดียวกัน เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการลักขโมย ปัญหาครอบครัว เป็นต้น แต่ชนิดของยาเสพติดที่เป็นต้นเหตุของปัญหานั้นแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ สำหรับประเทศไทย ยาเสพติดที่แพร่ระบาดอย่างรุนแรงอยู่ในปัจจุบันมี 6 ชนิด ซึ่งมีรายละเอียด รูปลักษณะ อาการของผู้เสพ และอันตรายของยาเสพติดแต่ละชนิดดังต่อไปนี้

1. ยาบ้า เป็นยาที่มีฤทธิ์กระตุ้นประสาท เป็นสารเคมีสังเคราะห์ที่มีชื่อว่า เมทแอมเฟตามีน ยาบ้าที่ลักลอบจำหน่ายกันอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นยาเม็ดสีส้ม สีน้ำตาล หรือสีเขียว ด้านหนึ่งของเม็ดยาจะมีสัญลักษณ์เป็นตัวอักษรภาษาอังกฤษ “wy” ส่วนอีกด้านจะเป็นรอยขีดแบ่งครึ่งเม็ด ในยาบ้า 1 เม็ด จะมีสารเมทแอมเฟตามีนประมาณ 25 - 30 มิลลิกรัม อาจเสพโดยการกิน เผาไฟแล้วสูบควัน หรือฉีดเข้าหลอดเลือดดำ ยาบ้าจะออกฤทธิ์ไปกระตุ้นระบบประสาทส่วนกลาง อันได้แก่ สมองและไขสันหลัง ส่งผลให้หัวใจเต้นเร็วขึ้น อัตราการหายใจถี่ขึ้น ความดันโลหิตสูงขึ้น ม่านตาขยายกว้างขึ้นและไม่รู้สึกหิว นอกจากนี้ ผู้ใช้ยาจะมีเหงื่อออกมาก ปวดศีรษะ ตาพร่ามัว และนอนไม่หลับ ถ้าเสพยาเข้าไปในปริมาณมาก จะมีอาการหัวใจเต้นเร็วผิดปกติ เนื้อตัวสั่นเทา ทรงตัวไม่ได้ และสิ้นสติ ถ้าเสพยาเข้าไปในปริมาณที่มากเกินไปเกินกว่าร่างกายจะทนรับไหว จะทำให้เกิดอาการหัวใจวายตาย

นอกจากนี้ ยาบ้ายังทำให้เกิดอาการผิดปกติทางจิตและประสาทด้วย โดยผู้เสพยาบ้าจะมีอาการรู้สึกสับสน หงุดหงิด วิตกกังวลใจ และนอนไม่หลับ อาการดังกล่าวจะรุนแรงมากยิ่งขึ้นเมื่อเสพยามากขึ้น การเสพยาบ้าในปริมาณมาก ๆ หรือเสพติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน ๆ จะทำให้ผู้เสพกลายเป็นคนวิกลจริต โดยจะมีอาการเพ้อคลั่ง มองเห็นภาพหลอน หูแว่ว และหวาดระแวง หลงผิดว่าคนอื่นจะมาทำร้าย ซึ่งเป็นเหตุให้ผู้เสพยาบ้าหันไปทำร้ายผู้อื่นเสมอ

2. เฮโรอีนและอนุพันธ์ของฝิ่นชนิดอื่นๆ เป็นยาเสพติดที่ได้จากการสังเคราะห์ทางเคมีที่ทำมาจากมอร์ฟีนซึ่งได้มาจากฝิ่น เฮโรอีนมีลักษณะเป็นผงสีขาว มีรสขมจัด ไม่มีกลิ่น ละลายน้ำได้ง่าย เฮโรอีนสามารถเสพโดยการนำไปละลายน้ำแล้วฉีดเข้าหลอดเลือดดำ หรือนำไปอัดใส่ในมวนบุหรี่แล้วสูบ หรือนำไปลนไฟแล้วสูดไอระเหยเข้าปอด เฮโรอีนเป็นยาเสพติดที่ร้ายแรงและติดง่ายที่สุด เมื่อเสพเฮโรอีนหรือยาเสพติดที่เป็นอนุพันธ์ของฝิ่น เช่น มอร์ฟีน เข้าไปแล้ว ผู้เสพจะมีอาการเคลิบเคลิ้มมีเมามา ลืมความทุกข์ในจิตใจไปชั่วขณะ เนื่องจากเฮโรอีนและอนุพันธ์ของฝิ่นชนิดอื่นๆมีฤทธิ์กระตุ้นระบบประสาทส่วนกลาง ผู้เสพยาพวกนี้จึงมีอาการร่วงซึม ม่านตาหรือลงเล็กน้อย ตาแฉะ ในผู้ที่เสพยาพวกนี้ครั้งแรก อาจมีอาการคลื่นไส้ อาเจียนเกิดขึ้นได้ เฮโรอีนหรือยาที่เป็นอนุพันธ์ของฝิ่น เป็นยาเสพติดที่มีฤทธิ์รุนแรง หากเสพมากเกินไปจนร่างกายทนไม่ไหว การทำงานของระบบการหายใจจะถูกกด ทำให้หายใจแผ่ว

และตื่น ผิวกายเย็นขึ้น ชัก สลบ และเสียชีวิตเนื่องจากระบบการหายใจล้มเหลว คนที่ติดเฮโรอีนหรือยาชนิดอื่นที่เป็นอนุพันธ์ของฝิ่นจะมีร่างกายซูบซีด ผอมเหลือง มีอาการอ่อนเพลียเฉื่อยแรง อารมณ์เปลี่ยนแปลงได้ง่าย เมื่อขาดยาจะมีอาการหงุดหงิด ทุรนทุราย หาว เหงื่อออกมาก เบื่ออาหาร ปวดกระดูก ปวดกล้ามเนื้อ ปวดท้อง ท้องเดิน อาเจียน ชักจนหมดสติ และถ้าร่างกายอ่อนแอก็อาจจะถึงขั้นทำให้เสียชีวิตได้

3. โคเคน เป็นสารเคมีที่สกัดมาจากใบของต้นโคคา ซึ่งเป็นไม้ยืนต้นที่เจริญงอกงามอยู่บนภูเขาสูงในทวีปอเมริกาใต้ โคเคนเป็นยาเสพติดที่มีฤทธิ์กระตุ้นประสาทอย่างรุนแรง มีลักษณะเป็นผงผลึกสีขาว นิยมเสพโดยการสูดดมยาเข้าโพรงจมูก มีอยู่ส่วนน้อยที่เสพโดยนำโคเคนไปละลายน้ำ แล้วฉีดเข้าหลอดเลือดดำ โคเคนทำให้เกิดความผิดปกติขึ้นกับร่างกายได้ภายในเวลา 10 วินาที อาการผิดปกติ ได้แก่ ม่านตาขยายกว้างขึ้นกว่าปกติ ความดันโลหิตสูง ขึ้นอย่างรวดเร็ว หัวใจเต้นเร็วผิดปกติ หายใจถี่ และอุณหภูมิร่างกายเพิ่มขึ้นสูงกว่าปกติ หากเสพโคเคนมากเกินไปจนร่างกายทนไม่ไหว ผู้เสพมักจะเสียชีวิตจากอาการหัวใจวายหรือระบบการหายใจล้มเหลว นอกจากนี้ โคเคนยังทำให้เกิดอาการผิดปกติทางจิตและประสาทด้วย โดยโคเคนมีฤทธิ์ทำให้เกิดอาการเคลิบเคลิ้มมีเมามาเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ประมาณ 20 - 90 นาที ต่อจากนั้น จะตามด้วยอาการกระสับกระส่าย กังวลใจอย่างรุนแรง ร่างกายอ่อนล้า และจิตใจหดหู่ หากเสพโคเคนเข้าไปมาก ๆ หรือติดต่อกันเป็นเวลานาน ผู้เสพจะมีอาการเพ้อคลั่งหวาด ระแวงกลัวคนอื่นจะมาทำร้าย มีอาการประสาทหลอนทางกลิ่น รสและสัมผัส อาการดังกล่าวจะค่อย ๆ ลดระดับความรุนแรงลงเมื่อหยุดเสพโคเคน

4. ยาอี เป็นสารสังเคราะห์ที่ออกฤทธิ์ทั้งกระตุ้นประสาทและหลอนประสาท ซึ่งเด็กวัยรุ่นนิยมใช้ในปัจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พวกเด็กวัยรุ่นที่ชอบมั่วสุมกันตามดิสโก้เทคหรือสถานที่ฟังเพลงและเต้นรำ ที่มีการเปิดเพลงเสียงดัง ทั้งนี้เพราะผู้ที่เสพยาอีจะชอบเสียงดัง ยาอีที่แพร่ระบาดในประเทศไทย จะมีลักษณะเป็นเม็ดกลมแบน ขนาดเส้นผ่าศูนย์กลางประมาณ 0.7 - 0.8 เซนติเมตร ความหนาของเม็ดยาประมาณ 0.4 - 0.5 เซนติเมตร สีของเม็ดยาจะเป็นสีอ่อน ๆ เช่น เขียวอ่อน เหลืองอ่อน ฟ้าอ่อน เทาอ่อนหรือชมพูอ่อน ไม่ค่อยพบเม็ดยาที่มีสีเข้ม ๆ สัญลักษณ์ที่ปรากฏบนเม็ดยาจะมีหลากหลายรูปแบบ เช่น รูปนก ผีเสื้อ ตัวการ์ตูน หัวใจ ดวงดาว ดวงจันทร์ ดวงอาทิตย์ หรือตัวอักษรภาษาอังกฤษ เป็นต้น ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ที่ไม่เคยนำมาใช้เป็นสัญลักษณ์บนเม็ดของยารักษาโรค ยาอีเสพด้วยการกิน เมื่อกินแล้วจะเกิดอาการผิดปกติทางร่างกาย ได้แก่ หัวใจจะเต้นแรงและเร็วขึ้น ความดันโลหิตสูงขึ้น อัตราการหายใจถี่ขึ้น อุณหภูมิของร่างกายสูงขึ้นเหมือนคนเป็นไข้ เหงื่อออกมาก ปวดศีรษะ ตาพร่ามัว และอาจถึงกับเป็นลมหมดสติ นอกจากนี้ ยาอียังทำให้เกิดอาการประสาทหลอนขึ้นมาด้วย ผู้เสพจะมีความผิดปกติเกี่ยวกับการมองเห็น การได้ยิน และการสัมผัส ชอบฟังเพลงเสียงดัง ชอบดูแสงสีที่วูบวาบบาดตา และชอบให้คนมาสัมผัสแล้วโลม แต่เมื่อยาหมดฤทธิ์ลง ผู้เสพจะมีอาการวิตก

กังวลผสมกับอาการซึมเศร้า ยาอีมีฤทธิ์ทำลายเซลล์ประสาทสมอง แม้จะกินเข้าไปเพียงเล็กน้อย ผู้ที่เสพยาอีจึงมักมีระดับสติปัญญาและผลการเรียนรู้ต่ำกว่าคนปกติทั่วไป

5. ยาแก้ไอผสมโคเดอีน เป็นสารประกอบจำพวกอัลคาลอยด์ที่มีอยู่ในฝิ่น ประมาณร้อยละ 0.7 - 2.5 โดยน้ำหนัก ซึ่งเป็นปริมาณที่น้อยมากจนไม่สามารถผลิตเพื่อใช้ในเชิงพาณิชย์ได้ ปัจจุบันโคเดอีนที่ใช้ในทางการแพทย์ได้จากการสังเคราะห์จากฝิ่น โคเดอีนออกฤทธิ์กดระบบประสาทส่วนกลาง มีฤทธิ์ระงับปวดและระงับอาการไอ โดยออกฤทธิ์ที่ก้านสมอง ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมอาการไอ จึงนิยมใช้ผลิตเป็นยาแก้ไอ แต่ยาแก้ไอผสมโคเดอีนที่มีการนำไปใช้ในทางที่ผิด และแพร่ระบาดอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ ยาแก้ไอผสมโคเดอีนชนิดน้ำ วัยรุ่นนิยมเสพยาแก้ไอผสมโคเดอีนด้วยการดื่มน้ำโดยไม่ต้องเจือจาง หรือดื่มน้ำผสมกับเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ซึ่งทำให้เกิดผลต่อร่างกาย ได้แก่ ง่วงซึม คลื่นไส้ อาเจียน ท้องผูก ใจสั่น มีอาการมึนงง หายใจและถ่ายปัสสาวะลำบาก หากเป็นพิษโดยเฉียบพลัน อาจทำให้เกิดการชัก เพื่อคลั่งชีพจรเต้นช้า หัวใจเต้นเร็ว ไม่รู้สึกตัว กล้ามเนื้ออ่อนแรง ระบบการหมุนเวียนในร่างกายล้มเหลว ระบบการหายใจเป็นอัมพาต เกิดภาวะหยุดการหายใจและตายได้ การใช้โคเดอีนในระยะยาว อาจทำให้เกิดอาการซึมเศร้า ซาดสมาริ ง่วงนอนและหลับได้ ท้องผูกอย่างรุนแรง และทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพทางเพศด้วย และหากใช้ในปริมาณที่สูงจะทำให้เกิดการสั่นและชักได้

6. กัญชา เป็นพืชล้มลุก ส่วนที่นำมาใช้เสพคือ ช่อดอกตัวเมียและใบที่ติดมากับช่อดอก โดยนำมาตากหรืออบให้แห้ง แล้วนำไปบดหรือหั่นเป็นฝอยหยาบ ๆ แล้วจึงนำไปมวนสูบโดยผสมกับบุหรี่ยี่ห้อหรือจะสูบจากกล่องยาสูบ หรือบ้องกัญชาก็ได้ กัญชาทำให้เกิดผลเสียต่อร่างกายและจิตใจ ผลเสียที่เกิดขึ้นต่อร่างกายทันที ได้แก่ หัวใจเต้นเร็วผิดปกติ ตาแดงกำ เนื่องจากเส้นเลือดฝอยขยายตัวหรือแตก ปากแห้ง คอแห้ง และอยากอาหาร การสูบกัญชาจะส่งผลกระทบต่อระบบความจำ ทำให้เกิดภาวะความจำเสื่อม ความเฉื่อยฉวยลดลง การรับรู้เรื่องราวระยะทางและเวลาผิดปกติ ความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้สมาธิ เช่น การขับขี่ยานยนต์จะมีประสิทธิภาพลดลง แรงจูงใจและการใฝ่เรียนรู้ลดลง นอกจากนั้น การสูบกัญชามาก ๆ อาจส่งผลให้เกิดอาการประสาทหลอนและวิกลจริต ในการสูบกัญชา ผู้สูบบอกจะเอาควันที่เกิดจากการเผาไหม้ของกัญชาเข้าไปในปอด แล้วพยายามกักเอาควันไว้ในปอดให้นานที่สุดก่อนจะผ่อนลมหายใจออกมา และเนื่องจากในควันของกัญชามีสารเคมีที่เป็นพิษมากกว่าวันบุหรี่ยิ่งนั้น ผู้ที่สูบกัญชาจึงมีความเสี่ยงต่อการเป็นโรคถุงลมโป่งพองและมะเร็งสูงกว่าผู้ที่สูบบุหรี่ และการสูบกัญชาเป็นประจำจะทำให้เกิดการเสพติดทางจิตใจ ต้องเพิ่มปริมาณกัญชาที่สูบและความถี่ในการสูบขึ้นเรื่อย ๆ

5. สาเหตุการติดยาเสพติด

ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ที่ 4 (2553, หน้า 27) จากการศึกษาถึงสาเหตุการติดสิ่งเสพติดของวงการแพทย์และสถาบันการศึกษา ตลอดจนหน่วยงานที่ศึกษา เรื่องสิ่งเสพติดสรุปสาเหตุของการติดสิ่งเสพติด ดังนี้

1. อยากทดลอง เกิดจากความอยากรู้อยากเห็นซึ่งเป็นนิสัยของคนโดยทั่วไป และโดยที่ไม่คิดว่าตนจะติดสิ่งเสพติดนี้ได้ จึงไปทำการทดลองใช้สิ่งเสพติดนั้น ในการทดลองใช้ครั้งแรก ๆ อาจมีความรู้สึกดีหรือไม่ดีก็ตาม ถ้ายังไม่ติดสิ่งเสพติดนั้น ก็อาจประมาทไปทดลองใช้สิ่งเสพติดนั้นอีกจนในที่สุดก็ติดสิ่งเสพติดนั้น หรือ ถ้าไปทดลองใช้สิ่งเสพติดบางชนิด เช่น เฮโรอีน แม้จะเสพเพียงครั้งเดียวก็อาจทำให้ติดได้

2. ความคึกคะนอง คนบางคนมีความคึกคะนอง ชอบพูดอวดเก่งเป็นนิสัย โดยเฉพาะวัยรุ่นมักจะมีนิสัยดังกล่าว คนพวกนี้อาจแสดงความเก่งกล้าของตนในกลุ่มเพื่อนโดยการแสดงการใช้สิ่งเสพติดชนิดต่าง ๆ เพราะเห็นแก่ความสนุกสนาน ตื่นเต้น และให้เพื่อนฝูงยอมรับว่าตนเก่ง โดยมีได้คำนึงถึงผลเสียหาย หรืออันตรายที่จะเกิดขึ้นในภายหลังแต่อย่างไร ในที่สุดตนเองก็กลายเป็นคนติดสิ่งเสพติดนั้น

3. การชักชวนของคนอื่น อาจเกิดจากการเชื่อตามคำชักชวนโฆษณาของผู้ขายสินค้าที่เป็นสิ่งเสพติดบางชนิด เช่น ยากระตุ้นประสาทต่าง ๆ ยาขยัน ยาม้า ยาบ้า เป็นต้น โดยผู้ขายโฆษณาสรรพคุณของสิ่งเสพติดนั้นว่ามีคุณภาพดีสารพัดอย่างเช่น ทำให้มีกำลังวังชา ทำให้มีจิตใจแจ่มใส ทำให้มีสุขภาพดี ทำให้มีสติปัญญาดี สามารถรักษาโรคได้บางชนิด เป็นต้น ผู้ที่เชื่อคำชักชวนโฆษณาดังกล่าวจึงไปซื้อตามคำชักชวนของเพื่อนฝูง ซึ่งโดยมากเป็นพวกที่ติดสิ่งเสพติดนั้นอยู่แล้ว ด้วยความเกรงใจเพื่อนหรือเชื่อเพื่อน หรือต้องการแสดงว่าตัวเองเป็นพวกเดียวกับเพื่อน จึงใช้สิ่งเสพติดนั้น

สาเหตุที่เกิดจากการถูกหลอกลวง

ปัจจุบันนี้มีผู้ขายสินค้าประเภทอาหาร ขนมหรือเครื่องดื่มบางรายใช้สิ่งเสพติดผสมลงในสินค้าที่ขาย เพื่อให้ผู้ซื้อสินค้านั้นไปรับประทานเกิดการติด อยากมาซื้อไปรับประทานอีก ซึ่งในกรณีนี้ ผู้ซื้ออาหารนั้นมารับประทานจะไม่รู้สึกว่าตนเองเกิดการติดสิ่งเสพติดขึ้นแล้ว รู้แต่เพียงว่าอยากรับประทานอาหาร ขนม หรือเครื่องดื่มที่ซื้อจากร้านนั้น ๆ กว่าที่จะทราบก็ต่อเมื่อตนเองรู้สึกผิดสังเกตต่อความต้องการ จะซื้ออาหารจากร้านนั้นมารับประทานหรือต่อเมื่อมีอาการเสพติดรุนแรง และมีสุขภาพเสื่อมลง

สาเหตุที่เกิดจากความเจ็บป่วย

1. คนที่มีอาการเจ็บป่วยทางกายเกิดขึ้นเพราะสาเหตุต่าง ๆ เช่น ได้รับบาดเจ็บรุนแรง เป็นแผลเรื้อรัง มีความเจ็บปวดอยู่เป็นประจำ เป็นโรคประจำตัวบางอย่าง เป็นต้น ทำให้ได้รับความทุกข์ทรมานมากหรือเป็นประจำ จึงพยายามแสวงหาวิธีที่จะช่วยเหลือตนเองให้พ้นจากความทุกข์ทรมานนั้นซึ่งวิธีหนึ่งที่ทำได้ง่ายคือ การรับประทานยาที่มีฤทธิ์ระงับอาการ

เจ็บปวดนั้นได้ ซึ่งไม่ใช่เป็นการรักษาที่เป็นต้นเหตุของความเจ็บป่วย เพียงแต่ระงับอาการเจ็บปวดให้หมดไปหรือลดน้อยลงได้ชั่วคราว เมื่อฤทธิ์ยาหมดไปก็จะกลับเจ็บปวดใหม่ ผู้ป่วยก็จะใช้ยานั้นอีก เมื่อทำเช่นนี้ไปนาน ๆ เกิดอาการติดยานั้นขึ้น

2. ผู้ที่มีจิตใจไม่เป็นปกติ เช่น มีความวิตกกังวล เครียด มีความผิดหวังในชีวิต มีความเศร้าสลดเสียใจ เป็นต้น ทำให้สภาวะจิตใจไม่เป็นปกติจนเกิดการป่วยทางจิตขึ้น จึงพยายามหายาหรือสิ่งเสพติดที่มีฤทธิ์สามารถคลายความเครียดจากทางจิตได้ชั่วคราวหนึ่งมารับประทาน แต่ไม่ได้รับการที่ต้นเหตุเมื่อยาหมดฤทธิ์จิตใจก็จะกลับเครียดอีก และผู้ป่วยก็จะเสพสิ่งเสพติด ถ้าทำเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ ก็จะทำให้ผู้นั้นติดยาเสพติดในที่สุด

3. การไปซื้อยามารับประทานเองโดยไม่ทราบสรรพคุณยาที่แท้จริง ขนาดยาที่ควรรับประทาน การรับประทานยาเกินจำนวนกว่าที่แพทย์ได้สั่งไว้ การรับประทานยาบางชนิดมากเกินไปจนขนาด หรือรับประทานติดต่อกันนาน ๆ บางครั้งอาจมีอาการถึงตายได้ หรือบางครั้งทำให้เกิดการเสพติดยานั้นได้

4. สาเหตุอื่น ๆ

การอยู่ใกล้แหล่งขายหรือใกล้แหล่งผลิต หรือเป็นผู้ขายหรือผู้ผลิตเอง จึงทำให้มีโอกาสติดสิ่งเสพติดให้โทษนั้นมากกว่าคนทั่วไป

เมื่อมีเพื่อนสนิทหรือพี่น้องที่ติดสิ่งเสพติดอยู่ ผู้นั้นย่อมได้เห็นวิธีการเสพของผู้ที่อยู่ใกล้ชิด รวมทั้งได้เห็นพฤติกรรมต่าง ๆ ของเขาด้วย และยังอาจได้รับคำแนะนำหรือชักชวนจากผู้เสพด้วย จึงมีโอกาสติดได้

1. คนบางคนอยู่ในสภาพที่มีปัญหา เช่น ว่างงาน ยากจน ค่าใช้จ่ายเพิ่มโดยมีรายได้ลดลงหรือคงที่ มีหนี้สินมาก ฯลฯ เมื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ได้ก็หันไปใช้สิ่งเสพติดช่วยผ่อนคลายความรู้สึกในความทุกข์ยากต่าง ๆ เหล่านี้ แม้จะรู้ว่า เป็นชั่วคราวช่วยตาม เช่น กลุ้มใจที่เป็นหนี้คนอื่นก็ไปกินเหล้า หรือสูบกัญชาให้เมาเพื่อที่จะได้ลืมเรื่องหนี้สิน บางคนต้อง การรายได้เพิ่มขึ้น โดยพยายามทำงานให้หนัก และมากขึ้นทั้ง ๆ ที่ร่างกายอ่อนเพลียมาก จึงรับประทานยากระตุ้นประสาทเพื่อให้สามารถทำงานต่อไปได้ เป็นต้น ถ้าทำอยู่เป็นประจำทำให้ติดสิ่งเสพติดนั้นได้

2. การเลียนแบบ การที่ไปเห็นผู้ที่ตนสนิทสนมรักใคร่หรือเพื่อน จึงเห็นว่าเป็นสิ่งน่าลอง เป็นสิ่งโก้เก๋ เป็นสิ่งแสดงความเป็นพวกเดียวกัน จึงไปทดลองใช้สิ่งเสพติดนั้นจนติด

3. คนบางคนมีความผิดหวังในชีวิตตนเอง ผิดหวังในชีวิตครอบครัว หรือผิดหวังในชีวิตสังคม เพื่อเป็นการประชดตนเองหรือคนอื่นจึงไปใช้สิ่งเสพติดจนติด ทั้ง ๆ ที่ทราบว่าเป็นสิ่งไม่ดีก็ตาม

6. โทษและพิษภัยของยาเสพติด

ทิพวรรณ นามทอง (2555) เนื่องด้วยพิษภัยหรือโทษของสารเสพติดที่เกิดแก่ผู้หลงผิดไปเสพสารเหล่านี้เข้า ซึ่งเป็นโทษที่มองไม่เห็นชัด เปรียบเสมือนเป็นฆาตกรเงียบ ที่

ทำลายชีวิตบุคคลเหล่านั้นลงไปทุกวัน ก่อปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสุขภาพ ก่อความเสื่อมโทรมให้แก่สังคมและบ้านเมืองอย่างร้ายแรง เพราะสารเสพติดทุกประเภทที่มีฤทธิ์เป็นอันตรายต่อร่างกายในระบบประสาท สมอง ซึ่งเปรียบเสมือนศูนย์บัญชาการของร่างกายและชีวิตมนุษย์ การติดสารเสพติดเหล่านั้นจึงไม่มีประโยชน์อะไรเกิดขึ้นแก่ร่างกายเลย แต่กลับจะเกิดโรคและพิษร้ายต่างๆ จนอาจทำให้เสียชีวิต หรือ เกิดโทษและอันตรายต่อครอบครัว เพื่อนบ้าน สังคม และชุมชนต่างๆ ต่อไปได้อีกมาก

1. โทษทางร่างกาย และจิตใจ

1.1 สารเสพติดจะให้โทษโดยทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ของอวัยวะส่วนต่างๆ ของร่างกายเสื่อมโทรม พิษภัยของสารเสพติดจะทำลายประสาท สมอง ทำให้สมรรถภาพเสื่อมลง มีอารมณ์ จิตใจไม่ปกติ เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย เช่น วิตกกังวล เลื่อนลอยหรือฟุ้งซ่าน ทำงานไม่ได้ อยู่ในภาวะมีเมามตลอดเวลา อาจเป็นโรคจิตได้ง่าย

1.2 ด้านบุคลิกภาพจะเสียหาย ขาดความสนใจในตนเองทั้งความประพฤติ ความสะอาดและสติสัมปชัญญะ มีอาการปฏิกิริยาแปลก ๆ เปลี่ยนไปจากเดิม

1.3 สภาพร่างกายของผู้เสพจะอ่อนเพลีย ซุบซิด หมดเรี่ยวแรง ขาดความกระปรี้กระเปร่าและเกียจคร้าน เฉื่อยชา เพราะกินไม่ได้ นอนไม่หลับ ปล่อยเนื้อ ปล่อยตัว สกปรก ความเคลื่อนไหวของร่างกายและกล้ามเนื้อต่างๆ ผิดปกติ

1.4 ทำลายสุขภาพของผู้ติดสารเสพติดให้ทรุดโทรมทุกขณะ เพราะระบบอวัยวะ ต่าง ๆ ของร่างกายถูกพิษยาทำให้เสื่อมลง น้ำหนักตัวลด ผิวคล้ำซีด เลือดจางผอมลงทุกวัน

1.5 เกิดโรคภัยไข้เจ็บได้ง่าย เพราะความต้านทานโรคน้อยกว่าปกติ ทำให้เกิดโรคหรือเจ็บไข้ได้ง่าย และเมื่อเกิดแล้วจะมีความรุนแรงมาก รักษาหายได้ยาก

1.6 อาจประสบอุบัติเหตุได้ง่าย สาเหตุเพราะระบบการควบคุมกล้ามเนื้อและประสาทบกพร่อง ใจลอย ทำงานด้วยความประมาท และเสี่ยงต่ออุบัติเหตุตลอดเวลา

1.7 เกิดโทษที่รุนแรงมาก คือ จะเกิดอาการคลุ้มคลั่ง ถึงขั้นอาละวาด เมื่อหิว ยาเสพติดและหายาไม่ทัน เริ่มด้วยอาการนอนไม่หลับ น้ำตาไหล เหงื่อออก ท้องเดิน อาเจียน กล้ามเนื้อกระตุก กระวนกระวาย และในที่สุดจะมีอาการเหมือนคนบ้า เป็นบ่อเกิดแห่งอาชญากรรม

2. โทษพิษภัยต่อครอบครัว

2.1 ความรับผิดชอบต่อครอบครัว และญาติพี่น้องจะหมดสิ้นไป ไม่สนใจที่จะดูแลครอบครัว

2.2 ทำให้สูญเสียทรัพย์สิน เงินทอง ที่จะต้องหามาซื้อสารเสพติด จนจะไม่มีใช้จ่ายอย่างอื่น และต้องเสียเงินรักษาตัวเอง

2.3 ทำงานไม่ได้ขาดหลักประกันของครอบครัว และนายจ้างหมดความไว้วางใจ

2.4 สูญเสียสมรรถภาพในการหาเลี้ยงครอบครัว นำความหายนะมาสู่ครอบครัวและญาติพี่น้อง

7. ลักษณะการติดยาเสพติด

ยาเสพติดบางชนิดก่อให้เกิดการติดได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ แต่ยาเสพติดบางชนิด ก็ก่อให้เกิดการติดทางด้านจิตใจเพียงอย่างเดียว

ลักษณะทั่วไป

1. ตาโรยขาดความกระปรี้กระเปร่า น้ำมูกไหล น้ำตาไหล ริมฝีปากเขียวคล้ำแห้งแตก (เสพโดยการสูบ)

2. เหงื่อออกมาก กลิ่นตัวแรง พุดจาไม่สัมพันธ์กับความจริง

3. บริเวณแขนตามแนวเส้นโลหิต มีร่องรอยการเสพยาโดยการฉีดให้เห็น

4. ที่ท้องแขนมีรอยแผลเป็นโดยกรีดด้วยของมีคมตามขวาง (ติดเหล้าแห้ง ยาปลอมประสาท ยาระงับประสาท)

5. ใส่แว่นตากรองแสงเข้มเป็นประจำเพราะม่านตาขยายและเพื่อปิดนัยน์ตาสีแดงกำ

6. มักสวมเสื้อแขนยาวปกปิดรอยฉีดยา โปรดหลีกเลี่ยงให้พ้นจากบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าว ชีวิตจะสุขสันต์ตลอดกาล

7. มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเสพยานั้นต่อไปอีกเรื่อย ๆ

8. มีความโน้มเอียงที่จะเพิ่มปริมาณของสิ่งเสพย์ติดให้มากขึ้นทุกขณะ

9. ถ้าถึงเวลาที่เกิดความต้องการแล้วไม่ได้เสพจะเกิดอาการขาดยาหรืออยากยา โดยแสดงออกมา ในลักษณะอาการต่าง ๆ เช่น หาว อาเจียน น้ำมูกน้ำตาไหล ทูรนทูราย คลุ้มคลั่ง ขาดสติ โมโห ฉุนเฉียว ฯลฯ

10. สิ่งเสพย์ติดนั้นหากเสพอยู่เสมอ ๆ และเป็นเวลานานจะทำลายสุขภาพของผู้เสพทั้งทางร่างกายและจิตใจ

11. ทำให้ร่างกายชubbผอมมีโรคแทรกซ้อน และทำให้เกิดอาการทางโรคประสาทและจิตไม่ปกติ

การติดยาทางกาย

เป็นการติดยาเสพติดที่ผู้เสพมีความต้องการเสพอย่างรุนแรง ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เมื่อถึงเวลาอยากเสพแล้วไม่ได้เสพ จะเกิดอาการผิตปกตได้อย่างมาก ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเรียกว่า "อาการขาดยา" เช่น การติดฝิ่น มอร์ฟีน เฮโรอีน เมื่อขาดยาจะมีอาการคลื่นไส้ อาเจียน หาว น้ำมูกน้ำตาไหล นอนไม่หลับ เจ็บปวดทั่วร่างกาย เป็นต้น

การติดยาทางใจ

เป็นการติดยาเสพติดเพราะจิตใจเกิดความต้องการ หรือเกิดการติดเป็นนิสัย หากไม่ได้เสพร่างกายก็จะไม่เกิดอาการผิดปกติ หรือทรมานทรมายแต่อย่างใด จะมีบ้างก็เพียงเกิดอาการหงุดหงิดหรือกระวนกระวายใจเท่านั้น

8. การสังเกตผู้ติดยาเสพติด

สำนักงานคณะกรรมการการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (2553) เนื่องจากยาเสพติดทั้งหลาย เมื่อเกิดการเสพติดจะมีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของผู้เสพ ซึ่งทำให้ลักษณะ และความประพฤติของผู้เสพยาเสพติดเปลี่ยนไปจากเดิม

การสังเกตสมาชิกในครอบครัว หากสงสัยว่าสมาชิกในครอบครัวติดยาเสพติดหรือไม่ อาจสังเกตได้จาก

1. การใช้จ่ายเงินสิ้นเปลือง โดยเด็กจะใช้จ่ายเงินเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ภายในไม่เกิน 1 ปี ซึ่งผู้ปกครองสามารถตรวจสอบ หรือควบคุมการใช้จ่ายเงินของเด็กได้
 2. อุปกรณ์การเสพ อาจพบบุหรี่ที่มีรอยยับ และมักจะเก็บไว้ต่างหาก หรือพบกระดาศ ฟรอยด์ ไฟแช็ค และหลอด
 3. มีนิสัยโกหก เด็กจะเริ่มโกหกจากเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น เสพยาในห้องน้ำ นานแต่โกหกว่าห้องผูก เป็นต้น จนกระทั่งเรื่องที่โกหกจะมีความสำคัญมากขึ้น เช่น โกหกว่าเครื่อง ระเบิดหาย หรือ โรงเรียนบังคับให้ซื้อเครื่องมือที่ราคาแพง ๆ เป็นต้น
 4. มีนิสัยลักขโมย
 5. มีนิสัยเกียจคร้าน และไม่รับผิดชอบ หลังจากที่เสพยาเสพติดแล้ว ผู้เสพจะมีอาการเมายา ทำให้ลดความตั้งใจ และลดพฤติกรรมต่าง ๆ ลง ไม่สนใจสิ่งแวดล้อมรอบตัว
 6. ร่างกายไม่แข็งแรง ผอมแห้งแรงน้อย เนื่องจากไม่มีอาการอยากรับประทานอาหารเพราะอยู่ในอาการเมายา หรือต้องการพยายามเก็บเงินไว้ เพื่อซื้อยาเสพติดในครั้งต่อไป
 7. ขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย สกปรก
 8. อารมณ์ฉุนเฉียว หงุดหงิดง่าย เอาแต่ใจตัวเอง ในการตรวจสอบหัวข้อนี้ ผู้ปกครองจะต้องมีความหนักแน่น มีเหตุผล และตั้งอยู่บนพื้นฐานความรัก และความเข้าใจในครอบครัว
 9. เก็บตัว ไม่ยุ่งเกี่ยวกับคนอื่นไม่รับรู้ปัญหาภายในบ้าน และใช้ห้องน้ำนาน
 10. ติดต่อกับคนแปลกหน้า ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพวกที่เสพยาเสพติดเหมือนกัน
- จากหัวข้อที่ควรตรวจสอบสมาชิกในครอบครัวดังกล่าว ถ้าพบว่า มีลักษณะสัมพันธ์กับหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง หรือหลายหัวข้อ ก็พิจารณาได้ว่าสมาชิกในครอบครัวของท่านมีแนวโน้มพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ไม่ถูกต้อง สมควรแก้ไข ซึ่งยังไม่จำเป็นว่าต้องให้เห็นชัดเจนว่าใช้ยาเสพติดแล้วจึงต้องแก้ไข เพราะปัญหาจากการใช้ยาเสพติดจะค่อย ๆ ก่อตัวจากเล็กไปสู่อใหญ่

ถ้ารอให้ชัดว่ามีการใช้ยาเสพติด โดยผู้ใช้ยาเสพติดไม่สนใจคำแนะนำคำสั่งสอนอบรม ของคนในครอบครัวแล้ว นับว่าเป็นเรื่องยากต่อการแก้ไขอย่างมาก

สำหรับการติดยาเสพติดบางชนิด ผู้เสพอาจมีลักษณะและความประพฤติที่อาจสังเกต เห็นได้ ดังนี้

1. การสังเกตอาการของผู้เสพหรือติดยาบ้า การเสพยาบ้า ผู้เสพอาจจะไม่เกิดอาการเสพติดในครั้งหรือสองครั้งแรกที่เสพ เหมือนเช่นการเสพยาเฮโรอีน แต่เมื่อใช้ไปเป็นระยะเวลานานจะทำให้ร่างกายเสื่อมโทรมลง เนื่องจากร่างกายไม่ได้รับการพักผ่อน และยังไปทำลายระบบประสาทอีกด้วย การสังเกตอาการของผู้ติดยาสามารถสังเกตได้ดังนี้

อาการทางร่างกาย

1. ผู้ป่วยมักจะผอมลง น้ำหนักลด โดยเฉพาะรายที่ใช้มาก และใช้มาเป็นเวลานาน

2. การดูแลความสะอาดร่างกายมักจะลดลง

3. มีการเคลื่อนไหวเพิ่มมากขึ้น เช่น แขนขา ใบหน้า บางรายชอบกัดกราม บางรายไม่อยู่นิ่งเดินไปเดินมา

ดูเรื่องของจิตใจ และอารมณ์

1. เวลาไม่ได้รับยา มักจะมีความซึมเศร้า หรือหงุดหงิดง่าย

2. อุปนิสัยเปลี่ยนไป เช่น จากเป็นคนเรียบร้อย เชื้อฟุ้ง กลายเป็นคนก้าวร้าว ดุดัน หงุดหงิดโมโหง่าย

ดูเรื่องการหลับการตื่น

1. มักจะดึกมาก และมักชอบฟังเพลงเสียงดังแล้วตื่นสายมาก เห็นได้ชัดในวันสุดสัปดาห์ (มักจะมั่วสุมใช้ยาในเย็นวันศุกร์)

2. มักจะหลับในห้องเรียน หรือ่วงนอน ขาดสมาธิ

ผลการเรียน

1. ผลการเรียนโดยรวมมักจะลดลงเพราะขาดสมาธิ และความจำมักจะมีประสิทธิภาพลดลง

2. ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนลดลง ขาดเรียนบ่อยและมักมาสาย

การคบเพื่อน

1. คบเพื่อนที่ใช้ยาด้วยกัน ซึ่งมักจะเป็นกลุ่มเพื่อนที่ไม่ค่อยสนใจเรียน

2. เมื่อผู้ป่วยรับโทรศัพท์ มักจะระมัดระวังในการพูดเหมือนมีความลับ หรือเมื่อมีโทรศัพท์เข้ามา ถ้าคนอื่นรับสายมักจะเงียบไป ไม่ยอมพูดหรือสั่งข้อความไว้

3. การคบเพื่อนมักจะมีลักษณะพากันเที่ยวกลางคืนและกลับดึก มีการใช้เหล้า บุหรี่ด้วย

4. บางรายอาจจะมีเงินทองใช้จ่ายมากกว่าปกติ โดยไม่มีแหล่งที่มาของเงินชัดเจน อาจเป็นไปได้ว่าผู้ป่วยอาจจะเริ่มกลายเป็นผู้ค้ารายย่อย

อุปกรณ์การเสพ

1. มักจะมีกระดาษฟรอยด์ที่พับเป็นกรวยหรือกระถง พร้อมเทียนหรือไฟแช็คสำหรับเผายา และหลอดดูด ซึ่งอาจจะพบในห้องน้ำหรือกระบะเป่า

นอกจากนั้น การเข้าใจธรรมชาติของผู้เสพติดหรือผู้ติดยา การมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความเอื้อเฟื้ออาทรของผู้ที่ผู้ป่วยเคารพรัก หรือคนที่รักเรา จะเป็นเหตุให้เขายอมเล่าความจริง โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกตำหนิอย่างรุนแรง และควรนำความจริงและข้อผิดพลาดนั้น มาวิเคราะห์แล้วหาวิธีการช่วยเหลือ จะเป็นการป้องกันการกลับไปติดยาซ้ำ (relapse prevention) เพราะผู้ติดยามีโอกาสผิดพลาดอีก แม้จะเลิกได้เป็นเวลานานแล้วก็ตาม

ผู้ปกครองควรสังเกตอาการ และเข้าใจธรรมชาติของผู้เสพติดมากกว่าเป็นการจับผิด ซึ่งการมีความสัมพันธ์ที่ดีมีความเอื้ออาทร จะทำให้เขายอมเล่าความจริง โดยไม่ต้องเกรงกลัวว่าจะถูกตำหนิอย่างรุนแรง และนำข้อผิดพลาดเหล่านั้น มาวิเคราะห์หาวิธีการช่วยเหลือ ซึ่งจะเป็นการป้องกันการกลับไปติดยาซ้ำ (relapse prevention) อย่างไรก็ตาม หากผู้ปกครองไม่แน่ใจ อาจจะใช้วิธีการตรวจสอบปัสสาวะก็ได้ แต่ต้องระวังเรื่องของผลบวกปลอม ซึ่งเกิดจากการผิดพลาดของการใช้ยาแก้หวัดบางตัว อาจทำให้เข้าใจผิดกันได้

2. การสังเกตอาการของผู้เสพหรือติดยา มอร์ฟิน เฮโรอีน

ผู้ที่เสพยาเสพติดประเภทนี้ จะมีลักษณะที่สังเกตได้ชัด คือ ร่างกายซูบซีด ผอมเหลือง นัยน์ตาเหลืองซีด ม่านตาหรี่ไม่กล้าสู้แสง (จึงสวมแว่นกันแดด) ริมฝีปากเขียวคล้ำ ง่วงเหงาหาวนอนตลอดเวลา และส่วนใหญ่จะมีอาการเฉยเมยต่อสิ่งแวดล้อม และสภาพการณ์ของตัวเอง หลายคนกลายเป็นคนฟุ้งซ่าน เกียจคร้าน หรือไม่อารมณ์เปลี่ยนแปลง ถ้าสังเกตตามร่างกายอาจพบร่องรอยบางอย่าง เช่น จมูกแดง มีผงติดตามจมูก (ถ้าสูดเฮโรอีนผง) มีรอยเข็มตำในท้องแขน (ถ้าฉีดเฮโรอีนเข้าเส้น) มักจะใส่เสื้อแขนยาว เพื่อปกปิดร่องรอยการฉีด ยาบริเวณแขน หรือหลังมือทั้งสองข้าง และหลังจากใช้เฮโรอีนแล้ว จะมีอารมณ์ดีเยี่ยมง่าย ครั้นเครงปาก หวาน ถ้าใช้มากอาจนั่งสัปหงก นอกจากนี้ ยังมีอุปกรณ์การเสพ เช่น กล้องฝิ่น ก้อนฝิ่นดำ ผงสีขาวในถุง ในแคปซูล ซ้อนคิ๊บ กระบอกและเข็มฉีดยา ฯลฯ ซุกซ่อนอยู่ตามที่ปกปิดมิดชิด

3. การสังเกตอาการของผู้เสพหรือติดยาหลอนประสาท

ผู้เสพติดมักจะนอนหรือนั่งสลิ้มสลิ้อ บางรายมีอาการเปลี่ยนแปลงทางด้านสายตา การรับรู้ และการสัมผัสทางตา ทำให้กลายเป็นคนขี้ตระหนกตกใจ หวาดกลัว นอกจากนี้ ยังมีน้ำลายออกมาก ฝ่ามือมีเหงื่อออกอารมณ์ และนิสัยเปลี่ยนแปลงจากเดิมจนเห็นได้ชัด

4. การสังเกตอาการของผู้เสพหรือติดกัญชา

ผู้เสพติดมักมีความคิดเลือนลอย สับสน อ่อนไหวจนควบคุมตัวเองไม่ได้ บางครั้งแสดงอาการแปลก ๆ เพราะการรับรู้ภาพผิดปกติ บางรายที่เสพมาก ๆ อาจมีอาการ

ตื่นเต้น กระสับ กระส่ายตลอดเวลา กล้ามเนื้อสับ มือเท้าเย็น และหายใจขัดบ่อย ๆ ในส่วนที่ตัว อาจพบว่า ผู้เสพชุกซ่อนบ้องกัญชา หรือชุกซ่อนบุหรี่ ที่มีมวนบุหรี่ปรงแปลกจากปกติ เช่น มวนหนาขึ้น กระดาษมีสีน้ำตาลเกือบขาว กระดาษมวนยับ (ไม่เรียบ) ปลายมวนบุหรี่ทั้งสองข้างจะถูกพับไว้ ใส่ในมวนบุหรี่ยังมีสีเขียวกว่าปกติ เป็นต้น ในกรณีที่เห็นผู้สูบบุหรี่ที่ยัดใส่กัญชาจะได้กลิ่นเหม็นเหมือนหญ้าหรือเชือกไหมไฟ

5. การสังเกตอาการของผู้เสพหรือติดสารระเหย

ผู้เสพติดจะมีกลิ่นสารระเหยทางลมหายใจ และตามเสื้อผ้า มักง่วงเหงา หาวนอน ขาดสติสัมปชัญญะ มีอาการเหมือนคนเมาเหล้า พูดจาอ้อแอ้ เดินโซเซ น้ำมูกไหล มักมีแผลในปาก ในที่ส่วนตัว อาจพบภาชนะ หรือวัสดุใส่สารระเหยชุกซ่อนไว้ หากพบขณะกำลังเสพอาจเห็นที่นิ้วมือมีผ้าสำลี ซึ่งซบสารระเหยพันอยู่ และผู้เสพยกนิ้วนั้นขึ้นสุดคมอยู่ตลอดเวลา หรืออาจพบว่า กำลังดมถุงพลาสติกที่ใส่สารระเหย

9. ปัญหาเสพติดของวัยรุ่น

นฤภัค ฤทธาทิพย์ (2555) กล่าวว่าปัญหาเสพติดเป็นภัยคุกคามของสังคม เรามักพบว่า ผู้มีปัญหาสุขภาพจิตมักมีความเสี่ยงต่อการใช้ยาเสพติด ในทางกลับกันการใช้ยาเสพติดก็ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตตามมาเช่นกัน วัยรุ่นเป็นอีกช่วงวัยหนึ่งที่มีปัจจัยเสี่ยงต่อการติดยาเสพติด เนื่องจากเป็นช่วงวัยแห่งการเปลี่ยนแปลง อยากรู้อยากลอง วัยรุ่นที่ตกเป็นทาสยาเสพติดจะมีสุขภาพทรุดโทรมอ่อนเพลีย เหม่อลอย ขาดสมาธิในการเรียน ขาดเรียนบ่อย ส่งผลการเรียนต่ำลง แยกตัวออกจากเพื่อนฝูง โดยจะชอบมั่วสุมในกลุ่มเพื่อนที่ใช้ยาเสพติดด้วยกัน ด้านอารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย ก้าวร้าว หงุดหงิด ฉุนเฉียวง่าย หุนหันพลันแล่น บางรายมีอาการซึมเศร้า หวาดระแวง เป็นต้น ดังนั้นการส่งเสริมให้วัยรุ่นมีความเข้มแข็งทางจิตใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการป้องกันมิให้วัยรุ่นเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์

ยาเสพติดเป็นปัญหาสังคมที่ยิ่งใหญ่ ที่ต้องการการแก้ไขอย่างจริงจังและอย่างจริงจัง ของผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่เหนือสิ่งอื่นใดถ้าวัยรุ่นที่เลือกหัวข้อนี้นั้น ขอบอกทันทีเลยว่า คือส่วนที่สำคัญที่สุดในการแก้ปัญหา ไม่มีใครที่ติดยาเสพติดโดยที่ตนเองไม่ยินยอมที่จะเสพ เพราะฉะนั้นคำว่า ไม่เริ่ม...ไม่ต้องเลิก ดังนั้นต้องจำ 5 คำนี้ให้ดี คาถาป้องกันปัญหาเสพติด ซึ่งเป็นที่ทราบดีอยู่แล้วว่ายาเสพติดเป็นสิ่งไม่ดี ต้องหัดปฏิเสธ ต้องเจ้าเล่ห์เพทุบายในการหลบหลีกเลี่ยงการลองยาเสพติด ที่เพื่อนรักนำมาให้หรือชักจูงด้วยเหตุผลต่าง ๆ นา ๆ สามารถที่จะบอกได้ว่าตัวเรามีอาการแพ้สิ่งนั้นอย่างรุนแรง มีปอดและระบบทางเดินหายใจไม่ดี เสพที่ไร้อาจามทุกที นอนไม่หลับ สารพัดเหตุผลที่สามารถนำขึ้นมาพูดกับเพื่อนที่แสนที่จะไม่หวังดี ถ้าตั้งมั่นในดวงใจอยู่เสมอว่า ชีวิตนี้จะไม่ยอมติดยาเสพติดเป็นอันขาด

ในโลกนี้มีสิ่งทั้งดงามสนุกสนานอีกมากมาย ที่สามารถกระทำได้โดยไม่ก่อให้เกิดการบั่นทอนสุขภาพร่างกาย และจิตใจ ซึ่งทราบดีอยู่แล้วถึงพิษภัยของของยาเสพติด แล้วทำไมเพื่อนรักจึงมาชวนเสพยาเสพติด เพื่อนหวังดีกับเราจริงหรือ เพื่อนมีอะไรซ่อนเร้นอยู่ในใจหรือ

เปล่า เพื่อนเป็นตัวอย่งที่ดีที่ควรทำตามหรือไม่ เพื่อนอยู่ในวงจรอุบาทว์ที่ตัวเราควรคิดช่วยเขา แทนที่เพื่อนจะมาชวนตัวเราเสพ แล้วจุดเข้าไปอยู่ในวงจรอุบาทว์นั้นด้วย การเล่นกีฬา เล่นดนตรี ร้องรำทำเพลง เทียวเตรเพื่อความสุขสนุกสนาน วาดรูป เล่นเกมต่าง ๆ ท่องเที่ยวไปในโลกของอินเทอร์เน็ตในคอมพิวเตอร์ และกิจกรรมอีกมากมายที่จะนำความสุขมาสู่ตัวเรา ต้องรักตัวเอง ต้องไม่ทำให้คุณพ่อคุณแม่หรือผู้ปกครองของเสียใจ โปรดเชื่อเถิดว่าเสพยาเสพติดไม่นานเกิน 1 ปี ร่างกายจะตกอยู่ในสภาพที่ย่ำแย่ การบำบัดรักษาให้เลิกยาเสพติดเป็นไปด้วยความยากลำบาก ถ้าอยู่ในภาวะที่เศร้าโศกเสียใจและยังแก้ปัญหานั้นไม่ได้ ยาเสพติดไม่ใช่วิธีแก้ปัญหอย่งแน่นอน

10. การป้องกันการติดยาเสพติด

จรัส สุวรรณเวหา (ม.ป.ป.) การป้องกันเป็นมาตรการที่ใช้สำหรับผู้ที่อาจจะเกิดเป็นปัญหาในอนาคต แต่ยังไม่ได้เป็นปัญหาในปัจจุบัน แตกต่างจากการรักษาซึ่งเป็นมาตรการสำหรับผู้ที่ติดยาแล้ว โดยที่การบำบัดรักษาทำได้ลำบากและได้ผลไม่ด้นัก การป้องกันจึงเป็นมาตรการที่สำคัญที่สุด สาเหตุของปัญหายาเสพติดแตกต่างกันในสังคมหรือชุมชนต่าง ๆ การป้องกันที่เหมาะสมจึงย่อมต้องแตกต่างกันไปด้วย นอกจากนี้กลุ่มบุคคลเป้าหมายของมาตรการป้องกัน ย่อมมีสภาพด้านบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมแตกต่างกันจึงจำเป็นต้องเลือกมาตรการป้องกันที่เหมาะสม มาตรการบางอย่างที่เหมาะสมกับคนกลุ่มหนึ่ง อาจกลายเป็นโทษสำหรับคนกลุ่มอื่นได้ ยังไม่มีมาตรการใดอย่งเดียวที่ใช้ได้ผลกับคนทุกกลุ่ม

มาตรการป้องกันอาจแบ่งได้เป็น การป้องกันปฐมภูมิ หรือมาตรการสำหรับผู้ที่ยังไม่เคยเป็นปัญหาหรือยังไม่ได้ติดยา โดยมีเป้าหมายที่จะป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้น กับการป้องกันทุติยภูมิ หรือการป้องกันผู้ที่เคยติดยา และได้รับการบำบัดรักษาจนหยุดยาได้แล้วไม่กลับไปใช้ยาอีก ซึ่งการป้องกันการติดยาเสพติด สามารถกระทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. ป้องกันตนเอง ไม่ใช้ยาโดยมิได้รับคำแนะนำจากแพทย์ และจงอย่าทดลองเสพยาเสพติดทุกชนิดโดยเด็ดขาด เพราะติดย่ายหายยาก

2. ป้องกันครอบครัว ควรสอดส่องดูแลเด็กและบุคคลในครอบครัวหรือที่อยู่รวมกัน อย่าให้เกี่ยวข้องกับยาเสพติด ต้องคอยอบรมสั่งสอนให้รู้ถึงโทษและภัยของยาเสพติด หากมีผู้เสพยาเสพติดในครอบครัว จงจัดการให้เข้ารับรักษาตัวที่โรงพยาบาลให้หายเด็ดขาด การรักษาแต่แรกเริ่มติดยาเสพติดมีโอกาหายได้เร็วกว่าที่ปล่อยไว้นาน ๆ

3. ป้องกันเพื่อนบ้าน โดยช่วยชี้แจงให้เพื่อนบ้านเข้าใจถึงโทษและภัยของยาเสพติด โดยมีให้เพื่อนบ้านรู้เท่าไม่ถึงการณ์ต้องถูกหลอกลวง และหากพบว่าเพื่อนบ้านติดยาเสพติด จงช่วยแนะนำให้ไปรักษาตัวที่โรงพยาบาล

4. ป้องกันโดยให้ความร่วมมือกับทางราชการ เมื่อทราบว่ามีบ้านใดตำบลใด มียาเสพติดแพร่ระบาดขอให้แจ้งเจ้าหน้าที่ ตำรวจทุกแห่งทุกท้องที่ทราบ หรือที่ศูนย์ปราบปราม

ยาเสพติดให้โทษ กรมตำรวจ (ศปส.ตร.) และที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) สำนักนายกรัฐมนตรี

1. ป้องกันตนเอง ทำได้โดย

- 1.1 ศึกษาหาความรู้ เพื่อให้รู้เท่าทันโทษพิษภัยของยาเสพติด
- 1.2 ไม่ทดลองใช้ยาเสพติดทุกชนิดและปฏิเสธเมื่อถูกชักชวน
- 1.3 ระมัดระวังเรื่องการใช้จ่าย เพราะยาบางชนิดอาจทำให้เสพติดได้
- 1.4 ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- 1.5 เลือกคบเพื่อนดี ที่ชักชวนกันไปในทางสร้างสรรค์
- 1.6 เมื่อมีปัญหาชีวิต ควรหาหนทางแก้ไขที่ไม่ข้องเกี่ยวกับยาเสพติด หาก

แก้ไขไม่ได้ ควรปรึกษาผู้ใหญ่

2. ป้องกันครอบครัว ทำได้โดย

2.1 สร้างความรัก ความอบอุ่นและความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว

- 2.2 รู้และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- 2.3 ดูแลสมาชิกในครอบครัว ไม่ให้ข้องเกี่ยวกับยาเสพติด
- 2.4 ให้กำลังใจและหาทางแก้ไข หากพบว่าสมาชิกในครอบครัวติดยาเสพติด

3. ป้องกันชุมชน ทำได้โดย

- 3.1 ช่วยชุมชนในการต่อต้านยาเสพติด
- 3.2 เมื่อทราบแหล่งเสพ แหล่งค้า หรือผลิตยาเสพติด ควรแจ้งให้เจ้าหน้าที่

ทราบทันที

11. การป้องกันการติดยาเสพติดในโรงเรียน หรือสถานศึกษา

สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ความมั่นคง กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (2553, หน้า 9) จากสถานการณ์ปัญหาเสพติดในประเทศที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นในปัจจุบันทำให้มีความจำเป็นต้องเร่งดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยต้องให้ความรู้ สร้างความเข้าใจและความตระหนักในโทษภัยของยาเสพติดแก่ประชาชนทั้งในด้านประเภท ลักษณะและสาเหตุของการติดยาเสพติด นอกจากนี้การใช้มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมและปราบปราม และการใช้ยุทธศาสตร์ 5 รั้วป้องกันปัญหายาเสพติด ได้แก่ รั้วชายแดน รั้วชุมชน รั้วสังคม รั้วโรงเรียน และรั้วครอบครัว ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์การดำเนินการป้องกันปัญหายาเสพติดของประเทศในทุกกระดับ โดยรั้วชุมชน คือการควบคุมการลักลอบขนย้ายยาเสพติดเข้ามาในประเทศบริเวณชายแดน รั้วชุมชน คือการสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็ง มีกระบวนการดำเนินงานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยชุมชน รั้วสังคม คือการจัดระเบียบสังคมเพื่อให้สามารถควบคุมพื้นที่เสี่ยงต่าง ๆ ได้ เช่น สถานบันเทิง ร้านเกม ฯลฯ รั้วโรงเรียน คือการให้โรงเรียนมีการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ในสถานศึกษาและเยาวชนซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยง และรั้วครอบครัว คือ การสร้างครอบครัวอบอุ่นและเข้มแข็ง

ภัยอันน่ากลัวของยาเสพติดได้ขยายตัวลุกลามเข้าไปในรั้วโรงเรียนเพิ่มมากขึ้นทุกที จนเป็นที่น่าห่วงเกรงว่า หากไม่ดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน อาจสายเกินไปสำหรับเยาวชนและกลายเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต ในการที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงได้มีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหา โดยได้แบ่งแนวทางการดำเนินงานออกเป็นกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ดังนี้

1. กลุ่มนักเรียนหรือนักศึกษาที่ไม่เคยใช้หรือไม่เคยเกี่ยวข้องกับยาเสพติด เป็นการดำเนินงานป้องกันยาเสพติด แก่กลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์ ในการใช้ยาเสพติดเป็นการดำเนินการในด้านการสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดในระยะยาว โดยมีมาตรการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น

- การให้ความรู้หรือผนวกเนื้อหาเกี่ยวกับยาเสพติดเข้าไป ในวิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือการฝึกอบรม

- การจัดนิทรรศการ การจัดเสียงตามสายในโรงเรียน หรือสถานศึกษา
- การจัดกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านยาเสพติดในโรงเรียน หรือสถานศึกษา
- การฝึกทักษะชีวิตเพื่อให้รู้จักปฏิเสธยาเสพติด
- การใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อน

2. กลุ่มนักเรียนหรือนักศึกษาที่มีประสบการณ์ในการใช้ หรือเริ่มทดลองใช้ยาเสพติดบางชนิด แต่ยังไม่ถึงขั้นเสติดติการดำเนินงานในกลุ่มนี้เป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องรีบดำเนินการก่อนที่จะใช้ยาเสพติดที่รุนแรงขึ้น ซึ่งการหยุดพฤติกรรมดังกล่าวควรให้ความช่วยเหลือ ดังนี้

- จัดให้มีมุมบริการปรึกษาแนะแนวหรือให้การปรึกษาปัญหาต่าง ๆ แก่ นักเรียน หรือนักศึกษาที่มีปัญหา

- ใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อนเพื่อปรับพฤติกรรมให้อยู่ในกรอบที่เหมาะสม
- จัดค่ายกิจกรรมโดยมีครูอาจารย์คอยดูแลอย่างใกล้ชิด
- ประสานงานกับผู้ปกครองอย่างใกล้ชิดเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา

3. กลุ่มนักเรียนหรือนักศึกษาที่ติดยาเสพติดกลุ่มนี้โรงเรียนและสถานศึกษาควรประสานให้ผู้ปกครองส่งตัวเข้ารับการรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยควรทำความเข้าใจทั้งกับตัวผู้ปกครองและตัวเด็กเอง ให้เข้ารับการรักษาด้วยความสมัครใจ ซึ่งเมื่อรักษาหายแล้วเด็กสามารถที่จะกลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติ กลุ่มที่มีพฤติกรรมค้ายาเสพติดสำหรับกลุ่มนี้ ควรประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการดำเนินการปราบปราม ก่อนที่การแพร่ระบาดจะขยายตัวมากขึ้น หากเป็นนักเรียนหรือนักศึกษาที่มีพฤติกรรมเสพติดด้วยและค้าด้วย ควรประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การบำบัดรักษาและดำเนินการไปตามกฎหมาย

ความรู้ ความเข้าใจ

การศึกษาแนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมาย และสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องมาอธิบาย ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ

ชัยวัฒน์ อัดพัฒน (2545, หน้า 12) กล่าวถึงทฤษฎีความรู้ ของ Immanuel Kant ได้แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อหลัก คือ

1. ความรู้ “เริ่ม” จากประสบการณ์ แต่ไม่ได้ “เกิด” จากประสบการณ์ ความรู้เกิด จากความรู้อันเป็นรูปแบบ เช่นเดียวกับปลา คือ ปลาโผล่ขึ้นมาจากน้ำ แต่ปลาไม่ได้เกิดจากน้ำ และปลาเกิดจากอะไร ปลาก็เกิดจากปลาซึ่งเป็นแม่ปลา ความรู้อาศัยประสบการณ์แล้วเจริญงอกงามขึ้น เช่นเดียวกับปลาอาศัยน้ำแล้วยังมีชีวิตอยู่ได้ รวมความว่าความรู้มิใช่เกิดจาก ประสบการณ์ แต่อาศัยประสบการณ์ เช่นเดียวกับปลาก็มิใช่เกิดจากน้ำ แต่อาศัยน้ำจึงมีชีวิตอยู่

2. ตัวคนเรามีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ หัว-ตัว-เท้า หรือส่วนบน-กลาง-ล่าง เช่นเดียวกับความรู้ มีองค์กร 3 ส่วน คือ ความรู้สึกหรือประสาทสัมผัส ความเข้าใจและเหตุผล รวมองค์กรทั้ง 3 เข้าด้วยกันจึงเป็นความรู้ โดยความรู้สึกส่งผลถึงความเข้าใจ ความเข้าใจส่งผลถึงเหตุผล และเหตุผลส่งผลถึงความรู้

2. ความหมายของความรู้ความเข้าใจ

มีผู้ให้ความหมายของความรู้ความเข้าใจ สรุปได้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายของ “รู้” หมายถึง แจ้ง เข้าใจ ทราบ ส่วน “เข้าใจ” หมายถึง รู้เรื่อง รู้ความหมาย

บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธ์ (2535, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การระลึกถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว และรวมถึงการจำเนื้อเรื่องต่าง ๆ ทั้งที่ปรากฏอยู่ในแต่ละเนื้อหาวิชา และวิชาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชานั้นด้วย

เกษม วัฒนชัย (2544, หน้า 39-40) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การรวบรวมความคิดของมนุษย์ จัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นสิ่งที่เป็นสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์

บลูม (Bloom, 1971, p. 21) กล่าวว่า ความรู้ (knowledge) คือ ความสามารถในการจำเรื่องราว ทฤษฎี และประสบการณ์ต่าง ๆ ได้ โดยความรู้นี้อาจแยกออกเป็นความรู้เฉพาะสิ่ง ความรู้ในเรื่องระเบียบการ และความรู้เรื่องสากลเป็นต้น ความเข้าใจ (comprehension) คือ ความสามารถและทักษะในการจับใจความสำคัญของเรื่องราวต่าง ๆ ได้ สามารถที่จะเปรียบเทียบและย่อแต่เฉพาะจุดสำคัญได้ และสามารถที่จะคาดคะเนถึงสิ่งที่เกิดขึ้นได้จากการกระทำหรือการประเมินค่าได้

แดเวนพอร์ท, และพรูแซค (Davenport, & Prusak, 2002, p. 31) กล่าวว่า ความรู้ คือ ส่วนผสมที่เลื่อนไหลของประสบการณ์ที่ได้รับการวางโครงสร้าง เป็นคุณค่าต่าง ๆ ข้อมูลในเชิงบริบท และความเข้าใจอย่างต่อแท้ที่ชำนาญการ ซึ่งได้นำเสนอกรอบหรือโครงสร้างอันหนึ่งขึ้นมาเพื่อการประเมินและรวบรวมประสบการณ์ข้อมูลใหม่ ๆ ก่อกำเนิดและถูกประยุกต์ใช้ในใจของบรรดาผู้รู้ทั้งหลายในองค์กรต่าง ๆ บ่อยครั้งได้รับการฝังตรึงไม่เพียงอยู่ในเอกสารต่าง ๆ หรือในคลังความรู้เท่านั้น แต่ยังคงอยู่ในงานประจำ กระบวนการปฏิบัติ และบรรทัดฐานขององค์กรอีกด้วย

จากคำจำกัดความที่มีผู้กล่าวไว้ในเบื้องต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำต่าง ๆ ที่บุคคลได้ประสบมา และเก็บสะสมไว้เป็นความจำที่สามารถถ่ายทอดต่อ ๆ ไปได้

ความเข้าใจ (comprehension) หมายถึง ความสามารถจับใจความสำคัญของเรื่องราวต่าง ๆ ได้ทั้งภาษา รหัส สัญลักษณ์ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม แบ่งเป็น การแปลความ การตีความ การขยายความ

จักรกริช ใจดี (2542, หน้า 8 - 9) ได้แยกความเข้าใจออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การแปลความ คือ ความสามารถในการจับใจความให้ถูกต้องกับสิ่งที่สื่อความหมายหรือความสามารถในการถ่ายทอดความหมาย จากภาษาหนึ่งไปสู่อีกภาษาหนึ่ง หรือจากการสื่อสารรูปแบบหนึ่งไปสู่อีกรูปแบบหนึ่ง
2. การตีความ คือ ความสามารถในการอธิบาย หรือแปลความหมายหลาย ๆ อันมาเรียบเรียง โดยทำการจัดระเบียบ สรุปยอดเป็นเนื้อความใหม่ โดยยึดเป็นเนื้อความเดิมเป็นหลักไม่ต้องอาศัยหลักเกณฑ์อื่นใดมาใช้
3. การขยายความ คือ ความสามารถที่ขยายเนื้อหาข้อมูลที่รับรู้มาให้มากขึ้น หรือเป็นความสามารถในการทำนาย หรือคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้อย่างดี โดยอาศัยข้อมูลอ้างอิงหรือแนวโน้มที่เกินเลยจากข้อมูล

ศุภกนิษฐ์ พลไพรินทร์ (2540, หน้า 18) และ เกศินี จุฑาวิจิตร (2540, หน้า 20) ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการจำและเข้าใจรายละเอียดของข้อมูลต่าง ๆ ที่บุคคลได้สะสมไว้และถ่ายทอดต่อ ๆ กันมาตลอดจนสามารถที่จะสื่อความหมาย แปลความ ตีความ ขยายความ หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ หลังจากที่ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ แล้ว

กล่าวโดยสรุป ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความทรงจำในเรื่องราว ข้อเท็จจริง รายละเอียดต่าง ๆ และความสามารถในการนำความรู้ที่เก็บรวบรวมมาใช้จัดแปลง อธิบาย เปรียบเทียบในเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างมีเหตุผล และความรู้ความเข้าใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรง และรวมถึงการนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ตามขั้นตอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

3. ประเภทของความรู้ความเข้าใจ

จากหนังสือทฤษฎีความรู้ กล่าวว่า ความรู้ คือ เรื่องส่วนตัวโดยผูกพันกับข้อเท็จจริงที่เป็นจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับโลก ความรู้เป็นความจริงของปัจเจก เป็นความเชื่อที่มีเหตุผลมากกว่าความเชื่อในข้อเท็จจริง และต้องมีหลักฐานหรือเหตุผลที่ดีในการเชื่อมั่นเป็นความจริง ความรู้เกิดขึ้นได้จาก

1. เหตุผลนิยม (rationalism) คือ ประสบการณ์เป็นตัวให้ข้อมูล แต่เหตุผลนั้นจะเป็นตัวตัดสินให้เห็นความจริง เกิดความรู้

2. ประสบการณ์นิยม หรือ ประจักษ์นิยม (empiricism) คือ ความรู้จะได้มาต้องได้มาจากการเรียน จากประสบการณ์ แม้จะอ้างว่ามีความรู้บางอย่างติดตัวมาแต่เกิด (ปัญญา) แทบจะไม่มีคามหมายอะไรเลย ถ้าไม่มีประสาทสัมผัส ประสบการณ์เป็นตัวให้ข้อเท็จจริง เป็นวัตถุดิบของความรู้ ถ้าไม่มีประสาทสัมผัสรับข้อมูลให้กับจิตเราจะรู้อะไรไม่ได้เลย ประสบการณ์แม้จะเปลี่ยนแปลงไม่ตายตัวแต่ก็ให้ความจริงที่มีสาระแก่เรา ทำให้เรามีความรู้และเข้าใจโลกได้ เราเรียกความรู้แบบนี้ว่า ความรู้อุปนัย (induction)

3. อนุমানนิยม (a priorism) คือ ความรู้ของมนุษย์ถูกจำกัดให้รู้เพียงปรากฏการณ์เท่านั้น สิ่งที่อยู่เบื้องหลังปรากฏการณ์หรือสิ่งที่คงอยู่ด้วยตัวเอง เราไม่สามารถรู้ได้หากต้องการรู้จะต้องปฏิบัติตามหลักเหตุผลทางจริยธรรมเพียงอย่างเดียว

สุโท เจริญสุข (2520, หน้า 6) กล่าวว่า การที่คนเราจะรู้ได้นั้นมี 2 ประการ ดังนี้

1. รู้ได้ตามแนวคิดหรือปรัชญาฝ่ายสสารนิยม คือ เป็นระบบวิทยาศาสตร์เพราะถือว่าการที่คนเราจะรู้อะไรได้นั้นเกิดจากการทำงานของร่างกายและสมอง ซึ่งเป็นสสาร

2. รู้ได้ตามแนวคิดหรือปรัชญาฝ่ายจิตนิยม เชื่อว่าการที่คนเราเกิดความรู้เพราะว่าคนเรามีชีวิตเป็นตัวรู้

บลูม (Bloom, 1971, p. 45) ได้จำแนกความรู้ออกเป็น 3 ขั้นตอน โดยเรียงจากที่ซับซ้อนน้อยที่สุดไปหาที่ซับซ้อนมากที่สุด ดังนี้

1. ความรู้เฉพาะสิ่ง (knowledge of specifics) คือ ความระลึกถึงสิ่งเฉพาะและชิ้นส่วนของการที่อยู่โดดเดี่ยว การเน้นที่สัญลักษณ์ที่มีความหมายเชิงรูปธรรม เรื่องนี้จัดอยู่ในระดับต่ำสุดของความเป็นธรรม ซึ่งอาจได้รับการคิดว่าเป็นหน่วยงานสิ่งที่ซับซ้อนและเป็นนามธรรมของเรื่องความรู้ที่สร้างขึ้น ได้แก่

1.1 ความรู้เกี่ยวกับคำเฉพาะ (knowledge of terminology) เป็นความรู้ในเรื่องสัญลักษณ์จำเพาะบางอย่าง (ทั้งภาษาและมีใช้ภาษา) รวมทั้งความรู้ทางสัญลักษณ์ที่ยอมรับกันอยู่แล้ว ความรู้เกี่ยวกับสัญลักษณ์ประเภทต่าง ๆ ซึ่งอาจเคยใช้เพียงครั้งเดียว หรือความรู้ในเรื่องที่เหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ของสัญลักษณ์นั้น

1.2 ความรู้ในเรื่องข้อเท็จจริงเฉพาะ (knowledge of specifics facts) เป็นความรู้ในเรื่องวันที่ เหตุการณ์ บุคคล สถานที่ เป็นต้น ซึ่งอาจเคยใช้เพียงครั้งเดียวหรือความรู้ในเรื่องที่เหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ของสัญลักษณ์นั้น

2. ความรู้เรื่องวิธีและวิธีการจัดการกระทำกับสิ่งเฉพาะ (knowledge of way and means of dealing with specifics) คือ ความรู้ในเรื่องวิธีทางในการจัดการระเบียบ ในการศึกษา ในการตัดสินใจและการวิพากษ์วิจารณ์ รวมทั้งวิธีการค้นคว้า ลำดับผลที่ตามเวลาในปฏิทินและมาตรฐานของการตัดสินใจในแต่ละสาขา และรูปแบบของการจัดระเบียบตามที่สาขากำหนดและดำเนินการ ความรู้นี้จัดอยู่ในระดับกลางของความเป็นธรรมอยู่ระหว่างความรู้เฉพาะสิ่งกับความรู้ทั่วไป ได้แก่

2.1 ความรู้แบบแผนนิยม (knowledge of conventions) เป็นความรู้ในเรื่องลักษณะของวิธีทางในการจัดทำ และการนำเสนอความคิดและปรากฏการณ์เพื่อการสื่อความหมายและความสอดคล้องผู้ทำงาน ในสาขาใช้ประโยชน์แบบฉบับการปฏิบัติและรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดกับวัตถุประสงค์ และมองดูเหมาะสมที่สุดกับปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้อง ควรสังเกตว่าแม้รูปแบบและประเพณี จะเป็นสิ่งที่สมมติขึ้นหรือเกิดขึ้น อย่างไม่ตั้งใจหรือมีฐานมาจากอำนาจทั้งหลายตามรูปแบบ และประเพณีนิยมก็ยังคงมีอยู่ เพราะเป็นผลงานของการตกลงของคนกลุ่มใหญ่หรือเกิดจากการที่แต่ละคนเข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องราวปรากฏการณ์หรือปัญหาของคนกลุ่มใหญ่หรือเกิดจากการที่แต่ละคนเข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องราวปรากฏการณ์หรือปัญหา

2.2 ความรู้เรื่องแนวโน้มและลำดับเหตุการณ์ (knowledge of trend and sequence) เป็นความรู้เรื่องกระบวนการ ทิศทางและการเคลื่อนที่ของปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเวลา

2.3 ความรู้เรื่องการจัดจำพวกและประเภท (knowledge of classification and categories) เป็นความรู้เรื่องชั้นต่าง ๆ ชุดส่วนและการจัดเรียงซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานของสาขาวิชาที่กำหนด จุดมุ่งหมายของการโต้แย้งหรือของปัญหาที่นำมา

2.4 ความรู้เรื่องเกณฑ์ (knowledge of criteria) เป็นความรู้เรื่องเกณฑ์ตามข้อเท็จจริงหลักการ ความคิดเห็นและพฤติกรรม ที่ได้รับการทดสอบหรือได้รับการตัดสินใจ

3. ความรู้เรื่องสากลและเรื่องนามธรรมในสาขาต่าง ๆ (knowledge of the universals and abstractions on a field) คือ ความรู้เรื่องแผนและรูปแบบที่สำคัญ ๆ ที่ปรากฏการณ์และความคิดได้รับการจัดรวบรวมไว้ โครงสร้าง ทฤษฎี และข้อสรุปจำนวนมากซึ่งมีอิทธิพลต่อสาขาวิชา หรือซึ่งนำมาใช้ศึกษาปรากฏการณ์หรือแก้ปัญหาในระดับนี้ จัดเป็นระดับที่สูงสุดของความเป็นนามธรรมและความซับซ้อน ได้แก่

3.1 ความรู้เรื่องหลักและข้อสรุปทั่วไป (knowledge of principle and generalizations) เป็นความรู้เรื่องความเป็นนามธรรมบางอย่าง ซึ่งสรุปข้อสังเกตปรากฏการณ์ที่

เป็นนามธรรม ซึ่งมีคุณค่าในการอธิบาย บรรยาย ทำนาย หรือกำหนดการกระทำหรือทิศทางที่เหมาะสมและสอดคล้องที่สุด

3.2 ความรู้เรื่องทฤษฎีและโครงสร้าง (knowledge of theories and structures) เป็นความรู้เรื่องตัวหลักการ และข้อสรุปทั่วไป รวมทั้งความสัมพันธ์ของมัน ซึ่งแสดงให้เห็นภาพพจน์ของเหตุการณ์ ปัญหา หรือสาขาที่ซับซ้อน ได้อย่างชัดเจนครอบคลุมและเป็นระบบ ซึ่งเป็นเรื่องที่เป็นนามธรรมมากที่สุดและได้รับการนำมาใช้แสดงความสัมพันธ์และการจัดระเบียบของสิ่งจำเพาะต่าง ๆ จำนวนมาก

4. ระดับความรู้ความเข้าใจ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ, และสวิง สุวรรณ (2536, หน้า 54) ได้กล่าวถึงความรู้ในพฤติกรรมการเรียนรู้กลุ่มพุทธิพิสัยไว้ว่า พฤติกรรมการเรียนรู้กลุ่มพุทธิพิสัย (cognitive domain) เป็นความสามารถและทักษะทางด้านสมองในการคิดเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งแยกย่อยได้เป็น 6 ชั้น โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. ความรู้ (knowledge) เป็นความสามารถในการจำ หรือระลึกได้ซึ่งรวมประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับรู้มา

1.1 ความรู้เฉพาะเรื่อง เฉพาะอย่างเป็นการระลึกถึงข้อสนเทศในส่วนย่อย เฉพาะอย่างที่แยกได้โดด ๆ ความรู้เกี่ยวกับศัพท์ เกี่ยวกับความหมายของคำ ความรู้เกี่ยวกับความจริงเฉพาะอย่าง เช่น รู้ วัน เดือน ปี เหตุการณ์ สถานที่ เป็นต้น

1.2 ความรู้เกี่ยวกับวิถีทางและวิธีดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ความรู้ในเรื่องระเบียบ แบบแผน ประเพณี ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มและลำดับก่อน - หลัง ความรู้ในการแยกประเภทและจัดหมวดหมู่ ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ ความรู้เกี่ยวกับระเบียบและกระบวนการ

2. ความเข้าใจ (comprehension) เป็นความสามารถในการแปลความหมายตีความ หมาย เพื่อขยายความในเรื่องราวและเหตุการณ์ต่าง ๆ แยกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การแปลความ เป็นการจับใจความให้ถูกต้อง เกี่ยวกับสิ่งที่สื่อความหมายหรือจากภาษาหนึ่งของการสื่อสารไปสู่อีกรูปแบบหนึ่ง

2.2 การตีความหมาย เป็นการอธิบายความหมายหรือสรุปเรื่องราวโดยการจัดระเบียบและรวบรวมเรียบเรียงเนื้อหาใหม่

2.3 การขยายความ เป็นการขยายเนื้อหาที่เหนือไปกว่าขอบเขตที่รู้เป็นการขยายขีดการอ้างอิงหรือแนวโน้มที่เกินเลยจากข้อมูล

3. การนำไปใช้ (application) เป็นความสามารถในการนำสาระสำคัญต่าง ๆ ใช้ในสถานการณ์จริงหรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งเป็นการใช้ความเป็นนามธรรมในสถานการณ์รูปธรรม ซึ่งความเป็นธรรมอาจจะอยู่ในรูปแบบความคิดทั่วไป กฎเกณฑ์ เทคนิค และทฤษฎี ฯลฯ

4. การวิเคราะห์ (analysis) เป็นความสามารถในการแยกการสื่อความหมายไปสู่หน่วยย่อยเป็นองค์ประกอบสำคัญ หรือเป็นส่วน ๆ เพื่อให้ได้ลำดับชั้น ความคิดความสัมพันธ์ การวิเคราะห์เช่นนี้ก็เพื่อมุ่งจะให้การสื่อความหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น อาจจำแนกได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ส่วนประกอบ เป็นการชี้ให้เห็นหน่วยต่าง ๆ ที่เป็นส่วนประกอบที่อยู่ในสิ่งที่สื่อความหมาย

4.2 การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นการแยกการประสานหรือความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ในสิ่งที่สื่อความหมาย

4.3 การวิเคราะห์หลักการในเชิงจัดดำเนินงาน เป็นการชี้ให้เห็นถึงระบบจัดการและวิธีการรวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ในสิ่งที่สื่อความหมาย

5. การสังเคราะห์ (synthesis) เป็นความสามารถในการนำหน่วยต่าง ๆ หรือ ส่วนต่าง ๆ เข้าเป็นเรื่องเดียวกัน จัดเรียงเรียง และรวบรวมเพื่อสร้างแบบแผนหรือโครงสร้างที่ไม่เคยมีมาก่อน อาจจำแนกได้ 3 ลักษณะ คือ

5.1 การสังเคราะห์ข้อความ เป็นการผูกข้อความขึ้นโดยการพูด หรือเขียนเพื่อสื่อความคิด ความรู้สึก หรือประสบการณ์ไปยังผู้อื่น

5.2 การสังเคราะห์แผนงาน เป็นการพัฒนาหรือเสนอแผนการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของงานที่ได้รับมอบหมาย หรือที่คิดทำขึ้นเอง

5.3 การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นการพัฒนาหรือสร้างชุดของความสัมพันธ์เชิงนามธรรมขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องจำแนกหรืออธิบายข้อมูล หรือปรากฏการณ์บางอย่างจากข้อความเบื้องต้น

6. การประเมินค่า (evaluation) เป็นความสามารถในการตัดสินคุณค่าของเนื้อหา วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ซึ่งอาจจะกำหนดกฎเกณฑ์ขึ้นเอง หรือผู้อื่นกำหนด จำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

6.1 การประเมินตามเกณฑ์ภายใน เป็นการประเมินค่าความถูกต้องของวัสดุ อุปกรณ์ ข้อความเหตุการณ์ ตามคุณสมบัติประจำตัวของอุปกรณ์ ข้อความ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

6.2 การประเมินค่าตามเกณฑ์ภายนอก เป็นการประเมินค่าโดยอ้างอิงกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ การวัดความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์และนิยาม คือ การวัดว่า “คำ” หรือ “กลุ่มคำ” หรือความหมาย หรือคำแปลของเครื่องหมาย รูปภาพ ตัวย่อ และสัญลักษณ์ต่าง ๆ นั้นคืออะไร มีความหมายทั่วไปหรือความหมายเฉพาะว่าอย่างไร มีคุณสมบัติอะไร การวัดความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์และความจริง คือ การวัดว่าสูตร กฎเกณฑ์ ความจริง ข้อเท็จจริง เรื่องราวใจความหรือเนื้อความสำคัญ ๆ ได้มีการพิสูจน์ หรือยอมรับแล้วเป็นอย่างไร การวัดความรู้ในวิธีการดำเนินการ คือ การวัดความจำถึงกระบวนการและแบบแผน วิธีทำงานของเรื่องราว

ต่าง ๆ เหตุการณ์ว่ามีที่มาอย่างไร ใช้วิธีการใด มีการดำเนินงานเป็นขั้น ๆ อย่างไร มิได้มุ่งที่จะวัดถึงการนำไปปฏิบัติจริง การวัดความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผน คือ การวัดค่าแผนแบบฟอร์มตามจารีตธรรมเนียม ประเพณี ที่ตกลงรับกันตามความนิยม หรือตามลัทธิธรรมเนียม ประเพณีที่เคยปฏิบัติกันมาอย่างไร เข้าใจอย่างไร การวัดความรู้เกี่ยวกับลำดับชั้น และแนวโน้ม คือ การวัดความรู้ในเหตุการณ์ต่าง ๆ มีความเคลื่อนไหวโน้มเอียงไปในทิศทางใด และเรื่องต่าง ๆ นั้นเกิดขึ้นก่อน หลัง และดำเนินเป็นขั้น ๆ เรียงติดต่อกันมาอย่างไร การวัดความรู้เกี่ยวกับการจำแนกประเภท คือ การวัดที่เกี่ยวกับการจัดประเภทสิ่งของ เรื่องราว เหตุการณ์ ตามประเภท ตามชนิด ตามลำดับก่อนหลัง เป็นอย่างไร การวัดความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ คือ การวัดความจำในกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวินิจฉัยและตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ ว่าจำได้หรือไม่และควรใช้กฎเกณฑ์หรือหลักการใด ๆ การวัดความรู้เกี่ยวกับวิธีการ หรือวิธีการดำเนินงาน คือ การวัดค่า การได้ผลลัพธ์ต่าง ๆ นั้นจะต้องใช้เทคนิคอะไร มีวิธีการปฏิบัติอย่างไร มีกระบวนการและกรรมวิธีต่าง ๆ ที่ใช้พิสูจน์หรือหาความจริงนั้น ๆ ว่าจะต้องดำเนินการอย่างไร การวัดความรู้เกี่ยวกับความรู้รอบยอดในเรื่อง คือ การวัดความจำของข้อสรุปหรือหลักการใหญ่ ๆ ของเนื้อหาได้หรือไม่ การวัดความรู้เกี่ยวกับหลักการและการขยายหลักการคือการวัดว่าสามารถจำหลักการต่าง ๆ อันเป็นสาระสำคัญของเนื้อหาได้หรือไม่ และการวัดความรู้เกี่ยวกับทฤษฎี และโครงสร้าง คือ การวัดความสามารถในการระลึกได้ และนำความสัมพันธ์จากทฤษฎีและหลักวิชาการต่าง ๆ มาสรุปเป็นเนื้อหาความใหญ่ ๆ หรือรวมกันเป็นเรื่องเดียวได้หรือไม่

มนตรี จุฬาวัฒนทล (2537, หน้า 14) ความรู้มีอยู่มากมายรอบๆ ตัวเรา และสามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ

ระดับแรก ความรู้เกี่ยวกับสิ่งรอบตัวเรา ซึ่งสามารถรับรู้ได้โดยประสาทสัมผัสมองเห็น ได้ยิน ดมกลิ่น และลิ้มรสได้ เช่น ความร้อน - เย็น ความสว่าง - มืด เสียงดัง - เบา กลิ่นหอม -เหม็น และรสเค็ม - หวาน เป็นต้น ความรู้ระดับต้นนี้อาจเรียกว่า ความรู้ลึกลับ

ระดับที่สอง ได้แก่ ความรู้ด้านภาษา ซึ่งจะทำได้ทั้งอ่านและเขียนหนังสือได้ ฟังเข้าใจ ฟังวิทยุและดูทีวีรู้เรื่อง ตลอดจนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้สะสมและตกทอดกันมา

ระดับที่สาม ได้แก่ ความรู้ด้านวิชาการ ซึ่งได้จากการศึกษาเล่าเรียนทำให้เกิดเลขเป็นคำนวณดอกเบี้ยได้ ออกแบบอาคารได้ เขียนบทละครได้ ใช้คอมพิวเตอร์เป็น รู้กฎหมายบ้าน เมือง รู้จักกฎเกณฑ์ ทางฟิสิกส์ ดาราศาสตร์ เคมี และชีววิทยา วินิจฉัยโรคและรู้วิธีการรักษาโรค เป็นต้น ความรู้วิชาการเหล่านี้ มักจะต้องเรียนรู้อาจจากครู อาจารย์ เอกสาร ตำราทางวิชาการ หรือผู้ที่รู้เรื่องนั้นมาก่อน

ระดับที่สี่ ได้แก่ ความรู้ใหม่ เป็นความรู้ที่ไม่เคยมีอยู่ก่อน ได้มาโดยการค้นคว้าวิจัยการคิดค้นกระบวนการใหม่ และควรจะหาแนวทางในการนำความรู้ใหม่ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อให้เกิดการพัฒนา

สุภาภรณ์ จันทร์พัฒนา (2546, หน้า 35) กล่าวถึง บลูม, และคนอื่น ๆ (Bloom, et al.) ว่าได้ทำการศึกษาและจำแนกพฤติกรรมด้านความรู้ออกเป็น 6 ระดับ โดยเรียงตามลำดับชั้นความสามารถจากต่ำไปสูง ดังนี้

1. ความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจำหรือรู้สึกได้ แต่ไม่ใช่การใช้ความเข้าใจไปตีความหมายในเรื่องนั้น ๆ แบ่งออกเป็น ความรู้เกี่ยวกับเนื้อเรื่องซึ่งเป็นข้อเท็จจริง วิธีดำเนินงาน แนวคิด ทฤษฎี โครงสร้าง และหลักการ

2. ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถจับใจความสำคัญของเรื่องราวต่าง ๆ ได้ทั้งในด้านภาษา รหัส สัญลักษณ์ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม แบ่งเป็นการแปลความ การตีความ การขยายความ

3. การนำไปใช้ หมายถึง ความสามารถนำเอาสิ่งที่ได้ประสบมา เช่น แนวคิด ทฤษฎี ต่าง ๆ ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ หรือนำไปใช้แก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

4. การวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวออกเป็น ส่วนประกอบย่อย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบส่วนย่อย และหลักการหรือทฤษฎี เพื่อให้เข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ

5. การสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการนำเอาเรื่องราว หรือส่วนประกอบย่อยมาเป็นเรื่องราวเดียวกัน โดยมีการดัดแปลง ริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับปรุงของเก่าให้มีคุณค่าขึ้น

5. การวัดความรู้ความเข้าใจ

ศุภนิธย์ พลไพรินทร์ (2540, หน้า 24) ได้กล่าวถึงการวัดความรู้ว่า การวัดความรู้เป็นการวัดระดับความจำ ความสามารถในการคิด เข้าใจกับข้อเท็จจริงที่ได้รับการศึกษา และประสบการณ์เดิม โดยผ่านการทดสอบคุณภาพแล้ว จะแยกคนที่มีความรู้กับไม่มีความรู้ออกจากกันได้ระดับหนึ่ง

การวัดความรู้เป็นการวัดความสามารถในการระลึกเรื่องราวข้อเท็จจริงหรือประสบการณ์ต่าง ๆ หรือเป็นการวัดการระลึกประสบการณ์เดิมที่บุคคลได้รับคำสอน การบอกกล่าว การฝึกฝนของผู้สอน รวมทั้งจากตำราจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ด้วยคำถามวัดความรู้แบ่งออกเป็น 3 ชนิด (ไพศาล หวังพานิช, 2526, หน้า 96-104) คือ

1. ถามความรู้ในเนื้อเรื่อง เป็นการถามรายละเอียด ของเนื้อหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ของเรื่องราวทั้งหลาย ประกอบด้วยคำถามประเภทต่าง ๆ เช่น ศัพท์ นิยม กฎ ความจริง หรือรายละเอียดของเนื้อหาต่าง ๆ

2. ถามความรู้ในวิธีการดำเนินการ เป็นการถามวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ตามแบบแผนประเพณี ขั้นตอนของการปฏิบัติงานทั้งหลาย เช่น ถามระเบียบแบบแผน ลำดับขั้น แนวโน้มการจัดประเภทและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ

3. ถามความรู้รอบยอด เป็นการถามความสามารถในการจดจำข้อสรุป หรือหลักการของเรื่องที่เกิดจากการผสมผสานลักษณะร่วม เพื่อรวบรวมและย่อลงมาเป็นหลักหรือหัวใจของเนื้อหา

จำนง พรายแยมแซ (2535, หน้า 24-29) กล่าวว่า การวัดความรู้ในส่วนมากนิยมใช้แบบทดสอบ ซึ่งแบบทดสอบนี้เป็นเครื่องมือประเภทข้อเขียนที่นิยมใช้กันทั่วไป แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. แบบอัตนัย หรือแบบความเรียง โดยให้เขียนตอบเป็นข้อความสั้น ๆ ไม่เกิน 1-2 บรรทัดหรือเป็นข้อ ๆ ตามความเหมาะสม

2. แบบปรนัย แบ่งเป็น

2.1 แบบเติมคำ หรือเติมข้อความให้สมบูรณ์ แบบทดสอบนี้เป็นการวัดความสามารถในการหาคำ หรือข้อความมาเติมลงในช่องว่างของประโยคที่กำหนดให้ถูกต้องแม่นยำ โดยไม่มีคำตอบใดให้นำมาก่อน

2.2 แบบถูก-ผิด แบบทดสอบนี้วัดความสามารถในการพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ว่าถูกหรือผิด ใช่หรือไม่ใช่ จากความสามารถที่เรียนรู้มาแล้ว โดยจะเป็นการวัดความจำและความคิด ในการออกแบบทดสอบควรต้องพิจารณาถึงข้อความจะต้องชัดเจน ถูกหรือผิดเพียงเรื่องเดียว สั้นกะทัดรัดได้ใจความ และไม่ควรรใช้คำปฏิเสธซ้อน

2.3 แบบจับคู่ แบบทดสอบนี้เป็นลักษณะการวางข้อเท็จจริง เงื่อนไข คำตัวเลขหรือสัญลักษณ์ไว้ 2 ด้านขนานกัน เป็นแถวตั้ง 2 แถว แล้วให้อ่านดูข้อเท็จจริงในแถวตั้งด้านหนึ่งว่ามีความเกี่ยวข้องกับ จับคู่ได้พอดีกับข้อเท็จจริงในอีกแถวตั้งหนึ่ง โดยทั่วไปจะกำหนดให้ตัวเลือกในแถวตั้งด้านหนึ่งน้อยกว่าอีกด้านหนึ่ง เพื่อให้ได้ใช้ความสามารถในการจับคู่มากขึ้น

2.4 แบบเลือกตอบ ข้อสอบแบบนี้เป็นข้อสอบที่นิยมใช้กันในปัจจุบัน เนื่องจากสามารถวัดได้ครอบคลุมจุดประสงค์และตรวจให้คะแนนได้แน่นอน ลักษณะของข้อสอบประกอบด้วยส่วนข้อคำถาม และตัวเลือก โดยตัวเลือกจะมีตัวเลือกที่เป็นตัวถูก และตัวเลือกที่เป็นตัวลวง ผู้เขียนข้อสอบต้องมีความรู้ในวิชานั้นอย่างลึกซึ้ง และรู้วิธีการเขียนข้อสอบ โดยมีข้อควรพิจารณา คือ ในส่วนข้อคำถามต้องชัดเจนเพียงหนึ่งเรื่อง ภาษาที่ใช้กะทัดรัดเหมาะสมกับระดับของผู้ตอบ ไม่ใช้คำปฏิเสธหรือปฏิเสธซ้อนกัน และไม่ควรถามคำถามแบบท่องจำ และในส่วนตัวเลือกควรมีคำตอบถูกเพียงคำตอบเดียวที่มีความกะทัดรัด ไม่ชี้นำหรือแนะคำตอบ มีความเป็นอิสระจากกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเรียงตามลำดับตามปริมาณหรือตัวเลข ตัวลวงต้องมีความเป็นไปได้และกำหนดจำนวนตัวเลือก 4 หรือ 5 ตัวเลือก

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2540, หน้า 99) กล่าวว่า การวัดความรู้เป็นการวัดความสามารถของบุคคลในการระลึกรู้ถึงเรื่องราว หรือสิ่งที่เคยเรียนมาแล้วซึ่งคำถามที่ใช้ในระดับนี้ คือความจำ

สมุลมาลย์ เตียวโป (2545, หน้า 78) เครื่องมือที่ใช้วัดความรู้มีหลายชนิดแต่ละชนิดก็เหมาะสมกับการวัดความรู้ตามคุณลักษณะ ซึ่งแตกต่างกันออกไป ในที่นี้กล่าวถึงเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ที่นิยมใช้กันมาก คือ แบบทดสอบ มีลักษณะแตกต่างกันมากทั้งในด้านรูปแบบการนำไปใช้และจุดมุ่งหมายในการสร้างประเภทของแบบทดสอบ จึงแบ่งได้แตกต่างกันตามเกณฑ์ที่ใช้ ถ้าแบ่งตามลักษณะทางจิตวิทยาที่ใช้วัด จะแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ (achievement test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้ความเข้าใจตามพุทธิพิสัย (cognitive domain) ซึ่งเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ แบบทดสอบประเภทนี้แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 แบบทดสอบที่ครูสร้างเอง (teacher – made test) เป็นแบบทดสอบที่สร้างกันโดยทั่วไปเมื่อต้องการใช้ก็สร้างขึ้น ใช้แล้วก็เลิกกันถ้าจะนำไปใช้อีกก็ต้องดัดแปลงปรับปรุงแก้ไข เพราะเป็นแบบทดสอบที่ยังขาดคุณภาพ

1.2 แบบทดสอบมาตรฐาน (standardized test) เป็นแบบทดสอบที่ต้องการมีการพัฒนาด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติมาแล้วหลายครั้งหลายหน จนมีคุณภาพสมบูรณ์ทั้งด้านความตรง ความเที่ยง ความยากง่าย อำนาจจำแนก ความเป็นปรนัย และมีเกณฑ์ปกติ (norm) ให้เปรียบเทียบกับ รวมความแล้วต้องมีมาตรฐานทั้งด้านการดำเนินการสอบและการแปลผลคะแนนที่ได้

2. แบบทดสอบความถนัด (aptitude test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดสมรรถภาพทางสมองของคนว่ามีความรู้ ความสามารถมากน้อยเพียงใด และมีความสามารถทางด้านใดเป็นพิเศษ แบบทดสอบประเภทนี้แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

2.1 แบบทดสอบความถนัดทางการเรียน (scholastic aptitude test) เป็นแบบทดสอบความถนัดที่วัดความสามารถทางวิชาการว่า มีความถนัดในวิชาอะไร ซึ่งจะแสดงถึงความสามารถในการเรียนต่อทางแขนงวิชานั้น และจะสามารถเรียนไปมากน้อยเพียงใด

2.2 แบบทดสอบความถนัดพิเศษ (specific aptitude test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความสามารถพิเศษของบุคคลเช่น ความถนัดทางดนตรี ทางการแพทย์ ทางวิศวะ ทางศิลปะ เป็นต้น ใช้สำหรับการแนะแนวการเลือกอาชีพ

3. แบบทดสอบบุคคล - สังคม (personal - social test) เป็นแบบทดสอบใช้วัดบุคลิกภาพและการปรับตัวเข้ากับสังคมของบุคคล

3.1 แบบทดสอบความเรียง (essay test) แบบนี้จะกำหนดคำถามให้ผู้ตอบจะต้องเรียงเรียงคำตอบเอง

3.2 แบบทดสอบตอบสั้น และเลือกตอบ (short answer and multiple choice test) แบบนี้จะกำหนดคำถามให้และกำหนดให้ตอบสั้น ๆ หรือกำหนดคำตอบมาให้เลือกผู้ตอบต้องเลือกตอบตามนั้น แบบทดสอบประเภทนี้แบ่งเป็น 4 ชนิด คือ แบบให้ตอบสั้น (short answer item) แบบถูก - ผิด (true - false item) แบบจับคู่ (matching item) แบบเลือกตอบ (multiple choice item)

4. ถ้าแบ่งตามลักษณะการตอบจะแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

4.1 แบบทดสอบปฏิบัติ (performance test) เป็นการทดสอบด้วยการให้ปฏิบัติลงมือทำจริง เช่น การแสดงละคร การช่างฝีมือ การพิมพ์ดีด เป็นต้น

4.2 แบบทดสอบเขียนตอบ (paper – pencil test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้กันทั่วไป ซึ่งให้กระดาษและดินสอหรือปากกาเป็นอุปกรณ์ช่วยตอบ ผู้ตอบจะต้องเขียนตอบทั้งหมด

4.3 แบบทดสอบปากเปล่า (oral test) เป็นการทดสอบที่ให้ผู้ตอบพูดแทนการเขียน มักจะเป็นการพูดคุยกันระหว่างผู้ถามกับผู้ตอบ เช่น การสอบสัมภาษณ์

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง การแสดงออกของสมรรถภาพสมองด้านความจำ โดยให้ระลึกออกมาเป็นหลัก เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ เรื่องราว รายละเอียดที่ปรากฏในตำราหรือสิ่งที่ได้รับการบอกเล่า รวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ และโครงสร้างที่เกิดขึ้น จากการศึกษาหรือการค้นหา เป็นความรู้เกี่ยวกับสถานที่สิ่งของหรือบุคคล ซึ่งได้จากการสังเกต จากการรายงาน การรับรู้ข้อเท็จจริงที่มนุษย์ได้รับและรวบรวมสะสมไว้เป็นประสบการณ์ การรับรู้ข้อเท็จจริงเหล่านี้ต้องชัดเจนและต้องอาศัยเวลา

เจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม

1. ความหมายของเจตคติ

คำว่า “เจตคติ” เป็นคำศัพท์ที่มีความหมาย เช่นเดียวกับคำว่า ทศนคติ ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า attitude ได้มีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาทั้งชาวไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของ เจตคติ ไว้ ดังนี้

บัญญัติ ชานาญกิจ (2542, หน้า 42) ได้กล่าวว่า เจตคติคือท่าที หรือแนวโน้มที่จะแสดงออกในลักษณะของความรู้สึก อารมณ์ที่มีต่อวัตถุ เหตุการณ์ หรือค่านิยมที่เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

นวลศิริ เปาโรหิต (2545, หน้า 125) กล่าวว่า เจตคติเป็นสภาวะของความพร้อมทางจิตใจซึ่งเกิดจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้เป็นแรงที่กำหนดทิศทางของปฏิกริยาระหว่างบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เจตคติจึงก่อรูปได้ดังนี้

1. เกิดจากการเรียนรู้ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมในสังคม
2. การสร้างความรู้สึกรู้จักจากประสบการณ์ของตนเอง
3. ประสบการณ์ที่ได้รับจากเดิม มีทั้งทางบวกและลบ จะส่งผลถึงเจตคติต่อสิ่งใหม่ที่คล้ายคลึงกัน
4. การเลียนแบบบุคคลที่ตนเองให้ความสำคัญ และรับเอาเจตคตินั้นมาเป็นของตน

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2549, หน้า 58) กล่าวถึง เจตคติว่าเป็นแนวโน้มที่บุคคลจะตอบสนองในทางที่พอใจหรือไม่พอใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

เจตคติจึงมีความหมายสรุปได้ดังนี้

1. ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ หลังจากที่บุคคลได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้น ความรู้สึกนี้จึงแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1.1 ความรู้สึกในทางบวก เป็นการแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วย ชอบ และสนับสนุน

1.2 ความรู้สึกในทางลบ เป็นการแสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบและไม่สนับสนุน

1.3 ความรู้สึกที่เป็นกลางคือไม่มีความรู้สึกใด ๆ

2. บุคคลแสดงความรู้สึกทางด้านพฤติกรรม ซึ่งแบ่งพฤติกรรมเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 พฤติกรรมภายนอก เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ มีการกล่าวถึง สนับสนุน ท่าทางหน้าตาบ่งบอกความพึงพอใจ

2.2 พฤติกรรมภายใน เป็นพฤติกรรมที่สังเกตไม่ได้ ชอบหรือไม่ชอบก็ไม่แสดงออก เจตคติแบ่งเป็น 5 ประเภท ได้แก่

2.2.1 เจตคติในด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ (affective attitude) ประสบการณ์ที่คนได้สร้างความพึงพอใจและความสุขใจ จนกระทั่งให้มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ตลอดจนเรื่องอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน

2.2.2 เจตคติทางปัญญา (intellectual attitude) เป็นเจตคติที่ประกอบด้วยความคิดและความรู้เป็นแกน บุคคลอาจมีเจตคติต่อบางสิ่งบางอย่างโดยอาศัยการศึกษา ความรู้ จนเกิดความเข้าใจและมีความสัมพันธ์กับจิตใจ คืออารมณ์และความรู้สึกร่วม หมายถึง มีความรู้สึกจนเกิดความซาบซึ้งเห็นดีเห็นงามด้วย เช่น เจตคติที่มีต่อศาสนา เจตคติที่ไม่ดีต่อยาเสพติด

2.2.3 เจตคติทางการกระทำ (action-oriented attitude) เป็นเจตคติที่พร้อมจะนำไปปฏิบัติ เพื่อสนอง ความต้องการของบุคคล เช่น เจตคติที่ดีต่อการพูดจาไพเราะ อ่อนหวานเพื่อให้คนอื่นเกิดความนิยม เจตคติที่มีต่องานในสำนักงาน

2.2.4 เจตคติทางด้านความสมดุล (balanced attitude) ประกอบด้วยความสัมพันธ์ทางด้านความรู้สึกและอารมณ์เจตคติทางปัญญาและเจตคติทางการกระทำ เป็นเจตคติที่สามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลสามารถทำงานตามเป้าหมายของตนเองและองค์กรได้

2.2.5 เจตคติในการป้องกันตัวเอง (ego-defensive attitude) เป็นเจตคติเกี่ยวกับการป้องกันตนเองให้พ้นจากความขัดแย้งภายในใจ ประกอบด้วยความสัมพันธ์ทั้ง 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ด้านความรู้สึก อารมณ์ ด้านปัญญา และด้านการกระทำ

เลฟตัน, และลอรา (Lefton, & Laura, 1997, p. 354) ให้ความหมายของเจตคติ หมายถึงความรู้สึก ความเชื่อ และการโน้มน้าวให้แสดงพฤติกรรมต่อคนหรือสิ่งต่าง ๆ

สรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึงความคิด การแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกทางอารมณ์ ความเชื่อ และความศรัทธาของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่ช่วยโน้มน้าวให้แสดงพฤติกรรมต่อคนหรือสิ่งของต่าง ๆ ในลักษณะพึงพอใจ ชื่นชม ยินดี สนใจ เห็นคุณค่า เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย

2. องค์ประกอบของเจตคติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 247) กล่าวว่า โดยทั่วไปเจตคติประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (cognitive component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความ และรวมเป็นความเชื่อ หรือช่วยในการประเมินค่าสิ่งเร้านั้น ๆ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ (affective component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า ต่างเป็นผลต่อเนื่องมาจากที่บุคคลประเมินค่าสิ่งเร้านั้น แล้วพบว่าพอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลว

องค์ประกอบทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กัน เจตคติบางอย่างจะประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจมาก แต่ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์น้อย เช่น เจตคติที่มีต่องานที่ทำ ส่วนเจตคติที่มีต่อแฟชั่นเสื้อผ้าจะมีองค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์สูง แต่มีองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจต่ำ

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (behavioral component) เป็นองค์ประกอบทางด้านความพร้อม หรือความโน้มเอียงที่บุคคลประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการประเมินค่าให้สอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่

เจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดต้องประกอบด้วยทั้ง 3 องค์ประกอบเสมอ แต่จะมีปริมาณมากน้อยแตกต่างกันไป โดยปกติบุคคลมักแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับเจตคติที่มีอยู่แต่ก็ไม่เสมอไปทุกกรณี ในบางครั้งเรามีเจตคติอย่างหนึ่ง แต่ก็ไม่ได้แสดงพฤติกรรมตามเจตคติที่มีอยู่ก็มี

เลฟตัน, และลอรา (Lefton, & Laura, 1997, p. 354) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของเจตคติไว้ 3 ประการคือ

1. ด้านความรู้ความเข้าใจ เป็นความเชื่อที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ
2. ด้านอารมณ์ เป็นความรู้สึกชอบ ไม่ชอบสิ่งนั้น
3. ด้านพฤติกรรม เป็นการแสดงออกของความเชื่อและความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้น

3. คุณลักษณะของเจตคติ

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2549, หน้า 62) เจตคติมีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. เจตคติเกิดจากประสบการณ์ สิ่งเร้าต่าง ๆ รอบตัวบุคคล การอบรมเลี้ยงดู การเรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเจตคติ แม้ว่าจะมีประสบการณ์ที่เหมือนกันก็เป็นเจตคติที่แตกต่างกันได้ ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น สติปัญญา อายุ เป็นต้น

2. เจตคติเป็นการเตรียม หรือความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า เป็นการเตรียมความพร้อมภายในของจิตใจมากกว่าภายนอกที่สังเกตได้ สภาวะความพร้อมที่จะตอบสนอง มีลักษณะที่ซับซ้อนของบุคคลว่า ชอบหรือไม่ชอบ ยอมรับหรือไม่ยอมรับ เกี่ยวข้องกับอารมณ์ด้วย

3. เจตคติมีทิศทางของการประเมิน ทิศทางของการประเมินคือลักษณะความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้น ถ้าเป็นความรู้สึกหรือประเมินว่าชอบ พอใจ เห็นด้วย ก็ถือเป็นทิศทางในทางที่ดี เรียกว่าเป็นทิศทางในทางบวก และถ้าประเมินออกมาในทางไม่ดี เช่น ไม่ชอบ ไม่พอใจ ก็มีทิศทางในทางลบ เจตคติทางลบไม่ได้หมายความว่าไม่ควรมีเจตคตินั้นเป็นเพียงความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

4. เจตคติมีความเข้ม คือมีปริมาณมากน้อยของความรู้สึก ถ้าชอบมากหรือไม่เห็นด้วยอย่างมากก็แสดงว่ามีความเข้มสูง ถ้าไม่ชอบเลยหรือเกลียดที่สุดก็แสดงว่ามีความเข้มสูงไปอีกทางหนึ่ง

5. เจตคติมีความคงทน เจตคติเป็นสิ่งที่บุคคลยึดมั่นถือมั่น และมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของคนนั้น การยึดมั่นในเจตคติต่อสิ่งใด ทำให้การเปลี่ยนแปลงเจตคติเกิดขึ้นได้ยาก

6. เจตคติมีทั้งพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมภายในเป็นสภาวะทางจิตใจ ซึ่งหากไม่ได้แสดงออก ก็ไม่สามารถรู้ได้ว่าบุคคลนั้นมีเจตคติอย่างไรในเรื่องนั้น เจตคติเป็นพฤติกรรมภายนอกแสดงออกเนื่องจากถูกกระตุ้น และการกระตุ้นยังมีสาเหตุอื่น ๆ ร่วมอยู่ด้วย

7. เจตคติต้องมีสิ่งเร้าจึงมีการตอบสนองขึ้น ไม่จำเป็นว่าเจตคติที่แสดงออกจากพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอกจะต้องตรงกัน เพราะก่อนแสดงออกนั้นก็ปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพของสังคม แล้วจึงแสดงออกเป็นพฤติกรรมภายนอก

4. การพัฒนาเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม

เจตคติเกิดจากการมีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม หากประสบการณ์ที่เราได้รับเพิ่มเติมแตกต่างจากประสบการณ์เดิม เราก็อาจเปลี่ยนแปลงเจตคติได้

นวลศิริ เปาโลहित (2545, หน้า 126) การเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้เนื่องมาจาก

1. การชักชวน (persuasion) ทักษะนี้จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงใหม่ได้หลังจากที่ได้รับคำแนะนำ บอกล่า หรือได้รับความรู้เพิ่มพูนขึ้น

2. การเปลี่ยนแปลงกลุ่ม (group change) ช่วยเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลได้

3. การโฆษณาชวนเชื่อ (propaganda) เป็นการชักชวนให้บุคคลหันมาสนใจหรือรับรู้โดยการสร้างสิ่งแปลกๆใหม่ ๆ ขึ้น

สิ่งที่มีอิทธิพลต่อเจตคติ คือ

1. บิดา มารดา ของเด็ก

2. ระเบียบแบบแผน วัฒนธรรมของสังคม

3. การศึกษาเล่าเรียน

4. สิ่งแวดล้อมในสังคม

5. การพักผ่อนหย่อนใจที่แต่ละคนใช้ประจำตัว

การแก้ไขเจตคติหรือวิธีสร้างและพัฒนาเจตคติ

เจตคติเป็นเรื่องที่แก้ไขได้ยากถ้าจำเป็นจะต้องช่วยแก้ไขเปลี่ยนเจตคติของคนอาจ

ใช้วิธีการเหล่านี้ คือ

1. การค่อย ๆ ชี้ทางให้เข้าใจ

2. หาสิ่งเร้าและสิ่งจูงใจอย่างเข้มข้นมาช่วย

3. คบหาสมาคมกับเพื่อนที่ดี

4. ให้อ่านหนังสือดีมีประโยชน์

5. ให้ลองทำงานเห็นชอบแล้วกลับตัวดีเอง

วิธีเสริมสร้างแนวความคิดที่ดีในการดำรงชีวิต

คนจะพัฒนาหรือเสริมสร้างแนวความคิดได้แตกต่างกันไปตามวัย การเรียนรู้และประสบการณ์ของแต่ละคน เช่น ความเข้าใจในสิ่งของต่าง ๆ ความเข้าใจในเหตุการณ์ต่าง ๆ ความประพฤติ ความรับผิดชอบ ความดีความชั่ว การสร้างเสริมพัฒนาแนวความคิดสามารถทำได้ดังนี้ คือ

1. การหมั่นอบรมสั่งสอนให้บุคคลทำดี พุทธิ และคิดดีเสมอ

2. ใช้อุปกรณ์ประกอบการสอนช่วยให้เด็กเข้าใจและเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

3. ฝึกให้มีการหัดวิเคราะห์ การคิดแบบเปรียบเทียบ และการหาข้อสรุปต่าง ๆ

ตามวิธีการวิทยาศาสตร์ การใช้เหตุผลเป็นต้น

4. การรู้จักย่อหรือสรุปรวบรวมสาระสำคัญจะทำให้เราเข้าใจยิ่งขึ้น

5. การทำความเข้าใจให้ถูกต้อง โดยจะต้องมีปัจจัย 2 ประการ คือ ปรโตโมสะคือ เราต้องเป็นผู้ที่สามารถรับคำสอนตักเตือนจากผู้อื่นได้ และประการสุดท้ายคือ โยนิโสมนสิการ คือ เมื่อรับสื่อจากภายนอกต้องคิด พิจารณา ไตร่ตรองวิเคราะห์หาเหตุ คิดทุกด้านคิดเป็นคิดรอบคอบ

บลูม (Bloom, 1971, pp. 228-230) กล่าวถึงเจตคติของบุคคลว่าควรมีรูปแบบของการพัฒนาตามลำดับขั้น ดังนี้

1. มีการรับรู้สิ่งเร้า ตลอดจนมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งเร้า นั้น ๆ
 2. มีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่บุคคลนั้นยอมรับและจัดเรียงลำดับของพฤติกรรมหรือจัดประเภทของลักษณะการตอบสนองนั้น ๆ ตามลักษณะของความพอใจ
 3. โดยสร้างคุณค่า หรือค่านิยมจากการตอบสนอง โดยมีเงื่อนไขหรือข้อตกลงของสภาวะของสิ่งเร้าเป็นตัวกำหนดลำดับขั้นของแบบแผนในการสร้างคุณภาพ
 4. จัดระเบียบค่านิยมนั้นให้อยู่ในระบบของมโนภาพ
 5. จัดนำค่านิยมนั้นมาสร้างเป็นนิสัย
- สรุปได้ว่า การพัฒนาเจตคติในการฝึกอบรมควรสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน และตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่จัดให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของพฤติกรรมที่เราต้องการปลูกฝัง

5. การวัดเจตคติและเครื่องมือวัดเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2542, หน้า 186) ได้กล่าวว่า ในการวัดเจตคติจะต้องคำนึงถึงประเด็นหลัก 3 ประการ คือ

1. เนื้อหาเจตคติที่ต้องการวัด ซึ่งได้แก่ สิ่งเร้าที่เป็นตัวกระตุ้นให้แสดงกิริยาท่าทีออกมา
2. ทิศทางของเจตคติ โดยทั่วไปจะกำหนดให้เจตคติมีทิศทางเป็นเส้นตรงและต่อเนื่อง กันมีลักษณะเป็นซ้าย - ขวา หรือบวกกับลบ กล่าวคือ เริ่มจากเห็นด้วยอย่างยิ่งและลดระดับความเห็นด้วยลงเรื่อย ๆ จนถึงความรู้สึกเฉย ๆ และลดต่อไปเป็นไม่เห็นด้วยจนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ความเข้มของเจตคติ ได้แก่ ปริมาณความรู้สึกที่มีต่อสิ่งเร้า นั้น ว่ามีมากน้อยเพียงใดถ้ามีความเข้มสูงไม่ว่าจะเป็นในทิศทางบวกหรือลบก็ตาม จะมีความรู้สึกรุนแรงมากกว่าที่เป็นกลาง ๆ

นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 252) กล่าวว่า เจตคติค่อนข้างไปทางนามธรรมมากกว่ารูปธรรม เป็นความรู้สึก ความเชื่อของบุคคล ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลง การวัดเจตคติจึงไม่สามารถจะวัดได้โดยตรง แต่วัดได้จากแนวโน้มของบุคคลที่แสดงออกทางภาษา และวัดในรูปของความเห็น การวัดเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดและผู้ใด อาจจะใช้วิธีการสังเกตจากการกระทำ คำพูด การแสดงสีหน้าท่าทาง หรือสัมภาษณ์ความรู้สึกนึกคิดของเขา แต่แบบวัดหรือเครื่องมือที่นักจิตวิทยานิยมใช้กันมาก จะอยู่ในรูปของแบบสอบถามหรือแบบสำรวจ เรียกว่าแบบวัดทางเจตคติ

ในการวัดนั้นควรมีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้

1. การศึกษาเจตคติ เป็นการศึกษาความคิดเห็น ความรู้สึกของบุคคลที่มีลักษณะคงเส้น คงวา หรืออย่างน้อยก็เป็นความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่จะไม่เปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาหนึ่ง
2. เจตคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยตรง การวัดเจตคติจึงเป็นการวัดทางอ้อม จากแนวโน้มที่บุคคลแสดงออก หรือพฤติกรรมที่มีแบบแผนคงที่
3. การศึกษาเจตคติของบุคคล มิใช่แต่เป็นการศึกษาทิศทางเจตคติของบุคคลที่นั้น แต่ต้องศึกษาถึงระดับความมากน้อย หรือความเข้มของเจตคตินั้นด้วย

การสร้างเครื่องมือวัดเจตคติ

มาตราวัดเจตคติที่ใช้ในการวิจัยมีอยู่หลายชนิด พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 112) กล่าวว่าที่นิยมใช้มีอยู่ 3 ชนิด คือ

1. วิธีการของเทอร์สโตน (Thurstone's method)
2. วิธีของลิเคิร์ต (Likert's method)
3. วิธีใช้ความหมายของภาษา (semantic differential scales) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาการสร้างเครื่องมือวัดเจตคติแบบลิเคิร์ต ซึ่งมีวิธีการสร้างดังต่อไปนี้ (ปราณี ทองคำ, 2539, หน้า 156-158)

ขั้นที่ 1 กำหนดสิ่งที่จะวัด กำหนดโครงสร้างหรือขอบข่ายของเรื่องที่จะวัดให้ครอบคลุมชัดเจน

ขั้นที่ 2 เขียนข้อความ ให้มีจำนวนหลาย ๆ ข้อความ โดยรวบรวมจากหนังสือ เอกสารงานวิจัย ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ หรือจากการสัมภาษณ์บุคคลที่มีเจตคติ ดี/ไม่ดี ต่อสิ่งนั้น ให้ครอบคลุมขอบเขตที่ต้องการวัด ข้อความวัดเจตคติแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. ข้อความทางบวกหรือประเพทนิมาน (favorable statements) เป็นข้อความที่เห็นด้วยหรือคล้อยตาม เป็นข้อความที่เป็นไปในทางดี หรือเป็นที่ต้องการของสังคมทั่วไป เช่น อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ วิชาภาษาไทยมีประโยชน์ต่อการเรียนวิชาอื่น เป็นต้น
2. ข้อความทางลบหรือประเพทนิเสธ (unfavorable statements) เป็นข้อความที่ไม่เห็นด้วยหรือคัดค้าน เป็นข้อความที่ตรงกันข้ามกับข้อความประเพทแรก เช่น อาชีพครูรายได้ต่ำ วิชาภาษาไทยน่าเบื่อ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 กำหนดน้ำหนักความเห็นในแต่ละข้อความ โดยทั่วไปจะกำหนดเป็น 5 ระดับ โดยใช้ข้อความแสดงถึงระดับความคิดเห็นในเรื่องที่จะถาม คือ

ระดับความคิดเห็น	การกำหนดคะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง (strongly agree)	5	1
เห็นด้วย (agree)	4	2
เฉยๆหรือไม่แน่ใจ (neural or uncertain)	3	3
ไม่เห็นด้วย (disagree)	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (strongly disagree)	1	5

หนึ่งการให้คะแนนไม่จำเป็นต้องเป็นแบบ 1, 2, 3, 4, 5 เสมอ แต่อาจเป็นแบบ 2, 1, 0, -1, -2 ก็ได้ ทั้งนี้แล้วแต่ความถนัดของผู้ใช้

ขั้นที่ 4 คัดเลือกข้อความที่จะนำไปใช้จริง โดยการนำข้อความที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มที่ต้องใช้จริงจำนวนหนึ่ง แล้วนำผลมาวิเคราะห์รายข้อ (item analysis) เพื่อประเมินคุณภาพของข้อความแต่ละข้อ ซึ่งอาจทำได้ 2 วิธี คือ

1. โดยการทดสอบที (t-test) ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนรวมสูงกับกลุ่มที่ได้คะแนนรวมต่ำ ข้อใดที่ค่าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าข้อความนั้นมีอำนาจจำแนกแยกกลุ่มที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยออกจากกันได้ ให้คัดเลือกข้อความที่มีค่าที่สูงสุดลงมาตามจำนวนที่ต้องการ

2. หาความคงที่ภายในตามเกณฑ์ (criterion of internal consistency) โดยการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม คัดเลือกข้อความที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง เพราะแสดงว่าเป็นข้อความที่วัดในเรื่องเดียวกันกับมาตรวัดทั้งหมดอย่างไรก็ดีการคัดเลือกข้อความด้วยการทดสอบทีและการหาค่าสหสัมพันธ์นี้ ได้มีการตรวจสอบแล้วพบว่ามีความ สัมพันธ์กันสูงมาก แสดงว่าในการปฏิบัติอาจเลือกใช้วิธีหนึ่งวิธีใดก็ได้

ขั้นที่ 5 นำข้อความที่คัดเลือกไว้ทั้งหมดมาจัดเรียง โดยให้ข้อความทางบวกและข้อความทางลบคละกันไป นำไปทดลองใช้อีกครั้งเพื่อค่าความเที่ยงของมาตรวัดวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert) เป็นวิธีที่กำหนดมาตราเป็น 5 ขั้น แต่ละขั้นจะกำหนดค่าไว้หลังจากไปรวบรวมข้อมูลในการวิจัยมาแล้ว

บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ (2542, หน้า 141-142) ได้กล่าวถึงข้อดีของเครื่องมือนวัดเจตคติแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) ดังนี้

1. สร้างได้ง่าย สะดวกในการนำไปใช้และวิเคราะห์ผล
2. ไม่ต้องหากลุ่มที่จะนำมาตัดสิน เพื่อกำหนดค่าประจำข้อ
3. ไม่ต้องคำนวณค่าประจำข้อ ซึ่งช่วยลดภาระงานลงมาก

4. สามารถวัดเจตคติได้แน่นอนกว่ามาตรวัดเจตคติแบบเทอร์สโตน เพราะผู้ตอบต้องตอบทุกข้อความ ในขณะที่วิธีของเทอร์สโตนเลือกตอบเพียงบางข้อ ผู้ตอบจึงมีโอกาสบิดเบือนความจริงได้

5. มีความเชื่อมั่นสูง ใช้เพียงไม่กี่ข้อก็มีความเชื่อมั่นได้สูงพอ ๆ กับเทคนิคอื่น ๆ ที่ใช้จำนวนข้อมาก

6. สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวัดเจตคติที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง ทั้งยังสามารถวัดได้ทั้งทิศทางและปริมาณความมากน้อยของเจตคติได้อีกด้วย

7. การตรวจให้คะแนนไม่ยุ่งยาก ยอมให้ผู้ตอบได้พิจารณาระดับความมากน้อยของความรูสึกของตนเอง

สภาพทั่วไปสถาบันการศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี

1. ประวัติความเป็นมา

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศจัดตั้งวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2520 เป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ผลิตครูพลศึกษาและสุขศึกษา ในระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) และได้เปิดทำการสอนนักศึกษารุ่นแรก เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2520 โดยได้รับความอนุเคราะห์จากจังหวัดสุพรรณบุรีให้ใช้อาคารเรียนของโรงเรียนวัดป่าเลไลยก์ ปัจจุบันตั้งอยู่เลขที่ 1 หมู่ที่ 4 ถนนมาลัยแมน ตำบลรั้วใหญ่ อำเภอเมืองจังหวัดสุพรรณบุรี ห่างจากตัวเมืองสุพรรณบุรี ประมาณ 3.5 กิโลเมตร มีประวัติความเป็นมาดังนี้ (สถาบันการศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี, 2555)

ปี พ.ศ. 2520 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง วิชาเอกพลศึกษา

ปี พ.ศ. 2525 เปิดโครงการความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่าง วิทยาลัยครูกาญจนบุรี กับ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ขึ้น โดยผลิตบัณฑิตคุณวุฒิศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกพลศึกษา โดยรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูงของวิทยาลัยพลศึกษา เข้าศึกษาต่อหลักสูตร 2 ปี ต่อมาโครงการนี้ได้ยกเลิกไป

ปี พ.ศ. 2528 เปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง วิชาเอกรักษาความปลอดภัย

ปี พ.ศ. 2534 เปิดโครงการสมทบทางวิชาการ ระหว่าง สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี กับ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลิตบัณฑิตสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา

ปี พ.ศ. 2538 กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้วิทยาลัยพลศึกษา 17 แห่ง มีสถานภาพเป็นวิทยาลัยชุมชนอีกบทบาทหนึ่ง เปิดรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

(ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสาขาต่าง ๆ สำหรับวิทยาลัยพลศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ใช้ชื่อว่า “วิทยาลัยชุมชนสุพรรณ ในวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี”

ปี พ.ศ. 2539 เปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง วิชาเอกสุศึกษา และวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ร่วมกับ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี เปิด “ศูนย์ให้การศึกษาวินิจฉัยพลศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี” เพื่อจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) โดยเปิดสอน 2 ระดับ คือ ระดับอนุปริญญา และระดับปริญญาตรี 2 ปีหลัง เรียนเฉพาะวันเสาร์ - อาทิตย์

ปี พ.ศ. 2542 เปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิชาเอกภาษาอังกฤษธุรกิจ และเปิดโครงการหลักสูตรปริญญาโท (ภาคพิเศษ) โดยความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่าง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กับ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เปิดสอนหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา (วท.ม. วิทยาศาสตร์การกีฬา) เรียนเฉพาะวันเสาร์ - อาทิตย์

ปี พ.ศ. 2545 เปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิชาเอกการตลาด การบัญชี วารสารและการประชาสัมพันธ์ และได้เปิดโครงการความร่วมมือทางวิชาการ กับ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จัดการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา(วท.ม. วิทยาศาสตร์การกีฬา) ภาคพิเศษ (เรียนวันจันทร์ – วันศุกร์) และเปิดหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาพลศึกษา ภาคพิเศษ (เรียนวันศุกร์ เสาร์ และอาทิตย์)

ปี พ.ศ. 2548 วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ได้รับการยกฐานะเป็นสถาบันการศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี ตามพระราชบัญญัติสถาบันการศึกษา พ.ศ. 2548 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับลงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2548 และมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2548 เป็นต้นมา และสถาบันการศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี เริ่มจัดการศึกษา ระดับปริญญาตรีตามหลักสูตรสถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา รุ่นแรกในปีการศึกษา 2548 โดยจัดการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 คณะ คือ คณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ

2. การจัดการศึกษา

สถาบันการศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีตามหลักสูตรสถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วยคณะต่าง ๆ ดังนี้

1. คณะศึกษาศาสตร์ จัดการศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาวิชาพลศึกษา (โปรแกรมวิชาพลศึกษา)

2. คณะศิลปศาสตร์ จัดการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขานิเทศศาสตร์ (สาขาวิชาสื่อสารการกีฬา) สาขาวิชาธุรกิจ (สาขาวิชาการจัดการกีฬา) สาขาวิชานันทนาการและการทองเที่ยว (สาขาวิชานันทนาการและการทองเที่ยว)

3. คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ จัดการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา (สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา และสาขาวิชาการฝึกสอนกีฬา) สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ (สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ)

นอกจากนี้สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี ยังได้กำหนด ปรัชญา พันธกิจ วิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ เป้าหมายและนโยบายคุณภาพ ดังนี้

3. ปรัชญา

“ผู้นำกีฬา เลิศค่าความรู้ เชิดชูคุณธรรม ล้ำหน้าเทคโนโลยี มีคุณค่าในสังคม”

4. พันธกิจ

1. จัดการศึกษาด้านพลศึกษา สุขศึกษา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพและสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาวิจัยและให้บริการทางวิชาการกับชุมชน สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น

3. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา สำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษและบกพร่องทางร่างกาย

4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

5. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ

5. วิสัยทัศน์

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งผลิตบัณฑิต ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การวิจัยและงานสร้างสรรค์ การบริการวิชาการแก่สังคม และพัฒนาบุคลากร นวัตกรรมเทคโนโลยีด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

6. อัตลักษณ์

“ทักษะดี มีน้ำใจนักกีฬา พัฒนาสังคม”

ทักษะดี หมายถึง การมีความรู้ความสามารถและมีทักษะในด้านวิชาชีพ

มีน้ำใจนักกีฬา หมายถึง การเคารพต่อกฎระเบียบ การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี รู้แพ้ รู้ชนะ รู้ภัย

พัฒนาสังคม หมายถึง การมีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือ ชี้นำ ป้องกัน และร่วมแก้ปัญหาสังคม

7. เอกลักษณ์

“สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งผลิตบัณฑิตด้านพลศึกษา กีฬา และนันทนาการ”

8. เป้าหมาย

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาด้านพลศึกษา สุขศึกษา นันทนาการ วิทยาศาสตร์ การกีฬาและสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ส่งเสริมให้เป็นหน่วยงานที่พัฒนาวิจัยและสร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อเป็นศูนย์ ถ่ายทอดและบริการแก่ชุมชนท้องถิ่นและสังคม
3. ส่งเสริมบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬาและบุคคลที่มีความบกพร่อง ทางร่างกายให้มีประสบการณ์ทางด้านกีฬาและมีการพัฒนาสูงขึ้น
4. เร่งรัดพัฒนาคณาจารย์ให้มีคุณวุฒิ และประสบการณ์ทางด้านวิชาการเพิ่มขึ้น
5. ปฏิรูปการเรียนการสอนและการใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย
6. มุ่งเน้นการฝึกทักษะในการดำรงชีวิตและทักษะเพื่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ เพื่อสร้างบัณฑิตในอุดมคติไทย
7. ส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

9. นโยบายคุณภาพ

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี มุ่งมั่นพัฒนาระบบและกลไกการ ประกันคุณภาพการศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยมี กระบวนการทำงานตามวงจรคุณภาพ เพื่อให้การดำเนินการกิจบรรลุเป้าประสงค์และมี พัฒนาการอย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ปาริฉัตร อุทัยพันธ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการประเมินผลโครงการอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพเจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปี 2550 วิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจและผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม และประเมินการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์การตามความ คิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยแบ่งการประเมินเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการประเมินผลขณะดำเนินการฝึกอบรม และการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการ ฝึกอบรม ระยะที่ 2 เป็นการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 3 เดือน โดยใช้วิธีการตอบ แบบสอบถาม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อโครงการในระดับมากขึ้นไป ส่วนผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยคะแนนทดสอบวัดความรู้ก่อนการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้า อบรมตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพมากขึ้น

ม.ล.พัชราภรณ์ วิไลวงศ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง รมทางหลวง กระทรวงคมนาคม เพื่อศึกษาการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ปัญหาในการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้ผ่านการฝึกอบรม และข้อเสนอแนะของผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้ผ่านการอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการบรรยาย การอภิปราย การจัดทำรายงานส่วนบุคคล การจัดทำรายงานกลุ่ม อยู่ในระดับมาก ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีปัญหาในการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

สุพจน์ แสงเงิน (2550, บทคัดย่อ) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำ สำหรับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี มีจุดมุ่งหมายพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี โดยมีการดำเนินการวิจัยและพัฒนาเป็น 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานหลักสูตรฝึกอบรมและบริบทภาวะความเป็นผู้นำของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยผ่านกระบวนการใน 4 ขั้นตอนคือ การกำหนดกรอบเนื้อหา การให้ค่าความสำคัญ การพิจารณาคัดเลือกเนื้อหา และการสร้างหลักสูตร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพในการสร้างหลักสูตรอบรมที่เน้นคุณลักษณะความเป็นผู้นำใน 4 ด้านคือ การทำงานร่วมกันเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการตัดสินใจและทักษะการติดต่อสื่อสาร ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปปฏิบัติจริง ซึ่งผลการทดสอบก่อนและหลังการอบรมมีผลสัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ขั้นตอนที่ 4 การประเมินติดตามผลหลักสูตร เป็นการติดตามหลังจากผ่านการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา 1 เดือนโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการฝึกอบรมมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการตัดสินใจและทักษะการติดต่อสื่อสารเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจากเดิมทุกด้าน

ดวงสิทธิ์ ป้อมสุวรรณ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรการป้องกันการใช้สารเสพติดสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.44 มีทัศนคติเกี่ยวกับยาเสพติดในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และมีพฤติกรรมการป้องกันยาเสพติดอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 สำหรับการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ พบว่า 1.ความรู้

เกี่ยวกับยาเสพติดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.17 2.ทัศนคติเกี่ยวกับยาเสพติด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการป้องกันยาเสพติด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.46 3.ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันยาเสพติดให้โทษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สันต์ ศูนย์กลาง (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและศึกษาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระบวนการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลที่นำมาใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตรครั้งนี้มาจาก 2 แหล่งคือ 1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการออกแบบและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม กระบวนการฝึกอบรมครูประจำการ (in – service training) และกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และ 2) การศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม โดยการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาตนเองในด้านนี้ โดยการพัฒนาต้องเน้นการลงมือปฏิบัติเพื่อการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และไม่ทิ้งห้องเรียน

2. การออกแบบหลักสูตร จำแนกการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การเขียนโครงสร้างหลักสูตร และ 2) การประเมินความเหมาะสมและประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตร พบว่า ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี และมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่าเกณฑ์

3. การทดลองใช้และการหาประสิทธิภาพ จำแนกการดำเนินการออกเป็น 2 ระยะ คือ 1) การศึกษานำร่อง และ 2) นำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย ผลการทดลองใช้พบว่า ครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติวิชาชีพหลังการฝึกอบรมในวงรอบที่ 2 สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ครูผู้สอนมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยรวมสูงกว่าร้อยละ 80 มีความสามารถในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมอยู่ในระดับสูง และมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

4. การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร ผลการทดลองใช้พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ อย่างไรก็ตามได้มีการปรับปรุงในส่วนของความสอดคล้องของเนื้อหาหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม เพื่อให้สามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศศิประภา สุขแจ่ม (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมในการป้องกันยาเสพติดของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมพฤติกรรมในการป้องกันยาเสพติดของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดสระแก้ว พบว่า นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีความรู้ในการป้องกันยาเสพติด ทักษะคติในการป้องกันยาเสพติด และพฤติกรรมในการป้องกันยาเสพติดในระดับสูง ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะคือ ด้านการประชาสัมพันธ์โครงการต่อต้านยาเสพติด ด้านการอบรมให้ความรู้แก่นักเรียนเป็นเกาะป้องกันเบื้องต้นไม่ให้หลงผิดไปใช้ยาเสพติด เพิ่มมาตรการป้องกันตรวจสอบนักเรียนที่มีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับยาเสพติดและปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนเรื่องโทษของยาเสพติด

ปวริศา เรืองพานิช (2553, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัยตามโครงการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กรณีศึกษา ศูนย์นครสวรรค์ โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ (CIPP) ของสตัฟเฟิลบีม โดยประเมินใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต ด้านผลกระทบและด้านความยั่งยืน แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษา บัณฑิต ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงาน อาจารย์ผู้สอน ผู้ประสานงาน และอาจารย์นิเทศ จำนวน 1,107 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามแบบสำรวจ และแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัย พบว่า หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตสาขาการศึกษาปฐมวัยตามความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ทั้งด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต ด้านผลกระทบและด้านความยั่งยืน มีความเหมาะสมดีพอที่จะนำไปใช้ผลิตบัณฑิตต่อไป

ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการพัฒนา รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ พัฒนา รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และประเมินผลรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัย พบว่า แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คือการแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการมีความเข้าใจที่คงทนเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและมีคุณลักษณะที่ครอบคลุมถึงความสามารถอธิบาย ตีความ ประยุกต์ วิเคราะห์ วิพากษ์ มีหลายมุมมอง เข้าใจตนเองและผู้อื่น

สำหรับคุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ทั้ง 6 คุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนหลังการทดลองสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยคุณลักษณะที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงสุด ได้แก่ คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ ผลการพัฒนา รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม มีองค์ประกอบดังนี้คือ หลักการ วัตถุประสงค์ การวัดและประเมินผล การฝึกอบรม เนื้อหา กิจกรรมการอบรม บทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม ผลการประเมินคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ทุกคุณลักษณะหลังการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนของความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า ก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด

วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง (2553, บทคัดย่อ) ได้วิจัยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครู สำหรับนิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครูสำหรับนิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 2) ประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครู สำหรับนิสิตปฏิบัติการและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 3) ศึกษาความคงทนด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ ขั้นที่ 2 การออกแบบและพัฒนา ขั้นที่ 3 การทดลองภาคสนาม ทดลองใช้หลักสูตรนำร่องโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการกับกลุ่มทดลอง จำนวน 15 คน และใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และขั้นที่ 4 ศึกษาความคงทน โดยใช้แผนการทดลอง One-Group Pretest-Post Design เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู สมรรถนะวิชาชีพครู และเจตคติต่อวิชาชีพครูก่อนและหลังการฝึกอบรมโดยใช้สถิติทดสอบ t-test (dependent samples)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ได้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครู สำหรับนิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีองค์ประกอบของหลักสูตร ดังนี้ สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หน่วยการเรียนรู้ กิจกรรมการฝึกอบรมและการวัดและประเมินผล 2) ผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.96 และค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตรโดยรวมเท่ากับ .98 สมรรถนะวิชาชีพครูของนิสิตผู้เข้ารับการอบรมด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู ด้านสมรรถนะวิชาชีพครูและด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู หลังการ

ฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการศึกษาความคงทนด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูหลังการอบรมเสร็จสิ้นไปแล้ว 2 สัปดาห์ มีค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู สูงกว่าหลังการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อัคพงศ์ สุขมาตย์ (2553, บทคัดย่อ) การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาประกอบด้วย ความตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา และจิตสาธารณะ โดยมีขั้นตอนการพัฒนาตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนา ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งได้ผลสรุปว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่จำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียน คือ ความตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา และจิตสาธารณะ

ขั้นที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร พบว่า ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมและสอดคล้อง

ขั้นที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณลักษณะความตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา และจิตสาธารณะ เปลี่ยนไปจากหลังการทดลองสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าหลักสูตรมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงและแก้ไขหลักสูตร จากการประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรพบว่า ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมและสอดคล้อง แต่หลังการทดลองใช้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงหลักสูตร โดยปรับเวลาในการจัดกิจกรรม และปรับปรุงภาษาที่ใช้ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

พรเทพ เสถียรนพแก้ว (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมคุณลักษณะคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมคุณลักษณะคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษา ผลการวิจัยมีดังนี้ ผลการประเมินสภาพแวดล้อมพบว่ามีตัวแปรสำคัญ คือ ทัศนคติต่อคุณลักษณะคุณธรรมจริยธรรม การให้การสนับสนุนทางสังคม ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ผลการประเมินสอดคล้อง พบว่า หัวข้ออบรม กับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหา ใบงาน ใบทดสอบ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ผลการประเมินกระบวนการ พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 0.72 มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 และผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ระดับมาก ผลการประเมินผลผลิตพบว่านักศึกษามีคุณลักษณะด้านจิตลักษณะและคุณลักษณะด้านคุณธรรม

จริยธรรมสูงกว่าก่อนเข้าอบรมและเมื่อเวลาผ่านไปหนึ่งเดือนหลังอบรมนักศึกษามีคุณลักษณะด้านจิตลักษณะและคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมเหมือนหลังการอบรม

สรุปจากแนวคิดจากนักศึกษาและงานวิจัยข้างต้นดังกล่าว ได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่ากระบวนการของการพัฒนาหลักสูตรในแต่ละเรื่องที่มีผู้ทำการศึกษาและวิจัยไว้ดังที่กล่าวข้างต้น มีขั้นตอนการดำเนินการในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือเริ่มต้นจาก 1.การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2.การพัฒนาหลักสูตรเป็นการสร้างหลักสูตรฉบับร่าง โดยใช้ข้อมูลจากขั้นตอนแรกมาเป็นพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฉบับร่าง 3.การนำหลักสูตรไปทดลองใช้ เป็นการนำร่างหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย และ 4.การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร โดยประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้รับการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อเป็นการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความเป็นผู้นำของนักศึกษา และการป้องกันการใช้สารเสพติดในนักศึกษา จึงได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้นำนักศึกษาป้องกันการใช้สารเสพติด สำหรับสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตสุพรรณบุรีขึ้น เพื่อให้นักศึกษา เกิดความรู้ความเข้าใจและมีพฤติกรรมของการเป็นผู้นำนักศึกษาป้องกันการใช้สารเสพติด ตามแนวทางของหลักการการพัฒนาหลักสูตร

2. งานวิจัยต่างประเทศ

อัลฟอร์ด (Alford, 1975, p. 4970-A) ได้ทำการพัฒนารูปแบบของการฝึกอบรมครูประจำการ ซึ่งคำนึงถึงความสำคัญของลักษณะเฉพาะตัวครูแต่ละคน กระบวนการในการพัฒนารูปแบบของการฝึกอบรมครูประจำการของอัลฟอร์ด แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1.สำรวจความต้องการเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูประจำการ และการพัฒนาหลักสูตร 2.พัฒนารูปแบบชั่วคราวของการฝึกอบรมครูประจำการ 3.ค้นหาและกำหนดทฤษฎีหลักในด้านปรัชญาและพฤติกรรมศาสตร์ 4.สังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดเข้าด้วยกันเป็นรูปแบบของการฝึกอบรมครูประจำการ ซึ่งกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและรูปแบบสุดท้ายที่อัลฟอร์ดพัฒนาขึ้นมาเป็นรูปแบบของการฝึกอบรมครูประจำการซึ่งกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนมีอิสระในการเลือกดำเนินการประเมินผลและรายงานถึงกิจกรรมที่จะนำไปสู่การพัฒนาสูงสุดตามเอกภาพของแต่ละบุคคล

โรซาติ (Rosati, 2000, abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การป้องกันยาเสพติดที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ตามโครงการโรงเรียนปลอดยาเสพติด กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูจำนวน 412 คน ผลการวิจัยพบว่า การป้องกันปัญหาเสพติดในสถานศึกษา ได้แก่ 1) ควรให้ความรู้แก่นักเรียนโดยการเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ เพื่อให้นักเรียนสามารถซักถามข้อสงสัยต่างๆ เกี่ยวกับยาเสพติดกับวิทยากรโดยตรง เพราะวิทยากรที่ได้รับเชิญมาบรรยายมักจะเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดโดยตรง ได้แก่ แพทย์ ตำรวจ และนักสังคมสงเคราะห์ 2) ครูควรจัดบรรยายภาคทวิชาการให้น่าเรียนโดยสร้างความเป็นกันเองระหว่างครูกับนักเรียน และการจัด

สภาพแวดล้อมในโรงเรียน โดยการจัดสถานที่ให้สะอาด รมรื่น ปลอดภัย และ3) สถานศึกษา ควรสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนเพื่อ แลกเปลี่ยนความคิดและร่วมกันหาทางออกในการป้องกันยาเสพติดในสถานศึกษา

ออลไบรท์ (Albright, 2002, abstract) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมส่งเสริมให้ ผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องและรับรู้ร่วมกับครูเกี่ยวกับการช่วยเหลือการทำการบ้านและ ส่งผลสัมฤทธิ์ด้านการสะกดคำของนักศึกษา ผู้อบรม คือ ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 5 คน ผู้รับการอบรมคือ นักศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 83 คน และผู้ปกครอง ของนักศึกษา โดยทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและทำการอบรมครูผู้สอนและนักศึกษาที่เข้า ร่วมในการวิจัย จากนั้นมีเปรียบเทียบการบ้านเกี่ยวกับการฝึกสะกดคำที่ได้รับมอบหมายแบบ วันต่อวัน และมีการทดสอบก่อนหลังทุกสัปดาห์ และผลการฝึกจะนำมาใช้จัดการเรียนการสอน ในชั้นเรียน โดยผู้ปกครองนักศึกษากลุ่มที่ได้รับการอบรมจะได้รับการติดต่อและคำแนะนำ โดยตรง ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองมีพัฒนาการผลสัมฤทธิ์ด้านการสะกดคำ เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษาอย่างไรก็ตามผลการอบรมต่อการทำการบ้าน ยังเห็นไม่ชัดเจนนัก แม้ว่านักศึกษาที่ผู้ปกครองช่วยเหลือด้านการทำการบ้านจะมีแนวโน้มส่ง การบ้านมากกว่าก็ตาม แต่ไม่พบความแตกต่างของการบ้านที่ส่งระหว่างกลุ่มที่ศึกษากับกลุ่มที่ ควบคุม สมมติฐานที่ว่าผู้ปกครองของกลุ่มที่ศึกษาในสิ่งที่ครูผู้สอนไม่ทราบและทำการ ติดต่อสื่อสารบอกให้รู้ถึงศักยภาพและแนวทางการกำหนดรูปแบบโครงสร้างของการบ้านของ ครูผู้สอนต่อผู้ปกครองเช่นกัน ซึ่งอาจเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลให้ความแตกต่างระหว่างคะแนน ก่อนเรียนและคะแนนหลังเรียนไม่มีนัยสำคัญ

มารูร์ก้า (Maruca, 2002, abstract) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสนใจการเรียนและเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อภาษาสเปน การศึกษา ในครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาจำนวน 51 คน ซึ่งเป็นนักศึกษาที่อยู่ในโครงการของสถาบัน ผู้ปกครองเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา PIQE โดยเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและ หลังเข้าร่วมโครงการ ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคะแนน จากการตอบแบบสอบถามของนักศึกษาระหว่างก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการไม่มีความ แตกต่างกันกัน แต่ความสนใจเรียนและทัศนคติต่อภาษาสเปน ของนักศึกษามีการเปลี่ยนแปลง เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยนักศึกษาที่รับการอบรมระบุว่าได้มีการพัฒนาทักษะและ ทัศนคติที่ดีต่อภาษาสเปน

ออสทริช (Oestereich, 2003, abstract) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร สังคมศึกษาในเบอร์ลินซ์ โดยการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการกับบุคลากรด้านโบราณคดีและครู ชาวเบอร์ลินซ์ ผลการวิจัยพบว่า ในด้านอุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เหมาะสมการพัฒนา บุคลากรครู มีข้อจำกัดเกี่ยวกับการสื่อสารของรัฐบาลที่ด้อยประสิทธิภาพ ขาดครูที่มี ประกาศนียบัตรรับรองและหลักสูตรไม่สอดคล้อง ส่วนความก้าวหน้าในการพัฒนาหลักสูตร

สังคมนั้น พบว่า ชาวเบอร์ลิช ต้องการที่จะใส่หลักสูตรสังคมอย่างจำกัดและจำกัดตำราที่จัดให้ศึกษาเกี่ยวกับประวัติของชาวเบอร์ลิชช่วงก่อนเกิดลัทธิอาณานิคม ซึ่งเกี่ยวกับวัฒนธรรมในปัจจุบันและอนาคต

เฟิร์นสแตน (Feinstein, 2005, abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้ยาเสพติดของนักศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ จำนวน 829 คน ผลการวิจัยพบว่า การใช้ยาเสพติดของนักศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการใช้ยาเสพติดของผู้ปกครอง กล่าวคือ ถ้าผู้ปกครองของนักศึกษาคนใดที่ใช้ยาเสพติดชนิดใดแล้ว นักศึกษาคณะนั้นก็จะมีความโน้มที่จะใช้ยาเสพติดชนิดนั้นตามไปด้วย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า หลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา เป็นทั้งเครื่องมือหรือการกำหนดแนวทางปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ หลักสูตรจึงต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาตามสภาพชุมชน สังคม และระบบเศรษฐกิจที่เจริญเติบโตเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา