บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเรื่อง มุสาวาท กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร
   - 1.1 ความหมายและความสำคัญของหลักสูตร
   - 1.2 องค์ประกอบของหลักสูตร
   - 1.3 ลักษณะของหลักสูตรที่ดี
   - 1.4 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร
   - 1.5 รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร
   - 1.6 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร
2. หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
   - 2.1 ความหมาย ความสำคัญ และความจำเป็นของการฝึกอบรม
   - 2.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
   - 2.3 ประเภทของการฝึกอบรม
   - 2.4 เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม
   - 2.5 กระบวนการฝึกอบรม
   - 2.6 การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรม
3. หลักสูตรมุสาวาท
   - 3.1 หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
   - 3.2 ความหมายของ มุสาวาท
   - 3.3 หลักธรรมมุสาวาท
   - 3.4 หลักการปฏิบัติตนการละเว้นมุสาวาท
4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
   - 4.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
   - 4.2 ประเภทของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
   - 4.3 วิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
5. เจตคติต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
   - 5.1 ความหมายของเจตคติต่อการใช้หลักสูตรการฝึกอบรม
   - 5.2 องค์ประกอบของเจตคติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

5.3 วิธีการวัดเจตคติต่อการใช้หลักสูตรการฝึกอบรม

6. พฤติกรรมทางวาจา

6.1 ความหมายของพฤติกรรมทางวาจา

6.2 ประเภทและลักษณะพฤติกรรมทางวาจา

6.3 วิธีการสร้างแบบวัดพฤติกรรมทางวาจา

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

7.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

1. ความหมายและความสำคัญของหลักสูตร

ในการจัดการเรียนการสอน ต้องมีหลักสูตร เพราะหลักสูตรเป็นเครื่องชี้นำในการจัดเนื้อหาและประสบการณ์ต่างๆให้กับผู้เรียน หลักสูตรจึงเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของหลักสูตร ไว้ดังนี้

กาญจนา คุณารักษ์ (2540, หน้า 14) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง โครงการหรือแผนข้อกำหนดอันประกอบด้วย หลักการ จุดหมาย โครงสร้าง กิจกรรมและวัสดุต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ความสามารถ โดยส่งเสริม ให้เอกัตบุคคลไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนเอง

ธำรง บัวศรี (2542, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่าหลักสูตร คือ แผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงจุดหมาย การจัดเนื้อหากิจกรรม และมวลประสบการณ์ ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่างๆ ตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542, หน้า 48) หมายถึง มวลประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เรียน โดยวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ผ่าเข้าไปในการรับรู้ของผู้เรียน และได้สรุปความหมายของหลักสูตรตามลักษณะของกิจกรรมและเอกสาร ซึ่งหมายถึง

1. โครงการที่ประมวลความรู้และประสบการณ์ให้ผู้เรียน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถด้านต่างๆ ของผู้เรียน

2. เอกสาร ที่กำหนดโครงการศึกษาของผู้เรียนที่ระบุจุดหมาย จุดประสงค์เนื้อหา ประสบการณ์ และกิจกรรมให้กับผู้เรียน

2.1 เอกสารหลักสูตร เป็นเอกสารที่กล่าวถึง สาระของหลักสูตรโดยตรง เรียกโดยทั่วไปว่า “หนังสือหลักสูตร”

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

2.2 เอกสารประกอบหลักสูตร เป็นเอกสารที่อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ หลักสูตร

ศรินทิพย์ ภู่สำลี (2542, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า เป็นแผนที่ได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงจุดหมาย การจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรม และมวลประสบการณ์ ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่างๆตามที่จุดมุ่งหมายกำหนดไว้

กรมวิชาการ (2545, หน้า 27-28) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่า การเรียนรู้ทั้งมวลและประสบการณ์อื่น ๆ ที่สถานศึกษาแต่ละแห่งวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยจะต้องจัดทำสาระการเรียนรู้ ทั้งรายวิชาที่เป็นพื้นฐานและรายวิชาที่ต้องการเรียนเพิ่มเติม เป็นรายปีหรือรายภาค จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกภาคเรียน และกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จากมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการจัดหลักสูตรสถานศึกษา

บรรพต สุวรรณประเสริฐ (2544, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร 4 ข้อ ได้แก่

1. หลักสูตร หมายถึง รายวิชาหรือเนื้อหาสาระที่ใช้สอน
2. หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ที่โรงเรียนหรือสถานศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียน
3. หลักสูตร หมายถึง กิจกรรมการเรียนการสอน
4. หลักสูตร หมายถึง สิ่งที่สังคมคาดหมายหรือมุ่งหวังจะให้ผู้เรียนได้รับ

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 7) ได้สรุปความหมายของหลักสูตรเป็นกลุ่มใหญ่ 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่คาดหวัง ได้แก่ กลุ่มที่ให้ความหมายว่าหลักสูตร คือ วิชาและเนื้อหาวิชา หลักสูตรเป็นโปรแกรมการศึกษา หลักสูตรเป็นเอกสาร และที่หมายถึงหลักสูตรแม่บท

2. กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ได้แก่ กลุ่มที่ให้ความหมายของหลักสูตรว่า คือ ประสบการณ์

3. กลุ่มที่มองหลักสูตรครอบคลุมทั้งสิ่งที่คาดหวัง และสิ่งที่เกิดขึ้นจริง แบ่งหลักสูตรเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ หลักสูตรแม่บท คือข้อกำหนด เอกสารประกอบหลักสูตร และกิจกรรม

ปราโมทย์ จันทร์เรือง (2548, หน้า 5) กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตรจะมีวิวัฒนาการคือเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยเดิม หมายถึง รายวิชา หรือเนื้อหาวิชาที่กำหนดไว้ให้ผู้เรียนเรียน ส่วนตามความหมายใหม่ หมายถึง มวลประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาการในด้านร่างกาย สังคม ปัญญาและจิตใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

พระมหาสิริชัย เสรีไตรรัตน์ (2549, หน้า 16) สรุปความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึง โครงการ และมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาการทั้งในด้านร่างกาย สังคม ปัญญา และจิตใจ ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

เซเลอร์, และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander, 1974, p. 4) ได้ให้คำนิยามหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือ การจัดเตรียมมวลประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดสัมฤทธิ์ผล ความมุ่งหมายทางการศึกษาอย่างกว้าง ๆ และจุดมุ่งหมายเฉพาะโรงเรียน

คราวน์ (Crow & Crow, 1980, p. 250) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทั้งในด้านร่างกาย สังคม ปัญญาและจิตใจ

จากความหมายของหลักสูตรดังที่ได้กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทั้งหมดที่พัฒนาผู้เรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยอาจอยู่ในรูปของเอกสารและกิจกรรม ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

2. องค์ประกอบของหลักสูตร

มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรว่าจะออกแบบลักษณะใด ย่อมมีองค์ประกอบขององค์ประกอบของหลักสูตร ดังนี้

สาลินี อุดมผล (2542, หน้า 9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบว่ามี 4 ส่วน คือ

1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
2. เนื้อหาความรู้
3. ประสบการณ์เรียน
4. การประเมินผล

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542, หน้า 50) กล่าวถึงองค์ประกอบ สรุปได้ ดังนี้

1. จุดหมายและจุดประสงค์

1.1 จุดหมาย เป็นสิ่งที่กำหนดไว้กว้าง ๆ เน้นคุณลักษณะของผู้เรียน

1.2 จุดประสงค์ เป็นสิ่งกำหนดเฉพาะเรื่องในระดับกลุ่มวิชา กลุ่มประสบการณ์และรายวิชา ที่มีอยู่ในโครงสร้างหลักสูตร จุดประสงค์เป็นตัวบ่งชี้ให้จัดเนื้อหาสาระซึ่งจะต้องจัดให้มีความสอดคล้อง

2. เนื้อหาสาระและประสบการณ์

2.1 เนื้อหาสาระ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตามจุดประสงค์

2.2 ประสบการณ์ เป็นการกำหนดคุณลักษณะ เจตคติ ค่านิยม อันปรารถนา

3. การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มีการปรับปรุงตลอดเวลาของการใช้หลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

4. การประเมินผล เป็นการตรวจสอบสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร ค้นหาสาเหตุสิ่งที่ไม่สัมฤทธิ์ผล

ธำรง บัวศรี (2542, หน้า 8-9) ได้กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรมีดังต่อไปนี้

1. เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา
2. จุดหมายของหลักสูตร
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร
4. จุดประสงค์ของวิชา
5. เนื้อหา
6. จุดประสงค์ของการเรียนรู้
7. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน
8. การประเมินผล
9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

ปราโมทย์ จันทร์เรือง (2548, หน้า 10) ได้สรุปองค์ประกอบหลักสูตร คือ

1. หลักการ
2. จุดหมาย
3. โครงสร้าง
4. คำอธิบายรายวิชา
5. ของข่ายเนื้อหา
6. เวลาเรียน
7. กิจกรรมการเรียนการสอน
8. สื่อการเรียนการสอน
9. การวัดผลและการประเมินผล

ชวัชชัย วีระเดชสุนทรชัย (2548, หน้า 14) กล่าวถึง องค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา กระบวนการเรียนการสอน การประเมินผล ซึ่งองค์ประกอบพื้นฐานของหลักสูตรทั้ง 4 ประการมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน คือ จุดมุ่งหมายเป็นจุดหมายปลายทางเป็นสิ่งกำหนดคุณลักษณะที่พึงปรารถนาจะให้เกิดแก่ผู้เรียน เนื้อหาวิชาเป็นสาระสำคัญนำมาเป็นสิ่งเร้าหรือใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ การจัดการเรียนการสอนเป็นการจัดประสบการณ์แก่ผู้เรียน การประเมินผลเป็นการค้นหาวิธีดำเนินการปฏิบัติว่าจัดประสบการณ์อย่างไรจึงจะเกิดผลตามที่ต้องการ

ทาบา (Taba, 1962, p. 4) ได้สรุปว่าหลักสูตรควรจะประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ คือ

1. จุดหมายกับวัตถุประสงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

2. เนื้อหาวิชาและประสบการณ์เรียนรู้

3. รูปแบบการเรียนการสอน

4. การประเมินผลการเรียนรู้

โบแชมพ์ (Beauchamp, 1975, p. 107-109) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญซึ่งจะต้องเขียนไว้ในเอกสารหลักสูตร 4 ประการคือ

1. เนื้อหาสาระและวิธีการจัด

2. จุดมุ่งหมายทั่วไป

3. แนวการนำหลักสูตรไปใช้สอน

4. การประเมินผล

จากองค์ประกอบของหลักสูตรทุกหลักสูตรดังกล่าว หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง มุสาวาท จึงประกอบด้วย ปัญหาและความสำคัญ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม กิจกรรม สื่อประกอบ ระยะเวลาการฝึกอบรม และ การวัดผลและประเมินผล

3. ลักษณะของหลักสูตรที่ดี

หลักสูตรที่ดี ย่อมส่งผลดีต่อการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน กล่าวคือ หลักสูตรที่ดีจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปปฏิบัติได้ดี มีประสิทธิภาพ ทางด้านครูสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน หลักสูตรที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้ (ชูจิตต์ เหล่าเจริญสุข, 2548)

1. หลักสูตรควรมีความคล่องตัว และสามารถปรับปรุงและยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

2. หลักสูตรควรเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้การเรียนการสอน ได้บรรลุตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3. หลักสูตรควรได้รับการจัดทำ หรือพัฒนาจากคณะบุคคลหลายฝ่าย เช่น ครู ผู้ปกครอง ประชาชน นักวิชาการ นักพัฒนาหลักสูตร และผู้บริหารได้มีส่วนร่วมและรับรู้ในการจัดทำหลักสูตร

4. หลักสูตรจะต้องจัดได้ตรงตามความมุ่งหมายของการศึกษาแห่งชาติ

5. หลักสูตรควรจะมีกิจกรรมกระบวนการ และเนื้อหาสาระของเรื่องที่สอนบริบูรณ์เพียงพอที่จะช่วยให้ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็นแก้ปัญหาเป็นและพัฒนาการเรียนผู้เรียนในทุกๆ ด้าน

6. หลักสูตรควรบอกแนวทาง ด้านสื่อการสอน การใช้สื่อ การวัด และประเมินผลไว้อย่างชัดเจน

7. หลักสูตรควรมีลักษณะที่สนองความต้องการ และความสนใจ ทั้งของ นักเรียน และสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

8. หลักสูตรควรส่งเสริมความเจริญงอกงามในตัวผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

9. หลักสูตรควรชี้แนะแนวทางกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะ และเจตคติ ได้ด้วยตนเอง จากสื่อต่างๆ ที่อยู่รอบตัว

10. หลักสูตรควรจัดทำมาจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านต่างๆ อย่างรอบคอบ เช่น ข้อมูลทางด้านปรัชญาการศึกษา จิตวิทยา สังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เป็นต้น

11. เป็นหลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื้อหา และกิจกรรมต้องเหมาะสมกับธรรมชาติ และความต้องการของผู้เรียน

12. เนื้อหาและประสบการณ์ต้องสอดคล้องกับสภาพการดำรงชีวิตของผู้เรียน ประสบการณ์ต้องเป็นสิ่งที่ใกล้ตัว และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

อาจกล่าวได้ว่า ลักษณะของหลักสูตรที่ดี ต้องเป็นหลักสูตรที่สนองความต้องการของผู้เรียน เป็นกรอบและแนวทางในการจัดการศึกษา สามารถปรับปรุงและยืดหยุ่นได้ ตามสภาพการณ์ต่างๆที่เกิดการเปลี่ยนแปลง

4. ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

พัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ดีขึ้น การพัฒนาหลักสูตรจึงหมายถึง การเปลี่ยนแปลงและการทำหลักสูตรให้ดีขึ้น ซึ่งการพัฒนานั้นมีความหมายรวมถึงการวางแผนหลักสูตร การใช้หลักสูตร การประเมินหลักสูตร มีนักการศึกษากล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542, หน้า 10) ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่าเป็นการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการจัดทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นด้วยวิธีการปรับหรือขยาย

พระมหาสิริชัย เสรีไตรรัตน์ (2549, หน้า 14) กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตร คือ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น และการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ เพื่อให้สอดคล้องและเกิดประโยชน์สูงสุดกับกลุ่มเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ได้เปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การสร้างใหม่ หรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรขึ้นมาใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพของเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ศาสนา และความต้องการของผู้เรียน ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การสร้างหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติตน เพื่อปรับพฤติกรรมทางวาจา ได้แก่ การไม่พูดเท็จ เพื่อให้ได้หลักสูตร เรื่อง มุสาวาท สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

5. รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร

บุญชม ศรีสะอาด (2546,หน้า 65-69) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตร มีรูปแบบตามหลักการและทฤษฎี มีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวคิดและรูปแบบ สรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ ต้องเป็นไปตามลำดับขั้น ดังนี้
   ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร
   ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์การเรียน
   ขั้นที่ 3 การประเมินผล
2. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบา ได้ลำดับขั้นการพัฒนาหลักสูตรไว้ 8 ขั้นตอนดังนี้
   ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่างๆ ของสภาพทางสังคม
   ขั้นตอนที่ 2 กำหนดจุดประสงค์ของการศึกษา
   ขั้นตอนที่ 3 คัดเลือกเนื้อหาวิชาที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอน
   ขั้นตอนที่ 4 จัดระเบียบลำดับ ขั้นตอน ของเนื้อหา
   ขั้นตอนที่ 5 คัดเลือกประสบการณ์การเรียน
   ขั้นตอนที่ 6 จัดเรียงลำดับ และขั้นตอน ประสบการณ์การเรียน
   ขั้นตอนที่ 7 ประเมินผลและแนวทางในการปฏิบัติ
   ขั้นตอนที่ 8 ตรวจสอบความคงที่
3. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเลวี มีขั้นตอน ดังนี้
   1. ขั้นเตรียมโครงร่างของหลักสูตร
   2. ขั้นเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ประกอบกรสอน
   3. ขั้นดำเนินการ
4. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของสสวท.
   1. จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย
   2. เกณฑ์ในการเลือกเนื้อหา ทักษะ และเจตคติ
   3. พัฒนาสื่อการเรียนการสอน
   4. ทดลองสอนในโรงเรียน
   5. รวบรวมข้อมูลจากการทดลองสอน
   6. ปรับปรุงแก้ไขสื่อการเรียนการสอน
   7. ฝึกอบรม
   8. ประกาศใช้
   9. วิจัยและติดตามผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปราโมทย์ จันทร์เรือง (2548, หน้า 39-46) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร พอสรุปได้ ดังนี้

1 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ เรียงตามลำดับ ดังนี้

1.1 การกำหนดจุดมุ่งหมาย มีการศึกษาข้อมูลต่างๆ มาประกอบกำหนดจุดมุ่งหมายนั้น

1.2 การเลือกและจัดประสบการณ์การเรียน ควรให้ผู้เรียนมีโอกาสฝึกพฤติกรรมเรียนรู้เนื้อหาตามที่ระบุไว้ตามจุดประสงค์ ซึ่งกิจกรรมเดียวสามารถสนองจุดประสงค์ได้หลายจุดประสงค์

2. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบา เสนอไว้ ดังนี้

2.1 ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและของสังคม

2.2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย

2.3 การเลือกเนื้อหาสาระ

2.4 การรวบรวมเนื้อหาสาระ

2.5 การจัดประสบการณ์การเรียน

2.6 การประเมินผลเพื่อตรวจสอบกิจกรรมและประสบการณ์

3. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ ดังนี้

3.1 กำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขต

3.2 การออกแบบหลักสูตร

3.3 การใช้หลักสูตร

3.4 การประเมินหลักสูตร

4. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของกู๊ดแล็คและริชเทอร์ ดังนี้

4.1 ค่านิยมของสังคม เป็นตัวกำหนดจุดหมายปลายทาง

4.2 จุดหมายทางการศึกษา จะเปลี่ยนแปลงเป็นจุดประสงค์

4.3 จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมทั่วไปทางการศึกษา จะช่วยกำหนดโอกาสในการเรียนรู้

4.4 โอกาสการเรียนรู้ จะทำให้บรรลุจุดหมายปลายทาง

4.5 จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมเฉพาะทางการศึกษา

4.6 โอกาสเรียนรู้เฉพาะกลุ่มผู้เรียน

4.7 ผู้เรียน

สรุปได้ว่า รูปแบบของพัฒนาหลักสูตร ควรเริ่มจากการสำรวจเพื่อให้ทราบถึงความต้องการหรือค่านิยม เพื่อนำมากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายในการพัฒนาการศึกษา และนำจุดมุ่งหมายมาคัดเลือก กำหนดเนื้อหาสาระ หรือสิ่งที่ต้องการจะปลูกฝังแก่ผู้เรียนเป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม จากนั้นคัดเลือกหาวิธีการที่จะให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์ที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

กำหนดไว้ ในการจัดการอบรมได้ผสมผสานรูปแบบของไทเลอร์ และทาบา สรุปการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและของสังคม
2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย
3. การเลือกเนื้อหาสาระ
4. การรวบรวมเนื้อหาสาระและจัดประสบการณ์การเรียน
5. การประเมินผลเพื่อตรวจสอบกิจกรรมและประสบการณ์

6. กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรจะให้เกิดประสิทธิภาพ ต้องมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ผู้ที่พัฒนาหลักสูตรจึงควรศึกษาขั้นตอน การพัฒนาหลักสูตรโดยละเอียดเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร มีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอ ขั้นตอน การพัฒนาหลักสูตรไว้และกระบวนการของการพัฒนาหลักสูตร ดังต่อไปนี้

ปราโมทย์ จันทร์เรือง (2548, หน้า 50) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ สรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนาหลักสูตร ซึ่งจำเป็นต้องคำนึงถึงข้อมูลพื้นฐานด้านประวัติศาสตร์ ปรัชญาการศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน และทฤษฎีการเรียนรู้ ข้อมูลทางสังคมและวัฒนธรรม และขอมูลเกี่ยวกับธรรมชาติและเนื้อหาวิชา

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อเป็นการมุ่งแก้ปัญหา และสนองความต้องการที่ได้จากการวิเคราะห์

ขั้นที่ 3 การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ และประสบการณ์การเรียนรู้เป็นเสมือนสื่อกลางที่จะพาผู้เรียนไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การกำหนดมาตรการวัด และประเมินผล เพื่อทำให้ทราบว่า ควรจะวัดและประเมินอะไรบ้าง

พระมหาสิริชัย เสรีไตรรัตน์ (2549, หน้า 39) กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย หลักใหญ่ 4 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
2. การพัฒนาหลักสูตรเป็นการสร้างหลักสูตรฉบับร่าง โดยใช้ข้อมูลจากขั้นตอนแรกเป็นพื้นฐานในการสร้างหลักสูตร
3. การนำหลักสูตรไปใช้ ด้วยวิธีการนำร่างหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย
4. การประเมินผล และปรับปรุงการใช้หลักสูตร

ไทเลอร์ (Tyler, 1950, p. 1) ได้เสนอแนวคิดของการพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้

1. มีวัตถุประสงค์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนจะต้องให้เด็กได้รับ
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร

4. เราจะทราบได้อย่างไรว่า ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แล้ว

ทาบา (Taba, 1962, p. 12) กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรไว้ 7 ข้อดังนี้

1. สำรวจปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่างๆ ของสังคม
2. กำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษา
3. คัดเลือกเนื้อหาวิชาที่จะนำมาสอน
4. จัดลำดับเนื้อหาสาระ
5. คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้
6. จัดลำดับประสบการณ์การเรียนรู้
7. สำรวจ ปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่างๆของสังคม

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตร มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่จะช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรประสบผลสำเร็จเพราะกระบวนการพัฒนาหลักสูตรมีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบถึง 4 ขั้นตอน คือ 1.การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2.การพัฒนาหลักสูตร 3.การทดลองใช้หลักสูตรและ 4.การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรที่จะให้หลักสูตรนั้น ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

1. ความหมาย ความสำคัญ และความจำเป็นของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ นักการศึกษาได้ให้ความหมาย ความสำคัญ และความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรม ดังนี้

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

นริชรา ทองธรรมชาติ (2544, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความชำนาญ ความรู้อันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่จำกัดการศึกษา สถานที่ เพศ และโอกาส และเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรมจะช่วยลดปัญหาของการทำงานและป้องกันปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้นได้

จงกลนี ชุติมาเทวินทร์ (2544, หน้า 1) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรม หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ของตน ทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่บุคคลพึงมีต่อหน่วยงานและสิ่งอื่นๆที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติ

สุภาพร พิศาลบุตรและยงยุทธ เกษสาคร (2546, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะของบุคคล เพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มความรู ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วันทนา เนาว์วัน (2548, หน้า 46) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กิจกรรมในการที่จะพัฒนาตัวของบุคคลที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร

แนดเลอร์ (Nadler, 1970, p. 40) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ถูกออกแบบขึ้นมา เพื่อให้บุคคลที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน หรือกำลังจะได้รับมอบหมายงานให้ทำ สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

โกล์ดสเทน (Goldstein, 1986, p. 3) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง การได้มาของทักษะ กฎเกณฑ์ แนวคิด หรือทัศนคติอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในอีกสภาพแวดล้อมหนึ่ง

เคนเนและไรด์ (Kenney & Reid, 1986, p. 3) ได้ให้ทรรศนะว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ได้วางแผนไว้ เพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขทัศนคติความรู้หรือความชำนาญงานให้ดีขึ้น โดยผ่านประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผลในกิจกรรมหนึ่ง หรือหลาย ๆ กิจกรรม ซึ่งจุดหมายของการฝึกอบรมในสถานการณ์การทำงาน คือการพัฒนาความสามารถของบุคคลให้ตรงกับความต้องการ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตขององค์การ

แฟรงค์ (Frank, 1974, p. 234) การฝึกอบรมหมายถึง การพัฒนาทัศนคติ ความรู้แบบพฤติกรรมความชำนาญงานที่เป็นระบบ ซึ่งเป็นที่ต้องการสำหรับแต่ละบุคคลเพื่อที่จะปฏิบัติงานของคนในปัจจุบันได้อย่างเพียงพอ

ไมโคล์วิช และ เบอร์รัว (Milkovich & Boudreau, 1991, p. 407) ได้ให้คำนิยามการฝึกอบรมไว้ดังนี้ การฝึกอบรม คือ กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ที่เป็นระบบ รวมถึงการจูงใจพนักงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น และมีคุณลักษณะตามที่ต้องการในงาน

สรุปได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมต่างๆที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ เกิดความชำนาญ ในการปฏิบัติงานและเพื่อต้องการที่จะพัฒนาและหรือเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ความสำคัญของการฝึกอบรมชาญ สวัสดิ์สาลี (2542, หน้า 35) ได้แสดงทรรศนะสำหรับความหมายความจำเป็นในการฝึกอบรมไว้ว่า ความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง สถานการณ์ ปัญหา หรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจาก

การขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือทัศนคติที่ต้องการ และที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ในหน่วยงานหรือองค์การนั้น ไม่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการที่กำหนดไว้ ซึ่งความรู้ความสามารถทักษะหรือทัศนคติที่ต้องการและที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานนั้น สามารถแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาได้โดยอาศัยการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2544, หน้า 15) กล่าวถึง องค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรม เพราะสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์การเองเพราะปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์การรุนแรงมาก การฝึกอบรมจะช่วยให้องค์การเข้มแข็ง และช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

2 เพื่อให้องค์การเจริญเติบโตมีการขยายการผลิตการขายและการขยายงานด้านต่าง ๆ ออกไป ในการนี้จำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความสามารถเพื่อที่จะรองรับงานเหล่านั้น

3. เมื่อรับพนักงานใหม่จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์การเป็นอย่างดีในทุก ๆ ด้าน และต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีทำงานขององค์การ แม้จะมีประสบการณ์มาจากที่อื่นแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์การย่อมแตกต่างกัน

ยงยุทธ เกษสาคร (2545, หน้า 29) กล่าวถึง สาเหตุซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัญหาในความจำเป็นที่ต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรม เนื่องมาจากพฤติกรรมการทำงานในองค์กร ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติงานคั่งค้างไม่สำเร็จตามกำหนดเวลาตามแผนงาน

2. หลายคนทำงานชนิดเดียวกันแต่ปฏิบัติคนละวิธี ทำให้ผลงานไม่ได้มาตรฐานเดียวกัน

3. ในการพิจารณาความดีความชอบที่ขาดหลักเกณฑ์และความยุติธรรม จึงปรากฏว่ามีบุคคลที่ไม่เหมาะสมเป็นจำนวนมาก

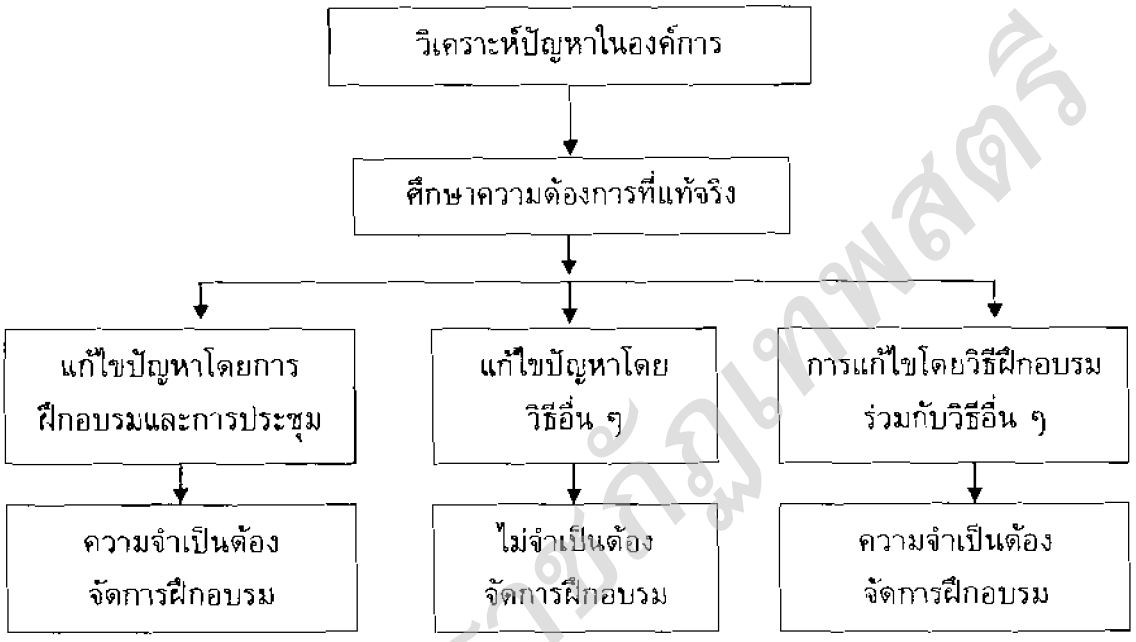
4. ผลผลิตลดลง มีบันทึกเสนอขอซ่อมอุปกรณ์เครื่องมือบ่อยครั้ง

5. การปฏิบัติงานเหน็ดเหนื่อย งุ่มง่าม เกิดอุบัติเหตุ และมีความสิ้นเปลืองมาก

6. มีเสียงบ่นไม่พอใจ มีการร้องทุกข์หรือเกิดการอืดอัดในการทำงาน

การฝึกอบรมเป็นเพียงการวิเคราะห์วิธีการการแก้ไขปัญหาวิธีหนึ่งในหลายเทคนิควิธีเท่านั้น เพราะความบกพร่องในองค์กรอาจสืบเนื่องมาจากหลายสาเหตุ มิใช่เกิดจากบุคลากรขาดคุณภาพเพียงสาเหตุเดียว ทั้งนี้เพราะมีบางเรื่อง หรือบางปัญหาเท่านั้น อาจจะไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยการจัดฝึกอบรมและบางเรื่องจะต้องควบคู่ไปกับวิธีอื่น ๆ ดังแผนภูมิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ภาพ 2 แสดงการวิเคราะห์ความจำเป็นการฝึกอบรมและการประชุม
ที่มา: (ยงยุทธ เกษสาคร, 2545, หน้า 22)

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญนอกจากจะเป็นการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แล้ว ยังเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยแก้ปัญหา ทั้งทางด้าน ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ พฤติกรรมและเจตคติ ได้พัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ให้ดีขึ้นกว่าเดิม

2. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ในการจัดการฝึกอบรม ประการแรกต้องถามตัวเองก่อนว่าจะจัดฝึกอบรมไปทำไม ฝึกอบรมเพื่อใคร จะใช้เทคนิควิธีการอย่างไร ใช้ระยะเวลาเท่าไร ทำแล้วจะให้ผลต่อผู้เข้ารับการอบรมอย่างไรบ้าง คำตอบเหล่านี้จะทำให้เราสามารถสร้างโครงการฝึกอบรมที่เกิดประโยชน์สูงสุด ได้การตอบคำถาม มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมดังนี้

สมคิด บางโม (2544, หน้า 14) ที่กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการ ฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่างอาจจำแนกวัตถุประสงค์ ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการ เรียกว่า KUSA ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge, K)
2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand, U)
3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill, S)
4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude, A)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

วันทนา เนาว์วัน (2548, หน้า 47) กล่าวถึง วัตถุประสงค์การจัดการอบรมสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเอง คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองในองค์การ การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนะที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

2. เพิ่มพูนทักษะการทำงานของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้อินเตอร์เน็ต

3. เพื่อเพิ่มพูนแรงใจของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจมิได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานก็ย่อมจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ดุสิต อารยกูล (2548, หน้า 26) ได้รวบรวมวัตถุประสงค์ของการอบรม ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge, K) ให้มีความรู้หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรม เพื่อนำไปใช้ในการทำงานหรือเพื่อปรับปรุงแก้ไขความรอบรู้เพื่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการ และทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill, S) ทักษะคือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่าง ๆ การขับรถ การขี่จักรยาน หรือการเพิ่มจำนวนครั้ง หรือความถี่ในการฝึกปฏิบัติทำให้มีประสบการณ์และทักษะในการทำงานสูงขึ้น ก่อให้เกิดความมั่นใจได้เป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องโดยใช้เวลาที่น้อยลง

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude, A) เจตคติ หรือทัศนคติ คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิด หรือเพิ่มความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อองค์การ ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความภาคภูมิใจต่อสถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน (รักงานไม่เบื่อไม่เซ็ง) ความกระตือรือร้น ทำให้มีกำลังใจหรือขวัญที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานของตนได้ด้วยความยินดีและพอใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความสบายใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

กล่าวได้ว่าวัตถุประสงค์ของการอบรม คือ เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเพื่อเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ คือความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ และเกิดเจตคติที่ดี ทำให้ประพฤติ ปฏิบัติในทางที่ถูกต้อง ตามเป้าหมายของการฝึกอบรม

3. ประเภทของการฝึกอบรม

ในการฝึกอบรมบุคคล สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่การให้การศึกษาระดับประถมศึกษาไปจนถึงระดับอุดมศึกษา หน่วยงานที่จัดอบรมได้แก่โรงเรียนและสถาบันทางการศึกษาหรือหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

ศิริมาส พฤหัสนันท์ (2543, หน้า 30) ได้รวบรวมประเภทของการฝึกอบรมตามจุดมุ่งหมายไว้ 3 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมขั้นต้น เป็นการฝึกอบรมเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นต้นเพื่อให้บุคคลมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมการฝึกอบรมประเภทนี้ ได้แก่การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมก่อนเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

2. การฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหา เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นในเรื่อง การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน

3. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฝึกอบรมในขั้นสูงเป็นการมุ่งอนาคต เป็นการฝึกอบรมที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถพัฒนางานให้ก้าวหน้า

วันทนา เนาว์วัน (2548, หน้า 47) ได้แยกการฝึกอบรมเป็นหลายประเภทตามเกณฑ์ต่างๆ ดังนี้

1. แหล่งของการฝึกอบรม แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร การอบรมที่องค์การจัดขึ้นเองภายในที่ทำงาน องค์การเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาเอง เป็นการประหยัดงบประมาณ

1.2 การฝึกอบรมภายนอกองค์การ ซึ่งอาจเป็นการจ้างองค์กรภายนอกมาดำเนินการจัดการฝึกอบรมให้ทั้งหมด

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม แบ่งออกเป็น

2.1 การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน โดยผู้รับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติงานจริงๆ ในสถานที่ทำงานจริงภายใต้การดูแลของพี่เลี้ยง ซึ่งแสดงวิธีการทำงานประกอบการอธิบายและพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ

2.2 การฝึกอบรมนอกงาน หรือการฝึกอบรมที่ไม่ต้องปฏิบัติงาน ผู้เข้ารับการอบรมจะเรียนรู้สิ่งต่างๆในสถานที่ฝึกอบรม โดยเฉพาะและต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในเป็นการชั่วคราวจนกว่าการอบรมจะสิ้นสุด

3. ทักษะที่ต้องการฝึกอบรม หมายถึง สิ่งที่การฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัวผู้เข้ารับการอบรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

3.1 การฝึกอบรมด้านเทคนิค คือ การอบรมที่มุ่งเน้นไปที่ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานดานเทคนิค เช่น การบำรุงรักษาเครื่องจักร

3.2 การฝึกอบรมด้านการจัดการ หมายถึง การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการบริหารและการจัดการให้กับผู้ดำรงตำแหน่งในระดับผู้จัดการหรือหัวหน้างานในแต่ละแผนก

3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรม มีการพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

4. ระดับชั้นของบุคคลที่ต้องได้รับการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น ดังนี้

4.1 ระดับพนักงานปฏิบัติการ

4.2 ระดับหัวหน้างาน

4.3 ระดับผู้จัดการ

4.4 ระดับผู้บริหารระดับสูง

สรุปได้ว่า ประเภทของการฝึกอบรม สามารถจัดได้ทั้งการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมเฉพาะที่ต้องการแก้ปัญหา เพื่อให้พัฒนาบุคลากรไปในทางเดียวกัน ในการฝึกอบรมครั้งนี้เป็นการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาพฤติกรรมทางวาจา เกี่ยวกับ การพูดเท็จ

4. เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม

เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรม เพื่อถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นเรื่องสำคัญ จะต้องใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ ตั้งใจและปฏิบัติตาม มีนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของเทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรม ดังนี้

วรรณา สุติวิจิตร (2541, หน้า 18-20) ได้รวบรวมหลักการสอนของพระพุทธเจ้า ซึ่งพระเทพเวที (ประยุทธ์ ปตุตโต) ได้กล่าวถึงหลักการสอน วิธีการสอนแบบต่างๆ กลวิธี และอุบายประกอบการสอนของพระพุทธเจ้าไว้ ดังนี้

หลักการสอนทั่วไป แบ่งเป็น 3 หมวด

ก. เกี่ยวกับเนื้อหาและเรื่องที่สอน ได้แก่

- สอนจากสิ่งที่รู้เห็น เข้าใจง่าย หรือรู้เห็นเข้าใจแล้ว ไปหาสิ่งที่รู้เห็นเข้าใจได้ยาก หรือยังไม่รู้ ไม่เห็น ไม่เข้าใจ

- สอนเนื้อเรื่องที่ค่อยลุ่มลึกยากลงไปตามลำดับขั้น และต่อเนื่องกันเป็นสายลงไป

- สอนด้วยของจริงให้ผู้เรียนได้ดู ได้เห็น ได้ฟังเอง

- สอนตรงเนื้อหา ตรงเรื่อง ไม่วกวน ไม่ไขว้เขว ไม่ออกนอกเรื่องโดยไม่มีอะไรเกี่ยวข้องในเนื้อหา

- สอนมีเหตุผล ตรองตามเห็นจริงได้
- สอนเท่าที่จำเป็นพอดีสำหรับให้เกิดความเข้าใจ
- สอนสิ่งที่มีความหมาย ควรที่จะเรียนรู้และเข้าใจ เป็นประโยชน์แก่ตัวเขาเอง

ข. เกี่ยวกับตัวผู้เรียน

- คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- ปรับวิธีสอนให้เหมาะสมกับบุคคล
- คำนึงถึงความพร้อมของผู้เรียน
- สอนโดยให้ผู้เรียนลงมือทำด้วยตนเอง
- สอนให้ผู้เรียนกับผู้สอนมีบทบาทร่วมกัน ให้มีการแสดงความคิดเห็นโต้ตอบโดยเสรี
- เอาใจใส่บุคคลที่ควรได้รับความสนใจพิเศษเป็นราย ๆ ไป ตามควรแก่กาลเทศะและเหตุการณ์
- ช่วยเหลือเอาใจใส่คนที่ด้อย ที่มีปัญหา

ค. เกี่ยวกับตัวการสอน

- ทรงมีวิธีเริ่มต้นที่ดี
- สร้างบรรยากาศให้ปลอดโปร่ง เพลิดเพลิน ไม่ตึงเครียด ไม่เกิดความอึดอัดใจ ให้เกียรติผู้เรียน
- สอนมุ่งเนื้อหา มุ่งให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ไม่กระทบตนเองและผู้อื่น ไม่มุ่งยกตน ไม่มุ่งเสียดสีใคร ๆ
- สอนโดยเคารพ คือ ตั้งใจสอน ทำจริง ด้วยรู้สึกว่าเป็นสิ่งมีคุณค่า
- ใช้ภาษาสุภาพ นุ่มนวลไม่หยาบคาย ชวนสบายใจ สละสลวย เข้าใจง่าย

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) ได้อธิบายลีลาการสอนของพระพุทธเจ้า 4 อย่าง ดังนี้

- สันทัสสนา อธิบายให้เห็นชัดเจนแจ่มแจ้งเหมือนไปดูเห็นกับตา
- สมาทปนา ชักจูงใจให้เห็นจริง ชวนให้คล้อยตามจนต้องยอมรับและนำไปปฏิบัติ
- สมุตเตชนา เร้าใจแกล้วกล้า บังเกิดกำลังใจ ปลุกให้มีอุตสาหะแข็งขัน มั่นใจว่าจะทำให้สำเร็จได้ ไม่หวั่นระย่อต่อความเหนื่อยยาก
- สัมปหังสนา ชโลมให้แช่มชื่น ร่าเริง เบิกบาน ฟังไม่เบื่อและเปี่ยมด้วยความหวัง เพราะมองเห็นคุณประโยชน์ที่ตนจะพึงได้รับจากการปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

วิธีสอนแบบต่างๆ วิธีที่พระพุทธเจ้าทรงใช้บ่อย มีดังนี้

- แบบสากัจฉา หรือ สนทนา เป็นวิธีทรงใช้เมื่อผู้มาเฝ้ายังไม่ได้เลื่อมใสในพระศาสนา ยังไม่รู้ไม่เข้าใจหลักธรรม พระพุทธเจ้ามักจะทรงเป็นฝ่ายถามนำคู่สนทนาเข้าสู่ความเข้าใจธรรม และความเลื่อมใสศรัทธาในที่สุด

- แบบบรรยาย ทรงใช้ในที่ประชุมใหญ่ ในการแสดงธรรมประจำวัน ซึ่งมีประชาชนหรือพระสงฆ์จำนวนมาก และส่วนมากเป็นผู้มีพื้นความรู้ ความเข้าใจ มีความเลื่อมใสศรัทธาอยู่แล้ว มาฟังเพื่อหาความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติม และหาความสงบสุขทางจิตใจ

- แบบตอบปัญหา ถามเพื่อต้องการรู้คำสอนทางฝ่ายพุทธศาสนา

- แบบวางกฎเกณฑ์ข้อบังคับ เมื่อพระภิกษุกระทำความผิดเป็นครั้งแรก พระองค์ก็จะทรงเรียกประชุมสอบถาม เมื่อเจ้าตัวยอมรับก็จะทรงตำหนิชี้แจงผลเสียหายที่เกิดแก่ส่วนรวม

กลวิธี และอุบายประกอบการสอน กล่าวไว้ ดังนี้

- มีการยกอุทาหรณ์และการเล่านิทานประกอบ
- มีการเปรียบเทียบด้วยข้ออุปมา
- มีการใช้อุปกรณ์การสอน
- มีการทำเป็นตัวอย่าง
- มีการเล่นภาษา เล่นคำ และใช้คำในความหมายใหม่
- มีอุบายเลือกคนและการปฏิบัติรายบุคคล
- มีการรู้จักใช้จังหวะและโอกาสให้เป็นประโยชน์
- มีความยืดหยุ่นในการใช้วิธีการ
- มีการลงโทษและให้รางวัล
- มีกลวิธีแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ในการฝึกอบรมบุคลากร ต้องพิจารณาถึงวิธีการหรือเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับเนื้อหาและบุคคลผู้เข้ารับการฝึกอบรม

เทคนิคการสอนของพระพุทธเจ้าเกี่ยวกับการสอน เพื่อนำไปสู่วิธีการแก้ปัญหา ดังนี้

- ปัญญา เป็นสิ่งสร้างสรรค์ขึ้นภายในตัวผู้เรียนเอง
- ผู้สอนทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตร ช่วยชี้นำทางการเรียน
- วิธีสอน อุบาย และกลวิธีต่างๆ เป็นสื่อหรือเป็นเครื่องผ่อนแรงการเรียนการสอน
- อิสรภาพในทางความคิด เป็นอุปกรณ์สำคัญในการสร้างปัญญา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

จากเทคนิคการสอนของสัมมาสัมพุทธเจ้า ปัจจุบันได้มีการนำมาประยุกต์เป็นวิธีสอนต่าง ๆ ดังนี้

- วิธีสอนแบบไตรสิกขา
- วิธีสอนแบบธรรมสากัจฉา
- วิธีสอนแบบปุจฉาวิสัชนา
- วิธีสอนแบบบรรยายอุปมาอุปไมย
- วิธีสอนแบบอนุสาสนีปาฏิหาริย์
- วิธีสอนแบบเบญจขันธ์
- วิธีสอนแบบอริยสัจ
- วิธีสอนแบบพหูสูต
- วิธีสอนแบบสืบสวนสอบสวนตามแนวพุทธศาสน์
- วิธีสอนโดยการสร้างศรัทธาและโยนิโสนมสิการ
- วิธีสอนโดยใช้กระบวนการเผชิญสถานการณ์และการตัดสินใจแก้ปัญหา

สมคิด บางโม (2544, หน้า 85-93) กล่าวว่าเทคนิคการฝึกอบรมก็คือวิธีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และทัศนคติเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้มากที่สุดในเวลาจำกัดและได้แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การประชุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ การสาธิต การสอนงาน

2. ใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ได้แก่ การระดมสมอง การประชุมกลุ่มย่อย กรณีศึกษา การประชุมแบบฟอร์ม เกมการบริหาร การแสดงบทบาทสมมติ การสัมมนา การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การประชุมปฏิบัติการ การฝึกการรับรู้ การใช้กิจกรรมนันทนาการ

วันทนา เนาว์วัน (2548, หน้า 171-197) ได้กล่าวถึง เทคนิคประเภทต่าง ๆ ของเทคนิคการฝึกอบรม สามารถสรุป ดังนี้

1. เทคนิคแบบห้องเรียน

1.1 การบรรยาย เป็นการนำเสนอโดยใช้หรือไม่ใช่โสตทัศนูปกรณ์ช่วย มีจุดมุ่งหมายเพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ เหตุการณ์และข้อเท็จจริง

1.2 การระดมสมอง เป็นเทคนิคที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ และไม่สามารถประเมินค่าได้ เทคนิคนี้จะทำให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งในสิ่งใหม่

1.3 การปุจฉา – วิสัชนา เป็นการสนทนาระหว่างบุคคลหลายบุคคลที่มีประสบการณ์ในหัวข้อนั้นๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

1.4 การอภิปรายเป็นคณะ เป็นการปุจฉาวิสัชนาของบุคคลต่างๆ จะประกอบด้วยการนำบุคคลที่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 2 คนหรือมากกว่า 2 ขึ้นไป และแต่ละคนอาจมีความรู้ที่เหมือนกันและแตกต่างกัน

1.5 การบรรยายเป็นคณะ เป็นการประชุมอีกแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้พูดถ่ายทอดคำพูดสั้นๆ ออกไป โดยปราศจากการย้อนกลับจากผู้ฟัง

1.6 การสาธิต เป็นการแสดงการปฏิบัติงานให้เห็น เพื่อถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงานว่าควรทำอย่างไร

2. เทคนิคแบบกลุ่ม

2.1 กรณีศึกษา เป็นเทคนิคการศึกษาเรื่องราวที่รวบรวม หรือจำลองจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงและเกี่ยวข้องกัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พิจารณาวิเคราะห์อภิปราย ตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด

2.2 วิธีประสบเหตุการณ์ที่สำคัญ คล้ายกับกรณีศึกษา แตกต่างคือ เป็นการรายงานเหตุการณ์ที่ประสบพบเห็น ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนเพิ่มเติมรายละเอียดของข้อมูล และคำถามต่างๆลงไป

3. การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด เป็นการผสมผสานระหว่างการจำลองสถานการณ์กับการแสดงบทบาทสมมติและการศึกษา โดยมอบหัวข้อที่เกี่ยวกับตัวเขาเป็นผู้ปฏิบัติให้อยู่ภายใต้เวลาที่จำกัด

3.1 การประชุมกลุ่มแบบผึ้ง เป็นการประชุมกลุ่มย่อยต่าง ๆ เพื่ออภิปรายและสอบถามปัญหาด้วยการใช้คำถามเปิด หรือเพื่อให้เกิดความคิดเจาะลึก

3.2 การอภิปรายเป็นกลุ่ม/คณะ เป็นการปฏิสัมพันธ์ด้วยการพูดคุยกันตั้งแต่ 2 คน หรือมากกว่า 2 คนขึ้นไป ตามสถานการณ์แห่งการเรียนรู้ การอภิปรายอาจจะมีลักษณะเป็นการประชุมในเชิงแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3.3 การแสดงบทบาทสมมติ เป็นเทคนิคอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมเน้นบทบาทในลักษณะไม่เป็นทางการ และไม่ใช่ละครเวที แต่เป็นการเล่นให้สมจริงสมจังกับสภาพที่เป็นจริง

3.4 การประชุมในลักษณะแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หมายถึง การจัดรูปแบบในการอภิปราย โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพูดตามระยะเวลาที่จัดให้ รวมทั้งสร้างความสนใจให้กับทุกๆคน

3.5 การฝึกอบรมในลักษณะการใช้ความรู้สึกไวต่อพฤติกรรมผู้อื่น เป็นการฝึกอบรมในลักษณะการใช้ความรู้สึกไวต่อพฤติกรรมผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเสริมสร้างสไตล์ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลให้เกิดขึ้นสูงสุด

3.6 การจำลองสถานการณ์ หมายถึง อาจได้รับรูปแบบต่างๆ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมาย ในการสร้างสรรค์ความเป็นจริง ภายใต้เงื่อนไขการควบคุม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

3.7 เกม หมายถึง เป็นรูปแบบการจำลองสถานการณ์โดยให้แต่ละคนเกิดการแข่งขันกันเป็นกลุ่ม ซึ่งบางครั้ง อาจเรียกว่า แบบฝึกหัดการจำลองสถานการณ์ เพื่อจัดลำดับการตัดสินใจการบริหารแบบพลวัต

3.8 การฝึกอบรมตามตัวแบบเรือรูปแบบ หมายถึง เป็นการบรรยายจากรูปภาพ โดยสร้างความคิดหรืออุปกรณ์เครื่องมือเพื่อสนับสนุนให้เกิดการอภิปรายในลักษณะเชิงวิเคราะห์

3.9 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง เป็นการจัดประชุมอีกหนึ่งที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการทดลอง และดำเนินการทำการแยกแยะผลลัพธ์ และวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลัก

3.10 การสัมมนา หมายถึง เป็นการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนผลงานโครงการวิจัยระหว่างผู้บรรยายเอกสารผู้ร่วมงาน และผู้อภิปรายการสัมมนาจะมีผู้นำการอภิปราย

3.11 คลินิก หมายถึง เป็นการประชุมโดยจุดมุ่งหมายหลักคือการวินิจฉัยสถานการณ์ที่คับขันหรือทวีความรุนแรง

3.12 การประชุม หมายถึง เป็นอีกวิธีหนึ่งที่เกี่ยวกับกลุ่มซึ่งความคิดของกลุ่มจะเป็นแหล่งทางด้านความคิดการตรวจสอบและการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง การทดสอบสมมติฐานและการชักนำให้เกิดผลสรุปออกมา

3.13 ซินดิเกต หมายถึง เป็นกลุ่มคนเล็ก ๆ ที่จัดตั้งขึ้นมาจากผู้ชำนาญงานเฉพาะทาง เพื่อมุ่งมั่นดำเนินงานและแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอหน้าที่ของการประชุมแบบซินดิเกต

3.14 การวิเคราะห์การติดต่อซึ่งกันและกัน หมายถึง เป็นวิธีการที่มุ่งไปสู่การปรับปรุง การสื่อสารในลักษณะของการติดต่อซึ่งกันและกัน จะเป็นส่วนที่ค้นหา สภาวะของตนเอง ความเป็นพ่อ ของความเป็นผู้ใหญ่และของความเป็นเด็กในช่วงระยะเวลาที่มีการปฏิสัมพันธ์กัน

3.15 การจำลองสถานการณ์ หมายถึง อาจได้รับรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมาย ในการสร้างสรรค์ความเป็นจริง ภายใต้เงื่อนไขการควบคุม

3.16 เกม หมายถึง เป็นรูปแบบการจำลองสถานการณ์โดยให้แต่ละคนเกิดการแข่งขันกันเป็นกลุ่ม ซึ่งบางครั้ง อาจเรียกว่า แบบฝึกหัดการจำลองสถานการณ์ เพื่อจัดลำดับการตัดสินใจการบริหารแบบพลวัต

3.17 การฝึกอบรมตามตัวแบบเรือรูปแบบ หมายถึง เป็นการบรรยายจากรูปภาพ โดยสร้างความคิดหรืออุปกรณ์เครื่องมือเพื่อสนับสนุนให้เกิดการอภิปรายในลักษณะเชิงวิเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

3.18 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง เป็นการจัดประชุมอีกหนึ่งที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการทดลอง และดำเนินการทำการแยกแยะผลลัพธ์ และวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลัก

3.19 การสัมมนา มายถึง เป็นการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนผลงานโครงการจัยระหว่างผู้บรรยายเอกสารผู้ร่วมงาน และผู้อภิปรายการสัมมนาจะมีผู้นำการอภิปราย

3.20 คลินิก หมายถึง เป็นการประชุมโดยจุดมุ่งหมายหลักคือการวินิจฉัยสถานการณ์ที่ คับขันหรือทวีความรุนแรง

3.21 การประชุม หมายถึง เป็นอีกวิธีหนึ่งที่เกี่ยวกับกลุ่มซึ่งความคิดของกลุ่มจะเป็นแหล่งทางด้านความคิดการตรวจสอบและการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง การทดสอบสมมติฐานและการชักนำให้เกิดผลสรุปออกมา

3.22 ซินดิเกต หมายถึง เป็นกลุ่มคนเล็ก ๆ ที่จัดตั้งขึ้นมาจากผู้ชำนาญงานเฉพาะทาง เพื่อ มุ่งมั่น ดำเนินงาน แ ละแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ หน้าที่ของการประชุมแบบซินดิเกต

3.23 การวิเคราะห์การติดต่อซึ่งกันและกัน หมายถึง เป็นวิธีการที่มุ่งไปสู่การปรับปรุง การสื่อสารในลักษณะของการติดต่อซึ่งกันและกัน จะเป็นส่วนที่ค้นหา สภาวะของตนเอง ความเป็นพ่อ ของความเป็นผู้ใหญ่และของความเป็นเด็กในช่วงระยะเวลาที่มีการปฏิสัมพันธ์กัน

4. การสอนงาน

4.1 การฝึกอบรมโดยวิธีการสอนงาน หมายถึง เป็นการสอนให้ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติงานอย่างไร วิธีการนี้เกี่ยวข้องกับการแสดงวิธีการปฏิบัติให้ผู้เข้ารับการอบรมดูว่าทำอย่างไร รวมทั้งยังอธิบายจุดสำคัญ ๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ฝึกภาคปฏิบัติและควบคุมเพื่อให้ทุกคนประสบผลสำเร็จในการฝึกอบรม

4.2 การฝึกอบรมโดยวิธีปฏิบัติงาน หมายถึง มีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยผู้บังคับบัญชาปรับปรุงและทำให้งานขึ้นโดยการออกแบบวิธีการหรือการะบวนการทำงานให้เหมาะสมกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการฝึกอบรมโดยวิธีการสอนงานเป็นการเรียนรู้งานอีกรูปแบบหนึ่ง ในขณะที่การฝึกอบรมโดยวิธีปฏิบัติงานจะมุ่งเน้นเปลี่ยนแปลงขอบเขตของงานที่สำคัญ

4.3 การฝึกอบรมโดยวิธีการสร้างความสัมพันธ์ในงาน หมายถึง เน้นไปที่ผู้บังคับบัญชาให้มีจิตสำนึกเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้บริหารและเขาทั้งหลายต้องการผลงานที่ดีจากลูกน้อง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีในขณะที่พวกเขากำลังทำการตรวจตรา

4.4 การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงานจริง หมายถึง เป็นวิธีการวางแผนโปรแกรมและวิธีการติดตามผลไว้ล่วงหน้า เพื่อฝึกอบรมผู้จัดการหรือผู้บริหารรุ่นใหม่ หรือการสรรหาคนใหม่เข้ามาทำงานตามคุณสมบัติของสายวิชาชีพนั้น ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

4.5 การฝึกสอนในลักษณะเป็นโค้ช หมายถึง ในเนื้อหาของการฝึกอบรม ผู้บริหารเป็นหน้าที่ความหรับผิดชอบที่จะฝึกสอนในลักษณะโค้ชให้กับลูกน้อง ดังนั้นผู้บริหารจะเป็นผู้แนะนำ

5. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

5.1 การสอนด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หมายถึง เป็นการฝึกอบรมโปรแกรมสำเร็จรูปรายบุคคล ที่มีจุดมุ่งหมายที่จะสอนให้ตัวผู้เข้ารับการอบรมเอง สามารถวางกรอบในการดำเนินงานได้ด้วยตนเอง

5.2 การศึกษาทางไปรษณีย์ หมายถึง เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการใช้สื่อกลางระหว่างผู้เรียนกับวิทยากรซึ่งสื่อกลางที่ใช้จะเป็นจดหมายไปรษณีย์

วิธีสอนแบบโยนิโสมนสิการ สรุปวิธีคิด 10 อย่าง ดังนี้

1. วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย คือ พิจารณาปรากฏการณ์ที่เป็นผล ให้รู้จักสภาวะที่เป็นจริง หรือพิจารณาปัญหา หาหนทางแก้ไขด้วยการค้นหาสาเหตุและปัจจัยต่างๆ ที่สัมพันธ์ส่งผลสืบทอดกันมา

2. วิธีคิดแบบแยกแยะและส่วนประกอบ เป็นการคิดที่มุ่งให้มองและให้รู้จักสิ่งทั้งหลายตามสภาวะของมันอีกแบบหนึ่งในทางธรรม ท่านมักใช้พิจารณาให้เห็นความไม่เป็นแก่นสารหรือความไม่เป็นตัวเป็นตนที่แท้จริงของสิ่งทั้งหลาย คิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ เพื่อทำลายความรู้สึกที่ยึดมั่น สำคัญผิดว่า เป็นตัวเป็นตน

3. วิธีคิดแบบเท่าทัน คือมองทุกอย่างรู้เท่าทันความเป็นจริงว่า เป็นอนิจจัง ทุกขัง กนัตตา โดยใช้ตัวรู้นำหน้าทุกสรรพสิ่ง เพื่อรอบรู้เท่าทันทุกเหตุการณ์ ความเป็นของสิ่งทั้งหลาย ซึ่งจะต้องเป็นอย่างนั้นๆตามธรรมดาของมันเอง วิธีคิดแบบนี้เป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 รู้เท่าทันและยอมรับความจริง ขั้นที่ 2 คือ การแก้ไขและทำการไปตามเหตุปัจจัย

4. วิธีคิดแบบอริยสัจจ์ คิดแบบแก้ปัญหา มีลักษณะทั่วไป 2 ประการ คือ 1) เป็นวิธีคิดตามเหตุและผล 2) เป็นวิธีคิดที่ตรงจุดตรงเรื่อง มุ่งตรงต่อสิ่งที่จะต้องทำต้องปฏิบัติ หลักของอริยสัจจ์ ได้แก่

4.1 ทุกข์ คือ สภาพปัญหา

4.2 สมุทัย คือ เหตุเกิดแห่งทุกข์ หรือ สาเหตุของปัญหา

4.3 นิโรธ คือ ความดับทุกข์ ความพ้นทุกข์

4.4 มรรค คือ ทางดับทุกข์ ข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์

5. วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ ระหว่างหลักการ กับความมุ่งหมาย ให้สอดคล้องกัน

6. คิดแบบเห็นคุณโทษ และทางออก มองให้เห็นความเป็นจริงทั้งสองด้าน และทางออก การคิดแบบนี้เป็น 2 ลักษณะ คือ

6.1 การที่จะชื่อว่ามองเห็นตามความเป็นจริงนั้น จะต้องมองเห็นทั้งด้านดี ด้านเสีย หรือทั้งคุณและโทษของสิ่งนั้นๆ ไม่ใช่มองแต่ด้านดีหรือคุณอย่างเดียว และไม่ใช่เห็นแต่โทษหรือด้านเสียอย่างเดียว

6.2 เมื่อจะแก้ปัญหา ปฏิบัติหรือหรือดำเนินมรรถวิธีออกไปจากภาวะที่ไม่พึงประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งนั้น เพียงรู้คุณโทษ ข้อดีข้อเสีย ของสิ่งที่เป็นปัญหาหรือภาวะที่ไม่ต้องการเท่านั้นยังไม่เพียงพอ จะต้องมองเห็นทางออก มองเห็นจุดหมายและรู้ว่าจุดหมายหรือที่จะไปนั้น คือ อะไร คืออย่างไร ดีกว่าและพ้นจากข้อบกพร่อง จุดอ่อน โทษ ส่วนเสียของสิ่งหรือภาวะที่เป็นปัญหาอยู่นี้อย่างไร ไม่ต้องขึ้นต่อคุณโทษ ข้อดีข้อเสียแบบเก่าอีกต่อไปจริงหรือไม่ จุดหมายหรือที่ไปหรือภาวะปลอดปัญหาเช่นนั้นมีจริงหรือเป็นไปได้อย่างไร

7. ฝึกมองให้เห็นคุณค่าแท้ คุณค่าเทียม ให้คำนึงถึงประโยชน์ที่แท้จริง อย่าหลงเชื่อคำโฆษณา ราคา ยี่ห้อ บ้าเห่อตามกระแสสังคมนั้นๆ

8. คิดแบบเร้าคุณธรรม ฝึกทำใจให้ปีติ เบิกบาน มองโลกในแง่ดี คิดแบบเร้ากุศลหรือคิดแบบภาวนา

9. คิดแบบอยู่กับปัจจุบัน กำหนดรู้อยู่กับปัจจุบัน

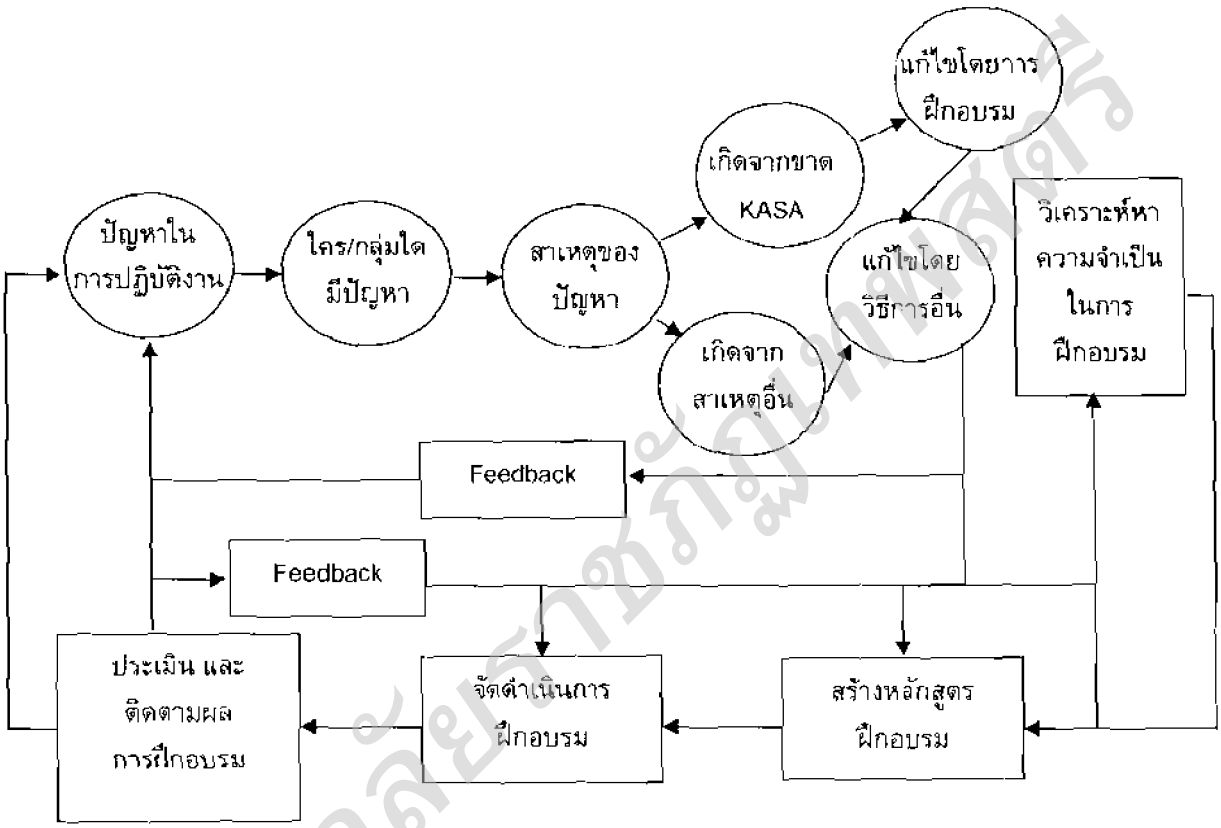
10. วิภัชชวาทะ เป็นวิธีคิดวิธีพูด โต้ตอบโดยไม่เจาะจงตายตัว แยกแยะ แง่มุมต่าง ๆ ไปตามเหตุปัจจัยนั้นๆ

สรุปได้ว่า เทคนิควิธีการอบรม มีหลายวิธี ซึ่งสามารถเลือกใช้ได้ ย่อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ในการฝึกอบรมสามารถนำวิธีสอนมาใช้ในการอบรม โดยเฉพาะการอบรมที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมที่น่าสนใจได้แก่วิธีการสอนของพระพุทธเจ้า เป็นวิธีการสอนเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา และในวิธีการสอนนั้นต้องเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนเกิดปัญญาเกิดความรู้ขึ้นในตัวเอง ดังนั้นการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง มุสาวาท จึงได้นำวิธีสอนของพระพุทธเจ้าและเทคนิคการฝึกอบรมมาใช้ ได้แก่ การบรรยาย การสนทนา การระดมสมอง การอภิปราย การฝึกปฏิบัติ การยกตัวอย่างเป็นอุทาหรณ์ และใช้วิธีสอนแบบโยนิโสมนสิการ โดยใช้วิธีคิดแบบคุณโทษและทางออก เพื่อให้ผู้เรียนใช้สติพิจารณาในด้านดีและด้านเสียแล้วใช้ปัญญาพิจารณาเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง

5. กระบวนการฝึกอบรม

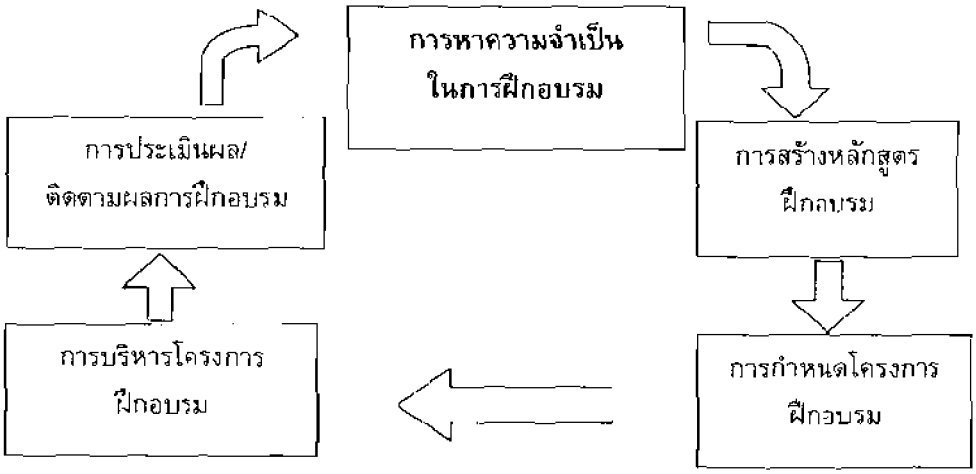
ชาญ สวัสดิ์สาลี (2542, หน้า 26) ได้แสดงรูปแบบกระบวนการฝึกอบรมตามรูปแบบ (Charn's Training Process Model) ดังภาพ 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ภาพ 3 กระบวนการฝึกอบรม (charn's training process model)
ที่มา: (ชาญ สวัสดิ์สาลี, 2542, หน้า 26)

ดวงใจ ศุภสารัมภ์ (2547, หน้า 1) ได้เสนอรูปแบบกระบวนการฝึกอบรม และวิธีดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสม ดังภาพ 4 ดังนี้



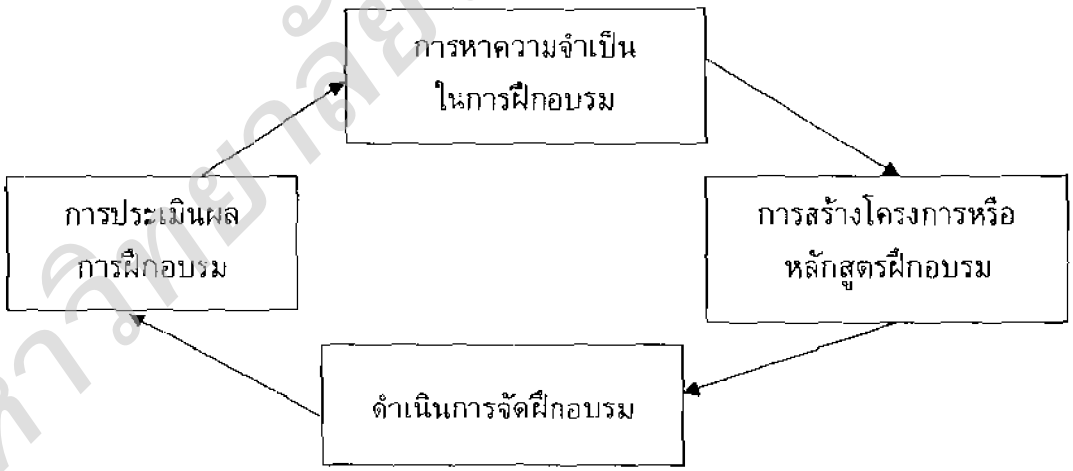
ภาพ 4 รูปแบบกระบวนการฝึกอบรมของดวงใจ ศุภสารัมภ์
ที่มา: (ดวงใจ ศุภสารัมภ์, 2547, หน้า 1)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

อ้อม ประนอม (2543, หน้า 8) ได้แสดงทรรศนะกระบวนการหรือขั้นตอนในการฝึกอบรม (training process) อาจแบ่งได้เป็นหลายขั้นตอนขึ้นอยู่กับว่าจะต้องการให้ละเอียดมากน้อยเพียงใด โดยมีขั้นตอนกระบวนการฝึกอบรม 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การกำหนดหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม
3. การดำเนินการฝึกอบรม
4. การประเมินผลการฝึกอบรม
5. การติดตามผลการฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (2546, หน้า 35-50) กล่าวถึงกระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้ 1) การหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การสร้างโครงการหรือหลักสูตรฝึกอบรม 3) การดำเนินการจัดฝึกอบรม 4) การประเมินผลการฝึกอบรม เขียนเป็นรูปแผนภูมิได้ ดังภาพ 5



ภาพ 5 กระบวนการฝึกอบรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ที่มา: (มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2546, หน้า 35)

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า กระบวนการอบรม หมายถึงรูปแบบวิธีการหรือกลยุทธ์วิธีที่ถ่ายทอดความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้ทำหน้าที่วิทยากรหรือนักฝึกอบรมให้กับผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรมและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมนั้น ๆ กระบวนการที่ใช้ในการอบรมครั้งนี้ ดำเนินการขั้นตอน ได้แก่ การสำรวจข้อมูลพื้นฐาน เพื่อศึกษา สภาพปัญหาและความต้องการ ศึกษาทฤษฎี เอกสาร สร้างหลักสูตร ให้ตอบสนองกับความต้องการ ดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรและประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

6. การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรม

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2542, หน้า 21) ได้จำแนกประเภทของการปะเมินผลเพื่อเป็นแนวในการพิจารณาเลือกใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งประเภทของการประเมินผลจะแบ่งเป็นประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. การประเมินการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้จริงหรือไม่
2. การประเมินปฏิกิริยา เพื่อทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นเป็น อย่างไร
3. ประเมินพฤติกรรม โดยต้องการทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานในทางที่ดีขึ้นหรือไม่
4. ผลลัพธ์โดยต้องการทราบว่าผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ และงานของหน่วยงานนั้นก้าวหน้าขึ้นกว่าเดิมอันเป็นผลจากการฝึกอบรมหรือไม่

วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545, หน้า 147) กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นกระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่าง ๆของการวางแผนและดำเนินการฝึกอบรม รวมทั้งหลักการฝึกอบรมเสร็จสิ้นไปชั่วระยะหนึ่ง เพื่อที่จะหาข้อสรุปว่า การฝึกอบรมที่กำลังจะจัดขึ้นหรือดำเนินการเสร็จเรียบร้อยนั้นมีคุณค่า หรือคุ้มค่าในการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

เยาวดี รางชัยกุล (2546, หน้า 279) กล่าวถึง การประเมินการฝึกอบรม มีขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติที่เหมาะสม 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน
3. กำหนดของเขตของการประเมิน
4. การพิจารณากำหนดตัวบ่งชี้และแหล่งข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. การสรุปผลการประเมิน

ปราโมทย์ จันทร์เรือง (2548, หน้า 176) กล่าวถึง การประเมินการฝึกอบรม ซึ่งควรคำนึงถึง สรุปได้ ดังนี้

1. การประเมินอย่างเป็นระบบ ผู้ประเมินควรประเมินพฤติกรรมการทำงานทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
2. การประเมินผลโดยการสอบถามจากบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่เข้ารับการอบรมครั้งนี้ เพื่อความถูกต้องสมเหตุสมผลในการประเมินผล
3. การวิเคราะห์สถิติเพื่อเปรียบเทียบ ระหว่างพฤติกรรมการทำงานก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อวัดความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงก่อนฝึกอบรม ควรทำก่อนจะดำเนินงาน 3 เดือนและประเมินหลังการอบรมแล้ว 3 เดือน หรือมากกว่านั้น

5. การประเมินผลเปรียบเทียบการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มเข้ารับการอบรมและกลุ่มที่ไม่รับการอบรม

ในการประเมินการอบรม ข้อมูลที่เกิดขึ้นใช้ในการวิเคราะห์และสรุป วิธีการที่ใช้ขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูล เครื่องมือที่นิยมใช้ในการฝึกอบรม ได้แก่

การสังเกต หมายถึง การเฝ้ามองพิจารณาและบันทึกสิ่งที่ศึกษาอย่างมีระเบียบและหลักการ โดยใช้ประสาทสัมผัสรับรู้พิจารณาสิ่งที่เกิดขึ้น การสังเกตจะได้ผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้และประสบการณ์และความสามารถของผู้สังเกตเป็นสำคัญ

การสัมภาษณ์ เป็นวิธีเพื่อหาข้อมูลโดยอาศัยการเจรจาโต้ตอบระหว่างผู้ถูกสัมภาษณ์และผู้สัมภาษณ์

แบบทดสอบ เป็นเครื่องมือวัดพฤติกรรมด้านความรู้ ความเข้าใจ เช่น การทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทดสอบเชาว์ปัญญา การทดสอบความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม

แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือ มุ่งวัดคุณลักษณะด้านความรู้สึกนึกคิด โดยใช้ข้อความ หรือคำถามเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้ผู้ตอบแสดงข้อมูลดังกล่าว เช่น ถาม เพศ อายุ อาชีพ รายได้หรือเป็นแบบมีตัวเลือก

การตั้งเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินดูว่า หลังจากการเข้ารับการอบรมแล้วมีทักษะสูงขึ้นหรือไม่ แล้วนำผลมาเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้

แบบสังคมมิติ เป็นวิธีการที่วัดความสัมพันธ์ หรือสถานภาพของสมาชิกในกลุ่ม

มาตรวัดทัศนคติ เป็นเครื่องมือที่หาข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยกำหนดมาตรของการวัดเป็นตัวเลข

สรุปได้ว่า การประเมินผล เป็นกระบวนการประเมินผล เพื่อให้ทราบว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ ในการอบรมครั้งนี้ได้นำแบบทดสอบ แบบสังเกตพฤติกรรมและแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการฝึกอบรม

หลักสูตรมุสาวาท

1. หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ตามหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้กำหนดคำอธิบายสาระการเรียนรู้ หลักการ จุดมุ่งหมาย และมาตรฐานการเรียนรู้ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 11, 135)

คำอธิบายสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

ศึกษา วิเคราะห์ ฝึกปฏิบัติ สร้างความคิดรวบยอด นำภูมิปัญญาท้องถิ่น สภาพปัญหาชีวิต สภาพแวดล้อมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจตระหนักและเห็นคุณค่าในเรื่องต่อไปนี้

พระธรรม เกี่ยวกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาเรื่อง ศรัทธา พระรัตนตรัย โอวาท 3 การไม่ทำชั่ว (เบญจศีล) ทำความดี (เบญจธรรม) สติ – สัมปชัญญะ สังคหวัตถุ 4 ฆราวาสธรรม 4 อัตถะ 3 (อัตตัตถะ ปรัตถะ อุภยัตถะ) กตัญญูกตเวทีต่อชุมชน สิ่งแวดล้อม มงคล 38 ในเรื่อง รู้จักให้ พูดไพเราะ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ทำจิตให้บริสุทธิ์ (บริหารจิตและเจริญปัญญา) พุทธศาสนสุภาษิต คือ ททมาโน ปิโย โหติ (ผู้ให้ย่อมเป็นที่รัก) โมกโข กลยาณิยา สาธุ (เปล่งวาจาไพเราะให้สำเร็จประโยชน์) พระไตรปิฎก แนะนำพระไตรปิฎก เรื่อง น่ารู้จากพระไตรปิฎก รักสนุกจะทุกข์ถนัด ศัพท์ทางพระพุทธศาสนา คือ สัมมาสัมพุทธเจ้า พระปัจเจกพุทธะ พระอนุพุทธะ การบริหารจิตและเจริญปัญญาในเรื่องการฝึกสวดมนต์ไหว้พระสรรเสริญคุณพระรัตนตรัย แผ่เมตตา ความหมายและประโยชน์ของสติสัมปชัญญะ ประโยชน์ของการฝึกสติ ฝึกสมาธิเบื้องต้นด้วยการนับลมหายใจ ฝึกการยืน การเดิน การนั่ง และการนอนอย่างมีสติ ฝึกให้มีสมาธิในการฟัง การอ่าน การคิด การถาม และการเขียน

เพื่อให้เกิดศรัทธาอย่างยิ่งต่อพระรัตนตรัย และรักการเรียนรู้พระพุทธศาสนา ประพฤติปฏิบัติตนเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมในการอยู่ร่วมกันในสังคม และสามารถนำหลักธรรมไปใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ การทำงานอย่างมีคุณค่าต่อชีวิตตนเองและสังคมโดยส่วนรวม

หลักการ

เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามแนวนโยบายการจัดการศึกษาของประเทศจึงกำหนดหลักการของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้

1. เป็นการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มุ่งเน้นความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล

2. เป็นการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนจะได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด สามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ

4. เป็นหลักสูตรที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระ เวลา และการจัดการเรียนรู้

5. เป็นหลักสูตรที่จัดการศึกษาได้ทุกรูปแบบ ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และ ประสบการณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

จุดหมาย

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาคมไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และ มีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดจุดหมายซึ่งถือเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์

2. มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียน และรักการค้นคว้า

3. มีความรู้อันเป็นสากลรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการมีทักษะและศักยภาพในการจัดการ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ปรับวิธีการคิดวิธีการทำงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์

4. มีทักษะและกระบวนการ โดยเฉพาะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะการคิดการสร้างปัญญา และทักษะในการดำเนินชีวิต

5. รักการออกกำลังกาย ดูแลตนเองให้มีสุขภาพและบุคลิกภาพที่ดี

6. มีประสิทธิภาพในการผลิตและการบริโภค มีค่านิยมเป็นผู้ผลิตมากกว่าเป็นผู้บริโภค

7. เข้าใจในประวัติศาสตร์ของชาติไทย ภูมิใจในความเป็นไทย เป็นพลเมืองดียึดมั่นในวิธีชีวิตและการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

8. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาไทย ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

9. รักประเทศชาติและท้องถิ่น มุ่งทำประโยชน์ และสร้างสิ่งที่ดีงามให้สังคม

มาตรฐานสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

2. ความหมายของ มุสาวาท

มุสา แปลว่า เท็จ เจตนาทำให้พูดเท็จ ชื่อว่า มุสาวาท ได้แก่อกุศลเจตนา ที่ก่อให้เกิดความพยายามทางกายและทางวาจาของคนโกง โดยมุ่งจะหลอกลวงคนอื่น การพูดเท็จนั้น หากทำให้คนอื่นเสียประโยชน์ จัดเป็นกรรมบถ ถ้าไม่เสียประโยชน์ ก็เป็นเพียงกรรม กรรมบถ ต่างกันกับ กรรม กรรมบถ หมายถึง กรรมที่ส่งผลในปฏิสนธิกาล เช่น ส่งผลให้ไปเกิดในนรก เกิดเป็นมนุษย์ เกิดในสวรรค์ เป็นต้น ส่วนกรรมหมายถึงกรรมที่ให้ผลในปวัตติกาล เช่น ส่งผลให้เห็นรูป ฟังเสียง ลิ้มรส ทีดีหรือไม่ดีเป็นต้น

3. หลักธรรมมุสาวาท

มุสาวาท จะสำเร็จเป็นกรรมบถได้นั้น ต้องประกอบด้วยองค์ 4 คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

1. เรื่องไม่จริง
2. จิตคิดจะพูดให้ผิด
3. พยายามจะพูดออกไป
4. คนอื่นเข้าใจเนื้อความนั้น

มุสาวาทมีโทษมาก เพราะเหตุ 3 ประการ คือ

1. ประโยชน์ที่ถูกทำลายมีมาก
2. ผู้เสียประโยชน์เป็นผู้มีคุณมาก
3. กิเลสของผู้กล่าวมุสาวาทมีกำลังแรงกล้า

พระไตรปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2539, หน้า 66) ในปัญจกนิบาต อังคุตตรนิกาย กล่าวถึง ลักษณะของวาจาสุภาษิตว่า วาจาที่ประกอบด้วยองค์ 5 นับเป็นสุภาษิต ไม่เป็นทุพภาษิตไม่มีโทษอันผู้รู้ติไม่ได้ คือ

1. วาจาที่กล่าว (ถูกต้อง) ตามกาล
2. วาจาที่กล่าวเป็นความจริง
3. วาจาที่กล่าวอ่อนหวาน
4. วาจาที่กล่าวประกอบด้วยประโยชน์
5. วาจาที่กล่าวด้วยจิตที่ประกอบด้วยเมตตา

"ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย วาจาที่ประกอบด้วยองค์ 5 เหล่านี้แล นับเป็นสุภาษิต ไม่เป็นทุพภาษิตไม่มีโทษ อันผู้รู้ติไม่ได้"

พระไตรปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2539, หน้า 67) ในปัญจกนิบาต อังคุตตรนิกาย กล่าวถึง ลักษณะของคนพูดปด ย่อมอยู่ในบุคคลพูดมาก ดังนี้

"ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย โทษ 5 ประการเหล่านี้ ในบุคคลผู้พูดมาก คือ"

1. ย่อมพูดปด
2. ย่อมพูดส่อเสียด (คือยุให้แตกร้าว)
3. ย่อมพูดคำหยาบ
4. ย่อมพูดเพ้อเจ้อ
5. สิ้นชีวิตแล้ว ย่อมเข้าถึงอบาย ทุคคติ วินิบาต (ความล่มจมตกต่ำ) นรก

"ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย โทษ 5 ประการเหล่านี้แล ในบุคคลผู้พูดมาก"

สรรค์ชัย พรหมฤาษี (2544, หน้า 45) กล่าวว่า มุสาวาท การพูดเท็จ พูดปด พูดโกหก หรือพูดไม่ตรงกับความเป็นจริง เป็นการทำให้ผู้ฟังหลงผิดไปจากความเป็นจริงตามคำพูดนั้น หรือ บางครั้งอาจแสดงอาการอย่างอื่นเพื่อให้เขารู้ด้วยความเท็จนั้น การแสดงมุสาวาทนี้ มิใช่เฉพาะแต่ทางวาจาอย่างเดียว แม้ทางกายก็อาจเป็นได้ เช่น เขียนหนังสือ หรือสั่นศีรษะที่ทำให้เขาเข้าใจว่าเป็นการปฏิเสธ ในข้อที่ไม่ควรปฏิเสธ มุสาจึงเป็นได้ทั้งทางกายและทางวาจา ถึงไม่พูดด้วยปาก แต่ทำด้วยกายเพื่อจะให้เขาเข้าใจผิด ก็จัดเป็นมุสาวาทเหมือนกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มุสาวาทนั้น มีการแสดงออก 7 วิธี คือ

1. ปด มุสาตรง ๆ ไม่มีมูล เช่น เห็นอยู่ว่าไม่เห็น รู้อยู่ว่าไม่รู้ โดยโวหาร กล่าวกันตามความมุ่งหมายของผู้พูด ท่านแสดงพอเป็นตัวอย่างมีลักษณะดังนี้ คือ

1.1 พูดเพื่อจะให้เขาแตกกัน เรียกว่า ส่อเสียด

1.2 พูดเพื่อจะโกงเขา เรียกว่า มารยา

1.3 พูดเพื่อจะยกย่อง เรียกว่า ยอ

1.4 พูดแล้วไม่รับ เรียกว่า กลับคำ

2. ทนสาบาน กิริยาที่เสี่ยงสัตย์ว่า จะพูดตามจริงหรือจะทำตามคำสาบานแต่ใจไม่ตั้งจริงตามนั้น มีปดในลำดับเป็นบริวาร เช่น เป็นพยานทนสาบานแล้วเบิกความเท็จ

3. ทำเล่ห์กระเท่ห์ กิริยาที่อวดอ้างความศักดิ์สิทธิ์อันไม่เป็นจริง เช่น อวดรู้วิชากระพันว่า ฟันไม่เข้า ยิงไม่ออกเป็นต้น เพื่อให้คนหลงเชื่อถือและพากันนิยมในตัว เป็นอุบายหาลาภ

4. มารยา กิริยาที่แสดงอาการให้เขาเห็นผิดจากที่เป็นจริง เช่น เป็นคนทุศีลทำท่าให้เขาเห็นว่า เป็นคนมีศีล

5. ทำเลศ พูดมุสาเล่นสำนวน เช่น เห็นคนวิ่งหนีเขามา เมื่อคนที่วิ่งไล่ตามถามว่าเห็นคนวิ่งหนีมาทางนี้หรือเปล่า ไม่อยากให้เขาจับคนผู้นั้น ได้ย้ายมายืน ณ ที่อื่นแล้วตอบว่าข้าพเจ้ายืนอยู่ที่นี่ ไม่เห็นใครเลย หมายถึงเล่นสำนวนว่า ตั้งแต่ตนย้ายจากที่นั่นมายืนที่นี่ไม่เห็นคนวิ่งมา เขาพูดเพื่อจะให้ผู้ถามเข้าใจว่า ไม่ได้มีใครวิ่งมาทางนี้เลย เช่นนี้จะจัดว่าเป็นภาษาที่พ้นจากมุสาไปหาได้ไม่

6. เสริมความ พูดมุสาอาศัยมูลเดิม แต่เสริมความให้มากกว่าที่เป็นจริง เช่น พรรณนาสรรพคุณยาให้เกินกว่าตัวยาที่พอจะรักษาได้

7. อำความ พูดมุสาอาศัยมูลเดิม แต่ตัดข้อความที่ไม่ประสงค์จะให้รู้ออกเสีย เพื่อทำความเข้าใจให้กลายเป็นอย่างอื่น ข้อนี้พึงเห็นในคนผู้กระทำผิดและหวังจะปกปิดโทษของตัว แล้วกล่าวอำความ เช่น นักเรียนผู้เริ่มจะเสียคนกลับจากโรงเรียนแล้ว ไปบ้านเพื่อนนักเรียนผู้มีพฤติกรรมเหมือนตน ชวนกันไปเที่ยวซุกซนตามที่ต่าง ๆ กลับบ้านผิดเวลา บิดาถามว่า เหตุใดจึงกลับบ้านช้าไป เขาตอบว่า ไปบ้านเพื่อน การที่เขาไปบ้านเพื่อนก็เป็นความจริง แต่เขาพูดเพียงเท่านั้น เพื่อจะให้เข้าใจไปว่า เขาหาได้ไปเที่ยวซุกซนในที่อื่นไม่

ข้อยกเว้นที่ไม่เป็นมุสาวาท คือ คำพูดบางอย่าง ไม่ประสงค์จะให้ผู้ฟังเชื่อ ผู้พูดนั้นพูดไม่จริง พูดตามความเข้าใจของตน ไม่มีเจตนาจะพูดมุสาวาท ซึ่งมีลักษณะต่างกันดังนี้

1. สำนวน โวหาร เช่น เมื่อมีคนถามว่า กินข้าวกินปลากันมาแล้วหรือยัง ก็ตอบว่า กินแล้ว จริง ๆ อาจกินแต่ข้าว ปลาไม่ได้กิน หรือชมผู้หญิงว่า งามอย่างนางฟ้า ไม่ถือว่าเป็นมุสาวาท

2. พูดด้วยความสำคัญผิด พูดไปตามความเข้าใจของตน ไม่มีเจตนามุสา เช่น ใครถามว่า วันนี้วันอะไร ก็ตอบว่า วันพุธ แท้จริงเป็นวันอังคาร เป็นต้น

3. พูดด้วยความพลั้งเผลอ หรือ ด้วยความตกใจ เช่น คนที่ตกใจง่าย จะพูดคำไม่จริงออกมาว่า เจ็กตกน้ำ คุณพระช่วย,หรือตาเถรช่วย เป็นต้น

ไม่มีเจตนาที่จะกล่าวมุสา ก็ถือว่าไม่เป็นการผิดศีลข้อที่ 4

ประเภทแห่งมุสาดังที่แสดงมาพอเป็นตัวอย่างนี้ บุคคลพูดด้วยวาจาหรือแสดงกิริยาท่าทางด้วยกายอย่างใดอย่างหนึ่ง ผู้อื่นรู้แล้วเขาจะเชื่อหรือไม่ ไม่ถือเป็นประมาณ บุคคลผู้พูดหรือแสดงอาการนั้นได้ชื่อว่าพูดมุสาในสิกขาบทนี้ ข้อนี้มีโทษทั้งฝ่ายพุทธจักรและราชอาณาจักร ฝ่ายพุทธจักรปรับโทษอย่างหนักถึงขั้นเป็นอาบัติปาราชิกโทษอย่างเบาปรับอาบัติปาจิตตีย์ไม่มีข้อยกเว้น ฝ่ายราชอาณาจักร ปรับโทษตามฐานที่ทำลายประโยชน์ของผู้อื่น

เมื่อกล่าวโดยความเป็นกรรม จัดว่ามีโทษหนักเป็นชั้น มี 3 ลักษณะ คือ

1. โดยวัตถุ ถ้าข้อความนั้นเป็นเรื่องทำลายประโยชน์ของผู้อื่น เช่น ทนสาบานเบิกความเท็จ กล่าวาใส่ความผู้อื่น หลอกลวงเอาทรัพย์เขาเป็นต้น หรือกล่าวมุสากะท่านผู้มีคุณ เช่น บิดา มารดา ครูอาจารย์เจ้านาย และผู้มีศีลธรรมเป็นต้น มีโทษหนัก

2. โดยเจตนา ถ้าพูดคิดให้ร้ายแก่ท่าน เช่น กล่าวใส่ความท่าน มีโทษหนัก

3. โดยประโยค ถ้าผู้พูดพยายามทำให้เขาเชื่อได้สำเร็จ มีโทษมาก มุสานั้น เป็นข้อที่ไม่ยั่งยืนมั่นคง ผู้พูดย่อมแสดงกิริยามีพิรุธให้ผู้มีปัญญาจับได้ และถ้าถูกซักมากเข้า ก็ยิ่งแสดงอาการพิรุธมากขึ้น และผู้พูดมุสานั้น ชื่อว่าส่ออัธยาศัยไม่บริสุทธิ์ของตัวให้ปรากฏ เป็นคนที่ไม่น่าไว้วางใจ เพราะเมื่อเขาได้ช่องหรือโอกาสเมื่อไร เขาอาจทำความชั่วแล้วปกปิดไว้ และแม้เขาจะเข้าสมาคมในที่ใด ๆ ก็เป็นที่รังเกียจของคนทั้งหลาย ดุจคนเปื้อนของสกปรก มีกลิ่นเหม็นติดตัวฉะนั้นผู้หวังความบริสุทธิ์แห่งตน ควรเว้นจากมุสาวาทเสีย ทำตัวให้เป็นคนมั่นคง มีวาจาเป็นที่เชื่อถือได้

ในการพูดแต่ละครั้งนั้น เราจะรู้ได้ว่าผู้พูดพูดเท็จหรือไม่ ผิดศีลข้อมุสา คือ การเว้นจากพูดเท็จนี้หรือไม่ องค์ประกอบในการตัดสินอยู่ด้วยกัน 4 ลักษณะ ถือว่า ศีลขาด และถือว่าพูดเท็จโดยสมบูรณ์ คือ

1. เรื่องที่กล่าวนั้นไม่เป็นความจริง (อตฺถิ วตฺถุ)
2. มีจิตคิดจะกล่าวให้คลาดเคลื่อน (วิสวาทนจิตฺตํ)
3. พยายามพูดออกไป (ตชฺโช วายาโม)
4. ผู้อื่นเข้าใจเนื้อความที่พูดนั้น (ปรสฺส ตทตฺถวิชานนํ)

4. หลักการปฏิบัติตนเพื่อละเว้นมุสาวาท

พระมหานงมานิช (2548, หน้า 18) กล่าวถึง หลักการปฏิบัติตนการละเว้นมุสาวาทดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

การงดเว้นจากการพูดปด (มุสาวาทา เวรมณี) ผู้ที่ละเมิดมุสาวาทาต้องได้รับกรรมวิบาก 5 สถาน คือ

1. ย่อมเกิดในนรก
2. ย่อมเกิดในกำเนิดสัตว์เดรัจฉาน
3. ย่อมเกิดในกำเนิดเปตวิสัย
4. ย่อมเป็นผู้มีวาจาไม่เป็นที่เชื่อถือ มีกลิ่นปากเหม็นจัด
5. โทษเบาที่สุด หากเกิดเป็นมนุษย์จะถูกว่ากล่าวเสมอ

ผู้ที่ไม่ละเมิดมุสาวาทา ย่อมจะได้ผลอานิสงส์ คือ

1. รู้กิจการอดีต อนาคต ปัจจุบันได้รวดเร็ว
2. มีสติตั้งมั่นทุกเมื่อ
3. มีความรู้มาก มีปัญญามาก
4. ไม่บ้า ไม่ใบ้ ไม่มัวเมาหลงใหล
5. มีวาจาไพเราะ มีน้ำคำเป็นที่น่าเชื่อถือ
6. มีความซื่อสัตย์สุจริตทั้งกาย วาจา ใจ

การปฏิบัติตนของพุทธศาสนิกชน อันพึงปฏิบัติในชีวิตประจำวัน สรุป ได้ดังนี้

1. การรักษาศีล ศีล (morality) คือ ความปกติและการรักษาศีลก็คือความตั้งใจรักษาปกติของตน อันเป็นหลักปฏิบัติไม่ทำให้ เดือดร้อน แก่ตนเอง และผู้อื่นและเป็นหลักแห่งความประพฤติที่จะทำให้เกิดความสะอาด ทางกายและวาจา ศีลมีหลายประเภท เช่น ศีล 5 ศีล 8 ศีล 10 ศีลที่ควรกระทำเพื่อให้เกิดความปกติในสังคมก็คือ ศีล 5 ได้แก่

1.1 พึงละเว้นจากการฆ่าสัตว์ตัดชีวิต ตลอดจนการประทุษร้ายผู้อื่นให้เขาได้รับ ความเจ็บปวด และทรมาน เช่น การปล่อยให้สุนัขที่ตนเลี้ยง อดอาหารตาย การลอบวางยาพิษ การใส่สารพิษลงในอาหารและน้ำการใช้อาวุธทำลายผู้อื่นทางทรมาน และสร้างความตื่นตระหนกแก่คนและสัตว์

1.2 พึงละเว้นจากการขโมย ฉ้อฉล ตลอดจนใช้อุบายโกงเพื่อหวังในทรัพย์สินของผู้อื่นเช่น การลักเด็กเพื่อเรียกค่าไถ่จากพ่อแม่หรือผู้ปกครอง การ นำหรือพาเอาสิ่งของที่เจ้าของไม่ได้อนุญาตมาเป็น ของตนเอง

1.3 พึงละเว้นจากการประพฤติผิดในกาม เช่น การประพฤตินอกใจสามีหรือภรรยาของตน การประพฤติ ล่วงเกิน ในบุตรภรรยาหรือสามีของผู้อื่น ตลอดจนการทำร้าย ในของรักของใคร่ ของผู้อื่น เพราะคำว่า กามในที่นี้มิได้ หมายเฉพาะ ในเรื่องกามอารมณ์ เท่านั้น แต่กินความไปถึง ของรักของใคร่ เช่น การที่เราตีสุนัขของเพื่อนจนตาย นอกจากจะผิดศีลข้อที่ 1 แล้วยังผิดศีลข้อที่ 3 นี้อีกด้วย เพราะสุนัขนั้นเป็นของ รักของเพื่อน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

1.4 พึงละเว้นจากการพูดเท็จ พูดส่อเสียดนินทา เพ้อเจ้อเหลวไหล พูดให้ร้ายผู้อื่น พูดเพื่อทำลายสามัคคีในหมู่คณะ พูดหยาบคาย ตลอดจนการพูดโน้มนำให้ผู้อื่นเกิดการปรุงแต่งทางกายอีกด้วย

1.5 พึงละเว้นจากการดื่มเครื่องดองของเมาตลอดจนการทำในสิ่งที่จะทำให้เกิดความมึนเมาต่อประสาท อันเป็นผลให้ร่างกายสูญเสียความปกติ เช่น กัญชา ฝิ่น มอร์ฟีน เฮโรอีน ยาบ้า หรือยาขยัน และสิ่งเสพติดอื่นๆ

2. การเจริญสมาธิ

การเจริญสมาธิสิ่งที่ขวางกั้นจิตทำให้สมาธิไม่อาจเกิดขึ้น คือ นิวรณ์ 5 อย่างคือ

2.1 กามฉันทะ คือความยินดี พอใจ เพลิดเพลินในกามคุณอารมณ์ ได้แก่ ความยินดี พอใจในรูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะ (สิ่งสัมผัสทางกาย) อันน่ายินดี น่ารักใคร่พอใจ รวมทั้งความคิดอันเกี่ยวเนื่องด้วยรูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะนั้น (คำว่ากาม ในทางธรรมนั้นไม่ได้หมายถึงเรื่องเพศเท่านั้น)

2.2 พยาปาทะ คือ ความโกรธ ความพยาบาท ความไม่พอใจ ขัดเคืองใจ

2.3 ถีนมิทธะ คือความง่วงเหงาหาวนอน ถีนะและมิทธะนั้น มีอาการแสดงออก ที่คล้ายกันมาก คือทำให้เกิดอาการเซื่องซึมเหมือนกัน แต่มีสาเหตุที่ต่างกันคือ ถีนะเป็นกิเลสชนิดหนึ่ง เกิดจากการปรุงแต่งของจิต ทำให้เกิดความย่อท้อ เบื่อหน่าย ไม่มีกำลังที่จะทำความเพียรต่อไปส่วนมิทธะนั้นเกิดจากความเมื่อยล้า อ่อนเพลียของร่างกาย หรือจิตใจจริง ๆ เนื่องจากตรากตรำมามาก หรือขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ หรือการรับประทานอาหาร ที่มากเกินไป มิทธะนี้ไม่จัด เป็นกิเลส (พระอรหันต์ไม่มีถีนะแล้ว แต่ยังมีมิทธะได้เป็นบางครั้ง)

2.4 อุทธัจจกุกกุจจะ คือความฟุ้งซ่านของจิต และ "กุกกุจจะ" คือความรำคาญใจ อุทธัจจะนั้นคือการที่จิต ไม่สามารถยึดอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้เป็นเวลานาน จึงเกิดอาการฟุ้งซ่าน เลื่อนลอยไปเรื่องนั้นที เรื่องนี้ที ส่วนกุกกุจจะนั้นเกิดจาก ความกังวลใจ หรือไม่สบายใจถึงอกุศลที่ได้ทำไปแล้วในอดีต ว่าไม่น่าทำไปอย่างนั้นเลย หรือบุญกุศลต่างๆ ที่ควรทำแต่ยังไม่ได้ทำ ว่าน่าจะได้ทำอย่างนั้นอย่างนี้

2.5 วิจิกิจฉา คือความลังเลสงสัย ไม่แน่ใจ หรือไม่ปักใจเชื่อว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด หรือควรทำแบบไหนดีจิตจึงไม่อาจมุ่งมั่น ในอารมณ์ใดอารมณ์หนึ่งได้อย่างเต็มที่ สมาธิจึงไม่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า มุสาวาท หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมทางวาจา อาจกล่าวได้ว่า เป็นศีลที่กระทำผิดกันมากที่สุด เนื่องจาก การพูดเท็จ เกิดจากความต้องการความรัก ความโลภ ความโกรธ ความหลง การที่จะแก้ปัญหาการพูดเท็จได้ก็ต้องมีสติ ต้องรู้จักคิดอย่างมีเหตุผล สามารถทำได้โดยการรักษาศีลและการเจริญสมาธิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1. ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ชนินท์ชัย อินทิราภรณ์, สุวิทย์ หิรัณยากานท์ และสิริวรรณ เมธีวิวัฒน์ (2540, หน้า 5) กล่าวถึง ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่าเป็นความสำเร็จในด้านความรู้ ทักษะสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของสมอง หรือมวลประสบการณ์ทั้งปวงของบุคคลที่ได้รับการเรียนการสอน หรือผลงานนักเรียนที่ได้จากการประกอบกิจกรรม

วิภาวรรณ ร่มรื่นบุญกิจ (2542, หน้า 54) ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ว่า หมายถึง ความรู้ ความสามารถทางด้านสติปัญญาในการเรียนที่ต้องอาศัยความรอบรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับ

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2543, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง พฤติกรรมด้านความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสมรรถภาพทางด้านสมอง หรือสติปัญญาของบุคคลในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระ ซึ่งต้องอาศัยความรอบรู้หรือประสบการณ์

2. ประเภทของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สุภาพ เวหา (2548, หน้า 28) แบ่งแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง หมายถึง แบบทดสอบที่มุ่งวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่เฉพาะครูสอน เป็นแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

แบบทดสอบอัตนัย เป็นแบบทดสอบที่กำหนดคำถามหรือปัญหาให้ แล้วผู้ตอบเขียนโดยแสดงความรู้ ความคิด เจตคติ อย่างเต็มที่

แบบทดสอบปรนัย เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบเขียนสั้นๆ หรือมีคำตอบให้เลือกแบ่งเป็น 4 แบบ คือ แบบทดสอบถูก ผิด แบบทดสอบเติมคำ แบบทดสอบจับคู่ และแบบทดสอบแบบเลือกตอบ

2. แบบทดสอบมาตรฐาน หมายถึง แบบทดสอบที่มุ่งวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งสร้างโดยผู้เชี่ยวชาญ มีการวิเคราะห์และปรับปรุง วิธีการให้คะแนน และการแปลความหมายของคะแนน

พร้อมพรรณ อุดมสิน (2544, หน้า 28-33) กำหนดการสร้างแบบผลสัมฤทธิ์เป็น 2 ชนิด คือ

1. การสอบปากเปล่า โดยการสัมภาษณ์ กรรมการเตรียมคำถามล่วงหน้า และปรึกษากันก่อนว่าจะให้คะแนนเท่าไร อย่างไร ประโยชน์เพื่อการสอบคัดเลือกคนเข้าทำงาน เพื่อดูเจตคติความสามารถ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

2. การสอบโดยการเขียน ผู้สอนเป็นผู้ที่ออกข้อสอบได้ดีที่สุด ผู้สอนต้องรู้เทคนิคการสร้างข้อสอบ ยึดสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ข้อสอบที่ครูสร้างขึ้น มี 2 แบบ คือ ข้อสอบแบบอัตนัย และข้อสอบแบบปรนัย

ข้อสอบแบบอัตนัยเป็นแบบทดสอบที่กำหนดปัญหาหรือคำถามให้ผู้ตอบแสดงความรู้ ความเข้าใจ และความคิดตั้งแต่กว้างจนถึงแคบ หรือเฉพาะเจาะจงตามแบบที่กำหนด ข้อสอบแบบอัตนัยสามารถวัดได้หลายๆด้านในแต่ละข้อ ได้แก่ วัดความสามารถในการใช้ภาษา วัดความคิด ลักษณะและหลักในการข้อสอบอัตนัย ได้แก่ คำถามควรใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ออกข้อสอบให้ตรงจุดมุ่งหมายและเนื้อหา ไม่ควรให้เลือกตอบบางข้อ เพราะบางข้อยากง่ายไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความเสียเปรียบเกิดความเสียเปรียบ จำนวนข้อสอบควรพอเหมาะกับเวลากำหนดเวลาสอบไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ผู้สอบมีเวลาเตรียมตัวเต็มที่ ออกข้อสอบหลาย ๆ ข้อ มีทั้งข้อยากและข้อง่าย เพื่อให้ข้อสอบมีความเที่ยง ไม่ควรออกข้อสอบที่วัดความจำอย่างเดียว ควรวัดความเข้าใจและนำไปใช้ด้วย ข้อสอบควรเหมาะสมกับวุฒิภาวะของผู้เรียน เขียนคำสั่งให้ชัดเจนและระบุคะแนนในแต่ละข้อและในแต่ละส่วนของข้อหนึ่ง ๆ และไม่ควรออกข้อสอบแบบเปิดหนังสือตอบ ควรเป็นข้อสอบวัด การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

ข้อดีและข้อเสียของข้อสอบแบบอัตนัย

ข้อสอบแบบปรนัย คือ ข้อสอบที่มีคำตอบไว้แล้วผู้สอบต้องตัดสินใจเลือกข้อความที่ต้องการ หรือพิจารณาข้อความที่ให้ไว้ว่าถูกหรือผิด ข้อสอบชนิดนี้แบ่งเป็น แบบถูกผิด แบบเติมคำ แบบจับคู่ แบบจัดลำดับ และแบบเลือกตอบ การสร้างเครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ นิยมเป็นข้อสอบแบบปรนัย และเป็นข้อสอบแบบเลือกตอบ

ประเภทของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง และแบบทดสอบมาตรฐานที่ผู้เชียวชาญสร้างขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ ปรับปรุง ใช้ให้เหมาะสม ในการจัดทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้ดำเนินการสร้างเอง เป็นข้อสอบแบบปรนัยแบบเลือกตอบ 3 ตัวเลือก

3. วิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

รวิวรรณ ศรีคร้ามครัน (2545, หน้า 235) ได้เสนอวิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ เพื่อนำมาประเมินกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนี้

1. การให้เขียนรายงาน ไม่ว่าจะเป็นการเรียนลักษณะกลุ่มหรือรายบุคคลจะต้องวางแผน และดำเนินการเขียนรายงานตามที่ผู้สอนมอบหมาย การประเมินผลในลักษณะนี้ผู้สอนอาจจะประเมินผลด้วยตนเองหรือผู้เรียนประเมินผลงานของตนเอง ร่วมกับเพื่อนในห้องเรียนในกลุ่ม หรือร่วมกับผู้สอนได้

2. การให้รายงานด้วยคำพูด เป็นการเขียนรายงานที่สรุปรายงานชั้นเรียนด้วยปากเปล่า เป็นการพิจารณาความสามารถของผู้เรียนในด้านการสื่อความหมาย ลักษณะท่าทาง เช่น การโต้วาที การตอบคำถามครู

3. การใช้แบบทดสอบ เป็นเครื่องมือวัดความสามารถในการเรียนรู้ และทัศนคติของผู้เรียน ซึ่งนำมาใช้ก่อนการเรียน ระหว่างการเรียน และหลังการเรียน เป็นเครื่องมือที่ผู้สอนสร้างให้ตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้ในหัวข้อเรื่องนั้น ๆ ในแบบทดสอบจะมีคำแนะนำ มีการกำหนดคะแนน ซึ่งผลต้องแจ้งให้ผู้เรียนทราบเพื่อเป็นข้อมูลว่า ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหา มากน้อย เพียงใด

4. การประเมินผลกิจกรรมผู้เรียนหากจุดประสงค์ระบุพฤติกรรมที่สังเกตได้ การประเมินก็ควรเน้นที่พฤติกรรมของผู้เรียน เช่น ความสามารถในการวาดภาพ การจัดนิทรรศการ ซึ่งเกณฑ์ในการกำหนดระดับความสามารถและผลงานที่ผู้เรียนทำ ตามที่ผู้สอนกำหนดในจุดประสงค์การเรียนรู้

5. การให้การบ้าน เป็นการมอบหมายงานให้ผู้เรียนทำเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนมีประสบการณ์เพิ่มเติมนอกเหนือจากการเรียนการสอนในห้องเรียน ดังนั้นผู้สอนต้องคอยติดตามให้ผู้เรียนทำการบ้านให้เสร็จ และส่งงานทุกครั้ง ซึ่งทำให้ผู้สอนทราบความสามารถ และระดับความสามารถในการเรียนของผู้เรียน

6. การสังเกต เป็นวิธีการประเมินความสามารถของผู้เรียนได้ประการหนึ่ง แต่มีข้อจำกัดในด้านความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรง เนื่องจากมีความลำเอียงของการสังเกตในด้านต่างๆเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น การสังเกตการทำงาน การตอบคำถาม ความสนใจของนักเรียน

วิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การเขียนรายงาน การรายงานโดยคำพูด การใช้แบบทดสอบ การประเมินผลกิจกรรม การให้การบ้าน และการสังเกต ในการจัดการอบรมได้ใช้แบบทดสอบในการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

เจตคติต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

1. ความหมายของเจตคติต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

คำว่า เจตคติ หรือทัศนคติ เป็นนามธรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคมหรือการเรียนรู้ของบุคคล ตลอดจนเหตุการณ์และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นความรู้สึกของบุคคลที่จะแสดงออกในโอกาสต่อไป

เจตคติ (attitude) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า “Aptus” แปลว่า โน้มเอียง เหมาะสมและตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 อ่านว่า เจ-ตะ-คะ-ติ หมายถึง ท่าที่ความรู้สึก แนวความคิดเห็นของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งได้มีนักการศึกษาและนักจิตวิทยาให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

เจตคติ หมายถึง แนวความคิดเห็น ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับต่อสิ่งนั้น และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงความรู้สึกออกมาด้านพฤติกรรม หรือแนวโน้มของจิตใจที่จะต้องสนองต่อสิ่งเร้านั้น ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจเป็นไปในทางที่สนับสนุนด้วยความรู้สึกเห็นดีเห็นชอบพอใจหรือ

จิรนันท์ บุญเรือน (2544, หน้า 45) กล่าวถึงเจตคติหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีระดับมากน้อยในด้านบวกหรือด้านลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเป็นผลมาจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคลนั้น

เคนเลอร์ (Kendler, 1971, p. 572) กล่าวถึงเจตคติว่า เจตคติคือความพร้อมของแต่ละบุคคลที่แสดงพฤติกรรมตอบสนองสิ่งเร้าในสังคมรอบตัวหรือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในทางสนับสนุนหรือต่อต้านสภาพการณ์ บุคคล สถาบัน หรือแนวโน้มความคิดบางอย่าง

กู๊ด (Good, 1973, p. 49) กล่าวว่าเจตคติหรือความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งอาจเป็นการเข้าหาหรือต่อต้านบุคคล สภาวการณ์บางอย่างหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น รัก เกลียด กลัว ไม่พอใจในสิ่งนั้น

เจตคติ หมายถึง พฤติกรรมหรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นครั้งแรกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และความพร้อมที่จะแสดงออกด้านผลรวมของความโน้มเอียงที่ฝังแน่นในความคิดและความรู้สึกที่เกิดอยู่ในจิตใจ ที่อาจเป็นการเข้าหรือหนีหรือต่อต้านต่อสภาวการณ์บางอย่าง บุคคล สถานที่หรือสิ่งใด เช่น รัก เกลียด กลัว บังคับขู่เข็ญ และการลงความเห็นของมนุษย์เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเจตคติประกอบไปด้วยความรู้ความเข้าใจกับอารมณ์ (Good, 1973, p. 48 ; Thurstone, 1967, p. 71)

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือที่ปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วในหน่วยงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานหรือองค์การมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

ดังนั้น เจตคติต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม จึงหมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อกระบวนการ หรือกิจกรรม การใช้หลักสูตรฝึกอบรม ที่จัดขึ้นในขณะที่เข้ารับการอบรม

2. องค์ประกอบของเจตคติ

เจตคติเป็นสิ่งที่ได้รับการปลูกฝังและเปลี่ยนแปลงมาตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งถึงวัยผู้ใหญ่และมีการพัฒนา เพื่อมาสู่ความมั่นคงในภายหลังหรือก่อตัวมาเป็นบุคลิกภาพของบุคคลนั้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

กรวีร์ เมฆหมอก (2542, หน้า 27) กล่าวถึงองค์ประกอบของเจตคติ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวกับวัสดุหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้นด้วย

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่ได้รับอาจเป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี ถ้าบุคคลมีความรู้สึกที่ดี แสดงว่าชอบสิ่งนั้น ถ้ามีความรู้สึกที่ไม่ดี แสดงว่าไม่ชอบต่อสิ่งนั้น

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม หมายถึงแนวโน้มหรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึก คือ การที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับ ยอมปฏิบัติหรือไม่ยอมปฏิบัติ

สุภาพ เวหา (2548, หน้า 62) กล่าวถึง องค์ประกอบของเจตคติว่าประกอบด้วยความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึก และพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่มีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เข้ามา

แมคกายร์ (McGuire, 1966, pp. 155-156) ได้อธิบายองค์ประกอบของเจตคติไว้ 3 ส่วน ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้ เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า

3. องค์ประกอบด้านการกระทำ เป็นองค์ประกอบด้านความพร้อมหรือความโน้มเอียงที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นๆในทิศทางใดทางหนึ่ง

ดังนั้นเจตคติเป็นการเตรียมหรือความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าและสภาวะความพร้อมที่จะตอบสนอง เป็นลักษณะที่ซับซ้อน จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับอารมณ์ด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่อธิบายไม่ค่อยได้ และบางครั้งไม่มีเหตุผล (วาสนา ประวาลพฤกษ์, 2524, หน้า 3) ที่ทำให้บุคคลแต่ละคนยอมมีเจตคติต่อบุคคลสถานการณ์สิ่งเดียวกันและแตกต่างกันออกไป (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2530, หน้า 188)

3. ธีการวัดเจตคติที่มีต่อการฝึกอบรม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 220-222) กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงเจตคติมีได้ 2 ทางคือ

1. การเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกัน หมายถึง เจตคติเดิมของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกก็จะเพิ่มมากขึ้นในทางบวกด้วย แต่ถ้าเจตคติเป็นไปในทางลบก็จะเพิ่มมาขึ้นในทางลบ

2. การเปลี่ยนแปลงไปคนละทาง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกก็จะลดลงในทางบวก และไปเพิ่มทางลบ หลักสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเจตคติ หมายถึง การเปลี่ยนไปในทางเดียวกัน และการเปลี่ยนแปลงไปคนละทางนั้นและ

การเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกันก็จะมีความมั่นคง ความคงที่มากกว่าการเปลี่ยนไปคนละทางการเปลี่ยนแปลงเจตคติเกี่ยวกับปัจจัยต่อไปนี้

2.1 ความขีดสุด เจตคติที่อยู่ปลายสุดจะเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าเจตคติที่ไม่รุนแรงนัก

2.2 ความสลับซับซ้อน เจตคติที่เกิดจากสาเหตุเดียวจะเปลี่ยนได้ง่ายกว่าเกิดจากหลาย ๆ สาเหตุ

2.3 ความคงทนที่เจตคติที่มีลักษณะคงที่ หมายถึง เจตคติที่เป็นความเชื่อความผังใจและเปลี่ยนยากกว่าเจตคติทั่วไป

2.4 ความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง เจตคติที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันและกันโดยเฉพาะที่เป็นไปในทางเดียวกันจะเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าเจตคติที่มีความสัมพันธ์ไปในทางตรงกันข้าม

2.5 ความแข็งแกร่งและจำนวนความต้องการ หมายถึง เจตคติที่มีความจำเป็นและความต้องการในระดับสูง จะเปลี่ยนได้ยากกว่าเจตคติที่แข็งแกร่ง และไม่อยู่ในความต้องการ

2.6 ความเกี่ยวเนื่องกับค่านิยม เจตคติหลายเรื่องเกี่ยวเนื่องจากค่านิยม ความเชื่อว่า ค่านิยมนั้นดีน่าปรารถนา และเจตคตินั้นสืบเนื่องจากค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมจะเปลี่ยนแปลงได้ยาก

การวัดเจตคติ พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2543, หน้า 74) กล่าวถึง เครื่องมือวัดพฤติกรรมด้านเจตคติไว้ ดังนี้

1. แบบตรวจสอบรายการ เป็นการสร้างรายการข้อความที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม หรือการปฏิบัติหรือคุณลักษณะที่ต้องการประเมินว่า มีหรือไม่มี แบบตรวจสอบรายการนิยมใช้ในการประเมินความสนใจของผู้เรียน เจตคติ คุณลักษณะส่วนตัว แบบตรวจสอบรายการจะให้ประเมินว่า มีหรือไม่มี ทำหรือไม่ทำ ใช่หรือไม่ใช่

2. มาตราส่วนประมาณค่า มีความแตกต่างจากแบบตรวจสอบรายการ กล่าวคือ แบบตรวจสอบรายการต้องการทราบว่า มีหรือไม่มีในเรื่องนั้น แต่มาตราส่วนประเมินค่าต้องการทราบรายละเอียดยิ่งขึ้นว่า มีอยู่เพียงใด หรือมีในระดับใด เพื่อจัดอันดับคุณภาพในการประมาณค่า กระบวนการ ผลผลิต และวัดคุณลักษณะนิสัย หรือลักษณะทางจิตวิทยา เช่น การปรับตัว ความคิดเห็น ความสนใจ ค่านิยม รูปแบบของมาตราส่วนประเมินค่า ได้แก่ มาตราส่วนประเมินค่าแบบบรรยาย มาตราส่วนประเมินค่าแบบเส้นหรือกราฟ มาตราส่วนประเมินค่าแบบใช้สัญลักษณ์ และการจัดอันดับ รูปแบบมาตราส่วนประมาณค่านี้หากกำหนดเป็นความรู้สึก ความคิดเห็นเจตคติ หรือพฤติกรรมในเชิงสนับสนุน - ไม่สนับสนุน ข้อความนั้นกำหนดเป็น 5 ระดับ เป็นการประมาณค่าของ ลิเคิร์ท หากกำหนดคำคุณศัพท์ที่มีความหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตรงกันข้าม โดยมีคำหรือตัวเลขแสดงระดับพฤติกรรมตั้งแต่ต่ำสุดไปจนถึงสูงสุด เป็นการประมาณค่าของออสกูด

3. แบบวัดเชิงสถานการณ์ เป็นแบบการจำลอง หรือสร้างเหตุการณ์เรื่องราวต่าง ๆ ขึ้นแล้ว ให้บุคคลแสดงความรู้สึกว่าตนเองจะกระทำ หรือมีความเห็นอย่างไรต่อสถานการณ์ที่กำหนดขึ้น โดยปกติแล้ว การตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นอาจให้ตอบสนองว่าตัวเขาเองจะทำอย่างไร หรือการให้เขาแสดงความคิดเห็นว่าบุคคลในสถานการณ์นั้น ๆ จะทำอย่างไร

4. แบบสังเกตเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในลักษณะของการเฝ้าดู ศึกษาเหตุการณ์ ปรากฏการณ์ เพื่อให้เข้าใจธรรมชาติของสิ่งที่สังเกต หรือพฤติกรรมของสิ่งที่เราต้องการศึกษาอาจเป็นลักษณะบุคลิกภาพ การใช้คำพูด ภาษา ท่าทาง กิจกรรมทักษะและความสามารถ

5. การสัมภาษณ์เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลมีโอกาสพบปะสนทนากับผู้ให้ข้อมูลโดยตรงและมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนทั้งสองฝ่าย คือ ผู้สัมภาษณ์ และผู้ให้สัมภาษณ์ การสัมภาษณ์จะทำให้รู้ความจริง เกี่ยวกับพฤติกรรม คุณลักษณะ เจตคติ บุคลิกภาพ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย ปฏิภาณไหวพริบ นับว่าเป็นวิธีการที่รวบรวมโดยละเอียด

สรุปได้ว่าการวัดเจตคติมีหลายอย่าง ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ มาตราส่วนประมาณค่า แบบวัดเชิงสถานการณ์ แบบสังเกตและการสัมภาษณ์ จากการฝึกอบรมครั้งนี้เป็นการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางวาจา การจัดกิจกรรมในการอบรมจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการเข้ารับการอบรมซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อการประพฤติปฏิบัติต่อเรื่องมุสาวาท แบบวัดเจตคติที่นำมาใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการและแบบสังเกตด้านการใช้คำพูด ท่าทาง กริยา

พฤติกรรมทางวาจา

1. ความหมายของพฤติกรรมทางวาจา

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การกระทำของมนุษย์ด้านกายกรรม วจีกรรม และมโนกรรม โดยรู้สึกตัวหรือไม่รู้สึกตัว ทั้งที่สังเกตได้และไม่อาจสังเกตได้

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2543, หน้า 46) ให้ความหมายว่า คือ พฤติกรรมด้านทักษะพิสัยเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความสามารถเชิงปฏิบัติการ

บุญเกื้อ วัชรเสถียร (2543) ให้ความหมายว่า คือ กิริยาของสิ่งมีชีวิตที่แสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า อันเป็นไปอย่างเหมาะสมเพื่อการอยู่รอดของชีวิต ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2. ประเภทและลักษณะของพฤติกรรมทางวาจา

บุญเกื้อ วัชรเสถียร (2543) ได้กล่าวถึง ประเภทของพฤติกรรม แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 พฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิด (innate behavior) พฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิดเป็นพฤติกรรมที่สัตว์แสดงออกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าชนิดใดชนิดหนึ่ง ถือว่าเป็นพฤติกรรมที่ได้มาจากกรรมพันธุ์ เนื่องจากสัตว์สามารถแสดงออกได้โดยไม่ต้องเรียนรู้มาก่อน เป็นพฤติกรรมที่มีแบบแผนเดียวกัน (stereotyped) ไม่ค่อยมีการปรับเปลี่ยนโดยการเรียนรู้และมีลักษณะเฉพาะของแต่ละ สปีชีส์ (species -specific) พฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิดแบ่งออกเป็น 3 แบบย่อยคือ

ไคเนซิส (kinesis) เป็นการเคลื่อนที่เข้าหาหรือออกจากสิ่งเร้าโดยมีทิศทางไม่แน่นอน เช่น เผาไม้ (sowbugs หรือ woodlice) จะเคลื่อนที่มากในที่แห้งแต่จะเคลื่อนที่ลดลงเมื่ออยู่ในที่ชื้นซึ่งเป็นบริเวณที่มันอาศัยอยู่

แทกซิส (taxis) เป็นการเคลื่อนเข้าหาหรือออกจากสิ่งเร้าโดยมีทิศทางแน่นอน เช่นหนอนแมลงวันจะเคลื่อนที่หนีแสง(negatively phototactic) พฤติกรรมนี้ทำให้มันอยู่ในที่ที่ผู้ล่าเหยื่อ(predator) หามันยาก ปลาเทร้า (trout) เคลื่อนที่เข้าหากระแสน้ำ (positively rheotactic) (กรีก. rheos=current) ทำให้ปลาไม่ถูกพัดพาไปที่อื่น

2.2 พฤติกรรมที่มีแบบแผนแน่นอน (fixed action pattern หรือ FAP) เมื่อสัตว์ถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าจากภายนอกที่เรียกว่า sign stimulus (releaser) จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่มีแบบแผนแน่นอน สัตว์ที่เริ่มแสดงพฤติกรรมนี้จะแสดงต่อเนื่องจนจบถึงแม้ว่าจะถูกรบกวนโดยสิ่งเร้าอื่น สิ่งเร้าที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมแบบนี้มักมีลักษณะง่ายๆเห็นได้ชัดเจน เช่น แถบสีแดงที่ด้านท้องกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมก้าวร้าวในปลาหลังหนาม (three-spined stickleback fish) เพศผู้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 5) แบ่งพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท คือ

1. พฤติกรรมภายนอก เป็นพฤติกรรมที่ผู้อื่นสังเกตได้ โดยใช้ประสาทสัมผัส หรือเครื่องมือ พฤติกรรมภายนอกแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.1 พฤติกรรมภายนอก ที่ไม่ต้องอาศัยเครื่องมือในการสังเกต คือ พฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ เช่น การเคลื่อนไหวของแขน ขา

1.2 พฤติกรรมภายนอก ที่ต้องอาศัยเครื่องมือในการสังเกต คือ พฤติกรรมที่ไม่สามารถเห็นด้วยตาเปล่า เช่น การทำงานของคลื่นสมอง

2. พฤติกรรมภายใน เป็นพฤติกรรมที่เจ้าตัวรับรู้ เช่น การได้ยิน การเข้าใจ การรู้สึกหิว แบ่งเป็น 4 ลักษณะ

2.1 พฤติกรรมที่เป็นความรู้สึกจากการสัมผัส เช่น การได้เห็น การได้ยิน การสัมผัส และการมีสุขใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2.2 พฤติกรรมที่เป็นการเข้าใจ หรือตีความ เช่น เมื่อเรามองตาเพื่อนก็เข้าใจเพื่อนได้

2.3 พฤติกรรมที่เป็นความจำ เช่น เมื่อมีโทรศัพท์เรียกเข้ามา เราจำเสียงเพื่อนได้

2.4 พฤติกรรมที่เป็นความคิด เช่น การคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีเหตุผล ทางพุทธศาสนา จำแนกพฤติกรรมมนุษย์ เป็น 3 ประเภท

2.4.1 กายกรรม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางร่างกาย ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรง เช่น การเดิน การยืน การนั่ง ทางอ้อม เช่น การยิ้มและกล่าวทักทายเพื่อนด้วยลีลาต่าง ๆ

2.4.2 วจีกรรม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางวาจา ทางตรง เช่น การพูด การเจรจา ทางอ้อม เช่น การพูดพร้อมจับมือ แสดงความเป็นมิตร

2.4.3 มโนกรรม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงระดับจิตใจ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรงเช่น การมีจิตเป็นสมาธิ การมีน้ำใจ ทางอ้อม เช่น การคิดถึงเพื่อนก็โทรศัพท์หรือไปพบ

ประสิทธิ์ ทองอุ่น และคนอื่น ๆ (2542, หน้า 24) ได้กล่าวถึง ลักษณะของพฤติกรรมทางวาจา ที่เปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากประสบการณ์ โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในอย่างเดียว หรือเปลี่ยนแปลงทั้งพฤติกรรมภายนอก ด้วยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมี 3 ด้าน ได้แก่ การรู้คิด คือ เปลี่ยนแปลงความรู้ ด้านความรู้สึก คือ การเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ ด้านทักษะ คือ การเปลี่ยนแปลงความชำนาญในการเคลื่อนไหว สำหรับลักษณะของพฤติกรรมความร่วมมือในการเรียนรู้ที่จะให้บรรลุผล

ในการจัดการเรียนการสอนที่จะให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมความร่วมมือ ครูผู้สอนต้องจัดการเรียนเป็นกลุ่ม มีการเสริมแรง เช่น จัดรางวัลให้กับนักเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดให้ทุกคนเห็นประโยชน์และความสำคัญของการช่วยเหลือกัน มีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกัน ทำให้เกิดแรงจูงใจเกิดพฤติกรรมความร่วมมือในการทำงาน

3. วิธีวัดพฤติกรรมทางวาจา

พฤติกรรมของบุคคลมีทั้งพฤติกรรมภายนอก และพฤติกรรมภายใน การที่จะศึกษาพฤติกรรมนั้นสามารถทำได้หลายวิธี ถ้าเป็นพฤติกรรมภายนอกที่บุคคลแสดงออกมาให้บุคคลอื่นได้เห็น จะทำการศึกษาได้ คือ ใช้การสังเกตโดยตรงและโดยอ้อม แต่ถ้าเป็นพฤติกรรมภายในไม่สามารถสังเกตได้ ต้องใช้วิธีการทางอ้อม โดยการสัมภาษณ์ การทดสอบด้วยแบบทดสอบและการทดลองทั้งในห้องปฏิบัติการและในชุมชน เพราะฉะนั้นเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมอาจทำได้โดยการสร้างเป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกตประกอบการสัมภาษณ์ หรือใช้เครื่องมืออื่นประกอบ เช่น เครื่องวัดความดันโลหิต เครื่องฟังการเต้นของหัวใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ (2547, หน้า 131-136) ได้กล่าวถึงวิธีการศึกษาวิธีวัดและการสร้างพฤติกรรมไว้ว่ามี 2 วิธี คือ

1. การศึกษาพฤติกรรมโดยทางตรง ทำได้โดย

1.1 การศึกษาพฤติกรรมโดยสังเกตแบบให้ผู้ถูกสังเกตรู้ตัว เช่น ครูสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน โดยบอกให้นักเรียนได้ทราบว่า ครูจะสังเกตว่าใครทำกิจกรรมอะไรบ้างในห้องเรียน การสังเกตแบบนี้บางคนอาจไม่แสดงพฤติกรรมที่แท้จริงออกมาก็ได้

1.2 การสังเกตแบบธรรมชาติ (naturalistic observation) คือ การที่บุคคลผู้ต้องการสังเกตพฤติกรรม ไม่ได้กระทำตนเป็นที่รบกวนพฤติกรรมของบุคคลผู้ถูกสังเกตและเป็นไปในลักษณะที่ทำ ให้ผู้ถูกสังเกตไม่ทราบว่าถูกสังเกตพฤติกรรม การสังเกตแบบนี้จะได้พฤติกรรมที่แท้จริงมาก และจะทำให้สามารถนำผลที่ได้ไปอธิบายพฤติกรรมในสถานที่ใกล้เคียงหรือเหมือนกัน ข้อจำกัดของวิธีสังเกตต้องทำเป็นเวลาติดต่อกันเป็นจำนวนหลายครั้ง พฤติกรรมบางอย่างอาจต้องใช้เวลาสังเกตถึง 50 ปี หรือ 100 ปี ก็ได้

การศึกษาพฤติกรรมโดยทางตรง ไม่ว่าจะเป็นการสังเกตโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตามผู้สังเกตจะต้องมีความละเอียด ต้องสังเกตให้เป็นระบบ และมีการบันทึกเมื่อสังเกตพฤติกรรมได้แล้ว นอกจากนั้นผู้สังเกตต้องไม่มีอคติต่อผู้ถูกสังเกต ซึ่งจะทำให้ได้ผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

2. การศึกษาพฤติกรรมโดยอ้อม แบ่งออกได้หลายวิธี คือ

2.1 การสัมภาษณ์ เป็นวิธีที่ผู้ศึกษาต้องการซักถามข้อมูลจากบุคคลหรือกลุ่มของบุคคลซึ่งทำได้โดยการซักถามเผชิญหน้ากันโดยตรง หรือมีคนกลางทำหน้าที่ซักถามให้ก็ได้

2.2 การใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีที่เหมาะสำหรับการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลเป็นจำนวนมาก และเป็นผู้ที่อ่านออกเขียนได้ หรือสอบถามกับบุคคลที่อยู่ห่างไกล

2.3 การทดลองเป็นการศึกษาพฤติกรรมโดยผู้ถูกศึกษาจะอยู่ในสภาพการควบคุมตามที่ผู้ศึกษาต้องการโดยสภาพแท้จริงแล้วการควบคุมจะทำได้ในห้องทดลอง แต่การศึกษาพฤติกรรมของคนในชุมชนโดยควบคุมตัวแปรต่าง ๆ คงเป็นไปได้น้อยมาก การทดลองในห้องปฏิบัติการจะให้ข้อมูลที่มีขีดจำกัด วิธีนี้มีประโยชน์มากในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลทางด้านการแพทย์

2.4 การบันทึก วิธีนี้ทำให้ทราบพฤติกรรมของบุคคลโดยให้บุคคลแต่ละคนบันทึก พฤติกรรมของตนเอง ซึ่งอาจเป็นบันทึกประจำวัน หรือศึกษาพฤติกรรมแต่ละประเภท เช่น พฤติกรรมการกิน พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมทางสุขภาพ เป็นต้น

ภัทรา นิคมานนท์ (2543, หน้า 208) กล่าวถึง เครื่องมือที่ใช้วัดด้านทักษะพิสัย ได้แก่ การทดสอบ การสังเกต แบบสำรวจรายการ มาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งแต่ละประเภทมี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ความเหมาะสมแตกต่างกัน ในวัตถุประสงค์หนึ่งอาจใช้วิธีเดียวหรือหลายวิธีก็ได้ หากวิธีใดวิธีหนึ่งไม่ชัดเจน

การทดสอบ สามารถใช้ได้ทั้งสอบปากเปล่าและข้อเขียน ซึ่งมีลักษณะต่างกัน คือ

การสอบข้อเขียน จะใช้ต่อเมื่อการวัดการปฏิบัติที่เป็นการทดลอง เช่น วัดทักษะทางภาษา ทักษะการคิดคำนวณ กรณีสอนนักเรียนกลุ่มใหญ่ ผู้สอนดูแลไม่ทั่วถึง สถานการณ์ที่ผู้สอนจัดให้มีการปฏิบัติแต่ผู้สอนไม่สามารถสังเกตเห็นการทำงานของผู้เรียน งานที่ให้ทำเป็นกลุ่ม แต่ต้องวัดทักษะการทำงานเป็นรายบุคคล

การสอบปากเปล่า เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้วัดความสามารถในการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวกับกระบวนการเป็นส่วนใหญ่ เมื่อเปรียบเทียบกับการสอบข้อเขียนแล้ว การสอบปากเปล่าจะมีความเป็นปรนัยน้อยกว่า

การสังเกต (observation) เป็นการวัดทักษะการปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด คือ การให้ ผู้เรียนปฏิบัติจริงและผู้วัดผลใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติ เครื่องมือที่ใช้ประกอบการสังเกตคือ การบันทึกข้อมูล การใช้แบบสำรวจ (checklist) มาตรส่วนประมาณค่า

แบบสำรวจรายการ (checklist) เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมที่ต้องการวัด โดยบันทึกข้อมูลในแบบตรวจสอบรายการกิจกรรม และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานว่า รายการใดไม่มี รายการใดมีมาก รายการใดมีน้อย

มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เป็นเครื่องวัดทักษะการปฏิบัติทั้งด้านกระบวนการ และผลงาน มาตราส่วนมีหลายระดับ ได้แก่ มาตราส่วนประมาณค่าแบบตัวเลข มาตราส่วนประมาณค่าแบบภาษา มาตราส่วนประมาณค่าโดยการจัดอันดับ

วิธีการสร้างเครื่องมือวัดด้านทักษะพิสัย

1. ศึกษาหลักสูตร กำหนดวัตถุประสงค์
2. วิเคราะห์ธรรมชาติของงานที่ให้ปฏิบัติ
3. วิเคราะห์คุณลักษณะของพฤติกรรมที่ต้องการวัด
4. กำหนดน้ำหนักความสำคัญของคุณลักษณะที่ต้องการวัด
5. ลงมือสร้างเครื่องมือ

จากความหมายของพฤติกรรมและการวัดพฤติกรรมสามารถวัดได้ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งได้จากการสังเกต แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แต่ในการวัดพฤติกรรมทางวาจาได้นำแบบสังเกตพฤติกรรม สังเกตในระหว่างที่เข้ารับการอบรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อภิชาติ เลนะนันท์ (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการจำเป็น เป็นการวิจัยเชิงกึ่งทดลองแบบกลุ่มทดลองเดียวทดสอบก่อนและหลัง มีการวิจัยสี่ขั้นตอนคือ 1) การประเมินความต้องการจำเป็น 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การนำหลักสูตรไปทดลองใช้ 4) การประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นด้านการวางแผนที่พัฒนาขึ้นจากความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดราชบุรี สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพจริงและตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัย

สุธิดา สังฆรักษาสัตย์ (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรมัคคุเทศก์น้อยนำเที่ยวเขตดุสิต ในกลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มีวิธีดำเนินการวิจัยในการพัฒนาหลักสูตร 7 ขั้นตอน ผลการนำหลักสูตรไปใช้ นักเรียนทั้ง 30 คนมีค่าเฉลี่ยของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็มทั้ง 3 ภาค ความรู้และความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โศรดา แผ้วภักดี (2544, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา สำหรับครูปฐมวัย การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาสำหรับครูปฐมวัย โดยมีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตรฉบับร่าง 3) ทดลองใช้หลักสูตร และ 4) การประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตร ผลการวิจัย พบว่า 1) เกมการศึกษาที่ครูต้องการ ให้มีในหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 5 เกม คือ เกมจับคู่ เกมการวางภาพต่อปลาย (โดมิโน) เกมการเรียงลำดับ เกมการจัดหมวดหมู่ และเกมความสัมพันธ์ภาพกับสัญลักษณ์ 2) หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์ การวัดและประเมินผล โดยเนื้อหาของหลักสูตรเป็นภาคทฤษฎี 1 หน่วย ได้แก่ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเกมการศึกษา และภาคปฏิบัติ 5 หน่วย ได้แก่ เกมจับคู่ เกมวางภาพต่อปลาย (โดมิโน) เกมการเรียงลำดับภาพ เกมการจัดหมวดหมู่ เกมความสำคัญภาพและสัญลักษณ์ 3) การทดลองใช้หลักสูตร ฝึกอบรมกับครูปฐมวัย จำนวน 2 วัน โดยการบรรยาย สาธิต ฝึกปฏิบัติ จากสังเกตพฤติกรรมความสามารถในการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา พบว่า ครูมีความสนใจในการฝึกอบรม และสามารถปฏิบัติเกมการศึกษาได้ 4) ผลการประเมินหลักสูตร พบว่า ครูปฐมวัยมีความรู้ก่อนและหลังการอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ ครูสามารถนำความรู้ที่ได้ไปจัดกิจกรรมในห้องเรียนได้ และมีความคิดเห็นที่ดีต่อหลักสูตร คือ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มีการปรับปรุงแก้ไข โดยเพิ่มเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม จาก 2 วัน เป็น 3 วัน และเพิ่มเนื้อหาในภาคทฤษฎีอีก 3 หน่วย ได้แก่ เกมภาพตัดต่อ เกมพื้นฐานการบวก และเกมตารางสัมพันธ์

อุบลรัตน์ กิจไมตรี (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรเพื่อถ่ายทอดเพลงอีแซว ภูมิปัญญาท้องถิ่นสุพรรณบุรี สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา มีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น 4 ขั้นตอน คือ 1) การสำรวจและศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า นักเรียนและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อถ่ายทอดเพลงอีแซว ภูมิปัญญาท้องถิ่นสุพรรณบุรี 2) การสร้างหลักสูตร พบว่า หลักสูตรประกอบด้วย หลักการ คำอธิบายรายวิชา จุดหมาย โครงสร้าง ขอบข่ายเนื้อหา เวลาเรียน แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อและการประเมินผล และแผนการสอน 10 แผน ขอบข่ายเนื้อหาประกอบด้วย ประวัติความเป็นมา ลักษณะทั่วไปของเพลงอีแซวและขั้นตอนการแสดงเพลงอีแซว ผู้เชี่ยวชาญประเมินองค์ประกอบของหลักสูตรมีความสอดคล้องและเหมาะสม 3) การทดลองใช้หลักสูตร พบว่า นำหลักสูตรไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดพังม่วง จังหวัดสุพรรณบุรี สอนโดยปราชญ์ชาวบ้านร่วมกับผู้สอนและผู้วิจัยเป็นเวลา 60 คาบ 4)การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร พบว่า นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องเพลงอีแซว สามารถแสดงเพลงอีแซวได้และมีเจตคติที่ดีต่อหลักสูตร และปรับปรุงหลักสูตรในเรื่องระยะเวลาให้มีความยืดหยุ่นในงานให้มีความสนใจ และคำอธิบายรายวิชาให้เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน

ณรงค์ วุฒิกวินทิพย์ (2545, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น การประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ในงานบัญชี สำหรับ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น การประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ในงานบัญชี สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลางและหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นตามเกณฑ์ 80/80 ตามเกณฑ์ที่กำหนด วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนมัธยมวัดสิงห์ จำนวน 1 ห้องเรียน 40 คน ก่อนการฝึกอบรมให้ผู้เข้าฝึกอบรมทุกคนทดสอบความรู้เดิม (pretest) และในระหว่างฝึกอบรมให้ผู้เข้าฝึกอบรมทำแบบฝึกหัดทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม ให้ผู้เข้าฝึกอบรมทำแบบทดสอบด้วยแบบทดสอบชุดเดิม (posttest) อีกครั้ง จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากการทำแบบฝึกหัดและแบบทดสอบคำนวณหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม ผลการวิจัยปรากฏว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพทางภาค ทฤษฎี 80.22/80.92 และประสิทธิภาพทางภาคปฏิบัติ 80.10/82.90 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนและหลังการฝึกอบรม มีความแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 แสดงว่าการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นนี้ทำให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้สูงขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ศรินทิพย์ เจริญไชยประเสริฐ (2545, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมสิ่งแวดล้อมศึกษา เรื่อง การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมสิ่งแวดล้อม ศึกษา เรื่อง การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมี ลำดับขั้นตอนในการวิจัยดังนี้ ขั้นตอนที่ 1) เตรียมการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน ขั้นตอนที่ 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ทั่วไป วัตถุประสงค์เฉพาะ และวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ความคิดรวบยอดทางสิ่งแวดล้อมศึกษา ขอบเขตเนื้อหาสาระ และการจัดประสบการณ์ในการฝึกอบรม กระบวนการในการฝึกอบรม การวัดและการประเมินผล ขั้นตอนที่ 3) ขั้นฝึกอบรม และประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม จากแบบทดสอบความรู้ แบบวัดเจตคติก่อนและหลังการฝึกอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และเจตคติต่อเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ คือกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และกิจกรรมประกอบแผนการฝึกอบรมมีความสำคัญในการเสริมสร้าง บรรยากาศที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ ควรสอดแทรก ให้มีตลอดการฝึกอบรม โดยกิจกรรมต้องมี วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละหัวข้อในการฝึกอบรม

กานต์นารี เชียวพานิช (2547,บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรมัคคุเทศก์น้อย กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนท้ายพิกุล (สำนักงานสลากกินแบ่งสงเคราะห์ 68) จังหวัดสระบุรี การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ พัฒนาหลักสูตรมัคคุเทศก์น้อย กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนท้ายพิกุล (สำนักงานสลากกินแบ่งสงเคราะห์ 68) จังหวัดสระบุรี มีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า นโยบายของหน่วยงานต่างๆ ต้องการให้ชุมชนที่อยู่ในทุกส่วนของสังคมได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และจัดกิจกรรมทุกเรื่องทุกประเด็น โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนตามสภาพปัญหาชุมชน ความต้องการของท้องถิ่นและความต้องการของนักเรียน และส่งเสริมให้จัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้เหมาะสมกับบริบทของชุมชน สังคม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งจะก่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่ดีของสังคม ชุมชนและท้องถิ่นต่อไป ส่วนนักเรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรมัคคุเทศก์น้อย เนื่องจากเป็นหลักสูตรสถานศึกษาที่เนื้อหาสาระในส่วนที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น ได้ศึกษาโดยตรงและได้ปฏิบัติจริง ผลการพัฒนาหลักสูตรพบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย ความสำคัญ วิสัยทัศน์ คุณภาพผู้เรียน สาระ มาตรฐานการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี คำอธิบายรายวิชา ขอบข่ายเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้ แนวทางการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน

การวัดและประเมินผลและแผนการจัดการเรียนรู้ 12 แผน ผู้เชี่ยวชาญประเมินองค์ประกอบของหลักสูตรพบว่า มีความสอดคล้องและเหมาะสม ผลการทดลองใช้ หลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยผู้วิจัยดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ทั้งในภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ผลการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร พบว่า นักเรียนสนใจ ตั้งใจ ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ เป็นอย่างดี สามารถเป็นมัคคุเทศก์น้อย แนะนำสถานที่ท่องเที่ยวในวัดพระพุทธบาทราชวรมหาวิหารได้ กล้าพูดกล้าแสดงออกและมีความรู้เกี่ยวกับ เรื่องมัคคุเทศก์น้อย หลังใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นักเรียนสามารถจัดทำผลงานได้อย่างสวยงามมีความคิดสร้างสรรค์ นักเรียนมีความคิดเห็นที่ดีต่อหลักสูตร เนื้อหาในหลักสูตรเหมาะสม และผู้สอนกับนักเรียนมีความคิดเห็นว่าควรเพิ่มระยะเวลาในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้และมีการปรับปรุงหลักสูตรในเรื่องระยะเวลาให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับเนื้อหา

พระมหาประนอม ทองไพบูลย์ (2549, หน้า บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การลดความทุกข์ เพิ่มความสุข สำหรับอุบาสก อุบาสิกา การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การลดความทุกข์ เพิ่มความสุข สำหรับอุบาสก อุบาสิกา 2) เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การลดความทุกข์ เพิ่มความสุข สำหรับอุบาสก อุบาสิกา 3) เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การลดความทุกข์ เพิ่มความสุข สำหรับอุบาสก อุบาสิกา 4) เพื่อประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การลดความทุกข์ เพิ่มความสุข สำหรับอุบาสก อุบาสิกา ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาความต้องการพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม มีทั้งเพศหญิงและเพศชายเท่ากัน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมศึกษา มีอาชีพเป็นเกษตรกร รายได้ภายในครอบครัวส่วนใหญ่ไม่พอใช้ ส่วนใหญ่เคยร่วมฝึกอบรม เรื่องที่ต้องการฝึกอบรมครั้งนี้ คือ การลดความทุกข์ เพิ่มความสุข สำหรับ วันที่ต้องการให้จัดฝึกการอบรม ครั้งนี้อยู่ระหว่าง 3 วัน 2 คืน 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม พบว่าหลักสูตรประกอบด้วยโครงสร้าง ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ แนวการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล เกณฑ์การผ่านหลักสูตรฝึกอบรม 3)การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า การใช้หลักสูตรครั้งนี้ จำนวน 3 วัน 2 คืน มีกิจกรรม 3 ขั้นตอน คือ ก่อนการฝึกอบรม ระหว่างดำเนินการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม 4) การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการลดความทุกข์ เพิ่มความสุข ของอุบาสก อุบาสิกา หลังฝึกอบรม เรื่อง ลดความทุกข์ เพิ่มความสุข สูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เจตคติโดยภาพรวมของอุบาสก อุบาสิกา ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด พฤติกรรมเกี่ยวกับการลดความทุกข์ เพิ่มความสุขของอุบาสก อุบาสิกาหลังการฝึกอบรม เรื่อง ลดความทุกข์ เพิ่มความสุข สูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หลังการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การลดความทุกข์

เพิ่มความสุข สำหรับอุบาสก อุบาสิกา ครั้งนี้ ได้ปรับปรุงในส่วนของขนาดตัวอักษรในเอกสารประกอบการฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้มีขนาดใหญ่ขึ้น และปรับแผนการฝึกอบรมให้มีเวลาที่เหมาะสมกับความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

พระมหาสิริชัย เสรีไตรรัตน์ (2549, หน้า บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมศีลธรรมค่ายคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเฉพาะ คือ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฉบับร่าง 2) เพื่อสร้างหลักสูตรฉบับร่าง 3) เพื่อทดลองใช้หลักสูตร 4) เพื่อประเมินและปรับปรุง ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาความต้องการพื้นฐานพบว่า องค์กรต่างๆชุมชน สถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนาร่วมกันจัดการศึกษา โดยการพัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนรู้ในชุมชนของตนในขอบข่ายที่สอดคล้องกับบริบทในชุมชนท้องถิ่น และจุดเน้นของหลักสูตรฝึกอบรม มุ่งให้ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียน รวมทั้ง ส่งเสริมสถาบันพระพุทธศาสนา วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของประเทศชาติ ส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความต้องการในการพัฒนาหลักสูตร โดยมีเนื้อหาสาระให้เหมาะสมกับบริบท นำไปใช้ในการดำรงชีวิตได้ ผู้เรียนเกิดความรู้คู่คุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนให้เป็นคนเก่ง เป็นคนดี และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยรูปแบบการฝึกอบรมเน้นให้ความรู้พร้อมกับฝึกปฏิบัติจริง 2) การพัฒนาหลักสูตรฉบับร่าง ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายหลักสูตร เนื้อหาสาระ วิธีการฝึกอบรม สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ และการวัดประเมินผล โดยเนื้อหาของหลักสูตรแบ่งเป็น ภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และกิจกรรม ซึ่งมีแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จำนวน 11 แผน ผู้เชี่ยวชาญประเมินหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องและเหมาะสม 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี จำนวน 2 คืน 3 วัน โดยการบรรยาย สาธิต และฝึกปฏิบัติจริงตามแผนการจัดการเรียนรู้ พบว่า นักเรียนมีความสนใจ และตั้งใจ สามารถปฏิบัติกิจกรรมด้านต่างๆของกระบวนการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการประเมินระหว่างการฝึกอบรม พบว่า นักเรียนมีทักษะปฏิบัติได้เป็นที่น่าพอใจ และการประเมินหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องและเหมาะสมที่จะนำไปใช้

พระมหาสมชาย เผียะผาบ (2549, หน้า บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง ศาสนาพิธีสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง ศาสนพิธีสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่6 อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรีมีการพัฒนาเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การ

ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาความต้องการพื้นฐานพบว่า หน่วยงานต่างๆ มีนโยบายให้ชุมชน สังคม มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย ส่วนนักเรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องศาสนาพิธีสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี เห็นด้วยกับการพัฒนาหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องให้มีการปฏิบัติจริงและนักเรียนมีความต้องการที่จะเรียนรู้และเข้ารับการฝึกอบรม เรื่องศาสนาพิธี 2) ผลการพัฒนาหลักสูตรได้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่องศาสนพิธี สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ซึ่งหลักสูตรมีองค์ประกอบ ดังนี้ คือ ความนำ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนการวัดผลและประเมินผลและแผนการจัดการเรียนรู้ 4 แผนผู้เชี่ยวชาญประเมินหลักสูตร พบว่า หลักสูตรมีความสอดคล้องและเหมาะสม 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อ ศาสนพิธี สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี พบว่า นักเรียนมีความสนใจและตั้งใจในการเรียนรู้ ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ มีความสนุกในการร่วมกิจกรรม และสามารถทำกิจกรรมร่วมกันได้เป็นอย่างดี ดี 4) ผลการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านทักษะการปฏิบัติงานกลุ่มและรายบุคคล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดีและมีความเหมาะสมมาก และด้านความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตร พบว่า ภาพรวมแต่ละด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร ได้ปรับปรุงเรื่องเวลาเพื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้

พระมหาสมศักดิ์ จีนทวด (2549, หน้า บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เรื่อง สมาธิภาวนา สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนท้ายพิกุล (สำนักงานสลากกินแบ่งสงเคราะห์ 68) จังหวัดสระบุรีการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเฉพาะ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร (ฉบับร่าง) 3) เพื่อการทดลองใช้หลักสูตร 4) เพื่อการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาความต้องการพื้นฐานพบว่า นโยบายของหน่วยงานต่างๆ ต้องการให้ชุมชนที่อยู่ในทุกส่วนของสังคมได้มีโอกาสมีส่วนในการบริหารจัดการ และจัดกิจกรรมทุกเรื่อง ทุกประเด็น โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนตามสภาพปัญหา ความต้องการของนักเรียน และส่งเสริมให้จัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่นต่อไป ส่วนนักเรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความต้องการในการพัฒนาหลักสูตร เรื่อง สมาธิภาวนาเนื่องจากเป็นจากเป็นหลักสูตรสถานศึกษาที่มีเนื้อหาสาระในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา ได้ศึกษาและได้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปตามหลักของพุทธศาสนิกชนที่ดี 2) ผลการพัฒนาหลักสูตร (ฉบับร่าง) พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย ความสำคัญ วิสัยทัศน์ คุณภาพผู้เรียน สาระมาตรฐานการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี คำอธิบายรายวิชา ขอบข่ายเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้ แนวทางการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และ ผลการประเมินองค์ประกอบของหลักสูตร พบว่ามีความสอดคล้องและเหมาะสม 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า การนำหลักสูตรไปใช้กับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนท้ายพิกุล โดยผู้วิจัยดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ทั้งในภาคทฤษฎี และปฏิบัติเป็นไปตามแผนที่กำหนด 4) ผลการปรับปรุงหลักสูตร พบว่า นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับ เรื่อง สมาธิภาวนา หลังใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อหลักสูตร เนื้อหาในหลักสูตรเหมาะสม แต่ควรเพิ่มระยะเวลาในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสม

งานวิจัยในต่างประเทศ

อัลฟอร์ด (Alford, 1975, p. 4970-A) ได้พัฒนารูปแบบของการฝึกอบรมครูประจำการซึ่งคำนึงถึงความสำคัญของลักษณะเฉพาะตัวครูแต่ละคน กระบวนการในการพัฒนารูปแบบของการฝึกอบรมครูประจำการของ อัลฟอร์ด แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) สำรวจความต้องการเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูประจำการ และการพัฒนาหลักสูตร 2) พัฒนารูปแบบชั่วคราวของการฝึกอบรม ครูประจำการ 3) ค้นหา และกำหนดทฤษฎีหลักในด้านปรัชญา และพฤติกรรมศาสตร์ 4) สังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดเข้าด้วยกันเป็นรูปแบบของการฝึกอบรมและรูปแบบสุดท้ายที่อัลฟอร์ดพัฒนาขึ้นมาเป็นรูปแบบของการฝึกอบรมครูประจำการที่อยู่ในรูปของศูนย์ฝึกอบรมครูประจำการซึ่งกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนมีอิสระในการเลือกดำเนินการประเมินผลและรายงานถึงกิจกรรมที่จะนำไปสู่การพัฒนาสูงสุดตามเอกภาพของแต่ละบุคคล

นิโคลสัน (Nicholson, 1977, p. 4101-A) ได้ทำการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบของการฝึกอบรมครูประจำการ โดยได้เสนอรูปแบบการฝึกอบรมครูประจำการที่ประกอบด้วยโปรแกรมย่อย 6 โปรแกรม คือ การประเมินความต้องการ การตระหนักในความจำเป็น และการให้ความสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การนำไปใช้ การประเมินผล การเผยแพร่ สำหรับประเมินความต้องการ นิโคลสันได้พัฒนาขึ้นจากความคิดเห็นของครูประจำการระดับประถมศึกษาในเมืองดีคาวน์ (De Kalbcontry) ของรัฐจอเจีย จำนวน 438 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่สร้างขึ้นตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของครูผู้ตอบ เจตคติต่อการฝึกอบรมครูประจำการ วิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมครูประจำการ นอกจากนั้นนิโคลสันยังได้เปรียบเทียบความต้องการของครูประถมศึกษาในตัวแปรเกี่ยวกับอายุ เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เพศ และประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความต้องการน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

สำหรับขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การจัดทำแผนกลยุทธ์ ของสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 4 ขั้นตอน โดยใช้แนวคิดของการวิจัยและพัฒนา (research and development :

R & D) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) วิจัย (research) : การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) พัฒนา (development) : การพัฒนาหลักสูตร 3) วิจัย (research) : การทดลองใช้หลักสูตร 4) พัฒนา (development) : การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

วิดเทอร์ (Wither, 2000, p. 2176) ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและการจัดพื้นฐานทางการศึกษามีจุดประสงค์เพื่อพิจารณาข้อมูลเพื่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของสถาบันการศึกษา YVLEI ซึ่งพบว่า ทางโรงเรียนมีการวิเคราะห์ถึงพื้นฐานของหลักสูตรว่าควรจะปรับปรุงให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และทำให้เด็กเกิดความคิดโดยใช้ประสาทสัมผัสทุกส่วนจากตัวเด็กกับสิ่งแวดล้อมที่พวกเขาอยู่ด้วย จัดหาโอกาสให้ นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างชุมชน ซึ่งหลักสูตรนี้ได้พัฒนาทุกระดับโดยเฉพาะชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เน้นในเรื่องของระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดโดยการร่วมกันจัดระหว่างครู สมาชิกของชุมชนและนักเรียน ซึ่งผู้นำชุมชนจะจัดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอนตาม มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของโรงเรียน

ออสทริช (Oestereich, 2003, Abstract) ได้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสังคมศึกษาในเบอร์ลิช โดยการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการกับบุคลากรด้านโบราณคดีและครูชาวเบอร์ลิชผลการวิจัย พบว่า ในด้านอุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรครู มีข้อจำกัดเกี่ยวกับการสื่อสารของรัฐบาลที่ด้อยประสิทธิภาพการขาดครูที่มีประกาศนียบัตรรับรองและหลักสูตรไม่สอดคล้อง ส่วนความก้าวหน้าในการพัฒนาหลักสูตรสังคมนั้น พบว่า ชาวเบอร์ลิช ต้องการที่จะใส่หลักสูตรสังคมอย่างจำกัดและจำกัดตำราที่จัดให้ศึกษาเกี่ยวกับประวัติของชาวเบอร์ลิชช่วงก่อนเกิดลัทธิอาณานิคม ซึ่งเกี่ยวพันกับวัฒนธรรมในปัจจุบันและอนาคต

หลักสูตรต้องมีการพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทันกับสภาพความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจที่กำลังเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ตลอดจนการเมืองการปกครองที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และจากการนำหลักสูตรไปใช้จำเป็นต้องมีวิธีการให้เหมาะสม เพื่อจะทำให้หลักสูตรนั้นมีประสิทธิภาพที่ดี การพัฒนาหลักสูตรด้วยการอบรม ก็เป็นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์แนวคิดรูปแบบการพัฒนาการหลักสูตรฝึกอบรมมุสาวาท เพื่อให้ผู้เรียนได้นำไปปฏิบัติใช้ในชีวิตประจำวัน ได้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และจากสาระสำคัญของทฤษฎี หลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า หลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญของการจัดการศึกษา เป็นเครื่องมือ และเป็นตัวกำหนดแนวปฏิบัติ ในการดำเนินการจัดการเรียนการสอน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ได้กำหนดไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และวินิจฉัยความต้องการของผู้เรียน
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การวิจัยทดลองใช้หลักสูตร
4. การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี