

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งขอเสนอสาระสำคัญ ตามลำดับดังนี้

1. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
  - 1.1 จุดหมายของหลักสูตร
  - 1.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์
2. หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร
  - 2.1 ความหมายของหลักสูตร
  - 2.2 ความสำคัญของหลักสูตร
  - 2.3 องค์ประกอบของหลักสูตร
  - 2.4 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร
  - 2.5 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร
  - 2.6 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร
3. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
  - 3.1 ความหมายของการฝึกอบรม
  - 3.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
  - 3.3 ประเภทของการฝึกอบรม
  - 3.4 เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม
  - 3.5 กระบวนการฝึกอบรม
  - 3.6 ลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรมที่ดี
  - 3.7 องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม
  - 3.8 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
  - 3.9 รูปแบบของการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม
4. การพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน
  - 4.1 ความหมายของคุณธรรม
  - 4.2 ความหมายของจริยธรรม
  - 4.3 องค์ประกอบของคุณธรรมและจริยธรรม
  - 4.4 การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
  - 4.5 การเกิดคุณธรรมและจริยธรรม

- 4.6 การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม
- 4.7 สภากรรมการเด็กจังหวัดสระบุรี 2551-2552
- 5. คุณธรรม จริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ
  - 5.1 ความหมายความรับผิดชอบ
  - 5.2 องค์ประกอบของความรับผิดชอบ
  - 5.3 พฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบ
  - 5.4 ประเภทของความรับผิดชอบ
  - 5.5 ความสำคัญของความรับผิดชอบ
  - 5.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบ
  - 5.7 วิธีการพัฒนาความรับผิดชอบ
  - 5.8 วิธีการวัดความรับผิดชอบ
- 6. เจตคติ
  - 6.1 ความหมายเจตคติ
  - 6.2 องค์ประกอบของเจตคติ
  - 6.3 ลักษณะของเจตคติ
  - 6.4 การวัดเจตคติ
- 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 7.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

### หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมว่าด้วยการอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความเชื่อมสัมพันธ์กัน และมีความแตกต่างกันอย่างหลากหลาย เพื่อช่วยให้สามารถปรับตนเองกับบริบทสภาพแวดล้อม เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม และค่านิยมที่เหมาะสม โดยได้กำหนดสาระไว้ ดังนี้

ศาสนา ศิลปกรรม จริยธรรม แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับศาสนา ศิลปกรรม จริยธรรม หลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ การนำหลักธรรมคำสอนไปปฏิบัติในการพัฒนาตนเอง และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เป็นผู้กระทำความดี มีค่านิยมที่ดีงาม พัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 132)

### สาระที่ 1 ศาสนา ศีลธรรม จริยธรรม

**มาตรฐาน ส 1.1** รู้และเข้าใจประวัติความสำคัญ ศาสดา หลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือและศาสนาอื่น มีศรัทธาที่ถูกต้อง ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักธรรม เพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ซึ่งตัวชี้วัดชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ดังนี้

1. วิเคราะห์ความสำคัญของพระพุทธศาสนาในฐานะเป็นศาสนาประจำชาติ หรือความสำคัญของศาสนาที่ตนนับถือ
2. สรุปรูปพุทธประวัติตั้งแต่ปลงอายุสังขารจนถึงสังเวชนียสถาน หรือประวัติศาสดาที่ตนนับถือ
3. เห็นคุณค่าและประพฤติตนตามแบบอย่างการดำเนินชีวิตและข้อคิดจากประวัติสาวก ชาดก เรื่องเล่าและ ศาสนิกชนตัวอย่างตามที่กำหนด
4. วิเคราะห์ความสำคัญและเคารพพระรัตนตรัยปฏิบัติตามไตรสิกขาและหลักธรรม โอวาท 3 ในพระพุทธศาสนาหรือหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือตามที่กำหนด
5. ชื่นชมการทำความดีของบุคคลในประเทศตามหลักศาสนาพร้อมทั้งบอกแนวปฏิบัติ ในการดำเนินชีวิต
6. เห็นคุณค่าและสวดมนต์ แผ่เมตตาและบริหารจิต เจริญปัญญา มีสติที่เป็นพื้นฐานของสมาธิในพระพุทธศาสนา หรือการพัฒนาทางจิตตามแนวทางของศาสนาที่ตนนับถือตามที่กำหนด
7. ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือ เพื่อแก้ปัญหา อบายมุขและสิ่งเสพติด
8. อธิบายหลักธรรมสำคัญของศาสนาอื่นๆ โดยสังเขป
9. อธิบายลักษณะสำคัญของศาสนพิธี พิธีกรรมของศาสนาอื่นๆ และปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมเมื่อต้องเข้าร่วมพิธี

**มาตรฐาน ส 1.2** เข้าใจ ตระหนักและปฏิบัติตนเป็นศาสนิกชนที่ดี และธำรงรักษาพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ซึ่งตัวชี้วัดชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ดังนี้

1. อธิบายเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับสถานที่ต่างๆ ในศาสนสถานและปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม
2. มีมรรยาทของความเป็นศาสนิกชนที่ดีตามที่กำหนด
3. อธิบายประโยชน์ของการเข้าร่วมในศาสนพิธี พิธีกรรมและกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนาตามที่กำหนดและปฏิบัติตนได้ถูกต้อง
4. แสดงตนเป็นพุทธมามกะ หรือแสดงตนเป็นศาสนิกชนของศาสนาที่ตนนับถือ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 138-144)

สรุปว่า หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มุ่งให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างการเป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ มีความรู้ มีคุณธรรมและค่านิยมที่พึงงามตามหลักศาสนา

#### 1. จุดหมายของหลักสูตร

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต
3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุนทรีย์ และรักการออกกำลังกาย
4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิต และการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 5 )

#### 2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ดังนี้

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 7)

## หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

### 1. ความหมายของหลักสูตร

ในด้านการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรถือว่าเป็นแม่บทที่มีความสำคัญยิ่งในด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และหลักสูตรที่ดีก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตามความเหมาะสมของยุคสมัย ตามเหตุการณ์ ซึ่งได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2542, หน้า 25) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนในโรงเรียน ประสบการณ์การเรียนรู้ อาจเกิดขึ้นเพราะความสามารถส่วนตัวของครูสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในโรงเรียน

บรรพต สุวรรณประเสริฐ (2544, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 4 ข้อ คือ

1. หลักสูตร หมายถึง รายวิชาหรือเนื้อหาสาระที่ใช้สอน
2. หลักสูตร หมายถึง ประมวลประสบการณ์ที่โรงเรียนหรือสถานศึกษาจัดให้แก่

ผู้เรียน

3. หลักสูตร หมายถึง กิจกรรมการเรียนการสอน
4. หลักสูตร หมายถึง สิ่งที่สังคมคาดหวัง หรือมุ่งหวังจะให้ผู้เรียนได้รับ

เอกรินทร์ สิมหาคาล (2546, หน้า 69) หลักสูตร หมายถึง รายวิชาหรือเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง และยังหมายรวมถึงกระบวนการวิชาที่กำหนดไว้ในแผนการเรียน แผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และมวลประสบการณ์ที่ผู้เรียนจะได้รับจากโปรแกรมการศึกษาต่างๆ ตามช่วงระยะเวลาที่จัดเตรียมไว้สำหรับจัดกิจกรรมหนึ่งๆ ตามที่สถานศึกษากำหนด

ซุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2547, หน้า 47) ได้ประมวลความหมายไว้ดังนี้

1. หลักสูตร หมายถึง สิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนหรือใช้ในการถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เรียน ซึ่งจะเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย หลักการ โครงสร้างและเนื้อหาสาระที่ระบุไว้ในหลักสูตรนั้นๆ ซึ่งหมายรวมถึงเอกสารประกอบการสอนหรือคู่มือครู แผนการสอน โดยมีรายละเอียด เช่น จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม สื่อการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล
2. หลักสูตร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่เป็นกระบวนการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผลผลิต ซึ่งเกี่ยวกับจุดประสงค์ เนื้อหาสาระ กิจกรรมที่สนองจุดประสงค์ และกระบวนการถ่ายทอดความรู้และวิธีการวัดผลประเมินผล โดยมีการกำหนดไว้เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

นิคม ชมภูหลง (2548, หน้า 93) ได้กล่าวสรุปความหมายของหลักสูตร ว่า ประสบการณ์ทั้งมวล และกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทางโรงเรียนหรือสถานศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียนให้

ได้รับประสบการณ์ ตามความต้องการของผู้เรียนและสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่นและประเทศชาติอย่างเหมาะสมกับวัย โดยผ่านกระบวนการประเมินอย่างเป็นระบบ

ปราโมทย์ จันท์เรือง (2548, หน้า 5) หลักสูตรตามความหมายปัจจุบัน คือ แผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงจุดหมาย การจัดเนื้อหากิจกรรมและมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่างๆ ตามจุดหมายที่กำหนดไว้

สมนึก ธาตุทอง (2549, หน้า 4) ได้กล่าวสรุปความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือการบูรณาการศิลปะการเรียนรู้ และมวลประสบการณ์ต่างๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามสิ่งที่สังคมคาดหวัง และมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้า โดยสามารถปรับปรุง พัฒนา ให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนได้มีความรู้ความสามารถสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

จากแนวคิดดังกล่าวจึงกล่าวสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง ประมวลการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายที่ดีทางสังคมกำหนด

## 2. ความสำคัญของหลักสูตร

วัฒนาพร ระจับทุกข์ (2545, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษาว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนในทุกๆ ด้าน หลักสูตรจะชี้แนะให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้สามารถจัดมวลประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จนบรรลุผลตามจุดหมายของการจัดการศึกษา

นิคม ชมภูหลง (2548, หน้า 95) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรมีความสำคัญดังนี้

1. หลักสูตรเป็นแผนปฏิบัติงานหรือเครื่องชี้แนวทางปฏิบัติงานของครู เพราะหลักสูตรจะกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลไว้เป็นแนวทาง

2. หลักสูตรเป็นข้อกำหนดแผนการเรียนการสอนอันเป็นส่วนรวมของประเทศเพื่อนำไปสู่ความมุ่งหมายตามแผนการศึกษาชาติ

3. หลักสูตรเป็นเอกสารของทางราชการ เป็นบัญญัติของรัฐบาลเพื่อให้บุคคลที่ทำการเกี่ยวข้องกับการศึกษาปฏิบัติตาม

4. หลักสูตรเป็นเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา เพื่อควบคุมการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาในระดับต่างๆ และยังเป็นเกณฑ์มาตรฐานอย่างหนึ่งในการจัดสรรงบประมาณ บุคลากร อาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ ของการศึกษาของรัฐให้แก่สถานศึกษาด้วย

5. หลักสูตรเป็นแผนการดำเนินงานของผู้บริหารการศึกษา ที่จะอำนวยความสะดวกและควบคุมดูแล ติดตามผลให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาล

6. หลักสูตรจะกำหนดแนวทางในการส่งเสริม ความเจริญงอกงาม และพัฒนาการของเด็กตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

7. หลักสูตรจะกำหนดลักษณะและรูปร่างของสังคมในอนาคตได้ว่าจะเป็นไปได้

8. หลักสูตรจะกำหนดแนวทางให้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความประพฤติที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันเป็นการพัฒนากำลังซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ได้ผล

9. หลักสูตรจะเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความเจริญของประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ประเทศใดจัดการศึกษาโดยมีหลักสูตรที่เหมาะสม ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลง ย่อมได้กำลังคนที่มีประสิทธิภาพสูง

ปราโมทย์ จันทรเรือง (2548, หน้า 6 ) ได้กล่าวว่า หลักสูตรเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นแนวทางในการจัดมวลประสบการณ์แก่ผู้เรียน หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนแผนที่เดินเรือซึ่งบอกให้กัปตันหรือครูผู้สอนรู้ว่าจะต้องตั้งเข็มทิศไปทางใดและจุดหมายปลายทางของการเรียนการสอนคืออะไร และระหว่างทางที่ไปจะต้องทำอะไรบ้าง เป็นต้นว่าต้องใช้สื่อหรืออุปกรณ์ช่วย หรือต้องมีการตรวจสอบประเมินผล หรือต้องปรับปรุงวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งในการเรียนการสอนนั้นตัวผู้เรียนก็จำเป็นต้องทราบล่วงหน้าว่าจะได้เรียนรู้อะไร และจะได้รับผลอย่างไร นอกจากนี้จะต้องเตรียมการอย่างไร จึงจะสามารถเรียนรู้และได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย การที่การเรียนการสอนจะบรรลุผลได้ทั้งผู้เรียนและผู้สอนจะต้องมีสิ่งที่จะช่วยกำหนดแนวทาง เพื่อให้แต่ละฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ได้สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกันดังกล่าว

สมนึก ชาติทอง (2549, หน้า 5) ได้กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณลักษณะที่สังคมคาดหวัง หลักสูตรเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ โดยหลักสูตรมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคลสามารถปลูกฝังพฤติกรรม คุณธรรมจริยธรรม วางรากฐานความคิดที่เป็นการสนับสนุนและสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจการเมืองการปกครอง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถทำให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ที่แท้จริงของตนเอง และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้ยังเป็นโครงการ แผนงาน ข้อกำหนด ที่ชี้แนะให้ผู้บริหารการศึกษา ครู อาจารย์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นำไปดำเนินงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า หลักสูตรมีความสำคัญมากต่อการจัดการศึกษาทั้งหลาย ซึ่งหลักสูตรเปรียบเสมือนแบบแปลนทางการศึกษา ที่จะทำให้ผู้เรียนบรรลุผลได้ตามจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ

### 3. องค์ประกอบของหลักสูตร

สำหรับองค์ประกอบของหลักสูตรนั้น นับว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้หลักสูตรสมบูรณ์ และเป็นมาตรฐาน ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ดังต่อไปนี้

สุนีย์ ภูพันธ์ (2545, หน้า 18 -19) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (curriculum aims)
2. เนื้อหา (content)
3. การนำหลักสูตรไปใช้ (curriculum implementation)
4. การประเมินผลหลักสูตร (evaluation)

รุจิรี ภูสาระ (2546, หน้า 8) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตร หมายถึง ส่วนที่อยู่ภายในและประกอบกันเข้าเป็นหลักสูตร เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์ เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรไปด้วย

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 11) หลักสูตรมีองค์ประกอบพื้นฐาน 4 องค์ประกอบ คือ

1. จุดประสงค์
2. สาระความรู้ประสบการณ์
3. กระบวนการเรียนการสอน
4. การประเมินผล

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2547, หน้า 48) ได้กล่าวสรุปว่า หลักสูตรต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล

ปราโมทย์ จันทรเรือง (2548, หน้า 10) สรุปองค์ประกอบของหลักสูตรที่สำคัญคือ

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

นิคม ชมภูหลง (2548, หน้า 96) สำหรับองค์ประกอบของหลักสูตรนั้น จะประกอบด้วยหัวข้อเรื่อง และรายละเอียดประกอบดังต่อไปนี้

1. หลักการ คือ ทิศทางหรือแนวทางในการจัดการศึกษาของแต่ละระดับ ดังเห็นได้จากในหลักสูตรประถมศึกษา มีหลักการอยู่ข้อหนึ่งว่า “เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อปวงชน” ในหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น มีข้อหนึ่งระบุว่า “เป็นการศึกษาทั่วไป เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการประกอบสัมมาชีพหรือการศึกษาต่อ” และในหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้ระบุไว้ข้อหนึ่งว่า “เป็นการศึกษาเพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะเฉพาะด้าน ที่สามารถนำไปประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคม”

2. จุดหมาย คือ ความประสงค์หรือความต้องการทางการศึกษาที่จะนำไปสู่หลักการของหลักสูตร

3. โครงสร้าง คือ ข้อกำหนดว่ากลุ่มวิชาหรือรายวิชาใดในหลักสูตรเป็นวิชาบังคับ วิชาใดเป็นวิชาบังคับเลือก และวิชาใดเป็นวิชาเลือกเสรี และเป็นสัดส่วนเท่าใด เพื่อให้สอดคล้องกับจุดหมายที่กำหนดไว้

4. จุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นจุดประสงค์ทางการศึกษาสำหรับใช้ประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และตรวจสอบผลการเรียนรู้ของสังคม

5. เนื้อหาของรายวิชา คือ ประสบการณ์ต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งกำหนดไว้สำหรับรายวิชานั้นๆ อันจะช่วยให้บรรลุถึงจุดประสงค์ของการเรียนรู้ที่วางไว้

6. สื่อการเรียน คือ อุปกรณ์ต่างๆ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ มีทักษะและเจตคติตามที่ต้องการ ได้แก่ หนังสือ แผนภูมิ เอกสาร รูปภาพ สไลด์ เทป และเครื่องมือต่างๆ

7. วิธีสอน คือ วิธีการทุกรูปแบบที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และการปฏิบัติตน

8. การประเมินผล หมายถึง การประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียน เพื่อการตัดสินใจผลการเรียนรู้ของนักเรียน จัดเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งจะช่วยให้ครูได้ทราบระดับความเจริญงอกงามของเด็กแต่ละคนว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร ผู้เรียนได้เกิดมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ เจตคติ และการปฏิบัติตามนัยของจุดประสงค์การเรียนรู้หรือไม่เพียงใด

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่าการวิจัยในครั้งนี้ องค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย ขอบข่ายเนื้อหา เวลาในการอบรม วิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดและการประเมินผล

#### 4. ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

พิสมัย ทีณะแก้ว (2541, หน้า 47) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร มีความหมาย 2 ลักษณะ คือ

1. การปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเดิมที่มีใช้อยู่แล้วให้ดีขึ้น มีความสมบูรณ์และเหมาะสมยิ่งขึ้น

2. การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การสร้างหลักสูตรใหม่ขึ้นมาแทนหลักสูตรเดิมซึ่งจะแตกต่างจากหลักสูตรเดิมทั้งระบบ

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2547, หน้า 59) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความพยายามจัดประสบการณ์ต่างๆ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองตามที่พึงประสงค์ของสังคม การพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นด้วยความจำเป็น

หรรษา นิลวิเชียร (2547, หน้า 7 ) ได้กล่าวสรุป ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า เป็นกระบวนการปรับปรุงหลักสูตร หรือสร้างหลักสูตรใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการจัดการศึกษาที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

ทาบ (Taba, 1962, p. 454) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดีขึ้นทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบทางด้านความคิดและความรู้สึกของทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนหลักสูตรเพียงบางส่วนโดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐานของหลักสูตร

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึงการเปลี่ยนแปลงหรือการสร้างหลักสูตรใหม่ เพื่อให้บรรลุตามจุดหมายทางการเรียนการสอน ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ทางสังคม

#### 5. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 65,66,70,71) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร ตามรูปแบบและทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตร ของนักวิชาการหลายท่านที่ได้เสนอและแนวคิด กล่าวสรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ กล่าวว่าการพัฒนาหลักสูตรจะต้องเป็นไปตามลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร

ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์การเรียน

ขั้นที่ 3 การประเมินผล

2. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบ ได้กล่าวถึงลำดับขั้นในการพัฒนาหลักสูตรไว้ 8 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นต่างๆ ของสังคม

- ขั้นที่ 2 กำหนดจุดประสงค์ของการศึกษา
  - ขั้นที่ 3 คัดเลือกเนื้อหาวิชาที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอน
  - ขั้นที่ 4 จัดระเบียบ ลำดับ และขั้นตอนของเนื้อหาวิชาที่คัดเลือกมา
  - ขั้นที่ 5 คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้
  - ขั้นที่ 6 จัดระเบียบ ลำดับ และขั้นตอน
  - ขั้นที่ 7 ประเมินผล
  - ขั้นที่ 8 ตรวจสอบความคงที่ และความเหมาะสมในแต่ละขั้นตอน
3. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเลวี แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ
    1. ขั้นเตรียมโครงร่างของหลักสูตร
    2. ขั้นเตรียมวัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอน
    3. ขั้นดำเนินการ
  4. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ สสวท. มีดังนี้
    1. จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย
    2. เกณฑ์ในการเลือกเนื้อหา ทักษะและเจตคติ
    3. พัฒนาสื่อการเรียนการสอน
    4. ทดลองสอนในโรงเรียน
    5. รวบรวมข้อมูลจากการทดลองสอน
    6. ปรับปรุงแก้ไขสื่อการเรียนการสอน
    7. ฝึกอบรมครูทั่วประเทศ
    8. ประกาศใช้ทั่วประเทศ
    9. วิจัยและติดตามผล

ปราโมทย์ จันท์เรือง (2548, หน้า 43) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขต
2. การออกแบบหลักสูตร
3. การใช้หลักสูตร
4. การประเมินผลหลักสูตร

จากแนวคิดดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ
2. กำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร
3. คัดเลือกเนื้อหาสาระและประสบการณ์
4. การประเมินผลหลักสูตร

## 6. กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

ชูศรี สุวรรณโชติ (2544, หน้า 95) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรมีกระบวนการดังนี้

1. จุดมุ่งหมาย คือพฤติกรรมของนักเรียนและครู
2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การเมือง เศรษฐกิจ สังคม
3. วิเคราะห์ข้อมูล บทบาท ครู นักเรียน ผู้ปกครอง โรงเรียน
4. การวิจัยเพื่อการพัฒนาหลักสูตร
5. ปรับปรุงแก้ไข

ปราโมทย์ จันทร์เรือง (2548, หน้า 52) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรดังต่อไปนี้

- ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร
- ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
- ขั้นที่ 3 การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้
- ขั้นที่ 4 การกำหนดมาตรการวัดและประเมินผล

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรมีขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรที่สำคัญแบ่งได้เป็น 4 ขั้นตอน คือ 1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2. การพัฒนาหลักสูตร 3. การทดลองใช้หลักสูตร และ 4. การประเมินผลและการปรับปรุงหลักสูตร

### การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ปัจจุบันบุคลากรซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากในการพัฒนาประเทศ ในยุคโลกข้อมูลข่าวสารเช่นนี้ทุกองค์กรจึงมุ่งที่จะพัฒนาบุคคลให้ได้เรียนรู้และเข้าใจในวิธีการใหม่ ๆ ให้มีความรู้ มีความเข้าใจ มีความสามารถ และประสิทธิภาพ อันเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ ความสามารถที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม (training) ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานของหน่วยงานได้ และได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

#### 1. ความหมายของการฝึกอบรม

ชายู สวัสดิ์สาลี (2544, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล(ผู้ปฏิบัติงาน) ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงาน ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและ



วันทนา เนาว์วัน (2548, หน้า 46) ได้สรุปความไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมในการที่จะพัฒนาตัวของบุคคลที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยวิธีการต่างๆ ทั้งภายในสถานที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้มีทัศนคติ และพฤติกรรมสู่การทำงานที่ประสบผลสำเร็จและเป็นคนที่มีคุณภาพ มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

ซูชัย สมितिไกร (2548, หน้า 5) ได้ให้ความหมาย ของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม (training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้(knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้องค์กรมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น เป็นต้น

จากแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษาที่ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ นั้นพอที่จะสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหรือเทคนิคในการจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบที่จะพัฒนาตัวบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ หรือเพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญ ทักษะความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีในการประพฤติปฏิบัติในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนมีความรับผิดชอบในปัจจุบันและที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคต ซึ่งจะช่วยลดปัญหาของการทำงานที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต

## 2. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

วิจิตร อาวะกุล (2540, หน้า 111) ได้กล่าวถึงลักษณะของวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ดี ดังนี้

1. ต้องระบุพฤติกรรมที่คาดหวังจะเกิดขึ้นในตัวผู้เข้าอบรมหลังจากได้สอนวิชานั้น ๆ จบลงแล้ว
2. ต้องมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมเป็นหลัก
3. คำที่บ่งบอกพฤติกรรมต้องชัดเจน ไม่กำกวม เช่น คำว่า สามารถ จำแนกบอกย่อยชัดเจนกว่า คำว่าเพื่อให้ทราบถึง เพื่อให้เข้าใจถึง เป็นต้น
4. จะต้องช่วยให้วิทยากรมองเห็นวิธีการจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ เช่น การเตรียมการสอน การใช้เทคนิค และอุปกรณ์ และระยะเวลาที่จะใช้ในการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์
5. จะต้องช่วยให้วิทยากรได้มองเห็นพฤติกรรมที่ผู้เข้ารับการอบรมที่จะต้องแสดงออก อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการสอนและการประเมินผล

6. จะต้องระบุเกณฑ์ขั้นต่ำของพฤติกรรมที่คาดหวัง เพื่อใช้ในการวัดการประเมินผลการอบรมได้ เพื่อจะได้ทราบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมมีความสามารถตามวัตถุประสงค์ที่ปรารถนาแล้วหรือยัง

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541, หน้า 5) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยทั่วไปแล้วมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

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

จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2542, หน้า 79-81) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละครั้ง มีข้อควรจำสั้น ๆ 5 ประการ คือ เจาะจง - เป็นจริง - วัดได้ - บรรลุได้ - ในกรอบเวลา

1. เจาะจง (specific) การเขียนวัตถุประสงค์ให้เจาะจง กระฉ่าง และกระชับ นั่นคือจะต้องเลือกใช้คำที่เป็นคำกริยาที่แสดงอาการกระทำ โดยเลือกใช้คำที่มีลักษณะเด่น หรือกิจกรรมที่สามารถใช้คำพูดพรรณนาให้เห็นภาพได้ ที่จะวัดได้หรือเห็นได้จากตัวผู้เรียน นั่นก็คือวัตถุประสงค์จะต้องระบุชัดเจน ว่าอะไรคือกิจกรรมหรืออะไรคือพฤติกรรม ที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมแสดงออกมาให้เห็นว่าเป็นผลที่เกิดมาจากการอบรมในการเขียนวัตถุประสงค์จึงแนะนำให้ใช้คำกริยาที่แสดงอาการกระทำ ตัวอย่างเช่น หลังจากการอบรมแล้วผู้เข้าอบรมสามารถประกอบโทรศัพท์...ได้ สามารถอธิบายวิธีการทำได้ เป็นต้น

2. เป็นจริง (realistic) การเขียนวัตถุประสงค์จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง คือสามารถเป็นจริงได้ ไม่หือหวา โดยพิจารณาตามข้อเท็จจริงของผู้เข้ารับการอบรม ทั้งระดับการเรียนรู้ ก่อนการอบรม และระดับการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นหลังการอบรม ตามสภาพการณ์ที่ควรจะเป็น และเขียนให้สอดคล้อง (relevant) กับเป้าหมายขององค์กร

3. วัดได้ (measurable) พฤติกรรมอันเป็นผลของการอบรมจะต้องวัดได้ทั้งจากการสังเกต การแสดงผลในรูปแบบต่าง ๆ ของผู้เข้ารับการอบรม ว่ามีผลบรรลุอันเกิดจากการอบรม เช่น สามารถวัดได้เป็นตัวเลข อาทิ เช่น ทำแบบทดสอบได้ถูกต้องจำนวนมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

4. บรรลุได้ (attainable) พฤติกรรมที่พึงประสงค์หลังการฝึกอบรม ควรจะเป็นพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมที่สามารถปฏิบัติได้จริงหรือแสดงผลได้จริง ตามความสามารถเท่าที่จะมีความเป็นไปได้ นั่นคือถ้าหากมีการทุ่มเทหรือพยายามให้เต็มที่ก็จะสามารถบรรลุได้

5. มีกรอบเวลา (timebound) ข้อความของวัตถุประสงค์จะต้องระบุกรอบเวลาหรือกำหนดเส้นเอาไว้ด้วยว่าจะใช้เวลาอย่างน้อยเพียงใดในการบรรลุการเรียนรู้ในแต่ละวัตถุประสงค์ หรือจะต้องสามารถบอกเวลาที่ภายในเวลาใด จึงจะสามารถสังเกตหรือวัดพฤติกรรมหรือวัดทักษะที่ได้เรียนรู้นั้น ๆ ได้

สมคิด บางโม (2545, หน้า 14) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการ เรียกว่า KUSA ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (knowledge, K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน
2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้
3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (skill, S) ทักษะคือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่างๆ การขับรถ การชั่งกรยาน เป็นต้น
4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (attitude, A) เจตคติหรือทัศนคติ คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีๆ ต่อองค์การ ต่อผู้บังคับบัญชาต่อเพื่อนร่วมงาน และต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความภาคภูมิใจ

วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545, หน้า 69-70) ได้กล่าวสรุปวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดขึ้นจะมีบทบาทดังนี้ คือ

1. เป็นแนวทางให้ผู้ชำนาญการหลักสูตร (course director) สามารถกำหนดรายละเอียดของหัวข้อวิชาและเนื้อหาให้สอดคล้องกับความจำเป็นของการฝึกอบรม
2. เป็นแนวทางให้วิทยากรใช้ในการคัดเลือก หรือจัดทำเอกสารประกอบการสอน และสื่อการสอน ตลอดจนเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ทักษะและทัศนคติ ที่ตรงกับความจำเป็นในการเรียนรู้ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความชัดเจนในเรื่องของความคาดหวังขององค์กรด้านความรู้ความสามารถหลังจากผ่านฝึกอบรมแล้ว
4. ช่วยให้ทั้งวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตลอดช่วงการเรียนการสอนนั้น
5. ช่วยให้สามารถจัดทำรายละเอียดของเครื่องมือและวิธีการในการประเมินผลการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม

วันทนา เนาว์วัน (2548, หน้า 47) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ว่า โดยทั่วไปแล้ว การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การให้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเอง คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองในองค์การ การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่าง

สิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

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

3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะมีได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานก็ย่อมจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

จากแนวคิดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

### 3. ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีหลายชนิด นอกจากการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะเรื่องให้กับบุคลากรแล้วยังมีการอบรมในลักษณะอื่น ๆ เช่น การอบรมเพื่อฟื้นความรู้ใหม่ (refresher training) หรือการฝึกอบรมในลักษณะที่เป็นการศึกษาต่อเนื่อง (continuing education) ซึ่งรูปแบบของการอบรมจะแตกต่างกันไปตามความจำเป็นและลักษณะของงาน

ปราโมทย์ จันทรเรือง (2545, หน้า 23-24) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมเป็น 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรมประจำการ (pre-entry training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้างานใหม่ หรือเพิ่งจะเริ่มโครงการใหม่ โดยทั่วไปผู้เข้าอบรมมักจะอยู่ในระยะทดลองงาน ซึ่งเนื้อหาของการอบรมจะเน้นในเรื่องของภารกิจแรกเริ่ม และภารกิจทั่วไปขององค์กร เนื้อหาโดยทั่วไปจะมีลักษณะผสมผสาน คือมีทั้งการฝึกอบรมในห้อง และการฝึกอบรมภาคสนาม ปกติจะมีช่วงเวลาที่ไม่นานนัก ตั้งแต่ 2-3 วัน หรือบางกรณีอาจจะใช้เวลานานเป็นเดือน

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (in-service training) เป็นการอบรมในช่วงที่เข้าไปทำงานแล้ว หรือผ่านระยะการทดลองงานแล้ว การฝึกอบรมจะจัดให้เป็นระยะ ๆ ให้กับระดับของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีทั้งในเรื่องของการบริหารทั่วไป การอบรม การจัดการ การอบรมเฉพาะหน้าที่หรือการอบรมเฉพาะเรื่องคล้าย ๆ กับ on the Job training ซึ่งระยะเวลายืดหยุ่นได้ตามความต้องการส่วนใหญ่จะใช้เวลาไม่นานนัก ประมาณ 1-3 สัปดาห์

3. การฝึกอบรมในโครงการ (project related training) เป็นการอบรมที่จัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการ อาทิเช่นโครงการที่ได้รับทุนอุดหนุนจากต่างประเทศ ซึ่งมีระยะเวลาไม่นานนัก เป็นการอบรมเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะประเภทของบุคลากรมีทั้งการอบรม

ทางด้านเทคนิคและการอบรมในเชิงการจัดการ จัดอบรมโดยผู้ให้ทุน ปกติระยะสั้น คือ 1-3 เดือน หรือขึ้นอยู่กับความจำเป็นของโครงการ

4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (self-development training) ก็นิยามความหมายกว้างและครอบคลุม อาทิ กรณีบุคคลที่ทำงานมานานและความรู้เริ่มตื้นเขิน เริ่มจะไม่ทันกับข้อมูลหรือวิทยาการสมัยใหม่ ก็จะเริ่มคิดถึงการพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นการอบรมเพื่อฟื้นฟูความรู้ใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการอบรมเต็มเวลาหรือบางส่วนของเวลา โดยหน่วยงานต้นสังกัด จะให้การอนุมัติและสนับสนุนด้านการเงิน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการออกไปอบรมนอกสถานที่ ระยะเวลาจะขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการจะพัฒนา มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว หรือบางคนอาจจะลาไปศึกษาต่อ ซึ่งการศึกษาต่อก็คือการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเช่นกัน

วันทนา เนาว์วัน (2548, หน้า 50) ได้แยกประเภทของการฝึกอบรมได้เป็นหลายประเภทและตามเกณฑ์ต่าง ๆ ดังนี้

1. แหล่งของการฝึกอบรม แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร (in house training) การอบรมที่องค์กรจัดขึ้นเองภายในที่ทำงาน องค์กรเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาเอง กำหนดการอบรม การเชิญวิทยากร เป็นต้น ซึ่งการฝึกอบรมภายในองค์กร เป็นการช่วยประหยัดงบประมาณ หากวิทยากรและสถานที่ จัดภายในสถานที่ทำงาน มีข้อดีที่องค์กรสามารถที่จะกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานของตนเองได้เต็มที่

1.2 การฝึกอบรมภายนอกองค์กร (out house training) ซึ่งอาจเป็นการจ้าง องค์กรภายนอกมาดำเนินการจัดการฝึกอบรมให้ทั้งหมด ซึ่งจะเป็นที่นิยมขององค์กรในขนาดเล็ก มีพนักงานไม่มาก และไม่มีหน่วยของการอบรมเป็นของตนเอง ขาดทั้งด้านสถานที่ และตัวบุคคลที่ดำเนินงานด้านนี้ ดังนั้น การฝึกอบรมภายนอกองค์กร จะเป็นการสะดวกต่อผู้เข้ารับการอบรม และผู้จัดมากกว่าการจัดภายในองค์กร

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม แบ่งออกได้เป็น

2.1 การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (on the job training :OJT)

การฝึกอบรมประเภทนี้กระทำโดย การให้ผู้รับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติงานจริง ๆ ในสถานที่ทำงานจริงภายใต้การดูแลของพี่เลี้ยง ซึ่งแสดงวิธีการทำงานประกอบการอธิบาย และพี่เลี้ยงจะให้คำแนะนำและช่วยเหลือ หากว่ามีปัญหาเพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2.2 การฝึกอบรมนอกงาน หรือการฝึกอบรมที่ไม่ต้องปฏิบัติงาน (off the job training) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเภทนี้จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ และต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในเป็นการชั่วคราวจนกว่าการอบรมจะสิ้นสุด

3. ทักษะที่ต้องการฝึกอบรม หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัวผู้เข้ารับการอบรม

3.1 การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค (technical skills training) คือการอบรมที่มุ่งเน้นไปที่ทักษะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค เช่น การบำรุงรักษาเครื่องจักรการซ่อมแซมรถยนต์ เป็นต้น

3.2 การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ (managerial skills training) หมายถึง การฝึกอบรมที่เพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านการบริหารและการจัดการให้กับผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับผู้จัดการหรือหัวหน้างานในแต่ละแผนก

3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ (interpersonal skills training) คือการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรม มีการพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและระหว่างแผนกข้ามแผนกในหน่วยงานของตน

#### 4. ระดับชั้นของบุคคลที่ต้องได้รับการฝึกอบรม แบ่งออกเป็นดังนี้

4.1 ระดับพนักงานปฏิบัติการ (employee training) การฝึกอบรมที่จัดให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ทำหน้าที่ในสายการผลิตหรือให้บริการโดยตรงต่อลูกค้า เน้นการอบรมในเรื่องของการผลิตเพื่อปริมาณงานและคุณภาพ การบริการที่ให้อุปการะพึงพอใจและสร้างความประทับใจและกลับมาใช้บริการอีกครั้ง หรือเทคนิคการขาย เป็นต้น

4.2 ระดับหัวหน้างาน (supervisory training) การฝึกอบรมที่จัดให้กับหัวหน้างาน ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นขององค์กร เน้นหลักสูตรที่ให้ความรู้ ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

4.3 ระดับผู้จัดการ (managerial training) กลุ่มเป้าหมายของการอบรมที่ระดับผู้จัดการหรือผู้บริหารระดับกลางขององค์กร เน้นหลักสูตรเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการบริหารจัดการที่ลึกซึ้งในการบริหารคน ควบคุมดูแลบุคคลในองค์กร

4.4 ระดับผู้บริหารระดับสูง (executive training) การฝึกอบรมที่จัดให้กับระดับผู้บริหารระดับสูงขององค์กร เช่น ฝ่ายอำนวยการ กรรมการบริหาร ประธานกรรมการของบริษัท ให้มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน กลยุทธ์ จัดทำแผนแม่บท นโยบายการบริหารงานขององค์กร การพัฒนาองค์กร เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ในการฝึกอบรมที่จะจัดขึ้นในครั้งนี้เป็นการฝึกอบรมในโครงการที่ต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นให้มีในตัวของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านความรับผิดชอบ

#### 4. เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรมมีหลายวิธี การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพจะใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เน้นความสำคัญของผู้รับการฝึกอบรมมากกว่าวิทยากร ผู้รับการอบรมจะได้คิด ได้ปฏิบัติได้เกิดประสบการณ์ด้วยตนเอง

วิจิตร อวาทกุล (2540, หน้า 88) ได้กล่าวว่า เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการสอนการอบรมในรูปแบบต่างๆ ที่จะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ที่ค่อนข้างถาวรตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

วิบูลย์ บุญยชโรกุล (2545, หน้า 89) ได้กล่าวว่า เทคนิคการฝึกอบรมก็คือ วิธีการที่วิทยากรใช้ในการนำเสนอเนื้อหาสาระความรู้ แนวคิด วิธีการ ค่านิยม รวมทั้งกิจกรรมการเรียนรู้ อื่น ๆ ที่วิทยากรนำมาใช้เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ หรือปรับเปลี่ยนทัศนคติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น

สมคิด บางโม (2545, หน้า 84-93) ได้กล่าวว่า เทคนิคการฝึกอบรมมี 2 ลักษณะใหญ่ ๆ กล่าวคือ การใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการถ่ายทอดความรู้ และการใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการถ่ายทอดความรู้

### 1. การฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้กระทำได้หลายวิธีดังนี้

1.1 การบรรยาย (lecture) วิทยากรบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้สื่อต่างๆ ประกอบการบรรยาย เช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์ หรือวีดิโอเทป เป็นต้น บางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

1.2 การอภิปรายเป็นคณะ (panel discussion) เป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3-5 คน ให้ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข มีพิธีกรหนึ่งคนเป็นผู้ดำเนินการอภิปราย ประสาน เชื่อมโยง และสรุปการอภิปรายของวิทยากรแต่ละคน หลังการอภิปรายแล้วเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

1.3 การชุมนุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ (symposium) เป็นการบรรยายแบบมีวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญประมาณ 2-6 คน มีพิธีกรเป็นผู้ดำเนินการอภิปรายและสรุปการบรรยายการประชุมปาฐกถามีลักษณะคล้ายการอภิปรายเป็นคณะแต่เน้นหัวข้อวิชาเป็นสำคัญ เมื่อเสร็จสิ้นการบรรยายจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามปัญหาต่างๆ ได้

1.4 การสาธิต (demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริง ซึ่งการกระทำหรือปฏิบัติจริงจะมีลักษณะคล้ายการสอนงาน การสาธิตนิยมใช้กับหัวข้อวิชาที่มีการปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ นาฏศิลป์ และขับร้อง

1.5 การสอนงาน (coaching) เป็นการแนะนำให้ผู้รู้จักวิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็กๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริง ๆ

### 2. การฝึกอบรมโดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้สามารถกระทำได้หลายวิธีดังนี้

2.1 การระดมสมอง (brainstorming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎเกณฑ์ใดๆ ใน

หัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจดไว้แล้วนำไปถกกันกรองอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้นพอเริ่มประชุมต้องมีการเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเสียก่อน

2.2 การประชุมกลุ่มย่อย (buzz session) บางครั้งเรียกว่าบุชชิ่งกรุป (buzz group) หรือ ฟิลลิป 6-6 (phillip 6-6) เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อย 2-6 คน เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหา อาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกัน ในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่ม แต่ละกลุ่มต้องเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเพื่อดำเนินการ แล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ สำหรับการประชุมแบบฟิลลิป 6-6 นั้นเป็นการจัดกลุ่มย่อยอย่างรวดเร็วโดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่นั่งอยู่ในห้องประชุมแถวหน้า 3 คน ยกเก้าอี้หันกลับไปหาผู้นั่งแถวหลังตน 3 คน รวมกลุ่มกันเป็น 6 คน ให้เวลาปรึกษากัน 6 นาที แล้วสลายกลุ่มกลับไปเดิม

2.3 กรณีศึกษา (case study) เป็นการศึกษาเรื่องราวที่รวบรวมจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัดสินใจแก้ปัญหาดังๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด เป็นเทคนิคที่เหมาะสมกับกลุ่มเล็กๆ เรื่องที่มอบหมายให้ต้องมีรายละเอียดเพียงพอที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมองเห็นจุดสำคัญของปัญหาและข้อมูลเพื่อนำมาใช้พิจารณาการศึกษาคณะศึกษา อาจให้ศึกษาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ก็ได้

2.4 การประชุมแบบฟอรัม (forum) เป็นเทคนิคที่ใช้กับการประชุมกลุ่มใหญ่ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม โดยการซักถามแสดงข้อเท็จจริง ปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นกับวิทยากร

2.5 เกมการบริหาร (management games) เป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยแข่งขันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการให้ปฏิบัติเหมือนเหตุการณ์จริง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน การเป็นผู้นำมนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ ขนาดของกลุ่มในการแข่งขันขึ้นอยู่กับเกมที่นำมาใช้

2.6 การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทในสถานการณ์ที่เหมือนจริง โดยกำหนดโครงเรื่องและให้ผู้แสดงคิดคำพูดไปตามท้องเรื่องและบทบาทที่กำหนด เสร็จแล้วให้ผู้ดูวิเคราะห์เสนอแนวทางแก้ปัญหา วิธีนี้เหมาะกับกลุ่มที่กล้าแสดงออกและมีวุฒิภาวะเพียงพอที่จะวิเคราะห์ตรวจสอบและแก้ปัญหา

2.7 การสัมมนา (seminar) เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายกัน แล้วพบปัญหาที่เหมือนๆ กัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นหาแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาทุกคนที่ไปร่วมการสัมมนาต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็น ปกติจะบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นนำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมใหญ่

2.8 การศึกษาคูงานนอกสถานที่ (field trip) เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษายังสถานที่อื่นนอกสถานที่ฝึกอบรม เพื่อให้พบเห็นของจริงซึ่งผู้จัดต้องเตรียมการเป็นอย่างดี

2.9 การประชุมปฏิบัติการ (workshop) เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึกการใช้เครื่องมือใหม่ๆ ประชุมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น การปฏิบัตินิยมให้ร่วมกันเป็นกลุ่มย่อยๆ มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่หรือรายบุคคล

2.10 การฝึกการรับรู้ (sensitivity training) เป็นกิจกรรมการฝึกประสาทสัมผัสให้เข้าใจผู้อื่น โดยการสังเกตลักษณะท่าทางของผู้อื่น วิธีการฝึกอบรมจะไม่ใช้การบรรยายหรือนอกหลักเกณฑ์แต่ให้นำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในห้องฝึกอบรมมาเป็นตัวอย่างสดๆ ร้อนๆ แล้วโยนไปถึงพฤติกรรมอื่นๆ ในขณะที่ปฏิบัติงานในองค์กร วิธีการสร้างบรรยากาศในขณะที่ฝึกอบรมคือพยายามให้เกิดสิ่งต่อไปนี้

- 2.10.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนแสดงตัวหรือเปิดเผยตัวออกมา
- 2.10.2 ให้มีการวิเคราะห์พฤติกรรมของแต่ละบุคคลว่ามีข้อผิดพลาดที่ได้
- 2.10.3 ให้โอกาสทดลองแก้ไขพฤติกรรมที่ผิดพลาดใหม่ว่าใช้ได้หรือยัง
- 2.10.4 มีการประเมินผล

2.11 กิจกรรมนันทนาการ (recreational activity) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การร้องเพลง การปรบมือเป็นจังหวะพร้อมกัน การร้องเพลงประกอบท่าทาง การเล่นเกมสั้น ๆ เป็นต้น โดยเน้นการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อมุ่งเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสร้างความสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างความสนุกสนานในระหว่างการฝึกอบรม

ซูซีย์ สมิตธิโกร (2548, หน้า 172) กล่าวว่า วิธีการฝึกอบรม หมายถึง เครื่องมือหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้ฝึกอบรมและผู้รับการอบรม และระหว่างผู้รับการอบรมด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

จากเทคนิคและวิธีการที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า เทคนิคและวิธีการในการฝึกอบรมครั้งนี้ เป็นการฝึกอบรมโดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการของกรณีศึกษาเรื่องราวจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ภายใต้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และวิธีการระดมสมองเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนวิเคราะห์ แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง ที่ควรประพฤติปฏิบัติหรือไม่ควรประพฤติปฏิบัติ ที่จะนำมาพัฒนาตนเองตามวัตถุประสงค์

## 5. กระบวนการฝึกอบรม

มีนักวิชาการทางด้านการศึกษาหลายท่านได้แสดงรูปแบบกระบวนการฝึกอบรมต่างๆ ไว้ดังนี้ เริ่มจาก วิจิตร อวระกุล (2540, หน้า 196) เสนอแนวคิดรูปแบบกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กรไว้ 12 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษา สำรวจ ตรวจสอบ วิเคราะห์สภาพปัญหา
2. หาความจำเป็นในการฝึกอบรม
3. กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย
4. กำหนดหัวข้อวิชา
5. เลือกประเภทของการฝึกอบรมและบุคคล
6. จัดทำหลักสูตร
7. เลือกเทคนิคที่จะใช้ในการฝึกอบรม
8. กำหนดวิทยากร
9. จัดเตรียมองค์ประกอบ ทรัพยากรบุคคล
10. ดำเนินการฝึกอบรม
11. วัดผล ประเมินผล ติดตามผล
12. วิเคราะห์ หาแนวทาง ปรับปรุงพัฒนา

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

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

สมชาติ กิจยรรยง (2545, หน้า 15) กระบวนการในการฝึกอบรมจะประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลักคือ

1. การหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การสร้างโครงการหรือหลักสูตรอบรม
3. การดำเนินการจัดฝึกอบรม
4. การประเมินผลการฝึกอบรม

นรินทร์ จุลทรัพย์ (2547, หน้า 169) กล่าวว่าโดยทั่วไปกระบวนการฝึกอบรมมักนิยมจัดแบ่งออกเป็น 3 ระยะด้วยกัน คือ

1. ระยะก่อนอบรม (preparation phase, pretraining)

2. ระยะดำเนินการฝึกอบรม (training phase)

3. ระยะหลังอบรม (pose training phase, follow – up)

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549, หน้า 192) ได้กล่าวว่าการจัดการฝึกอบรมที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 4 ขั้นตอน เริ่มจาก

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการในการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์องค์การ การวิเคราะห์บุคคล และการวิเคราะห์ภาระงาน แล้วนำผลการวิเคราะห์มาเป็นตัวกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม

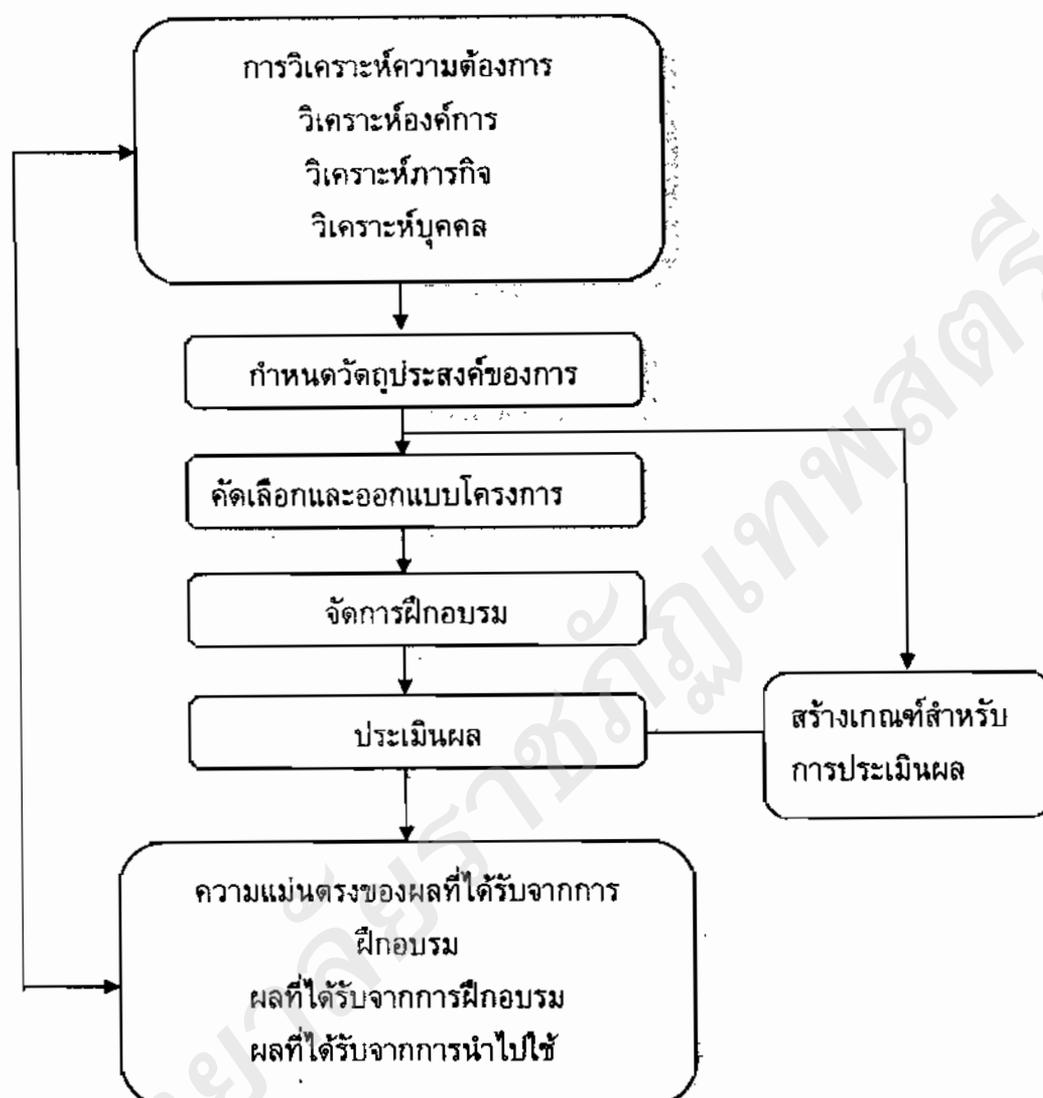
ขั้นตอนที่ 2 การเตรียมพนักงานให้พร้อมในการฝึกอบรม ได้แก่การทำให้เกิดความมั่นใจว่าพนักงานพร้อมที่จะได้รับการฝึกอบรม เช่นเป็นผู้ที่มีความสามารถและสื่อสารได้ มีสภาพและแวดล้อมที่เหมาะสมและสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเรียนรู้ได้มากที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การถ่ายทอดการฝึกอบรม จะต้องสร้างบรรยากาศของการถ่ายทอดการฝึกอบรม เป็นวิธีการบรรยาย การประชุม สัมมนา การสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ การสร้างสถานการณ์จำลอง การใช้กรณีศึกษา โปรแกรมการเรียนรู้ การใช้ทัศนูปการและใช้คอมพิวเตอร์เป็นหลัก

นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน และขั้นตอนสุดท้าย การประเมินผลแผนงานการฝึกอบรม

ซึ่งสามารถแสดงกระบวนการฝึกอบรมประกอบด้วย 6 ขั้นตอนสำคัญดังภาพ



ภาพ 2 กระบวนการฝึกอบรมของกานดา จันทรย์แย้ม

ที่มา : (กานดา จันทรย์แย้ม, 2546, หน้า 43)

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถกล่าวสรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการที่เป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานที่มีความสัมพันธ์ต่อกันโดยตลอด ได้แก่ ระยะก่อนอบรม ประกอบด้วยขั้นตอนการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การพิจารณาผู้เข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การวางแผนจัดฝึกอบรม โครงการและการเขียนโครงการ ระยะดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วยขั้นตอน กิจกรรมเริ่มต้นดำเนินการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม กิจกรรมในวันสุดท้ายของการฝึกอบรม และระยะหลังฝึกอบรม ประกอบด้วยขั้นตอน การประเมินและติดตามการฝึกอบรม อุปสรรคปัญหาที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม การดำเนินการหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

## 6. ลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรมที่ดี

ในการจัดทำหลักสูตรให้ได้ผลดีนั้น วิจิตร อวระกุล (2540, หน้า 141) กล่าวว่าผู้จัดทำควรมีความรู้ความเข้าใจ และควรศึกษาหลายๆ ด้าน เช่น ด้านปรัชญา ความมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา สภาพปัญหา ประสบการณ์ต่างๆ ซึ่งจะช่วยทำให้การจัดทำหลักสูตรได้ผลดียิ่งขึ้น ผู้จัดทำควรมีความรู้ ดังนี้คือ

1. ความรู้ข้อมูลด้านแนวความคิด ปรัชญาในการฝึกอบรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. ความรู้ในเรื่องเนื้อหาวิชา โดยศึกษาจากผู้รู้หรือวิทยากร การเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เข้ารับการอบรม
3. ความรู้ในเรื่องสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องต่อเนื้อหาที่จะประกอบขึ้นเป็นหลักสูตรจะต้องมีความรู้เรื่องวิชาพื้นฐานหรือขั้นสูง ฯลฯ
4. ความรู้เกี่ยวกับสภาพของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม อันมีผลต่อหลักสูตรการเรียนรู้ และพฤติกรรม รวมทั้งสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้การฝึกอบรมสัมฤทธิ์ผล
5. ข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น ด้านความสนใจใฝ่รู้ ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม ความต้องการต่างๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
6. ความรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีด้านการฝึกอบรมที่ก้าวหน้าไป เช่น อุปกรณ์การสอน วิธีสอนใหม่ๆ เพื่อจะได้นำมาพัฒนาหรือใส่ไว้ในหลักสูตรให้ทันสมัยและครบถ้วนยิ่งขึ้น

## 7. องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม

ธำรง บัวศรี (2542, หน้า 8-9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรมีดังต่อไปนี้

1. เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา (education goals and policies) หมายถึง สิ่งที่เราต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษา
2. จุดหมายของหลักสูตร (curriculum aims) หมายถึงผลส่วนรวมที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน หลังจากเรียนจบหลักสูตรไปแล้ว
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (types and structures) หมายถึงลักษณะและแผนผังที่แสดงการแจกแจงวิชาหรือกลุ่มวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์
4. จุดประสงค์ของวิชา (subject objectives) หมายถึงผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนวิชานั้นไปแล้ว
5. เนื้อหา (content) หมายถึงสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ทักษะและความสามารถที่ต้องการให้มี รวมทั้งประสบการณ์ที่ต้องการให้ได้รับ

6. จุดประสงค์ของการเรียนรู้ (instructional objectives) หมายถึงสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้มีทักษะและความสามารถ หลังจากที่ได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้

7. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน (instructional strategies) หมายถึงวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุผลตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้

8. การประเมินผล (evaluation) หมายถึงการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและหลักสูตร

9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (curriculum materials and instructional media) หมายถึง เอกสารสิ่งพิมพ์ แผ่นฟิล์ม แถบวีดิทัศน์ ฯลฯ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา เทคโนโลยีการศึกษาและอื่นๆ ที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนการสอน

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 11) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมีองค์ประกอบพื้นฐาน 4 องค์ประกอบ คือ

1. จุดประสงค์
2. สารความรู้ประสบการณ์
3. กระบวนการเรียนการสอน
4. การประเมินผล

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2542, หน้า 96) กล่าวว่า ส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมที่ถูกต้องสมบูรณ์ ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล
2. วัตถุประสงค์ของโครงการหรือหลักสูตรฝึกอบรม
3. คุณสมบัติและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. รายละเอียดหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย
  - 4.1 หัวข้อวิชาต่างๆ
  - 4.2 วัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา
  - 4.3 ขอบเขตเนื้อหาวิชา หรือประเด็นสำคัญ
  - 4.4 เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้
  - 4.5 ระยะเวลาของหัวข้อวิชาต่างๆ
5. ระยะเวลาของการฝึกอบรมตลอดทั้งหลักสูตร
6. เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรมที่ใช้ในหลักสูตรฝึกอบรม
7. วิทยากรในหลักสูตรฝึกอบรม
8. สถานที่จัดฝึกอบรม และสถานที่ศึกษาดูงาน (ถ้ามี)
9. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม
10. เกณฑ์การผ่านการฝึกอบรม

11. งบประมาณการฝึกอบรม
  12. ที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม
  13. ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม
  14. กำหนดการ หรือตารางการฝึกอบรมแต่ละวัน ตลอดทั้งหลักสูตร
- ซึ่งมีความสอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2545, หน้า 20) ที่กล่าวว่า ส่วนประกอบของ

หลักสูตร การสร้างหลักสูตรควรมีส่วนต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ชื่อหลักสูตร
2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
3. ระยะเวลาฝึกอบรม (กำหนดเป็นชั่วโมง)
4. หัวข้อวิชาพร้อมกำหนดจำนวนชั่วโมง
5. คำอธิบายรายวิชาโดยสังเขป
6. เทคนิคการฝึกอบรมแต่ละวิชา
7. วิธีประเมินผลแต่ละรายวิชา

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถกล่าวสรุปได้ว่า หลักสูตรในการฝึกอบรมนั้น ต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญคือ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง ขอบข่ายของเนื้อหา เวลาในการอบรม กิจกรรมในการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม และการวัดผลประเมินผล

#### 8. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2549, หน้า 124) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินการออกแบบหรือพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมทั่วไป มีดังนี้

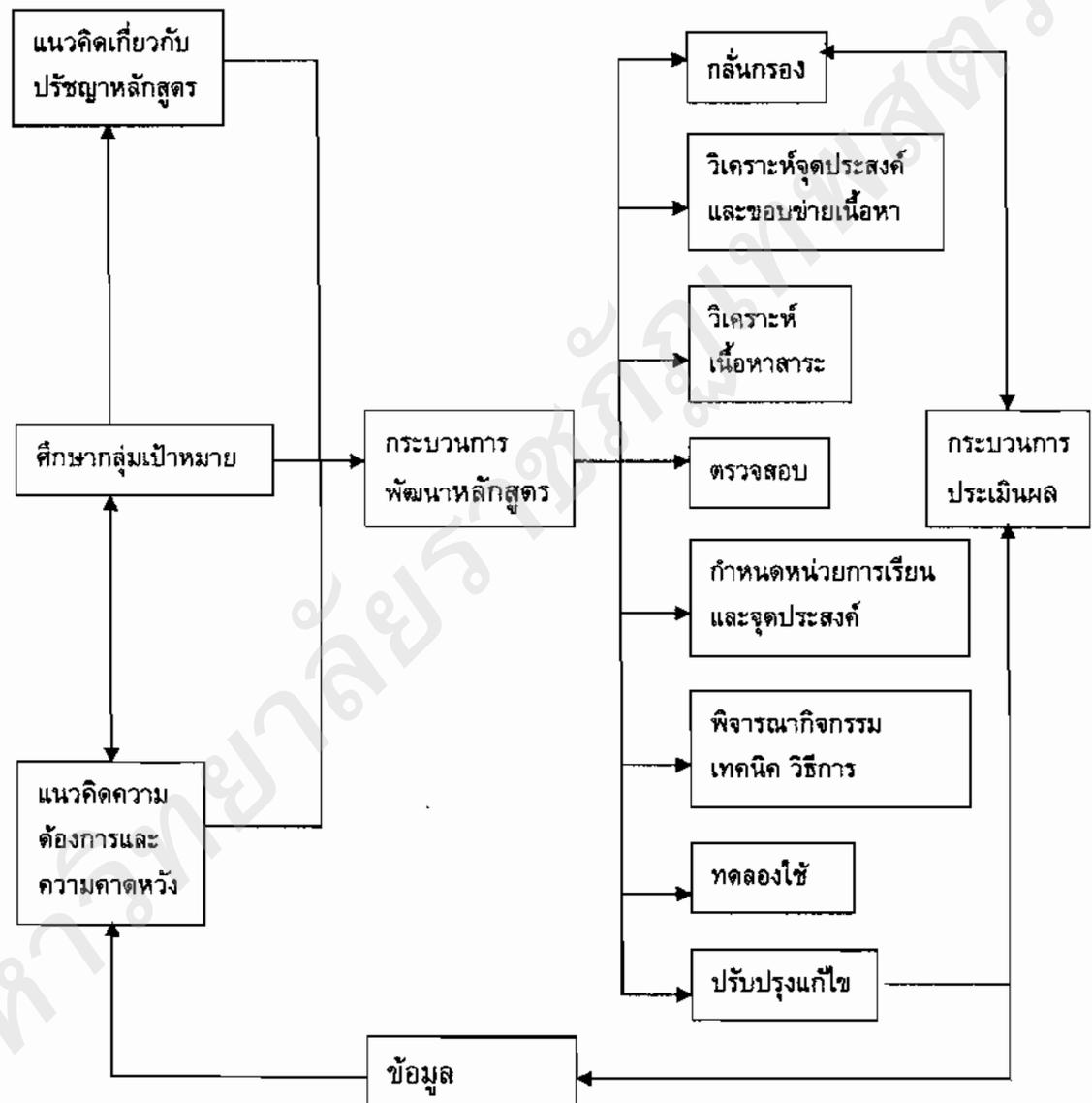
1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
2. ออกแบบหลักสูตรบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์
3. ตรวจสอบความเป็นไปได้ของหลักสูตร
4. จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม
5. กำหนดระบบการวัดและติดตามผลการฝึกอบรม
6. นำเสนอขออนุมัติหลักสูตร

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2547, หน้า 177-178) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมโดยมีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามลำดับขั้นดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการของหน่วยงาน องค์กรและสังคม โดยทำการศึกษอย่างกว้างและลึกเพื่อที่จะได้ภาพรวมเกี่ยวกับความคาดหวังของหน่วยงาน องค์กรและสังคม ที่จะบ่งชี้การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม
2. ศึกษากลุ่มเป้าหมายของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมว่าจะพัฒนาไปในรูปแบบใด เช่น ด้านการปรับตัว ด้านทักษะ ความสามารถ เป็นต้น

3. ใช้วิธีการทางปรัชญา เพื่อตรวจสอบเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางของหลักสูตร และจุดประสงค์ร่วมกันกับผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฝึกอบรม
4. เพื่อความชัดเจนของหลักการ จุดประสงค์ โครงสร้างและเนื้อหาสาระของหลักสูตร ควรจะมีคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรดำเนินการกลั่นกรองเพื่อความรอบคอบ
5. ศึกษาวิเคราะห์ถึงความสามารถและความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อความสอดคล้องกับจุดประสงค์ และเนื้อหาสาระของหลักสูตร
6. ตรวจสอบเนื้อหาสาระให้มีความสัมพันธ์กันกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ เช่น นักวิชาการ นักบริหารงานบุคคล นักจิตวิทยา เป็นต้น เพื่อปรับปรุงแก้ไข
7. วิเคราะห์เนื้อหาสาระเพื่อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม จุดประสงค์ โครงสร้างและหลักการของหลักสูตร รวมทั้งการจัดลำดับขั้นตอนการเรียนรู้ กิจกรรม และประสบการณ์
8. อภิปรายกับนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ เพื่อเป็นการตรวจสอบอีกครั้งในเรื่องความถูกต้องของเนื้อหาสาระลำดับขั้นตอน การเรียนรู้และประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
9. แบ่งเนื้อหาสาระออกเป็นหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับระยะเวลา เพื่อความสะดวกในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนของแต่ละหน่วยได้ชัดเจนและสะดวกในการนำไปปฏิบัติจริง
10. กำหนดจุดประสงค์และขอบข่ายเนื้อหาของหน่วยการเรียนการสอนแต่ละหน่วย การเรียนให้ชัดเจน และสามารถบ่งชี้ถึงการจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล
11. พิจารณาทางเลือกหลายๆ แนวทางเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเทคนิคและวิธีการฝึกอบรม เพื่อตอบสนองความต้องการ ความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีโอกาสจะได้เลือกทำกิจกรรมในหลายรูปแบบ โดยคำนึงถึงหลักความแตกต่างระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเอกสาร สื่อ และอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม
12. ทดลองใช้เอกสาร สื่อ และอุปกรณ์ที่พัฒนาขึ้นมาตรวจสอบดูว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อความสมบูรณ์ครบถ้วนและสอดคล้องเหมาะสมกับหลักสูตรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม
13. นำผลที่ได้จากทดลองใช้เอกสาร สื่อ และอุปกรณ์ มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

14. ประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของระบบหลักสูตรทั้งระบบ ตั้งแต่ขั้นตอนใน  
 ระยะแรกจนถึงระยะสุดท้ายซึ่งถือว่ามีความจำเป็น เพราะจะได้หาป้องกันหรือรีบแก้ไขเมื่อพบว่ามี  
 ข้อบกพร่องในขั้นตอนนั้น ซึ่งจะส่งผลไปยังประสิทธิผลของการจัดฝึกอบรม  
 ซึ่งสามารถแสดงกรอบแนวคิดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าว



ภาพ 3 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นีรันตร์ จุลทรัพย์  
 ที่มา : (นีรันตร์ จุลทรัพย์ 2547, หน้า 179)

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถกล่าวสรุปได้ว่า การวิจัยครั้งนี้มีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามลำดับดังนี้ ได้แก่ ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปรัชญาหลักสูตร ศึกษากลุ่มเป้าหมาย ความต้องการและความคาดหวัง กระบวนการพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการประเมินผลของหลักสูตร

### 9. รูปแบบของการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

กระบวนการฝึกอบรมจะยังไม่สมบูรณ์ถ้ายังมิได้ประเมินผลว่าการฝึกอบรมนั้นได้ผลเป็นอย่างไร สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการมากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง การฝึกอบรมสามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรได้เพียงใด การประเมินผลการฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นจะขาดเสียมิได้

จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2542, หน้า 99) ได้กล่าวในหลักสูตรอบรมมีวิธีการประเมินผลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย 2 ประเภท คือ การประเมินผลระหว่างการอบรม (formative evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลปฏิกิริยาตอบกลับ (reaction) ของผู้เข้าอบรม และประเมินการเรียนรู้ (learning) ของผู้เข้าอบรม ส่วนการประเมินผลอีกประเภทหนึ่งคือการประเมินผลหลังการอบรม (summative evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินพฤติกรรม (behavior) ของผู้เข้าอบรม และผลลัพธ์ (result) ของการอบรม ในขั้นตอนนี้จะกล่าวถึงเฉพาะ 2 วิธี

1. การประเมินปฏิกิริยาตอบกลับ (reaction) จะเป็นการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตร เช่น การสังเกตจากการแสดงออกทางสีหน้า ความสนใจ การเห็นคุณค่า ความชื่นชม ข้อเสนอแนะและข้อมูลย้อนกลับ อาจจะประเมินด้วยวาจาหรือเขียนในแบบรายการ หรืออาจจะมีแบบสอบถามหลังกิจกรรม หรืออาจจะให้ผู้เข้าอบรมบันทึกเป็นรายวัน (diary) หรือบันทึกเป็น journal ก็ได้ หรืออาจจะจัดให้มีคณะกรรมการประเมินผลในรูปของ host team ก็ได้เช่นกัน

2. การประเมินการเรียนรู้ (learning) เป็นการประเมินระดับของการเรียนรู้ ความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎี ข้อเท็จจริง รวมทั้งเทคนิคต่าง ๆ ซึ่งระดับของการประเมินความสามารถในการเรียนรู้มี 6 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ความรู้ เป็นการประเมินความสามารถในการจำได้ ระลึกได้ ในเรื่องของข้อมูล ข้อเท็จจริง ตัวเลข ฯลฯ

ระดับที่ 2 ความเข้าใจ เป็นการประเมินระดับของความเข้าใจโดยการแสดงออกให้เห็นความสามารถในลักษณะต่างๆ เช่น สามารถอธิบายได้ สามารถระบุได้ เป็นต้น

ระดับที่ 3 การประยุกต์ เป็นการประเมินความสามารถในการถ่ายทอดจากความเป็นนามธรรมออกมาเป็นรูปธรรม หรือ การถ่ายทอดจากนามธรรมออกมาเป็นตัวอย่างของรูปธรรมที่เฉพาะและชัดเจน

ระดับที่ 4 การวิเคราะห์ เป็นการประเมินความสามารถในการแยกแยะสิ่งต่างๆ ออกมาเป็นส่วนๆ อาทิการแยกแยะระบบออกมาเป็นแต่ละองค์ประกอบ โดยพิจารณาตามลำดับ ความสำคัญของแต่ละส่วนนั้น

ระดับที่ 5 การสังเคราะห์ เป็นการประเมินความสามารถในการจัดองค์ประกอบ ต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการรวมตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียว อันจะก่อให้เกิดสิ่งใหม่ หรือความรู้ ใหม่ขึ้นมา

ระดับที่ 6 การประเมินค่า เป็นความสามารถในการวินิจฉัยในเชิงคุณภาพและ เชิงปริมาณ เกี่ยวกับการวัดคุณค่า ทั้งวิธีการและเนื้อหา ทั้งนามธรรมและรูปธรรม เพื่อ จุดประสงค์เฉพาะอย่าง

วิธีการประเมินผลการเรียนรู้ 6 ระดับดังกล่าว ปกติมักจะประเมินโดยใช้ แบบสอบถาม pre-test และ post- test รวมทั้งการทดสอบอื่นๆ เช่นข้อเขียน และการสังเกต ของวิทยากรระหว่างอบรม

สมคิด บางโม (2545, หน้า 115) กล่าวว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรม แยกออกได้เป็น 6 ขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมให้ชัดเจน
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลว่าต้องการประเมินเพื่ออะไร
3. การวางแผนการประเมิน ได้แก่ กำหนดระยะเวลาประเมิน จำนวนครั้งที่ ประเมิน ประเมินใครบ้าง วิธีประเมินจะทำอย่างไร เครื่องมือประเมิน ข้อมูลที่จะรวบรวมมี อะไรบ้าง
4. สร้างเครื่องมือการประเมิน เช่น แบบสอบถาม แบบบันทึกการสังเกต แบบ สัมภาษณ์ เป็นต้น
5. ดำเนินการเก็บข้อมูลแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ แปลผล และสรุป
6. เขียนรายงานการประเมินผลต่อผู้รับผิดชอบ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 221-222) การประเมินผลการฝึกอบรม เป็น การประเมินค่าความสำเร็จของการฝึกอบรมว่าได้สมดังความมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่ การ ประเมินผลที่สำคัญก็คือ ผู้เข้าฝึกอบรมได้ความรู้ ได้เนื้อหาวิชาได้แนวทางในการปฏิบัติงาน ได้ ขวัญและกำลังใจรวมทั้งเจตคติที่ดีขึ้นกับหน่วยงานหรือไม่ การฝึกอบรมจึงเป็นการมองในทุกๆ ด้าน เพื่อจะให้เห็นถึงข้อบกพร่อง จุดอ่อนของการฝึกอบรม เป็นแนวทางที่ใช้แก้ไขปรับปรุงใน รายละเอียดต่างๆ ให้ดีขึ้น

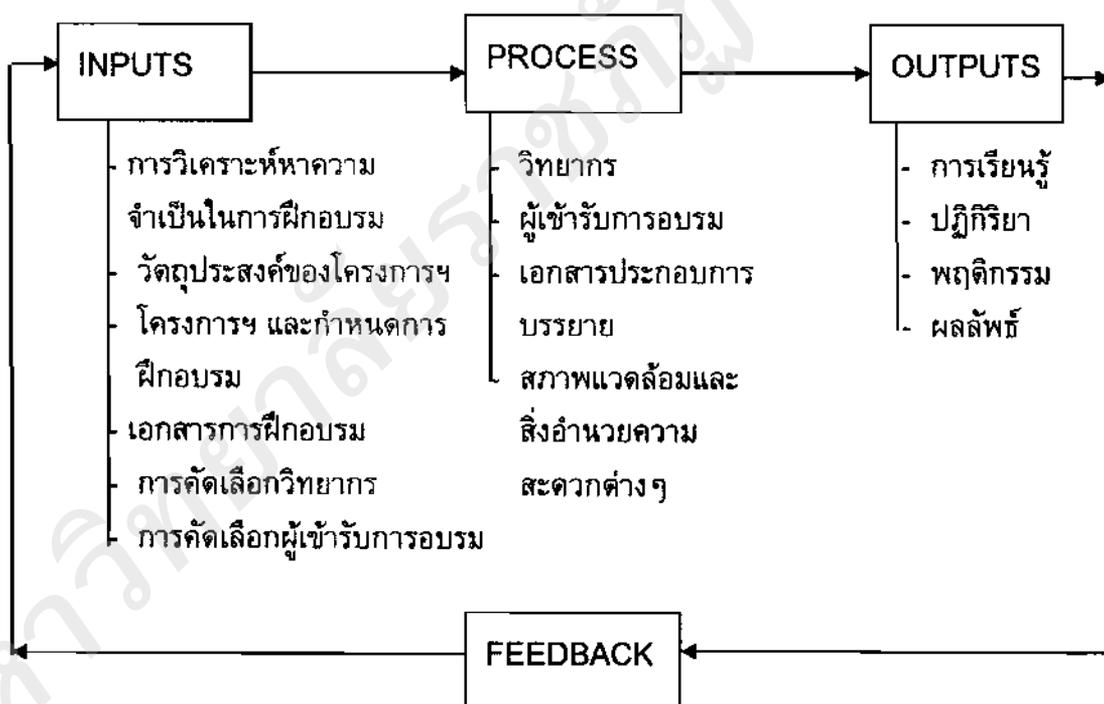
ชูชัย สมิทธิไกร (2548, หน้า 205) ได้กล่าวว่า การประเมินผล (evaluation) คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม และนำไปสู่การ แก้ไขปรับปรุงโครงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หากจะเปรียบเทียบกับการรักษา คนไข้ การประเมินผลก็เปรียบเสมือนการตรวจสอบและติดตามผลการรักษา ซึ่งได้กำหนดและ

ดำเนินการไปแล้ว หากแนวทางการรักษาที่ได้กระทำไปประสบผลสำเร็จก็สมควรยึดถือเป็นแนวปฏิบัติต่อไป แต่ถ้าล้มเหลวก็จะต้องมีการวิเคราะห์ข้อบกพร่อง และแก้ไขปรับปรุงแนวทางการรักษาใหม่

การที่จะให้การประเมินผลมีประสิทธิภาพและได้ผลเป็นที่น่าเชื่อถือได้นั้น จะต้องพิจารณาปัจจัยสำคัญในแต่ละส่วนของระบบการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ (ชาญ สวัสดิ์, 2542, หน้า 9)

1. ปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม (inputs)
2. กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม (process)
3. ผลที่ได้จากการฝึกอบรม

ซึ่งแต่ละส่วนจะมีปัจจัยสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณาหรือตรวจสอบในการประเมินผล ดังรายละเอียดที่จะนำเสนอต่อไปนี้ ดังปรากฏเป็นภาพ



ภาพ 4 การประเมินการฝึกอบรม ของชาญ สวัสดิ์สาส์  
ที่มา : (ชาญ สวัสดิ์, 2542, หน้า 9)

กล่าวสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินค่าความสำเร็จของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมต่อหลักสูตร ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในด้านความรับผิดชอบ โดยการอบรมครั้งนี้ได้ นำแบบวัดความรับผิดชอบ และเจตคติต่อความรับผิดชอบ เป็นเครื่องมือในการประเมินผล

## การพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเด็กและเยาวชน

### 1. ความหมายของคุณธรรม

รัชนิ สินะสนธิ (2541, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจ หรืออาจกล่าวได้ว่าคุณธรรม คือการนำเอาจริยธรรมแต่ละข้อมาปฏิบัติจนเป็นนิสัย เช่น ความเป็นผู้ไม่กล่าวเท็จโดยหวังประโยชน์ส่วนตน ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ การมีความรับผิดชอบ เป็นต้น

ดวงเดือน พันธุนาวิน (2543, หน้า 115) ได้กล่าวว่า คุณธรรม คือ หลักธรรมที่สร้างความรู้สึกผิดชอบชั่วดีในทางศีลธรรมที่คุณงามความดีภายในจิตใจอยู่ในขั้นสมบูรณ์จนเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุขความยินดี

จ่านงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ (2545, หน้า 175) ได้กล่าวไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะที่ดีงามของบุคคลเป็นพื้นฐานสำคัญยิ่งของการปฏิบัติจริยธรรม คุณธรรมเป็นเรื่องของจิตใจ ดังนั้น การพัฒนาคุณธรรมจึงเป็นเรื่องของการพัฒนาจิตใจของบุคคลให้มีความรัก ความปรารถนาดี มีใจกว้าง มีความอดทน มีความเสียสละ มีความคิดเห็นในเรื่องที่ถูกต้องดีงาม และมีความตั้งใจจริงที่จะงดเว้นจากการทำความชั่วและความเสื่อมเสียทุกชนิด

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546, หน้า 253) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี

สุวิทย์ มูลคำ, และอรทัย มูลคำ (2546, หน้า 235) ได้กล่าวไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี คนที่มีคุณธรรม หมายถึง คนที่มีจริยธรรมอยู่ในระดับสูงซึ่งคนที่มีคุณธรรมนั้น นอกจากจะไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่นแล้วยังมีจิตใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

เพิ่มศักดิ์ วรรณยางกูร (2547, หน้า 57) ได้กล่าวไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดี ซึ่งเป็นคุณสมบัติทางกาย วาจา ใจ ใดๆ ที่เป็นคุณไม่เป็นโทษ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549, หน้า 11) ได้กล่าวว่า คุณธรรม (virtue) หมายถึง คุณงามความดีของบุคคลที่มีจริยธรรมในจิตใจมีความเคยชินในการประพฤติดีอย่างใดอย่างหนึ่ง ตรงกันข้ามกับกิเลส (vice) คุณธรรมคือความดีงามที่เกิดจากการกระทำ ความประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามทั้งต่อตนเอง และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมส่วนรวมได้รับประโยชน์ด้วย คุณธรรมสำคัญได้แก่ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ การบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่บุคคลต่างๆ

ยนต์ ชุ่มจิต (2550, หน้า 157) ได้กล่าวไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง ธรรมชาติของความดี ลักษณะของความดี หรือสภาพของความดี ที่มีอยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

จากความหมายคุณธรรมที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีที่เป็นลักษณะนิสัยที่ดีงามทางด้าน กาย วาจา และจิตใจ ที่แสดงออกทางด้านความประพฤติปฏิบัติด้วยความเอื้ออาทร ด้วยความมีน้ำใจ ความมีระเบียบ ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบต่อผู้อื่นอย่างเป็นธรรมที่สังคมยอมรับ เป็นสิ่งที่ควรจะมีสำหรับทุกคน และยังคงทำไม่ให้เกิดความเดือดร้อนกับบุคคลอื่น ทำให้สังคมมีสุข

## 2. ความหมายของจริยธรรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546, หน้า 291) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2542, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ความถูกต้องที่พึงงาม สังคมทุกสังคมจะกำหนดกฎเกณฑ์ กติกา บรรทัดฐานของตนเองว่าอะไรคือสิ่งที่พึงงาม อะไรคือความถูกต้อง ในสังคมใจ การขโมย การปล้นเพื่อความอยู่รอดถือเป็นเรื่องปกติถูกต้องในหมู่มนุษย์ แต่ในสังคมทั่วไป การขโมย การปล้นเขากิน ถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เป็นความผิดที่ต้องมีบทลงโทษ ดังนั้นสิ่งที่เป็ความดี ความถูกต้องในความคิดของแต่ละบุคคลจึงขึ้นอยู่กับพื้นฐานการขัดเกลาอบรมของบุคคลในสังคมนั้น ๆ

บุญมี แทนแก้ว (2542, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง “ธรรมชาติหรือหลักธรรมที่บุคคลควรประพฤติ” จัดว่า “เป็นคุณธรรมที่แสดงออกทางร่างกายในลักษณะที่พึงงามถูกต้อง อันเป็นสิ่งที่ประสงค์ของสังคม และจริยธรรมจะมีได้จำต้องอาศัยหลักคำสอนทางศาสนา อันได้แก่ ศีล (precept) อันหมายถึงหลักหรือกฎเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติเพื่อตัดหรือฝึกหัดกายและวาจาให้เรียบร้อย ให้เป็นปกติ กล่าวคือจะพูดหรือทำอะไรให้เป็นไปตามปกติอย่าให้ผิดปกติ(ผิดศีล) เช่น พูดให้ถูกต้อง ให้เป็นธรรม กระทำให้ถูกต้อง ให้เป็นธรรม เมื่อพูดหรือกระทำถูกต้อง เป็นธรรมย่อมมีความสุข ความสบาย เยือกเย็น ไม่เดือดร้อนอันเป็นผล การมีความสุข ความสบาย เยือกเย็น ไม่เดือดร้อนดังกล่าวจึงเป็นผลของการมีศีลหรือเป็นผล แห่งการมีคุณธรรมในจิตใจ เมื่อมีคุณธรรมในจิตใจแล้ว ก็เป็นเหตุให้ประพฤติกิริยธรรมได้ถูกต้อง ดังนั้น คุณธรรม และศีลจึงเป็นโครงสร้างจริยธรรม”

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ (2545, หน้า 195) ได้กล่าวไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์หรือแนวทางที่พึงปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณงามความดี หรือเพื่อให้เกิดคุณธรรม กฎเกณฑ์หรือแนวทางที่พึงปฏิบัติได้รับการประเมินค่าว่าเป็นสิ่งที่ดี สามารถนำผู้ประพฤติปฏิบัติตนให้บรรลุผลที่หวังไว้ได้ ขณะเดียวกันก็ไม่สร้างความทุกข์ความเดือดร้อนแก่บุคคลดี หรือสุจริตชนทั้งหลาย การปฏิบัติตามจริยธรรม ย่อมให้ผลดีแก่ผู้ปฏิบัติ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้ปฏิบัติตามจริยธรรมย่อมได้ชื่อว่า เป็นคนดี หากบุคคลในสังคมทุกคนปฏิบัติตามหลักจริยธรรมสังคมสิ่งแวดล้อม จะไม่ถูกเบียดเบียนและถูกรบกวนจนเกิดสภาพเสียสุขภาพทางสังคมและระบบนิเวศวิทยา

เพิ่มศักดิ์ วรรณยางกูร (2547, หน้า 58) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำ ทางกาย วาจา ใจ อันดีงามที่ควรประพฤติปฏิบัติ

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2548, หน้า 369) ได้กล่าวเรื่องจริยธรรม ซึ่งอาจแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

ความหมายประเภทที่ 1 จริยธรรม คือ หลักการหรือแนวทางปฏิบัติตน

ความหมายประเภทที่ 2 จริยธรรม คือ การกระทำหรือการแสดงออกในรูปของ พฤติกรรม

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, หน้า) ได้กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ข้อที่ควร ประพฤติปฏิบัติ เป็นหลักธรรมะทางใจที่ควบคุมพฤติกรรม ความประพฤติที่ดีที่ชอบที่ถูกที่ควร เป็นเรื่องของความรู้สึกในการพัฒนาตนเอง ที่มุ่งหมายให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ดำรงชีวิตอยู่อย่างบริบูรณ์เปี่ยมไปด้วยความดีทั้งกายวาจาและใจ

พิภพ วังเงิน (2549, หน้า 4) ได้กล่าวว่า จริยธรรม คือ กิริยามารยาทการ ประพฤติปฏิบัติที่สังคมปรารถนา เป็นแนวทางเพื่อบรรลุสภาพชีวิตที่ดีงามทั้งทางกาย วาจา ใจ (ทำ พูด คิด) เป็นไปในทางที่ดีและละเว้นสิ่งที่ไม่ดีต่อปทัสถานของสังคม (social norm)

ยนต์ ชุ่มจิต (2550, หน้า 159) ได้กล่าวว่า จริยธรรม คือ หลักความประพฤติที่ ถูกต้องดีงาม มีคุณค่าแก่การนำไปดำเนินชีวิต หรือหลักในการดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐ

แอตคินสัน (Atkinson, 1969,p.10) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นเขตของความเชื่อใน สังคมหนึ่งๆ เกี่ยวกับอุปนิสัยและความประพฤติว่า อย่างไรเป็นสิ่งที่คนทั้งหลายพยายามที่จะ ประพฤติปฏิบัติ

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางที่ควร ประพฤติปฏิบัติที่แสดงออกของบุคคลด้วยกาย วาจา และใจที่เรียบร้อยอย่างถูกต้องดีงาม ด้วย เหตุและผล อันเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ทางด้านสังคม ในทางดำเนินชีวิตด้วยความเป็นสุข

### 3. องค์ประกอบของคุณธรรมและจริยธรรม

ได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการทั้งหลายได้แบ่งองค์ประกอบของจริยธรรมและ คุณธรรมไว้ดังนี้ พระราชวรมณี (ประยุทธ์ ปยุตโต,2523, หน้า 9 -12) แบ่งจริยธรรมของบุคคล ออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. จริยธรรมภายใน เป็นจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของ บุคคล ซึ่งเป็นรากฐานทำให้เกิดจริยธรรมภายนอก

2. จริยธรรมภายนอก เป็นจริยธรรมที่บุคคลแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอก สามารถสังเกตเห็นได้ เช่น ความรับผิดชอบความมีระเบียบวินัยเป็นต้น และจริยธรรมที่แท้จริง ของบุคคลนั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของธรรมฉันทะ คือมีความเป็นอิสระในความนึกคิด และ พฤติกรรมที่แสดงออกโดยไม่ตกอยู่ภายใต้เงื่อนไขใดๆ

สาโรช บัวศรี (2532, หน้า 33) จำแนกองค์ประกอบที่สำคัญของจริยธรรมไว้ 2 ประการ คือ

1. ศีลธรรม (moral value) คือ สิ่งที่ควรระวัง สิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติ
2. คุณธรรม (ethical value) คือ สิ่งที่เราควรปฏิบัติทั้งศีลธรรมและคุณธรรม รวมกันเป็นจริยธรรม

ประกาศรี สืออำไพ (2543, หน้า 48) องค์ประกอบของจริยธรรมประกอบด้วยดังต่อไปนี้

1. ระเบียบวินัย (discipline) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง สังคมที่ขาดกฎเกณฑ์ทุกคนสามารถทำทุกอย่างได้ตามอำเภอใจ ย่อมเดือดร้อนระส่ำระสาย ขาดผู้นำผู้ตาม ขาดระบบที่กระชับความเข้าใจ เป็นแบบแผนให้ยึดถือปฏิบัติ การหย่อนระเบียบวินัยทำให้เกิดการละเมิดสิทธิและหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละบุคคลชาติใดไร้ระเบียบวินัย ย่อมยากที่จะพัฒนาไปได้อย่างทัดเทียมชาติอื่น จึงควรประพฤติตามจารีตประเพณีของสังคม

2. สังคม (society) การรวมกลุ่มกันประกอบกิจกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผนก่อให้เกิดขนบธรรมเนียมประเพณีที่งดงาม มีวัฒนธรรมอันเป็นความมีระเบียบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนเป็นกลุ่มชนที่ขยายวงกว้างเรียกว่า สังคม

3. อิสระเสรี (autonomy) ความมีสำนึกใหม่โนธรรมที่พัฒนาเป็นลำดับก่อให้เกิดความอิสระ สามารถดำรงชีวิตตามสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการศึกษาและประสบการณ์ในชีวิต มีความสุข อยู่ในระเบียบวินัยและสังคมของตน เป็นค่านิยมสูงสุดที่คนได้รับการขัดเกลาแล้วสามารถบำเพ็ญตนตามเสรีภาพเฉพาะตนได้อย่างอิสระ สามารถปกครองตนเองและชักนำตนเองให้อยู่ในทำนองคลองธรรม สามารถปกครองตนเองได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 285) องค์ประกอบทางจริยธรรมประกอบด้วยลักษณะ 4 อย่างคือ

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ว่าการกระทำใดดีและเลว ควรไม่ปฏิบัติในทัศนะของสังคม เป็นความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ค่านิยม หลักธรรม คำสอนที่เป็นปทัสฐานของสังคม

2. เจตคติทางจริยธรรม เป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะนั้นๆ เพียงใดเจตคติเชิงจริยธรรมของบุคคลจะสอดคล้องกับค่านิยมของสังคมก็ได้ เจตคติเชิงจริยธรรมจะรวมความรู้ และความรู้ถึงในเรื่องนั้นเข้าด้วยกัน

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำ พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และจะแสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจในการกระทำนั้นๆ

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ หรืออดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อกฎเกณฑ์ และค่านิยมของสังคม

พิภพ วังเงิน (2549, หน้า 4 - 5) องค์ประกอบของจริยธรรม (moral elements) เป็นแนวทางให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบเรียบร้อย ประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ระเบียบวินัย (discipline) เป็นสิ่งสำคัญยิ่งถ้าองค์การขาดกฎเกณฑ์ แต่ละคนต่างทำอะไรได้ตามอำเภอใจไม่มีผู้นำ ไม่มีระเบียบแบบแผนให้ยึดถือ จะเกิดการละเมิดสิทธิหน้าที่ เกิดความเดือดร้อนระส่ำระสาย

2. สังคม (society) การรวมกลุ่มกันประกอบกิจกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผนจะก่อให้เกิดความเรียบร้อย ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม

3. อิสระเสรี (autonomy) บุคคลผู้สำนึกในมโนธรรมและมีประสบการณ์ชีวิตย่อมจะมีความสุขที่จะอยู่ในระเบียบวินัย ค่านิยมคืออิสระ เสรีภาพ เมื่อได้รับการขัดเกลาแล้วสามารถปกครองตนเองให้อยู่ในทำนองคลองธรรมได้

เนดร์พัฒนา ยาวีราซ (2549, หน้า 11) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของจริยธรรมประกอบด้วยส่วนประกอบ 3 ประการคือ

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้เหตุรู้ผล (moral reasoning) หมายถึงความเข้าใจในความถูกต้องคือรู้ว่าอะไรถูกต้อง สามารถตัดสินใจแยกแยะความถูกต้องออกจากความไม่ถูกต้องได้ด้วยการคิด

2. องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ความรู้สึกสำนึกผิดชอบชั่วดี ความเชื่อ (moral attitude and belief) คือความพึงพอใจ ศรัทธา ความเลื่อมใส ความรู้สึกชื่นชมยินดี ความนิยมที่จะรับมาเป็นแนวทางปฏิบัติ

3. องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรมการแสดงออก (moral conduct) หมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลตัดสินใจได้ว่ากระทำถูกหรือผิดในสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณธรรมและจริยธรรมมีลักษณะเป็น 2 ส่วน อันได้แก่ จริยธรรมที่เป็นอยู่ภายใน ทางด้านเหตุผล ความสำนึกผิดชอบชั่วดี ในด้านทัศนคติ เกี่ยวกับค่านิยมในสังคม ที่ควรจรงเว้น ไม่ควรประพฤติ และส่วนที่เป็นจริยธรรมภายนอก อันเป็นส่วนของคุณธรรมที่แสดงออกมาทางด้านพฤติกรรม ที่เป็นค่านิยมของสังคม หลักธรรม คำสอนที่เป็นปทัสฐานของสังคมที่สามารถสังเกตเห็นได้ในด้านพฤติกรรม

#### 4. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

การพัฒนาจริยธรรมหรือหลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางจริยธรรม ได้มีนักการศึกษา นักจิตวิทยา ได้แบ่งทฤษฎีไว้ดังนี้

ประภาศรี สีหอำไพ (2543, หน้า 29 - 30) ได้แบ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 3 แนวทางใหญ่ ดังนี้

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) เชื่อว่าจริยธรรมกับมโนธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มนุษย์อยู่ในสังคมกลุ่มใดก็จะเรียนรู้ความผิดชอบชั่วดี จากสิ่งแวดล้อมสังคมนั้นจนมีลักษณะพิเศษของแต่ละสังคมที่เรียกว่า "เอกลักษณ์" เป็นกฎเกณฑ์ให้ประพฤติปฏิบัติ ตามข้อกำหนดโดยอัตโนมัติ คนที่ทำชั่วแล้วรู้สึกเกิดหิริโอตตปปะ ละอายใจตนเองถือว่าได้รับการลงโทษด้วยตนเอง เมื่อสำนึกแล้วพึงละเว้นไม่ปฏิบัติอีกโดยไม่ต้องมีสิ่งควบคุมจากภายนอก เป็นการสร้างมโนธรรมขึ้นมาโดยไม่จำเป็นต้องสนใจองค์ประกอบของลำดับขั้นพัฒนาการทางจริยธรรม

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) อธิบายการเกิดของ จริยธรรมว่าเป็นกระบวนการทางสังคมประภิด (socialization) โดยการซึมซับกฎเกณฑ์ต่างๆ จากสังคมที่เติบโตมารับเอาหลักการเรียนรู้เชื่อมโยงกับหลักการเสริมแรง และการทดแทนสิ่งเร้า (stimulus substitution) รับแนวคิดของทฤษฎีจิตวิเคราะห์ที่เป็นรูปแบบ โดยยึดถือว่าการเรียนรู้ คือ การสังเกตเลียนแบบจากผู้ใกล้ชิดเพื่อแรงจูงใจ คือเป็นที่รักที่ยอมรับในกลุ่มพวกเดียวกันกับ กลุ่มต้นแบบเพื่อเป็นพวกเดียวกัน

3. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Cognitive Development Theory) จริยธรรม เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติตนสัมพันธ์กับสังคม การพัฒนาจริยธรรมจึงต้องมีการพิจารณา เหตุผลเชิงจริยธรรมตามระดับสติปัญญาของแต่ละบุคคลซึ่งมีวุฒิภาวะสูงขึ้นไปมีการรับรู้จริยธรรม ที่พัฒนาขึ้นตามลำดับ

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ (2545, หน้า 167-168) แนวทางการพัฒนาจริยธรรมที่สำคัญ ที่สุด คือ การพัฒนาจิตใจ (spiritual development) ซึ่งเป็นกระบวนการในการสร้างจิตสำนึก (consciousness) ที่ดี จิตสำนึกที่รับผิดชอบ และรู้จักแยกแยะสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำออกจาก กันได้ด้วยตนเอง ให้เกิดขึ้นอย่างถาวรในจิตใจของบุคคล

กระบวนการในการพัฒนาจริยธรรม สามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. กำหนดตัวบุคคลและกลุ่มเป้าหมาย
2. กำหนดปัญหาทางจริยธรรมให้ชัดเจน
3. กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาจริยธรรม
4. วางแผนกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการพัฒนา
5. ดำเนินการตามขั้นตอนที่วางไว้
6. วิเคราะห์ผล และประเมินผลของการดำเนินการ
7. สรุปผล

การพัฒนาจริยธรรมจะได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่นั้น ส่วน หนึ่งขึ้นอยู่กับตัวบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการอบรม ผู้ที่รับผิดชอบดำเนินการพัฒนา จริยธรรม จะต้องปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าศรัทธา ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติตามได้ อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้สภาพสิ่งแวดล้อมก็มีส่วนสำคัญด้วยเช่นกัน

กิตินา แคมมณี (2546, หน้า 69 – 75) ได้กล่าวถึง การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยม โดยใช้วิธีสอนแบบต่างๆ เช่น การเล่านิทาน การเล่นเกม การใช้กรณีตัวอย่าง การใช้บทบาทสมมุติ การใช้สถานการณ์จำลอง การสอนโดยใช้กระบวนการและกิจกรรมกลุ่ม สัมพันธ์

พิภพ วังเงิน (2549, หน้า 48) ได้กล่าวถึงการพัฒนาจริยธรรม คุณธรรม ซึ่งเป็น การพัฒนาด้านจิตใจให้สมบูรณ์ 3 ด้าน คือ

1. ให้มีสมรรถภาพ ให้เป็นคนเก่งที่มีปัญญาใฝ่รู้ รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล ชยัน  
ขันแข็ง รู้จักพึ่งตนเอง มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมและประเทศชาติ

2. ให้มีคุณภาพ เป็นคนมีคุณธรรม พัฒนาให้เป็นคนมีเมตตา กรุณา กตัญญูรู้คุณ  
สามัคคี ซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัย ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

3. ให้มีสุขภาพ เป็นคนมีความสุขทั้งทางกาย ใจ และทางสังคม พัฒนาให้เป็นคนมี  
ความสุข มีสมาธิ สงบเยือกเย็น แจ่มใส ร่าเริง พอใจในสิ่งที่มีและยินดีในสิ่งที่ทำ

จากแนวคิดดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของการฝึกอบรม  
ในครั้งนี้ โดยใช้กระบวนการกิจกรรมกลุ่ม ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ

### 5. การเกิดคุณธรรมและจริยธรรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2525, หน้า 1 - 5) ได้กล่าวว่า  
ขั้นแรก คือ ขั้นการยอมรับให้ความตั้งใจต่อสิ่งนั้น มีความเต็มใจที่จะพิจารณาคุณธรรม ขั้นที่สอง  
การตอบสนองหรือการปฏิบัติตามคุณธรรมนั้น และเกิดความพึงพอใจ ต่อการตอบสนอง ขั้นที่  
สาม จะต้องมีให้คุณค่าของคุณธรรมนั้นแล้วเกิดการยอมรับเกิดความชอบและเกิดพันธะทาง  
ใจ ขั้นที่สี่ จัดระเบียบคุณธรรม มองเห็นความสัมพันธ์ของคุณธรรมนั้นต่อ กิจกรรมต่าง ๆ ใน  
การดำเนินชีวิต ประการสุดท้าย การก่อให้เกิดอุปนิสัย นำเอาคุณธรรม ทั้งหลายอัน  
เกี่ยวข้องกันสร้างเป็นปรัชญาการดำเนินชีวิต

พิภพ วังเงิน (2549, หน้า 20) การเกิดคุณธรรมจริยธรรมอาจแบ่งลำดับขั้นได้ 4  
ขั้น

1. การเลียนแบบ เป็นกระบวนการได้จิตสำนึก มีความสำคัญมากสำหรับบุคลากร  
ในองค์กร ในอันที่จะพัฒนาตน โดยเลียนแบบพฤติกรรมของผู้อาวุโส บุคลากรเก่า หรือตัว  
ผู้บริหารทุกระดับ บุคคลเหล่านี้ต้องประพฤติตนเป็นตัวอย่าง เป็นแบบอย่าง ดังนั้นผู้บริหารต้อง  
ทำตนเป็นคนมีจริยธรรมสูงเมื่อใกล้ชิดกับลูกน้อง

2. การแนะนำสั่งสอน จากผู้ใหญ่ ครู พระ ญาติ พ่อ แม่ สื่อมวลชน เจ้าหน้าที่  
รัฐบาลทั้งโดยตรงและทางอ้อม ให้ดูดซึมทางอารมณ์ การเรียนรู้ และเจตคติ การสอนแบบให้  
รู้ตัว (conscious) ผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะพอที่จะใช้เหตุผลและการวิเคราะห์ขาดชัดเจนไม่เชื่อ  
คำแนะนำ แต่การซึมซับจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ ไป อาจวิเคราะห์จนเกิดจริยธรรมด้วยตนเองโดย  
อัตโนมัติซึ่งถือว่าเป็นอุดมการณ์ทางจริยธรรมขั้นสูงที่สุด

3. การลอกเลียนแบบ จากบุคคลที่รัก ศรัทธา ชอบ คลั่งไคล้ (craze) เช่น ชื่นชอบ  
ดารา วีระบุรุษ ฮีโร่ ก็จะลอกแบบบุคลิกภาพจริยธรรม เด็กเรียนจากผู้ใหญ่ที่เขานับถือ ฉะนั้น  
ถ้าผู้บริหารหรือผู้ใหญ่ในองค์กรธุรกิจมีบุคลิกภาพทางจริยธรรมเป็นที่น่าศรัทธาก็อาจจะเป็น  
แบบที่ดีแก่เจ้าหน้าที่พนักงาน

4. การสร้างจริยธรรมของตนเอง โดยสร้างมาจากการปรับตนเองในสภาพธรรม

ชาติ (natural self) กับตนเองในสภาพที่มีจริยธรรม (moral self) เข้าด้วยกัน การปรับจริยธรรมนี้มักเกิดเมื่อเปลี่ยนมาอยู่ในสิ่งแวดล้อม ค่านิยมใหม่ ทำให้ละทิ้งจริยธรรมและค่านิยมเก่าก่อน พัฒนา อุปนิสัย ปรับปรุงรูปแบบจริยธรรมของมนุษย์ซึ่งในกระบวนการนั้น มนุษย์พิจารณาตนเองใน 3 ประเด็น คือ ตัวเราที่เรารู้จัก ตัวเราที่คนอื่นรู้จัก และตัวเราในอุดมคติ ภาพลักษณ์เกี่ยวกับตนเองเหล่านี้จะได้รับอิทธิพลจากผู้อาวุโสกว่า ผู้มีชาติวุฒิ วิทยุฒิ คุณวุฒิสูงกว่า มียศตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงกว่า เช่น ครู อาจารย์ พ่อ แม่ ญาติผู้ใหญ่ ข้าราชการผู้ใหญ่ นักบวช หัวหน้า นายจ้าง เพื่อนสนิท และอิทธิพลของกลุ่มสังคม

จากที่กล่าวมาจึงกล่าวสรุปได้ว่า การเกิดคุณธรรมและจริยธรรม แบ่งได้เป็น 4 ชั้น

1. ชั้นการยอมรับหรือ การเลียนแบบ
2. ชั้นปฏิบัติตามคำแนะนำสั่งสอน ที่เกิดการพึงพอใจ เกิดการตอบสนอง
3. ชั้นลอกเลียนแบบ เกิดการยอมรับและเห็นคุณค่าของคุณธรรมนั้น
4. ชั้นสร้างจริยธรรมของตน หรือปรับจริยธรรม คุณธรรม

ซึ่งทั้งหมดนั้น มีความเกี่ยวข้องกันที่จะก่อให้เกิดเป็นอุปนิสัยให้เป็นปรัชญาของการ

ดำเนินชีวิต

#### 6. การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม

พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต) (2543,หน้า 38) ได้กล่าวถึงวิธีปลูกฝังพัฒนาจริยธรรมเกี่ยวกับการมองจริยธรรม การมองจริยธรรมนั้นมี 2 แบบ คือ การมองแบบเป็นแต่ละชั้นๆ ต่างหากกันเหมือนรายการสินค้าหรือบัญชีของ กับการมองแบบเชื่อมโยงสัมพันธ์กันทั้งหมดจากการมอง 2 แบบนี้ การฝึกฝนพัฒนาจริยธรรมก็ต่างกันไปด้วย

วิธีฝึกฝนพัฒนาแบบที่หนึ่งก็คือ เรากำหนดจริยธรรมขึ้นมาเป็นข้อๆ เช่น ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความกตัญญูกตเวที ความมีสติรอบคอบ ว่ามาเป็นข้อๆ คราวนี้ให้ฝึกข้อนี้ๆ แล้วก็กำหนดวิธีฝึกของแต่ละข้อขึ้นมา น้อย่างหนึ่ง

วิธีฝึกอีกอย่างหนึ่งก็คือ ถือว่าธรรมะทั้งหมดเป็นองค์ประกอบด้านต่างๆ ของเรื่องเดียวกัน ในกระบวนการเดียวกัน คือ กระบวนการพัฒนาคน ถ้าอยู่ในกระบวนการอันเดียวกันแล้ว การฝึกก็ไม่ใช้แบบที่มาสรางจริยธรรมทีละข้อ แต่เป็นการที่จะต้องหาองค์ธรรมแกน หรือตัวแกนหลักขึ้นมาอันหนึ่ง เมื่อจับแกนหลักขึ้นมาได้แล้ว ก็กำหนดว่าอะไรบ้างที่เป็นคุณสมบัติอื่นหรือจริยธรรมข้ออื่นที่เราต้องการ แล้วคอยทะล่อมให้คุณธรรมเหล่านั้นเกิดขึ้นมาด้วย ในกระบวนการพัฒนาองค์ธรรมหรือจริยธรรมแกนนั้น แล้วจริยธรรมที่ค้องการก็จะเกิดพวงมาด้วยกัน

เพิ่มศักดิ์ วรलयงกูร (2547,หน้า 58) ได้กล่าวถึง การปลูกฝังคุณธรรมโดยใช้กิจกรรมภาคปฏิบัติ มีขั้นตอนที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การเลือก ให้มีทางเลือกหลายๆ ทางอย่างเสรีไม่มีการบังคับ ผู้เลือกตัดสินใจยอมรับการเลือกนั้นด้วยความพอใจ

2. การกำหนดค่า ผู้เลือกรู้คุณค่าของสิ่งนั้น และเป็นการกำหนดค่าอย่างมีเหตุผล

3. การปฏิบัติ การได้แสดงพฤติกรรมต่อทางเลือกที่ตนตัดสินใจ และกระทำซ้ำหลายครั้งจนเกิดเป็นนิสัย

เสาวนิจ รัตนวิจิตร นิจนันต์ชัย (2547, หน้า 48-49) ได้กล่าวถึงวิธีการปลูกฝังจริยธรรม มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความเข้าใจในขั้นตอนของการพัฒนาจริยธรรมตามระดับอายุ ผู้สอนควรเรียนรู้จิตวิทยาเปิดโอกาสให้บุคคลแสวงหาความจริงแท้ของคุณค่าจากตนเองไปสู่สิ่งแวดล้อมภายนอก

2. ความรู้ที่ชัดเจนในระดับของจริยธรรม สร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาการทางสติปัญญาให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

3. การใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม กล่อมเกลาชัดเกล้าให้ผู้เรียนซึมซับกฎเกณฑ์รู้คุณค่าได้ด้วยตนเองจนเกิดความชัดเจนในความรับผิดชอบชีวิต

4. การให้ความรู้คู่ขนาน คือ ด้านบวกเพื่อเพิ่มพูนส่งเสริมแจ้งเจริญในความดี กับด้านลบเพื่อสังวรระวังเป็นเยี่ยงอย่างให้ลดละเลิก

5. การสอนโดยสร้างศรัทธา เพราะพิสูจน์ผลแห่งความดีได้ด้วยหลักการใช้เหตุผล

6. การปลูกฝังจริยธรรมเป็นหน้าที่ของทุกคน เป็นเรื่องธรรมดาธรรมชาติที่ทุกคนดำรงอยู่เป็นสำนึกอุปนิสัยที่สร้างบุคลิกภาพและคุณภาพชีวิตที่ต้องการร่วมมือกันในสังคมอย่างแท้จริง

7. การนำหลักธรรมทางศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อหล่อหลอมความไม่ประพฤติธรรมศาสนาเป็นสถาบันที่เป็นศูนย์รวมจิตใจ เป็นเอกลักษณ์สำคัญของชาติ สืบทอดค่านิยมความเชื่อขนบธรรมเนียมประเพณีที่ควรศึกษาเพื่ออนุรักษ์ลงมือปฏิบัติ และสืบทอดไว้เป็นมรดกของสังคม

8. ฝึกการเลือกตัดสินใจคุณค่า การวิเคราะห์ค่านิยมจากพฤติกรรมที่เห็นเด่นชัดเพื่อให้เข้าใจคุณค่าทั้งภายในเนื้อแท้และการตีค่าจากภายนอก เพื่อให้ผู้ได้รับการปลูกฝังสามารถวิเคราะห์ข้อกระทำจากพฤติกรรมมากยิ่งขึ้น จนถึงระดับชัดเกล้าพฤติกรรมของตนเองและสร้างเสริมคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ได้อย่างสมบูรณ์

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549, หน้า 241-242) ได้กล่าวถึงการปลูกฝังจริยธรรมดังต่อไปนี้

1. ความเข้าใจในขั้นตอนของการพัฒนาจริยธรรมตามระดับอายุ ผู้ให้การอบรมต้องรู้จักจิตวิทยา เปิดโอกาสให้แต่ละคนแสวงหาความจริงแท้ของคุณค่าจากตนเองไปสู่สิ่งแวดล้อมภายนอก

2. ความรู้ที่ชัดเจนในระดับของจริยธรรม สร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการทางสติปัญญาให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

3. การให้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม กล่อมเกลาชัดเกล้าให้ผู้เรียนซึมซับกฎเกณฑ์

รู้คุณค่าได้ด้วยตนเองจนเกิดความชัดเจนในความรับผิดชอบชั่วดี

4. การให้ความรู้คู่ขนาน คือด้านบวกเพื่อเพิ่มพูน ส่งเสริม เจริญในความดี กับด้านลบเพื่อสังวรระวังเป็นเยี่ยงอย่างให้ลดละเลิก

5. การสอนโดยการสร้างศรัทธา เพราะพิสูจน์ผลแห่งความดีได้ด้วยหลักการใช้เหตุผล

6. การปลูกฝังจริยธรรมเป็นหน้าที่ของทุกคน เป็นเรื่องธรรมดาธรรมชาติที่ทุกคนดำรงอยู่ เป็นสำนึกอุปนิสัยที่สร้างเสริมบุคลิกภาพและคุณภาพชีวิตที่ต้องร่วมกันในสังคมแท้จริง

7. การนำหลักธรรมทางศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อหล่อหลอมความประพฤติแก่ผู้ใฝ่ธรรม ศาสนาเป็นสถาบันที่ผู้ศรัทธาเป็นศูนย์รวมใจ เป็นเอกลักษณ์สำคัญของสังคม สืบทอดค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ควรศึกษาเพื่ออนุรักษ์ ลงมือปฏิบัติ และสืบทอดไว้เป็นมรดกของสังคม ถ้าองค์การนิมนต์พระมาปาฐกถาธรรมบ้างก็จะดีมาก

8. ฝึกการเลือกตัดสินคุณค่า การวิเคราะห์ค่านิยมจากพฤติกรรมที่เห็นเด่นชัด เพื่อให้เข้าใจคุณค่าเนื้อแท้ทั้งภายในและการตีค่าจากภายนอก เพื่อให้ผู้ได้รับการปลูกฝังสามารถวิเคราะห์ข้อกระทงจากพฤติกรรมมากยิ่งขึ้นจนถึงระดับขัดเกลาพฤติกรรมของตนเอง และสร้างเสริมคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ได้อย่างสมบูรณ์

พิภพ วังเงิน (2549, หน้า 264) ได้กล่าวถึงการปลูกฝังจริยธรรมในหน่วยงานว่า ต้องปลูกใจ จูงใจ สร้างเจตคติ ให้ทุกๆ คนในองค์กร เห็นดี เห็นงาม เต็มใจ ให้ความร่วมมือกัน ปฏิบัติจริยธรรม โดยพร้อมเพรียงกันทั่วทั้งระบบ ต้องให้บุคคลในองค์กรได้มีโอกาสเห็นตัวอย่างที่ดี ต้องจัดให้มีการอบรมเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลาเหมาะสม ควร จัดให้มีโครงการแนะแนวดำเนินการ ดังนี้

1. ตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นประจำหน่วยงาน รับผิดชอบ ควบคุม ดูแล จริยธรรม และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

2. ทำโครงการ วางแผน

3. สร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ที่เอื้ออำนวยต่อการประพฤติจริยธรรม ผู้เป็นหัวหน้าทุกระดับต้องประพฤติจริยธรรมให้เป็นตัวอย่างที่ดี รมณรงค์ภายในหน่วยงาน เชิญชวนให้ทุกคนประพฤติตามแนวทางจริยธรรมพร้อมสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องว่า การปฏิบัติตนตามแนวจริยธรรมถือเป็นผู้มีเกียรติ

4. จัดให้มีหน่วยแนะแนวทางจริยธรรมขึ้นในหน่วยงานเพื่อแนะแนวและกระตุ้นให้ประพฤติจริยธรรม

5. จัดอบรมจริยธรรมภายในหน่วยงานเป็นระยะๆ

6. จัดให้มีการควบคุม และมีมาตรการลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืน หรือละเลยไม่ประพฤติตามจริยธรรมที่กำหนดไว้ ให้รางวัล ยกย่อง สรรเสริญ แก่ผู้ปฏิบัติตามแนวจริยธรรม

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ ในการปลูกฝังคุณธรรม โดยใช้กิจกรรมภาคปฏิบัติ โดยวิธีกระบวนการกิจกรรมกลุ่ม

## 7. สภาวะการณ่เด็กจังหวัดสระบุรี 2551-2552

ทีมวิจัยภาคกลาง สถาบันรามจิตติ (2553, หน้า 100-104) ได้ศึกษาสภาวะการณ่เด็ก และเยาวชนจังหวัดสระบุรีปี 2551-2552 พบว่า สภาวะด้านสุขภาพอนามัย ร้อยละ 45.5 เด็กประถมที่เล่นกีฬาเป็นประจำ ร้อยละ 92.5 เด็กประถมที่ทานขนมกรุบกรอบเป็นครั้งคราวถึงประจำ ร้อยละ 95.7 เด็กประถมที่ดื่มน้ำอัดลมเป็นครั้งคราวถึงประจำ ร้อยละ 31.2 เด็กประถมที่ทานผักผลไม้ และร้อยละ 76.5 เด็กประถมที่ทาน fast food เป็นครั้งคราวถึงประจำ

สภาวะด้านการศึกษา ร้อยละ 65.78 เด็กประถมอ่านหนังสือเป็นงานอดิเรก ร้อยละ 18.9 อ่านหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 6.8 เด็กประถมอ่านข่าวในเวปไซด์ ร้อยละ 39.2 เด็กประถมเรียนพิเศษ และร้อยละ 7.6 นักเรียนประถมที่โดดเรียนเป็นครั้งคราวถึงเป็นประจำ

สภาวะด้านสังคม ร้อยละ 90.0 เด็กประถมที่เที่ยวหรือทำกิจกรรมกับพ่อแม่พี่น้อง เป็นครั้งคราวถึงเป็นประจำ ร้อยละ 62.2 เด็กประถมที่ช่วยงานบ้านเป็นประจำ ร้อยละ 53.5 เด็กประถมเคยเป็นอาสาสมัครทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม ร้อยละ 54.5 เด็กประถมที่มีโทรศัพท์มือถือ/คอมพิวเตอร์ ร้อยละ 86.4 เด็กประถมที่ซื้อของตามห้างสรรพสินค้าครั้งคราวถึงเป็นประจำ ร้อยละ 39.8 เด็กประถมที่เล่นเกมออนไลน์/คอมพิวเตอร์ ร้อยละ 9.8 เด็กประถมที่เล่นไฟหรือการพนันอื่นๆ/พนันบอลครั้งคราวถึงเป็นประจำ และร้อยละ 14.3 เด็กประถมที่พบเห็นการพกพาหรือเสพยาเสพติดในสถานศึกษา

จากสภาวะการณ่เด็กและเยาวชนดังกล่าวโดยเฉพาะสภาวะการณ่ด้านการศึกษา และด้านสังคม เด็กและเยาวชนยังขาดความรับผิดชอบต่อนตนเอง เช่น การขาดเรียน การอ่านหนังสือ และขาดความรับผิดชอบต่อส่วนรวม เช่น การช่วยพ่อแม่ทำงานบ้าน

## คุณธรรม จริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ

### 1. ความหมายความรับผิดชอบ

ได้มีผู้ให้ความหมายของความรับผิดชอบ (responsibility) ไว้ดังนี้

รัชนี้ สินะสนธิ (2541, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ เช่น การเอาใจใส่การทำงาน ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว การ

เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง การรู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี ความเพียรพยายาม การตรงต่อเวลา และการยอมรับผลการกระทำของตน เป็นต้น

กรมวิชาการ, (2542 หน้า 8) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบ ไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสนใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม ละเอียดรอบคอบเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ยอมรับผลการกระทำของตน ทั้งในด้านที่เป็นผลดี และผลเสีย ทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

กรมสุขภาพจิต (2543, หน้า 24) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบว่า หมายถึง ลักษณะนิสัยและเจตคติของนักเรียนซึ่งผลักดันให้นักเรียนปฏิบัติตามระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่น ตามหน้าที่ของตนและมีความซื่อสัตย์สุจริต

สุภาภรณ์ ทิพย์สุวรรณ (2543, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่แสดงออกด้วยการปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ ตรงต่อเวลาและพยายามปรับปรุงแก้ไขให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ยอมรับการกระทำของตนเองทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย

ประภาศรี สีหอำไพ (2543, หน้า 66) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความเพียร ความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

จันทรา พวงยอด (2543, หน้า 9) ได้กล่าวว่าความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของนักเรียนที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน การปฏิบัติตนในการเรียนและการยอมรับผลการกระทำของตนเอง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546, หน้า 944) ได้ให้ความหมายความรับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตน เช่น สมุหบัญชีรับผิดชอบเรื่องเกี่ยวกับการเงิน, รับเป็นภาระธุระ เช่น งานนี้เข้ารับผิดชอบเรื่องอาหาร เธอไปไหนก็ไปเถอะ ฉันรับผิดชอบทุกอย่างในบ้านเอง

เพิ่มศักดิ์ วรรณยางกูร (2546, หน้า 148) ได้กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การกระทำ หรือการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และตั้งใจ โดยมีการวางแผนอย่างดี ไม่ต้องให้ใครคอยว่ากล่าวตักเตือน และพร้อมที่จะรับทั้งผลดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้กระทำไป

โณทัย อุดมบุญญาอนุภาพ, และคนอื่นๆ (2547, หน้า 120) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและตั้งใจ โดยมีการวางแผนไว้อย่างดี ไม่ต้องให้ใครคอยว่ากล่าวตักเตือน และพร้อมที่จะรับผลดีและไม่ดีในกิจกรรมที่ตนได้กระทำไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่เขต 1 (2550) ได้ให้ความหมายความ รับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ จด จ้อ ตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน การศึกษาเล่าเรียน และการเป็นอยู่ของตนเอง และผู้ในความดูแลตลอดจนสังคมอย่างเต็มความสามารถด้วยความผูกพัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม ความมุ่งหมายในเวลาที่กำหนด ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้ง ปรับปรุงการปฏิบัติให้ดีขึ้นด้วย

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549, หน้า 16 – 17) ได้กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะกระทำกิจการหรือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน สัญญาในการทำให้สำเร็จด้วยความพยายาม ความเพียร ความละเอียดรอบคอบเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความ มุ่งหมาย และปรับปรุงแก้ไขหากมีข้อผิดพลาด ยอมรับให้ผลดีผลเสียที่เกิดขึ้นจากการกระทำ ของตนเองเรียกว่าความรับผิดชอบ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบได้แก่การเอาใจใส่ ในกิจการงาน มีการทำงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ไม่ละทิ้งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่ มีความ ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนในทางมิชอบ เคารพต่อกฎระเบียบของสังคมและหลักเกณฑ์การทำงานของหมู่คณะ มีระเบียบวินัยในตนเอง มีความหนักแน่นเมื่อเผชิญปัญหาอุปสรรค รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี มีความ เพียรพยายาม

พิภพ วังเงิน (2549, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า ความ รับผิดชอบ หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความเพียร ละเอียดรอบคอบ ยอมรับ ผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย พยายามปรับปรุง การทำงานของตนให้ดียิ่งๆ ขึ้น

ยนต์ ชุ่มจิต (2550, หน้า 75) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า ความ รับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลจะต้องกระทำให้สำเร็จตามหน้าที่ที่กำหนดให้ หรือเป็น การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างดีที่สุดเท่าที่จะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้อาจจะ อาศัยความสำนึกตามหลักศีลธรรม กฎหมาย คำสั่ง หรือจากความรู้สึกในความถูกต้องเหมาะสม ก็ได้

ฟังก์ และแวกแนลส์ (Funk, & Wagnalls, 1961, p. 2095) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบไว้ว่า คือ การแสดงออกถึงการรับผิดชอบ และรับผิดชอบในการกระทำของตนเองมี ความซื่อสัตย์ไว้ใจได้ สามารถจัดหางานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังหมายถึง ความสามารถในการตอบสนองต่อหน้าที่หรือข้อตกลงที่ตั้งไว้ตามอุดมคติกฎ ของศีลธรรมและหลักธรรมอีกด้วย

ฟลิปโป (Flippo, 1966, p. 426) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นความผูกพันในการ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ และความสำนึกนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ พันธะผูกพัน หน้าที่การงานและวัตถุประสงค์

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกในการกระทำหรือ การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม ละเอียดยรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย และยอมรับผลการกระทำของตน ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย ตลอดถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

## 2. องค์ประกอบของความรับผิดชอบ

องค์ประกอบของความรับผิดชอบหรือลักษณะที่เป็นตัวกำหนดความรับผิดชอบได้มีผู้กล่าวรวบรวมได้กล่าวดังนี้

เพ็ชรินทร์ ปฐมวนิชกะ (2535, หน้า 17-20) ได้รวบรวมและสรุปออกมาได้ 4 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. วิธีการจัดการศึกษาอบรมที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการแสดงพฤติกรรมรับผิดชอบ ซึ่งลักษณะของการจัดการศึกษาอบรมที่มีผลต่อความรับผิดชอบสูง ได้แก่ การให้ความเอาใจใส่การเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย การอบรมให้มีวินัยโดยการให้เหตุผล การจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ ตรงกันข้ามกับการฝึกอบรมด้วยการให้รางวัลและการใช้อำนาจมากเกินไป จะส่งผลให้ความรู้สึกรับผิดชอบของเด็กต่ำ

2. ผลที่ได้จากการศึกษาอบรม เป็นอีกลักษณะหนึ่งขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบของนักเรียน ลักษณะดังกล่าวประกอบด้วยลักษณะนิสัยการเรียน การได้รับทุนการศึกษา เจตคติต่อสถานศึกษา เจตคติต่ออาชีพ และความมีน้ำใจของครู

3. ลักษณะทางสังคม-เศรษฐกิจ ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว สมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

4. ลักษณะทางสังคม-จิตวิทยา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมาก ลักษณะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับทางด้านนี้คือ ลำดับการเกิด ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ การปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์ ความวิตกกังวล เป็นต้น

วัชรวิ ฐุชธรรม (2539, หน้า 38-43) กล่าวว่าองค์ประกอบของคนที่มีความรับผิดชอบมีดังนี้

1. ยอมรับตน ได้แก่ การรู้คุณค่าความชาญฉลาด
2. การรู้จักนำตน ได้แก่ มีความมั่นใจในตนเอง
3. ไม่ชอบมั่งง่าย
4. รู้จักการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
5. ไม่ชอบตัดสินวิจารณ์ผู้อื่น
6. ทำงานเสร็จตามเป้าหมาย

เพิ่มศักดิ์ วรลยางกูร (2546, หน้า 61) ได้กล่าวลักษณะความรับผิดชอบที่เป็นองค์ประกอบดังนี้

1. ชื่อตรงต่อหน้าที่
2. สำนึกรู้สึกรับผิดชอบต่อภาวะ และฐานะของตน
3. รู้จักวางแผนงานและดำเนินงานอย่างมีระเบียบ คอยถามตัวเองอยู่เสมอว่า “เราทำงานนี้ด้วยความจริงใจหรือไม่”
4. มุ่งมั่นตั้งใจใช้วิชาความรู้และความสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานทุกประการ
5. ยอมรับผลสำเร็จและความล้มเหลวแห่งการกระทำในการปฏิบัติงานทุกอย่าง
6. พยายามปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติหน้าที่การงานที่บกพร่องให้สมบูรณ์ดียิ่งขึ้น
7. พยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จ รวดเร็ว เรียบร้อย ด้วยความเต็มใจและจริงใจเสมอ

8. เคารพในสิทธิเสรีภาพ และความคิดเห็นของคนอื่นเป็นปกติวิสัย

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความรับผิดชอบ มีลักษณะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในด้านสมรรถภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อตรงต่อหน้าที่ ความมีระเบียบวินัย และการปรับตัวหรือปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติหน้าที่การงานให้สมบูรณ์ ด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ

### 3. พฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบ

นภคล นวนะวิเชียร (2540, หน้า 70-71) กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมหลักที่แสดงถึงความรับผิดชอบว่าประกอบด้วยพฤติกรรมหลัก 5 ประการ คือ

1. ตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ ประกอบด้วยพฤติกรรมต่างๆ คือ
  - 1.1 รับผิดชอบต่อสิ่งที่กระทำ
  - 1.2 ยอมรับว่าหน้าที่เป็นสิ่งที่ตนต้องทำ
  - 1.3 รู้สึกชอบต่อการกระทำหน้าที่
  - 1.4 รู้สึกว่าหน้าที่ของตนเป็นสิ่งสำคัญ
2. ทำหน้าที่ด้วยความเต็มใจโดยไม่ต้องมีการบังคับ มีพฤติกรรมดังนี้ คือ
  - 2.1 สมารถใจทำหน้าที่
  - 2.2 ควบคุมตนเองได้
3. ทำหน้าที่ด้วยความตั้งใจ เอาใจใส่ พฤติกรรมส่วนนี้มีพฤติกรรมเสริม คือ
  - 3.1 วางแผนในการทำหน้าที่ของตน
  - 3.2 มีระเบียบวินัย
  - 3.3 มีความซื่อสัตย์
  - 3.4 มีความละเอียดรอบคอบ
  - 3.5 มีสติ
4. ทำหน้าที่อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จ พฤติกรรมส่วนนี้มีพฤติกรรมเสริม คือ
  - 4.1 มีความอดทน

- 4.2 มีความพากเพียร
- 4.3 มีการเตรียมการและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
- 4.4 มีมนุษยสัมพันธ์
- 4.5 รักษาสุขภาพให้แข็งแรง

5. ยอมรับผลการกระทำของตน ประกอบด้วยพฤติกรรมดังนี้คือ

- 5.1 ติดตามผลการกระทำของตน
- 5.2 มีเหตุผล
- 5.3 ปรับปรุงการกระทำของตน

กรมวิชาการ (2542, หน้า 21) ได้สรุปพฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบ ไว้ดังนี้

1. มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับงานที่ทำงานสำเร็จ พฤติกรรมที่แสดงได้แก่ ทำงานตามหน้าที่สำเร็จ ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ แสดงผลงานปรากฏให้เห็นชัด
2. มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนางาน พฤติกรรมที่แสดง คือ บอกผลงานของการปฏิบัติงานในอนาคตได้
3. ยอมรับผลการกระทำของตน พฤติกรรม คือ รับฟังเหตุผลและข้อวิจารณ์ผู้อื่นปรับปรุงและพัฒนางานตามข้อเสนอแนะ
4. รู้หน้าที่ พฤติกรรมที่แสดง คือ ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อตกลงร่วมกันหรือปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย
5. แสวงหาความรู้ใหม่ที่เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน พฤติกรรมที่แสดง คือ เลือกแหล่งเรียนรู้มาพัฒนางาน
6. ช่วยเหลือผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของเด็กที่แสดงความมีน้ำใจเอื้ออาทร มีจิตใจเมตตาโอบอ้อม อารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน พฤติกรรมที่แสดง ได้แก่ ช่วยเหลือและแนะนำสิ่งที่ถูกที่ควรแก่ผู้อื่น ร่วมมือกับผู้อื่นในการพัฒนาสังคม อำนวยความสะดวกให้กับผู้อื่น แบ่งปันสิ่งของให้กับผู้อื่น
7. เสียสละ หมายถึง พฤติกรรมของเด็กที่แสดงถึงการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์แก่สังคม การเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังทรัพย์ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม รวมทั้งเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน พฤติกรรมที่แสดงได้แก่ สละกำลังกาย กำลังทรัพย์ และเวลาช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และรู้จักเป็นผู้ให้มากกว่ารับ สละประโยชน์ที่ตนพึงได้รับเพื่อแลกกับประโยชน์ของคนหมู่มากหรือคนที่อ่อนแอกว่า ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม
8. มุ่งมั่นพัฒนา หมายถึง พฤติกรรมของเด็กที่แสดงถึงความมุ่งมั่นและความคิดริเริ่มในการพัฒนาตน พัฒนาสังคม เพื่อให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข พฤติกรรมที่แสดง ได้แก่ สนใจปัญหาและการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งเสนอความคิดที่จะพัฒนาสังคม ตั้งใจที่จะทำงาน

อย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตั้งใจทำงานของส่วนรวมจนสำเร็จ ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสังคมจนสำเร็จ

กรมวิชาการ (2544, หน้า196-197) ได้สรุปลักษณะหรือพฤติกรรม ของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ ไว้ อีกดังนี้ คือ

1. ตรงต่อเวลา
2. พยายามทำงานให้เสร็จ
3. ติดตามผลงานอยู่เสมอ
4. ยอมรับความผิดพลาด/ผลจากการพิจารณา
5. รักษาชื่อเสียง/ถือศักดิ์ศรี
6. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
7. ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น
8. มีความซื่อสัตย์
9. รักษาคำพูด
10. ตั้งใจทำงาน
11. มีระเบียบวินัย
12. รู้จักวางแผนงาน
13. เต็มใจทำงาน
14. ขยันขันแข็ง
15. เชื่อมั่นในตนเองเป็นตัวของตัวเอง
16. ปฏิบัติตามหน้าที่โดยเคร่งครัด
17. รู้จักหน้าที่และทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี
18. มีอารมณ์หนักแน่นเมื่อเผชิญกับปัญหา
19. ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นทั้งตนเองและสังคม
20. ยึดมั่นในหลักเกณฑ์

บุคคลที่มีความรับผิดชอบต้องมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ให้สำเร็จลุล่วงอย่างดีที่สุด โดยไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคใดๆ และคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมเป็นหลัก

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปพฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบได้ว่า บุคคลที่มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้สมบูรณ์ และสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดีที่สุด โดยไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคต่างๆ ด้วยความอดทน มีความซื่อสัตย์ มีความรอบคอบ รู้จักกาลเวลาอย่างมีเหตุผล ตลอดจนคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของตัวเองและสังคมโดยส่วนรวมเป็นสำคัญ

#### 4. ประเภทของความรับผิดชอบ

ได้มีหน่วยงานและบุคคล ได้แบ่งประเภทความรับผิดชอบไว้ ดังนี้

กรมวิชาการ (2544, หน้า 196) ได้แบ่งประเภทของความรับผิดชอบไว้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การบริหารจัดการปัญหาที่ทำให้ตนเองเป็นทุกข์ เช่น ป้องกันตนเองให้ปลอดภัยจากอันตรายจากโรค รักษาร่างกายให้แข็งแรง รู้จักหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติหน้าที่การงานของตนให้ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทันทกำหนด ตรงเวลา

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การรู้จักฐานะความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อสังคม ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว โรงเรียน ชุมชน ประเทศชาติ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยปฏิบัติอย่างถูกต้อง เหมาะสม เกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม

ไฉนทัย อุดมบุญญาอนุภาพ, และคนอื่นๆ (2547, หน้า 120 -122) ได้แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ มีความรู้ และสามารถปฏิบัติตนให้ตนเองเกิดความสุข โดยมีแนวในการปฏิบัติตนดังนี้

1.1 รู้จักรักษาสุขภาพอนามัยของตนให้สมบูรณ์แข็งแรงอยู่เสมอ เพราะผู้ที่มีสุขภาพอนามัยดีย่อมจะมีความสามารถในการเรียนและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ทำให้เกิดความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่

1.2 รู้จักพัฒนาสติปัญญาของตนไปในแนวทางที่ดี เช่น รู้จักแสวงหาความรู้ ทั้งทางโลกและทางธรรม เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิต การพัฒนาบุคลิกภาพและการประกอบอาชีพที่ดีต่อไป

1.3 รู้จักหาเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวให้มีความสุข เช่น รู้จักหาเลี้ยงชีพโดยประกอบอาชีพที่สุจริต มีความขยันหมั่นเพียร รู้จักวิธีการประหยัดและมีการวางแผนใช้เงิน เพื่อให้เกิดความสมดุลในชีวิตทั้งของตนเองและครอบครัว

1.4 รู้จักนำหลักธรรมมาพัฒนาจิตใจให้ตั้งงามอยู่เสมอ เช่น มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อการเรียน ต่อการทำงาน และในการดำรงชีวิต มีความอดทนต่อความลำบากที่ได้รับจากการเรียนและการทำงานโดยไม่มีความย่อท้อ มีจิตใจเข้มแข็ง ค้นหาวิธีการเอาชนะความลำบากเหล่านั้นได้ด้วยการประพฤติดั้งแต่สิ่งที่ตั้งงาม

2. ความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ มีความรู้ และประพฤติปฏิบัติตน สามารถทำงานและอยู่ในสังคมร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข โดยมีแนวในการปฏิบัติตนดังนี้

2.1 มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่ การเคารพเชื่อฟัง การปฏิบัติตามคำสั่งสอนของผู้ปกครอง ช่วยเหลืองานบ้าน ไม่นำความเดือดร้อนมาให้ครอบครัว และเชิดชู ชื่อเสียงของครอบครัว

2.2 มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ครู อาจารย์ ได้แก่ การเคารพเชื่อฟังครู อาจารย์ ปฏิบัติตนอยู่ในกฎข้อบังคับของสถานศึกษา สนใจในบทเรียน ช่วยเหลืองานสถานศึกษาตามความสามารถ ช่วยรักษาความสะอาดสถานศึกษา ไม่ทำลายทรัพย์สินของสถานศึกษา รักษาชื่อเสียงของสถานศึกษา

2.3 ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อเพื่อน ได้แก่ ให้คำแนะนำและตักเตือน เมื่อเพื่อนทำความผิด ช่วยเหลือเพื่อนให้ทำสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม ให้อภัยเมื่อเพื่อนทำผิด และไม่เอาเปรียบเพื่อน

2.4 ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมและองค์กร ได้แก่ การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ดีขององค์กรและสังคมนั้น รักษาสมบัติของส่วนรวม ปฏิบัติตนให้เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

3. ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ มีความรู้และประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่จะช่วยให้ประเทศชาติมีความมั่นคง โดยมีแนวในการปฏิบัติตนดังนี้

3.1 บุคคลมีหน้าที่รักษาไว้ซึ่งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

3.2 ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆ เพื่อความเป็นระเบียบของสังคมและประเทศชาติ

วະริพร บำรุงผล (2548, หน้า 16-17) ได้สรุปประเภทของความรับผิดชอบได้ 6 ประเภท คือ

1. ความรับผิดชอบต่อนตนเอง หมายถึง การระวังรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง ให้สมบูรณ์แข็งแรงและปลอดภัยจากอันตรายอยู่เสมอ สำนึกในบทบาทหน้าที่ของตนรวมถึงปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบให้สำเร็จด้วยความเต็มใจและใส่ใจ ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนหมั่นใฝ่หาความรู้ มีความตรงต่อเวลา รู้จักประมาณการใช้จ่ายและมีความประหยัด ยอมรับการกระทำของตน กล้าเผชิญความจริงและรักษาสีทธิของตน ปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ดี และยอมรับผลการกระทำของตนเอง

2. ความรับผิดชอบต่อเพื่อน หมายถึง การปฏิบัติต่อเพื่อนโดยเคารพและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด ไม่รังแกไม่เอาเปรียบเพื่อน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือในโอกาสอันควร มีความรักและความจริงใจต่อกัน

3. ความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง การมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติตนด้วยการเชื่อฟังคำแนะนำของบิดามารดา ช่วยเหลือกิจกรรมในบ้านตามโอกาสอันควรและความสามารถ ปฏิบัติตนเพื่อความสุขและชื่อเสียงของครอบครัว ไม่นำความเดือดร้อนมาสู่ครอบครัว ช่วยครอบครัวประหยัดค่าใช้จ่าย

4. ความรับผิดชอบต่อโรงเรียน หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน รักษาผลประโยชน์ เกียรติยศ ชื่อเสียงของโรงเรียน ช่วยกันรักษาความสะอาดของโรงเรียน และปฏิบัติตนเป็นนักเรียนที่ดี

5. ความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม หมายถึง มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัว ทำประโยชน์และความเจริญให้กับชุมชนและสังคมอย่าง

เต็มความสามารถ ช่วยคิดและแก้ปัญหาต่างๆ ของชุมชนตามความสามารถ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ และช่วยรักษาคุณแลสาธารณสมบัติของส่วนรวม

6. ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่พลเมืองดี ปฏิบัติตามกฎหมาย และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมรวมถึงทรัพยากรธรรมชาติของประเทศ

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ความรับผิดชอบ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การปฏิบัติตนให้ตนเองเกิดความสุข โดยมีพฤติกรรมในการปฏิบัติตนดังนี้

1.1 รักษาสุขภาพอนามัยของตนให้สมบูรณ์แข็งแรงอยู่เสมอ เช่น รู้จักบริโภคอาหารครบ 5 หมู่ ดูแลรักษาความสะอาดเสื้อผ้า

1.2 พัฒนาสติปัญญาของตนไปในแนวทางที่ดี เช่น ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตรงต่อเวลา ปรับปรุงการกระทำของตน

1.3 การนำหลักธรรมมาพัฒนาจิตใจให้ตั้งงามอยู่เสมอ เช่น มีความซื่อสัตย์ มีความอดทน มีระเบียบวินัย มีความเสียสละ

2. ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมหรือสังคม หมายถึง ประพฤติปฏิบัติตน สามารถทำงานและอยู่ในสังคมร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข โดยมีพฤติกรรมในการปฏิบัติตนดังนี้

2.1 มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว เช่น การช่วยเหลืองานบ้าน เคารพ และปฏิบัติตามคำสั่งสอนของผู้ปกครอง

2.2 มีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ครู อาจารย์ เช่น เคารพ เชื่อฟังครู ช่วยเหลืองานของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

2.3 ความรับผิดชอบต่อเพื่อน เช่น ไม่เอาเปรียบเพื่อน รักและจริงใจต่อเพื่อน

## 5. ความสำคัญของความรับผิดชอบ

ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบต่างๆ ดังนี้ วีรศักดิ์ จันทะสาคราม (2549, หน้า 25) ความรับผิดชอบซึ่งเป็นคุณลักษณะทางจริยธรรมที่สำคัญประการหนึ่ง ผู้ที่มีความรับผิดชอบจะสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ด้วยความสงบสุข เพราะบุคคลแต่ละบุคคลย่อมต้องมีบทบาทหน้าที่ ที่จะต้องกระทำมากมาย ถ้าทุกคนในสังคมมีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างดีก็ย่อมทำให้เกิดความสันติสุขและความเจริญก้าวหน้าในชีวิต ในประเทศที่ความเจริญทางเทคโนโลยีก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วนั้น ยิ่งต้องการบุคลากรที่มีความรับผิดชอบสูงอย่างยิ่ง ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งในปัจจุบันความเจริญทางเทคโนโลยีได้ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และเสมือนหนึ่งว่าการพัฒนาด้านจิตใจหรือจริยธรรมไม่ได้ก้าวหน้าไปในสัดส่วนที่พอเหมาะกับความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นการพัฒนาด้านวัตถุ ทั้งๆ ที่การพัฒนาด้านจริยธรรมนั้นมีความจำเป็นไม่น้อยกว่าความเจริญทางวัตถุ จึงเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาสังคมมากขึ้น การให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านจิตใจนั้นจะพิจารณาได้ว่ายังไม่สามารถพัฒนาได้รวดเร็วดังเช่นการพัฒนาเทคโนโลยี

ดังนั้น การพัฒนาจริยธรรมด้านความรับผิดชอบจึงมีความสำคัญมาก จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2540, หน้า 81-82) กล่าวว่า หากบุคคลมีความรับผิดชอบจะมีผลต่อไปก็คือ คนมีความรับผิดชอบย่อมจะทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายทันเวลาเป็นที่นับถือ ได้รับการยกย่องสรรเสริญ และเป็นคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎจริยธรรมและหลักเกณฑ์ของสังคม โดยไม่ต้องมีการบังคับจากผู้อื่น ไม่ทำให้เป็นต้นเหตุของความเสื่อมและความเสียหายแก่ส่วนรวม ทำให้เกิดความก้าวหน้าสงบสุข เรียบร้อยแก่สังคม กลวัทน วันวิชัย (2545, หน้า 14) ความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นต้องปลูกฝังหรือเสริมสร้าง ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีความรับผิดชอบจะมีความเพียรพยายาม อดทน และตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อเกิดความก้าวหน้าต่อตนเองและสังคม วีระศักดิ์ จันทะสงคราม (2549, หน้า 26) การขาดความรับผิดชอบต่อเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นในสังคม หากคนในสังคมมีความรับผิดชอบต่อปัญหาต่างๆ ของสังคมก็จะลดน้อยลง ปัญหาทุจริตและคอร์รัปชันก็จะไม่เกิดขึ้น สังคมจะสงบสุข มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ดังนั้น จึงควรรีบปลูกฝังความรับผิดชอบต่อแก่นักเรียน ทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติต่อไป นอกจากนี้ วะริพร บำรุงผล (2548, หน้า 18) ยังได้กล่าวสรุปว่า ความรับผิดชอบต่อเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นต้องปลูกฝังหรือเสริมสร้างให้กับนักเรียน ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อจะมีความเพียรพยายาม อดทน และตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อเกิดความก้าวหน้าทั้งต่อตนเองและต่อสังคม

จากคำกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อเป็นจริยธรรมที่สำคัญ ที่จะทำให้นักเรียนอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมอย่างมีความสันติสุข ซึ่งเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้นักเรียนปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎจริยธรรมและหลักเกณฑ์ของสังคม จึงเป็นสิ่งที่จะต้องปลูกฝังและเสริมสร้างให้กับนักเรียนและเยาวชน ให้มีความรับผิดชอบต่อ เพื่อความก้าวหน้าต่อตนเองและสังคมต่อไป

## 6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อ

ประดิพันธ์ อุปรมัย (2544, หน้า 527-538) กล่าวว่าโดยสรุปว่าปัจจัยที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการพัฒนาการมีความรับผิดชอบต่อของเด็กดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยภายในครอบครัว ครอบครัวคือจุดเริ่มต้นของการมีความรับผิดชอบต่อ ซึ่งอยู่ที่ความสม่ำเสมอของพ่อแม่ในการปลูกฝังความรับผิดชอบต่อให้กับเด็ก ทศนคติของพ่อแม่ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของพ่อแม่ สภาพเศรษฐกิจภายในครอบครัว ลำดับการเกิดของเด็กในครอบครัว และบุคคลอื่นๆ ที่อยู่ในครอบครัว

2. ปัจจัยภายในโรงเรียน ปัจจัยในโรงเรียนที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อของเด็กโดยตรง ได้แก่ ครูและเพื่อน ครูที่มีความรับผิดชอบต่อ เข้าสอนตรงเวลา เตรียมการสอนมาอย่างดี เมื่อให้กลับบ้านเด็กก็ตรวจอย่างสม่ำเสมอทุกครั้ง ถ้าครูเข้าสอนตรงเวลา เด็กก็คิดนิสัยเป็นคนตรงเวลาด้วย นอกจากนี้ กลุ่มเพื่อนที่อยู่ในโรงเรียนจะมีเพื่อนที่มีพื้นฐานการอบรมจาก

ครอบครัวมาในลักษณะต่างๆ กัน ถ้าเด็กได้พบกับเพื่อนที่ขาดความรับผิดชอบ เด็กก็อาจพลอยขาดความรับผิดชอบไปด้วย

3. ปัจจัยในสังคม การปฏิบัติตนของบุคคลในสังคมที่เด็กเข้าไปเป็นสมาชิก และสื่อมวลชนต่างๆ ก็ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบของเด็ก การวางตัวของผู้ใหญ่ในสังคมในการเป็นแบบอย่างที่ดี การเสนอสื่อที่เหมาะสม เช่น การเสนอละคร สิ่งบันเทิงที่แบบอย่างที่ดี

#### 7. วิธีการพัฒนาความรับผิดชอบ

อรรถนารถ บุญเกิด (2546, หน้า 18) ได้กล่าวถึงการพัฒนาความรับผิดชอบไว้ดังนี้

1. เริ่มสอนความรับผิดชอบต่อตัวเด็กเองก่อน เมื่อโตขึ้นจึงค่อยเรียนรู้ความรับผิดชอบหรือการกระทำเพื่อหมู่คณะและประเทศชาติต่อไป
2. การมอบงานที่เหมาะสมให้แก่เด็กทำตามความสามารถของเขา ส่งเสริมหาทางให้เขาได้เรียนรู้การแก้ปัญหาและรู้จักการช่วยตัวเอง ควบคุมแนะนำเมื่อจำเป็น ฝึกให้มีเหตุผล และต้องปลูกฝังความมีระเบียบวินัยอันดีงามแก่เด็กอยู่เสมอ
3. โรงเรียนควรมุ่งสอนความรับผิดชอบต่อเด็ก โดยการให้รู้จักสิทธิ และหน้าที่ของตนเอง และเคารพในสิทธิของผู้อื่น การทำงานให้สำเร็จเป็นชิ้นเป็นอัน โดยไม่ละทิ้งงานที่ได้รับไว้แล้ว มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น
4. หลักการฝึกอบรมเด็กให้มีความรับผิดชอบ ต้องให้สอดคล้องกับวัยของเด็ก สภาพครอบครัวและเศรษฐกิจ
5. การปลูกฝังความรับผิดชอบต่อให้ผู้เรียนได้กระทำ มิใช่เกิดจากการบอกเล่า วิธีการสอนในโรงเรียนมีส่วนสำคัญ ควรให้ผู้เรียนรู้จักทำงานเป็นหมู่คณะ แต่ละคนจะได้รับมอบหมายให้ทำงาน เพื่อให้งานส่วนรวมสำเร็จ หากคนใดคนหนึ่งขาดความรับผิดชอบงานจะสำเร็จได้ยาก การปลูกฝังความรับผิดชอบต่อ มิใช่กระทำโดยว่ากล่าวตักเตือน หรืออบรมเท่านั้น แต่ต้องให้ผู้เรียน ได้ฝึกปฏิบัติอย่างจริงจังจนเกิดเป็นนิสัย เป็นคุณธรรมและค่านิยมต่อไป
6. ควรฝึกให้เด็กมีนิสัยความรับผิดชอบตั้งแต่ในวัยเด็กทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน โดยเริ่มทำงานที่ง่าย ๆ เหมาะสมกับวัย และความสามารถของแต่ละบุคคล และเมื่อมอบหมายให้ทำแล้วก็ควรให้เด็กรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ให้มีประสบการณ์ในการทำงานด้วยตนเอง และเพื่อให้เด็กเกิดความเชื่อมั่นหัดไม่ให้ปัดความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนให้แก่ผู้อื่น ทำงานให้สำเร็จโดยไม่ละทิ้งงานที่ได้ทำไว้แล้ว ชี้แจงให้เด็กรู้จักขอบเขตหน้าที่ของตน เพื่อไม่ให้ก้าวล่วงงานของผู้อื่น และต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น

## 8. วิธีการวัดความรับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 31) ได้กล่าวถึงแนวทางการวัดและประเมินผลด้านลักษณะอันพึงประสงค์นั้น โดยใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมิน ดังนี้

### 1. วิธีการวัดและประเมิน โดยทั่วไปมี 2 วิธีคือ

1.1 ผู้อื่นเป็นผู้ประเมิน เช่น ครูประเมินนักเรียน นักเรียนประเมินเพื่อนพ่อแม่ ผู้ปกครองประเมินนักเรียน โดยใช้แบบบันทึกการสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า เป็นต้น

1.2 การประเมินตนเอง ให้นักเรียนประเมินตนเองโดยบันทึกการกระทำความรู้สึกรู้สึกของตนเองหรือตอบแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ แบบวัดเชิงสถานการณ์ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ต้องการประเมิน

### 2. เครื่องมือวัดและประเมินที่นิยมใช้ในสถานศึกษาและใช้ได้ง่ายสะดวก ได้แก่

2.1 แบบบันทึกการสังเกต (observation)

2.2 แบบบันทึกการสัมภาษณ์ (interview)

2.3 แบบตรวจสอบรายการ (check list)

2.4 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

2.5 แบบวัดเชิงสถานการณ์ (situation)

เนื่องจากความรับผิดชอบเป็นคุณธรรม จริยธรรมแบบหนึ่ง ดังนั้นการวัดความรับผิดชอบจึงใช้เครื่องมือวัดแบบเดียวกับเครื่องมือวัดจริยธรรม ในการวัดและการประเมิน

ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ (2543, หน้า 184-187) ได้สรุปขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวัดจริยธรรม ไว้ดังนี้

1. กำหนดจริยธรรมที่จะวัด เป็นการกำหนดจุดประสงค์ว่าต้องการวัดอะไร เป็นแบบรวมๆ หรือแบบเดี่ยวๆ เฉพาะอย่าง เช่น ความซื่อสัตย์ ความกรุณา ความยุติธรรม เป็นต้น

2. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้เข้าใจจริยธรรมนั้นๆ ดีขึ้น สามารถนิยามจริยธรรมให้แจ่มชัด เพราะการวัดผลอะไรจะต้องรู้ว่าสิ่งที่ต้องการมีหน้าตาเป็นอย่างไร

3. เลือกรูปแบบของเครื่องมือ ในการสร้างเครื่องมือวัดจริยธรรมมีรูปแบบหลายอย่าง โดยจะต้องเลือกตามความเหมาะสมของจุดมุ่งหมาย รูปแบบของเครื่องมือมีดังนี้

แบบสัมภาษณ์

แบบสังเกต

แบบเขียนตอบ

แบบสร้างจินตนาการ

โดยเฉพาะแบบเขียนตอบนั้น ที่นิยมกันคือ แบบเติมเสรี และแบบมีตัวเลือก

4. เขียนข้อความ ภาพหรือสถานการณ์และข้อคำถาม ในขั้นนี้เอาความรู้ในข้อ 1 ถึง 3 มาใช้ประโยชน์เพื่อวัดจริยธรรมที่ต้องการ ถ้าใช้แบบสัมภาษณ์ต้องใช้ข้อความอย่างหนึ่ง ถ้าการสังเกตก็ต้องทำเป็นข้อรายการ ถ้าเป็นแบบเขียนตอบก็ต้องมีสถานการณ์เป็นภาษาหรือภาพก็ได้แล้วมีคำถาม ซึ่งอาจให้ตอบแบบอิสระหรือกำหนดตอบไว้ให้ และต้องคำนึงถึงวิธีการกำหนดคะแนนด้วย เพื่อเป็นแนวทางในการให้คะแนนจากผลการตอบข้อคำถามนั้นๆ

5. ตรวจสอบเครื่องมือ ขั้นนี้เป็นการตรวจสอบเบื้องต้นโดยให้ผู้ชำนาญทางจริยธรรม และโดยผู้ชำนาญทางด้านการวัดผล ทั้งนี้ก็เพื่อให้เครื่องมือที่สร้างขึ้นมาก่อนไปทดลองมีความมั่นใจขั้นแรกก่อน ถ้าเสียก็คงเสียหน่อยหน่อย ไม่ต้องเป็นภาระในการสร้างใหม่ทั้งหมด

6. ตรวจสอบคุณสมบัติรายข้อ หลังจากการทดลองแล้ว ผู้สร้างเครื่องมือ ตรวจสอบให้คะแนน แล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพเบื้องต้นเพื่อตรวจสอบว่าแต่ละข้อวัดได้จริงหรือไม่ ข้อใดมีคุณภาพดีเก็บไว้ ข้อใดไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนดเอาไปปรับปรุงแก้ไขทดลองใหม่ แต่ถ้าสร้างข้อสอบไว้หลายๆ ก็สามารเลือกเอาข้อดีๆ ไปจัดทำเป็นข้อสอบวัดจริยธรรมได้เลย

7. จัดข้อสอบเป็นชุด จำนวนข้อต้องมีสัดส่วนของจริยธรรมที่ต้องการวัดเป็นสัดส่วนตามที่ตั้งไว้ สร้างคำชี้แจงในการสอบ จัดวางแบบของข้อสอบ พร้อมกำหนดเวลาในการดำเนินการสอบ

8. ศึกษาคุณภาพ คุณภาพของเครื่องมือวัดในขั้นนี้ หมายถึงความเที่ยงตรง (validity) คือดูว่าข้อสอบวัดคุณธรรมที่ต้องการวัดนั้นได้จริงหรือไม่ อีกอย่างคือความเชื่อมั่น (reliability) คือ ดูว่าข้อสอบมีความคงเส้นคงวาของคะแนนการสอบหรือไม่ ถ้าคุณภาพไม่ถึงเกณฑ์จำเป็นต้องศึกษาปรับปรุงใหม่ให้ดีขึ้น อาจจะต้องเริ่มศึกษาดังแต่ขั้นที่ 2 มาเลยก็ได้

9. สร้างเกณฑ์ปกติ เกณฑ์ปกติ(norms) หมายถึง ข้อเท็จจริงทางสถิติ ที่บรรยายการแจกแจงของคะแนนจากประชากรที่นิยามไว้ชัดเจนแล้ว และเป็นคะแนนตัวที่จะบอกระดับจริยธรรมของผู้สอบว่าอยู่ในระดับเมื่อเทียบกับคนส่วนใหญ่

เครื่องมือที่ใช้วัดความรับผิดชอบ

1. เครื่องมือที่ใช้วัดเนื้อหาของความรับผิดชอบ

1.1 แบบทดสอบแบบเลือกตอบ

1.2 แบบทดสอบแบบอธิบาย

2. เครื่องมือที่ใช้วัดความรู้สึกเกี่ยวกับความรับผิดชอบ

การวัดแบบนี้ใช้วิธีการวัดเจตคติก็ได้ นั่นคือ กำหนดเป้าซึ่งเป็นจริยธรรม แล้วเขียนข้อความแสดงความรู้สึกต่อเป้า อาจใช้วิธีของลิเกิร์ต หรือของออสกูด ตามความเหมาะสม

2.1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า

2.2 แบบเติมคำ

2.3 แบบสร้างสถานการณ์เลือกตอบ

### 3. เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมการแสดงออกทางด้านความรับผิดชอบ การวัดกระทำสามารถทำได้หลายแบบ ดังนี้ ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ

(2543, หน้า 192-200)

- 3.1 การสังเกตพฤติกรรม
- 3.2 การสัมภาษณ์
- 3.3 ใช้ข้อความจริยธรรมให้เขียนตอบ
- 3.4 ใช้สถานการณ์ย่อยให้เขียนตอบ
- 3.5 ให้สถานการณ์ย่อยๆ ให้เขียนตัวเลือกตอบ

สรุปจากวิธีการวัดความรับผิดชอบ กล่าวสรุปได้ดังนี้ คือ เครื่องมือที่ใช้วัดความรับผิดชอบ มี 3 แบบ คือ 1) เครื่องมือที่ใช้วัดเนื้อหาของความรับผิดชอบ 2) เครื่องมือที่ใช้วัดความรู้สึกเกี่ยวกับความรับผิดชอบ และ 3) เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมการแสดงออกทางด้านความรับผิดชอบ และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมการแสดงออกทางด้านความรับผิดชอบ ที่เป็นแบบสังเกตพฤติกรรม ซึ่งจะสังเกตเห็นได้โดยตรงในท่านคุณลักษณะทางด้านกายภาพ

#### เจตคติ

##### 1. ความหมายเจตคติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 243) ได้กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง เรื่องของความชอบ ความไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก ความเชื่อฝังใจของเราต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด มักจะเกิดขึ้นเมื่อเรารับรู้หรือประเมินผู้คน เหตุการณ์ในสังคม เราจะเกิดอารมณ์ความรู้สึกบางอย่างควบคู่ไปกับการรับรู้ นั้น และมีผลต่อความคิดและปฏิกิริยาในใจ

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2549, หน้า 3) ได้กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง พฤติกรรมหรือความรู้สึกทางด้านจิตใจที่มีต่อสิ่งเร้าใดเร้าหนึ่งในทางสังคม รวมทั้งเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งเร้าหรือเกี่ยวกับประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

จุฬารัตน์ เอื้ออำนวย (2549, หน้า 169) ได้กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการตอบสนองและแสดงออกในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ

ฮิลการ์ด (Hilgard, 2000, p.124) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง พฤติกรรมหรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นครั้งแรก ที่มีต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความคิดในทางเข้าหาหรือออกห่างและเป็นความพร้อมที่จะตอบสนองในครั้งต่อไป

จากที่กล่าวมาจึงกล่าวสรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก ความเห็น ทางด้านจิตใจของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่เกิดจากการรับรู้ และความเชื่อแล้วแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

## 2. องค์ประกอบของเจตคติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 247) ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปเจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (cognitive component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้นๆ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความ และรวมเป็นความเชื่อหรือช่วยในการประเมินสิ่งเร้านั้นๆ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ (affective component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า เป็นผลเนื่องมาจากการที่บุคคลประเมินผลสิ่งเร้านั้นแล้วว่า พอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือไม่ดีหรือเลว

3. องค์ประกอบพฤติกรรม (behavioral component) เป็นองค์ประกอบทางด้านความพร้อมหรือความโน้มเอียง ที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อหรือความรู้สึกของบุคคล ที่ได้จากการประเมินผลพฤติกรรมที่คิดจะแสดงออกมา จะสอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่ เช่น คนที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่อศาสนา ก็จะไม่สนใจเข้าวัดฟังธรรม หรือผู้ที่มีเจตคติต่อการเรียนดีก็จะมานะพยายามที่จะเรียนให้ดี และเรียนต่อในระดับสูงขึ้นไป

ธีรวิมล เอกะกุล (2549, หน้า 10) องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้คนเราเกิดเจตคติขึ้นได้นั้นมีอยู่ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ (cognitive component) บุคคลใดจะมีเจตคติต่อสิ่งใดได้บุคคลนั้นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งนั้นก่อน เพื่อใช้เป็นรายละเอียดสำหรับให้เหตุผลในการที่จะสรุปเป็นความเชื่อต่อไป

2. ความรู้สึก (feeling component) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหลังจากรับรู้และเข้าใจสิ่งนั้นแล้ว กล่าวคือเมื่อบุคคลใดรู้และเข้าใจในเรื่องใด จะสรุปเป็นความเห็นในรูปการประเมินผลว่าสิ่งนั้นเป็นที่พอใจหรือไม่ สำคัญหรือไม่ ดีหรือไม่ดีหรือเลว ซึ่งเท่ากับเกิดอารมณ์ หรือความรู้สึกต่อสิ่งนั้น

3. ความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติ (action tendency component) เป็นองค์ประกอบสุดท้ายที่รวมตัวมาจากความรู้และความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด จนทำให้เกิดความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งนั้น ในทิศทางที่สนับสนุน คล้อยตาม หรือขัดแย้งตามความรู้และความรู้สึกที่เป็นพื้นฐานนั้น

ไทแรนดิส (Triandis, 2003, pp. 2-3) ได้แบ่งองค์ประกอบของเจตคติเป็น 3 ประการคือ

1. ด้านปัญญา (cognitive component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า เพื่อเป็นเหตุผลในการที่จะสรุปรวมเป็นความเชื่อหรือประเมินสิ่งเร้านั้น

2. ด้านความรู้สึก (affective component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึก หรือ อารมณ์ของบุคคล ที่มีความสัมพันธ์ต่อสิ่งเร้านั้น

3. ด้านพฤติกรรม (behavioral component) เป็นองค์ประกอบด้านความโน้มเอียงของบุคคลที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางเป็นบวกหรือลบ เป็นผลเกิดจากความเข้าใจและความรู้สึก

จากที่กล่าวมาจึงกล่าวสรุปได้ว่า องค์ประกอบของเจตคติ นั้นมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) องค์ประกอบทางด้านความรู้ความเข้าใจ หรือ อารมณ์ 2) องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ 3) องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม หรือการกระทำ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านมีความปฏิสัมพันธ์กันตามลำดับ

### 3. ลักษณะของเจตคติ

นักการศึกษา และนักจิตวิทยาหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะของเจตคติ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังต่อไปนี้

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2542, หน้า 4) ได้กล่าวไว้ว่า เจตคติเป็นความรู้สึกที่ซับซ้อน ลักษณะทางจิตใจ อารมณ์ของบุคคล ซึ่งอาจเป็นลักษณะที่ไม่แสดงออกมาภายนอกให้บุคคลอื่นเห็น หรือเจจ้ใจก็ได้ ซึ่งมีลักษณะทั่วไปที่สำคัญ 5 ประการดังนี้

1. เจตคติเป็นเรื่องของอารมณ์
2. เจตคติเป็นเรื่องเฉพาะตัว
3. เจตคติดีทิศทาง
4. เจตคติมีความเข้ม
5. เจตคติต้องมีเป้าหมาย

พิชิต ฤทธิ์จรรยา(2547, หน้า 223-224) ได้กล่าวไว้ว่า เจตคติดีลักษณะดังนี้

1. เจตคติเป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ และความรู้สึกของบุคคลในการวัดเจตคติจึงต้องถามความรู้สึก ความเชื่อ ความศรัทธาจะไม่ถามเกี่ยวกับความจริง

2. เจตคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะมีการแสดงออกอย่างมีทิศทางว่าไปทางบวกหรือทางลบ และมีปริมาณของความรู้สึก หรือระดับความเข้มข้นตามแนวของทิศทางตั้งแต่บวกน้อยๆ จนถึงการบวกมากๆ หรือตั้งแต่ลบมากๆ จนถึงลบน้อยๆ ดังนั้นการวัดเจตคติ จึงทำให้ทราบทั้งทิศทาง และระดับความเข้มข้นของเจตคติ

3. เจตคติของบุคคลเกิดจากการเรียนรู้มากกว่ามีมาเองกำหนด ถ้าเรียนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าก็จะเกิดเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ถ้าเรียนรู้ว่าสิ่งใดไม่มีคุณค่าก็จะเกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้นถ้าสิ่งใดบุคคลไม่เคยรู้จักไม่เคยเรียนรู้เลยก็จะไม่เกิดเจตคติต่อสิ่งนั้น

4. เจตคติของบุคคลมีความคงเส้นคงว่า ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงได้ง่ายๆ เป็นความรู้สึกที่ค่อนข้างคงที่แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อบุคคลนั้นได้รับการพัฒนาเกิดการเรียนรู้สิ่งนั้น

5. เจตคติของบุคคลไม่สามารถวัดหรือสังเกตเห็นได้โดยตรง การวัดเจตคติจึงเป็นการวัดทางอ้อม โดยใช้แบบวัดเจตคติเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ที่ถูกวัดเจตคติแสดงพฤติกรรมออกมาด้วยการตอบแบบวัดเจตคติแล้วแปลความหมายของผลการวัดนั้น

ชอร์ และไรท์ (Shaw, & Wright, 1967 pp. 13-14) ได้กล่าวถึงลักษณะของเจตคติไว้ 6 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 เจตคติขึ้นอยู่กับการประเมินมโนภาพของเจตคติแล้วเกิดเป็นพฤติกรรมแรงจูงใจ เจตคติเป็นเพียงความรู้สึกโน้มน้าวเพียงจากการประเมินยังไม่ใช่พฤติกรรมตั้งเจตคติเอง ไม่ใช่แรงจูงใจแต่เป็นตัวการทำให้เกิดแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรม

ประการที่ 2 เจตคติเปลี่ยนแปลงความเข้มข้นตามแนวของทิศทางตั้งแต่บวกจนถึงลบ

ประการที่ 3 เจตคติเกิดจากการเรียนรู้มากกว่ามีมาเองแต่กำเนิด

ประการที่ 4 เจตคติขึ้นอยู่กับเป้าเจตคติหรือกลุ่มสิ่งเร้า สิ่งเร้าทั้งหลายอาจเป็นคน สัตว์ สิ่งของ สถาบัน มโนภาพ อุดมการณ์ อาชีพ หรือสิ่งอื่น าก็ได้

ประการที่ 5 เจตคติมีค่าสหพันธ์ภายในเปลี่ยนแปลงไปตามกลุ่มนั้นคือ กลุ่มที่มีลักษณะเดียวกันเจตคติจะมีความสัมพันธ์กันสูง กลุ่มที่มีลักษณะต่างกันเจตคติจะมีความสัมพันธ์กันต่ำ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มที่มีเจตคติติดต่อกันเดียวกันย่อมมีความสัมพันธ์กันด้วย

ประการที่ 6 เจตคติมีลักษณะมั่นคงและทนทานเปลี่ยนแปลงยาก

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เจตคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหลังจากได้เรียนรู้ หรือมีประสบการณ์ในสิ่งนั้น เป็นตัวกระตุ้น และแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

#### 4. การวัดเจตคติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 252-253) ได้กล่าวว่า การวัดเจตคติไม่สามารถจะวัดได้โดยตรง แต่วัดได้จากแนวโน้มของบุคคลที่แสดงออกทางภาษา และวัดในรูปของความเห็น การวัดเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดและผู้ใด อาจจะใช้วิธีการสังเกตจากการกระทำ คำพูด การแสดงสีหน้าท่าทาง หรือสัมภาษณ์ ความรู้สึกนึกคิดของเขา แต่แบบวัดหรือเครื่องมือที่นักจิตวิทยานิยมใช้กันมาก จะอยู่ในรูปของแบบสอบถามหรือแบบสำรวจ

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2549, หน้า 19) วิธีการวัดเจตคติสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ (interview) เป็นวิธีที่ง่ายและตรงไปตรงมามากที่สุด การสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมข้อรายการที่จะซักถามไว้อย่างดี ข้อรายการนั้นต้องเขียนเน้นความรู้สึกที่สามารถวัดเจตคติให้ตรงเป้าหมาย ผู้สัมภาษณ์จะได้ทราบความรู้สึก หรือความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่มีข้อเสียว่า ผู้ถามอาจจะไม่ได้รับคำตอบที่จริงจังจากผู้ตอบ เพราะผู้ตอบอาจปิดเบือนคำตอบ เนื่องจากอาจเกิดความเกรงกลัวต่อการแสดงความความคิดเห็น วิธีแก้ไขคือ ผู้สัมภาษณ์ต้องสร้างบรรยากาศในการสัมภาษณ์ให้เป็นกันเอง ให้ผู้ตอบรู้สึกสบายใจ ไม่เคร่งเครียดเป็นอิสระ และแน่ใจว่าคำตอบของเขาจะเป็นความลับ

2. การสังเกต (observation) เป็นวิธีการที่ใช้ตรวจสอบบุคคลอื่นโดยการเฝ้ามอง และจดบันทึกพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีแบบแผน เพื่อจะได้ทราบว่าบุคคลที่เราสังเกตมีเจตคติ ความเชื่อ อุปนิสัยเป็นอย่างไร ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะถูกต้องใกล้เคียงกับความจริง หรือเป็นที่เชื่อถือได้เพียงใดนั้น มีข้อควรคำนึงหลายประการกล่าวคือควรมีการศึกษาหลายๆ ครั้ง ทั้งนี้เพราะเจตคติของบุคคลมาจากหลายๆ สาเหตุ นอกจากนี้ตัวผู้สังเกตเองจะต้องทำตัวเป็น กลาง ไม่มีความลำเอียง และการสังเกต ควรสังเกตหลายๆ ช่วงเวลา ไม่ใช่สังเกตเฉพาะเวลาใด เวลาหนึ่ง

3. การรายงานตนเอง (Self-Report) วิธีนี้ต้องการให้ผู้ถูกสอบวัดแสดงความรู้สึก ของตนเองตามสิ่งเร้าที่เขาได้สัมผัส นั่นคือ สิ่งเร้าที่เป็นข้อคำถามให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึก ออกมาอย่างตรงไปตรงมา แบบทดสอบหรือมาตราวัดที่เป็นของแนว เทอร์สโตน (Thurstone) กัทท์แมน (Guttman) ลิเคอร์ท (Likert) และออสกู๊ด (Osgood) นอกจากนี้ที่กล่าวมายังมีแบบให้ ผู้สอบรายงานตนเองและอื่นๆ อีกมากแล้วแต่จุดมุ่งหมายของการสร้างและการวัด

4. เทคนิคจินตนาการ (projective techniques) วิธีนี้อาศัยสถานการณ์หลายอย่าง ไปเร้าผู้สอบ เช่น ประโยคไม่สมบูรณ์ ภาพแปลกๆ เรื่องราวแปลกๆ เมื่อผู้สอบเห็นสิ่งเหล่านี้จะ จินตนาการออกมาแล้วนำมาตีความหมาย จากการตอบนั้นๆ พอจะรู้ได้ว่ามีเจตคติต่อเป้า เจตคติอย่างไร

5. การวัดทางสรีระภาพ (physiological measurement) การวัดด้านนี้อาศัย เครื่องมือไฟฟ้า แต่สร้างเฉพาะเพื่อจะวัดความรู้สึกอันจะทำให้พลังไฟฟ้าในร่างกายเปลี่ยนแปลง เช่น ถ้าตีใจเข้มจะช้อย่างหนึ่ง เสียใจเข้มจะช้อย่างหนึ่งใช้หลักการเดียวกันกับเครื่องจับเท็จ เครื่องมือแบบนี้ยังพัฒนาไม่ดีพอจึงไม่นิยมใช้เท่าใดนัก

จึงกล่าวสรุปได้ว่า การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการวัดเจตคติแบบสังเกตจากผู้ปกครอง และครูอาจารย์ และวิธีการประเมินตนเอง

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

คณิงนิจ พุ่มพวง (2546, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการใช้กิจกรรมกลุ่มพัฒนาความ รับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. นักเรียนในกลุ่มทดลองมีความรับผิดชอบต่อตนเองและการกระทำของตน มีความรับผิดชอบต่อการศึกษาเล่าเรียน มีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษาสูงกว่าก่อนการเข้าร่วม กิจกรรมกลุ่ม

2. นักเรียนในกลุ่มควบคุมมีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง และการกระทำของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อการศึกษาล่าเรียน มีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มไม่แตกต่างกัน

3. นักเรียนในกลุ่มทดลองมีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง และการกระทำของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อการศึกษาล่าเรียน มีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษาสูงกว่านักเรียนในกลุ่มควบคุม

4. การใช้กิจกรรมกลุ่มสามารถพัฒนาความรับผิดชอบต่องานของตนเอง และการกระทำของตนเอง ความรับผิดชอบต่อการศึกษาล่าเรียน ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษาได้หลังจากการดำเนินการวิจัย

กัลยา สุรีย์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบและความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า

ความรับผิดชอบและความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้นภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม

ปรีชา การสะอาด (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า

1. ความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม วิเคราะห์ได้ 7 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการรักษาทรัพยากรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคม ด้านการเสียสละต่อส่วนรวม ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายบ้านเมือง ด้านการรักษาทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวม ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม และด้านการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม

2. นักเรียนชายและนักเรียนหญิงมีความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

โดยสรุปผลการศึกษานี้ทำให้ต้ององค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจและนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและปลูกฝังให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคมสูงขึ้นต่อไป

สมเกียรติ ถุงแก้ว (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า

การเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มและไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม พบว่า คะแนนเฉลี่ยความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มทดลองใช้โปรแกรมกิจกรรมกลุ่ม สูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

พรทิพย์ นิ่มแสง (2548, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมโดยใช้กระบวนการกลุ่มแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปีที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนที่เรียนด้วยแผนการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่มแก้ปัญหา มีเหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และสูงกว่ากลุ่มที่เรียนด้วยแผนการจัดการเรียนรู้แบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีเจตคติต่อวิธีการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่มแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในแต่ละระดับและภาพรวม ยกเว้นด้านการชอบการนำเสนองานหน้าชั้นเรียนของผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง

พระมหาสิริชัย เสรีไตรรัตน์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมศีลธรรม ค่ายคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า องค์กรต่างๆ ชุมชน สถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนาร่วมกันจัดการศึกษา โดยการพัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนรู้ในชุมชนของคนในขอบข่ายที่สอดคล้องกับบริบทในชุมชนท้องถิ่น และจุดเน้นของหลักสูตรฝึกอบรม มุ่งให้การศึกษาร่วมกันเกี่ยวกับศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียน รวมทั้งส่งเสริมสถาบันพระพุทธศาสนา วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของประเทศชาติ ส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความต้องการในการพัฒนาหลักสูตร โดยมีเนื้อหาสาระให้เหมาะสมกับบริบทนำไปใช้ในการดำรงชีวิตได้ ผู้เรียนเกิดความรู้คู่คุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนให้เป็นคน เป็นคนดี และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยรูปแบบการฝึกอบรมเน้นให้ความพร้อมทั้งฝึกปฏิบัติจริง

2. การพัฒนาหลักสูตร (ฉบับร่าง) ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย หลักสูตร เนื้อหาสาระ วิธีการฝึกอบรม สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ และการวัดประเมินผล โดยเนื้อหาของหลักสูตรแบ่งเป็น ภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และกิจกรรม ซึ่งมีแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จำนวน 11 แผน ผู้เชี่ยวชาญประเมินหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องและเหมาะสม

3. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี จำนวน 2 คืน 3 วัน โดยการบรรยาย สาธิต และฝึกปฏิบัติจริง ตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า นักเรียนมีความสนใจ และตั้งใจ สามารถปฏิบัติกิจกรรมด้านต่างๆ ของกระบวนการฝึกอบรม ได้เป็นอย่างดี

4. การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังการใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการ

ประเมินระหว่างการศึกษาพบพบว่า นักเรียนมีทักษะปฏิบัติได้เป็นที่น่าพอใจ และการประเมินหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องและเหมาะสมที่จะนำไปใช้

สุภาพร เทศวิริช (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงาน โดยมีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน ขั้นแรก คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นที่สอง คือ การสร้างหลักสูตรฉบับร่าง ขั้นที่สาม คือ การทดลองใช้หลักสูตร และขั้นสุดท้าย คือ การประเมินผลหลักสูตร

ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น 1) มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 2) คะแนนผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมในระดับมากทุกรายการ

พระมหาประนอม ทองไพบุลย์ (2549, บทคัดย่อ) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการลดความทุกข์ เพิ่มความสุข สำหรับอุบาสก อุบาสิกา ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาความต้องการพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า

อุบาสก อุบาสิกา มีทั้งเพศหญิงและชายเท่ากัน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี ระดับการศึกษาส่วนมากอยู่ในระดับมัธยมศึกษา มีอาชีพเป็นเกษตรกร รายได้ภายในครอบครัวส่วนใหญ่ไม่พอใช้ ส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมการฝึกอบรม เรื่องที่ต้องการฝึกอบรมครั้งนี้คือ การลดความทุกข์ เพิ่มความสุข สำหรับจำนวนวันที่ต้องการให้จัดฝึกอบรมครั้งนี้อยู่ระหว่าง 3 วัน 2 คืน และอุบาสก อุบาสิกาทั้งหมดมีความต้องการเข้าร่วมหลักสูตรครั้งนี้

2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า

หลักสูตรฝึกอบรมการลดความทุกข์ เพิ่มความสุข ประกอบด้วยโครงสร้าง ดังนี้

1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) แนวการจัดการกิจกรรมการฝึกอบรม 4) สื่อการฝึกอบรม 5) การวัดและการประเมินผล 6) เกณฑ์การผ่านหลักสูตรฝึกอบรม

3. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า

การทดลองใช้หลักสูตรครั้งนี้ทดลองใช้จำนวน 3 วัน 2 คืน มีกิจกรรม 3 ขั้นตอน คือ ก่อนการฝึกอบรม ระหว่างดำเนินการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม

4. การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า

4.1 ความรู้เกี่ยวกับการลดความทุกข์ เพิ่มความสุข ของอุบาสก อุบาสิกาหลังการฝึกอบรม เรื่อง ลดความทุกข์ เพิ่มความสุข สูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 เจตคติโดยภาพรวมของอุบาสก อุบาสิกา ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด

4.3 พฤติกรรมเกี่ยวกับการลดความทุกข์ เพิ่มความสุข ของอาสาสมัคร อูสิกา หลังการฝึกอบรม เรื่อง ลดความทุกข์ เพิ่มความสุข สูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 หลังการประเมินหลังสูตรฝึกอบรม เรื่อง การลดความทุกข์ เพิ่มความสุข สำหรับอาสาสมัคร อูสิกา ครั้งนี้ ได้ปรับปรุงในส่วนของขนาดตัวอักษรในเอกสารประกอบการฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้มีขนาดใหญ่ขึ้น และปรับแผนการจัดการฝึกอบรมให้มีเวลาที่เหมาะสมกับความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

## 2. งานวิจัยในต่างประเทศ

มาร์ค (Marks, 1994, p. 926-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลการจัดทำโครงการบริการชุมชนของโรงเรียนที่มีต่อทัศนคติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนแต่ละแห่งมีการจัดโครงการบริการชุมชนที่แตกต่างกัน นักเรียนที่เข้าร่วมโครงการบริการชุมชนกับนักเรียนที่ไม่เข้าร่วมโครงการบริการชุมชนมีทัศนคติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน นักเรียนที่เข้าร่วมโครงการบริการชุมชนแบบอาสาสมัครมีทัศนคติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ เพศ ความสามารถ ศาสนา และการเมือง

แมกกี้ (MeGee, 1994, p. 218-A) ได้ศึกษาการใช้รูปแบบการสอนที่ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนช่วงอายุ 5 - 9 ปี ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่เรียนโดยการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีคุณลักษณะของความรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มขึ้น

วิทเทอร์ (Wither, 2000, p. 2176) ศึกษาเรื่องพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและการจัดพื้นฐานทางการศึกษามีจุดประสงค์เพื่อพิจารณาข้อมูลเพื่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของสถาบันการศึกษา (Yvlei) ซึ่งพบว่า ทางโรงเรียนมีการวิเคราะห์ถึงพื้นฐานของหลักสูตรว่าควรปรับปรุงให้เกิดสัมผัสทุกสวนจากตัวเด็กกับสิ่งแวดล้อมที่พวกเขาอยู่ด้วย จัดหาโอกาสให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างชุมชน ซึ่งหลักสูตรนี้ได้พัฒนาทุกระดับโดยเฉพาะ ป.6 เน้นในเรื่องของระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดโดยการร่วมกันจัดระหว่างครู สมาชิกของชุมชนและนักเรียน ซึ่งผู้นำชุมชนจัดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอนตามมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของโรงเรียน

เคนเนเมอร์ (Kennemer, 2002, p. 1087-B) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษาในกลุ่มตัวอย่างเป็นชาย 31 คน เป็นหญิง 69 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลการเกือบทุกระดับคะแนน จากแบบทดสอบ 3 ฉบับ ตัวแปรที่ทำนายความรับผิดชอบต่อสังคมได้แก่ สมรรถภาพในการช่วยตัวเอง พฤติกรรมความเห็นแก่ตัว ความสัมพันธ์ในครอบครัว รายได้ของครอบครัว การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาวัฒนธรรม เห็นความสำคัญของศาสนาหรือสิ่ง

ยึดเหนี่ยวจิตใจ การเข้าร่วมกิจกรรมในโบสถ์ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ผ่านมาของตนเอง การให้บริการส่วนรวม และเพศ ผลการศึกษาพบว่า การเข้าร่วมบริการส่วนรวม รายได้ของครอบครัว การให้ความสำคัญของศาสนาและเพศ สามารถทำนายความรับผิดชอบต่อสังคมได้สูง

ชาวาทซ์ (Schawartz, 2003, p. 3487-A) ได้ศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษา 3 กลุ่ม คือ นักเรียนที่อยู่ในชนบท นักเรียนที่อยู่บริเวณรอบเมือง และนักเรียนที่อยู่ในเมือง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต สอบถาม สัมภาษณ์ และการสร้างบทบาทสมมติ ผลการศึกษา พบว่า นักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนต่างกันมีทัศนคติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน และพบว่า ครอบครัวและเพื่อนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในด้านการพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มีรูปแบบที่ไม่แตกต่างกันมากนัก โดยมีกระบวนการพัฒนาหลักสูตร จะมีขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน ขั้นตอนแรก คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่สอง คือ การสร้างหลักสูตรฉบับร่าง ขั้นตอนที่สาม คือ การทดลองใช้หลักสูตร และขั้นสุดท้าย คือ การประเมินผลหลักสูตร ในส่วนของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจะเป็นหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเรื่อง สำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก็เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ เพราะความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาให้เกิดในตัวบุคคลได้ โดยกระบวนการเรียนการสอนด้วยวิธีการต่างๆ และการฝึกอบรมโดยกระบวนการกลุ่ม ก็เป็นวิธีการหนึ่งที่น่าสนใจจะศึกษา และนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนได้