

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเสริมสร้างคุณธรรมด้านความรับผิดชอบ สำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขอบข่ายในการนำเสนอ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 1.1 ความหมายของหลักสูตร
 - 1.2 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 1.3 จุดประสงค์การฝึกอบรม
 - 1.4 องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม
 - 1.5 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.6 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.7 ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.8 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 1.9 เทคนิคการฝึกอบรม
 - 1.10 รูปแบบของการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม
2. สถาบันการพลศึกษา
 - 2.1 พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา
 - 2.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจและโครงสร้างการบริหารของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี
 - 2.3 แนวคิดปรัชญาในการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี
3. คุณธรรมด้านความรับผิดชอบ
 - 3.1 ความหมายของคุณธรรม
 - 3.2 องค์ประกอบของคุณธรรม
 - 3.3 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่นักศึกษา
 - 3.4 คุณธรรมด้านความรับผิดชอบ
 - 3.5 การเสริมสร้างคุณธรรมด้านความรับผิดชอบ
 - 3.6 แนวทางการปลูกฝังและพัฒนาคุณธรรมความรับผิดชอบ
4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 4.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

- 4.2 จุดประสงค์ของการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 4.3 ประเภทของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 4.4 วิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 5. พฤติกรรมความรับผิดชอบ
 - 5.1 ความหมายของพฤติกรรม
 - 5.2 ประเภทและลักษณะของพฤติกรรม
 - 5.3 ความหมายและความสำคัญของความรับผิดชอบ
 - 5.4 ประเภทของความรับผิดชอบ
 - 5.5 พฤติกรรมความรับผิดชอบ
 - 5.6 วิธีวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบ
- 6. เจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม
 - 6.1 ความหมายของเจตคติ
 - 6.2 องค์ประกอบของเจตคติ
 - 6.3 คุณลักษณะของเจตคติ
 - 6.4 การพัฒนาเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม
 - 6.5 การวัดเจตคติและเครื่องมือวัดเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม
- 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

1. ความหมายของหลักสูตร

ในการจัดการเรียนรู้ หลักสูตรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะหลักสูตรเป็นเครื่องบอกทิศทางในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเอง เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชนและประเทศชาติ (วิเชียร จันทะโชติ, 2540, หน้า 11, และธำรง บัวศรี, 2542, หน้า 8-10)

คำว่า “การพัฒนา” มีความหมายว่า การทำให้ดีขึ้นหรือทำให้สมบูรณ์ขึ้น หรือการทำให้เกิดขึ้น และคำว่า “หลักสูตร” ได้มีนักการศึกษาให้คำนิยาม และความหมายแตกต่างกันออกไปตามลักษณะที่ใช้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 1272) ให้ความหมายว่าหลักสูตร หมายถึง การประมวลวิชาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในสถานศึกษาเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

พิสนุ ฟองศรี (2549, หน้า 154) ให้ความหมายว่าหลักสูตร หมายถึง การวางแผนหรือจัดระบบทางการศึกษาเกี่ยวกับประมวลวิชา ประสบการณ์ต่าง ๆ การจัดการเรียน

การสอนเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

ฉันทิ ธาตุทอง (2550, หน้า 4) ให้ความหมายว่าหลักสูตร หมายถึง การบูรณาการศิลปะการเรียนรู้ และมวลประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สามารถนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามสิ่งที่สังคมคาดหวัง และมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้า โดยสามารถปรับปรุงและพัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

เดือนเพ็ญ หอมนวล (2550, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของคำว่าหลักสูตร หมายถึง ขอบเขตข้อกำหนดระดับชาติมาสู่โรงเรียน เป็นแนวทางการจัดการศึกษา วิชาที่ถูกจัดทำขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียน และท้องถิ่น ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ และกิจกรรมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น และมีความสำคัญคือเป็นแนวทางที่ครูจะต้องยึดถือในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีความ สามารถ และคุณลักษณะตรงตามที่ได้กำหนดไว้

ก๊อต (Good, 1973, p.7) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร คือ กลุ่มวิชาที่จัดไว้อย่างมีระบบหรือลำดับวิชาที่บังคับสำหรับการจบการศึกษาหรือเพื่อรับประกาศนียบัตรในสาขาวิชาหลัก ๆ

บีชแชมปี (Beauchamp, 1975, p.129) กล่าวว่า หลักสูตรในสถานะหนึ่ง หมายถึง เอกสารที่เขียนขึ้นอย่างเป็นทางการ ที่เป็นแผนงานเพื่อให้บรรลุถึงผลผลิตที่ต้องการ และแผนงานนี้ประกอบด้วยประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียน ซึ่งรวมถึงจุดมุ่งหมาย กิจกรรม สื่อการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล รวมทั้งกำหนดเวลาหลักสูตรในลักษณะนี้มีหลายระดับ เช่น หลักสูตรในระดับโรงเรียน ระดับท้องถิ่น และระดับชาติ

นอกจากนิยามของหลักสูตรที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โอлива (Oliva, 2001, p.3) ยังได้รวบรวมความหมายของหลักสูตร ซึ่งมีผู้กล่าวไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

1. หลักสูตร คือ ชุดวิชาที่เรียน (set of subjects)
2. หลักสูตร คือ สาระความรู้ (content)
3. หลักสูตร คือ โปรแกรมการเรียน (program of studies)
4. หลักสูตร คือ ชุดของวัสดุอุปกรณ์การเรียน (set of materials)
5. หลักสูตร คือ การจัดเรียงลำดับวิชา (sequence of courses)
6. หลักสูตร คือ ทุกสิ่งที่ดำเนินการในโรงเรียนหรือสถานศึกษา รวมทั้งกิจกรรมเสริมหลักสูตร กิจกรรมแนะแนว และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
7. หลักสูตร คือ ทุกสิ่งที่กำหนดขึ้นโดยบุคคลในโรงเรียนหรือสถานศึกษา
8. หลักสูตร คือ ลำดับของกิจกรรมในโรงเรียนที่ดำเนินการโดยผู้เรียน

9. หลักสูตร คือ ประสบการณ์ของผู้เรียนแต่ละบุคคล ซึ่งเกิดจากการจัดการของโรงเรียน

จากความหมายของหลักสูตร ตามทัศนะของนักวิชาการทางการศึกษา จะเห็นว่าหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “หลักสูตร” ที่คล้ายคลึงกัน คือ มวลวิชา มวลประสบการณ์ แผน กิจกรรม โปรแกรมการศึกษา ที่จัดขึ้นในสถานศึกษาแก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ แต่แท้จริงแล้ว หากศึกษาจากรากศัพท์ของคำว่า Curricular (หลักสูตร) มาจากคำภาษาละติน "Currere" ซึ่งหมายถึง การทำงาน (to run) / การดำเนินการ (to proceed) ซึ่งจะอ้างอิงถึงแนวทางหรือวิถีทางการกระทำและประสบการณ์ที่จะทำให้เด็กเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งนิยามนี้เหมาะที่จะอธิบายความหมายของหลักสูตรในภาพรวมได้ดีที่สุด ดังนั้นหากเรานำคำนิยามของ “การพัฒนา” และ “หลักสูตร” มารวมเข้าด้วยกัน จึงจะได้คำนิยาม ความหมายของ “การพัฒนาหลักสูตร” ซึ่งหมายถึง การสร้าง จัดทำหลักสูตร การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรฝึกอบรมขึ้นมาใหม่เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมด้านความรับผิดชอบ สำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตสุพรรณบุรีให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สถานศึกษา ผู้เรียน และสภาพสังคม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดมี 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรับผิดชอบ 2) การสร้างหลักสูตรฉบับร่างโดยกำหนดโครงร่าง และปรับปรุงแก้ไขภายหลังตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ 3) การทดลองใช้หลักสูตร และ 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

2. ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับบุคคลโดยต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ เจตคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง จนสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาของงานที่ปฏิบัติอยู่ ให้บรรลุความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามความคาดหวังขององค์กร (จกกลนิชิตีมาเทวินทร์, 2542, หน้า 1)

วิยะดา รัตนสุวรรณ (2547, หน้า 46) ได้สรุปไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมในการที่จะพัฒนาตัวของผู้คนที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยวิธีการต่าง ๆ ทั้งภายในสถานที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้มีทัศนคติและพฤติกรรม สู่การทำงานที่ประสบผลสำเร็จและเป็นคนที่มีคุณภาพ มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

ศักรินทร์ ชนประชา (2550, หน้า 73) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล โดยมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติของบุคคล เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มผลผลิต ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

สมชาติ กิจยรรยง (2550, หน้า 14) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ (knowledge) ความเข้าใจ (understand) ความชำนาญ (skill) และทัศนคติ (attitude) ที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกระทั่งผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ชูชัย สมศิริไกร (2540, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมคือกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น

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

โดยสรุป จากการศึกษาความหมายของการฝึกอบรมสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนต่อเนื่อง สามารถเกิดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาทักษะและเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ หลังอบรมนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์สูงสุด โดยมีฐานความต้องการของผู้เข้าอบรม การอบรมมีการจูงใจเหมาะสมกับสภาพของผู้เข้าอบรมจะช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายได้

3. จุดประสงค์การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นหลังจากที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว สภาพของความต้องการจำเป็นที่จะต้องให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถภาพด้วยการฝึกอบรมนั้นมีแนวโน้มมาจากสาเหตุ 4 ประการด้วยกัน (Rothwell, 1996, pp.12-18) คือ

แนวโน้มที่ 1 ได้แก่ การรักษาสภาพหรือจังหวะของการทำงานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งทุกสิ่งไม่สามารถรอช้าไม่สามารถยืดหยุ่นจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ได้

แนวโน้มที่ 2 ได้แก่ การสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมแห่งการทำงาน เป็นความคาดหวังสูงสุดขององค์กรที่ต้องการให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรได้รับการเสริมสร้างพลังจูงใจ (empowerment) ในการทำงาน

แนวนโยบายที่ 3 ได้แก่ การจัดกิจกรรมภายในองค์กรด้วยแนวทางแห่งนวัตกรรมใหม่ สร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง สร้างมุมมองหรือวิสัยทัศน์ของบุคลากรในองค์กรให้กว้างขึ้น สร้างทักษะทางด้านการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม การจัดการองค์กร และควมมีหุ้นส่วน สร้างความรู้สึกปลอดภัยให้กับบุคลากร และสร้างบุคลากรเป็นบุคคลแห่งคุณภาพ

แนวนโยบายที่ 4 ได้แก่ การปรับปรุงสมรรถภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับสภาพที่แท้จริง เป็นการเสริมสร้างเพื่อเพิ่มผลผลิต กำไร และปรับปรุงด้านการสื่อสารบุคคลให้มีความเหมาะสม ด้วยการเริ่มต้นในการพัฒนาตนเอง

สมคิด บางโม (2544, หน้า 14) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง โดยมีจุดประสงค์ 4 ประการ เรียกว่า KUSA ซึ่งประกอบด้วย

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge, K) เป็นการให้ความรู้ หลักการ ทฤษฎี และแนวคิดเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากการให้ความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้หลักการหรือทฤษฎีแล้ว สามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill, S) เป็นการฝึกความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใด

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude, A) เป็นการสร้างความรู้สึที่ดีต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ดังนั้นจุดประสงค์ของการฝึกอบรมโดยทั่วไปประกอบด้วย

1. เพิ่มพูนความรู้ (knowledge) เพื่อส่งเสริมหรือสร้างเสริมทางปัญญาให้แก่บุคลากร เกี่ยวกับระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ หน้าที่รับผิดชอบ การบริหารงาน ฯลฯ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูน ความรู้ และสามารถขยายไปถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการนำไปใช้ปรับในสถานการณ์จริงด้วย

2. พัฒนาทักษะ (skill) เป็นการพัฒนาทักษะ ความชำนาญ การแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า ตลอดจนการเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจ ทำให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพและ ถูกต้องโดยใช้เวลาน้อยลง

3. เปลี่ยนแปลงเจตคติ (attitude) ทำให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สามารถทำงาน ของตนด้วยความยินดีและพอใจ ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

สมชาติ กิจยรรยง, และอรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550, หน้า 13) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการจัดฝึกอบรม มี 5 ประการ คือ

1. Achieve คือ ให้ได้รับ ให้บรรลุ ให้มีความสำเร็จในแง่ตัวบุคคล

2. Active คือ ให้มีคล่องแคล่ว แข็งขัน รวดเร็ว กระตือรือร้น
3. Adapt คือ ให้สามารถนำไปปรับ ประยุกต์ให้เหมาะกับหน้าที่ของตน
4. Advance คือ ให้ได้รับความก้าวหน้า ความก้าวหน้ากระโดด
5. Apply คือ ให้นำไปใช้ประโยชน์ได้ ให้มีความขยันหมั่นเพียร

กล่าวสรุปได้ว่า การฝึกอบรม มีจุดประสงค์เพื่อให้บุคคลมีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจทักษะ และเปลี่ยนแปลงเจตคติเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม

องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบใหญ่ ๆ คือ สมคิด บางโม (2544, หน้า 18-19)

1. หมวดหัวข้อวิชา ได้แก่ หัวข้อวิชาต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นมา โดยเห็นว่ามีสาระสำคัญที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องการหรือควรได้รับการเรียนรู้ ในแต่ละหลักสูตรจะมีความแตกต่างกันขึ้น อยู่กับว่าเป็นหลักสูตรอะไร หัวข้อวิชาเหล่านี้หากเป็นเรื่องลักษณะเดียวกันหรือมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันจะจัดไว้เป็นพวกเดียวกัน เรียกว่าหมวดหัวข้อวิชา

2. วัตถุประสงค์ของแต่ละวิชา ได้แก่ จุดมุ่งหมาย หรือสิ่งที่มุ่งหวังจะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงเมื่อได้ผ่านการฝึกอบรมในหัวข้อวิชานั้นๆ แล้ว โดยทั่วไปวัตถุประสงค์นี้จะเขียนในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เพราะทำให้ง่ายต่อการจัดกิจกรรมและการประเมินผล

3. ประเด็นสำคัญ ได้แก่ เนื้อหาหรือหัวข้อย่อยที่สำคัญ ๆ ในแต่ละวิชา เพื่อให้ทราบในหัวข้อวิชานั้น น่าจะกล่าวถึงเรื่องอะไรบ้าง มีขอบข่ายครอบคลุมกว้างขวางเพียงใด

4. เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม ได้แก่ เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรมต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในหัวข้อวิชานั้น ๆ เช่น การบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม การระดมสมอง บทบาทสมมติ กรณีศึกษาหรือการสาธิต เป็นต้น

5. ระยะเวลาแต่ละวิชา ได้แก่ กำหนดระยะเวลาที่จะใช้ในแต่ละหัวข้อวิชานั้น ๆ ว่าจะใช้เวลาานเพียงใด

6. วิทยากรในแต่ละวิชา ได้แก่ ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ ที่เชิญมาเป็นผู้ถ่ายทอด หรือช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในหัวข้อวิชานั้น ๆ โดยอาจจะบุตำแหน่ง สถานที่ทำงานของวิทยากรไว้ด้วย

7. กำหนดการฝึกอบรม ได้แก่ ตารางเวลาที่บอกว่าจะมีการอบรมหัวข้อวิชาใดในวันเวลาใด ใช้เวลานานเท่าใด และโดยใคร ซึ่งคล้ายกับตารางสอนเพื่อให้ผู้เข้าอบรมวิทยากรและผู้จัดโครงการทราบ

5. ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาเพราะเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคมหลักสูตรจึงต้องมีพัฒนาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพเศรษฐกิจอยู่เสมอจึงมีนักการศึกษาให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

สุมิตร คุณานุกร (2523, หน้า 25) กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรมีขอบเขตถึงการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ให้มีการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลาและสังคม นักการศึกษาของไทยใช้คำว่า การพัฒนาหลักสูตร การสร้างหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร และการยกยกร่างหลักสูตร สันต์ ธรรมบำรุง (2527, หน้า 92-93) กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรจะมีความหมายครอบคลุมการสร้างหลักสูตร การวางแผนหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรนั้นเป็นการปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้นทั้งระบบ

สัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 30) กล่าวถึงการพัฒนา ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Development มีความหมาย 2 ลักษณะคือลักษณะแรก หมายถึง การทำให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ขึ้นและอีกลักษณะหนึ่งหมายถึง การทำให้เกิด ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรจึงอาจมีความหมาย คือ การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ยิ่งขึ้นหรือเป็นการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นฐานอยู่เลย

เป็รื่อง กิจรัตน์ (2532, หน้า 15) กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรหมายถึงการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของสังคม

กาญจนา คุณารักษ์ (2540, หน้า 18) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภทเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542, หน้า 10) ให้ความหมายการพัฒนาหลักสูตรว่าเป็นการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการจัดทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้ว ให้ดีขึ้นด้วยวิธีการปรับหรือขยาย

ปราโมทย์ จันทรเรือง (2552, หน้า 83) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือจัดทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นได้

เซเลอร์, และอเล็กซานเดอร์ (Saylor, & Alexander, 1974, p.7) และบรรพต สุวรรณประเสริฐ (2544, หน้า 15) ได้กล่าวคล้ายกันว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลยความหมายของการพัฒนาหลักสูตรจะรวมไปถึงการผลิตเอกสารต่าง ๆ สำหรับผู้เรียนด้วย

สรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรหมายถึง การนำหลักสูตรแม่บทหรือหลักสูตรแกนกลางมาดำเนินการปรับปรุงสร้างหรือจัดทำขึ้นมาใหม่ในบางส่วนเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน สภาพสังคมและเศรษฐกิจของปัจจุบันมากที่สุด

6. กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

ในการพัฒนาหลักสูตรนั้นเป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้
ไทเลอร์ (Tyler, 1950, p.1) กล่าวว่า ในการจัดทำหลักสูตรนั้นควรจะตอบคำถามพื้นฐาน 4 ข้อ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนต้องการให้เด็กได้รับ
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านี้
3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร
4. จะประเมินผลการเรียนอย่างไรจึงจะตัดสินได้ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากคำถาม 4 ข้อนี้ ถ้าพิจารณาจะเห็นว่าคำถามข้อที่ 1 วัตถุประสงค์ของการศึกษาจะเป็นตัวกำหนดให้ผู้จัดทำหลักสูตรดำเนินการในข้อต่าง ๆ มาจนถึงขั้นการประเมินผลในข้อที่ 4 ซึ่งจะสอดคล้องต่อเนื่องกันอย่างสมบูรณ์

ทาบ (Taba, 1962, pp.12-13) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ 7 ขั้นตอนดังนี้

1. สำรวจปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ (diagnosis of needs)
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่สังคมต้องการ (formulation of objectives)
3. การเลือกเนื้อหาสาระ (selection of content)
4. การจัดลำดับขั้นตอนขยายเนื้อหาสาระ (organization of content)
5. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (selection of learning experience)
6. การจัดลำดับขั้นตอนประสบการณ์เรียนรู้ (selection of learning experience)
7. การกำหนดสิ่งที่ประเมินและวิธีการประเมิน (determination of what to evaluate and of the ways of doing it)

สังัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 38-39) จัดลำดับการพัฒนาหลักสูตรไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนาหลักสูตร
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้
4. การกำหนดมาตรการวัดผลและประเมินผล
5. การนำหลักสูตรไปใช้
6. การประเมินผลการใช้หลักสูตร
7. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535, หน้า 16-17) เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร (integrated curriculum development) เพื่อเป็นแนวทางทางในการพัฒนาหลักสูตรแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สิ่งที่กำหนดหลักสูตร ได้แก่ การเตรียมข้อมูลพื้นฐานด้านต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งมีสิ่งกำหนดที่สำคัญ 3 ทางคือ ทางวิชาการ ทางสังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ และทางการเมือง

ขั้นตอนที่ 2 รูปแบบหลักสูตร เป็นการใช้องค์ความรู้พื้นฐานเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตรรายวิชา ประกอบด้วยโครงร่าง และองค์ประกอบหลักสูตรที่สะท้อนให้เห็นภาพรวม และมาตรฐานการศึกษาของแต่ละหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรเป็นการศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตรสามารถทำได้หลายวิธี แต่ต้องทำอย่างมีระบบ เพื่อรวบรวมข้อมูลมาสังเคราะห์และปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ก่อนนำไปใช้จริง

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ก่อนนำไป ในขั้นตอนนี้ต้องจัดทำระบบข้อมูลให้ชัดเจน ควรพิจารณาให้รอบคอบว่าข้อมูลที่ได้มา สามารถนำไปใช้ในส่วนใดของหลักสูตรบ้าง และเมื่อนำข้อมูลมาใช้ปรับแก้หลักสูตรส่วนใดแล้วจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ ของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด

ปราโมทย์ จันท์เรือง (2552, หน้า 92-93) ได้รวบรวมรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของนักการศึกษาต่างประเทศไว้ดังนี้

เซเลอร์, เล็กซานเดอร์, 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 ควรปรับปรุงแก้ไขหรือควรยกเลิกหลักสูตรดังกล่าว

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาในเรื่องกระบวนการพัฒนาหลักสูตร สามารถสรุปได้ว่าขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรอย่างกว้าง ๆ มีดังนี้คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การใช้หลักสูตร

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตร

7. ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร

ในการพัฒนาหลักสูตรนั้นต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานหรือสภาพปัญหา และความต้องการในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นความรู้พื้นฐานประกอบในการพิจารณา โดยคำนึงถึงว่า วันนี้ผู้เรียนได้อะไรและต่อไปวันข้างหน้าหลักสูตรจะสนองตอบกับความต้องการหรือไม่ ข้อมูลพื้นฐานที่ควรนำมาพิจารณามีหลายด้านด้วยกัน

ธำรง บัวศรี (2531, หน้า 130-134) และ ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 39-43) กล่าวถึง การศึกษารวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการของชุมชน ท้องถิ่นหรือสังคมที่สถานศึกษาตั้งอยู่ เนื่องจากสถานศึกษามีหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และวัฒนธรรมของสังคม เพื่อเตรียมตัวและทำให้ผู้เรียนเข้าใจในสังคมและมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้นในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดเป็น ทำเป็น และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม จึงจำเป็นต้องรู้ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนท้องถิ่นหรือสังคมที่สถานศึกษาตั้งอยู่ เพื่อให้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของชุมชนและสังคมนั้น ๆ การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของชุมชนอาจศึกษาข้อมูลหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านการศึกษา บริการสาธารณสุข การประกอบอาชีพในปัจจุบัน และแนวโน้มของอาชีพในอนาคต สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัยฐานะและรายได้ ระดับการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมและค่านิยม เทคโนโลยี ทรัพยากรต่าง ๆ ปัญหาของชุมชน ความคาดหวังของชุมชนในอนาคต ฯลฯ ข้อมูลเหล่านี้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา หลักสูตร

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติอันพึงประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของหลักสูตรในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพที่ดีนั้นต้องพัฒนาผู้เรียนไปพร้อมกันทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจหรืออารมณ์ รวมทั้งให้ความสนใจความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยเหตุนี้นักพัฒนาหลักสูตรหรือผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรต้องศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรผู้เรียน ได้แก่ จำนวนประชากรผู้เรียนที่จำแนกตามเพศและอายุ แนวโน้มการเพิ่มและลดของผู้เรียน อัตราการลาออก อัตราการเรียนต่อ

คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ฯลฯ ข้อมูลในเรื่องดังกล่าวศึกษาได้จากงานวิจัยที่ศึกษาค้นคว้า โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือโดยส่วนบุคคล รายงานการศึกษาของหน่วยงานทางราชการ รายงานของโรงเรียน เป็นต้น

2.2 ข้อมูลด้านการเจริญเติบโต และพัฒนาการทางปัญญาและจิตใจของผู้เรียน ได้แก่ พัฒนาการทางด้านร่างกาย พัฒนาการทางอารมณ์และสังคม ความต้องการทางด้านจิตใจพัฒนาการทางทางด้านสติปัญญา และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อุปนิสัยและความต้องการหรือสนใจในแต่ละบุคคล เป็นต้น ข้อมูลเหล่านี้ช่วยในการพัฒนาหลักสูตรในรายวิชาของกลุ่มสาระต่าง ๆ เช่น พลศึกษา สุขศึกษา การอ่านการเขียน ฯลฯ สอดคล้องกับวัย สติปัญญา และความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียน ทั้งยังเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรสำหรับผู้ที่มีปัญหาพิเศษได้อีกด้วย

2.3 ข้อมูลด้านลักษณะกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้หรือจิตวิทยาการเรียนรู้เป็นข้อมูลที่ต้องนำมาศึกษาและพิจารณา ในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร ช่วยทำในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียนแต่ละวัย ข้อมูลเหล่านี้หาได้จากแพทย์ นักวิชาการศึกษา งานวิจัยต่างๆ การศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล การสังเกตผู้เรียน การพูดคุยกับผู้เรียนและผู้ปกครอง การศึกษาบันทึกรายงานของโรงเรียน เป็นต้น

2.4 ข้อมูลด้านครอบครัว ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว อาชีพ และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง บรรยาการที่บ้าน แรงบ้นดาลใจจากบ้าน ปัญหาทางครอบครัว ข้อมูลด้านครอบครัวนี้เป็นตัวแปรที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนอย่างมาก และสามารถช่วยในการพัฒนาหลักสูตรและการวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของโรงเรียน เป็นข้อมูลที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร ที่ต้องศึกษาวิเคราะห์ คือข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของโรงเรียน เช่น จำนวนครู งบประมาณ จำนวนอุปกรณ์และสื่อต่าง ๆ จำนวนอาคารสถานที่ และห้องเรียน ความต้องการของครู ปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนหรือความร่วมมือจากชุมชนที่มีต่อโรงเรียน ฯลฯ ข้อมูลเหล่านี้ช่วยในการพิจารณาถึงความพร้อมของโรงเรียนหรือสถานศึกษาและมีผลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกแนวปฏิบัติในการพัฒนาหลักสูตรที่มีความเหมาะสมกับศักยภาพของโรงเรียนหรือสถานศึกษา

สุนีย์ เหมาะประสิทธิ์ (2541, หน้า 4-5) กล่าวถึงการศึกษารวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรได้แก่ ข้อมูลทางด้านวิชาการ ด้านผู้เรียน และด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) หมายถึงข้อมูลที่อยู่ในรูปเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ ที่นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษา

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจภาคสนาม โดยการใช้แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ความคิดเห็นและความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร

กรมวิชาการ (2542, หน้า 6-11) ได้กล่าวถึงข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ รายได้ แหล่งเงินทุน การตลาด สถานประกอบการ ฯลฯ
2. ด้านประชากร ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่ม/ลดจำนวนประชากร แรงงาน ตลาด แรงงาน สุขภาพอนามัย ฯลฯ
3. ด้านการศึกษา ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียน นักเรียน ครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แหล่งวิทยาการ ฯลฯ
4. ด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับ ขนบธรรมเนียมประเพณี การละเล่น ศาสนา ฯลฯ
5. ด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับ ทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อม มลภาวะ ฯลฯ
6. ด้านการสื่อสาร/คมนาคม ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับสาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น น้ำประปา ถนน ไฟฟ้า โทรศัพท์ ฯลฯ

8. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและคุณลักษณะที่จำเป็นได้ตามความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงาน เนื่องจากการฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายเฉพาะ รูปแบบที่พัฒนา ขึ้นมานั้นจึงเป็นรูปแบบที่ประยุกต์และปรับปรุงจากรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรโดยทั่วไป ให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และสนองความต้องการความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสังคม โดยมีความคาดหวังผลที่ได้จากการฝึกอบรมทั้งในด้านความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติ การพัฒนาหลักสูตรจึงเป็นการพัฒนาหลักสูตรทั้งระบบ ทั้งด้านการสร้างหรือร่างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลหลักสูตรด้วย สมชาติ กิจยรรยง (2544, หน้า 45) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรเพื่อการฝึกอบรม โดยมีขั้นตอนในการสร้างหลักสูตร คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็น ซึ่งหมายถึง สภาพการณ์หรือปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อผลสำเร็จของงานที่ต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรมและความต้องการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดหลักการและเหตุผล หมายถึง การนำความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ทำการเรียบเรียงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องดำเนินการฝึกอบรมหรือสร้าง

หลักสูตร ซึ่งควรประกอบด้วย สภาพที่พึงประสงค์ สภาพที่อยู่ในปัจจุบัน ปัญหาและผลเสียหายที่เกิดขึ้น ความพยายามในการแก้ปัญหา ความจำเป็นที่ต้องแก้ปัญหาด้วยการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดวัตถุประสงค์หมายถึง สิ่งที่กำหนดว่าในโครงการฝึกอบรมนั้นจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปในลักษณะใดจึงจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เป็นความต้องการจำเป็นของหน่วยงานได้

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์งาน หมายถึง การจำแนกหน้าที่และชิ้นงานในตำแหน่งเพื่อระบุวิธีการทำงานย่อยของแต่ละชิ้นงาน มีขั้นตอนอย่างไร หรือต้องทำอะไรบ้าง และต้องใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ใดบ้าง

ขั้นตอนที่ 5 การกำหนดหัวข้อวิชา ซึ่งหมายถึง เนื้อหาสาระในลักษณะเดียวกันของเรื่องที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และความสามารถ

ขั้นตอนที่ 6 การกำหนดวัตถุประสงค์หัวข้อวิชา เป็นการระบุถึงสิ่งที่ต้องการให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในลักษณะอย่างไร

ขั้นตอนที่ 7 การกำหนดหลักการหรือทฤษฎีการเรียนรู้ เป็นการกำหนดว่าภายในวิชานั้น ต้องใช้ทฤษฎี แนวคิด และหลักการอะไรบ้าง

ขั้นตอนที่ 8 การกำหนดวิธีการฝึกอบรม เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 9 การกำหนดระยะเวลาของหัวข้อวิชาและหลักสูตร ทั้งระยะเวลาของหัวข้อวิชา ระยะเวลาของหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 10 การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบคุณลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 11 การเรียงลำดับหัวข้อวิชาและการกำหนดการฝึกอบรม เป็นการกำหนดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งส่วนย่อยและส่วนรวมทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 12 การกำหนดวิธีการติดตามผล หมายถึง การตรวจสอบหลังการฝึกอบรมระยะหนึ่งว่า ผู้ที่อบรมไปแล้วสามารถนำเอาความรู้ หมายถึง เจตคติ และความชำนาญที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติงานได้จริงเพียงใด

เช่นเดียวกับแนวคิดเกี่ยวกับกับการออกแบบการฝึกอบรมในลักษณะที่เป็นการปฏิบัติ โดยเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหลัก เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสนอความคิดให้เกิดการพัฒนาการตามขั้นตอน ซึ่งซิลเบอร์แมน (Silberman, 1998, pp.15-16) ได้เสนอรูปแบบไว้ดังนี้

1. ประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม (assess the need for training and the participants) เป็นการตัดสินใจถึงความจำเป็นของผู้ที่จะเข้ารับการอบรม เป็นการประเมินก่อนการเริ่มต้นของการฝึกอบรม ซึ่งช่วยให้สามารถวางแผนออกแบบ กระบวนการ และการปรับปรุงหรือเตรียมการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ทั่วไป (set general learning goals) เป็นการวิเคราะห์และแยกแยะสมรรถภาพการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นเป้าหมาย อธิบายความต้องการ ทางด้านการสร้างความตระหนักทางด้านเจตคติ ความรู้ความเข้าใจ และการสร้างพฤติกรรมใหม่ การแก้ปัญหาในชีวิตจริง และการนำไปใช้ในหน้าที่การงาน

3. ตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ (specify objectives) โดยการระบุให้สอดคล้อง และครอบคลุม ไปถึงชนิดของการเรียนรู้ที่ต้องการ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประสบการณ์ตามที่คาดหวัง จุดประสงค์เป็นเครื่องมือสำหรับการจัดการ การตรวจสอบ และการประเมินผลการฝึกอบรม

4. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ (design training activities) เป็นการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งจะต้องสร้างโครงร่างทั้งวิธีการและรูปแบบของกิจกรรมที่ จำเป็นต่อจุดประสงค์ในโปรแกรมการฝึกอบรม

5. เรียงลำดับความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม (sequence training activities) โดยการตัดสินใจว่ากิจกรรมใดควรเริ่มต้น หรืออยู่ตอนสิ้นสุดโปรแกรมปรับกิจกรรมเพื่อให้แผนการที่วางไว้คล่องตัวมากขึ้น

6. เริ่มปฏิบัติการตามแผนการรายละเอียดทั้งหมด (start detail planning) กำหนดวิธีการปฏิบัติกิจกรรมแต่ละขั้นตอน เวลา ข้อแนะนำหรือข้อเสนอแนะจุดสำคัญและการสอน วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และวิธีการจบการฝึกอบรม

7. ทบทวนรายละเอียดเกี่ยวกับการออกแบบ (revise design details) ปฏิบัติตามแผนการที่วางไว้ และทบทวนประสบการณ์ของผู้เข้ารับฝึกอบรม ต้องปรับปรุงหรือติดตามงานหรือขั้นตอนใดบ้าง ตัดสิ่งที่ไม่มีความสำคัญ ปฏิบัติไม่ได้หรือบกพร่องออก

8. ประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม (evaluate the total result) โดยการตรวจสอบผลการฝึกอบรมว่าเป็นไปตามเป้าหมาย จุดประสงค์หรือผลที่คาดหวังไว้หรือไม่อย่างไร ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการออกแบบหรือปรับปรุงกิจกรรมให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ต่อไป แนวคิด การฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้นไม่แตกต่างจากแนวคิดของนักการศึกษาไทยที่ระบุว่าขั้นตอนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกัน 6 ขั้นตอนดังนี้ (สมคิด บางโม, 2539, หน้า 18 – 19, และชูชัย สมितिไกร, 2540, หน้า 29 – 41)

1. การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นงานขั้นแรกของการฝึกอบรมที่สำคัญมาก เพราะก่อนจะใช้วิธีการฝึกอบรมผู้จัดฝึกอบรมจะต้องศึกษาว่าปัญหาคืออะไร สาเหตุเกิดจากสิ่งใด หรือต้องการพัฒนาบุคลากรไปในแนวทางใด ซึ่งจะช่วยให้สามารถจัดฝึกอบรมได้ตรงจุด การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมช่วยให้จำแนกปัญหาได้ชัดเจน สามารถออกแบบการฝึกอบรมเพื่อบรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการได้อย่างแท้จริง

2. วางแผนพัฒนาการฝึกอบรม ดำเนินการโดยนำข้อมูลการประเมินความจำเป็นมาลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยพิจารณาสาเหตุ ความเร่งด่วนของปัญหา ระยะเวลา

งบประมาณ นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร จากนั้นจึงจัดทำแผนพัฒนาการฝึกอบรมทั้งแผนแม่บทและโครงการโดยละเอียด

3. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม ให้ครอบคลุมความจำเป็นในการฝึกอบรม และสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น เวลา งบประมาณ วิทยากร เนื้อหาสาระจะต้องสนองตอบจุดประสงค์ มีวิธีการฝึกอบรมและรูปแบบการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้เข้าอบรมสามารถสร้างการเรียนรู้ ได้ตรงตามจุดประสงค์ภายในเวลาที่กำหนด

4. จัดทำโครงการฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับหลักการและเหตุผล เป้าหมาย วิธีการ สถานที่ เวลา วิทยากร งบประมาณ ตลอดจนเอกสารและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม

5. ดำเนินการฝึกอบรม โดยเตรียมความพร้อมในทุกด้านเพื่อความมั่นใจในการดำเนินการฝึกอบรม การฝึกอบรมที่ดีต้องมีความคล่องตัว มีบรรยากาศของการเรียนรู้ มีความเป็นกันเอง

6. ประเมินผลการฝึกอบรม ทำได้หลายวิธีทั้งการทดสอบ การตรวจผลงาน การสังเกตพฤติกรรม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของการประเมิน สรุปได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรม คือ หัวข้อวิชา เนื้อหาสาระ วิธีการ กิจกรรม ประสบการณ์ที่ผู้จัดการฝึกอบรมจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติไปในทิศทางที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์

9. เทคนิคการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง เป็นปัจจัยหลักอีกอย่างหนึ่งที่ผู้จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมต้องคัดเลือกเพื่อให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้น

9.1 ความหมายของเทคนิคการฝึกอบรม

เมธีธัญ รัตนกุล (2552, หน้า 1-2) ได้กล่าวว่า เทคนิคการฝึกอบรม (training technique) หมายถึง วิธีการที่ใช้ในการสื่อสาร หรือถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น ข้อเท็จจริง ประสบการณ์ หรือข้อมูลต่าง ๆ ระหว่างผู้ให้การอบรมและผู้เข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ได้กำหนดไว้

วีระพันธ์ แก้วรัตน์ (2554, หน้า 1) ได้กล่าวถึงเทคนิคการฝึกอบรมว่าเป็นวิธีการ หรือเครื่องมือ หรือกิจกรรม ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และสื่อความหมายระหว่างผู้ที่เป็นวิทยากรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน หรือระหว่างบุคคลอื่นใด ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมในกระบวนการฝึกอบรมเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของบุคคลด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระดับที่ต้องการ เพื่อนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติไปใช้ในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

9.2 ประเภทของเทคนิคในการฝึกอบรม

วีระพันธ์ แก้วรัตน์ (2554, หน้า 1-10) กล่าวว่าประเภทของเทคนิคในการฝึกอบรม สามารถแบ่งออกได้หลายแบบด้วยกัน ดังนี้

1) การบรรยาย เป็นเทคนิควิธีที่ใช้ในการถ่ายทอดความคิดเห็น ความรู้ ตลอดจนข้อมูล ข้อเท็จจริงให้แก่ผู้ฟัง เป็นเทคนิคที่แพร่หลายและสามารถใช้ประกอบกับเทคนิคอื่น ๆ ได้ แต่มีจุดด้อยตรงที่ลักษณะของการบรรยายจะเป็นระบบสื่อสารทางเดียว ยิ่งถ้ามีเวลาจำกัดโอกาสที่จะให้ผู้ฟังได้มีส่วนร่วมในการซักถาม หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่บรรยายจะไม่มี ผู้บรรยายไม่สามารถประเมินได้ว่าเมื่อจบการบรรยายแล้วผู้ฟังมีความรู้ ความเข้าใจ ในสิ่งที่บรรยายมากน้อยเพียงใด ซึ่งอาจจะต้องพิจารณาจากผลกระทบที่เกิดจากการบรรยายความสำเร็จของการบรรยายจะขึ้นอยู่กับความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บรรยาย กล่าวคือผู้บรรยายบางคนสามารถบรรยายเรื่องที่ยากต่อการทำความเข้าใจ ให้ผู้ฟังเกิดความสนใจเกิดความกระจำเกิดเป็นรูปธรรม นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ถ้าจะพิจารณาอย่างผิวเผินแล้วอาจคิดว่าการบรรยายเป็นสิ่งที่ง่าย สามารถใช้ได้ทุกโอกาส ซึ่งโดยข้อเท็จจริงแล้วถ้าจะให้การบรรยายเกิดประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ มีส่วนที่ต้องดำเนินการ 2 ส่วน คือ การเตรียมตัวในการบรรยาย กับ การบรรยาย

ข้อดี

1. การบรรยายเป็นเทคนิคที่ง่ายต่อการใช้ ผู้ที่มีประสบการณ์จะใช้เวลาในการเตรียมตัวน้อยลง
2. เนื้อหาสาระที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับการใช้เวลาในการอบรมด้วยวิธีอื่น
3. สามารถให้การอบรมคนเป็นจำนวนมาก ๆ ในแต่ละครั้ง
4. สะดวกและช่วยลดภาระงานด้านการจัดการของฝ่ายฝึกอบรม
5. สามารถเน้นเนื้อหาสาระได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการอบรม
6. การบรรยายนอกจากจะใช้เป็นเทคนิคเฉพาะแล้ว ยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการฝึกเทคนิคอื่น ๆ เช่น การฝึกปฏิบัติงานจริง จำเป็นต้องใช้การบรรยายนำก่อน จึงอาจกล่าวได้ว่า การบรรยายเป็นเทคนิคพื้นฐานของเทคนิคอื่น ๆ

ข้อจำกัด

1. ประสิทธิภาพของการบรรยายขึ้นอยู่กับความสามารถและประสบการณ์ของวิทยากร
2. การบรรยายเป็นลักษณะการสื่อสารทางเดียว ถ้าไม่เปิดโอกาสให้มีการซักถาม จะไม่สามารถประเมินได้ว่า ผู้ฟังมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่บรรยายเพียงใด
3. การบรรยายไม่อาจใช้กับทุกเรื่องได้ เช่น เรื่องที่ต้องการข้อสรุปเพื่อการนำไปปฏิบัติการ

4. ช่วงความสนใจในการฟังของบุคคลแต่ละวัย แต่ละระดับบุคคลในองค์การมีขีดจำกัด หากใช้เวลาในการบรรยายมากเกินไป จะไม่เกิดผลตามความมุ่งหมายที่กำหนด

สรุป

การบรรยายที่มีการซักถามเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมที่มีวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้ความรู้ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับของผู้ที่มีส่วนร่วม การเปลี่ยนทัศนคติ ทักษะการแก้ปัญหา แต่ไม่เหมาะสมสำหรับความรู้ที่ได้จากการอบรมเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในแนวใหม่

2) การอภิปราย (discussion)

การอภิปราย คือ การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในปัญหาหรือเรื่องเดียวกัน ต้องการที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันด้วยวิธีการวิเคราะห์ และพิจารณาโดยอาศัยความคิดเห็นร่วมกัน

2.1 การอภิปรายเป็นคณะ (panel discussion)

เป็นการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์มาให้ความคิดเห็นหรือทรรศนะในเรื่องเดียวกัน จำนวนผู้อภิปรายอาจจะมีประมาณ 3-5 คน ในการอภิปรายผู้ทรงคุณวุฒิจะอภิปรายในลักษณะที่สนับสนุนหรือให้เหตุผลโต้แย้งผู้ทรงคุณวุฒิด้วยกัน เพื่อให้ความคิดกว้างไกลออกไป และตอนท้ายผู้ดำเนินการอภิปราย (moderator) จะเป็นผู้สรุปความคิดเห็นของผู้สรุปความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2 การอภิปรายแบบชุมนุมปาฐกถา (symposium discussion)

เป็นการอภิปรายที่เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้ในเรื่องที่สนใจในแต่ละด้าน มาร่วมเป็นองค์ปาฐก ผู้ฟังหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีความรู้ความเข้าใจตามเรื่องและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ข้อดี

1. การอภิปรายช่วยเปลี่ยนบรรยากาศในการฟังของผู้ฟังหรือผู้เข้ารับการอบรม โดยได้สัมผัสกับแนวและวิธีการพูดของผู้อภิปรายในลักษณะหลากหลาย โดยเฉพาะการพูดโต้แย้งในการอภิปรายเป็นคณะ

2. การอภิปรายเป็นคณะช่วยสร้างแนวคิดให้แก่ผู้ฟังในทรรศนะที่ต่างกัน ทำให้เกิดความรอบคอบ ในการตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุด ส่วนการอภิปรายแบบชุมนุมปาฐกถา ผู้ฟังจะรับความรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะทาง ทำให้รู้จริง ได้ประโยชน์เต็มที่

3. การอภิปรายเป็นการแสวงหาข้อสรุปและแนวทางในการแก้ปัญหาของผู้ที่มีความสนใจร่วมกันในลักษณะที่มีความเป็นไปได้ของการนำไปใช้ เพราะความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มาอภิปรายบางเรื่องผู้ฟังรับได้ บางเรื่องต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมซึ่งสามารถทำได้ในช่วงของคาบการอภิปราย (forum period)

4. การอภิปรายทั้งสองแบบสามารถใช้ได้กับคนกลุ่มใหญ่

ข้อจำกัด

1. ผู้ดำเนินการอภิปรายจะต้องเป็นผู้มีความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการอภิปรายจึงจะสามารถควบคุมการอภิปรายให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายและเวลาของการอภิปรายที่กำหนดไว้

2. การพิจารณาเลือกเชิญผู้อภิปรายมีความสำคัญมาก หากได้ผู้มีความรู้และประสบการณ์สูง จะทำให้การอภิปรายเกิดผลดีและให้ประโยชน์แก่ผู้ฟัง

3. ผู้แม้จะมีส่วนร่วมในคาบของการอภิปราย แต่จัดว่ายังมีส่วนร่วมน้อยบางครั้งบรรยากาศไม่ส่งเสริม ทำให้ผู้ฟังไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร

3) การสาธิต (demonstration)

เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริงซึ่งการกระทำหรือปฏิบัติจะมีลักษณะคล้ายการสอนงาน การสาธิตนิยมใช้กับหัวข้อวิชาที่มีการปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ นาฏศิลป์และขับร้อง วิธีการ วิทยาการ ทำให้ดูแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดลองทำตาม

ข้อดี

เกิดความรู้ความเข้าใจเร็วและมีความน่าเชื่อถือสูง เพิ่มทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดี ไม่เบื่อหน่าย สามารถปฏิบัติได้หลายครั้ง

ข้อจำกัด

ต้องใช้เวลาเตรียมการมาก เหมาะกับการฝึกอบรมกลุ่มเล็ก ๆ วิทยาการต้องมีความชำนาญจริง ๆ และต้องไม่พลาด

4) การสอน (coaching)

เป็นการแนะนำให้รู้วิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริง ๆ

ข้อดี

เน้นเนื้อหาตามความเหมาะสมของแต่ละคน

ข้อจำกัด

คุณค่าขึ้นกับผู้สอนงานซึ่งส่วนใหญ่คือหัวหน้างาน

5) การระดมสมอง (brainstorming)

เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎใด ๆ ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจดไว้แล้ว

นำไปกลั่นกรองอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้นพอเริ่มประชุมต้องมีการเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเสียก่อน

ข้อดี

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมโดยตรง ช่วยกันคิด ช่วยกันเสนอ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ ทำให้ความคิดหลากหลายในเวลาจำกัด สามารถสร้างความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดี บรรยากาศเป็นกันเอง

ข้อจำกัด

ได้ความคิดเห็นจำนวนมากแต่ค่าน้อย และต้องจำกัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ปัญหาที่นำมาระดมสมองควรเป็นปัญหาเดียว

6) การประชุมกลุ่มย่อย (buzz session)

เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อยละ 2-6 คนเพื่อพิจารณา ประเด็นปัญหา อาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกัน ในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่ม แต่ละกลุ่มต้องเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเพื่อดำเนินการ แล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มเสนอต่อที่ประชุมใหญ่

ข้อดี

เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น บรรยากาศเป็นกันเอง

ข้อจำกัด

การประชุมกลุ่มย่อยในให้ในห้องเดียวกันอาจทำให้เกิดเสียงรบกวนกัน ประธานที่เลือกได้อาจไม่มีลักษณะผู้นำ ดำเนินการประชุมไม่ดีทำให้ผู้ร่วมการประชุมขาดการแสดงความคิดเห็น บางกลุ่มอาจได้ความคิดเห็นน้อย บางกลุ่มอาจใช้เวลามากทำให้ควบคุมเวลาได้ยาก

7) กรณีศึกษา (case study)

เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่นำเอาเรื่องราวหรือกรณีที่เป็นปัญหาเกิดขึ้นจริง ๆ เสนอในกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม สมาชิกของกลุ่มจะใช้หลักวิชาการและประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานมาผสมผสานเพื่อวิเคราะห์กรณีที่ยกมา โดยมีที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำและให้แนวทางเพื่อช่วยสมาชิกกลุ่มวิเคราะห์ปัญหาได้ตรงวัตถุประสงค์ขั้นตอนของการศึกษาจะเริ่มด้วยหลักการ และการให้ภาพต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาแก้ไขปัญหา จากนั้นผู้เข้าฝึกอบรมจะศึกษา อภิปราย และค้นคว้าตามหลักวิชาการ ซึ่งบางครั้งข้อมูลที่ต้องการอาจเป็นข้อมูลที่สำเร็จอยู่แล้ว แต่บางครั้งจำเป็นต้องค้นคว้าหาข้อมูลบ้าง และในขั้นตอนสุดท้ายผู้เข้ารับการอบรมจะต้องพิจารณาตัดสินใจแก้ปัญหาหรือกรณีที่น่าเสนอภายใต้สภาพการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด และเพื่อช่วยให้การตัดสินใจของผู้เข้ารับการอบรมดีขึ้น การนำเสนอกรณีหรือปัญหา จะต้องมียุทธศาสตร์ที่จะทำให้ผู้ศึกษาได้เห็นจุดสำคัญของปัญหาและได้ข้อที่เป็นแนวทางนำไปสู่การตัดสินใจการแก้ปัญหากรณีศึกษาเหมาะสำหรับการ

ฝึกอบรมทางด้านกฎหมาย ด้านการเงิน และการฝึกอบรมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้ของมนุษย์ ประเภทบุคคลที่เข้าฝึกอบรมที่เหมาะสมที่จะใช้เทคนิควิธีนี้ คือผู้บริหาร ผู้จัดการและผู้ที่เข้าสู่ระดับมืออาชีพ ส่วนเรื่องการสอนตอบวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมจะใช้ได้ดีกับการฝึกอบรมที่ต้องการเปลี่ยนทัศนคติ และสร้างเสริมทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อดี

ช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมได้วิเคราะห์ตัดสินใจปัญหาในเรื่องที่เหมือนจริงและสามารถนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้ กรณีศึกษาเป็นกิจกรรมที่มีบรรยากาศเป็นกันเอง เพราะทุกคนมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

ข้อจำกัด

สมาชิกบางคนอาจครอบงำความคิดของผู้อื่นเพราะบุคลิกภาพ วัยวุฒิหรือคุณวุฒิ กรณีศึกษาที่เป็นเรื่องจริงหาได้ยาก โดยเฉพาะเรื่องที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเหมาะสมกับเวลา การสร้างกรณีศึกษาเป็นงานที่ต้องใช้เวลาและงบประมาณ ตอนสรุปผลการกรณีศึกษาวิทยากรมักไม่ให้ความสำคัญและรีบสรุปจบ

8) การประชุมแบบฟอรัม (forum)

เป็นเทคนิคที่ใช้กับการประชุมกลุ่มใหญ่ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม โดยการซักถามแสดงข้อเท็จจริง ปรัชญาหรือแสดงความคิดเห็นกับวิทยากร วิธีการวิทยากรพูดให้ฟังแล้วผู้ฟังสอบถามและแสดงความคิดเห็นได้

ข้อดี

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา เป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเตรียมตัวให้ดียิ่งขึ้น และมีบรรยากาศเป็นกันเอง

ข้อจำกัด

เวลาอาจไม่พอถ้าเป็นเนื้อหาที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจกันทุกคน พิธีกรและวิทยากรต้องมีความรู้ความสามารถดี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางคนอาจไม่กล้าแสดงความคิดเห็น หรือบางคนพูดนอกประเด็น

9) เกมการบริหาร (management games)

เป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยแข่งขันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง เป็นการให้ปฏิบัติเหมือนเหตุการณ์จริง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน การเป็นผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ ฯลฯ ขนาดของกลุ่มในการแข่งขันขึ้นอยู่กับเกมการแข่งขัน วิธีการทุกคนในกลุ่มร่วมกันแข่งขันตามเกม

ข้อดี

เป็นการย่อสถานการณ์จริงให้ฝึกในช่วงสั้น ๆ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมช่วยกันคิดช่วยกันทำ ทำให้มีบรรยากาศเป็นกันเอง ได้รับความรู้โดยไม่รู้ตัว

ข้อจำกัด

การเลือกเกมที่ไม่เหมาะสมจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ การแบ่งกลุ่มมากเกินไปจะเป็นอุปสรรคในการแข่งขัน และเกมบางชนิดต้องใช้อุปกรณ์และเวลา

10) การแสดงบทบาทสมมติ (role-playing)

เป็นเทคนิคที่นำเอาเรื่องที่เป็นกรณีตัวอย่างมาเสนอในรูปแบบการแสดงบทบาทให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เห็นภาพชัดเจน ได้สัมผัสกับประสบการณ์และความรู้สึกที่แท้จริงเกี่ยวกับปัญหาที่เป็นกรณีตัวอย่าง การแสดงบทบาทสมมติช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับทราบข้อมูลและเรื่องราวที่ตรงกับเนื้อเรื่องที่ใช้ในการศึกษาแนวเดียวกัน ซึ่งต่างจากกรณีศึกษาที่ผู้เข้ารับการอบรมอ่านเนื้อหาแล้วต้องจินตนาการและตีความหมายของปัญหาในบางครั้งอาจจะทำให้เกิดความเข้าใจไขว่ไขว่ได้ นอกจากนี้หลังการแสดงบทบาทสมมติแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ พร้อมกันทั้งกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อยได้ทำให้ได้ข้อสรุปเพื่อการแก้ปัญหา

การแสดงบทบาทสมมติ ผู้ให้การฝึกอบรมจะต้องเตรียมเรื่อง เนื้อหา และบทบาทของตัวละครไว้ล่วงหน้า ส่วนผู้แสดงบทบาทจะใช้วิธีอาสาสมัครจากสมาชิกผู้เข้าอบรม เพื่อให้การแสดงบทบาทได้สมจริง และในการแสดงผู้ให้การอบรมเป็นเพียงแต่ให้ข้อมูล พร้อมทั้งชี้แจงให้เข้าใจเนื้อเรื่องและบทบาทของตน ผู้แสดงจะแสดงออกตามความรู้สึกนึกคิดของตนในบทที่ได้รับมอบหมาย สมาชิกที่ได้เข้ารับการอบรมที่เป็นผู้ดูจะได้รับการบอกเล่าเรื่องราวและปัญหาอย่างย่อ ๆ ส่วนรายละเอียดให้สังเกตจากพฤติกรรมของผู้แสดง หลักการแสดงบทบาทผู้เข้ารับการอบรมจะอภิปรายโดยใช้ประสบการณ์เรียนรู้มาวิเคราะห์ปัญหาจากพฤติกรรมที่แสดงบทบาทสมมติ พร้อมทั้งแสดงแนวทางในการแก้ปัญหา

ข้อดี

1. การใช้บทบาทสมมติช่วยกระตุ้นให้สมาชิกผู้เข้ารับการอบรมเกิดความสนใจเรื่องที่อบรม
2. ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงออกด้วยการปฏิบัติจริง ทำให้ประสิทธิภาพของการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
3. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทดลองแสดงบทบาทตามแนวคิด และสามารถแสดงบทบาทซ้ำได้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและหาข้อสรุปได้
4. เป็นเทคนิคที่สามารถใช้ได้ทั้งในกรณีที่มีการวางแผนล่วงหน้า และไม่ได้วางแผนล่วงหน้า
5. ส่งเสริมความคิดริเริ่มของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อจำกัด

1. การใช้เทคนิคนี้ผู้ให้การอบรมอาจมีความยุ่งยากเกี่ยวกับการเตรียมการล่วงหน้า

2. การแสดงบทบาทสมมติต้องใช้เวลามาก ซึ่งมีผลต่อระยะเวลาการฝึกอบรม
3. การหาอาสาสมัครเพื่อแสดงบทบาทเป็นอุปสรรค เพราะบางคนไม่กล้าแสดงออก
4. ผู้ให้การฝึกอบรมต้องเป็นผู้มีความสามารถในการเชื่อมโยงความคิดของสมาชิกที่เข้าอบรมไปสู่ข้อสรุปได้

11) การสัมมนา (seminar)

เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติอย่างเดียวกันหรือคล้ายกันแล้วพบปัญหาเหมือน ๆ กัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นหาแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหา ทุกคนที่ไปร่วมในการสัมมนาดังกล่าวต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็น ปกติจะบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นนำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมใหญ่

ข้อดี

เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสมีส่วนร่วมมาก ผลสรุปของการสัมมนานำไปเป็นแนวทางแก้ปัญหาได้ดี

ข้อจำกัด

ที่ปรึกษากลุ่มหรือสมาชิกบางคนอาจครอบงำความคิดของผู้อื่นได้เพราะวิสัยทัศน์หรือคุณวุฒิหรือตำแหน่งหน้าที่การงาน ถ้าเวลาจำกัดรีบสรุปผลอาจได้ข้อสรุปที่ไม่หน้าพอใจ

12) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (field trip)

เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษายังสถานที่อื่นนอกสถานที่ฝึกอบรม เพื่อให้พบเห็นของจริงซึ่งผู้จัดต้องเตรียมการเป็นอย่างดี วิธีการคือการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษาดูงานนอกสถานที่

ข้อดี

เพิ่มความรู้ความเข้าใจ ได้เห็นการปฏิบัติจริง สร้างความสนใจและความกระตือรือร้น สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อจำกัด

ต้องใช้เวลาและเสียค่าใช้จ่ายมาก ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะเจ้าของสถานที่ที่จะไปศึกษา

13) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop)

เป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้าอบรมปฏิบัติอยู่

ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. เป็นการให้ความรู้ของวิทยากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติและปรับปรุงงาน

2. เป็นการปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรมที่จะหารือ อภิปรายให้ได้แนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยอาจจะดำเนินการทั้งกลุ่มใหญ่หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งการดำเนินการของส่วนที่สอง จะอาศัยหลักวิชาการหรือหลักการที่วิทยากรได้บรรยายหรืออภิปรายมาใช้ประกอบเป็นแนวทาง

ข้อดี

1. การประชุมปฏิบัติการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมทุกคน

2. ผู้เข้าอบรมมีอิสระในการคิดและปฏิบัติงานกลุ่ม

3. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำผลการประชุมปฏิบัติการไปใช้ในการดำเนินงาน และปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน

ข้อจำกัด

1. จะต้องใช้เจ้าหน้าที่จำนวนมากเพื่ออำนวยความสะดวกต่อผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละกลุ่ม รวมทั้งการจัดวิทยากรประจำกลุ่ม

2. ต้องใช้เวลามากโดยเฉพาะเวลาสำหรับการปฏิบัติงานกลุ่ม

14) การอบรมด้านความรู้สึก (sensitivity training)

เป็นการอบรมในลักษณะของผู้เข้ารับการอบรมจะเรียนรู้พฤติกรรมของกลุ่มผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมกับกลุ่ม ประสบการณ์ทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จ ความผิดหวังและความคับข้องใจของกลุ่ม จะได้รับการแก้ไขปัญหากันเองภายในกลุ่ม การแสดงออกทางความรู้สึกของคนในกลุ่มอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนมากกว่าการเรียนรู้จุดประสงค์ที่สำคัญของการอบรมด้านความรู้สึก เป็นการสอนให้เข้าใจในเรื่องของประสิทธิภาพของกลุ่มพลวัตร และพฤติกรรมของกลุ่มที่ขาดประสิทธิภาพ โดยแจ้งว่าสิ่งที่เรียนรู้จากกลุ่มจะได้รับการนำกลับไปสู่การปฏิบัติงานของแต่ละคน

ข้อดี

1. เปิดโอกาสให้สมาชิกที่เข้ารับการอบรมแสดงออกด้านความรู้สึก และรู้จักควบคุมความรู้สึกที่อาจมีผลกระทบต่อผู้อื่น

3. ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนาขององค์กร

ข้อจำกัด

1. ไม่สามารถใช้ได้กับบุคลากรทุกระดับขององค์กร
2. จำนวนผู้เข้าอบรมจะจำกัดเพียงกลุ่มเล็ก ๆ ประมาณ 6 - 8 คน

9.3 ข้อควรคำนึงในการเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรม

เมธีณัฐ รัตนกุล (2552, หน้า 1-2) ได้กล่าวถึงการเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมในแต่ละแบบให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการนั้น มีหลักการพิจารณาดังต่อไปนี้

1. พิจารณาถึงความเหมาะสมของเทคนิคที่จะนำมาใช้ คือ ต้องเหมาะสมกับลักษณะของหัวข้อวิชาและสอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนานั้น ๆ
2. พิจารณาถึงขนาดของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม ว่ามีมากน้อยเพียงใด ลักษณะของการฝึกอบรมนั้นเป็นประการใด ควรจะแบ่งกลุ่มย่อยหรือไม่ กลุ่มละเท่าใด แล้วเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมให้เหมาะสม
3. พิจารณาถึงลักษณะของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า มีพื้นฐานความรู้มากน้อยเพียงใด
4. พิจารณาถึงความสามารถ ความคุ้นเคยต่อเทคนิคการฝึกอบรมที่จะนำไปใช้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมคุ้นเคยต่อวิธีการนั้น ๆ หรือไม่
5. พิจารณาถึงเวลาและอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ว่ามีเพียงพอหรือไม่
6. พิจารณาถึงงบประมาณที่มีอยู่
7. พิจารณาและประเมินค่าเกี่ยวกับทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเป็นอย่างไร

การเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมให้เหมาะกับโครงการฝึกอบรมในแต่ละครั้งนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมนั้นสามารถช่วยให้เกิดการเรียนและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามวัตถุประสงค์ สถานการณ์และปัจจัยอื่น ๆ ของโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมว่าต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ หรือทักษะหรือเจตคติ หรือทั้ง 3 ด้านไปพร้อม ๆ กัน ถ้าต้องการให้เกิดความรู้เฉพาะอย่างยิ่งความรู้ระดับความจำ ความเข้าใจ และมีผู้เข้ารับการอบรมจำนวนมาก อาจจะใช้เทคนิคการบรรยายได้ แต่ถ้าจะต้องการให้ผู้เข้าฝึกอบรมจำได้แม่นยำและจำได้นานและเข้าใจได้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นนั้น อาจจะต้องใช้กิจกรรม หรือสื่อทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ประกอบการบรรยายด้วย น่าจะเป็นประโยชน์ได้อย่างมากและน่าจะเป็นการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับ

การฝึกอบรมได้มีโอกาสใช้ประสาทสัมผัสทุกด้านซึ่งจะช่วยให้การฝึกอบรมในแต่ละครั้งได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างแน่นอน

2. สอดคล้องกับเนื้อหาสาระในหลักสูตร

ต้องสอดคล้องกับเนื้อหาสาระในหลักสูตร เพราะเนื้อหาสาระนั้นจะต้องมีความยากง่าย พอเหมาะกับความรู้ความสามารถและต้องมีความต่อเนื่องกับพื้นฐานเดิมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอีกด้วย โดยปกติแล้วเพื่อหาสาระของหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมแล้วมักจะแบ่งเนื้อหาออกได้เป็นเนื้อหาประเภทข้อเท็จจริง ความรู้ทั่วไป แนวคิดและหลักการการแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ ซึ่งในทำนองเดียวกันก็ไม่อาจแยกเนื้อหาสาระของวิชาใดวิชาหนึ่งออกจากกิจกรรมวิธีการหรือเทคนิคการฝึกอบรมได้แต่อย่างใด และถ้าหากจะถือหลักการเรียนรู้โดยการกระทำด้วยแล้ว จะเห็นได้ชัดเจนมากขึ้นว่า ไม่สามารถจะแยกเนื้อหาสาระของหลักสูตรออกจากเทคนิคการฝึกอบรมได้เลย เพราะว่ากิจกรรมที่กระทำนั้น เป็นทั้งเนื้อหาสาระและเทคนิคการฝึกอบรมพร้อม ๆ กันนั่นเอง

3. ผู้เข้ารับการอบรม

ในการใช้เทคนิคการฝึกอบรมต้องคำนึงถึงผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ อันได้แก่ ระดับของความรู้ความสามารถ ระดับการศึกษา อายุ เพศ และจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยผู้เข้ารับการอบรมที่มีระดับความสามารถและความฉลาดสูงมาก ๆ ชอบที่จะเรียนรู้และเรียนรู้ได้ดีในบรรยากาศของความเป็นประชาธิปไตยและเป็นกันเองมาก แต่มุ่งที่จะเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่มน้อยและเน้นการเรียนรู้ตามลำพังมากกว่า จึงเห็นได้ว่าเทคนิคการฝึกอบรมที่จะนำมาอบรมนั้น ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เข้าฝึกอบรมที่มีความฉลาดมากมีอิสรภาพที่จะเรียนรู้ในบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย การฝึกอบรมนั้น ๆ ก็ต้องเอื้ออำนวยให้บุคคลเหล่านี้ได้เรียนรู้ตามลำพังให้มากกว่าผู้มีความสามารถและความเฉลียวฉลาดไม่ค่อยมากนักดังนี้ เป็นต้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความสามารถและมีความฉลาดพอสมควรนั้น ค่อนข้างจะได้รับผลประโยชน์และเรียนรู้ได้ดีในบรรยากาศของการเป็นประชาธิปไตยหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้น การฝึกอบรมควรจะเป็นประสบการณ์ที่น่ารื่นรมย์และมีเสรีภาพ ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความรู้ความสามารถและความเฉลียวฉลาดน้อย ชอบที่จะเรียนรู้และเรียนรู้ได้ดีโดยการใช้เทคนิคการฝึกอบรมประเภทที่ครูหรือวิทยากรเป็นศูนย์กลางมากกว่าวิธีการเรียนรู้อื่น ๆ นอกจากด้านความรู้ความสามารถและความเฉลียวฉลาดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วต้องคำนึงถึงระดับการศึกษาหรือประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรมด้วย กล่าวคือเทคนิคที่ใช้ต้องไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อนมากเกินไปจนเกินไปแก่ผู้เข้ารับการอบรมที่มีระดับการศึกษาไม่สูงนัก และหากใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่ง่ายเกินไปกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาสูง ๆ ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อการเรียนรู้แต่อย่างใดเลย ในทำนองเดียวกันอายุหรือวัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็มีความสำคัญที่

ต้องคำนึงถึง เพราะธรรมชาติของการเรียนรู้ของเด็กแตกต่างจากธรรมชาติของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ วิธีการ กิจกรรม โสตทัศนูปกรณ์ และเทคนิคการฝึกอบรมก็ต้องแตกต่างกันไปด้วย ในการใช้เทคนิคการฝึกอบรมและการจัดกิจกรรมนั้นจะต้องให้สอดคล้องกับความแตกต่างดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นความต้องการที่จะรู้ถึงเหตุผลที่ว่าทำไมจะต้องเรียนรู้ การมีความเข้าใจในตนเอง บทบาทของประสบการณ์ ความรู้เพื่อจะเรียนรู้ แนวโน้มของการเรียนรู้และรวมถึงแรงจูงใจที่ต้องการจะเรียนรู้อีกด้วย

4. ต้องคำนึงถึงจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

สำหรับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็มีความสำคัญต่อการเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมถ้าจำนวนคนมีมากคงจะต้องใช้เทคนิคประเภทบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ เพราะคงจะไม่สามารถใช้เทคนิคการฝึกอบรมประเภทที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้กระทำหรือเรียนโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มแต่อย่างใดดังนี้ เป็นต้น

5. ความรู้ความสามารถของวิทยากร

สรุปได้ว่า เทคนิคการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สำคัญต่อการจัดฝึกอบรมเป็นอย่างมากเพราะการอบรมเพื่อเพิ่มพูนสรรพภาพและประสิทธิภาพของบุคคล ในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอันจะทำให้สามารถนำสิ่งที่ฝึกอบรมให้ นั้นไปปรับใช้ได้กับการปฏิบัติงานจริง ซึ่งการสร้างภาวะการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการประยุกต์ และเลือกใช้เทคนิคและวิธีการฝึกอบรมรวมถึงสื่อการสอน ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เนื้อหาสาระในหลักสูตร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความรู้และความสามารถของผู้เป็นวิทยากรในการเลือกเทคนิคที่จะถ่ายทอด สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้ง โสตทัศนูปกรณ์ ภายในระยะเวลาที่กำหนดให้ในแต่ละโครงการฝึกอบรม ตลอดจนค่าใช้จ่าย ฯลฯ เป็นต้น

10. รูปแบบของการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

10.1 ความหมายของการประเมินหลักสูตร

วิชัย ดิสสระ (2535, หน้า 114) กล่าวถึงความหมายของการประเมินหลักสูตรหมายถึงการพิจารณาคุณค่าหรือค่านิยม (worth or value) ของหลักสูตรผลของการประเมินหลักสูตร สอดคล้องกับทิสนา แคมมณี (2548, หน้า 113-114) คือ

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเมื่อวัดดูว่าผลผลิตของผู้เรียนเป็นอย่างไร

2. ประสิทธิภาพหลักสูตรเป็นการประเมินคุณค่าหลักสูตรโดยตรงว่า จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนด เมื่อนำหลักสูตรไปใช้บรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ จุดมุ่งหมายที่เที่ยงตรงเหมาะสมกับระดับกลุ่มและนักเรียนหรือไม่ กระบวนการเรียนการสอน เนื้อหาวิชาตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ประกอบผลการเรียนที่เลือกสรรมานั้นมีประสิทธิภาพหรือไม่

3. การตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อตัดสินใจการวางแผนหลักสูตรและรูปแบบหลักสูตร ตลอดจนการบริหารและการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรเป็นไปในทางถูกต้องแล้วหรือไม่

รูปแบบการประเมินหลักสูตร มีรูปแบบและจุดเน้นต่างกันออกไปตามลักษณะการใช้ดังนี้

ไทเลอร์ (Tyler, 1950, pp. 110-125) กล่าวถึงความสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (goal attainment model) ถือว่าการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตร มีรูปแบบการประเมินตามขั้นตอน คือ

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายอย่างต่ำ โดยการวิเคราะห์จากข้อมูลพื้นฐาน
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เป็นพฤติกรรมที่วัดภายหลัง
3. กำหนดเนื้อหาหรือ ประสบการณ์ทางการศึกษา
4. เลือกวิชาเรียน
5. ประเมินผล โดยการตัดสินใจด้วยการวัดผลทางการศึกษา
6. ยกเลิกหรือปรับปรุง

รูปแบบการประเมินของบิชแชมปี (Beauchamp, 1975, pp.170-171) กล่าวถึงการประเมินหลักสูตรต้องครอบคลุมเรื่องการใช้หลักสูตรรูปแบบหลักสูตร ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและระบบหลักสูตร

รูปแบบการประเมินของเดวิด แพรท (David Pratt, 1980, pp.409-419) เสนอแนวทาง การประเมินหลักสูตรไว้ 14 ข้อ คือ

1. จุดมุ่งหมายทั่วไปประเมินหลักสูตรกล่าวชัดเจน มีความสำคัญเพียงพอครอบคลุมสิ่งที่คาดหวังหรือไม่
2. หลักการและเหตุผล ประเมินความจำเป็นในการใช้หลักสูตร ข้อสรุปความสำคัญของหลักสูตร มีการอธิบายการศึกษา วิธีการศึกษา
3. จุดมุ่งหมายเฉพาะ ชี้แนวทางการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้เรียนสอดคล้องกับการปฏิบัติได้ ตอบสนองจุดมุ่งหมายทั่วไป
4. เกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับหลักสูตรเหมาะสมชัดเจนกับมาตรฐาน
5. จัดระดับคะแนนชัดเจนเหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย
6. สภาพแวดล้อม ระบุถึงสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาไว้ชัดเจน
7. ลักษณะผู้เรียนระบุถึงลักษณะผู้เรียนที่จบหลักสูตร
8. การเรียนการสอน เนื้อหาสาระ คุณค่าและมีประโยชน์ ออกแบบแนวการจัดกิจกรรมสามารถเป็นแนวทางในการคัดเลือกวิธีสอน
9. ความแตกต่าง ในการจัดการเรียนการสอน มีการประเมินระหว่างเรียนอย่างสม่ำเสมอ

10. ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติ สื่อแหล่งเรียนรู้มีความสอดคล้องกับ
หลักสูตร
11. การทดลองใช้หลักสูตร มีการทดลองใช้กับโรงเรียนนำร่อง รายงานผล
การทดลองนำเชื่อถือ
12. ประเมินโครงร่างหลักสูตร ประเมินองค์ประกอบ ผลการประเมินที่เป็น
ที่ยอมรับ
13. การนำหลักสูตรไปใช้ แนวทาง เวลาเหมาะสม บทบาทหน้าที่ของผู้ใช้
หลักสูตร
14. ผลผลิตรูปแบบหลักสูตรมีอิสระในตัวเอง ผลผลิตจากหลักสูตรเป็นที่
น่าพอใจ

การประเมินหลักสูตรของสงัด อุทรานันท์ (2535, หน้า 246-258) กล่าวถึง
การประเมินและตรวจสอบคุณสมบัติของหลักสูตร มี 2 วิธี

1. การตรวจสอบเอกสารหลักสูตร

1.1 วิธีการตรวจสอบ เพื่อให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์และเกิดความ
เชื่อมั่นว่าหลักสูตรจะมีความสัมฤทธิ์ผล ในการนำไปใช้มากที่สุด ซึ่งมีการตรวจสอบโดย

1.1.1 ตรวจสอบโดยคณะพัฒนาหลักสูตร

1.1.2 ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ

1.2 แนวทางในการตรวจ

1.2.1 จุดมุ่งหมายทั่วไป

1.2.2 เหตุผลความจำเป็น

1.2.3 จุดมุ่งหมายเฉพาะ (เชิงพฤติกรรม)

1.2.4 เกณฑ์ในการวัดพฤติกรรม

1.2.5 การประเมินผลเพื่อให้คะแนน

1.2.6 เนื้อหาสาระ

1.2.7 ลักษณะผู้เรียน

1.2.8 การเรียนการสอน

1.2.9 การจัดการเกี่ยวกับความแตกต่างของผู้เรียน

1.2.10 รายละเอียดในการปฏิบัติ

1.2.11 การทดลองหลักสูตร

1.2.12 การประเมินผลโครงการ

1.2.13 การนำหลักสูตรไปใช้

1.2.14 ผลผลิต

2. การทดลองใช้หลักสูตร เป็นการตรวจสอบและประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้จริงการประเมินหลักสูตรที่กล่าวมานั้น พบว่า การประเมินหลักสูตรมีจุดหมายเพื่อให้ทราบว่าหลักสูตรนั้นมีคุณค่าหรือประสิทธิภาพหรือไม่

10.2 เกณฑ์การประเมินหลักสูตร

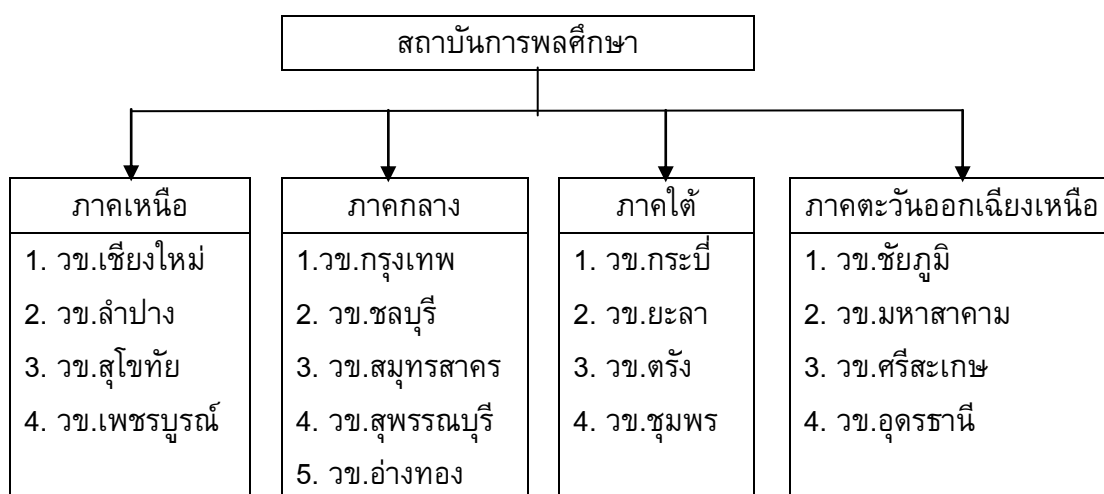
ผลการประเมินหลักสูตรจะมีความน่าเชื่อถือเพียงใดอยู่ที่เกณฑ์สำหรับการใช้พิจารณาตัดสินการประเมินหลักสูตรซึ่งวิชัช วงษ์ใหญ่ (2538, หน้า 41-44) กล่าวถึงเกณฑ์การประเมินหลักสูตร ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงภายใน (internal validity) หมายถึง การออกแบบประเมินเพื่อได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์
2. ความเที่ยงตรงภายนอก (external validity) หมายถึง ผลการประเมินนำไปอ้างอิงได้กว้างขวาง ด้านเวลา สภาพแวดล้อม บุคคล
3. ความเชื่อถือได้ (reliability) หมายถึง ความคงที่ของข้อมูลที่รวบรวมได้จากเครื่องมือหลายอย่าง
4. ความเป็นปรนัย (objectivity) หมายถึง คนส่วนใหญ่เข้าใจข้อมูลตรงกัน
5. ความสอดคล้องสัมพันธ์ (relevance) หมายถึง ข้อมูลที่ได้มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการประเมิน
6. ความสำคัญ (importance) หมายถึง การจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบหลักสูตรที่จะประเมิน
7. ขอบข่ายการประเมิน (scope) หมายถึง ระบบและแบบแผนของการประเมินที่จะเอื้ออำนวยทำให้การศึกษาได้กว้างขวางและลึก
8. ความเชื่อถือและการยอมรับ (credibility) หมายถึง ผู้ที่ต้องใช้ผลการประเมินมีความเชื่อถือในผู้ประเมินและยอมรับข้อมูลจากผลการประเมิน
9. เวลา (time) หมายถึง การรายงานผลการประเมินจะทันใช้ในเวลาที่ต้องการหรือไม่
10. ขอบเขตของผลการใช้ผลการประเมิน (pervasive) หมายถึง การนำเสนอผลการประเมินหลักสูตรไปใช้อย่างกว้างขวางและมีการเผยแพร่อย่างไร
11. ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การพิจารณาทางเลือกในการปฏิบัติเมื่อเสร็จเรียบร้อยแล้ว

สถาบันการพลศึกษา

1. พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา

สถาบันการพลศึกษา เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่เป็นนิติบุคคลสังกัด กระทรวงการทอ้งเทียวและกีฬา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2548 เป็นต้นไป โดยมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2549 ออกเป็น 17 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตกรุงเทพ วิทยาเขต กระบี่ วิทยาเขตชลบุรี วิทยาเขตชัยภูมิ วิทยาเขตชุมพร วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาเขตตรัง วิทยาเขตเพชรบูรณ์ วิทยาเขตมหาสารคาม วิทยาเขตยะลา วิทยาเขตลำปาง วิทยาเขต ศรีสะเกษ วิทยาเขตสมุทรสาคร วิทยาเขตสุโขทัย วิทยาเขตสุพรรณบุรี วิทยาเขตอุดรธานี และ วิทยาเขตอ่างทอง ซึ่งกระจายอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ ดังภาพ 2



ภาพ 2 ภูมิภาคและจังหวัดที่ตั้งของสถาบันการพลศึกษาทั้ง 17 วิทยาเขต

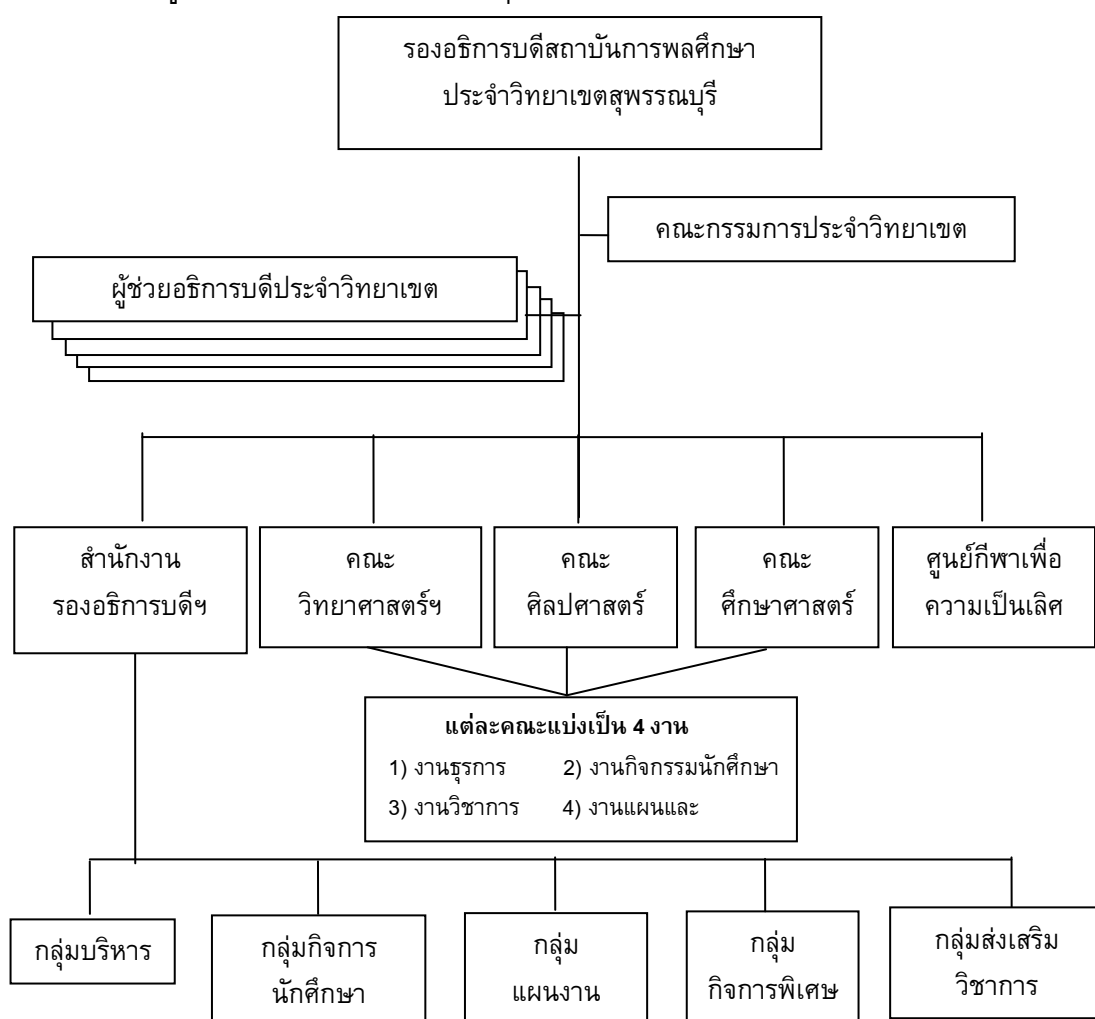
2. วิสัยทัศน์ พันธกิจและโครงสร้างการบริหารของสถาบันการพลศึกษา

วิทยาเขตสุพรรณบุรี

วิสัยทัศน์ สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตสุพรรณบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ มุ่งผลิตและพัฒนาบุคลากร นวัตกรรม เทคโนโลยีด้านพลศึกษา กีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สู่ความเป็นเลิศระดับ มาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน

พันธกิจ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรีมีอำนาจหน้าที่ในการผลิตและ พัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา กีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ

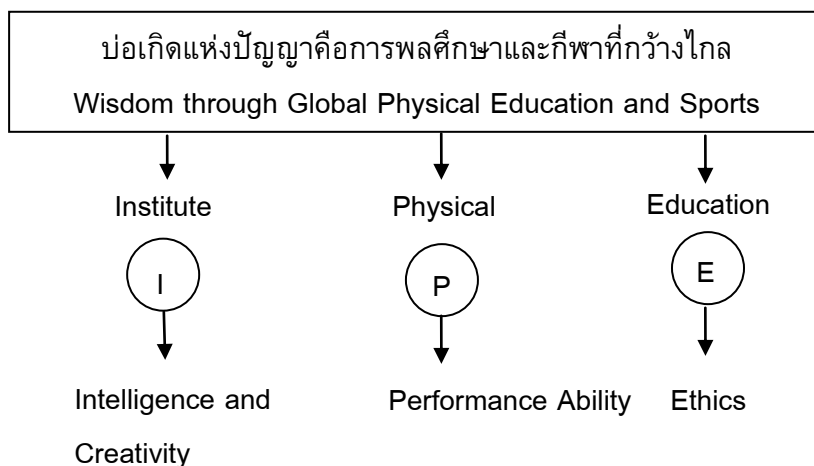
และบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้อง โดยมีภารกิจหลักในการสอน การวิจัย ให้บริการทางวิชาการ การให้บริการชุมชน การใช้และพัฒนาเทคโนโลยี เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางกีฬา นันทนาการ และบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย รวมถึงการทะนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย (สถาบันการพลศึกษา, 2548, หน้า 6-8) โดยโครงสร้างการบริหารงานภายในวิทยาเขตแต่ละวิทยาเขตมีรองอธิการบดีประจำวิทยาเขตเป็นผู้บริหารสูงสุดในการบังคับบัญชา โดยมีผู้ช่วยอธิการบดีประจำวิทยาเขต 5 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนา และฝ่ายกิจการพิเศษ และมีรองคณบดีประจำวิทยาเขต 3 คณะ คือ คณบดีวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ คณบดีศิลปศาสตร์ และคณบดีศึกษาศาสตร์ ภายในคณะแบ่งเป็น 4 งาน คือ งานธุรการ งานวิชาการ งานกิจการศึกษางานแผนและงบประมาณ นอกจากนี้ยังมีหัวหน้าสำนักงานรองอธิการบดี และหัวหน้าศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ เป็นคณะผู้บริหารของวิทยาเขตด้วย สรุปดังภาพ 3



ภาพ 3 โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาเขตสุพรรณบุรี

3. แนวคิดปรัชญาในการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี

สำหรับแนวคิดหรือปรัชญาในการบริหารจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) มีปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ 2) มีความสามารถในการปฏิบัติ และ 3) ความมีจริยธรรม ซึ่งสรุปได้ดังภาพ 4



ภาพ 4 ปรัชญาในการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา

I คือ Intelligence and Creativity : ปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีความเชื่อในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมที่จะใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ โดยสามารถคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในสังคม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

P คือ Performance Ability : ความสามารถในการปฏิบัติ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ที่สามารถนำความรู้ และทักษะในด้านวิชาการ และวิชาชีพทางด้านทฤษฎี ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ มีความพร้อมในการเปิดรับความรู้ที่หลากหลาย โดยการเปิดใจกว้างเพื่อรับรู้ในโลกไร้พรมแดน และนำมาเป็นทักษะในการดำรงชีวิตอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

E คือ Ethics : ความมีจริยธรรม หมายถึง ความมุ่งมั่นในการผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้มีน้ำใจนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้ภัย อันเป็นหนทางไปสู่สันติภาพของสังคม พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งจรรยาบรรณในวิชาชีพได้อย่างมั่นคง โดยยึดถือความบริสุทธิ์ยุติธรรมเป็นหัวใจสำคัญของการกีฬาอันเป็นหลักสำคัญของการพลศึกษา อีกทั้งตระหนักในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมเพื่อความสุขในการดำเนินชีวิตต่อไปในอนาคต (สถาบันการพลศึกษา, 2548, หน้า 3-6)

คุณธรรมด้านความรับผิดชอบ

1. ความหมายของคุณธรรม

คุณธรรมมีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2527, หน้า 387) ได้ให้ความหมายว่า คุณธรรม หมายถึง ความดี ความงาม ความซื่อสัตย์ ความพอดี ความอดทน ขยันหมั่นเพียร

กิริติ บุญเจือ (2542, หน้า 79) ให้ความหมายคุณธรรม (virtue) หมายถึง ความเคยชินในการประพฤติดีอย่างใดอย่างหนึ่ง

ประภาศรี สีหอำไพ (2543, หน้า 71) คุณธรรม หมายถึง หลักจริยธรรมที่สร้างความรู้สึกผิดชอบชั่วดี มีคุณงามความดีภายในจิตใจอยู่ในขั้นสมบูรณ์จนเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุขความยินดี

ปราชญา กล้าผจญ (2554, หน้า 312) ให้ความหมายคุณธรรม หมายถึง สภาวะที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น ความดีงามทั้งหลาย อันเกิดจากการเป็นผู้มีธรรม มีศีลธรรมประจำใจ มีสภาวะจิตใจที่เหนียวรั้งไว้มิให้ทำชั่ว

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 253) ให้ความหมายคุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีหรือหน้าที่อันพึงมีอยู่ในตัว

ทิตนา แฉมมณี (2546, หน้า 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือสภาวะภายในจิตใจของมนุษย์ที่เป็นไปในทางที่ถูกต้อง ดีงาม ซึ่งเป็นภาวนามธรรมอยู่ในจิตใจ

ลิขิต วีรเวทิน (2548, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า คุณธรรม คือจิตวิญญาณของปัจเจกบุคคล ศาสนาและอุดมการณ์ เป็นดวงวิญญาณของปัจเจกบุคคลและสังคมด้วย ปัจเจกบุคคลต้องมีวิญญาณ สังคมต้องมีจิตวิญญาณ คุณธรรมของปัจเจกบุคคลอยู่ที่การกล่อมเกลาเรียนรู้โดยพ่อแม่ สถาบันการศึกษา ศาสนา พรรคการเมืองและองค์กรของรัฐ

ปราชญา กล้าผจญ (2554, หน้า 15) กล่าวว่าคุณธรรม หมายถึง คุณความดีที่มีอยู่ประจำใจคน คนที่มีคุณธรรม คนที่มีจิตใจโอบอ้อมอารี มีใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ จึงไม่เบียดเบียนใคร ไม่ทำร้ายใคร คนที่มีคุณธรรม จะรักความยุติธรรมและมีความเมตตาต่อผู้อื่นเสมอ ส่วนผู้ที่กลั่นแกล้งผู้อื่นได้บังคับบัญชาที่ไม่ทำตามความต้องการของตนเป็นคนไม่มีคุณธรรม คุณธรรมคือ คุณความดีทุกประการที่มีประจำใจทุกคนเป็นความดีของผู้มีเมตตา มีความยุติธรรม ไม่ทำร้าย ไม่เบียดเบียนแม้คนที่เป็ศัตรู

จากความหมายของคุณธรรมที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง หลักของ ความดี ความงาม ความถูกต้อง ซึ่งจะแสดงออกมาโดยการกระทำทางกาย วาจาและจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นหลักประจำใจในการประพฤติปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัยเป็นสิ่งที่มิมีประโยชน์ต่อตนเองผู้อื่นและสังคม

2. องค์ประกอบของคุณธรรม

องค์ประกอบของคุณธรรมได้มีผู้จำแนกออกเป็นหลายลักษณะต่าง ๆ กัน ดังนี้
กรมวิชาการ (2523, หน้า 3) ได้เสนอองค์ประกอบทางคุณธรรมไว้ 3 ประการ คือ

1. ส่วนประกอบทางด้านความรู้ (moral reasoning) คือ ความเข้าใจในเหตุผลของความถูกต้องดีงาม สามารถตัดสินใจแยกความถูกต้องออกจากความไม่ถูกต้องได้โดยการคิด
2. ส่วนประกอบทางด้านอารมณ์ความรู้สึก (moral attitude and belief) คือ ความพึงพอใจ ศรัทธา เลื่อมใส เกิดความนิยมยินดีที่จะนำคุณธรรมมาเป็นแนวประพฤติปฏิบัติ
3. ส่วนประกอบทางด้านพฤติกรรมแสดงออก (moral conduct) คือ พฤติกรรมการกระทำที่บุคคลตัดสินใจจะกระทำถูก หรือผิดในสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524, หน้า 2-3) ได้จำแนกองค์ประกอบทางคุณธรรมออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความรู้เชิงคุณธรรม หมายถึง การมีความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ทางสังคม หลักธรรมคำสั่งสอนของศาสนาและค่านิยม เพื่อที่จะยึดถือว่าการกระทำชนิดใดควรกระทำ และการกระทำชนิดใดควรงดเว้น ลักษณะพฤติกรรมประเภทใดเหมาะสมและไม่เหมาะสม มากน้อยเพียงใด ความรู้เชิงคุณธรรมนี้จะขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา และพัฒนาการทางสติปัญญาของคนด้วย
2. ทศนคติเชิงคุณธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเหตุการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ ที่ประสบอยู่ว่าชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้น ๆ ทศนคติจะรวมเอาความรู้เชิงคุณธรรมเข้าไปด้วย
3. เหตุผลเชิงคุณธรรม หมายถึง ความคิดเบื้องหลังในการตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์ที่ประสบอยู่ ซึ่งการที่บุคคลตัดสินใจกระทำอย่างเดียวกันอาจมีเหตุผลในระดับที่แตกต่างกันได้
4. พฤติกรรมเชิงคุณธรรม หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะบอกได้ชัดได้ว่าพฤติกรรมนั้นถูกต้องเหมาะสม หรือฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ทางศีลธรรมของสังคมหรือไม่

ประกาศรี สีสหอำไพ (2543, หน้า 48) ได้อธิบายว่า คุณธรรมเป็นเครื่องกำหนดหลักปฏิบัติในการดำรงชีวิตเป็นแนวทางให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบเรียบร้อย ประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ระเบียบวินัย (discipline) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง สังคมที่ขาดกฎเกณฑ์ ทุกคนสามารถทำทุกอย่างได้ตามอำเภอใจ ย่อมเดือดร้อนระส่ำระสาย ขาดผู้นำผู้ตาม ขาดระบบที่กระชับความเข้าใจเป็นแบบแผนให้ยึดถือปฏิบัติ การหย่อนระเบียบวินัยให้เกิดการละเมิดสิทธิ และหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละบุคคลชาติใดไร้ระเบียบวินัยย่อมยากที่จะพัฒนาไปได้ทัดเทียมชาติอื่น จึงควรประพฤติตามจารีตประเพณีของสังคม

2. สังคม (society) การรวมกลุ่มกันประกอบกิจกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผนก่อให้เกิดชนบทธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม มีวัฒนธรรมอันเป็นความมีระเบียบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

3. อิสระเสรี (autonomy) ความมีสำนึกในมโนธรรมที่พัฒนาเป็นลำดับก่อให้เกิดความอิสระ สามารถดำรงชีวิตตามสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการศึกษาและประสบการณ์ในชีวิต มีความสุขอยู่ในระเบียบวินัยและสังคมของตน เป็นค่านิยมสูงสุดที่คนได้รับการขัดเกลาแล้วสามารถบำเพ็ญตนตามเสรีภาพเฉพาะตนได้อย่างอิสระ สามารถปกครองตนเองและชักนำตนเองให้อยู่ในทำนองคลองธรรม สามารถปกครองตนเองได้

กฤษณา พันธุ์วานิช (2550, หน้า 6) กล่าวว่าคนมีคุณธรรม หมายถึง เป็นคนดี คิดดี และประพฤติดี ไม่เบียดเบียนตนเอง และผู้อื่นในสังคม และมีเมตตา กรุณาตนเอง และผู้อื่น เป็นคนใฝ่รู้อยู่เสมอ รู้จักตนเอง เสียสละเพื่อส่วนรวม มองการณ์ไกล ไม่ประมาท และมีศีลธรรม

3. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่นักศึกษา

คุณธรรมและจริยธรรมเกิดขึ้นมาพร้อม ๆ กับการพัฒนาการด้านสติปัญญาและการอบรมกล่อมเกลาให้รู้จักผิดชอบชั่วดีของสังคม คุณธรรมและจริยธรรม จึงเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน การศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตทำให้ชีวิตมีคุณค่าและกำกับให้ตนเองเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมอันพึงประสงค์ด้วยการปลูกฝังพื้นฐานด้านจริยธรรมในด้านต่าง ๆ เช่น

1. การศึกษาเพื่อการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม การศึกษาเป็นการให้ความรู้ในเรื่อง จริยธรรม การให้การศึกษารวมถึงการอบรมบ่มนิสัยให้เรียนรู้สิ่งที่ถูกผิด และการตักเตือนให้เกิดความสำนึกในความถูกต้องและความผิด

1.1 การปลูกฝังพื้นฐานด้านวิชาการ การเรียนการสอน การศึกษาของไทยจะมีความเกี่ยวข้องกับศาสนาอย่างเป็นเนื้อเดียวกัน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าหลักสูตรต่าง ๆ ที่นำมาใช้จะมีลักษณะแนวทางที่เป็นไปในทางเดียวกันกับพุทธปรัชญา

1.2 การปลูกฝังพื้นฐานด้านชีวิตและสังคม การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการดำรงชีวิตทางด้านสังคม ก็จะนำพระธรรมที่เป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นหลักในการคิดและการแก้ปัญหาในเชิงคุณธรรมจริยธรรม การอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขภายใต้กฎเกณฑ์ของสังคมและจิตสำนึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น

1.3 การปลูกฝังพื้นฐานด้านจิตวิทยา เป็นพื้นฐานที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ด้วยการคิด การหยั่งเห็นการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีการไตร่ตรองจนเกิดความเข้าใจ จนเกิดเป็นจิตสำนึกการศึกษาจึงต้องมุ่งอบรมให้บุคคลคิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น ซึ่งมีความมุ่งหมายปลายทาง คือ ให้คิดดีทำดีและแก้ปัญหาได้ดี การศึกษาจิตวิทยาทำให้เข้าใจธรรมชาติความ

ต้องการของมนุษย์ เพื่อให้เข้าใจตนเองและผู้อื่นด้วย การสร้างแรงจูงใจตนเองเพื่อให้สามารถพัฒนาไปสู่ความดีงามได้

เนื่องจากคุณธรรมและจริยธรรม เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการได้รับประสบการณ์และจากการอบรมสั่งสอน ซึ่งแนะนำให้มองเห็นความผิด ชอบ ชั่ว ดี บุคคลมักจะได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากกลุ่มที่เป็นตัวแทนทางสังคมที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ ในการอบรมเลี้ยงดูให้บุคคลในสังคมเป็นผู้ที่ตระหนักรู้และมีพฤติกรรมที่กล่าวได้ว่า เป็นผู้ที่มีจริยธรรมคุณธรรม คือ ครอบครัว โรงเรียน เพื่อน สื่อสารมวลชน และศาสนา บุคคลในกลุ่มสังคมเหล่านี้ต้องพยายามค้นหาวิธีการเพื่อพัฒนาและปลูกฝังจริยธรรมคุณธรรม

2. การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมด้วยการปลูกฝังค่านิยม กล่าวคือ เป็นวิธีการปลูกฝังที่เริ่มต้นด้วยกระบวนการในชั้นพื้นฐาน ซึ่งประภาศรี สีหอำไพ (2543, หน้า 242) ได้เสนอแนะวิธีการปลูกฝังจริยธรรมคุณธรรมไว้หลายประการ เช่น

- 2.1 กำหนดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาตามคุณธรรมจริยธรรมอย่างสอดคล้องกัน
- 2.2 เสนอตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงปรารถนา พร้อมทั้งแสดงให้เห็นผลดีผลเสีย
- 2.3 ประเมินพฤติกรรมที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับคุณธรรมและจริยธรรมโดยใช้เกณฑ์ผลของพฤติกรรมต่อตนเอง หมู่คณะและสังคม
- 2.4 แลกเปลี่ยนและวิจารณ์การประเมินในกลุ่ม
- 2.5 ฝึกปฏิบัติให้บุคคลกระทำด้วยใจสมัครและให้ประเมินผลสำเร็จด้วยตนเอง
- 2.6 ย้ำให้บุคคลรับเอาพฤติกรรมที่สอดคล้องกับจริยธรรมและคุณธรรมโดยให้นำมาเป็นส่วนหนึ่งของตน

2.7 การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและการชักชวนให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่เหมาะสมกับจริยธรรมและคุณธรรม

2.8 พัฒนาค่านิยมจากระดับญาติพี่น้องไปสู่หมู่คณะและสังคม เช่น เริ่มต้นจากความกตัญญู ความเสียสละ ความสามัคคีในหมู่พี่น้อง หมู่คณะ และสังคม ไปจนถึงประเทศชาติ

2.9 จัดกิจกรรมเสริม เช่น กิจกรรมรณรงค์ นิทรรศการ การประชุม สัมมนา การอภิปรายการศึกษากรณีการจัดงานประเพณี เป็นต้น

3. การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ด้วยการใช้สติปัญญาจากที่มนุษย์เราทุกคนได้เกิดมาพร้อมด้วยสติปัญญาที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ถึงแม้ว่าจะมีสติปัญญาของบางคนอาจจะมีค่าไม่เท่าเทียมกัน แต่สติปัญญาถือว่าเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตของมนุษย์ สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนความสามารถได้ ดังนั้น สติปัญญา คือ ความฉลาด ผู้ที่มีสติปัญญาดีก็คือผู้ที่สามารถคิดแก้ไขปัญหาได้ดีเนื่องจากเข้าใจปัญหาได้ดี นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของนักบริหารนั้น เนื่องจากเป็นผู้ที่มีสติปัญญาอยู่ในเกณฑ์ที่เหนือผู้อื่น วิธีการพัฒนาด้วยการใช้สติปัญญาจึงน่าจะกระทำได้อย่างเป็นผลดี วิธีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมธรรมด้วยการใช้สติปัญญา ประภาสรี สืออำไพ (2543, หน้า 243) ได้มีข้อเสนอแนะ เช่น

1. กลุ่มสัมพันธ์ เป็นการสร้างความเข้าใจสมาชิกในแก้มุมที่เป็นเชิงบวกและการปรับพฤติกรรมความคิดของกลุ่ม
2. การสืบสวนสอบสวนเป็นการใช้วิธีซักถาม เพื่อให้ได้คำตอบจากผลของการกระทำที่นำไปสู่ความสุขหรือความทุกข์ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับสังคม
3. การแสดงบทบาทสมมติ เพื่อให้เกิดแนวความคิดในการแก้ปัญหาในเชิงคุณธรรม และจริยธรรมร่วมกัน
4. การเล่นเกม เพื่อนำการเล่นเก้มาสู่หลักการของความคิดที่จะทำให้คู่ต่อสู้แพ้ ซึ่งอาจเกิดผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์สะท้อนกลับมายังตนเอง
5. การใช้สื่อโสตทัศนอุปกรณ์ ให้ดูตัวอย่างภาพการแสดงพฤติกรรม เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์
6. การจัดค่ายจริยธรรม เพื่อให้บุคคลที่มีประสบการณ์ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสถานการณ์ที่จำเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมปัญญาเป็นแนวทางที่ทำให้ได้มีโอกาสคิดในสถานการณ์ที่ตนเองเป็นบุคคลภายนอกหรือผู้สังเกตการณ์ เนื่องจากบุคคลมักจะมองไม่เห็นแนวทางเมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ที่เข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง การแก้ปัญหาทางคุณธรรมและจริยธรรม จึงอาจมีสภาพคล้ายเส้นผมบังภูเขาได้

การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่นักศึกษา

สถานการณ์บ้านเมืองของประเทศไทยเราในปัจจุบันนี้ดูน่าเป็นห่วงอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจ ปัญหาความเสื่อมถอยในด้านคุณธรรมจริยธรรมของคน ทั้งในระดับนักการเมือง ข้าราชการ หรือคนในแวดวงอาชีพอื่น ๆ ภาพที่เห็นชัดเจนและเป็นข่าวอยู่ทุกวันนี้ก็คือ การทุจริตคอร์รัปชัน การก่ออาชญากรรม การเสพและการค้ายาเสพติด ซึ่งแพร่ระบาดในกลุ่มเยาวชนไทย ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงอุดมศึกษา รวมถึงการแต่งกายล่อแหลม ที่เป็นมูลเหตุก่อให้เกิดอาชญากรรมทางเพศของนักศึกษาหญิง การขายบริการทางเพศของนักศึกษา การที่นักศึกษาอยู่ร่วมกันฉันท์สามีภรรยา การทะเลาะวิวาทของนักศึกษาทั้งภายในสถาบันเดียวกันและต่างสถาบัน เหล่านี้เป็นต้น

ปัญหาที่เกิดขึ้นในกลุ่มของเยาวชนดังกล่าว ทุกคนต่างลงความเห็นตรงกันว่าเยาวชนไทยของเราขาดการปลูกฝังในด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างยั่งยืน คือ อาจจะมียูบ้างแต่เป็นแบบฉาบฉวย ไม่เกิดผลที่ถาวรในขณะที่สังคมไทยต้องการเห็นภาพการพัฒนาเยาวชนไทยไปสู่การเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ มีสติปัญญา มีความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี

ความสุข มีรายงานผลการสำรวจของผู้ที่ถูกให้ออกจากงาน เฉพาะในกรณีที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของตัวพนักงานเอง พบว่า 17% ถูกให้ออกจากงานเพราะขาดทักษะความรู้และประสบการณ์ 83% ถูกออกจากงานเพราะปัญหาเรื่องความประพฤติ และบุคลิกภาพ ในขณะที่เดียวกันมีผู้ไปสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการ ในการพิจารณารับคนเข้าทำงาน ในหน่วยงาน องค์กร สถาบันต่าง ๆ พบ ว่า ผู้ประกอบการส่วนมากต้องการบัณฑิต ที่มีคุณลักษณะดังนี้ ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ อดทนเสียสละ และมีความรับผิดชอบซึ่งปรากฏการณ์ในสังคมดังกล่าวมานี้เป็นผลโดยตรงมาจากรื่องของการปลูกฝังทางด้านคุณธรรม จริยธรรม นั่นเอง

จริยธรรม เป็นหลักความประพฤติ หรือแนวทางในการปฏิบัติตนที่ควรแก่การยึดถือ ปฏิบัติเพื่อสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขโดยมีคุณธรรมและศีลธรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จึงเปรียบเสมือนการพัฒนาคุณภาพจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความประพฤติของคน คุณธรรมเป็นสภาวะที่อยากให้เราทำอะไรที่เป็นคุณ ศีลธรรมเป็นสภาวะที่เราห้ามจิตใจของเราไม่ให้ทำในสิ่งผิด หรือบอกไม่ให้คนอื่นทำ ทั้งคุณธรรมและศีลธรรมจึงเป็นตัวกำหนดความประพฤติของเราให้ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควร คือเป็นตัวกำหนดจริยธรรมจริยธรรมที่เกิดขึ้นจึงเป็นผลมาจากศาสนา ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ประเพณี และกฎหมาย

เชวง เตชะโกศยะ (ม.ป.ป, หน้า 2) ให้แนวคิดในเรื่องการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้กับเยาวชนเอาไว้ว่า คนเราถ้าไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อพ่อ แม่ ต่องานต่อแผ่นดิน และสิ่งแวดล้อมที่มีต่อเขา จะสอนเท่าใดก็คงไม่มีประโยชน์เพราะเขาจะเกิดความสำนึกในหน้าที่ ในคุณค่าของชีวิต คุณค่าของความเป็นมนุษย์ย่อมเป็นไปไม่ได้ เพราะแม้ชีวิตของเขาเองเขาก็ไม่รับผิดชอบเสียแล้ว เขาจะไปรับผิดชอบในหน้าที่ของเขาที่ต้องทำความดีและให้ความดีแก่สังคมที่ได้รับประโยชน์ได้อย่างไร ดังนั้นคุณธรรม จริยธรรม จึงเป็นตัวผลที่จะต้องสร้างด้วยเหตุคือ ให้ความรู้ความเข้าใจแก่เขาเป็นอย่างดีนั่นเอง และมีผู้ใหญ่ที่เป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม จำเป็นต้องมีครู 3 สถานะเป็นต้นเหตุ คือ ครูที่บ้าน ครูที่โรงเรียนหรือสถานศึกษา และครูที่เป็นคำสอนในศาสนา เพราะบุคคล 3 จำพวกนี้ ซึ่งหมายถึง 1. บุพการี 2. ครู 3. พระสงฆ์ เท่านั้น ที่อยากเห็นบุคคลอื่นได้ดี ถ้าขาดเหตุหรือเหตุไม่ครบถ้วน ผลคือคุณธรรม และจริยธรรมย่อมเกิดขึ้นไม่ได้ หรือไม่สมบูรณ์นั่นเอง เรามักจะเอาผลกลับมาเป็นเหตุ คือ เอาจริยธรรม หรือศีลธรรมไปสอนเขาโดยตรง จริยธรรม ศีลธรรม และคุณธรรมอื่น ๆ ย่อมเกิดขึ้นไม่ได้ หรือมีขึ้นได้น้อยเต็มที

วิจิตร กุลวนิชย์ (ม.ป.ป., หน้า 2-3) ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของเยาวชนในสังคมปัจจุบันเอาไว้ตอนหนึ่งว่า เป็นเพราะคนไทยไม่รักแผ่นดินเกิด ท่านขอร้องให้ครูอาจารย์ไปสอนลูกศิษย์ว่าตื่นนอนตอนเช้าทุกวัน ให้มองหน้าตนเองในกระจก แล้วตั้งคำถามถามตนเอง 3 ข้อ (ให้ตอบด้วยความจริงใจ)

1. ตั้งแต่เกิดมาจนถึงวันนี้ เราเคยทำอะไรที่เป็นคุณประโยชน์ต่อแผ่นดินเกิดบ้าง

2. ถ้ายังไม่เคยทำ ให้ถามตนเองต่อว่าแล้วจะเริ่มเมื่อไหร่ เช่น เมื่อถึงวันเกิด วันสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น

3. ถ้าไม่เคยทำและยังไม่คิดจะทำ ดังข้อ 1 และข้อ 2 ให้ถามตนเองอีกว่าช่วงชีวิตที่ผ่านมาเคยทำอะไรที่เป็นผลเสียหาย ต่อแผ่นดินเกิดบ้าง และจะเลิกเมื่อใด

คุณธรรม จริยธรรมที่ควรปลูกฝังแก่นักศึกษา

คุณธรรมอันดับแรกที่ควรปลูกฝัง คือ ความกตัญญูซึ่งควรจะได้นำแสดงออกทั้งทางกายทางวาจา และทางใจ เป็นวัฒนธรรมทางจิตใจที่แสดงออกมาด้วยความดีงาม แต่สิ่งเหล่านี้กำลังถูกทำลายด้วยความริบเร่งจากกระแสวัตถุนิยม และบริโภคนิยมที่ไม่ได้คำนึงถึงวัฒนธรรมทางจิตใจ หากคุณธรรมที่มีอยู่ในจิตใจไม่มั่นคง สิ่งที่จะแสดงออกมาจากพฤติกรรมของคนก็ล้วนเป็นสิ่งจอมปลอมทั้งสิ้น การแสดงออกทางกาย วาจา ใจ ที่มีคุณธรรมเป็นที่ตั้งจึงมีส่วนสำคัญในการกล่อมเกล่าจิตใจให้มีความอ่อนโยน สุภาพ นอบน้อม สุขุม รอบคอบ เช่น การกราบไหว้พระแบบเบญจางคประดิษฐ์ ซึ่งเป็นการกราบที่แสดงความเคารพอย่างสูงสุดต่อบุคคลที่ควรเคารพนับถือสูงสุด การวางมือ การยกมือขึ้นเพื่อให้สติอยู่กับมือ พนมมือที่น้อมในท่าอัญชลีเป็นการสำรวมใจออกจากปัญหาที่ว้าวุ่น การยกมือจรดระหว่างคิ้วในท่าวันทาเป็นการสำรวมกายสำรวมวาจาสำรวมใจกำหนดจิตให้เป็นสมาธิ มีความแน่วแน่มั่นคงในจิตใจ การก้มกราบทำอภิวาทเป็นการปล่อยใจให้ว่างลงสยบยอมทั้งกายและใจให้กับความดี เป็นการลดอัตตาความยึดมั่นถือมั่นในตัวเอง ซึ่งทำที่เหล่านี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยรักษาสภาพจิตใจให้ดีงาม การปลูกฝังให้นักศึกษารู้จักฟังตนเองอย่างมีศักดิ์ศรี เป็นคนดี มีวินัย คือ การปลูกฝังให้นักศึกษาได้มีความคิดเห็นที่ถูกต้องและรู้จักคุณค่าของตัวเอง ไม่มีชนชาติใดในโลกที่มีความเจริญงอกงามมั่นคงอยู่ได้ เพราะการรอรับการช่วยเหลือของผู้อื่นโดยไม่พึ่งตนเอง

คุณธรรม 4 ประการ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ

1. การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

2. การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดี

3. การอดทน อดกลั้น อดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริต ไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด

4. การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

คุณธรรม 7 ประการ ของพระราชวรมูณี (ประยูรค์ ปยุตโต) (2530, หน้า 4) ที่จะทำให้บุคคลมีความเจริญในชีวิต คือ

1. รู้จักเลือกหาแหล่งความรู้และแบบอย่างที่ดี

2. มีชีวิตและอยู่ร่วมสังคมเป็นระเบียบด้วยวินัย

3. พร้อมด้วยแรงจูงใจ ใฝ่รู้ ใฝ่สร้างสรรค์

4. มุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ
5. ปรับทัศนคติและค่านิยมให้สมแนวเหตุผล
6. มีสติกระตือรือร้นตื่นตัวตลอดเวลา
7. แก้ปัญหาและพึ่งพาตนเองได้ ด้วยความรู้คิด

คุณธรรมเพื่อความสวัสดิ์ของชีวิตของพระมหาจุฬาลงกรณ วชิรเมธี (2550, หน้า35-39)

สิ่งที่เธอควรมี "สติปัญญา "	สิ่งที่เธอควรแสวงหา "กัลยาณมิตร"
สิ่งที่เธอควรคิด "ความดีงาม"	สิ่งที่เธอควรพยายาม "การศึกษา"
สิ่งที่เธอควรเข้าหา "นักปราชญ์"	สิ่งที่เธอควรฉลาด "การเข้าสังคม"
สิ่งที่เธอควรนิยม "ความซื่อสัตย์"	สิ่งที่เธอควรตัด "อกุศลมูล"
สิ่งที่เธอควรเพิ่มพูน "บุญกุศล"	สิ่งที่เธอควรอดทน "การดูหมิ่น"
สิ่งที่เธอควรยิน "พุทธธรรม"	สิ่งที่เธอควรจดจำ "ผู้มีคุณ"
สิ่งที่เธอควรเกื้อหนุน "สถาบันกษัตริย์"	สิ่งที่เธอควรขจัด "ความเห็นแก่ตัว"
สิ่งที่เธอควรเลิกเฝ้า "การพนัน"	สิ่งที่เธอควรสร้างสรรค์ "สัมมาชีพ"
สิ่งที่เธอควรเร่งรีบ "การแทนคุณนุภาพ"	สิ่งที่เธอควรปฏิบัติทันที "ทำวันนี้ให้ดีที่สุด"

การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่เยาวชนจำเป็นต้องเริ่มแต่เด็กเพราะอายุ ก่อน 6 ปี จะสามารถบันทึกจริยธรรมในช่วงนั้นได้มากที่สุด พ่อ แม่ ญาติพี่น้องผู้ใกล้ชิดของเด็ก ในวัยนี้ จึงมีบทบาทสำคัญมาก ในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และควรทำอย่างต่อเนื่องผ่าน ทางกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและนอกหลักสูตร จนกระทั่งเด็กเหล่านี้เข้าสู่การเรียนในระบบ ตั้งแต่ ระดับประถมศึกษา จนถึงระดับอุดมศึกษา เติบโตเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น การปลูกฝังทางด้าน คุณธรรมจริยธรรมยังคงต้องดำเนินต่อไปอย่างเป็นธรรมชาติ เพื่อให้นักศึกษาเป็นทั้งคนเก่ง คน ดี และมีความสุข

การวางแผนการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน

1. การสอนโดยตรงในรายวิชา
2. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม โดยบูรณาการไว้ในการเรียนการสอน
3. การสนับสนุนส่งเสริมงานด้านกิจการนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม
4. ผู้สอนต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา
5. การให้รางวัลและการยกย่อง ชมเชยนักศึกษาที่ทำความดีกระทำตนเป็น

ประโยชน์แก่สังคม

แนวทางในการประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม ของนักศึกษา

1. ผู้สอนกับผู้เรียนร่วมกันกำหนดคุณธรรม จริยธรรม ที่พึงประสงค์และควรได้รับการปลูกฝังหรือแก้ไขโดยเร่งด่วน โดยอาจกำหนดเป็นบทบัญญัติ เช่น ความซื่อสัตย์ การตรงต่อ เวลา ความรับผิดชอบ การเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นต้น

2. วางแผนร่วมกับผู้เรียนในการกำหนดเกณฑ์การประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรมว่าจะพิจารณาจากสิ่งใดบ้างในการประเมิน (ตัวบ่งชี้) และให้น้ำหนักความสำคัญอย่างเป็นรูปธรรม

3. กำหนดหรือเลือกเครื่องมือและวิธีการ เพื่อใช้ในการประเมินคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน ดังนี้

- 3.1 การสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน
- 3.2 แบบบันทึกผลการสังเกต
- 3.3 การประเมินตนเองของผู้เรียน
- 3.4 การประเมินโดยเพื่อน
- 3.5 การประเมินโดยอาจารย์ผู้สอน
- 3.6 แฟ้มสะสมงาน

ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นตัวอย่างของการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้นักศึกษา แต่สิ่งที่จะต้องคำนึงอีกประการหนึ่ง คือ ความถี่ในการปฏิบัติ ตามหลักจิตวิทยาของมนุษย์ต้องมีการเรียนรู้โดยการตอกย้ำหลายครั้ง อย่างไรก็ตามในยุคปัจจุบันปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักศึกษามากมาย การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้นักศึกษาจึงจำเป็นต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับการพัฒนาในส่วนอื่น ๆ ครู อาจารย์จึงเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างมาก นอกเหนือจากบิดามารดาญาติพี่น้องและสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ ในสังคม

4. คุณธรรมด้านความรับผิดชอบ

กฤษฎา พันธุ์วานิช (2550, หน้า 6) คุณธรรมความรับผิดชอบคือ สภาพที่รู้จักภาระหน้าที่ และทำงานหรือดำเนินการตามภาระหน้าที่ให้บังเกิดผลลัพธ์มากที่สุด และเงื่อนไขที่ต้องมีคือ การรู้ (เรียนรู้และ/หรือรับรู้) ว่าภารกิจที่ต้องกระทำในหน้าที่นั้น ๆ มีอะไรบ้าง หรืออีกนัยหนึ่งคือ รู้หน้าที่นั่นเอง การมีคุณธรรมความรับผิดชอบ สื่อการมีคุณธรรม การรู้จักหน้าที่ นั่นคือ การมีความสำนึกในหน้าที่

กฤษฎา พันธุ์วานิช (2550, หน้า 6) จากความหมายของคุณธรรมตามแนวพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในเรื่องของการรู้จักหน้าที่แล้ว ยังประกอบไปด้วยคุณธรรมความรับผิดชอบในเรื่องอื่นๆ ดังนี้

ความรับผิดชอบกับการมีวินัย เป็นเรื่องที่สำคัญ บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบจกต้องเป็นคนที่มีวินัย คือ การปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ และวิธีการที่ได้กำหนดไว้สำหรับภารกิจในบทบาทหน้าที่นั้น ๆ ถ้ามีการปฏิบัติตนที่แตกต่างไปจากวิธีการ และ/หรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินการย่อมมีน้อย และไม่สามารถสร้างผลลัพธ์ให้เป็นไปตามคาดหวังไว้ในบทบาทหน้าที่นั้นๆ การมีวินัยจึงมักกล่าวเชื่อมโยงกับความอดทน ความพากเพียร ที่จะดำเนินการให้บังเกิดผลตามที่ต้องการ ความหมายของการมีวินัย

จึงกินความไปถึงความเพียรพยายาม ความบากบั่น ตลอดจนความอดทนที่เกิดขึ้นอย่างอยู่ตัว และจริงจัง เพื่อให้บังเกิดผลงานที่คาดหวัง

ความรับผิดชอบกับการตรงต่อเวลา ผู้มีวินัยแล้วจะเป็นผู้ที่ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานใดๆ ไม่ว่าจะเป็นบทบาทหรือหน้าที่อะไรก็ตาม จะเกี่ยวข้องกับเวลาเสมอ ทั้งแง่เวลาที่ต้องใช้ในการทำกิจกรรม และเวลาที่เป็นตัวกำหนดการทำงานแต่ละขั้น ผู้ที่มีความรับผิดชอบเมื่อดำเนินตรงตามเวลา ผลงานที่บังเกิดขึ้นก็จะเป็นไปตามความต้องการทั้งในแง่ปริมาณ คุณภาพ และเวลา

ความรับผิดชอบกับความเป็นเลิศ คนที่มีความรับผิดชอบจักต้องเป็นคนที่มีความวิญญานของการเรียกร้องความเป็นเลิศ (pursuit of excellence) จากตัวเอง ขณะเดียวกันต้องมีความพากเพียรพยายาม และต้องมีการเสียสละตัวเอง (ในรูปของเวลา แรงกาย พลังสมอง การพักผ่อนหย่อนใจ) กล่าวคือไม่ใช้การทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม เพื่อให้วันและเวลาผ่านไปเรื่อยๆ เท่านั้น แต่ทำงานด้วยความกระตือรือร้น การทุ่มเทพลังกายพลังสมอง เพื่อให้บังเกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ขณะเดียวกันย่อมมีโอกาสทำให้เกิดความริเริ่มใหม่ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม (innovation) ในบุคคลผู้นั้นอันเป็นผลจากความพยายาม การเรียกร้องความเป็นเลิศจากตัวนี้เองก็จัดเป็นสภาพหนึ่งของความใฝ่สำเร็จ (need for achievement or n-achievement) การที่บุคคลยอมบากบั่นพากเพียรเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานย่อมต้องเรียกร้องความเป็นเลิศจากตัวเอง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จดังกล่าว

ความรับผิดชอบกับความกล้าหาญ คนที่มีคุณธรรมความรับผิดชอบ จะมีความกล้าหาญที่จะดำเนินการใดๆ โดยไม่รีรอ มีความเด็ดขาดแน่วแน่ในการตัดสินใจอันเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบในบุคลิกของผู้ที่มีความรับผิดชอบ ซึ่งตรงกันข้ามกับการผัดวันประกันพรุ่งหรือการรีรอไม่ดำเนินการในภารกิจนั้นๆ ด้วยความไม่กล้าตัดสินใจ การดำเนินงานไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ความกล้าหาญจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งในคุณธรรมความรับผิดชอบที่สำคัญเช่นกัน ความรับผิดชอบกับความซื่อสัตย์ ผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และมีวินัยที่จะปฏิบัติตามระเบียบเกณฑ์ที่กำหนด กล่าวคือ การเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณของอาชีพหรือการงานนั้นๆ ดังนั้นผู้ที่มีความรับผิดชอบจึงอยู่ในสภาพที่ซื่อสัตย์สุจริตต่อภาระหน้าที่ของตนเอง ไม่ดำเนินการอื่นใดที่จะผิดแผกแปลกไปจากแนวปฏิบัติที่กำหนด โดยจรรยาบรรณของอาชีพ และการงาน ไม่หลอกลวงทั้งทางด้านการให้บริการ ผลผลิตที่มีเจตนาดำเนินการทุจริตให้ผลผลิตมีคุณภาพต่ำ ก่อให้เกิดความเสียหาย ขาดคุณธรรมความรับผิดชอบกับความซื่อสัตย์ เป็นเรื่องที่น่าเศร้ามาก

ความรับผิดชอบกับการคำนึงถึงผู้อื่น ในการดำเนินงานใดๆ ก็ตามจะต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น การไม่สร้างภาระหรือปัญหาให้แก่ผู้อื่น โดยคำนึงถึงผู้อื่น เป็นคุณธรรมรับผิดชอบที่ตระหนักถึงบุคคล จะต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน และกระทบกับงานที่กระทำ

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบเป็นคุณธรรมที่สำคัญครอบคลุมความหมายของคุณธรรมความรับผิดชอบที่กล่าวมาข้างต้น คือ ให้คนเรามีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การทำงานในเรื่องเวลา หากจะพิจารณาจากธรรมชาติของตัวบุคคล และบทบาทหรือหน้าที่ต่างๆ ของบุคคลในสังคมแล้วอาจจำแนกความรับผิดชอบของคนเราในเชิงกิจกรรมได้ 3 ประเภท คือ ความรับผิดชอบในการใช้ชีวิต ความรับผิดชอบในการทำงาน ความรับผิดชอบในบทบาทหรือหน้าที่อื่น ๆ เช่น ความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียน ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ความรับผิดชอบต่อครอบครัว และความรับผิดชอบต่อสังคม

5. การเสริมสร้างคุณธรรมด้านความรับผิดชอบ

การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมเป็นภารกิจหลักของสถาบันการศึกษา ปัญหาการขาดคุณธรรม จริยธรรมของบุคคล ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมจนกลายเป็นปัญหาของชาติบ้านเมืองและกลายเป็นปัญหาของสังคม นับวันทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ปัญหาทางด้านสังคมดังกล่าว เป็นส่วนหนึ่งที่ถูกมองว่าเกิดความล้มเหลวด้านการจัดการศึกษา เสี่ยงสะท้อนจากองค์กรต่าง ๆ ในสังคมที่มีต่อการแก้ไขปัญหาหรือภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้นในสังคมไทย อันเนื่องมาจากบุคคลขาดคุณธรรม จริยธรรม ต่างมีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่า ภาระหน้าที่ในการสร้างสมดุลทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคคลและสังคม กระทำได้โดยกระบวนการทางการศึกษา ซึ่งปรากฏให้เห็นจากกฎหมายหรือระเบียบที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. รัฐธรรมนูญ
2. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
3. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายแม่บทด้านการศึกษาของชาติ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลในแง่ของการสร้างความมั่งคั่ง ซึ่งปรากฏดังการให้ความหมายของการศึกษาเอาไว้ในมาตรา 4 วรรคแรกว่า "การศึกษาหมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต"

ในการสร้างความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคมตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ คือ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมนั่นเอง ซึ่งเห็นได้จากการกล่าวถึงการจัดการศึกษาในลักษณะของกระบวนการเรียนการสอน ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เอาไว้อย่างเป็นระบบเริ่มจากความมุ่งหมายและหลักการ แนวทางการจัดการศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ สารสำคัญของหลักสูตร และการประเมินผลโดยได้บัญญัติประเด็นดังกล่าวเอาไว้ในแต่ละมาตราไว้ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายและหลักการได้บัญญัติเอาไว้ในมาตรา 6
2. แนวการจัดการศึกษาได้บัญญัติเอาไว้ในมาตรา 23 วรรคแรก
3. การจัดกระบวนการเรียนรู้ ได้บัญญัติเอาไว้ในมาตรา 24 (4)
4. สารสำคัญของหลักสูตร ได้บัญญัติเอาไว้ในมาตรา 24 วรรคสอง
5. การประเมินผล ได้บัญญัติเอาไว้ในมาตรา 25

การฝึกฝนความรับผิดชอบ เป็นสิ่งที่เกิดจากการฝึกฝนอบรมตั้งแต่วัยเด็ก และพัฒนาไปเรื่อย ๆ จนถึงวัยรุ่น ผู้ใหญ่ จึงต้องเข้าใจธรรมชาติของเด็ก แนะนำส่งเสริมในสิ่งที่ถูกที่ควร ให้เด็กรู้จักแก้ปัญหาและค่อย ๆ ปลูกฝังความรับผิดชอบให้เพราะนอกเหนือจากการมีวินัย และความรับผิดชอบจากวัฒนธรรมโดยอาศัยการสั่งสอนฝึกฝนจากบุคคลแวดล้อม ลักษณะเช่นนี้เป็นกฎเกณฑ์ธรรมชาติของการอยู่ร่วมกันในสังคม (กึ่งแก้ว อรรถากร, 2524, หน้า 15-19)

ความรับผิดชอบไม่ได้ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดแต่เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ และได้จากการอบรมโดยตรง กล่าวคือ ถ้าการฝึกอบรมเป็นไปในทางที่ใช้อำนาจมากเกินไป ความรับผิดชอบของเด็กจะตึงไปด้วย ความเครียดและความวิตกกังวล ที่เกิดจากการกระทำผิดจะขัดขวางการปรับตัวที่ดีของเด็กและในทางกลับกัน ความรู้สึกผิดที่ไม่ได้รับการพัฒนาจะนำไปสู่ความรับผิดชอบที่หย่อน (ดุชนี ทรัพย์ปรุง, 2529, หน้า 27)

จะเห็นได้ว่า ความรับผิดชอบเกิดจากการฝึกฝน สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ มีส่วนสำคัญ และมีผลต่อความรับผิดชอบของเด็กด้วย การฝึกฝนความรับผิดชอบให้แก่เด็กนั้นเป็นวิธีที่ละเอียดอ่อน และผู้ฝึกจำเป็นต้องมีวิธีรัดกุม เพื่อให้การฝึกฝนนั้นสมดังมุ่งหมาย ดุชนี ทรัพย์ปรุง (2529, หน้า 28) ไว้ดังนี้

1. ควรเริ่มฝึกความรับผิดชอบตั้งแต่วัยเด็ก
2. เด็กทุกคนควรมีโอกาสฝึกฝนให้มีความรับผิดชอบ
3. การฝึกให้มีความรับผิดชอบและจัดประสบการณ์ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
4. ควรให้เด็กทราบว่าผู้ใหญ่หวังอะไรจากเขา
5. การฝึกให้เด็กรู้จักความรับผิดชอบ ผู้ใหญ่ต้องรู้จักยืดหยุ่นไม่เร่งรัดเกินไป
6. เด็กต้องการคำแนะนำจากผู้ใหญ่ต่อความรับผิดชอบของตน มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบของเด็ก

ความรับผิดชอบเป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองที่สำคัญยิ่ง เป็นปัจจัยอันสำคัญที่จะช่วยให้สังคมมีระเบียบและสงบสุข การที่สังคมขาดความสงบ กล่าวได้ว่า เกิดจากบุคคลกลุ่มหนึ่งขาดคุณสมบัติ 5 ประการ คือ ความรับผิดชอบ ความสม่ำเสมอ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์ และความพยายามพึ่งตนเอง (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2527, หน้า 55 – 57)

ดังนั้น ความรับผิดชอบจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ นอกจากนี้แผนการ

อรรถัย จันทวิชานวงษ์ (2523, หน้า 7) กล่าวว่า บุคคลที่มีความรับผิดชอบสูงย่อมเอาใจใส่ต่อหน้าที่ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น ส่วนบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่ำย่อมไม่สนใจหน้าที่ของตน ทำสิ่งใดก็ปล่อยปละละเลยก่อให้เกิดตนเองและสังคมเกิดความเสียหาย

นิภา วิจิตรศิริ (2525, หน้า 7) กล่าวอีกว่าความรับผิดชอบประกอบด้วยลักษณะพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. เอาใจใส่การทำงาน เพื่อผลของงานนั้น
2. มีความเพียรพยายาม
3. ใช้ความสามารถเต็มที่
4. กล้าเผชิญต่อความจริง ยอมรับการกระทำของตน
5. ช่วยเหลืองานส่วนรวมด้วยความเต็มใจ
6. รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่อย่างดี
7. ไม่ละเมิดสิทธิและหน้าที่ผู้อื่น
8. มีความไว้วางใจได้
9. ตรงต่อเวลา
10. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์
11. มีความละเอียดรอบคอบ
12. ดูแลรักษาของส่วนรวมเสมือนของตนเอง
13. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
14. ปรับปรุงงานในหน้าที่ที่มีต่อตนเอง และที่มีต่อสังคมให้ดียิ่งขึ้น

ฉะนั้น บุคคลที่มีความรับผิดชอบจะต้องแสดงถึงความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน มีความพากเพียร พยายาม ความอดทน เพื่อให้งานนั้นบรรลุและสำเร็จตามความมุ่งหมาย

อนุวัติ คุณแก้ว (2538, หน้า 60) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการฝึกเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบ ดังนี้

1. การฝึกความรับผิดชอบควรเริ่มตั้งแต่วัยเด็ก
2. เด็กทุกคนควรได้ฝึกการรับผิดชอบ
3. จัดประสบการณ์ให้เหมาะกับวัยและความสามารถของแต่ละบุคคล
4. ควรให้เด็กทราบว่าผู้ใหญ่หวังอะไรจากเขา
5. ผู้ใหญ่ต้องยึดหยุ่น ไม่เร่งรัดเด็กจนเกินไป
6. ต้องระลึกเสมอว่า เด็กต้องการคำแนะนำจากผู้ใหญ่
7. เด็กต้องการความไว้วางใจจากผู้ใหญ่ จึงต้องเปิดโอกาสให้เขาได้รับผิดชอบ

ตามสมควร

8. ทศนคติและพฤติกรรมความรับผิดชอบของผู้ใหญ่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการรับผิดชอบของเด็ก

9. ไม่ควรให้เด็กรับผิดชอบเกินความสามารถ

6. แนวทางการปลูกฝังและพัฒนาคุณธรรมความรับผิดชอบ

เป็นกระบวนการทางการศึกษาและเกิดขึ้นในครอบครัว โรงเรียน สถาบันการศึกษาและสถาบันศาสนา ตลอดจนสื่อมวลชนแบบต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์ สถาบันเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นผู้ปลูกฝังส่งเสริมหรือถ่ายทอดคุณธรรม ค่านิยม แบบแผนความประพฤติที่ดีงามให้แก่สมาชิกของสังคม แต่เท่าที่ผ่านมาการปลูกฝังและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมยังไม่ได้ผลตามที่ต้องการ เพราะวิธีการอบรมสั่งสอนคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็กเยาวชนนั้น ยังไม่ใช่วิธีการที่เหมาะสม ดังข้อสรุป อรุณ พูลทวี (2539, หน้า 44) ได้นำแนวคิดของสุมิน อมรวิวัฒน์ ที่ได้นำเสนอแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมที่น่าสนใจไว้เป็นขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การปลูกฝังศรัทธา ก่อให้เกิดความสนใจ และเร้าให้เกิดความรู้สึกที่อยากมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการสร้างศรัทธาต่อคุณธรรม จึงเป็นสิ่งที่แรกที่จะต้องคำนึงถึง ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ความเข้าใจในหลักการ หลักการในการดำรงชีวิตของคนนั้นไม่ควรมีมากมายนัก คน ๆ หนึ่งอาจมีหลักการของตนเพียงสองสามประการ แล้วทำความเข้าใจให้ถ่องแท้งั้นเห็นความสำคัญ และความจำเป็นที่จะต้องนำไปปฏิบัติให้เกิดผล ก็จะเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมายแท้จริง ขั้นที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม ถ้าสิ่งแวดล้อมนั้นไม่ช่วยทำให้เกิดปัญหา มีระเบียบและมีการพัฒนาที่เป็นไปในทางสายกลางแล้ว ย่อมนำไปสู่การพัฒนาคุณธรรมที่พึงประสงค์ ขั้นที่ 4 การใช้กระบวนการทางการศึกษาช่วยแก้ปัญหาคุณธรรม เพราะกระบวนการทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดหมาย มีหลักการ โครงสร้างวิธีการและการวัดประเมินผล ดังนั้นกระบวนการทางการศึกษาจึงร่วมสร้างให้ผู้เรียนเกิดศรัทธา เกิดความรู้ ความเข้าใจ ฝึกฝนปฏิบัติและจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดคุณธรรม โดยการพัฒนาทัศนคติ ค่านิยม การสร้างเสริมประสบการณ์ทางจิตพิสัยที่ครูจัดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอนย่อมเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมให้แก่ผู้เรียนทั้งในทางตรงและทางอ้อม ขั้นที่ 5 ใช้อิทธิพลของสื่อมวลชน เป็นขั้นตอนที่ช่วยส่งเสริมขั้นที่ 4 เพราะว่าบทบาทของสื่อมวลชนมิใช่เพียงแต่ให้การศึกษาแก่ประชาชนแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ยังมีการให้ข่าวสารสื่อพรรณนะความเห็นและให้การบันเทิงอีกด้วย บทบาททั้งสามนี้มีอิทธิพลต่อการคิด การเลือกคุณค่า การตัดสินใจของประชาชน ขั้นที่ 6 การระดมความร่วมมือ ครอบครัว หน่วยงานราชการและการรวมกลุ่มสนใจต่าง ๆ สถาบันต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้บุคคลในสังคมสามารถจับประเด็นหลักทางคุณธรรมให้เห็นแบบอย่างที่ดีที่ควรปฏิบัติตามได้ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่สร้างศรัทธา ความเชื่อมั่นในการประพฤติ ค่านิยมที่สังคมกำหนดไว้ให้ และอรุณ พูลทวี (2539, หน้า 45) ยังนำเสนอข้อสรุปของเกียรติ อิชยานันท์ ที่ได้นำเสนอแนวทางในการปลูกฝังส่งเสริมคุณธรรมตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมที่จะปลูกฝังส่งเสริม คือ การให้ผู้ได้รับการปลูกฝัง

คืออะไรมีลักษณะอย่างไร และมีวิธีการอย่างไรที่จะสามารถพัฒนาคุณธรรมเหล่านี้ได้ 2) สร้างเจตคติและศรัทธา ต่อคุณธรรมที่จะปลูกฝังส่งเสริม คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ปลูกฝังส่งเสริมไม่ให้ทำในสิ่งที่ได้อบรมสั่งสอนแล้ว ความศรัทธาเชื่อถือในเรื่องที่ปลูกฝังส่งเสริมก็จะหมดไป 3) จัดกิจกรรมเพื่อการปฏิบัติ คือการนำกิจกรรมมาฝึกปฏิบัติและควรเป็นกิจกรรมง่าย ๆ ที่สามารถจะนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้มีความสัมพันธ์กับปัญหาที่จะช่วยแก้ปัญหาทั้งส่วนตัวและส่วนรวมได้ด้วย 4) ฝึกปฏิบัติตามคุณธรรมที่จะปลูกฝัง คือ การนำคุณธรรมนั้นๆ ไปปฏิบัติจริง ๆ และควรปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจึงจะได้ผลดี สอดคล้องกับ ชัยพร วิชชาวุธ, และธีรพร อูวรรณ (2525, หน้า 22) ได้สรุปแนวทางในปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมด้วยการเรียนรู้ทางสังคม ดังนี้ จัดเงื่อนไขการเสริมแรงและเงื่อนไขการลงโทษ จัดอภิปรายเพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากความเห็นของบุคคลต่าง ๆ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลกรรม และความน่าปรารถนาหรือไม่ปรารถนาของผลกรรมต่าง ๆ จัดให้นักศึกษาเห็นตัวอย่างการปฏิบัติจริงสอดคล้องกัน สร้างเงื่อนไขให้มีการนิยามยกย่องผู้กระทำดีและในขณะเดียวกัน ประณามผู้กระทำไม่ดี เพื่อให้ นักศึกษาเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และจากตัวอย่างการได้รับแรงเสริมและการถูกลงโทษของบุคคลต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีกระบวนการสังเกตตนเอง โดยประเมินผลหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม กระบวนการตัดสินใจ โดยประเมินผลหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และเลือก คำนิยม และกระบวนการแสดงปฏิกิริยาต่อตนเอง เป็นการสร้างลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรม ความรับผิดชอบ

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษา พบว่า แนวทางการปลูกฝังคุณธรรมมีหลายแนวทาง เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมที่จะปลูกฝัง การสร้างเจตคติและศรัทธาต่อคุณธรรมที่จะปลูกฝัง การจัดกิจกรรมเพื่อการปฏิบัติ การฝึกปฏิบัติตามคุณธรรมที่จะปลูกฝัง ซึ่งในการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายที่ต้องให้การช่วยเหลือกัน ทั้งครอบครัว โรงเรียน สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา ตลอดจนสื่อสารมวลชน เพราะสถาบันเหล่านี้จะทำหน้าที่เป็นผู้ปลูกฝังส่งเสริมหรือถ่ายทอดคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เด็กและเยาวชน

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการฝึกอบรมเพื่อเป็นการเสริมสร้างและปลูกฝังคุณธรรมด้านความรับผิดชอบต่อเกิดขึ้นกับนักศึกษา เพื่อให้เป็นเยาวชนที่ดีและมีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติสืบต่อไป

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1. ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (learning achievement) เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ในการจัดการศึกษา นักการศึกษาหลายๆ ท่าน จึงได้ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นดัชนีประการหนึ่งที่สามารถบอกถึงคุณภาพการศึกษา ซึ่งนักการศึกษาหลายๆ ท่าน ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ ดังนี้

ไพศาล หวังพานิช (2526, หน้า 89) ได้สรุปไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ คุณลักษณะของบุคคลอันเกิดจากการเรียนการสอนเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและ ประสพการณ์การเรียนรู้ที่เกิดจากการฝึกฝน อบรม หรือจากการสอน การวัดผลสัมฤทธิ์จึงเป็น การตรวจสอบระดับความสามารถของบุคคลว่าเรียนรู้แล้วเท่าไร มีความสามารถชนิดใด สามารถวัดได้โดยการใช้แบบทดสอบต่างๆ เช่น ข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์

ภพ เลหาไพบูลย์ (2542, หน้า 329) ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ จากที่ไม่เคย กระทำ หรือกระทำได้น้อยก่อนที่จะมีการเรียนการสอน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีการวัดได้

บุญชม ศรีสะอาด (2547, หน้า 68) ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการค้นคว้า การอบรม การสั่งสอน หรือประสพการณ์ต่าง ๆ รวมทั้ง ความรู้สีก่านิยม จริยธรรมต่าง ๆ ที่เป็นผลมาจากการฝึกสอน

มนตรี สุขเจริญ (2552, หน้า 11) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลการวัดการ เปลี่ยนแปลงและประสพการณ์การเรียนรู้ในเนื้อหาสาระที่เรียนมาแล้วว่าเกิดการเรียนรู้เท่าใดมี ความสามารถชนิดใด โดยสามารถวัดได้จากแบบทดสอบวัดสัมฤทธิ์ในลักษณะต่าง ๆ และการ วัดผลตามสภาพจริง เพื่อบอกถึงคุณภาพการศึกษา

เพ็ญสุดา แข็งกลาง (2553, หน้า 5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึงความสำเร็จ ความสามารถของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการตลอดจนค่านิยม ความเห็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หลังจากผ่านกระบวนการเรียนการสอน การฝึกฝน อบรมมาแล้ว

ยุทธนา ปัญญาดี (2553, หน้า 3) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติอันเกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งอาจวัดได้จากการทดสอบ ระหว่างหรือหลังการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้วยการทดสอบหรือวิธีการอื่น ๆ นอกจาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะบอกคุณภาพของผู้เรียนแล้วยังแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของหลักสูตร คุณภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนความรู้ความสามารถของครูผู้สอนและ ผู้บริหารอีกด้วย

ณัฐชา การุญ (2554, หน้า 5) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่แสดงพฤติกรรมตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ซึ่งวัดได้จากคะแนน ของนักเรียนที่ทำแบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้

จากความหมายที่ยกมาทั้งหมดนี้ สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบ อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ตามหลักสูตรฝึกอบรม การเสริมสร้างคุณธรรมด้านความรับผิดชอบ สำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี ที่พัฒนาขึ้น ได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. จุดประสงค์ของการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีจุดมุ่งหมาย เพื่อรวบรวมรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อแสดงความก้าวหน้าตามเป้าหมายของหลักสูตรและเพื่อจุดประสงค์อื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาจุดมุ่งหมายของการวัดผลแยกเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้ (ภัทธา นิคมานนท์, 2543, หน้า 20)

1. เพื่อการจัดตำแหน่ง (placement) โดยใช้ผลการสอบบอกตำแหน่งของผู้เรียนว่ามีความรู้ ความสามารถอยู่ในระดับใดของกลุ่ม หรือเปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้วอยู่ในระดับใด การใช้แบบสอบเพื่อจัดตำแหน่งนี้ ใช้ในวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

1.1 ใช้สำหรับคัดเลือก (selection) เป็นการนำผลการสอบในการตัดสินใจ ในการคัดเลือกเพื่อเข้าเรียนต่อ การเข้าทำงาน การให้ทุน ผลการสอบนี้ส่วนใหญ่จะคำนึงถึงอันดับที่สำคัญ

1.2 ใช้สำหรับแยกประเภท (classification) เป็นการนำผลการสอบในการ จำแนกบุคคลเป็นกลุ่ม เป็นพวก เช่น ใช้ในการตัดสินได้ตก แบ่งพวกเก่งอ่อนด้านใดด้านหนึ่ง พวกที่ผ่านเกณฑ์และยังไม่ผ่านเกณฑ์เหล่านี้

2. เพื่อการเปรียบเทียบ (assessment) เป็นการประเมินก่อนเริ่มต้นการเรียนการสอน (pre-test) ของแต่ละบทเรียนหรือแต่ละหน่วย เพื่อพิจารณาว่าผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็น สำหรับการเรียนเพียงใด ซึ่งจะช่วยให้รู้ว่าในระหว่างการเรียนรู้ ผู้เรียนควรมีความรู้เพิ่ม อย่างไร และเป็นการพิจารณาว่าในการสอนอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับสภาพผู้เรียน อนึ่งหากว่าผลการประเมินผลก่อนเรียน พบว่า ผู้เรียนมีพื้นฐานไม่พอเพียงที่จะเรียนในเรื่องที่จะสอนก็ จำเป็นต้องได้รับการสอนซ่อมเสริมให้มีพื้นฐานที่พอเพียงเสียก่อนจึงจะเริ่มสอนเนื้อหาใน หน่วยการเรียนต่อไปได้

3. เพื่อการวินิจฉัย (diagnosis) เป็นการนำผลการสอบเพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อย ของผู้เรียนว่ามีปัญหาในเรื่องอะไร เพื่อจะนำไปสู่การตัดสินใจแก้ไขปรับปรุงให้ตรงไป แบบทดสอบที่ใช้เพื่อการนี้ คือแบบสอบวินิจฉัยการเรียน (diagnostic test) การนำผลการสอบ ไปใช้ในการวินิจฉัยการเรียนนี้มักใช้ในวัตถุประสงค์ 2 ประการดังนี้คือ

3.1 เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนหรือประเมินผลย่อย โดยการประเมินผลนี้ ใช้ระหว่างมีการเรียนการสอน เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ตามจุดประสงค์ที่ กำหนดไว้หรือไม่ หากว่าผู้เรียนไม่ผ่านจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้สอนก็จะหาวิธีการที่จะช่วยให้ ผู้เรียนนั้นมีความรู้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังใช้ผลการประเมินเพื่อตรวจสอบตัวผู้สอน เช่น ผลจากการสอนเนื้อหาเรื่องหนึ่ง ปรากฏว่าผู้เรียนส่วนใหญ่ในกลุ่มมีผลสัมฤทธิ์ไม่ผ่าน จุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้สอนก็อาจจะตรวจสอบว่าการสอนของตนเองเป็นอย่างไร การอธิบาย ชัดเจนหรือไม่เมื่อผู้สอนตรวจสอบดูแล้วหากพบข้อบกพร่องจุดใดก็แก้ไขตรงตามนั้น

การประเมินผลระหว่างเรียนเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องไปกับการเรียนการสอนตลอดเวลา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาว่าผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงพอ หากพบว่ามิชอบบกพร่องในจุดประสงค์ใด ก็จะได้ใช้ข้อมูลนั้น ๆ เป็นแนวในการปรับปรุง การเรียนของผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม และเป็นการพัฒนาวิธีการสอนของครูต่อไป

นอกจากผลการประเมินยังช่วยปรับปรุงการเรียนการสอนแล้ว หากว่าเนื้อหาบางตอนที่ผู้สอนได้พยายามปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างเต็มที่กับผู้เรียนหลายกลุ่มแล้ว ผลก็ยังเป็นอย่างเดิม คือ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ไม่ผ่านจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ แม้ผู้สอนจะได้พยายามปรับปรุงข้อบกพร่องตามประเด็นแล้วก็ตาม แสดงว่าจุดประสงค์ที่ตั้งไว้อาจจะสูงเกินไป ไม่เหมาะสมกับผู้เรียนหรือเนื้อหา อาจจะยากหรือซับซ้อนเกินไปที่จะบรรลุในหลักสูตรระดับนี้ ผลจากการประเมินผลจะเป็นประโยชน์สามารถใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตรได้

3.2 เพื่อตัดสินผลการเรียนการสอนหรือการประเมินผลรวม การประเมินผลนี้ใช้หลังจากผู้เรียนได้เรียนไปแล้ว ช่วงระยะเวลาหนึ่งหรือสิ้นสุดการเรียนบทหนึ่งหรือหลายบท โดยผู้สอนต้องการทราบว่าผู้เรียนแต่ละคนมีความรู้มากน้อยเพียงใด ผู้เรียนคนไหนเก่งหรืออ่อนในเรื่องใด ใช้ในการตัดสินผลการเรียนการสอนหรือตัดสินใจว่าผู้เรียนคนใดควรจะได้รับระดับคะแนนใด และนอกจากนี้ยังใช้ในการพยากรณ์ผลสำเร็จในรายวิชาต่อเนื่องต่อไปด้วย

4. เพื่อการพยากรณ์ (prediction) การวัดผลสามารถทำหน้าที่ทำนายหรือคาดคะเนความสำเร็จในภายภาคหน้าของผู้เรียนได้ โดยต้องทำการวิจัยให้ทราบก่อนว่าความสำเร็จที่ต้องการคาดคะเนนั้น ประกอบด้วยความสามารถประเภทใด หรือความถนัดใดบ้าง โดยใช้แบบ ทดสอบวัดความถนัด แล้วนำผลที่ได้มาสร้างสมการพยากรณ์ หรือเปลี่ยนคะแนนสอบในแต่ละวิชามาสร้างเป็นกราฟ จะมองเห็นว่าผู้เรียนมีความสามารถในวิชาใดสูง วิชาที่ได้สูงนั้นจะสามารถพยากรณ์ความสามารถในอนาคต

5. เพื่อการประเมินผล (evaluation) เป็นการวัดเพื่อนำผลของการวัดมาสรุปว่าผู้เรียนอยู่ในระดับไหนของเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ในการประเมินผลจากการวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเมื่อได้เรียนจบแล้วว่า มีคุณภาพขนาดไหนบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการขนาดไหน การประเมิน ผลในเรื่องนี้ ต้องได้จากผลการวัดให้ครอบคลุมกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการประเมินทั้งหมด ซึ่งมีความหมายรวมไปถึงการประเมินผลของหลักสูตรการสอน เป็นการประเมินว่าการจัดการเรียนการสอนได้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด การบริหารมีคุณภาพขนาดไหน

3. ประเภทของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

เพชรราตรี จงประดับเกียรติ (2551, หน้า 85) กล่าวว่า การทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้น ถ้าแบ่งตามจุดประสงค์ของการประเมินแบ่งได้ 3 ประเภท คือ

1. การประเมินผลก่อนเรียน เป็นการประเมินผลก่อนเริ่มต้นจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อหาสารสนเทศของผู้เรียนเบื้องต้น ใน 2 ประเด็น ต่อไปนี้

1.1 ความรู้ที่เป็นพื้นฐานของเรื่องใหม่ เพื่อนำผลการประเมินมาซ่อมเสริมให้นักเรียนทุกคนมีพื้นฐานก่อนเรียนเรื่องใหม่ ช่วยให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียน เช่น ก่อนครุคณิตศาสตร์จะสอนเรื่องการคูณ ควรตรวจสอบความรู้พื้นฐานเรื่องการบวก

1.2 ความรอบรู้ในเรื่องใหม่ที่จะเรียน เพื่อนำผลมาใช้ในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะกับสภาพของผู้เรียน

2. การประเมินผลระหว่างเรียน เป็นการประเมินผลย่อยในระหว่างเรียนเพื่อตรวจสอบว่านักเรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ ตามแผนการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแต่ละหน่วยหรือไม่ หากพบว่ายังไม่ผ่านจะได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้ผ่านก่อนเข้าสู่หน่วยต่อไป ช่วยให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผลที่ได้จากการประเมินนำไปใช้ในการปรับปรุงข้อบกพร่อง และส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน และใช้ในการปรับปรุงข้อบกพร่องของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3. การประเมินผลหลังเรียน เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อตัดสินความสำเร็จของผู้เรียน ว่ามีความรอบรู้ในเรื่องที่เรียนระดับใด ควรได้ระดับผลการเรียนเท่าใด หากนำผลการประเมินหลังเรียนไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินก่อนเรียนแล้วจะช่วยให้ทราบว่านักเรียนมีพัฒนาการขึ้นเพียงใด

ถ้าแบ่งประเภทการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามระบบของการประเมินสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1. การประเมินผลอิงกลุ่ม เป็นการประเมินที่เกิดจากพื้นฐานความเชื่อเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคลตามทฤษฎีการวัดแบบดั้งเดิม การแปลความหมายผลการวัดแบบอิงกลุ่มจึงนำคะแนนของนักเรียนแต่ละคนไปเปรียบเทียบกับคะแนนของคนอื่น ๆ ในกลุ่ม ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคนส่วนใหญ่ในกลุ่มนับว่าเป็นคนเก่ง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคนส่วนใหญ่ในกลุ่มนับว่าเป็นคนอ่อน ผลการวัดแบบอิงกลุ่มสามารถแปลความหมายได้ว่าบุคคลนั้น เก่งปานกลาง หรืออ่อน เมื่อเทียบกับความสามารถโดยภาพรวมของกลุ่ม แต่ไม่สามารถบ่งชี้ได้อย่างชัดเจนว่าบุคคลนั้นบกพร่องในเนื้อหาหรือจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ใด ดังนั้นจึงไม่เหมาะสมที่จะนำการวัดผลแบบอิงกลุ่มมาใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน แต่เหมาะสมที่จะใช้วัดเพื่อจัดตำแหน่งผู้เรียนตามลำดับความสามารถ

2. การประเมินผลอิงเกณฑ์ เป็นการประเมินที่มีพื้นฐานความเชื่อมาจากทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อรอบรู้ ที่ว่าแม้บุคคลจะมีความแตกต่างกันก็สามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้เท่าเทียมกัน ถ้าสามารถจัดประสบการณ์และเวลาให้เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละบุคคล จากแนวคิดดังกล่าวครูผู้สอนจึงมุ่งหวังที่จะให้ผู้เรียนทุกคนมีความรอบรู้ในเนื้อหาสาระที่จัดให้ การวัดผลที่จะบ่งชี้ได้ว่านักเรียนรอบรู้หรือไม่ จึงต้องกำหนดเกณฑ์การผ่านสำหรับใช้บ่งชี้ความรอบรู้ของ

นักเรียนในแต่ละจุดประสงค์ หากนักเรียนผ่านจุดประสงค์ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แสดงว่านักเรียนมีความรอบรู้ในจุดประสงค์นั้นแล้ว หากไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดแสดงว่ายังไม่รอบรู้จะต้องซ่อมเสริมแล้ววัดผลใหม่จนกว่าจะรอบรู้ ด้วยเหตุนี้การวัดผลแบบอิงเกณฑ์จึงเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะใช้เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนในระหว่างเรียน เพราะเมื่อครูได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้จบในแต่ละแผนการเรียนรู้แล้ว สามารถใช้การวัดผลประเมินผลแบบอิงเกณฑ์ตรวจสอบได้ว่ามีนักเรียนคนใดบ้างที่ยังไม่ผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้

แบ่งประเภทการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามสิ่งที่วัดแบ่งออกได้ 3 ประเภท คือ

1. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ (achievement) หมายถึงข้อสอบที่วัดสมรรถภาพสมองด้านต่าง ๆ ที่นักเรียนได้รับการเรียนรู้ผ่านมาแล้วว่ามีอยู่เท่าใด แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้น (teacher made test) เป็นข้อสอบมุ่งวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเฉพาะกลุ่มที่ครูสอนเท่านั้น ไม่นำไปใช้กับกลุ่มอื่น

1.2 แบบทดสอบมาตรฐาน (standardized test) เป็นข้อสอบที่มุ่งวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ได้มีการพัฒนาด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติมาแล้วหลายครั้งจนมีคุณภาพสมบูรณ์ อีกทั้งยังมีเกณฑ์ปกติ (norm) ไว้สำหรับเปรียบเทียบคุณภาพต่าง ๆ ของนักเรียนต่างกลุ่มกันได้อีกด้วย

2. แบบทดสอบวัดความถนัด (aptitude) เป็นข้อสอบที่มุ่งวัดสมรรถภาพสมองของผู้เรียนว่าจะเรียนได้ไกลหรือประสบผลสำเร็จเพียงใด เพื่อใช้ในการทำนายหรือพยากรณ์อนาคตของผู้เรียน แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

2.1 แบบทดสอบวัดความถนัดทางการเรียน (scholastic aptitude test) เป็นแบบทดสอบที่มุ่งวัดความสามารถทางวิชาการต่าง ๆ เช่น ภาษา คณิตศาสตร์

2.2 แบบทดสอบวัดความถนัดเฉพาะอย่าง (specific aptitude test) เป็นแบบทดสอบที่มุ่งวัดความถนัดเฉพาะอย่างที่เกี่ยวข้องกับอาชีพต่าง ๆ เช่น ความสามารถทางศิลปะเครื่องยนต์

3. แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ (personality) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดบุคลิกภาพและการปรับตัวให้เข้ากับสังคม เช่น แบบทดสอบวัดเจตคติ ความสนใจ

แบ่งตามลักษณะการเขียนตอบ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2515, หน้า 20-21)

1. แบบทดสอบอัตนัย (subjective) หรือแบบทดสอบความเรียง หรือแบบทดสอบเรียงความ (essay) หมายถึงแบบทดสอบที่กำหนดปัญหา แล้วให้ผู้ตอบเขียนตอบยาวๆ

2. แบบทดสอบปรนัย (objective) แบ่งออกเป็นส่วย่อย ๆ ได้ 4 แบบ คือ

2.1 แบบถูก-ผิด (true- false)

2.2 แบบเติมคำ (completion)

2.3 แบบจับคู่ (matching)

2.4 แบบเลือกตอบ (multiple choice)

แบ่งตามวิธีการตอบ แบ่งได้ 3 ประเภท คือ

1. แบบให้ลงมือกระทำ (performance test) หมายถึงข้อสอบภาคปฏิบัติทั้งหลาย เช่น พลศึกษา การฝีมือ การปรุงอาหาร เป็นต้น

2. แบบให้เขียนตอบ (paper-pencil test) หมายถึงข้อสอบที่ต้องใช้การเขียนตอบทั้งหมด

3. แบบสอบปากเปล่า (oral test) หมายถึง การถามตอบแบบปากเปล่า โดยการโต้ตอบกันทางคำพูด การสอบแบบนี้จะสอบทีละคน (individual test) เช่น การสอบสัมภาษณ์

แบ่งตามเวลาที่กำหนดให้ตอบ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. แบบใช้ความเร็ว (speed test) ข้อสอบประเภทนี้จะมีจำนวนข้อมาก ๆ และง่าย แต่จะจำกัดเวลา เช่น ข้อสอบวิชาเลขคณิตคิดในใจ ข้อสอบวัดทักษะทางตา

2. แบบให้เวลามาก ๆ (power test) ข้อสอบประเภทนี้ มักจะเป็นข้อสอบอัตนัย เพื่อทดสอบความรู้ที่มีอยู่ว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยให้เวลานาน ๆ หรือบางครั้งก็ให้น่ากลับไปทำที่บ้าน เช่น รายงาน ภาคนิพนธ์ วิทยานิพนธ์

แบ่งตามจุดมุ่งหมายในการใช้ประโยชน์ แบ่งออกได้ ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2515, หน้า 23-24)

1. แบบทดสอบเพื่อวินิจฉัย (diagnostic test) หมายถึง แบบทดสอบที่สร้างขึ้นเพื่อค้นหาข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนในการเรียนแต่ละวิชาเป็นเรื่อง ๆ ไป

2. แบบทดสอบเพื่อทำนาย (prognostic test) เป็นแบบทดสอบที่มีคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ (predictive validity) สูง เพื่อใช้ทำนายว่าจะเรียนสำเร็จหรือไม่ในอนาคต ซึ่งส่วนมากจะเป็นแบบทดสอบวัดความถนัดในการเรียน

แบ่งตามความถี่ในการสอบ แบ่งออกได้ 2 ประเภท (บุญชม ศรีสะอาด, 2547, หน้า 107) คือ

1. แบบทดสอบย่อย (formative test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดหลังจบหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วย แล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงการเรียนการสอน

2. แบบทดสอบรวม (summative test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดหลังจากที่ศึกษาจบรายวิชานั้นทั้งหมดแล้ว เพื่อจะประเมินผลว่านักเรียนสอบได้ หรือตก ผ่านหรือไม่ผ่าน

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษา พอสรุปประเภทของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้ว่า แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้ความสามารถของบุคคล สามารถแบ่งได้หลายประเภท แล้วแต่ว่าจะยึดอะไรเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง คือ การแบ่งตามจุดประสงค์ของการประเมิน แบ่งตามระบบของการประเมิน การ

แบ่งตามสิ่งที่วัด แบ่งตามลักษณะการเขียนตอบ แบ่งตามวิธีการตอบ แบ่งตามเวลาที่กำหนดให้ตอบ แบ่งตามจุดมุ่งหมายในการใช้ประโยชน์ และแบ่งตามความถี่ในการสอบ

4. วิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

การวัดและประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงถึงพัฒนาการและความก้าวหน้าในการเรียนรู้ด้านต่างๆ ข้อมูลสารสนเทศเหล่านี้ส่งเสริมให้ผู้สอนและผู้เรียนทราบจุดเด่นและจุดด้อย ด้านการสอนและการเรียนรู้ และเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตน การวัดและประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน ยึดหลักการสำคัญดังนี้ (ผดุงชัย ภูพัฒน์, 2551, หน้า 112)

1. การวัดและประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน
2. การวัดและประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์และเป้าหมาย ของหลักสูตรและจุดประสงค์การเรียนรู้
3. การวัดและประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน ควรประเมินให้ครอบคลุมทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นความรู้ความเข้าใจเนื้อหา คุณลักษณะที่พึงประสงค์และทักษะกระบวนการต่างของผู้เรียน
4. การวัดและประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องนำไปสู่ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับนักเรียนรอบด้าน
5. การวัดและประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องเป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงความสามารถของตน

การใช้ผลการวัดและประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้ผู้สอนได้สารสนเทศสำหรับนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การวัดและประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถการวัดและประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จึงสามารถนำสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. การประเมินก่อนเริ่มต้นการเรียนการสอน เพื่อจัดวางตำแหน่งผู้เรียน หรือประเมินความรู้/ทักษะพื้นฐานของผู้เรียนก่อนเริ่มกิจกรรม อันจะได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน และเตรียมการสำหรับการปูพื้นฐานความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องมีมาก่อน
2. การประเมินระหว่างการเรียนการสอนเพื่อตรวจสอบความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้เรียนขณะที่การเรียนการสอนยังคงดำเนินอยู่ อันจะได้สารสนเทศย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการติดตามดูความก้าวหน้าหรือพัฒนาการในการเรียนรู้ ตลอดจนจับจุดบกพร่องในการเรียนรู้ของผู้เรียนสำหรับปรับปรุงแก้ไขและซ่อมเสริม
3. การประเมินหลังสิ้นสุดการเรียนการสอนเพื่อสรุปผลการเรียนรู้ของผู้เรียน อันจะได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินพัฒนาการและระดับสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน

วิธีการวัดและประเมินการเรียนรู้มีหลากหลาย ผู้สอนควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับธรรมชาติของการเรียนรู้ วิธีการวัดและประเมินการเรียนรู้ที่นิยมใช้ เช่น การทดสอบ การสัมภาษณ์ การสอบถาม การสังเกต การตรวจผลงาน การใช้แฟ้มสะสมงาน เป็นต้น แต่ละวิธีสามารถใช้เครื่องมือวัดได้แตกต่างกันตามความเหมาะสม ตัวอย่างดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 วิธีการวัดและประเมินการเรียนรู้และตัวอย่างเครื่องมือ

วิธีการวัดและประเมิน	ตัวอย่างเครื่องมือ
การทดสอบ (testing)	แบบสอบข้อเขียน (written test) แบบสอบภาคปฏิบัติ (performance test) แบบวัด (scale)
การสัมภาษณ์ (interview)	แบบสัมภาษณ์ (interview guide)
การสอบถาม (inquiry)	แบบสอบถาม (questionnaire)
การสังเกต (observation)	แบบตรวจสอบรายการ (checklist) แบบมาตราประเมินค่า (rating scale) แบบบันทึก (record)
การตรวจผลงาน	แบบประเมินผลงาน
การใช้แฟ้มสะสมงาน (portfolio)	แบบบันทึก (record) แบบประเมินผลงาน แบบประเมินตนเอง
การใช้ศูนย์การประเมิน (assessment center method)	แบบตรวจสอบรายการ (checklist) แบบบันทึก (record) แบบมาตราประเมินค่า (rating scale) แบบประเมินพฤติกรรม แบบประเมินผลงาน

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษา พอสรุปวิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ว่ามีหลายวิธี ได้แก่ การทดสอบ การสัมภาษณ์ การสอบถาม การสังเกต การตรวจผลงาน การใช้แฟ้มสะสมงาน การใช้ศูนย์การประเมิน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการอบรมโดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ที่ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น

พฤติกรรมความรับผิดชอบ

1. ความหมายของพฤติกรรม

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึง การกระทำของมนุษย์ด้านกายกรรม วาจากรรม และมโนกรรม โดยรู้สึกตัวหรือไม่รู้สึกตัว ทั้งที่สังเกตได้และไม่อาจสังเกตได้

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2553, หน้า 193) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมเป็นการปฏิบัติหรือการกระทำที่เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกายต่อสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งเกิดขึ้นแล้ว สังเกตเห็นได้ และรวมพฤติกรรมที่อาจจะเกิดซ้ำๆ ไม่ได้ปฏิบัติทันทีแต่คาดคะเนว่าจะปฏิบัติได้ในโอกาสต่อไปด้วย พฤติกรรมการปฏิบัติต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติ ความรู้สึกทำที่ประกอบ ฉะนั้นกว่าจะแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติออกมาจึงใช้เวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน

เวด, และทาวฟริส (Wade, & Tavris, 1999, p.245) อธิบายว่า พฤติกรรมคือการกระทำของคนเราที่สังเกตได้

ซิมบาร์โด, และเกอร์ริก (Zimbardo, & Gerrig, 1999, p.3) อธิบายว่า พฤติกรรมเป็นการกระทำของบุคคลเพื่อปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้

ลาเฮย์ (Lahey, 2001, p.5) กล่าวว่า พฤติกรรมเป็นการประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่สามารถสังเกตได้

จากความหมายและคำอธิบายที่อ้างถึงไว้ อาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมคือการกระทำของบุคคลในทุกลักษณะ ทั้งที่เป็นโดยธรรมชาติทางสรีระและที่จงใจกระทำ ซึ่งอาจจะรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว และเป็นการกระทำที่สังเกตได้โดยอาจใช้ประสาทสัมผัสธรรมดาหรือใช้เครื่องมือช่วยการสังเกต

2. ประเภทและลักษณะของพฤติกรรม

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 5) แบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. พฤติกรรมภายนอก (overt behavior) เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้โดยชัดเจน แยกได้อีกเป็น 2 ชนิดคือ

1.1 พฤติกรรมที่สังเกตได้โดยไม่ต้องใช้เครื่องมือช่วย เช่น การพูด การหัวเราะ การร้องไห้ การเคลื่อนไหวของร่างกาย หรือแม้แต่การเต้นของหัวใจ ซึ่งผู้อื่นสังเกตได้โดยอาศัยประสาทสัมผัส

1.2 พฤติกรรมที่ต้องใช้เครื่องมือหรือการวิเคราะห์เชิงวิทยาศาสตร์ เช่น การเปลี่ยนแปลงของสารเคมีหรือปริมาณน้ำตาลในกระแสเลือด การทำงานของกระเพาะอาหารและลำไส้ ซึ่งไม่สามารถสังเกตได้ด้วยตาเปล่าหรือประสาทสัมผัสเปล่า

2. พฤติกรรมภายในหรือ “ ความในใจ” (covert behavior) เป็นพฤติกรรมที่เจ้าตัวเท่านั้นจึงจะรู้ดี ถ้าไม่บอกใคร ไม่แสดงออกก็ไม่มีใครรู้ได้ดี เช่น การจำ การรับรู้ การเข้าใจ การได้กลิ่น การได้ยิน การผื่น การหิว การโกรธ ความคิด การตัดสินใจ เจตคติ จินตนาการ พฤติกรรมเหล่านี้ อาจมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางกาย เช่น ขณะใช้ความคิดคลื่นสมองทำงานมาก หรือขณะโกรธปริมาณน้ำตาลในกระแสเลือดมีมาก ซึ่งวัดได้โดยเครื่องมือแต่ก็ไม่มีใครรู้ละเอียดลงไปได้ว่าเขาคิดอะไร หรือเขารู้สึกอย่างไร คนรู้ละเอียดคือเจ้าของพฤติกรรมนั้น

บุญธรรม กิจปริดาภิรุตส์ (2553, หน้า 194) ได้แบ่งพฤติกรรมเป็น 2 ส่วน คือ

1. พฤติกรรมภายนอก เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติที่สังเกตและมองเห็นได้

2. พฤติกรรมภายใน เป็นพฤติกรรมที่เป็นความรู้สึก ความสามารถ และความรู้สึกนึกคิดที่ไม่สามารถสังเกตหรือมองเห็นได้ ต้องใช้แบบวัดทางจิตวิทยาวัดพฤติกรรมภายในเป็นองค์ประกอบทางจิตวิทยา เช่น ความรู้ ความเชื่อ แรงจูงใจ จริยธรรมและเจตคติ เป็นต้น ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมภายนอก

สรุปได้ว่า พฤติกรรมสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ พฤติกรรมภายนอก และ พฤติกรรมภายใน โดยพฤติกรรมภายนอกเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ แต่พฤติกรรมภายในเป็นพฤติกรรมที่เป็นความรู้สึก ความคิด เป็นสิ่งที่เจ้าตัวรับรู้

3. ความหมายและความสำคัญของความรับผิดชอบ

3.1 ความหมายของความรับผิดชอบ

ความหมายตามรากศัพท์พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2530, หน้า 691) ให้ความหมายของความรับผิดชอบ หมายถึง อาการ ยึดตามผลที่ดีหรือไม่ดีในกิจการที่ได้กระทำไป

อรรถณ พานิชปฐมวงศ์ (2542, หน้า 5) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า การตั้งใจที่จะทำงานหรือติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จ ล่วงไปด้วยดียอมรับในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไปทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย โดยแสดงออกในรูป การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

จันทร์หา พวงยอด (2543, หน้า 3) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า พฤติกรรมหรือการกระทำของนักเรียนที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของโรงเรียน

กรมวิชาการ (2542, หน้า 196) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า ความสนใจตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม ละเอียดยรอบคอบ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ยอมรับผลการกระทำของตน ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย ทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

โสภณพรณ อักขระวิโรจน์ (2545, หน้า 58) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า รู้จักหน้าที่และปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ รู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ยอมรับในการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ไม่บิดความผิดให้ผู้อื่น คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดจากการกระทำหรือคำพูดของตน และพร้อมที่จะปรับปรุงการกระทำให้ดีขึ้น

นัยนา จันทมิตร (2547, หน้า 34) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า ความสนใจความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายามและละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รักษาสิทธิและหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจ ไม่ว่าจะกระทำผิดหรือถูก ไม่บิดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่นและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ผลยิ่งขึ้น โดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคนานาประการก็ตาม อีกทั้งยังมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างดีตามความสามารถของบุคคลนั้น เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานต่าง ๆ จะแสดงพฤติกรรมให้สังเกตได้ เช่น ความสนใจ ความตั้งใจเอาใจใส่และขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จไม่เลื่องงาน ติดตามงานและยอมรับผลจากงานที่ตนกระทำโดยมีความพร้อมในการปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้นเสมอ

เมธี ธรรมวัฒนา (2551, หน้า 101) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า หมายถึง การยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งในสิ่งที่ดีหรือไม่ดี และสามารถควบคุมตนเองได้ มีความมุ่งมั่นและเพียรพยายามในการเรียนและการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดเวลา มีการวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้เวลาอย่างมีระบบและเหมาะสมตลอดทั้งปฏิบัติอย่างครบถ้วน

สรุปจากความหมายความรับผิดชอบของนักการศึกษา หมายถึง บุคคลที่เอาใจใส่ปฏิบัติงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์ เพียรพยายาม ละเอียดรอบคอบ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย รวมทั้งยอมรับผลการกระทำของตนเอง ทั้งผลดี และผลเสียพยายามปรับปรุงพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่การงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ

3.2 ความสำคัญของความรับผิดชอบ

สถานการณ์ปัญหาเด็กและเยาวชนในสังคมไทยนับวันจะรุนแรงมากขึ้น ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่แข่งขันกันอย่างเสรี ต่อสู้กันทางการตลาด กระตุ้นและเร่งเร้าให้ผู้คนนิยมการบริโภคผ่านสื่อเทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งวัฒนธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ทำให้โครงสร้างของสังคมไทยอ่อนแอ ต้นทุนทางสังคม ศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมไทย ที่เป็นเอกลักษณ์แสดงให้เห็นความเป็นตัวตนของไทยถูกละเลยและถูกปฏิเสธจากเด็กและเยาวชน เด็กและเยาวชนส่วนหนึ่งจึงได้รับการหล่อหลอมจากบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ส่งผลให้เยาวชนมีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนเสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมายและศีลธรรมอันดีงาม มีค่านิยมที่ไม่พึงประสงค์ ขาดคุณธรรม จริยธรรม ในเรื่องความรับผิดชอบ ขาดระเบียบวินัย ความขยัน หมั่นเพียรและความซื่อสัตย์ พ่อ แม่ ผู้ปกครองไม่มีเวลาอบรมเลี้ยงดูบุตรหลาน

สถาบันครอบครัวเปลี่ยนแปลงไปตามโลกาภิวัตน์ทำให้ความสัมพันธ์ของครอบครัวลดน้อยลง ขาดการเอาใจใส่และละเลยในการปลูกฝังเรื่องคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงามของสังคมไทยให้กับเยาวชนเหล่านี้เป็นสาเหตุทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับ พฤติกรรมของเด็กและเยาวชนอย่างมาก

ความรับผิดชอบ เป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองที่ดีที่สำคัญอย่างหนึ่ง ความรู้สึกรับผิดชอบ เป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติของบุคคลซึ่งเป็นเครื่องผลักดันให้เกิดการ ปฏิบัติตามระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตนเองและมีความซื่อสัตย์สุจริต การ ที่บุคคลมีลักษณะความรับผิดชอบ จะช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความราบรื่น สงบสุข นอก จากนี้ความรับผิดชอบยังเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการพัฒนาประเทศด้วย โดยมี นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบไว้หลายท่าน ดังนี้

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2514, หน้า 55-57) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความ รับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบเป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองที่ดีที่สำคัญอย่างยิ่ง เป็น ปัจจัยข้อสำคัญที่ช่วยให้สังคมเป็นระเบียบและสงบสุข การที่สังคมขาดความสงบสุข อันกล่าวได้ ว่าเกิดจากบุคคลกลุ่มหนึ่ง ขาดคุณสมบัติ 5 ประการดังกล่าว คือ

1. ความรับผิดชอบ
2. ความสม่ำเสมอ
3. ความเชื่อมั่นในตนเอง
4. ความซื่อสัตย์
5. ความพยายามในการพึ่งตนเอง

ซึ่งการขาดความรับผิดชอบเป็นสาเหตุประการหนึ่งของปัญหาต่าง ๆ ใน สังคมซึ่ง กรมวิชาการ (2537, หน้า 4) ได้ระบุไว้ว่า ความรับผิดชอบมีความสำคัญยิ่งในการ พัฒนาสังคม

จรรยา สุวรรณทัต, และดวงเดือน พันธุมนาวิน (2521, หน้า 28) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ว่า ความรู้สึกรับผิดชอบเป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองดี ที่สำคัญอย่างหนึ่งนอกจากความมีวินัยทางสังคม ความเอื้อเฟื้อ และความเกรงใจ ซึ่งลักษณะ ของความเป็นพลเมืองดี คือนิสัยและการกระทำของบุคคลซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานและ กฎเกณฑ์ของศาสนาและกฎหมายบ้านเมือง รวมถึงลักษณะซึ่งเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เนื่องจากว่าความรู้สึกรับผิดชอบนี้เป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติของ บุคคล ซึ่งเป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติตามระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตน และมีความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นคนมีความรับผิดชอบนี้เป็นลักษณะที่จะช่วยให้การอยู่ ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความราบรื่นสงบสุข นอกจากนั้น ความรับผิดชอบยังเป็นคุณธรรมที่ สำคัญในการพัฒนาประเทศด้วย

สมศักดิ์ ชินพันธ์ (2523, หน้า 9) กล่าวว่า นักจิตวิทยาหลายท่านมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความรับผิดชอบเป็นลักษณะหนึ่งซึ่งแสดงวุฒิภาวะทางด้านอุปนิสัย และเป็นส่วนประกอบสำคัญยิ่งในการดำรงชีวิตในสังคม เนื่องจากสังคมแต่ละแห่ง บุคคลแต่ละบุคคลมีบทบาทที่จะกระทำหลายอย่างมากมายด้วยกัน ถ้าทุกคนในสังคมรู้จักรับผิดชอบในบทบาทและหน้าที่ของตนเป็นอย่างดีแล้วก็จะก่อให้เกิดสันติ ตลอดจนความมั่งคั่งในสังคมนั้น

กรมการศาสนา (2525, หน้า 2) ได้กล่าวว่าประเทศชาติจะรุ่งเรืองได้ทุกอย่างขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ถ้าบุคคลมีความรู้ความสามารถและคุณธรรมสูงแล้ว ประเทศชาติจะเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว แต่ปัจจุบันนี้มักได้ยินเสมอว่าศีลธรรมหรือคุณธรรมเสื่อม ความจริงคุณธรรมเป็นนามธรรมมีสภาพเป็นปกติไม่ดีขึ้นหรือเลวลง แต่บุคคลเห็นว่าเลวลงนั้นขึ้นอยู่กับคนส่วนหนึ่งไม่สนใจประพฤติตนให้มีคุณธรรมตามหลักของศาสนาและวัฒนธรรมอันดีงามจึงต้องเร่งปลูกฝังความดี และความดีประการหนึ่งก็คือให้รู้จักมีความรับผิดชอบ เนื่องจากความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของคนไทยอย่างหนึ่งที่ต้องปลูกฝังให้กับคนไทยนอกจากระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยัน ประหยัด เสียสละ เป็นต้น การปลูกฝังให้คนไทยมีสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติก็เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะความรับผิดชอบเป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองที่ดี เป็นปัจจัยที่จะช่วยให้สังคมเป็นระเบียบและสงบสุข

คณิศร ลาโพธิ์ (2535, หน้า 44 - 45) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นคุณลักษณะที่ดีงามในสังคม ควรปลูกฝังให้เกิดในตัวบุคคลทุกคน ซึ่งถ้ากล่าวไปแล้ว หากบุคคลมีความรับผิดชอบจะมีผลดังนี้

1. คนที่มีความรับผิดชอบย่อมทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายได้ทันเวลา
2. คนที่มีความรับผิดชอบย่อมเป็นที่นับถือ ได้รับการยกย่อง สรรเสริญและเป็นคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อสังคม
3. ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎจริยธรรม และหลักเกณฑ์ของสังคม โดยไม่ต้องมีการบังคับจากผู้อื่น

อนุวัติ คุณแก้ว (2538, หน้า 52) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ว่าความรับผิดชอบเป็นลักษณะหนึ่งของคนที่มีความสำคัญมาก เพราะจะทำให้หน้าที่หรืองานที่มอบหมายให้รับผิดชอบประสบความสำเร็จ และเสร็จตามเวลาที่กำหนด ซึ่งมีผลทำให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ดังนั้น หลักสูตรในปัจจุบันจึงกำหนดให้มีการปลูกฝังและพัฒนาให้นักเรียนมีความรับผิดชอบ พร้อมทั้งยังกำหนดให้มีการวัดในแต่ละรายวิชาด้วย

จากความสำคัญของความรับผิดชอบที่นักวิชาการได้กล่าวไว้นั้น สรุปได้ว่าความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นที่ควรจะต้องส่งเสริม ปลูกฝัง และพัฒนาให้กับเด็กและเยาวชนทุกคนเกิดพฤติกรรมเชิงคุณธรรมจริยธรรมในด้านความรับผิดชอบเป็นอย่างยิ่ง

เพราะความรับผิดชอบเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้สภาพสังคมของประเทศชาติเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย สงบสุข และมีความเจริญก้าวหน้ารุ่งเรืองต่อไป

4. ประเภทของความรับผิดชอบ

ไชยรัตน์ ปราณี (2541, หน้า 54-55) ได้แบ่งประเภทของความรับผิดชอบออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรับรู้ฐานะบทบาทของตนที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม จะต้องดำรงตนให้อยู่ในฐานะที่สามารถช่วยตนเองได้ รู้จักว่าอะไรผิดอะไรถูก ยอมรับผลการกระทำของตนเอง ทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย เพราะฉะนั้นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ย่อมจะไตร่ตรองดูให้รอบคอบก่อนว่า สิ่งที่คุณกระทำลงไปนั้นจะมีผลเสียหรือไม่ และจะเลือกปฏิบัติแต่สิ่งที่จะทำให้เกิดผลดีเท่านั้น

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องกับและมีส่วนร่วมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่คุณดำรงอยู่ ซึ่งเป็นเรื่องที่ผูกพันเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่างตั้งแต่สังคมขนาดเล็ก ๆ จนถึงสังคมขนาดใหญ่ ความรับผิดชอบต่อสังคม บุคคลทุกคนจะต้องดำรงอยู่ในสังคม เริ่มตั้งแต่สังคมเล็กที่สุด คือครอบครัว จนถึงสังคมระดับใหญ่ คือประเทศชาติ การกระทำของบุคคลใดบุคคลหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อสังคมไม่มากก็น้อย บุคคลทุกคนจึงต้องมีภาระหน้าที่ที่จะต้องเกี่ยวข้องกับสวัสดิภาพของสังคมที่คุณดำรงอยู่ บุคคลมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติต่อสังคมดังต่อไปนี้

2.1 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมือง ได้แก่

- 2.1.1 ปฏิบัติตามระเบียบของสังคม
- 2.1.2 รักษาทรัพย์สินสมบัติของสังคม
- 2.1.3 ช่วยเหลือผู้อื่น
- 2.1.4 มีความร่วมมือกับผู้อื่น

2.2 ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่

- 2.2.1 เคารพเชื่อฟังผู้ปกครอง
- 2.2.2 ช่วยเหลืองานบ้าน
- 2.2.3 รักษาชื่อเสียงของครอบครัว

2.3 ความรับผิดชอบต่อโรงเรียน ครู อาจารย์ ได้แก่

- 2.3.1 ตั้งใจเล่าเรียน
- 2.3.2 เชื่อฟังครู อาจารย์
- 2.3.3 ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน
- 2.3.4 รักษาทรัพย์สินสมบัติของโรงเรียน

2.4 ความรับผิดชอบต่อเพื่อน ได้แก่

- 2.4.1 ช่วยตักเตือนแนะนำเมื่อเพื่อทำผิด

2.4.2 ช่วยเหลือเพื่อนอย่างเหมาะสม

2.4.3 ให้อภัยเมื่อเพื่อนทำผิด

2.4.4 ไม่ทะเลาะกัน ไม่เอาเปรียบ

2.4.5 เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน

5. พฤติกรรมความรับผิดชอบ

ประเทศชาติจะรุ่งเรืองได้ทุก ๆ ด้านอยู่ที่ตัวบุคคล ถ้าบุคคลมีความรู้ความสามารถ และคุณธรรมสูงแล้ว ประเทศชาติจะเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วแต่ปัจจุบันมักได้ยินเสมอว่า ศีลธรรมหรือคุณธรรมเสื่อม ความจริงคุณธรรมเป็นนามธรรมมีสภาพเป็นปกติไม่ดีขึ้นหรือเลวลง แต่บุคคลเห็นว่าเลวลงนั้นอยู่ที่คนส่วนหนึ่งไม่สนใจประพฤติตนให้มีคุณธรรมตามหลักของ ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีงามจึงต้องเร่งปลูกฝังความดี และความดีประการหนึ่งก็คือให้รู้จักมีความรับผิดชอบ

นิภา วิจิตรศิริ (2525, หน้า 4) ได้สรุปลักษณะของพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบไว้ดังนี้

1. เอาใจใส่การทำงานเพื่อผลของงานนั้น ๆ
2. มีความเพียรพยายาม
3. ใช้ความสามารถเต็มที่
4. กล้าเผชิญต่อความจริง ยอมรับผลการกระทำของตน
5. ช่วยเหลืองานส่วนรวมด้วยความเต็มใจ
6. รู้จักหน้าที่ และกระทำตามหน้าที่อย่างดี
7. ไม่ละเมิดสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น
8. มีความไว้วางใจได้
9. ตรงต่อเวลา
10. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์
11. มีความละเอียดรอบคอบ
12. ดูแลรักษาของส่วนรวมเสมือนของตนเอง
13. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
14. ปรับปรุงงานในหน้าที่ที่มีต่อตนเอง และสังคมให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

วະรีพร บำรุงผล (2548, หน้า 16-17) ได้สรุปความรับผิดชอบได้ 6 ประเภท คือ

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การระวังสุขภาพอนามัยของตนเองให้สมบูรณ์แข็งแรงและปลอดภัยจากอันตรายอยู่เสมอ สำนักในบทบาทหน้าที่ของตนรวมถึงปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจและใส่ใจ ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนหมั่นใฝ่หาความรู้ มีความตรงต่อเวลา รู้จักประมาณการใช้จ่ายและมีความประหยัด ยอมรับการกระทำ

ของตน กล้าเผชิญความจริงและรักษาสติของตน ปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ดี และยอมรับการกระทำของตนเอง

2. ความรับผิดชอบต่อเพื่อน หมายถึง การปฏิบัติต่อเพื่อนโดยเคารพและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ไม่รังแกเอาเปรียบเพื่อน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือในโอกาสอันควร มีความรักและความจริงใจต่อกัน

3. ความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง การมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติตนด้วยการเชื่อฟังคำแนะนำของบิดามารดา ช่วยเหลือกิจกรรมในบ้านตามโอกาสอันควรและสามารถปฏิบัติตนเพื่อความสุขและชื่อเสียงของครอบครัว ไม่นำความเดือดร้อนมาสู่ครอบครัวช่วยเหลือครอบครัวประหยัดค่าใช้จ่าย

4. ความรับผิดชอบต่อโรงเรียน หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน รักษาผลประโยชน์ เกียรติยศ ชื่อเสียงของโรงเรียน ช่วยเหลือรักษาความสะอาดของโรงเรียนและปฏิบัติตนเป็นนักเรียนที่ดี

5. ความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม หมายถึง มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัว ทำประโยชน์และความเจริญให้กับชุมชนและสังคมอย่างเต็มความสามารถช่วยคิดและแก้ปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนตามความสามารถ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจและช่วยรักษาคุณลักษณะสมบัติของส่วนรวม

6. ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่พลเมืองดี ปฏิบัติตามกฎหมาย และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมถึงทรัพยากรธรรมชาติของประเทศ

จूरित्ठ์ นันทัยทวิกุล (2538, หน้า 24) ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบไว้ดังนี้

1. มีความเอาใจใส่ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริง โดยมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้ประกอบกิจกรรมด้วยความสนใจ เต็มใจทำอย่างสม่ำเสมอมีจุดหมายปลายทาง มีใจจดจ่อ มีสมาธิเพื่อให้งานในหน้าที่ของตนหรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อย ติดตามงาน ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยง และหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

2. มีความละเอียดรอบคอบ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการรู้จักใคร่ครวญในงานที่ทำ เพื่อให้ถูกต้องและสมบูรณ์รู้จักคิดก่อนทำว่างานนั้นจะมีผลดี ผลเสียอย่างไรบ้าง วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิด และหาทางป้องกันไว้ล่วงหน้า และเมื่อทำงานเสร็จแล้วต้องตรวจทานว่าถูกต้องเรียบร้อยดีหรือยัง

3. ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง ความพยายามอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในงานที่ทำและทำด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่อย่างต่อเนื่อง อาสางานไม่ชอบอยู่เฉยหรือว่างงาน ริเริ่มงานแสวงหางานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

4. มีความอดทน หมายถึง ความสามารถของร่างกายความคิดและจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้นาน ๆ จนทำให้สำเร็จได้โดยไม่คำนึงถึงอุปสรรคใด ๆ มีร่างกายแข็งแรง มีจิตใจเข้มแข็งควบคุมตนเองได้ดีเมื่อเกิดความเหนื่อยอ่อนหรือเกียจคร้าน

5. มีความตรงต่อเวลา หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนได้กระทำลงไป ไม่ว่าผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม

6. การยอมรับผลการกระทำของตนเอง หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนได้กระทำลงไป ไม่ว่าผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม

7. การปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ถ้าไม่ดีก็ต้องพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

นภดล ภาชนะวิเชียร (2540, หน้า 70 - 71) ได้กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมหลักที่แสดงถึงความรับผิดชอบว่าประกอบด้วยพฤติกรรมหลัก 5 ประการ คือ

1. ตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ ประกอบด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ คือ
 - 1.1 รับผิดชอบต่อสิ่งที่กระทำ
 - 1.2 ยอมรับว่าหน้าที่เป็นสิ่งที่ตนต้องทำ
 - 1.3 รู้สึกชอบต่อการกระทำหน้าที่
 - 1.4 รู้สึกว่าหน้าที่ของตนเป็นสิ่งที่สำคัญ
2. ทำหน้าที่ด้วยความเต็มใจโดยไม่ต้องมีการบังคับ มีพฤติกรรมดังนี้
 - 2.1 สมารถใจทำหน้าที่
 - 2.2 ควบคุมตนเองได้
3. ทำหน้าที่ด้วยความตั้งใจเอาใจใส่ พฤติกรรมส่วนนี้มีพฤติกรรมเสริม คือ
 - 3.1 วางแผนในการทำหน้าที่ของตน
 - 3.2 มีระเบียบวินัย
 - 3.3 มีความซื่อสัตย์
 - 3.4 มีความละเอียดรอบคอบ
 - 3.5 มีสติ
4. ทำหน้าที่อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จ พฤติกรรมส่วนนี้มีพฤติกรรมเสริม คือ
 - 4.1 มีความอดทน
 - 4.2 มีความเพียร
 - 4.3 มีการเตรียมการและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
 - 4.4 มีมนุษยสัมพันธ์
 - 4.5 รักษาสุขภาพให้แข็งแรง
5. ยอมรับผลการกระทำของตน ประกอบด้วยพฤติกรรม ดังนี้
 - 5.1 ติดตามผลการกระทำของตน

5.2 มีเหตุผล

5.3 ปรับปรุงการกระทำของตน

จากลักษณะของพฤติกรรมความรับผิดชอบที่นักวิชาการได้กล่าวไว้นั้น สรุปได้ว่า ลักษณะของพฤติกรรมความรับผิดชอบที่จะทำให้งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงได้นั้น ควรประกอบด้วยความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร และอดทนอย่างมีเหตุผลและความถูกต้อง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกพัฒนาพฤติกรรมเชิงคุณธรรมด้านความรับผิดชอบในการศึกษาต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความรับผิดชอบต่อโรงเรียน ความรับผิดชอบต่อเพื่อน ความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ

6. วิธีวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบ

พฤติกรรมสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ พฤติกรรมภายนอก และพฤติกรรมภายใน โดยพฤติกรรมภายนอกเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ แต่พฤติกรรมภายในเป็นพฤติกรรมที่เป็นความรู้สึก ความคิด เป็นสิ่งที่เจ้าตัวรับรู้ ไม่สามารถสังเกตได้ ต้องใช้วิธีการทางอ้อม โดยการสัมภาษณ์ การทดสอบด้วยแบบทดสอบทั้งในห้องปฏิบัติการ และในชุมชน เพราะฉะนั้นเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมอาจทำได้โดยการสร้างแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกตประกอบการสัมภาษณ์ หรืออาจใช้เครื่องมืออื่น ๆ ประกอบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 31) ได้กล่าวถึงแนวทางการวัดและประเมินผลด้านลักษณะอันพึงประสงค์นั้น โดยใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมิน ดังนี้

1. วิธีการวัดและประเมิน โดยทั่วไปมี 2 วิธี คือ

1.1 ผู้อื่นเป็นผู้ประเมิน เช่น ครูประเมินนักเรียน นักเรียนประเมินเพื่อนพ่อแม่ ผู้ปกครองประเมินนักเรียน โดยใช้แบบบันทึกการสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า เป็นต้น

1.2 การประเมินตนเอง ให้นักเรียนประเมินตนเองโดยบันทึกการกระทำ ความรู้สึกของตนเองหรือตอบแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ แบบวัดเชิงสถานการณ์ เป็นต้นซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ต้องประเมิน

2. เครื่องมือวัดและประเมินที่นิยมใช้ในสถานศึกษาและใช้ได้ง่ายสะดวก ได้แก่

- 2.1 แบบบันทึกการสังเกต
- 2.2 แบบบันทึกการสัมภาษณ์
- 2.3 แบบตรวจสอบรายการ
- 2.4 แบบมาตราส่วนประมาณค่า
- 2.5 แบบวัดเชิงสถานการณ์

ผกา สัตยธรรม (2538, หน้า 87) ได้กล่าวถึงการประเมินแบ่งออกเป็น 2 ภาค คือ

1. ภาคปฏิบัติ ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การถาม จากผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้ข้อมูลที่ตรงจุดมากขึ้น แต่ต้องใช้เวลาในการบันทึกพฤติกรรมการแสดงออกเพื่อติดตามผลและแก้ไขพฤติกรรมนั้น

2. ภาคทฤษฎี เป็นการประเมินผลด้วยข้อทดสอบหรือแบบสอบถาม ตามระดับคะแนนมากน้อย ซึ่งอาจจะมีระดับตั้งแต่ดีมาก ดี ค่อนข้างดี พอใช้ ต้องแก้ไข และต้องปรับปรุงใหม่ทั้งหมด

ล้วน สายยศ, และอังศนา สายยศ (2543, หน้า 184-187) ได้สรุปขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวัดคุณธรรมจริยธรรม ไว้ดังนี้

1. กำหนดคุณธรรมจริยธรรมที่จะวัด เป็นการกำหนดจุดประสงค์ว่าต้องการวัดอะไร เป็นแบบรวม ๆ หรือแบบเดี่ยว ๆ เฉพาะอย่าง เช่น ความซื่อสัตย์ ความกรุณา ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ เป็นต้น

2. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้เข้าใจคุณธรรมจริยธรรมนั้น ๆ ดีขึ้น สามารถนิยามคุณธรรมจริยธรรมให้แจ่มชัด เพราะการวัดผลอะไรจะต้องรู้ว่าสิ่งที่ต้องการมีหน้าตาเป็นอย่างไร

3. เลือกรูปแบบของเครื่องมือ ในการสร้างเครื่องมือวัดคุณธรรมจริยธรรมมีรูปแบบหลายอย่าง โดยจะต้องเลือกตามความเหมาะสมของจุดมุ่งหมาย รูปแบบของเครื่องมือมีดังนี้

3.1 แบบสัมภาษณ์

3.2 แบบสังเกต

3.3 แบบเขียนตอบ

3.4 แบบสร้างจินตนาการ

4. เขียนข้อความ ภาพ หรือสถานการณ์และข้อคำถาม ในขั้นนี้ให้นำความรู้ในข้อ 1 ถึง 3 มาใช้ประโยชน์เพื่อวัดคุณธรรมจริยธรรมที่ต้องการ ถ้าใช้แบบสัมภาษณ์ใช้ข้อความอย่างหนึ่ง ถ้าการสังเกตก็ต้องทำเป็นข้อรายการ ถ้าเป็นแบบเขียนตอบก็ต้องมีสถานการณ์เป็นภาษาหรือภาพก็ได้แล้วมีคำถาม ซึ่งอาจให้ตอบแบบอิสระหรือกำหนดไว้ให้ และต้องคำนึงถึงวิธีการกำหนดคะแนนด้วย เพื่อเป็นแนวทางในการให้คะแนนจากผลการตอบข้อคำถามนั้น ๆ

5. ตรวจสอบเครื่องมือ ขั้นนี้เป็นการตรวจสอบเบื้องต้นโดยให้ผู้ชำนาญทางคุณธรรมจริยธรรมและโดยผู้ชำนาญทางด้านการวัดผล ทั้งนี้ก็เพื่อให้เครื่องมือที่สร้างขึ้นมาก่อนนำไปทดลองมีความมั่นใจขึ้นแรกก่อน ถ้าเสียก็คงเสียน้อย ไม่ต้องเป็นภาระในการสร้างใหม่ทั้งหมด

6. ตรวจสอบคุณสมบัติรายข้อหลังจากการทดลองแล้ว ผู้สร้างเครื่องมือตรวจให้คะแนนแล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพเบื้องต้นเพื่อตรวจสอบว่าแต่ละข้อวัดได้จริงหรือไม่ ข้อใด

มีคุณภาพดีเก็บไว้ ข้อใดไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนดนำไปปรับปรุงแก้ไขทดลองใหม่ แต่ถ้าสร้างข้อสอบไว้มาก ๆ ก็สามารถเลือกข้อดี ๆ ไปจัดทำเป็นข้อสอบวัดคุณธรรมจริยธรรมได้

7. จัดข้อสอบเป็นชุด จำนวนข้อมีสัดส่วนของคุณธรรมจริยธรรมที่ต้องการวัดเป็นสัดส่วนตามที่ตั้งไว้ สร้างคำชี้แจงในการสอน จัดวางแบบของข้อสอบ พร้อมกำหนดเวลาในการดำเนินการสอบ

8. ศึกษาคุณภาพ คุณภาพของเครื่องมือในขั้นนี้ หมายถึง ความเที่ยงตรง (validity) คือข้อสอบวัดคุณธรรมที่ต้องการวัดนั้นวัดได้จริงหรือไม่ ดูความเชื่อมั่น (reliability) ข้อสอบที่มีความคงเส้นคงวาของคะแนนหรือไม่ ถ้าคุณภาพไม่ถึงเกณฑ์จำเป็นต้องศึกษาปรับปรุงใหม่ให้ดีขึ้น อาจจะต้องเริ่มศึกษาขั้นที่ 2

9. สร้างเกณฑ์ปกติ (norms) หมายถึง ข้อเท็จจริงทางสถิติที่บรรยายการแจกแจงของคะแนนจากประชากรที่นิยามไว้ชัดเจนแล้ว และเป็นคะแนนตัวที่จะบอกระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้สอบว่าอยู่ในระดับใดเมื่อเทียบกับคนส่วนใหญ่

การวัดและประเมินผลพฤติกรรมความรับผิดชอบสามารถใช้วิธีการผู้อื่นเป็นผู้ประเมินและการประเมินตนเอง ส่วนเครื่องมือวัดและประเมิน ประกอบด้วยแบบบันทึกการสังเกต แบบบันทึกการสัมภาษณ์ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบวัดเชิงสถานการณ์ ซึ่งผู้วิจัยใช้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 31) เนื่องจากวิธีการวัดและประเมิน มีทั้ง 2 วิธี คือ ผู้อื่นเป็นผู้ประเมิน และการประเมินตนเอง โดยใช้แบบบันทึกการสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า เป็นต้น

เจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม

1. ความหมายของเจตคติ

คำว่า “เจตคติ” เป็นคำศัพท์ที่มีความหมาย เช่นเดียวกับคำว่า ทักษคติ ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า attitude มีความหมายตามคำอธิบายของนักจิตวิทยาและนักการศึกษา เช่น

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

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นไปในทางสนับสนุน หรือทางต่อต้านก็ได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 56) ได้ศึกษาจิตวิทยาการบริหารงานบุคคล โดยให้ความหมายของคำว่า เจตคติ ซึ่งบางครั้งเรียกทัศนคติ มีความหมายตามคำอธิบายของ นักจิตวิทยา เช่น อัลพอร์ต (Allport, 1935, p. 810) ให้ความหมายของเจตคติ คือ ลักษณะของ ความพร้อมทางจิตซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็แรงที่จะกำหนด ทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เจตคติจึงก่อรูป ได้ดังนี้

1. เกิดจากการเรียนรู้ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมในสังคม
2. การสร้างความรู้สึจากประสบการณ์ของตนเอง
3. ประสบการณ์ที่ได้รับจากเดิมที่มีทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งจะส่งผลถึงเจตคติ

ต่อสิ่งใหม่ที่เกิดคล้ายคลึงกัน

4. การเลียนแบบบุคคลที่ตนให้ความสำคัญ และรับเอาเจตคตินั้นมาเป็นของตน
- ไพโรจน์ คะเชนทร์ (ม.ป.ป., หน้า 2-3) กล่าวว่า เจตคติมีความหมายสรุปได้ดังนี้

1. ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ หลังจากทีบุคคลได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้น
ความรู้สึกนี้ จึงแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1.1 ความรู้สึกในทางบวก เป็นการแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจเห็น ด้วย ชอบและสนับสนุน

1.2 ความรู้สึกในทางลบ เป็นการแสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ และไม่สนับสนุน

1.3 ความรู้สึกที่เป็นกลางคือไม่มีความรู้สึกใด ๆ

2. บุคคลแสดงความรู้สึกทางด้านพฤติกรรม ซึ่งแบ่งพฤติกรรมเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 พฤติกรรมภายนอก เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ มีการกล่าวถึง สนับสนุน ทำทางหน้าตาบ่งบอกความพึงพอใจ

2.2 พฤติกรรมภายใน เป็นพฤติกรรมที่สังเกตไม่ได้ ชอบหรือไม่ชอบก็ไม่ แสดงออก เจตคติแบ่งเป็น 5 ประเภท ได้แก่

2.2.1 เจตคติในด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ (affective attitude) ประสบการณ์ ที่คนได้สร้างความพึงพอใจและความสุขใจ จนกระทั่งให้มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ตลอดจนเรื่องอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน

2.2.2 เจตคติทางปัญญา (intellectual attitude) เป็นเจตคติที่ประกอบด้วย ความคิดและความรู้เป็นแกน บุคคลอาจมีเจตคติต่อบางสิ่งบางอย่างโดยอาศัยการศึกษา ความรู้ จนเกิดความเข้าใจและมีความสัมพันธ์กับจิตใจ คืออารมณ์และความรู้สึกร่วม หมายถึง มี ความรู้สึกจนเกิดความซาบซึ้งเห็นดีเห็นงามด้วย เช่น เจตคติที่มีต่อศาสนาเจตคติที่ไม่ดีต่อยา เสพติด

2.2.3 เจตคติทางการกระทำ (action-oriented attitude) เป็นเจตคติที่พร้อมจะนำไปปฏิบัติเพื่อสนองความต้องการของบุคคล เช่น เจตคติที่ดีต่อการพูดจาไพเราะอ่อนหวานเพื่อให้คนอื่นเกิดความนิยม เจตคติที่มีต่องานในสำนักงาน

2.2.4 เจตคติทางด้านความสมดุล (balanced attitude) ประกอบด้วยความสัมพันธ์ทางด้านความรู้สึกและอารมณ์ เจตคติทางปัญญาและเจตคติทางการกระทำ เป็นเจตคติที่สามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลสามารถทำงานตามเป้าหมายของตนเองและองค์กรได้

2.2.5 เจตคติในการป้องกันตัวเอง (ego-defensive attitude) เป็นเจตคติเกี่ยวกับการป้องกันตนเองให้พ้นจากความขัดแย้งภายในใจ ประกอบด้วยความสัมพันธ์ทั้ง 3 ด้านคือ ความสัมพันธ์ด้านความรู้สึก อารมณ์ ด้านปัญญาและด้านการกระทำ

อัลพอร์ท (Allport, 1985, p.810) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ลักษณะของความพร้อมทางจิตซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็นแรงที่กำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลากรที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

นันทอลลี (Nunnally, 1959, p.300) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า เป็นความโน้มเอียงของบุคคลที่จะตอบสนองต่อวัตถุ สถาบัน หรือบุคคลในระดับหนึ่งในทางบวกหรือลบ

สรุปได้ว่า เจตคติหมายถึงความคิด การแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกทางอารมณ์ ความเชื่อและความศรัทธาของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่ช่วยโน้มน้าวให้แสดงพฤติกรรมต่อคนหรือสิ่งของต่าง ๆ ในลักษณะพึงพอใจ ชื่นชม ยินดี สนใจ เห็นคุณค่า เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย

2. องค์ประกอบของเจตคติ

โดยทั่วไปเจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการคือ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2546, หน้า 247)

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

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ (affective component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า ต่างเป็นผลต่อเนื่องมาจากที่บุคคลประเมินค่าสิ่งเร้านั้น แล้วพบว่าพอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการดีหรือเลว

องค์ประกอบทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กัน เจตคติบางอย่างจะประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจมาก แต่ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์น้อย เช่น เจตคติที่มีต่องานที่ทำ ส่วนเจตคติที่มีต่อแฟชั่นเสื้อผ้าจะมีองค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์สูง แต่มีองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจต่ำ

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (behavioural component) เป็นองค์ประกอบทางด้านความพร้อม หรือความโน้มเอียงที่บุคคลประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับจากการประเมินค่าให้สอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่

เจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด ต้องประกอบด้วยทั้งสามองค์ประกอบเสมอ แต่จะมีปริมาณมากน้อยแตกต่างกันไป โดยปกติบุคคลมักแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับเจตคติที่มีอยู่แต่ก็ไม่เสมอไปทุกกรณี ในบางครั้งเรามีเจตคติอย่างหนึ่ง แต่ก็ไม่ได้แสดงพฤติกรรมตามเจตคติที่มีอยู่ก็มี

3. คุณลักษณะของเจตคติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 58) ได้กล่าวถึงเจตคติมีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้

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 ถ้าชอบมากหรือไม่เห็นด้วยอย่างมาก็แสดงว่ามี ความเข้มสูง ถ้าไม่ชอบเลยหรือเกลียดที่สุดก็แสดงว่ามีความเข้มสูงไปอีกทางหนึ่ง

5. เจตคติมีความคงทน เจตคติเป็นสิ่งที่บุคคลยึดมั่นถือมั่น และมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของคนนั้น การยึดมั่นในเจตคติต่อสิ่งใด ทำให้การเปลี่ยนแปลงเจตคติเกิดขึ้นได้ยาก

6. เจตคติมีทั้งพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมภายในเป็นสภาวะทางจิตใจ ซึ่งหากไม่ได้แสดงออก ก็ไม่สามารถรู้ได้ว่าบุคคลนั้นมีเจตคติอย่างไรในเรื่องนั้น เจตคติเป็นพฤติกรรมภายนอกแสดงออกเนื่องจากถูกกระตุ้น และการกระตุ้นยังมีสาเหตุอื่น ๆ รวมอยู่ด้วย

7. เจตคติต้องมีสิ่งเร้าจึงมีการตอบสนองขึ้น ไม่จำเป็นว่าเจตคติที่แสดงออกจากพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอกจะต้องตรงกัน เพราะก่อนแสดงออกนั้นก็ปรับปรุงให้เหมาะกับสภาพของสังคม แล้วจึงแสดงออกเป็นพฤติกรรมภายนอก

4. การพัฒนาเจตคติต่อหลักสูตรการฝึกอบรม

เจตคติเกิดจากการมีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม หากประสบการณ์ที่เราได้รับเพิ่มเติมแตกต่างจากประสบการณ์เดิม เราก็อาจเปลี่ยนแปลงเจตคติได้

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2545, หน้า 126) การเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้เนื่องมาจาก

1. การชักชวน (persuasion) ทศนคติจะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงใหม่ได้หลังจากที่ได้รับคำแนะนำ บอกเล่า หรือได้รับความรู้เพิ่มพูนขึ้น

2. การเปลี่ยนแปลงกลุ่ม (group change) ช่วยเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลได้

3. การโฆษณาชวนเชื่อ (propaganda) เป็นการชักชวนให้บุคคลหันมาสนใจหรือรับรู้โดยการสร้างสิ่งแปลกๆใหม่ๆขึ้น

สิ่งที่มีอิทธิพลต่อเจตคติ คือ

1. บิดา มารดา ของเด็ก

2. ระเบียบแบบแผน วัฒนธรรมของสังคม

3. การศึกษาเล่าเรียน

4. สิ่งแวดล้อมในสังคม

5. การพักผ่อนหย่อนใจที่แต่ละคนใช้ประจำตัว

การแก้ไขเจตคติหรือวิธีสร้างและพัฒนาเจตคติ

เจตคติเป็นเรื่องที่แก้ไขได้ยากถ้าจำเป็นจะต้องช่วยแก้ไขเปลี่ยนเจตคติของคน

อาจใช้วิธีการเหล่านี้ คือ

1. การค่อย ๆ ชี้ทางให้เข้าใจ

2. หาสิ่งเร้าและสิ่งจูงใจอย่างเข้มข้นมายั่ว

3. คบหาสมาคมกับเพื่อนที่ดี

4.ให้อ่านหนังสือดีมีประโยชน์

5. ให้ลองทำจนเห็นชอบแล้วกลับตัวดีเอง

วิธีเสริมสร้างแนวความคิดที่ดีในการดำรงชีวิต

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

1. การหมั่นอบรมสั่งสอนให้บุคคลทำดี พุทธิ และจิตดีเสมอ

2. ใช้อุปกรณ์ประกอบการสอนช่วยให้เด็กเข้าใจและเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

3. ฝึกให้มีการหัดวิเคราะห์ การคิดแบบเปรียบเทียบ และการหาข้อสรุปต่าง ๆ

ตามวิธีการวิทยาศาสตร์ การใช้เหตุผลเป็นต้น

4. การรู้จักย่อหรือสรุปรวบรวมสาระสำคัญจะทำให้เราเข้าใจยิ่งขึ้น

5. การทำความเข้าใจให้ถูกต้อง โดยจะต้องมีปัจจัย 2 ประการ คือ ปรโตโมสะ คือ เราต้องเป็นผู้ที่สามารถรับคำสอนตกเตือนจากผู้อื่นได้ และประการสุดท้ายคือ โยนิโสมนสิการ คือเมื่อรับสื่อจากภายนอกต้องคิด พิจารณา ไตรตรองวิเคราะห์หาเหตุ คิดทุกด้านคิดเป็นคิดรอบคอบ

บลูม, และคนอื่น ๆ (Bloom, et al., 1971, pp. 228-230) กล่าวถึงเจตคติของบุคคลว่าควรมีรูปแบบของการพัฒนาตามลำดับขั้นดังนี้

1. มีการรับรู้สิ่งเร้า ตลอดจนมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งเร้านั้น ๆ

2. มีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่บุคคลนั้นยอมรับและจัดเรียงลำดับของพฤติกรรมหรือจัดประเภทของลักษณะการตอบสนองนั้น ๆ ตามลักษณะของความพอใจ

3. โดยสร้างคุณค่า หรือค่านิยมจากการตอบสนอง โดยมีเงื่อนไขหรือข้อตกลงของสภาวะของสิ่งเร้าเป็นตัวกำหนดลำดับขั้นของแบบแผนในการสร้างคุณภาพ

4. จัดระเบียบค่านิยมนั้นให้อยู่ในระบบของมโนภาพ

5. จัดนำค่านิยมนั้นมาสร้างเป็นนิสัย

สรุปได้ว่า การพัฒนาเจตคติในการฝึกอบรมควรสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน และตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่จัดให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของพฤติกรรมที่เราต้องการปลูกฝัง

5. การวัดเจตคติและเครื่องมือวัดเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม

บุญธรรม กิจปรีดาภิรุต (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 ปริมาณความรู้สึกที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ว่ามีมากน้อยเพียงใด ถ้ามีความเข้มสูงไม่ว่าจะเป็นในทิศทางบวกหรือลบก็ตาม จะมีความรู้สึกรุนแรงมากกว่าที่เป็นกลาง ๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 252) กล่าวว่า เจตคติค่อนข้างนามธรรมมากกว่ารูปธรรม เป็นความรู้สึก ความเชื่อของบุคคล ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลง การวัดเจตคติจึง

ไม่สามารถจะวัดได้โดยตรง แต่วัดได้จากแนวโน้มของบุคคลที่แสดงออกทางภาษา และวัดในรูปของความเห็น การวัดเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดและผู้ใด อาจจะใช้วิธีการสังเกตจากการกระทำ คำพูด การแสดงสีหน้าท่าทาง หรือสัมภาษณ์ความรู้สึกนึกคิดของเขา แต่แบบวัดหรือเครื่องมือที่นักจิตวิทยานิยมใช้กันมาก จะอยู่ในรูปของแบบสอบถามหรือแบบสำรวจ เรียกว่าแบบวัดทางเจตคติ

ในการวัดนั้นควรมีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้

1. การศึกษาเจตคติ เป็นการศึกษาความคิดเห็น ความรู้สึกของบุคคลที่มีลักษณะคงเส้นคงวา หรืออย่างน้อยก็เป็นความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่ไม่เปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาหนึ่ง
2. เจตคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยตรง การวัดเจตคติจึงเป็นการวัดทางอ้อม จากแนวโน้มที่บุคคลแสดงออก หรือพฤติกรรมที่มีแบบแผนคงที่
3. การศึกษาเจตคติของบุคคล มิใช่แต่เป็นการศึกษาทิศทางเจตคติของบุคคลที่นั้น แต่ต้องศึกษาถึงระดับความมากน้อย หรือความเข้มของเจตคตินั้นด้วย

สรุป การวัดเจตคติ มีวิธีการ คือ ศึกษาโดยวิธีการพรรณนา สามารถศึกษากลุ่มเดียวได้และควรเป็นกลุ่มที่น่าสนใจ ศึกษาโดยวิธีการวัด ศึกษาโดยวิธีโหวตเสียง เพื่อแสวงหาความคิดเห็นของประชาชนแต่ละขณะเดียวกันสามารถศึกษาเจตคติได้ด้วย ศึกษาโดยวิธีทางทฤษฎี และศึกษาโดยวิธีการทดลอง

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)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาการสร้างเครื่องมือวัดเจตคติแบบลิเคิร์ต ซึ่งมีวิธีการสร้างดังต่อไปนี้ (ปราณี ทองคำ, 2539, หน้า 156-158)

ขั้นที่ 1 กำหนดสิ่งที่จะวัด กำหนดโครงสร้างหรือขอบข่ายของเรื่องที่จะวัดให้ครอบคลุมชัดเจน

ขั้นที่ 2 เขียนข้อความ ให้มีจำนวนหลาย ๆ ข้อความ โดยรวบรวมจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัย ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ หรือจากการสัมภาษณ์บุคคลที่มีเจตคติ ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งนั้น ให้ครอบคลุมขอบเขตที่ต้องการวัด ข้อความวัดเจตคติแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. ข้อความทางบวกหรือประเพณานิมาน (favorable statements) เป็นข้อความที่เห็นด้วยหรือคล้อยตาม เป็นข้อความที่เป็นไปในทางดี หรือเป็นที่ต้องการของสังคมทั่วไป เช่น อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ วิชาภาษาไทยมีประโยชน์ต่อการเรียนวิชาอื่น เป็นต้น

2. ข้อความทางลบหรือประเพทนิเสธ (unfavorable statements) เป็นข้อความที่ไม่เห็นด้วยหรือคัดค้าน เป็นข้อความที่ตรงกันข้ามกับข้อความประเพทแรก เช่น อาชีพครูรายได้ต่ำ วิชาภาษาไทยน่าเบื่อ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 กำหนดน้ำหนักความเห็นในแต่ละข้อความ โดยทั่วไปจะกำหนดเป็น 5 ระดับโดยใช้ข้อความแสดงถึงระดับความคิดเห็นในเรื่องที่จะถาม คือ ดังตาราง 2

ตาราง 2 ระดับความคิดเห็นและการกำหนดคะแนน

ระดับความคิดเห็น	การกำหนดคะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เฉยๆหรือไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

อนึ่งการให้คะแนนไม่จำเป็นต้องเป็นแบบ 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 เพราะแสดงว่าเป็นข้อความที่วัดในเรื่องเดียวกันกับมาตรวัดทั้งฉบับอย่างไรก็ดีการคัดเลือกข้อความด้วยการทดสอบทีและการหาค่าสหสัมพันธ์นี้ ได้มีการตรวจสอบแล้วพบว่ามีความสัมพันธ์กันสูงมาก แสดงว่าในการปฏิบัติอาจเลือกใช้วิธีหนึ่งวิธีใดก็ได้

ขั้นที่ 5 นำข้อความที่คัดเลือกไว้ทั้งหมดมาจัดเรียง โดยให้ข้อความทางบวก และข้อความทางลบสลับกันไป นำไปทดลองใช้อีกครั้งเพื่อค่าความเที่ยงของมาตรวัดวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert) เป็นวิธีที่กำหนดมาตราเป็น 5 ขั้น แต่ละขั้นจะกำหนดค่าไว้หลังจากไปรวบรวม ข้อมูลในการวิจัยมาแล้ว

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2542, หน้า 141-142) ได้กล่าวถึงข้อดีของ เครื่องมือวัดเจตคติแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ดังนี้

1. สร้างได้ง่าย สะดวกในการนำไปใช้และวิเคราะห์ผล
2. ไม่ต้องหากลุ่มที่จะนำมาตัดสิน เพื่อกำหนดค่าประจำข้อ
3. ไม่ต้องคำนวณค่าประจำข้อ ซึ่งช่วยลดภาระงานลงมาก
4. สามารถวัดเจตคติได้แน่นอนกว่ามาตรวัดเจตคติแบบเทอร์สโตน เพราะผู้ตอบต้องตอบทุกข้อความ ในขณะที่วิธีของเทอร์สโตนเลือกตอบเพียงบางข้อ ผู้ตอบจึงมีโอกาส บิดเบือนความจริงได้

5. มีความเชื่อมั่นสูง ใช้เพียงไม่กี่ข้อก็มีความเชื่อมั่นได้สูงพอ ๆ กับเทคนิคอื่น ๆ ที่ใช้จำนวนข้อมาก

6. สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวัดเจตคติที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง ทั้งยังสามารถวัดได้ทั้งทิศทางและปริมาณความมากน้อยของเจตคติได้อีกด้วย

7. การตรวจให้คะแนนไม่ยุ่งยาก ยอมให้ผู้ตอบได้พิจารณาระดับความมากน้อยของความรู้สึกของตนเอง

การวัดเจตคติสามารถวัดได้โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ การรายงานตนเอง เทคนิค จินตนาการ การวัดทางสังคม และวิธีสังคมมิติโดยให้กลุ่มรายงานเกี่ยวกับเจตคติของตนเองต่อคนอื่น ๆ ในกลุ่ม เครื่องมือต้องสะดวกในการนำไปใช้ สามารถวัดเจตคติได้แน่นอน มีความเชื่อมั่นสูง และการตรวจให้คะแนนไม่ยุ่งยาก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาจริยธรรมของอาจารย์และนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาจริยธรรม 10 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง ความยุติธรรม ความเสียสละ ความมีเหตุผล ความรักชาติ ความเมตตากรุณา และความสามัคคี ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า การเรียงลำดับจริยธรรม 10 ด้านของอาจารย์และนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายมีความสัมพันธ์กัน ส่วนคะแนนจริยธรรมไม่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก และอาจารย์มัธยมศึกษาตอนปลายเพศหญิงและเพศชายมีคะแนนจริยธรรมสูงกว่าอาจารย์เพศชาย ส่วนนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายเพศหญิงและเพศชาย มีคะแนนจริยธรรมรายด้าน

และคะแนนจริยธรรมรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และที่สังกัดประเภทโรงเรียนต่างก็มีคะแนนจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง ความยุติธรรม ความเสียสละ ความสามัคคี และคะแนนจริยธรรมรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ศิรินันท์ วรรณกิจ (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์คาโนนิคอล พบว่า ความมีวินัยในตนเอง ความซื่อสัตย์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบต่อ

สุทธิพร บุญส่ง (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องรูปแบบการสอนเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบต่อของนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการสอนเพื่อพัฒนาคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบต่อสำหรับนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีประสิทธิภาพในการสร้างคุณลักษณะได้ตามแนวทางอัตลักษณ์ศึกษาด้วยการบูรณาการแนวคิด และเทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ ได้แก่ แนวคิดของการร่วมมือกันพัฒนานิย แนวคิดวิธีการระบบคู่สัญญา แนวคิดของวิธีการระงับนิยม แนวคิดวิธีการปรับพฤติกรรม แนวคิดของการจัดการเรียนการสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ โดยการจัดเป็นขั้นตอนการสอน และแผนการสอนทั้งสิ้น 6 ขั้นตอน เมื่อเปรียบเทียบระดับคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะความรับผิดชอบต่อและระดับคะแนนเฉลี่ยของการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษา ภายหลังการใช้รูปแบบการสอน พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม และพบการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ของคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะความรับผิดชอบต่อ และของคะแนนเฉลี่ย การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษากลุ่มทดลอง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นและให้ความสนใจในกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเฉพาะกิจกรรมพัฒนาสังคม นอกจากนั้นนักศึกษาส่วนใหญ่พบว่าตนเองมีความรับผิดชอบต่อมากขึ้น และคู่สัญญาซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ปกครองของนักศึกษาทราบว่านักศึกษาที่มีความรับผิดชอบต่อมีความรับผิดชอบต่อมากขึ้น ครูผู้สอนเห็นว่ารูปแบบการสอนมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการสอน เพื่อพัฒนานักศึกษาได้

ชูพงศ์ สุขรัตน์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาจริยธรรมของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพนสนธิคม จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับจริยธรรมของนักเรียนมัธยม ศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และความอดทน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง การเปรียบเทียบจริยธรรมจำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนที่ระดับ ชั้นต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนที่

ระดับชั้นต่างกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า เพศ ชั้นปีที่ศึกษา และสาขาวิชาที่ศึกษา มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพบุลย์ ขำขันมะลี (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงาน เสริมสร้างวินัยด้านความรับผิดชอบของนักเรียน โรงเรียนหนองตอวิทยา อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา ได้แก่ 1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. การจัดกิจกรรมในลักษณะของโครงการ 3. การนิเทศ 4. การคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า ปรากฏผลการค้นคว้า ดังนี้ 1. สภาพก่อนการพัฒนา พบว่า นักเรียนมีปัญหาการไม่รู้จักรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง ไม่ตั้งใจใฝ่หาความรู้ ประพฤติตนไม่เหมาะสม ปรับตัวเข้ากับคนอื่นไม่ได้ดีนัก ไม่ประหยัด ทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่สำเร็จ ไม่ตรงต่อเวลา ควบคุมตนเองไม่ได้ ฟุ้งตนเองไม่ได้ ไม่รับผิดชอบในหน้าที่พลเมืองที่ดี ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บิดามารดา ไม่รับผิดชอบต่อโรงเรียน ครู-อาจารย์ ไม่รับผิดชอบต่อเพื่อน 2. ผลจากการพัฒนางรอบที่ 1 พบว่านักเรียนมีการพัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายเป็นที่น่าพอใจ 8 รายการ ยังต้องพัฒนาต่อไป คือ ด้านความตั้งใจเรียน หมั่นใฝ่หาความรู้ ด้านความประหยัด ด้านการฟุ้งตนเอง ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมืองดีและด้านการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น 3. ผลการพัฒนางรอบที่ 2 พบว่า นักเรียนมีการพัฒนาพฤติกรรมไปตามเป้าหมายได้ในระดับที่น่าพอใจ ครบทั้ง 13 รายการ สรุปการศึกษาค้นคว้า ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ทุกรายวิชา เพราะนักเรียนมีคุณลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และต่อสังคมส่วนรวม บรรยากาศภายในโรงเรียนมีความสะอาดเรียบร้อย ปัญหาต่าง ๆ ที่เคยพบได้รับการแก้ไข ง่ายและสะดวกต่อการดูแล

เมธี ธรรมวัฒนา (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนากิจกรรมเสริมสร้างความรับผิดชอบและวินัยของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์คือ 1) สำรวจพฤติกรรมความรับผิดชอบและวินัยของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม 2) ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างความรับผิดชอบและวินัย และ 3) ศึกษาประสิทธิภาพของกิจกรรมโดยดำเนินการวิจัยในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร ด้วยการสำรวจพฤติกรรมความรับผิดชอบและวินัยของนักศึกษาออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างความรับผิดชอบและวินัยของนักศึกษา และศึกษาประสิทธิภาพของกิจกรรมด้วยการวิจัยเชิงทดลองแบบเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม ก่อนและหลังทดลอง ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบและวินัยของนักศึกษาในภาพรวมอยู่ระดับพอใช้ เมื่อจำแนกนักศึกษาตามระดับพฤติกรรมแล้ว พบว่า นักศึกษายังมีพฤติกรรมความรับผิดชอบ

และวินัยในระดับควรปรับปรุงอยู่ร้อยละ 6.88 และ 9.27 ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน การออกแบบและพัฒนากิจกรรมดำเนินการตามข้อมูลการสำรวจพฤติกรรมที่ต้องเน้นพัฒนาทั้งด้านความรับผิดชอบและวินัย โดยสร้างตามกรอบแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญจนได้กิจกรรมที่หลากหลายรูปแบบจำนวน 11 กิจกรรม ส่วนการศึกษาประสิทธิภาพของกิจกรรมพบว่า กลุ่มทดลองมีพฤติกรรมความรับผิดชอบและวินัยหลังทดลอง สูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบและวินัยระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังทดลองพบว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วาสนา คำวัง (2551, บทคัดย่อ) รายงานการพัฒนานวินัย ด้านความรับผิดชอบของนักเรียน ด้วยกระบวนการกลุ่มและกระบวนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 โรงเรียนบ้านดู่ (สหราษฎร์พัฒนาการ) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานวินัยด้านความรับผิดชอบ เพื่อศึกษารูปแบบการจัดกิจกรรมการอบรมคุณธรรมที่นักเรียนพึงพอใจ เพื่อลดอัตราการไม่ผ่านการประเมินรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า 1) โดยรวมมีการพัฒนานวินัยด้านความรับผิดชอบของนักเรียนอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการจัดกิจกรรมการอบรมคุณธรรมที่นักเรียนพึงพอใจ มี 3 รูปแบบคือ การใช้สถานการณ์จำลอง การใช้บทบาทสมมติ และการเล่านิทาน 3) เมื่อนักเรียนได้ผ่านการพัฒนานวินัยด้านความรับผิดชอบ ด้วยกระบวนการกลุ่มและกระบวนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ตลอดปีการศึกษา โดยได้จัดกระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องแล้ว พบว่า นักเรียนที่ไม่ผ่านการประเมินรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ลดลง จากร้อยละ 5.65 ในปีการศึกษา 2550 เป็นร้อยละ 0.93 ในปีการศึกษา 2551

พระสมาน ลีลาศ (2552, บทคัดย่อ) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร ทดลองใช้หลักสูตรและประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2552 โรงเรียนเทศบาลพระพุทธรบาท อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน 30 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบ แบบประเมินพฤติกรรมความรับผิดชอบ และแบบวัดเจตคติต่อความรับผิดชอบ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า เป้าหมายของหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาและวัฒนธรรม คือ การส่งเสริมให้เยาวชนยึดมั่นในศีลธรรม การทำความดี และค่านิยมที่ดีงาม ส่วนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ให้ความสำคัญของการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ โดยเฉพาะเด็กนักเรียนที่เป็นเยาวชนโดยใช้เทคนิคการฝึกอบรม ใช้กรณีตัวอย่าง วิเคราะห์และอภิปราย ผลการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล

จุดมุ่งหมายหลักสูตร เนื้อหาสาระ วิธีการฝึกอบรม สื่อและวัสดุอุปกรณ์ และการวัดประเมินผล ซึ่งมีแผนการจัดกิจกรรมเรียนรู้ จำนวน 7 แผน ผู้เชี่ยวชาญประเมินหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า หลักสูตรมีความสอดคล้องและเหมาะสม ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาลพระพุทธรบาท อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน 7 สัปดาห์ พบว่า นักเรียนมีความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ตามกิจกรรมนั้นเป็นอย่างดี และการประเมินและปรับปรุงหลักสูตร พบว่า นักเรียนมีพฤติกรรมความรับผิดชอบหลังการใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการประเมินผลระหว่างการใช้หลักสูตร พบว่า นักเรียนได้สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมการมีความรับผิดชอบที่ดีขึ้น และเจตคติต่อความรับผิดชอบของนักเรียน พบว่า อยู่ในระดับดีมาก ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร ได้ปรับปรุงเวลาให้เหมาะสมกับแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

รุ่งกานต์ แสงสุระ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเสริมสร้างคุณธรรมด้านความกตัญญูทวดเวที สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ทุกภาคส่วนมีความเห็นตรงกันถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมต่อการจัดการศึกษา และเห็นควรนำหลักสูตรทางศาสนามาจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรม 2) ผลการพัฒนาหลักสูตร พบว่า มีความสอดคล้องและเหมาะสม 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า นักเรียนมีความสนใจและกระตือรือร้น และให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมเป็นอย่างดี และ 4) ผลการประเมินและปรับปรุงหลักสูตร พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านพฤติกรรมกตัญญูทวดเวทีหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการปรับปรุงหลักสูตร ได้ปรับปรุงในเรื่องเวลาที่ใช้อบรม

2. งานวิจัยต่างประเทศ

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

มีอิสระในการเลือกดำเนินการประเมินผลและรายงานถึงกิจกรรมที่จะนำไปสู่การพัฒนาสูงสุดตามเอกภาพของแต่ละบุคคล

ทอยรีลา (Toyryla, 2003, abstract) ได้ศึกษาองค์ประกอบในการช่วยเหลือนักเรียนให้ประสบความสำเร็จในการเรียนอย่างต่อเนื่อง พบว่า นักเรียนที่มีบุคลิกภาพที่สามารถควบคุมได้ และมีความรับผิดชอบสูง จะประสบความสำเร็จในการเรียน

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา เป็นทั้งเครื่องมือหรือการกำหนดแนวทางปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ หลักสูตรจึงต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาตามสภาพชุมชน สังคม และระบบเศรษฐกิจที่เจริญเติบโตเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จะเห็นได้อย่างชัดเจนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องว่ากระบวนการของการพัฒนาหลักสูตรในแต่ละเรื่องที่มีผู้ทำการศึกษาและวิจัยไว้ดังที่กล่าวข้างต้น มีขั้นตอนการดำเนินการในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือเริ่มต้นจาก 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) การพัฒนาหลักสูตรเป็นการสร้างหลักสูตรฉบับร่าง โดยใช้ข้อมูลจากขั้นตอนแรกมาเป็นพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฉบับร่าง 3) การนำหลักสูตรไปทดลองใช้ เป็นการนำร่างหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย และ 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร โดยประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้รับการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อเป็นการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ จะเห็นได้ว่าความรับผิดชอบจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความมั่นใจในตนเอง ความสามารถในการแก้ปัญหา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความมีวินัยในตนเอง โดยความรู้สึกรับผิดชอบในแบบต่าง ๆ นี้มีผลมาจากการอบรมเลี้ยงดูจากพ่อแม่ ผู้ปกครอง และครู อาจารย์เป็นสำคัญ หรือเป็นการเริ่มต้นจากที่บ้านและสานต่อให้แน่นแฟ้นที่สถาบัน การเป็นแบบอย่างที่ดีของพ่อแม่ ครู อาจารย์ในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดเป็นความศรัทธาและยึดถือเป็นแบบอย่าง ซึ่งความรับผิดชอบเป็นคุณธรรมที่สามารถฝึกและพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ในตัวบุคคลโดยต้องฝึกฝนและอบรมตั้งแต่วัยเด็ก และจะพัฒนาไปเรื่อย ๆ จนถึงวัยรุ่น