

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง อทินนาทาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 – 6 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. หลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
 - 1.1 แนวคิด
 - 1.2 จุดหมาย
 - 1.3 มาตรฐานการเรียนรู้
2. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
 - 2.1 องค์ประกอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 - 2.2 ขอบข่ายกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 - 2.3 โครงสร้างกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
3. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 3.1 ความหมายและความสำคัญของหลักสูตร
 - 3.2 องค์ประกอบของหลักสูตร
 - 3.3 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร
 - 3.4 กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร
 - 3.5 ความหมาย ความสำคัญ และความจำเป็นของการฝึกอบรม
 - 3.6 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
 - 3.7 ประเภทของการฝึกอบรม
 - 3.8 เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม
 - 3.9 กระบวนการฝึกอบรม
 - 3.10 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม
4. หลักการทฤษฎีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
 - 4.1 ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม
 - 4.2 องค์ประกอบของจริยธรรม
 - 4.3 ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม

5. อทินนาทาน
 - 5.1 ความหมายของอทินนาทาน
 - 5.2 องค์ประกอบของอทินนาทาน
 - 5.3 ประเภทของอทินนาทาน
 - 5.4 มูลเหตุคุณานิสงส์และโทษของอทินนาทาน
6. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 6.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 6.2 ประเภทของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 6.3 วิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
7. พฤติกรรมทางกายด้านอทินนาทาน
 - 7.1 ความหมายของพฤติกรรมทางกาย
 - 7.2 พฤติกรรมทางกายด้านอทินนาทาน
 - 7.3 วิธีการสร้างแบบประเมินพฤติกรรมทางกาย
8. เจตคติต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
 - 8.1 ความหมายของเจตคติต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
 - 8.2 องค์ประกอบของเจตคติ
 - 8.3 วิธีการวัดเจตคติต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 9.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 9.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ตามหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้กำหนดแนวคิด จุดหมาย และมาตรฐานการเรียนรู้ ดังนี้

แนวคิด

แนวคิดเกี่ยวกับศาสนา ศิลธรรม จริยธรรม หลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนา ที่ตนนับถือ การนำหลักธรรมคำสอนไปปฏิบัติในการพัฒนาตน และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เป็นผู้กระทำความดี มีค่านิยมที่ดีงาม พัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม และส่วนรวม

จุดหมาย

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมาย เพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. มีความรู้อันเป็นสากลและมีสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะในชีวิต
3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย
4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
5. มีจิตสำนึก ในการอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

มาตรฐานการเรียนรู้

สาระที่ 1 ศาสนา ศิลปกรรม จริยธรรม

มาตรฐาน ส.1.1 รู้และเข้าใจประวัติ ความสำคัญ ศาสนา หลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนา ที่ตนนับถือ และศาสนาอื่น มีศรัทธาที่ถูกต้อง ยึดมั่น และปฏิบัติตามหลักธรรม เพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

มาตรฐาน ส.1.2 เข้าใจ ตระหนักและปฏิบัติตนเป็นศาสนิกชนที่ดี และธำรงรักษาพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ

สรุปว่าทึนหาทานอยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สาระที่ 1 ศาสนา ศิลปกรรม จริยธรรม มาตรฐานการเรียนรู้ที่ 1.1 ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์เป็นหลักสูตรฝึกอบรม โดยสอดแทรกไปในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำนวน 3 วัน

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้านเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้มีศิลปกรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคมสามารถจัดการตนเองได้และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ใช้องค์ความรู้ ทักษะและเจตคติจากการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียนมาปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเองเพื่อเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและมีจิตสาธารณะที่ดีงาม เป็นคนมีปัญญา ในการใช้ทักษะชีวิต การคิด การสื่อสาร การแก้ปัญหาและการใช้เทคโนโลยี และเป็นคนมีความสุข ในการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง โดยอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสร้างสรรค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 2)

องค์ประกอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ลักษณะดังนี้

1. กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งด้าน การเรียน และอาชีพ สามารถปรับตนได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน

2. กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรม ที่มุ่งพัฒนา ความมีระเบียบวินัย ความเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน การรู้จักแก้ปัญหา และการตัดสินใจที่เหมาะสม ความมีเหตุผล การช่วยเหลือแบ่งปัน เอื้ออาทรและสมานฉันท์ โดยจัดให้สอดคล้องกับ ความสามารถ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ให้ได้ปฏิบัติด้วยตนเองในทุกขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมินและปรับปรุงการทำงาน เน้นการทำงาน ร่วมกันเป็นกลุ่มตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้เรียนและบริบทของ สถานศึกษาและท้องถิ่น กิจกรรมนักเรียนประกอบด้วย กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์และนักศึกษาวิชาทหาร กิจกรรมชุมนุม ชมรม

กิจกรรมชุมนุม ชมรม เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญ 5 ประการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ เป็นกิจกรรมที่เสริมหลักสูตรสถานศึกษาใน ด้านความรู้และทักษะปฏิบัติของผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่จัดได้ทั้งในและนอกสถานศึกษาและใน เวลาและนอกเวลาเรียนเป็นกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดให้เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เต็มเต็มความรู้ ความชำนาญ ทักษะ เจตคติ เพื่อ พัฒนาตนเองตามศักยภาพ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 51 - 52)

3. กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณะประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน บำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชนและท้องถิ่น ตามความสนใจในลักษณะอาสาสมัคร เพื่อ แสดงถึงความรับผิดชอบ ความดีงาม ความเสียสละ ต่อสังคม และการมีจิตสาธารณะ เช่น กิจกรรมอาสาพัฒนาต่าง ๆ กิจกรรมสร้างสรรค์สังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 2-4)

หลักการของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีหลักการสำคัญ ดังนี้

1. มีการกำหนดเป้าหมายของการจัดกิจกรรมที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและครอบคลุม ผู้เรียนทุกคน

2. เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างรอบด้านเต็มตามศักยภาพตามความ สนใจ ความถนัด ความต้องการและเหมาะสมกับวัยและวุฒิภาวะ

3. เป็นกิจกรรมที่ปลูกฝังและส่งเสริมจิตสำนึกในการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อ สังคมในลักษณะต่างๆที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต ประเพณี และวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

4. เป็นกิจกรรมที่ยืดหลักการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครู พ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ประชาชน ชาวบ้าน องค์กรและหน่วยงานอื่น มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 7)

ขอบข่ายกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมได้หลากหลายรูปแบบและมีวิธีการโดยขอบข่าย ดังนี้

1. เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ให้กว้างขวางลึกซึ้งยิ่งขึ้น ในลักษณะเป็นกระบวนการเชิงบูรณาการโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมตลอดจนสามารถบูรณาการระหว่างกิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียนและกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณะประโยชน์

2. เป็นกิจกรรมที่ตอบสนองความสนใจ ความถนัด และความต้องการของผู้เรียน ตามความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นการให้ผู้เรียน เห็นคุณค่าของวิชาความรู้ อาชีพ และการดำเนินชีวิตที่ดีงาม

3. เป็นกิจกรรมที่ปลูกฝังและส่งเสริมจิตสำนึกการทำประโยชน์ต่อสังคมในลักษณะต่างๆ สนับสนุนค่านิยมที่ดีงามและเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

4. เป็นกิจกรรมที่ฝึกการทำงานและการบริการต่างๆทั้งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และต่อส่วนรวม เพื่อเสริมสร้างความมีน้ำใจ ความเอื้ออาทร ความเป็นพลเมืองดีและความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 8)

โครงสร้างกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ตามหลักการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้โครงสร้างเวลาการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีละ 120 ชั่วโมง เป็นเวลาสำหรับปฏิบัติกิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณะประโยชน์ ให้สถานศึกษาจัดสรรเวลา ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมคือระดับประถมศึกษา ป 1 - 6 รวม 6 ปี จำนวน 60 ชั่วโมง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 9)

จากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จะพบว่าโครงสร้างเวลาเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ปีละ 120 ชั่วโมง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้เวลาบางส่วนดังกล่าวมาจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนประเภทกิจกรรมชุมนุม จำนวน 3 วัน ในการฝึกอบรม เรื่อง อิทินนาทาน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-6 โดยกิจกรรมที่จัดดังกล่าวได้ดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักการ โครงสร้างเวลา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ความหมายและความสำคัญของหลักสูตร

ในการจัดการเรียนการสอน ต้องมีหลักสูตร เพราะหลักสูตรเป็นเครื่องชี้้นำในการจัดเนื้อหาและประสบการณ์ต่างๆ ให้กับผู้เรียน หลักสูตรจึงเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษามีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของหลักสูตร ไว้ดังนี้

อมรา เล็กเริงสินธุ์ (2540, หน้า 12) ได้ให้ทัศนะว่า หลักสูตรคือ เอกสารที่บรรจุแผนงานหรือโครงการและเนื้อหาวิชากิจกรรมต่างๆ ที่จัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะคิดและพฤติกรรมต่างๆ อันพึงปรารถนาของสังคมนั้นๆ อันจะทำให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข โดยที่แผนงานหรือโครงการนั้นๆ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สมบูรณ์ คือมีจุดหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดเนื้อหาสาระ ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อผู้เรียน มีแนวทางการดำเนินงานที่เป็นระบบระเบียบมีการนำแผนงาน และโครงการนั้นไปปฏิบัติในสถาบันการศึกษาจนทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสามารถ วัดผลประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนได้

ธำรง บัวศรี (2542, หน้า 7) ได้กล่าวถึง ความหมายของคำว่าหลักสูตร คือ แผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงจุดหมาย การจัดเนื้อหา กิจกรรม และมวลประสบการณ์ ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่างๆ ตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้

ศรินทิพย์ ภู่อาลี (2542, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า เป็นแผนที่ได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงจุดหมาย การจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรม และมวลประสบการณ์ ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่างๆ ตามที่จุดมุ่งหมายกำหนดไว้

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

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

ปราโมทย์ จันทรเรือง (2548, หน้า 5) กล่าวถึง ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตรจะมีวิวัฒนาการคือเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยเดิม หมายถึง รายวิชา หรือเนื้อหาวิชา ที่กำหนดไว้ให้ผู้เรียนเรียน ส่วนตามความหมายใหม่ หมายถึง มวลประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาการในด้านร่างกาย สังคม ปัญญาและจิตใจ

มนูญ ชัยพันธ์ (2548, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่าหลักสูตรคือ เอกสารรูปแบบต่างๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับแนะแนวทางการเรียนรู้ของบุคคลที่มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการคือ จุดประสงค์ เนื้อหาสาระ แนวดำเนินการจัดการเรียนรู้และแนวทางการวัดผลและประเมินผล หลักสูตรมีจุดหมายสำคัญคือการพัฒนาผู้เรียนให้เจริญเติบโตเต็ม

ศักยภาพในทุกด้านได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา อย่างสมดุลทำให้ผู้เรียนได้เพิ่มพูนประสบการณ์ทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ สามารถนำไปสู่การเรียนรู้สิ่งใหม่หรือการแก้ปัญหาในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

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

จากความหมายของหลักสูตรดังที่ได้กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง เอกสารรูปแบบต่าง ๆ ที่บรรจุรายวิชาหรือเนื้อหา กิจกรรมที่จัดให้แก่ผู้เรียนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามที่จุดมุ่งหมายกำหนดไว้

องค์ประกอบของหลักสูตร

มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรว่าจะออกแบบลักษณะใด ย่อมมีองค์ประกอบของหลักสูตร ดังนี้

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542, หน้า 50) กล่าวถึงองค์ประกอบ สรุปได้ ดังนี้

1. จุดหมายและจุดประสงค์

1.1 จุดหมาย เป็นสิ่งที่กำหนดไว้กว้าง ๆ เน้นคุณลักษณะของผู้เรียน

1.2 จุดประสงค์ เป็นสิ่งที่กำหนดเฉพาะเรื่องในระดับกลุ่มวิชากลุ่มประสบการณ์ และรายวิชา ที่มีอยู่ในโครงสร้างหลักสูตร จุดประสงค์เป็นตัวบ่งชี้ให้จัดเนื้อหาสาระ ซึ่งจะต้องจัดให้มีความสอดคล้อง

2. เนื้อหาสาระและประสบการณ์

2.1 เนื้อหาสาระ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตามจุดประสงค์

2.2 ประสบการณ์ เป็นการกำหนดคุณลักษณะ เจตคติ ค่านิยม อันปรารถนา

3. การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มีการปรับปรุงตลอดเวลาของการใช้หลักสูตร

4. การประเมินผล เป็นการตรวจสอบสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร ค้นหาสาเหตุสิ่งที่ไม่สัมฤทธิ์ผล

นิรมล ศตวุฒิ (2543, หน้า 26) กล่าวว่า หลักสูตรประกอบด้วย

1. หลักการ เป็นเป้าหมายปลายทางของหลักสูตร

2. จุดมุ่งหมาย แสดงความคาดหวังของหลักสูตร

3. จุดมุ่งหมายเฉพาะ หรือจุดประสงค์ของกลุ่มวิชาและรายวิชา

4. โครงสร้างของหลักสูตร แสดงภาพรวมทั้งหลักสูตร

5. เนื้อหาหลักสูตร

6. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

7. แนวทางการใช้หลักสูตร

กรมวิชาการ (2546, หน้า 45) ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ในการศึกษา

ขั้นพื้นฐานดังนี้

1. หลักการ
2. จุดหมาย
3. โครงสร้าง
4. การจัดหลักสูตร
5. การจัดเวลาเรียนเรียน
6. การจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
7. สาระและมาตรฐานการเรียนรู้
8. การจัดการเรียนรู้
9. สื่อการเรียนรู้
10. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
11. เกณฑ์การผ่านช่วงชั้น
12. การเทียบโอนผลการเรียน
13. การพัฒนาศักยภาพครู
14. การจัดหลักสูตรสถานศึกษา
15. การกำกับ ติดตาม และรายงานผล

ปราโมทย์ จันทรเรือง (2548, หน้า 10) ได้สรุปองค์ประกอบหลักสูตร คือ

1. หลักการ
2. จุดหมาย
3. โครงสร้าง
4. คำอธิบายรายวิชา
5. ขอบข่ายเนื้อหา
6. เวลาเรียน
7. กิจกรรมการเรียนการสอน
8. สื่อ การเรียนการสอน
9. การวัดผลและการประเมินผล

ทาบ (Taba, 1962, p.4) ได้สรุปว่าหลักสูตรควรประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ คือ

1. จุดหมายกับวัตถุประสงค์

2. เนื้อหาวิชาและประสบการณ์เรียนรู้

3. รูปแบบการเรียนการสอน

4. การประเมินผลการเรียนรู้

โบแชมพ์ (Beauchamp, 1975, pp.107 – 109) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญ ซึ่งจะต้องเขียนไว้ในเอกสารหลักสูตร 4 ประการ คือ

1. เนื้อหาสาระและวิธีการจัด

2. จุดมุ่งหมายทั่วไป

3. แนวการนำหลักสูตรไปใช้สอน

4. การประเมินผล

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

ลักษณะของหลักสูตรที่ดี

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

1. หลักสูตรควรมีความคล่องตัว และสามารถปรับปรุงและยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

2. หลักสูตรควรเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้การเรียนการสอน ได้บรรลุตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3. หลักสูตรควรได้รับการจัดทำ หรือพัฒนาจากคณะบุคคลหลายฝ่าย เช่น ครู ผู้ปกครอง ประชาชน นักวิชาการ นักพัฒนาหลักสูตร และผู้บริหาร ได้มีส่วนร่วม และรับรู้ในการจัดทำหลักสูตร

4. หลักสูตรจะต้องจัดได้ตรงตามความมุ่งหมายของการศึกษาแห่งชาติ

5. หลักสูตรควรมีกิจกรรมกระบวนการ และเนื้อหาสาระของเรื่องที่สอนบริบูรณ์ เพียงพอที่จะช่วยให้ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็นแก้ปัญหาเป็นและพัฒนาการเรียนผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน

6. หลักสูตรควรบอกแนวทางด้านสื่อการสอน การใช้สื่อ การวัด และประเมินผลไว้ อย่างชัดเจน

7. หลักสูตรควรมีลักษณะที่สนองความต้องการ และความสนใจ ทั้งของนักเรียนและสังคม

8. หลักสูตรควรส่งเสริมความเจริญงอกงามในตัวผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

9. หลักสูตรควรชี้แนะแนวทางกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติ ได้ด้วยตนเอง จากสื่อต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว

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

11. เป็นหลักสูตรที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื้อหา และกิจกรรมต้องเหมาะสมกับธรรมชาติ และความต้องการของผู้เรียน

12. เนื้อหาและประสบการณ์ต้องสอดคล้องกับสภาพการดำรงชีวิตของผู้เรียน ประสบการณ์ต้องเป็นสิ่งที่ใกล้ตัว และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

อาจกล่าวได้ว่า ลักษณะของหลักสูตรที่ดี ต้องเป็นหลักสูตรที่สนองความต้องการของผู้เรียน เป็นกรอบและแนวทางในการจัดการศึกษา สามารถปรับปรุงและยืดหยุ่นได้ตามสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

พัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ดีขึ้น การพัฒนาหลักสูตรจึงหมายถึง การเปลี่ยนแปลงและการทำหลักสูตรให้ดีขึ้น ซึ่งการพัฒนานั้นมีความหมายรวมถึง การวางแผนหลักสูตร การใช้หลักสูตร การประเมินหลักสูตร มีนักการศึกษากล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2525, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร คือ การพยายามวางโครงการที่จะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ตรงตามจุดหมายที่กำหนดไว้ หรือการพัฒนาหลักสูตร และการสอนคือระบบโครงสร้างของการจัดการโปรแกรมการสอน กำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การปรับปรุงตำราแบบเรียน คู่มือครู และสื่อการเรียนต่าง ๆ การวัดและการประเมินผล การใช้หลักสูตรการปรับปรุงแก้ไขและการให้การอบรมครูผู้ใช้หลักสูตรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรและการสอนรวมทั้งการบริหารและบริการหลักสูตร

วิชัย ดิสสระ (2535, หน้า 31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการหรือขั้นตอนของการตัดสินใจเลือก หาทางเลือกการเรียนที่เหมาะสม หรือเป็นที่รวบรวมของทางเลือกที่เหมาะสมต่าง ๆ เข้าด้วยกันจนเป็นระบบที่สามารถปฏิบัติได้

กาญจนา คุณารักษ์ (2540, หน้า 18) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

บรรพต สุวรรณประเสริฐ (2544, หน้า 19) กล่าวว่าการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงหลักสูตร ที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นฐานอยู่เลยและรวมถึงการผลิตเอกสารต่างๆสำหรับผู้เรียนด้วย

สรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสภาพของสังคม ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติตน เพื่อปรับพฤติกรรมทางกาย ด้านอภินันทาน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 – 6 ซึ่งกำหนดไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การวิจัยทดลองใช้หลักสูตร และ 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร

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

1. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ ต้องเป็นไปตามลำดับขั้น ดังนี้
 - ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร
 - ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์ของหลักสูตร
 - ขั้นที่ 3 การประเมินผล
2. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบา ได้ลำดับขั้นการพัฒนาหลักสูตรไว้ 8 ขั้นตอน ดังนี้
 - ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสภาพทางสังคม
 - ขั้นตอนที่ 2 กำหนดจุดประสงค์ของการศึกษา
 - ขั้นตอนที่ 3 คัดเลือกเนื้อหาวิชาที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอน
 - ขั้นตอนที่ 4 จัดระเบียบลำดับ ขั้นตอน ของเนื้อหา
 - ขั้นตอนที่ 5 คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้
 - ขั้นตอนที่ 6 จัดเรียงลำดับ และขั้นตอน ประสบการณ์การเรียนรู้
 - ขั้นตอนที่ 7 ประเมินผลและแนวทางในการปฏิบัติ
 - ขั้นตอนที่ 8 ตรวจสอบความคงที่
3. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเลวี มีขั้นตอน ดังนี้
 - 3.1 ขั้นเตรียมโครงร่างของหลักสูตร
 - 3.2 ขั้นเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ประกอบการสอน
 - 3.3 ขั้นดำเนินการ
4. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ สสวท.
 - 4.1 จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย



- 4.2 เกณฑ์ในการเลือกเนื้อหา ทักษะ และเจตคติ
- 4.3 พัฒนาสื่อการเรียนการสอน
- 4.4 ทดลองสอนในโรงเรียน
- 4.5 รวบรวมข้อมูลจากการทดลองสอน
- 4.6 ปรับปรุงแก้ไขสื่อการเรียนการสอน
- 4.7 ฝึกอบรม
- 4.8 ประกาศใช้
- 4.9 วิจัยและติดตามผล

ปราโมทย์ จันทรเรือง (2548, หน้า 39 – 46) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร พอสรุปได้ ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ เรียงตามลำดับ ดังนี้
 - 1.1 การกำหนดจุดมุ่งหมาย มีการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบกำหนดจุดมุ่งหมายนั้น
 - 1.2 การเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ควรให้ผู้เรียนมีโอกาส ผักพุดกิจกรรมเรียนรู้เนื้อหาตามที่ระบุไว้ตามจุดประสงค์ ซึ่งกิจกรรมเดียวสามารถสนองจุดประสงค์ได้หลายจุดประสงค์
2. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบาส เสนอไว้ ดังนี้
 - 2.1 ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและของสังคม
 - 2.2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย
 - 2.3 การเลือกเนื้อหาสาระ
 - 2.4 การรวบรวมเนื้อหาสาระ
 - 2.5 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้
3. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเชเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ ดังนี้
 - 3.1 กำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขต
 - 3.2 การออกแบบหลักสูตร
 - 3.3 การใช้หลักสูตร
 - 3.4 การประเมินหลักสูตร
4. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของกูดแล็คและริชเทอร์ ดังนี้
 - 4.1 ค่านิยมของสังคม เป็นตัวกำหนดจุดหมายปลายทาง
 - 4.2 จุดหมายทางการศึกษา จะเปลี่ยนแปลงเป็นจุดประสงค์
 - 4.3 จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมทั่วไปทางการศึกษา จะช่วยกำหนดโอกาสในการเรียนรู้
 - 4.4 โอกาสการเรียนรู้ จะทำให้บรรลุจุดหมายปลายทาง

4.5 จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมเฉพาะทางการศึกษา

4.6 โอกาสเรียนรู้เฉพาะกลุ่มผู้เรียน

4.7 ผู้เรียน

กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรจะให้เกิดประสิทธิภาพ ต้องมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ผู้ที่พัฒนาหลักสูตรจึงควรศึกษาขั้นตอน การพัฒนาหลักสูตรโดยละเอียดเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร มีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอ ขั้นตอน การพัฒนาหลักสูตรไว้และกระบวนการของการพัฒนาหลักสูตร ดังต่อไปนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 76 - 77) ได้แบ่งขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้ ระบบร่างหลักสูตร ได้แก่ ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน รูปแบบหลักสูตร การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ระบบการใช้หลักสูตร ได้แก่ ขออนุมัติหลักสูตร วางแผนใช้หลักสูตร และการบริหารหลักสูตร ระบบการประเมินหลักสูตร ได้แก่ วางแผนประเมินหลักสูตร เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและรายงานข้อมูล

ธำรง บัวศรี (2542, หน้า 135 - 136) แบ่งขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรดังนี้ การจัดทำหลักสูตรแม่บทหรือหลักสูตรระดับชาตินั้น ต้องจัดทำหลักสูตรต้นแบบเสียก่อนเพื่อนำไปทดลองและแก้ไขจนแน่ใจว่าสามารถนำไปใช้ได้โดยทั่ว ๆ ไป โดยเสนอแนะขั้นตอนในการจัดทำดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของหลักสูตร กำหนดจุดหมายของหลักสูตร กำหนดรูปแบบและโครงสร้างของหลักสูตร กำหนดจุดประสงค์ของวิชา เลือกเนื้อหา จัดทำวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้อื่นๆ กำหนดประสบการณ์การเรียนรู้ กำหนดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ กำหนด การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

ปราโมทย์ จันทร์เรือง (2548, หน้า 50) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้สรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนาหลักสูตร ซึ่งจำเป็นต้องคำนึงถึงข้อมูลพื้นฐานด้านประวัติศาสตร์ ปรัชญาการศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน และทฤษฎี การเรียนรู้ข้อมูลทางสังคมและวัฒนธรรม และข้อมูลเกี่ยวกับธรรมชาติและเนื้อหาวิชา

ขั้นที่ 2 กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อเป็นการมุ่งแก้ปัญหา และสนองความต้องการที่ได้จากการวิเคราะห์

ขั้นที่ 3 การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ และประสบการณ์การเรียนรู้เป็นเสมือนสื่อกลางที่จะพาผู้เรียนไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การกำหนดมาตรการวัด และประเมินผล เพื่อให้ทราบว่า ควรจะวัดและประเมินอะไรบ้าง

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

1. มีวัตถุประสงค์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนจะต้องให้เด็กได้รับ
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านี้
3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร
4. เราจะทราบได้อย่างไรว่า ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แล้ว

ทาบ (Hilda Taba, 1962, p.167) ได้แบ่งการพัฒนาหลักสูตรดังนี้ สำหรับศึกษาวิเคราะห์ปัญหาความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคม (diagnosis of needs) กำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษา ที่สังคมต้องการ (formulation of objectives) คัดเลือกเนื้อหาสาระ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตรงกับความต้องการและความจำเป็นของสังคม (selection of content) จัดลำดับขั้นตอน แกะไขปรับปรุงเนื้อหาสาระ (organization of content) คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ นำมาเสริมเนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ และสอดคล้องกันวัตถุประสงค์ (selection of learning experience) จัดลำดับประสบการณ์การเรียนรู้โดยคำนึงถึงเนื้อหาสาระ และความต่อเนื่อง (organization of learning experience) กำหนดสิ่งที่จะประเมินและวิธีการประเมินผล (determination of what to evaluate and of the weans of doing it)

เซเลอร์, และอเล็กซานเดอร์ (Galen L.Salyor, & Willia M.Alexander, 1974, pp.10 -11) ได้ศึกษาแนวคิดรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์และทาบแล้วนำมาปรับขยายให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อสนองความต้องการ ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้นโดยเสนอขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรดังนี้ กำหนดเป้าหมายจุดมุ่งหมายและขอบเขต (goals, objectives, and domains) การออกแบบหลักสูตร (curriculum design) การใช้หลักสูตร (curriculum implementation) การประเมินผลหลักสูตร (curriculum evaluation)

สรุปได้ว่ากระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและศึกษาความต้องการของผู้เรียนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร เป็นการสร้างหลักสูตรฉบับร่าง และการตรวจสอบหลักสูตรฉบับร่าง การทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ และการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

ความหมาย ความสำคัญ และความจำเป็นของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ นักการศึกษาได้ให้ความหมาย ความสำคัญ และความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรม ดังนี้

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2542, หน้า 14) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่เป็นระบบ ที่จะช่วยเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึง การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล (ผู้ปฏิบัติงาน) ให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นอีก อันจะเป็นประโยชน์ต่องาน ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน หรืองานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง

นิรชรา ทองธรรมชาติ (2544, หน้า 12) กล่าวว่าว่าการฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความชำนาญ ความรู้ อันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่จำกัดการศึกษาสถานที่ เพศ และโอกาส และเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรมจะช่วยลดปัญหาของการทำงานและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

พรพรรณ เสาะแสวง (2545, หน้า 31) กล่าวว่าการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะให้แก่ผู้เข้าอบรมและผู้รับการอบรมนำความรู้และทักษะที่ได้รับนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

สุภาพร พิศาลบุตร, และยงยุทธ เกษสาคร (2546, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะของบุคคล เพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ชูชัย สมิทธิไกร (2548, หน้า 19) กล่าวว่าการฝึกอบรมคือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถและเจตคติอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2542, หน้า 35) ได้แสดงทรรศนะสำหรับความหมายความจำเป็นในการฝึกอบรมไว้ว่า ความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง สถานการณ์ ปัญหา หรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ของบุคคลที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือทัศนคติที่ต้องการ และที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานอันจะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ ในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ไม่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการที่กำหนดไว้ ซึ่งความรู้ความสามารถทักษะหรือทัศนคติที่ต้องการและ ที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานนั้นสามารถแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาได้ โดยอาศัยการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2544, หน้า 15) กล่าวถึงองค์การต่างๆจำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรม เพราะสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์กรเองเพราะปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์กรรุนแรงมาก การฝึกอบรมจะช่วยให้องค์กรเข้มแข็ง และช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น
2. เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตมีการขยายการผลิตการขายและการขยายงานด้านต่าง ๆ ออกไป ในการนี้จำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความสามารถเพื่อที่จะรองรับงานเหล่านั้น
3. เมื่อรับพนักงานใหม่จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์กรเป็นอย่างดีในทุกๆ ด้าน และต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีทำงานขององค์กร แม้จะมีประสบการณ์มาจากที่อื่นแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์กรย่อมแตกต่างกัน

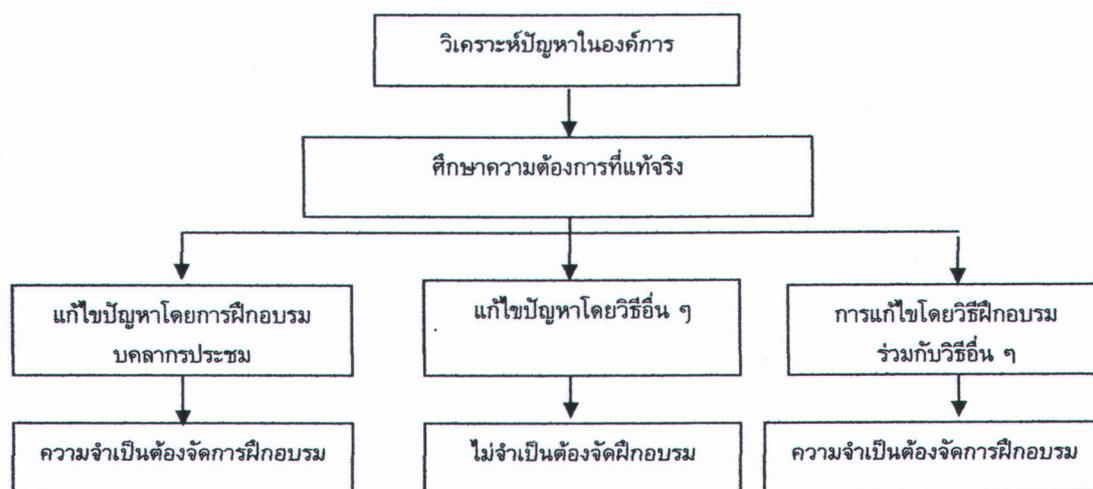
ยงยุทธ เกษสาคร (2545, หน้า 29) กล่าวถึง สาเหตุซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัญหาในความจำเป็นที่ต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรม เนื่องมาจากพฤติกรรมการทำงานในองค์กรดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติงานคั่งค้างไม่สำเร็จตามกำหนดเวลาตามแผนงาน
2. หลายคนทำงานชนิดเดียวกันแต่ปฏิบัติคนละวิธี ทำให้ผลงานไม่ได้มาตรฐานเดียวกัน

3. ในการพิจารณาความดีความชอบที่ขาดหลักเกณฑ์และความยุติธรรมจึงปรากฏว่ามีบุคคลที่ไม่เหมาะสมเป็นจำนวนมาก

4. ผลผลิตลดลง มีบันทึกเสนอขอซ่อมอุปกรณ์เครื่องมือบ่อยครั้ง
5. การปฏิบัติงานเหน็ดเหนื่อย งุ่มง่าม เกิดอุบัติเหตุ และมีความสิ้นเปลืองมาก
6. มีเสียงบ่นไม่พอใจ มีการร้องทุกข์หรือเกิดการอึดอัดในการทำงาน

การฝึกอบรมเป็นเพียงการวิเคราะห์วิธีการแก้ไขปัญหาวิธีหนึ่งในหลายเทคนิควิธีเท่านั้น เพราะความบกพร่องในองค์กรอาจสืบเนื่องมาจากหลายสาเหตุ มิใช่เกิดจากบุคลากรขาดคุณภาพเพียงสาเหตุเดียว ทั้งนี้เพราะมีบางเรื่อง หรือบางปัญหาเท่านั้น อาจจะไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยการจัดฝึกอบรมและบางเรื่องจะต้องควบคู่ไปกับวิธีอื่นๆ ดังแผนภูมิภาพ



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

บีช (Beach, 1980, p.65) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่จัดให้มีขึ้น เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้บุคคลนั้นได้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลนั้นไปในแนวทางที่ต้องการ

โกลด์สเทน (Goldstein, 1986, p.3) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การได้มาของทักษะ กฎเกณฑ์ แนวคิด หรือทัศนคติอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในอีกสภาพแวดล้อมหนึ่ง

เคนเน และไรต์ (Kenney, & Reid, 1986, p.3) ได้ให้ทรรศนะว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ได้วางแผนไว้ เพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขทัศนคติความรู้หรือความชำนาญงานให้ดีขึ้น โดยผ่านประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในกิจกรรมหนึ่ง หรือหลาย ๆ กิจกรรม ซึ่งจุดหมายของการฝึกอบรมในสถานการณ์การทำงาน คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคลให้ตรงกับความต้องการ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตขององค์กร

ไมโคลีวิช, และ เบอรัว (Milkovich, & Boudreau, 1991, p.407) ได้ให้คำนิยาม การฝึกอบรมไว้ว่าการฝึกอบรมคือกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความรู้ที่เป็นระบบ รวมถึงการจูงใจพนักงาน ที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น และมีคุณลักษณะตามที่ต้องการในงาน

สรุปได้ว่าการฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการหรือกิจกรรมที่วางแผนไว้ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติ ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปตามคุณลักษณะที่ต้องการ

พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2546 (2546 หน้า 323) กล่าวถึงความ ต้องการ ว่าหมายถึง ความอยากได้ ใครได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการความขาดสมดุลเนื่องมาจากมีสิ่งรบกวนมากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความ ต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้นมา ทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานว่ามนุษย์มีความต้องการ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการมีอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ไม่ได้รับการสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคนซ้ำซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วยังไม่สิ้นสุดก็เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นอีก
4. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น ความสำคัญกล่าวคือเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการสนอง แล้วความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อมาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์

มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย, ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

2. ความต้องการในระดับสูง (higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความถี่ของการหลายๆอย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้อมนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยา

รักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุดประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไม่ตรีจิต จากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากร ในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่อง บวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเอง ให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จการนำแรงจูงใจมาประยุกต์ใช้กับงานในฝ่ายอบรม

การฝึกอบรมพัฒนาทักษะ ในการทำงาน ให้พนักงานหรือบุคคลภายนอกมีความจำเป็นมากเพราะมนุษย์ทุกคนต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลา แต่มนุษย์จะเรียนรู้เฉพาะสิ่งที่ตนสนใจโดยเฉพาะผู้เข้าอบรมที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ หากบังคับให้เรียนรู้เรื่องอื่นที่ตนไม่สนใจ การเรียนรู้ก็จะไม่เกิดขึ้น ดังนั้นแนวทางหนึ่งที่นักจิตวิทยานำมาคั่นคว่าหาเทคนิคการอบรมคือการศึกษาแรงจูงใจของมนุษย์เป็นพื้นฐาน การอบรมจำเป็นต้องมีขั้นตอนดังนี้

1. การประเมินการณ์ก่อนการฝึกอบรมเพื่อทราบแนวทางการดำเนินการฝึกอบรม ศึกษาความต้องการฝึกอบรมเรียนรู้ (training need) ศึกษาคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น มีตำแหน่งหน้าที่อะไร ระดับการศึกษา อายุงาน อายุตัว เพศ เจตคติที่ต่องานและการฝึกอบรม ทักษะและความรู้ในหัวข้อฝึกอบรม

2. การสร้างวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในหัวข้อนั้น หัวข้อที่จะฝึกอบรมต้องการพัฒนาในด้านใดเช่น ด้านความรู้สึก จากเฉยเป็นชอบ จากไม่ยากทำเป็นเริ่มต้นทำ ด้านพฤติกรรม จากทำไม่เป็นเป็นทำเป็น จากทำไม่ได้ดีเป็นทำได้ดี ด้านปัญญา จากแก้ปัญหาไม่ได้ เป็นมีแนวทางที่จะแก้ไขปัญหา สามารถวิเคราะห์และนำไปประยุกต์ใช้งานได้

3. การสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรม ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่เป็นผู้ใหญ่ รูปแบบการเรียนควรแตกต่างจากโรงเรียนและมหาวิทยาลัย การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้จึงมีความสำคัญมากและจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เข้าอบรม จึงนำการใช้แรงจูงใจตาม

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ซึ่งสรุปว่าความต้องการของมนุษย์มี 5 ประเภทและใช้หลักการ เรียนรู้เงื่อนไขผลกระทบ

การสร้างกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการแต่ละขั้นของมาสโลว์

1. ความต้องการด้านกายภาพ ต้องการได้รับการตอบสนองในเรื่อง อาหาร น้ำ อากาศอุณหภูมิ ความสบายกาย เวลาพักผ่อน สิ่งที่ทำให้ฮึดอัด หิว กระหาย อากาศอับ ร้อน หรือหนาว แออัด เมื่อย ใช้เวลานานไป วิธีการตอบสนองความต้องการ.จัดสถานที่/อุณหภูมิ พอเหมาะและเก้าอี้ที่นั่นสบาย เตรียมอาหารและน้ำดื่มที่ดี เตรียมอุปกรณ์และเอกสารให้ครบ มีเวลาพัก

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ต้องการได้รับการตอบสนองในเรื่องความ มั่นคงปลอดภัย ความสงบ สิ่งที่ทำให้ฮึดอัด กลัวอันตราย ไม่รู้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น วนาย วิธีการตอบสนองความต้องการ แจ้งกำหนดการ เลือกสถานที่ปลอดภัย มีผู้คอยช่วยเหลือในสิ่งที่ ผู้เรียนทำไม่ได้ อย่าให้ผู้เรียนเครียด

3 ความต้องการความรักหรือสังคม ต้องการได้รับการตอบสนองในเรื่อง ความรัก ความสนใจ การมีเพื่อน เป็นคนในกลุ่มสังคม สิ่งที่ทำให้ฮึดอัด โดดเดี่ยว ไม่มีใครสนใจเป็นคน นอกกลุ่ม วิธีการตอบสนองความต้องการ มีกิจกรรมละลายพฤติกรรมเพื่อให้รู้จักกัน การจัดที่ นั้งเป็นกลุ่มเพื่อให้เห็นกันและได้ยินเสียง วิทยากรเป็นกันเองและได้ประวัตินิยมหลังของผู้สัมมนา สร้างกลุ่มให้ทุกคนมีบทบาททำงานร่วมกัน

4. ความต้องการความนับถือยกย่อง ต้องการได้รับการตอบสนองในเรื่อง มีชื่อเสียง มีฐานะทางสังคม มีตำแหน่งงาน ยอมรับในความสามารถ เชื่อมั่นตนเอง เป็นคนสำคัญได้รับการ ยกย่อง สิ่งที่ทำให้ฮึดอัด ไม่มีความสามารถ ไม่ถูกยอมรับ รู้สึกมีปมด้อย ไม่มีเกียรติ ไม่เป็น ตัวของตัวเอง ไม่ได้แสดงความสามารถของตนเอง วิธีการตอบสนองความต้องการ เสนอผลงาน หน้าชั้น สาธิตให้ผู้อื่นดู แสดงผลงานตามบอร์ด รวมกลุ่มในการอภิปราย ทำกรณีศึกษา ลองเล่น บทบาทหรือทำเกมส์ที่ใช้ปัญญาความสามารถ การพิมพ์ผลงานในเอกสารสัมมนาเพื่อเผยแพร่ ถ่ายรูปผู้เข้าสัมมนาในการทำกิจกรรม ให้รางวัลการร่วมกิจกรรมดีเด่น

สรุปได้ว่าทฤษฎีความต้องการที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ที่ตอบสนองความต้องการ ด้านกายภาพ ความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัยความต้องการ ความรักหรือสังคม ความต้องการความนับถือยกย่อง

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ในการจัดการฝึกอบรม ประการแรกต้องถามตัวเองก่อนว่าจะจัดฝึกอบรมไปทำไม ฝึกอบรมเพื่อใคร จะใช้เทคนิควิธีการต่างๆ ใช้ระยะเวลาเท่าไร ทำแล้วจะให้ผลต่อ ผู้เข้ารับ การอบรมอย่างไรบ้าง คำตอบเหล่านี้จะทำให้เราสามารถสร้างโครงการฝึกอบรมที่เกิดประโยชน์ สูงสุด ได้การตอบคำถาม มีนักศึกษาได้ให้ความหมายของวัตถุประสงค์ของ การฝึกอบรม ดังนี้

สมคิด บางโม (2544, หน้า 14) ที่กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่างอาจจำแนกวัตถุประสงค์ ในการฝึกอบรม ได้ 4 ประการ เรียกว่า KUSA ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (knowledge: K)
2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (understand: U)
3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (skill: S)
4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (attitude: A)



วันทนา เนาว์วัน (2548, หน้า 47) กล่าวถึง วัตถุประสงค์การจัดการอบรมสรุปได้ ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเอง คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองในองค์การ การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริง และปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเองและการเรียนรู้ว่า การกระทำของตนเองมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร

2. เพิ่มพูนทักษะการทำงานของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้อินเทอร์เน็ต

3. เพื่อเพิ่มพูนแรงใจของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจมิได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และผลงานก็ย่อมจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ดุสิต อารยกุล (2548, หน้า 26) ได้รวบรวมวัตถุประสงค์ของการอบรม ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (knowledge: K) ให้มีความรู้หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรม เพื่อนำไปใช้ในการทำงานหรือเพื่อปรับปรุงแก้ไขความรอบรู้เพื่อการปฏิบัติงาน

2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (understand: U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการ และทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (skill: S) ทักษะคือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่าง ๆ การขับรถ การขี่จักรยาน หรือการเพิ่มจำนวนครั้ง หรือความถี่ในการฝึกปฏิบัติทำให้มีประสบการณ์และทักษะในการทำงานสูงขึ้น ก่อให้เกิดความมั่นใจได้เป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องโดยใช้เวลาน้อยลง

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (attitude: A) เจตคติ หรือทัศนคติ คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิด หรือเพิ่มความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อองค์การ ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัท

ความภาคภูมิใจต่อสถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความกระตือรือร้น ทำให้มีกำลังใจหรือขวัญที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานของตนได้ด้วยความยินดีและพอใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความสบายใจ

กล่าวได้ว่าวัตถุประสงค์ของการอบรม คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจทักษะและเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ คือความรู้สึที่ดี หรือไม่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ และเกิดเจตคติที่ดีทำให้ประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกต้อง ตามเป้าหมายของการฝึกอบรม

ประเภทของการฝึกอบรม

ในการฝึกอบรมบุคคล สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่การให้การศึกษาระดับประถมศึกษา ไปจนถึงระดับอุดมศึกษา หน่วยงานที่จัดอบรม ได้แก่ โรงเรียนและสถาบัน ทางการศึกษาหรือหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541, หน้า 15-17) ได้กล่าวถึงประเภทของเทคนิคการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. การอบรมปฐมนิเทศ (orientation) การฝึกอบรมประเภทนี้จัดขึ้นสำหรับผู้ที่ได้รับราชการใหม่หรือผู้ปฏิบัติงานใหม่ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญ ดังนี้

- 1) แนะนำให้รู้จักสถานที่ทำงานใหม่
- 2) แนะนำให้รู้จักระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ
- 3) แนะนำให้รู้จักการจัดองค์การโดยทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงานต่าง ๆ
- 4) สร้างเสริมขวัญในการปฏิบัติงานให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
- 5) ส่งเสริมปริมาณผลิตผลของงานให้สูงขึ้น
- 6) สร้างความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมขององค์การนั้น ๆ
- 7) ให้รู้จักคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน

การอบรมปฐมนิเทศจะจัดในลักษณะอย่างไรขึ้นอยู่กับสภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตำแหน่งของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนระยะของการฝึกอบรมปฐมนิเทศใช้เวลาตั้งแต่ 1 วัน ถึง 1 คิน ทั้งนี้แล้วแต่เรื่องที่จะให้การอบรม

2. การฝึกอบรมปฏิบัติการ (on-the-job training) เป็นการอบรมที่ให้ลงมือปฏิบัติงานจริง ๆ ลำดับขั้นตอนของการฝึกปฏิบัติมีดังนี้

- 1). อธิบายให้ทราบถึงหลักและวิธีโดยทั่วไป
- 2). สาธิตให้ดูจากของจริง
- 3). ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดลองปฏิบัติ
- 4). แก้ไขข้อบกพร่องและชี้แจงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ
- 5). ติดตามดูการทดลองปฏิบัติงานจนสามารถทำได้ด้วยตนเอง

การอบรมฝึกปฏิบัติการนี้อาจจัดได้โดยวิธีต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ

3. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (skill training) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดทฤษฎีการจัดการใหม่ ๆ มีเครื่องจักร เครื่องมือและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องพัฒนาทักษะเพื่อสนองความต้องการขององค์กร

4. การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (supervisory training) การฝึกอบรมประเภทนี้เนื่องจากธุรกิจขององค์กรเติบโตขึ้น งานก็ขยายขึ้นและเจ้าหน้าที่ต้องเพิ่มมากขึ้นเป็นเงาตามตัว ความจำเป็นที่ต้องมีหัวหน้างานมีมากขึ้นด้วย

5. การฝึกอบรมระดับการจัดการ (managerial training) การฝึกอบรมระดับการจัดการนี้ หมายถึงผู้จัดการระดับรองหรือหัวหน้างานที่มีภาระความรับผิดชอบสูงกว่าหัวหน้างานทั่วไป หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมระดับนี้เป็นวิชาเฉพาะเป็นส่วนใหญ่ซึ่งเกี่ยวกับการบริหาร เช่น วิชาจิตวิทยาการบริหาร ภาวะผู้นำ การวินิจฉัยสั่งการ เป็นต้น

6. การฝึกฝนตนเอง (self-training) การฝึกฝนตนเองเป็นปัจจัยสำคัญในยุคปัจจุบัน เพราะมีสื่อแหล่งความรู้มากมายที่จะศึกษาฝึกฝนด้วยตนเองได้ วิธีการฝึกฝนอบรมด้วยตนเองคือ

- 1) ตั้งใจฝึกฝนตนเองให้ทันกับเหตุการณ์
- 2) แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นแบบกันเอง
- 3) ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการอื่น ๆ
- 4) ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่เกี่ยวข้อง
- 5) ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและนอกประเทศ
- 6) ศึกษากรอบระบบในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานและความรู้อื่น ๆ
- 7) เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
- 8) เป็นผู้นำอภิปรายและบรรยายในบางโอกาส
- 9) เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ
- 10) หาโอกาสไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

สรุปได้ว่า ประเภทของการฝึกอบรมนั้นมี 3 ประเภท คือ

- 1 การฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ของตนเอง
- 2 การฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน
- 3 การฝึกอบรมเพื่อประเทศชาติ

วันทนา เนาว์วัน (2548, หน้า 47) ได้แยกการฝึกอบรมเป็นหลายประเภทตามเกณฑ์ต่าง ๆ ดังนี้

1. แหล่งของการฝึกอบรม แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร การอบรมที่องค์กรจัดขึ้นเองภายใน ที่ทำงาน องค์กรเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาเอง เป็นการประหยัดงบประมาณ

1.2 การฝึกอบรมภายนอกองค์กร การ ซึ่งอาจเป็นการจ้างองค์กรภายนอกมา ดำเนินการจัดการฝึกอบรมให้ทั้งหมด

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม แบ่งออกเป็น

2.1 การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน โดยผู้รับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติงานจริงๆ ในสถานที่ทำงานจริงภายใต้การดูแลของพี่เลี้ยง ซึ่งแสดงวิธีการทำงานประกอบ การอธิบายและ พี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ

2.2 การฝึกอบรมนอกงาน หรือการฝึกอบรมที่ไม่ต้องปฏิบัติงาน ผู้เข้ารับการ อบรมจะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ และต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายใน เป็นการชั่วคราวจนกว่าการอบรมจะสิ้นสุด

3. ทักษะที่ต้องการฝึกอบรม หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้าง ขึ้นในตัวผู้เข้ารับการอบรม

3.1 การฝึกอบรมด้านเทคนิค คือ การอบรมที่มุ่งเน้นไปที่ทักษะที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานตามเทคนิค เช่น การบำรุงรักษาเครื่องจักร

3.2 การฝึกอบรมด้านการจัดการ หมายถึง การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ทักษะด้านการบริหารและการจัดการให้กับผู้ดำรงตำแหน่งในระดับผู้จัดการหรือหัวหน้างานใน แต่ละแผนก

4. ระดับชั้นของบุคคลที่ต้องได้รับการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น ดังนี้

4.1 ระดับพนักงานปฏิบัติการ

4.2 ระดับหัวหน้างาน

4.3 ระดับผู้จัดการ

4.4 ระดับผู้บริหารระดับสูง

สรุปได้ว่า ประเภทของการฝึกอบรม แบ่งเป็น 2 ประเภทคือการฝึกอบรม ก่อนการ ทำงานและการฝึกอบรมระหว่างทำงาน ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมนั้นๆ เป็นสำคัญ ในการฝึกอบรมครั้งนี้เป็นการฝึกอบรมระหว่างทำงาน เพื่อแก้ปัญหาพฤติกรรมทางกายด้าน อทินนาทาน

เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม

เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรม เพื่อถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และการเปลี่ยนแปลง ทศนคติให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นเรื่องสำคัญ จะต้องใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียน เกิดความสนใจ ตั้งใจและปฏิบัติตาม มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของเทคนิคหรือวิธีการ ฝึกอบรม ดังนี้

วรรณ สุตวิจิตร (2541, หน้า 18 – 20) ได้รวบรวมหลักการสอนของพระพุทธเจ้าซึ่งพระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต) ได้กล่าวถึงหลักการสอน วิธีการสอนแบบต่างๆ กลวิธี และอุบายประกอบการสอนของพระพุทธเจ้าไว้ ดังนี้

หลักการสอนทั่วไป แบ่งเป็น 3 หมวด

1. เกี่ยวกับเนื้อหาและเรื่องที่สอน ได้แก่

สอนจากสิ่งที่รู้เห็น เข้าใจง่าย หรือรู้เห็นเข้าใจแล้ว ไปหาสิ่งที่รู้เห็นเข้าใจ ได้ยาก หรือยังไม่รู้ ไม่เห็น ไม่เข้าใจ

สอนเนื้อเรื่องที่ค่อยลุ่มลึกยากลงไปตามลำดับขั้นและต่อเนื่องกันเป็นสายลงไป

สอนด้วยของจริงให้ผู้เรียนได้ดู ได้เห็น ได้ฟังเอง

สอนตรงเนื้อหา ตรงเรื่อง ไม่วกวน ไม่ไขว้เขว ไม่ออกนอกเรื่องโดยไม่มีอะไรเกี่ยวข้องกับเนื้อหา

สอนมีเหตุผล ตรองความเห็นจริงได้

สอนเท่าที่จำเป็นพอดีสำหรับให้เกิดความเข้าใจ

สอนสิ่งที่มีความหมาย ควรที่จะเรียนรู้และเข้าใจ เป็นประโยชน์แก่ตัวเขาเอง

2. เกี่ยวกับตัวผู้เรียน

คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

ปรับวิธีสอนให้เหมาะสมกับบุคคล

คำนึงถึงความพร้อมของผู้เรียน

สอนโดยให้ผู้เรียนลงมือทำด้วยตนเอง

ให้ผู้เรียนกับผู้สอนมีบทบาทร่วมกันให้มีการแสดงความคิดเห็นโต้ตอบโดยเสรี

เอาใจใส่บุคคลที่ควรได้รับความสนใจพิเศษเป็นราย ๆ ไป ตามควรแก่กาลเทศะ และเหตุการณ์

3. เกี่ยวกับตัวการสอน

ทรงมีวิธีเริ่มต้นที่ดี

สร้างบรรยากาศให้ปลอดโปร่ง เฟลิดเฟลิน ไม่ตึงเครียด ไม่เกิดความอึดอัดใจให้เกียรติผู้เรียน

สอนมุ่งเนื้อหามุ่งให้เกิดความรู้ ความเข้าใจไม่กระทบตนเองและผู้อื่น ไม่มุ่งยกตน ไม่มุ่งเสียดสีใคร ๆ

สอนโดยเคารพ คือ ตั้งใจสอน ทำจริง ด้วยรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า

ใช้ภาษาสุภาพ นุ่มนวลไม่หยาบคาย ชวนสบายใจ สละสลวย เข้าใจง่าย

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) ได้อธิบายลีลาการสอนของพระพุทธเจ้า 4 อย่าง ดังนี้

สันทสนนา อธิบายให้เห็นชัดเจนแจ่มแจ้งเหมือนไปดูเห็นกับตา

สมาทปนา ชักจูงใจให้เห็นจริง ชวนให้คล้อยตามจนต้องยอมรับและนำไปปฏิบัติ
สมตฺตเตชฺษา ใจแก่วอกแวก บังเกิดกำลังใจ ปลูกให้มีอุตสาหกรรมแข็งขันมั่นใจว่าจะ
ทำให้สำเร็จได้ ไม่วั้นระย่อต่อความเหนื่อยยาก

สัมปหังสนา ชโลมให้ชุ่มชื้น ราบรื่น เบิกบาน ฟังไม่เบื่อและเปี่ยมด้วยความหวัง
เพราะมองเห็นคุณประโยชน์ที่ตนจะพึงได้รับจากการปฏิบัติ

วิธีสอนแบบต่าง ๆ วิธีที่พระพุทธเจ้าทรงใช้บ่อย มีดังนี้

แบบสากัจฉา หรือ สนทนา เป็นวิธีทรงใช้เมื่อผู้มาเฝ้ายังไม่ได้เลื่อมใสใน พระ
ศาสนา ยังไม่รู้ไม่เข้าใจหลักธรรม พระพุทธเจ้ามักจะทรงเป็นฝ่ายถามนำคู่สนทนา เข้าสู่ความ
เข้าใจธรรม และความเลื่อมใสศรัทธาในที่สุด

แบบบรรยาย ทรงใช้ในที่ประชุมใหญ่ ในการแสดงธรรมประจำวัน ซึ่งประชาชน
หรือพระสงฆ์จำนวนมาก และส่วนมากเป็นผู้มีพื้นความรู้ ความเข้าใจ มีความเลื่อมใสศรัทธา อยู่
แล้ว มาฟังเพื่อหาความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติม และหาความสงบสุขทางจิตใจ

แบบตอบปัญหา ถามเพื่อต้องการรู้คำสอนทางฝ่ายพุทธศาสนา

แบบวางกฎเกณฑ์ข้อบังคับ เมื่อพระภิกษุกระทำความผิดเป็นครั้งแรกพระองค์ก็
จะทรงเรียกประชุมสอบถาม เมื่อเจ้าตัวยอมรับก็จะทรงดำหนิชี้แจงผลเสียหายที่เกิดแก่ส่วนรวม

กลวิธีและอุบายประกอบการสอน กล่าวไว้ ดังนี้

มีการยกอุทาหรณ์และการเล่านิทานประกอบ

มีการเปรียบเทียบด้วยข้ออุปมา

มีการใช้อุปกรณ์การสอน

มีการทำเป็นตัวอย่าง

มีการเล่นภาษา เล่นคำ และใช้คำในความหมายใหม่

มีอุบายเลือกคนและการปฏิบัติรายบุคคล

มีการรู้จักใช้จังหวะและโอกาสให้เป็นประโยชน์

มีความยืดหยุ่นในการใช้วิธีการ

มีการลงโทษและให้รางวัล

มีกลวิธีแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ในการฝึกอบรมบุคคลากรต้องพิจารณาถึงวิธีการหรือเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสม
กับเนื้อหาและบุคคลผู้เข้ารับการฝึกอบรม

เทคนิคการสอนของพระพุทธเจ้าเกี่ยวกับการสอน เพื่อนำไปสู่วิธีการแก้ปัญหา
ดังนี้

ปัญหา เป็นสิ่งสร้างสรรค์ขึ้นภายในตัวผู้เรียนเอง

ผู้สอนทำหน้าที่เป็นกัลยามิตร ช่วยชี้แนะทางการเรียน

วิธีสอน อุบาย และกลวิธีต่าง ๆ เป็นสื่อหรือเป็นเครื่องผ่อนแรงการเรียนการสอน

อิสรภาพในทางความคิด เป็นอุปกรณ์สำคัญในการสร้างปัญญา
จากเทคนิคการสอนของสัมมาสัมพุทธเจ้า ปัจจุบันได้มีการนำมาประยุกต์เป็นวิธี
สอนต่าง ๆ ดังนี้

วิธีสอนแบบไตรสิกขา

วิธีสอนแบบธรรมสภาัจฉา

วิธีสอนแบบปจฺจนาวิสัยนา

วิธีสอนแบบบรรยายอุปมาอุปไมย

วิธีสอนแบบอนุสาสนีปาฏิหาริย์

วิธีสอนแบบเบญจขันธ์

วิธีสอนแบบอริยสัจ

วิธีสอนแบบพหุสูตร

วิธีสอนแบบสืบสวนสอบสวนตามแนวพุทธศาสน์

วิธีสอนโดยการสร้างศรัทธาและโยนิโสมมสิการ

วิธีสอนโดยใช้กระบวนการเผชิญสถานการณ์และการตัดสินใจแก้ปัญหา

สมคิด บางโม (2544, หน้า 85 – 93) กล่าวว่า เทคนิคการฝึกอบรมก็คือวิธีการ
ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และทัศนคติเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้มากที่สุดและได้แบ่ง
เทคนิคการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายเป็น
คณะ การประชุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ การสาธิต การสอนงาน
2. ใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ได้แก่ การระดมสมอง
การประชุมกลุ่มย่อย กรณีศึกษา การประชุมแบบฟอรัม เกมการบริหาร การแสดงบทบาทสมมติ
การสัมมนา การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การประชุมปฏิบัติการ การฝึกการรับรู้ การใช้กิจกรรม
นันทนาการ

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

1. เทคนิคแบบห้องเรียน

1.1 การบรรยาย เป็นการนำเสนอ โดยใช้หรือไม่ใช้ โสตทัศนูปกรณ์ช่วย มี
จุดมุ่งหมายเพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ เหตุการณ์และข้อเท็จจริง

1.2 การระดมสมอง เป็นเทคนิคที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ และไม่สามารถประเมิน
ค่าได้ เทคนิคนี้จะทำให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่

1.3 การปจฺจนา - วิสัยนา เป็นการสนทนาระหว่างบุคคลหลายบุคคลที่มี
ประสบการณ์ในหัวข้อนั้นๆ

1.4 การอภิปรายเป็นคณะ เป็นการปูจฉาวิชาสนาของบุคคลต่าง ๆ จะประกอบด้วยคนนำบุคคลที่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 2 คนหรือมากกว่า 2 ขึ้นไป และแต่ละคนอาจมีความรู้ที่เหมือนกันและแตกต่างกัน

1.5 การบรรยายเป็นคณะ เป็นการประชุมอีกแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้พูดถ่ายทอดคำพูดสั้น ๆ ออกไป โดยปราศจากการย้อนกลับจากผู้ฟัง

1.6 การสาธิต เป็นการแสดงการปฏิบัติงานให้เห็น เพื่อถ่ายทอดวิธี ปฏิบัติงานว่าควรทำอย่างไร

2. เทคนิคแบบกลุ่ม

2.1 กรณีศึกษา เป็นเทคนิคการศึกษาเรื่องราวที่รวบรวม หรือจำลองจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงและเกี่ยวข้องกัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พิจารณาวิเคราะห์ อภิปราย ตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด

2.2 วิธีประสบเหตุการณ์ที่สำคัญ คล้ายกับกรณีศึกษา แตกต่างคือ เป็นการรายงานเหตุการณ์ที่ประสบพบเห็น ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนเพิ่มเติมรายละเอียดของข้อมูลและคำถามต่าง ๆ ลงไป

3. การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด เป็นการผสมผสานระหว่างการจำลองสถานการณ์กับการแสดงบทบาทสมมติและการศึกษา โดยมอบหัวข้อที่เกี่ยวกับตัวเขา เป็นผู้ปฏิบัติให้อยู่ภายใต้เวลาที่จำกัด

3.1 การประชุมกลุ่มแบบผึ่ง เป็นการประชุมกลุ่มย่อยต่าง ๆ เพื่ออภิปรายและสอบถามปัญหาด้วยการใช้คำถามเปิดหรือเพื่อให้เกิดความคิดเจาะลึก

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

3.3 การแสดงบทบาทสมมติ เป็นเทคนิคอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมเน้นบทบาทในลักษณะไม่เป็นทางการ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพูดตามระยะเวลาที่จัดให้ รวมทั้งสร้างความสนใจให้กับทุก ๆ คน

3.4 การประชุมในลักษณะแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หมายถึงการจัดรูปแบบในการอภิปราย โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพูดตามระยะเวลาที่จัดให้ รวมทั้งสร้างความสนใจให้กับทุก ๆ คน

3.5 การฝึกอบรมในลักษณะการใช้ความรู้สึกต่อพฤติกรรมผู้อื่น เป็นการฝึกอบรมในลักษณะการใช้ความรู้สึกต่อพฤติกรรมผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเสริมสร้างสไตล์ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นสูงสุด

3.6 การจำลองสถานการณ์ หมายถึง อาจได้รับรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายในการสร้างสรรค์ความเป็นจริง ภายใต้เงื่อนไขการควบคุม

3.7 เกม หมายถึง เป็นรูปแบบการจำลองสถานการณ์โดยให้แต่ละคนเกิดการแข่งขันกันเป็นกลุ่ม ซึ่งบางครั้งอาจเรียกว่า แบบฝึกหัดการจำลองสถานการณ์ เพื่อจัดลำดับการตัดสินใจการบริหารแบบพลวัต

3.8 การฝึกอบรมตามตัวแบบเรื่อรูปแบบ หมายถึง เป็นการบรรยายจากรูปภาพ โดยสร้างความคิดหรืออุปกรณ์เครื่องมือ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการอภิปรายในลักษณะเชิงวิเคราะห์

3.9 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง เป็นการจัดประชุมอีกหนึ่ง ที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการทดลอง และดำเนินการทำการแยกแยะผลลัพธ์ และวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลัก

3.10 การสัมมนา หมายถึง เป็นการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนผลงานโครงการวิจัยระหว่างผู้บรรยายเอกสารผู้ร่วมงาน และผู้อภิปรายการสัมมนาจะมีผู้นำ การอภิปราย

3.11 คลินิก หมายถึง เป็นการประชุมโดยจุดมุ่งหมายหลักคือการวินิจฉัยสถานการณ์ที่ซับซ้อนหรือทวิความรุนแรง

3.12 การประชุม หมายถึง เป็นอีกวิธีหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มซึ่งความคิดของกลุ่มจะเป็นแหล่งทางด้านความคิดการตรวจสอบและการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง การทดสอบสมมติฐาน และการชักนำให้เกิดผลสรุปออกมา

3.13 ชินดิเกด หมายถึง เป็นกลุ่มคนเล็กๆ ที่จัดตั้งขึ้นมาจากผู้ชำนาญงานเฉพาะทาง เพื่อมุ่งมั่นดำเนินงานและแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอหน้าที่ของการประชุมแบบซินดิเกด

3.14 การวิเคราะห์การติดต่อซึ่งกันและกัน หมายถึง เป็นวิธีการที่มุ่งไปสู่การปรับปรุง การสื่อสารในลักษณะของการติดต่อซึ่งกันและกัน จะเป็นส่วนที่ค้นหาสภาวะของตนเอง ความเป็นพ่อ ของความเป็นผู้ใหญ่และของความเป็นเด็กในช่วงระยะเวลาที่มีการปฏิสัมพันธ์กัน

4. การสอนงาน

4.1 การฝึกอบรมโดยวิธีการสอนงาน หมายถึง เป็นการสอนให้ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติงานอย่างไร วิธีการนี้เกี่ยวข้องกับการแสดงวิธีการปฏิบัติให้ผู้เข้ารับการอบรมดูว่าทำอย่างไร รวมทั้งยังอธิบายจุดสำคัญ ๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ฝึกภาคปฏิบัติและควบคุม เพื่อให้ทุกคนประสบผลสำเร็จในการฝึกอบรม

4.2 การฝึกอบรมโดยวิธีปฏิบัติงาน หมายถึง มีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยผู้บังคับบัญชาปรับปรุงและทำให้งานดีขึ้นโดยการออกแบบวิธีการหรือกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการฝึกอบรมโดยวิธีการสอนงานเป็นการเรียนรู้จากอีก

รูปแบบหนึ่ง ในขณะที่การฝึกอบรมโดยวิธีการปฏิบัติงานจะมุ่งเน้นเปลี่ยนแปลงขอบเขตของงานที่สำคัญ

4.3 การฝึกอบรมโดยวิธีการสร้างความสัมพันธ์ในงาน หมายถึง เน้นไปที่ผู้บังคับบัญชาให้มีจิตสำนึกเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้บริหารและเขาทั้งหลายต้องการผลงานที่ดีจากลูกน้อง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีในขณะที่พวกเขา กำลังทำการตรวจตรา

4.4 การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงานจริง หมายถึง เป็นวิธีการวางแผนโปรแกรมและวิธีการติดตามผลไว้ล่วงหน้า เพื่อฝึกอบรมผู้จัดการหรือผู้บริหารรุ่นใหม่ หรือการสรรหาคนใหม่เข้ามาทำงานตามคุณสมบัติของสายวิชาชีพนั้น ๆ

4.5 การฝึกสอนในลักษณะเป็นโค้ช หมายถึง ในเนื้อหาของ การฝึกอบรมผู้บริหาร เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะฝึกสอนในลักษณะโค้ชให้กับลูกน้อง ดังนั้น ผู้บริหารจะเป็นผู้แนะนำ

5. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

5.1 การสอนด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หมายถึง เป็นการฝึกอบรมโปรแกรมสำเร็จรูปรายบุคคล ที่มีจุดมุ่งหมายที่จะสอนให้ตัวผู้เข้ารับการอบรมเอง สามารถวางกรอบในการดำเนินงานได้ด้วยตนเอง

5.2 การศึกษาทางไปรษณีย์ หมายถึง เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการใช้สื่อกลางระหว่างผู้เรียนกับวิทยากรซึ่งสื่อกลางที่ใช้จะเป็นจดหมายไปรษณีย์

วิธีสอนแบบโยนิโสมนสิการ สรุปวิธีคือ 10 อย่าง ดังนี้

1. วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย คือ พิจารณาปรากฏการณ์ที่เป็นผล ให้รู้จักสภาวะที่เป็นจริง หรือพิจารณาปัญหา หาหนทางแก้ไขด้วยการค้นหาสาเหตุและปัจจัยต่างๆ ที่สัมพันธ์ส่งผลสืบทอดกันมา

2. วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ เป็นการคิดที่มุ่งให้มองและให้รู้จักสิ่งทั้งหลายตามสภาวะของมันอีกแบบหนึ่งในทางธรรม ท่านมักใช้พิจารณาให้เห็นความไม่เป็นแก่นสารหรือความไม่เป็นตัวเป็นตนที่แท้จริงของสิ่งทั้งหลาย คิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ เพื่อทำลายความรู้สึกที่ยึดมั่น สำคัญผิดว่าเป็นตัวเป็นตน

3. วิธีคิดแบบเท่าทัน คือมองทุกอย่างรู้เท่าทันความเป็นจริงว่าเป็นอนิจจัง ทุกขัง อนัตตา โดยใช้ตัวรู้ นำหน้าทุกสรรพสิ่ง เพื่อรอบรู้เท่าทันทุกเหตุการณ์ ความเป็นของสิ่งทั้งหลาย ซึ่งจะต้องเป็นอย่างนั้น ๆ ตามธรรมดาของมันเอง วิธีคิดแบบนี้เป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 รู้เท่าทันและยอมรับความจริง ขั้นที่ 2 คือ การแก้ไขและทำการไปตามเหตุปัจจัย

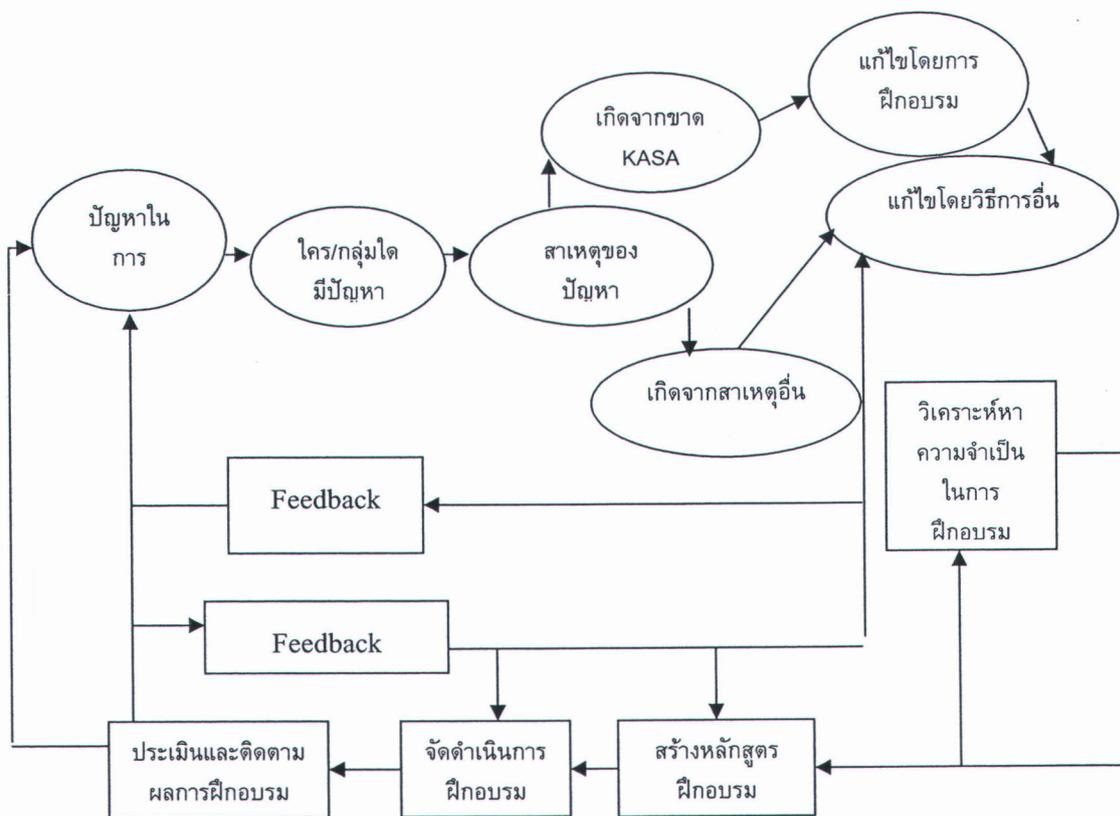
4. วิธีคิดแบบอริยสัจ 4 คือแบบแก้ปัญหา มีลักษณะทั่วไป 2 ประการ คือ 1) เป็นวิธีคิดตามเหตุและผล 2) เป็นวิธีคิดที่ตรงจุดตรงเรื่อง มุ่งตรงต่อสิ่งที่จะต้องทำต้องปฏิบัติ หลักของอริยสัจ 4 ได้แก่

- 4.2 สมุทัย คือ เหตุเกิดแห่งทุกข์ หรือ สาเหตุของปัญหา
- 4.3 นิโรธ คือ ความดับทุกข์ ความพ้นทุกข์
- 4.4 มรรค คือ ทางดับทุกข์ ข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์
5. วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ ระหว่างหลักการ กับความมุ่งหมาย ให้สอดคล้องกัน
6. คิดแบบเห็นคุณโทษ และทางออก มองให้เห็นความเป็นจริงทั้งสองด้าน และทางออก การคิดแบบนี้เป็น 2 ลักษณะ คือ
 - 6.1 การที่จะเชื่อว่ามองเห็นตามความเป็นจริงนั้น จะต้องมองเห็นทั้งด้านดี ด้านเสีย หรือทั้งคุณและโทษของสิ่งนั้นๆ ไม่ใช่มองแต่ด้านดีหรือคุณอย่างเดียว และไม่ใช้เห็นแต่โทษหรือด้านเสียอย่างเดียว
 - 6.2 เมื่อจะแก้ปัญหา ปฏิบัติหรือดำเนินวิธีออกไปจากภาวะที่ไม่พึงประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งนั้น เพียงรู้คุณโทษ ข้อดีข้อเสีย ของสิ่งที่เป็นปัญหาหรือภาวะที่ไม่ต้องการเท่านั้นยังไม่เพียงพอ จะต้องมองเห็นทางออก มองเห็นจุดหมายและรู้ว่าจุดหมายหรือที่จะไปนั้นคือ อะไร คิดอย่างไร ดีกว่าและพ้นจากข้อบกพร่อง จุดอ่อน โทษ ส่วนเสียของสิ่งหรือภาวะที่เป็นปัญหาอยู่น้อย่างไร ไม่ต้องขึ้นต่อคุณโทษ ข้อดีข้อเสียแบบเก่าอีกต่อไปจริงหรือไม่ จุดหมายหรือที่ไปหรือภาวะปลอดปัญหาเช่นนั้นจริงหรือเป็นไปได้อย่างไร
7. ฝึกมองให้เห็นคุณค่าแท้ คุณค่าเทียม ให้คำนึงถึงประโยชน์ที่แท้จริงอย่าหลงเชื่อคำโฆษณา ราคา ยี่ห้อ บ้าเห่อตามกระแสสังคมนั้น ๆ
8. คิดแบบเร้าคุณธรรม ฝึกทำให้ให้ปิติ เบิกบาน มองโลกในแง่ดี คิดแบบเร้ากุศลหรือคิดแบบภาวณา
9. คิดแบบอยู่กับปัจจุบัน กำหนดรู้อยู่กับปัจจุบัน
10. วิภาษวาทะ เป็นวิธีคิดวิธีพูด โต้ตอบโดยไม่เจาะจงตายตัว แยกแยะ แบ่งมุมต่างๆ ไปตามเหตุปัจจัยนั้นๆ

สรุปได้ว่า เทคนิควิธีการฝึกอบรมเป็นวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระประสบการณ์ต่างๆ ได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมอันจะทำให้เปลี่ยนแปลงไปสู่พฤติกรรมที่กำหนดไว้ ดังนั้นการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง อภินนทาน จึงได้นำวิธีสอนของพระพุทธเจ้าและเทคนิคการฝึกอบรมมาใช้ ได้แก่ การบรรยาย การสนทนา การระดมสมอง การอภิปราย การฝึกปฏิบัติ การยกตัวอย่างเป็นอุทาหรณ์ สถานการณ์จริง และใช้ วิธีสอนแบบโยนิโสมนสิการ โดยใช้วิธีคิดแบบคุณโทษและทางออก เพื่อให้ผู้เรียนใช้สติพิจารณาในด้านดีและด้านเสียแล้วใช้ปัญญาพิจารณาเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง

กระบวนการฝึกอบรม

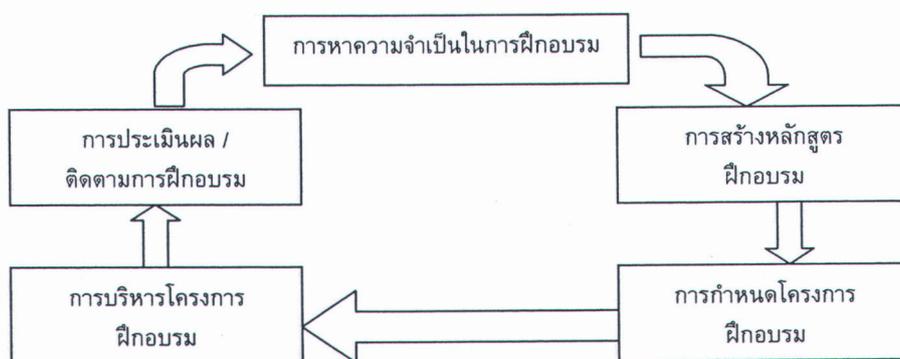
ชาญ สวัสดิ์สาส์ (2542, หน้า 26) ได้แสดงรูปแบบกระบวนการฝึกอบรมตามรูปแบบ (Charn's Training Process Model) ดังภาพ 3



ภาพ 3 กระบวนการฝึกอบรม (Charn's training process model)

ที่มา : ชาญ สวัสดิ์สาลี (2542, หน้า 26)

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



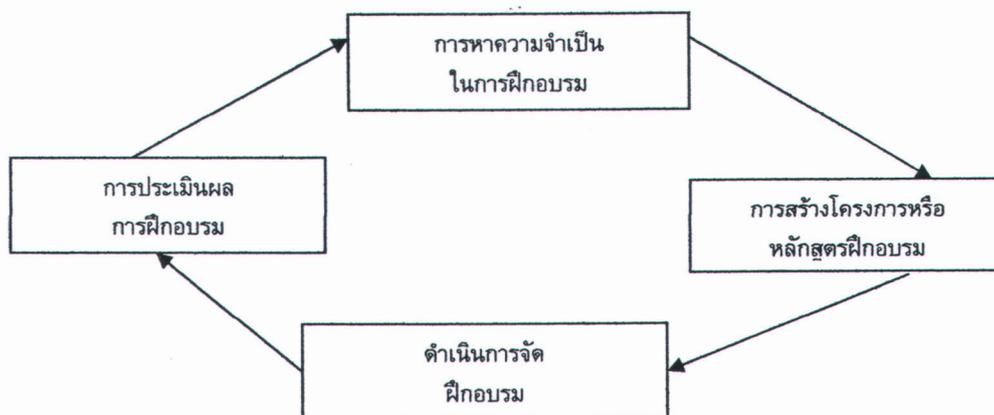
ภาพ 4 รูปแบบกระบวนการฝึกอบรมของดวงใจ ศุภสารัมภ์

ที่มา : ดวงใจ ศุภสารัมภ์ (2547, หน้า 1)

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

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (2546, หน้า 35 – 50) กล่าวถึง กระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้ 1) การหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การสร้างโครงการหรือหลักสูตรฝึกอบรม 3) การดำเนินการจัดฝึกอบรม และ 4) การประเมินผล การฝึกอบรม เขียนเป็นรูปแผนภูมิได้ ดังภาพ 5



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

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า กระบวนการอบรม หมายถึง รูปแบบวิธีการที่ถ่ายทอดความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้ที่ทำหน้าที่วิทยากรให้กับผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรมและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมนั้น ๆ กระบวนการที่ใช้ในการอบรมครั้งนี้ ดำเนินการขั้นตอน ได้แก่ การสำรวจข้อมูลพื้นฐานเพื่อศึกษา สภาพปัญหาและความต้องการ ศึกษาทฤษฎี เอกสาร สร้างหลักสูตร ให้ตอบสนองกับความต้องการ ดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรและประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร



การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรม

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2542, หน้า 21) ได้จำแนกประเภทของการประเมินผลเพื่อเป็นแนวในการพิจารณาเลือกใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งประเภทของการประเมินผลจะแบ่งเป็นประเภทใหญ่ ๆ คือ

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

วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545, หน้า 147) กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นกระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่าง ๆ ของการวางแผนและดำเนินการฝึกอบรม รวมทั้งหลักการฝึกอบรมเสร็จสิ้นไปชั่วระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะหาข้อสรุปว่าการฝึกอบรมที่กำลังจะจัดขึ้นหรือดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วนั้นมีคุณค่า หรือคุ้มค่าในการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

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

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

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

1. การประเมินอย่างเป็นระบบ ผู้ประเมินควรประเมินพฤติกรรมการทำงาน ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
2. การประเมินผลโดยการสอบถามจากบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการอบรมครั้งนี้ เพื่อความถูกต้องสมเหตุสมผลในการประเมินผล
3. การวิเคราะห์สถิติเพื่อเปรียบเทียบ ระหว่างพฤติกรรมการทำงานก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อวัดความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงก่อนฝึกอบรม ควรทำก่อนจะดำเนินงาน 3 เดือนและประเมินหลังการอบรมแล้ว 3 เดือน หรือมากกว่านั้น

5. การประเมินผลเปรียบเทียบการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มเข้ารับการอบรมและกลุ่มที่ไม่รับการอบรม

ในการประเมินการอบรม ข้อมูลที่เกิดขึ้นใช้ในการวิเคราะห์และสรุป วิธีการที่ใช้ขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูล เครื่องมือที่นิยมใช้ในการฝึกอบรม ได้แก่

การสังเกต หมายถึง การเฝ้ามองพิจารณาและบันทึกสิ่งที่ศึกษาอย่างมีระเบียบและหลักการ โดยใช้ประสาทสัมผัสรับรู้พิจารณาสิ่งที่เกิดขึ้น การสังเกตจะได้ผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้และประสบการณ์และความสามารถของผู้สังเกตเป็นสำคัญ

การสัมภาษณ์ เป็นวิธีเพื่อหาข้อมูลโดยอาศัยการเจรจาโต้ตอบระหว่าง ผู้ถูกสัมภาษณ์และผู้สัมภาษณ์

แบบทดสอบ เป็นเครื่องมือวัดพฤติกรรมด้านความรู้ ความเข้าใจ เช่น การทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทดสอบเชาว์ปัญญา การทดสอบความรู้ที่ได้จาก การฝึกอบรม

แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือ มุ่งวัดคุณลักษณะด้านความรู้สึกนึกคิด โดยใช้ข้อความหรือคำถามเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้ผู้ตอบแสดงข้อมูลดังกล่าว เช่น ถาม เพศ อายุ อาชีพ รายได้หรือเป็นแบบมีตัวเลือก

การตั้งเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินดูว่า หลังจากการเข้ารับการอบรมแล้วมีทักษะสูงขึ้นหรือไม่ แล้วนำผลมาเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้

แบบสังเกตพฤติกรรม เป็นวิธีการที่วัดความสัมพันธ์ หรือสถานภาพของสมาชิกในกลุ่ม

มาตรวัดทัศนคติ เป็นเครื่องมือที่หาข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยกำหนดมาตรฐานของการวัดเป็นตัวเลข

สรุปได้ว่า การประเมินผล เป็นกระบวนการประเมินผล เพื่อให้ทราบว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ ในการอบรมครั้งนี้ได้นำแบบทดสอบแบบสังเกตพฤติกรรมและแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการฝึกอบรม

หลักการทฤษฎีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม

ความหมายของคุณธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524, หน้า 115) ให้ความหมายว่าคุณธรรม คือ สิ่งที่บุคคลยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม มีประโยชน์มากและมีโทษน้อย

พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตโต (2534, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่าคุณธรรมเป็นสิ่งที่ดีงามของจิตใจเป็นของลึกซึ้ง เป็นสุขที่แท้จริง เป็นคุณค่าของชีวิตในการบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ และรู้จักปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายได้ถูกต้อง

ประกาศรี สืออำไพ (2535, หน้า 18) กล่าวว่าคุณธรรมคือหลักธรรมที่สร้างความรู้สึกผิดชอบชั่วดีในทางศีลธรรมมีคุณงามความดีภายในจิตใจอยู่ในชั้นสมบูรณ์จนเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุขความยินดี

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546 ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2546, หน้า 235) กล่าวว่าคุณธรรมหมายถึงสภาพคุณงามความดี คนที่มีคุณธรรม หมายถึงคนที่มีจริยธรรมอยู่ในระดับสูง ซึ่งคนที่มีคุณธรรมนั้นนอกจากจะไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่นแล้วยังมีจิตใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

คาร์เตอร์ วี กู๊ด (Carter V. Good, 1973. p.411) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ 2 ลักษณะ คือ 1) คุณธรรมคือความดีงามของลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรมที่ได้กระทำจนเคยชิน และ 2) คุณธรรมคือคุณภาพ ที่บุคคลได้กระทำตามความคิดมาตรฐานของสังคม ซึ่งเกี่ยวกับความประพฤติและศีลธรรม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าคุณธรรม คือสภาพคุณงามความดีและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่เป็นไปในทางที่ดีมีประโยชน์ เป็นนามธรรม และเป็นสิ่งที่บุคคลยอมรับว่าเป็นสิ่งดีช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ความหมายของจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524, หน้า 2) มีความเห็นว่าจริยธรรมหมายถึงลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์ และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่างๆ ด้วย ลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมจะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งใน 2 ประเภท คือเป็นลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคมนั้น เป็นพฤติกรรม ที่สังคมนิยมชมชอบให้การสนับสนุน และผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งถูกต้องเหมาะสม ส่วนอีกประเภทหนึ่งคือลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคม เป็นการกระทำที่สังคมลงโทษหรือพยายามจำกัด และผู้กระทำพฤติกรรมนั้นส่วนมากรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่สมควร ดังนั้นผู้มีจริยธรรมสูงคือผู้ที่มีลักษณะพฤติกรรมประเภทแรก แต่มีผู้กระทำพฤติกรรมประเภทแรกมากและพฤติกรรมประเภทหลังน้อย

พระเทพเวที (2532, หน้า 65-66) อธิบายว่า จริยธรรมมาจากคำว่า จริยะหรือจร แปลว่าการดำเนินไป เทียบไป และคำว่า ธรรม คือหลักหรือระบบหรือแนวทางของการปฏิบัติ รวมกันหมายถึงหลักหรือระบบการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม การดำเนินชีวิตที่ประเสริฐ การนำความรู้ในความจริงหรือกฎธรรมชาติมาใช้เป็นประโยชน์ ต่อการดำเนินชีวิตเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมที่จริยธรรมต้องอาศัยปัญญาไตร่ตรอง

เพียเจท์ (Piaget, 1960, p.1) ให้คำอธิบายว่าจริยธรรมคือองค์ประกอบของกฎเกณฑ์ที่บุคคลยอมรับว่าถูก ว่าดี ว่าควร เพื่อให้ได้การยอมรับจากสังคม

โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1976, p.34) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่าจริยธรรม คือความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นกฎเกณฑ์และมาตรฐานของความประพฤติปฏิบัติในสังคม ซึ่งบุคคลจะพัฒนาขึ้นจนกระทั่งมีจริยธรรมของตนเองโดยอาศัยเกณฑ์จากสังคม เป็นเครื่องตัดสินว่าการกระทำนั้นถูกหรือผิด นอกจากนั้นจริยธรรมไม่ได้หมายถึงแต่เพียงการกระทำที่สังคม เห็นว่าถูกต้องเท่านั้น แต่รวมถึงสิ่งที่ทุกคนควรเลือกกระทำในการตัดสินความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

แบนดูรา (Bandura, 1977, p.24) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นกฎสำหรับการประเมินพฤติกรรม และถือว่าการตัดสินทางจริยธรรม เป็นกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับความถูกผิดของการกระทำตามกฎเกณฑ์ กฎเกณฑ์เหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ทั้งจากการสังเกตจากการบอกเล่าจากประสบการณ์ต่าง ๆ แล้วนำมาคิดไตร่ตรอง

เรสท์ (Rest, 1977, p.73) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรมในสังคม จะเกิดขึ้นในขณะที่บุคคลในสังคมมีปฏิสัมพันธ์กัน แต่ไม่เกี่ยวข้องกับคุณค่าส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนซึ่งส่งผลไปกระทบต่อผู้อื่น

จากความหมายของจริยธรรมดังกล่าว สรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรม ที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติของบุคคลอันเป็นแนวทางที่บุคคลใช้ในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม และใช้ในการตัดสินพฤติกรรมของบุคคลว่าพฤติกรรมใดเป็นพฤติกรรมที่ดีหรือไม่ดี

องค์ประกอบของจริยธรรม

นักจิตวิทยาและนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกองค์ประกอบของจริยธรรมได้ ดังนี้

พระราชวรมนูนี้ ประยูรค์ ปยุตโต (2523, หน้า 9-12) แบ่งจริยธรรม ของบุคคล ออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. จริยธรรมภายใน เป็นจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ซึ่งเป็นรากฐานทำให้เกิดจริยธรรมภายนอก

2. จริยธรรมภายนอกเป็นจริยธรรมที่บุคคลแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอกสามารถสังเกตเห็นได้ เช่น ความรับผิดชอบความมีระเบียบวินัย เป็นต้น และจริยธรรมที่แท้จริงของบุคคลนั้น จะต้องอยู่บนพื้นฐานของ ธรรมฉันทะ คือมีความเป็นอิสระในความคิด และพฤติกรรมที่แสดงออกโดยไม่ตกอยู่ภายใต้เงื่อนไขใดๆ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน.(2524, หน้า 23) กล่าวถึงลักษณะต่างๆ ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมนั้น แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบได้แก่

1. องค์ประกอบด้านความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ในสังคมของตนนั้น ถือว่าการกระทำชนิดใดดีควรกระทำ และกระทำชนิดใดควรงดเว้น ปริมาณความรู้ในเชิงจริยธรรมขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา และพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคล

2. องค์ประกอบด้านทัศนคติเชิงจริยธรรมหมายถึงความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆว่าตนชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้นๆเพียงใด ซึ่งส่วนมากจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมนั้นทัศนคติเชิงจริยธรรมมีคุณสมบัติที่สำคัญใช้ทำนายพฤติกรรมจริยธรรมได้แม่นยำกว่าการใช้ความรู้เกี่ยวกับค่านิยมทางสังคมของบุคคลแต่เพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ทัศนคติอาจเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาเปลี่ยนไป

3. องค์ประกอบด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงให้เห็นเหตุจูงใจ หรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่างๆของบุคคล ซึ่งนักทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมได้แก่ เพียเจท์ และโคลเบอร์ก ได้ใช้การอ้างเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลเป็นเครื่องแสดงถึงพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลนั้น

4. องค์ประกอบด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ หรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ หรือเป็นสิ่งที่สำคัญให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่นๆเพราะการกระทำของบุคคลจะส่งผลต่อความผาสุกและความทุกข์ของสังคมนั้นๆ

คาร์เตอร์ วี กู๊ด (Carter V. Good, 1973, p.411) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ 2 ลักษณะ คือ 1) คุณธรรม คือความดีงามของลักษณะนิสัย หรือพฤติกรรมที่ได้กระทำจนเคยชิน และ 2) คุณธรรมคือ คุณภาพที่บุคคลได้กระทำตามความคิดมาตรฐานของสังคม ซึ่งเกี่ยวกับความประพฤติและศีลธรรม

สรุปว่าจริยธรรมประกอบด้วย 2 ส่วนคือจริยธรรมที่อยู่ภายใน ซึ่งได้แก่ การรับรู้ทัศนคติ ความเชื่อ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งต้องอาศัยสติปัญญา และความนึกคิดที่อยู่ภายในไม่สามารถสังเกตได้ และจริยธรรมที่อยู่ภายนอกเป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา และสามารถสังเกตเห็นได้

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม

นักทฤษฎีจริยธรรมมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน บางคนเชื่อว่าสังคมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคคล บางคนเชื่อว่าความพร้อมที่จะมีความเจริญทางจิตใจนั้นแฝงในตัวของคนตั้งแต่แรกเกิด เมื่อโตขึ้นลักษณะทางจริยธรรมของบุคคลจะเริ่มแสดงตัวเด่นชัดและเปลี่ยนแปลงไปตามวิถีทางที่กำหนดไว้แต่เดิมโดยมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวแปรที่สำคัญในการพัฒนาจริยธรรม การพัฒนาจริยธรรมมีทฤษฎีที่สำคัญดังนี้

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory)

ฟรอยด์ (Freud) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้กล่าวว่าจริยธรรมของคนนั้นอยู่ในส่วนตน หรือ ซุปเปอร์อีโก้ (super ego) ซึ่งได้รับการขัดเกลาจากสังคมและจะคอยควบคุมพฤติกรรมภายนอกของมนุษย์ให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์และค่านิยมของสังคม และจริยธรรมของเด็กพัฒนาจากความละเอียด ในพฤติกรรมที่เกิดจากแรงขับ 2 แรง คือ แรงขับทางกามารมณ์ (sex drive) และแรงขับ

ความก้าวร้าว (aggressive drive) ซึ่งเป็นแรงขับนั้น จะผสมผสานกับการเลียนแบบเอกลักษณ์หรือการถอดแบบ (identification) โดยเด็กจะรับเอา บุคลิกภาพ ค่านิยม และมาตรฐาน หรือกฎเกณฑ์ของสังคม จากพ่อแม่และบุคคลใกล้ชิดมาเป็นหลักปฏิบัติของตนโดยอัตโนมัติ เมื่อใดที่ประพฤติไม่สอดคล้องกับค่านิยมหรือมาตรฐาน ที่ตนยึดถือซุเปอร์อีโก้จะกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งในใจ จนเกิดความวิตกกังวล จนต้องเก็บกด หรือถูกระงับการกระทำ ที่ไม่ถูก ไม่ดีไม่ควร เพื่อจะได้ลดความรู้สึกที่เกิดขึ้นดังกล่าว (สุรางค์ โคว์ตระกูล, 2537, หน้า 20-25)

จากการศึกษาพบว่าจริยธรรมควรเริ่มปลูกฝังตั้งแต่วัยเด็กและบุคคลจะเป็นผู้มีคุณธรรมได้จะต้องขึ้นอยู่กับคุณธรรมของแต่ละบุคคล และการได้รับการอบรมเลี้ยงดูที่ถูกต้อง

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

ทฤษฎีนี้เสนอโดย แบนดูรา (Bandura, 1977, p.24) ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานที่ว่าจริยธรรมเป็นความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ สำหรับการประเมินความถูกผิดของพฤติกรรมกรเรียนรู้ดังกล่าวมี 3 ส่วนได้แก่ ประสบการณ์ตรงของบุคคล จากการสังเกตผู้อื่นและการฟังคำบอกเล่าหรืออ่านบันทึกของผู้อื่นซึ่งองค์ประกอบที่จะประกอบการตัดสินใจการกระทำ หรือ พฤติกรรมของบุคคลคือความเข้าใจ และความเชื่อในความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม และผลของการกระทำนั้นๆโดยอธิบายถึงทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมว่าการเกิดจริยธรรมแบ่งออกเป็น 4 ประการคือ

1. สิ่งที่เราเรียนรู้ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์กับเหตุการณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำเมื่อมนุษย์เรียนรู้สิ่งเหล่านี้ก็จะกลายเป็นความเชื่อมั่นที่มีผลในการควบคุมพฤติกรรม เมื่อ ประสบเหตุการณ์หนึ่งมนุษย์ก็มีความคาดหวัง (expectancy)

2. วิธีการเรียนรู้ การเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ตรง ที่เกิดขึ้นโดยตนเองหรือเกิดจากการสังเกตพฤติกรรมหรือผลกรรมของผู้อื่น และจากการอ่านสิ่งที่ผู้อื่นบันทึกไว้ด้วย วิธีการเรียนรู้หลายรูปแบบทำให้มนุษย์เรียนรู้ได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว

3. ความเชื่อ ผลของการเรียนรู้ของมนุษย์จะพัฒนาเป็นความเชื่อ ความเชื่อของมนุษย์ มีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ จะเห็นได้จากตัวอย่างการยอมอดทนต่อความทุกข์ยากลำบากด้วยความเชื่อว่าจะทำให้มีความสุขในอนาคต

4. การควบคุมพฤติกรรมด้วยความคิด มนุษย์สามารถคิดในเชิงประเมินว่าพฤติกรรมหนึ่งๆจะทำให้เกิดผลกรรมอะไรบ้างและผลกรรมต่างๆมีความน่าปรารถนามากน้อยเพียงใดการคิดในเชิงประเมินจะนำไปสู่การตัดสินใจ ที่จะทำหรือไม่ทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง และนำไปสู่การบังคับตนเองให้ประพฤติปฏิบัติตามที่ตนตั้งใจไว้

จากการศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีนี้ สถาบันหรือกลุ่มสังคมมีอิทธิพลต่อการปลูกฝังและส่งเสริมจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียน จะได้รับการคาดหวังจากสังคมอย่างมาก ในการเป็นสถาบันที่ปลูกฝังรูปแบบ และสร้างเสริมการเลียนแบบจากตัวอย่างในสังคมแก่นักเรียน ฟังระมัดระวังในการสอน เพราะถ้าขาดความสามารถ ในการอธิบายเหตุผล ให้เด็กเลียนแบบใช้

อารมณ์ และวางอำนาจ จะทำให้เด็กรู้สึก เป็นศัตรูต่อผู้ควบคุมพฤติกรรม ทุกระดับ ตั้งแต่บิดามารดา ครูไปจนถึงตำรวจ ฟังอบรมให้เด็กรู้จักรับผิดชอบชั่วดี รู้สึกอายที่ทำชั่ว เป็นพลเมืองดีที่มีคุณภาพ จึงมีหน้าที่ต้องจัด และพัฒนาสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการปลูกฝัง และเสริมสร้างจริยธรรม

ทฤษฎีพัฒนาการทางปัญญา (Cognitive Development Theory)

นักจิตวิทยาที่ศึกษาจริยธรรมตามแนวทฤษฎีที่ควรกล่าวถึงคือเพียเจท์ (Piaget, 1960, p.1) และโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1976, p.48) นักจิตวิทยากลุ่มนี้มีความเชื่อเบื้องต้นดังนี้

1. พัฒนาการทางจริยธรรมมีโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญา (cognitive) และมีองค์ประกอบทางจรรยาวิพากษ์

2. แรงจูงเบื้องต้นเกี่ยวกับจริยธรรม คือ แรงจูงใจเกี่ยวกับการยอมรับ (acceptance) การมีความสามารถ (competence) การเคารพตนเองหรือเข้าใจตนเองอย่างต้องแท้ (self-esteem or self actualization) มากกว่าที่จะเป็นความต้องการทางกาย หรือ การลดความวิตกกังวลเกี่ยวกับความกลัว

3. ลักษณะสำคัญ ของการพัฒนาการ ทางจริยธรรม คือพัฒนาการจะเป็นสากล มีขั้นตอนเหมือนกันทุกวัฒนธรรม เพราะในทุกวัฒนธรรมมีปฏิสัมพันธ์กันในสังคม มีการสวมบทบาท (role-taking) และมีความขัดแย้งในสังคม ซึ่งต้องการบูรณาการทางจริยธรรม (Moral Integration) เช่นเดียวกัน

4 กฎเกณฑ์ปกติเบื้องต้นของจริยธรรมเกิดจากประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลกับคนอื่น มากกว่าเกิดจากการสร้างกฎเกณฑ์ภายในตนเองสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพล ต่อพัฒนาการทางจริยธรรม พิจารณาจากคุณภาพและขอบเขตต่างๆไปของสิ่งเร้า ทางพุทธิปัญญาและทางสังคมตลอดช่วงพัฒนาการของเด็กมากกว่าเกิดจากประสบการณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากพ่อแม่ ประสบการณ์ที่ได้จากวินัย การลงโทษ หรือการให้รางวัล

เพียเจท์ มีความคิดว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับความฉลาดในการที่จะรับรู้กฎเกณฑ์และลักษณะต่างๆของสังคมเพียเจท์พบว่าเด็กจะพัฒนาการทางสติปัญญาได้ถึงขั้นสูงสุดเมื่ออายุ 8 - 10 ปี และได้แบ่งขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์ได้ 3ขั้น สรุปเป็นประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้คือ

1. ขั้นก่อนจริยธรรม เป็นขั้นที่เด็กจะเชื่อฟังตามคำสั่งคนอื่นอย่างไม่มีเงื่อนไข ในขั้นนี้ เริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 2 ขวบ เด็กจะพยายามทำตามอย่างคนอื่น จะแสดงความเคารพเชื่อฟัง และทำตามคำสั่งของบิดามารดาโดยไม่มีข้อขัดแย้งใดๆและมองจริยธรรมของแง่ปริมาณของความเสียหาย

2. ขั้นยึดคำสั่งเป็นขั้นที่เด็กจะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่างๆเด็กจะมองจริยธรรมขั้นแรกเปลี่ยนความคิดจากการตัดสินถูกผิดแบบเด็ก มาเป็นการคิดที่ยึดหยุ่นมากขึ้นมองจริยธรรมในแง่ของเจตนากระทำมากกว่าจะมองในแง่ของปริมาณความเสียหาย

3. ชั้นยึดหลักแห่งตน ปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์ของตนเอง เด็กจะมีพัฒนาการ ในใจเขา สำหรับเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของตนเอง รู้จักรับผิดชอบในพฤติกรรมของเขา

จากการศึกษาจริยธรรม ตามแนวทฤษฎี จะพบว่า จริยธรรมของบุคคล ย่อมมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสติปัญญาเพราะบุคคลที่มีอายุมาก ย่อมมีโอกาสแห่งการเรียนรู้ทางจริยธรรมมากขึ้นและการพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลจะเป็นไปตามลำดับขั้น

โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1976, p.673) กล่าวว่า จริยธรรมไม่ถือการกระทำตามสิ่งที่สังคมเห็นว่าดีหรือถูกต้อง แต่เป็นสิ่งที่บุคคลควรกระทำ เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ขัดแย้งแล้วตัดสินใจโดยหลักความยุติธรรมและยังได้ศึกษาจริยธรรมตามแนวทฤษฎีของเพียเจต์และพบความจริงว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์นั้นไม่ได้พัฒนาถึงจุดสมบูรณ์เพียงอายุ 10 ปี แต่มนุษย์ในสภาพปกติ จะมีพัฒนาการทางจริยธรรมอีกหลายขั้นตอน จากอายุ 11 ปี ถึง 25 ปี และโคลเบอร์กเชื่อว่า การวัดขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมนั้นจะต้องใช้การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมอย่างเดียวกันนั้น นอกจากนี้ยังแบ่งประเภทของเหตุผลจริยธรรม และกระบวนการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมไว้ดังนี้

โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1976, pp.33-36) แบ่งพัฒนาการทางการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็น 6 ชั้น และชั้นเหล่านี้ยังจัดเป็นกลุ่มเป็นระดับต่างๆ 3 ระดับคือ

ระดับก่อนกฎหมายเกณฑ์ (preconventional level) รวมชั้น 1 และ 2 ระดับกฎหมายเกณฑ์สังคม (conventional level) รวมชั้น 3 และ 4 และระดับเหนือกฎหมายเกณฑ์สังคมหรือยึดหลักการ (postconventional or principles level) รวมชั้น 5 และ 6 รายละเอียดของแต่ละระดับและชั้นมีดังนี้

ระดับก่อนกฎหมายเกณฑ์ (preconventional level) เป็นระดับที่มีในเด็กส่วนมากที่มีอายุต่ำกว่า 9 ขวบ บุคคลจะตอบสนองต่อกฎเกณฑ์ที่กำหนดโดยผู้มีอำนาจเหนือตน การตัดสินใจเลือกการกระทำ จะทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองโดยไม่คำนึงถึงผลที่เกิดขึ้น ต่อผู้อื่น ระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ชั้นคือ

ชั้นที่ 1 ใช้หลักการหลบหลีกการถูกลงโทษ (obedience and punishment) เพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะได้รับการตัดสินว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมนั้นๆ ทำไปแล้วถูกลงโทษหรือไม่

ชั้นที่ 2 ใช้หลักการแสวงหารางวัล (naively egoistic orientation) เป็นการกระทำที่นำความพอใจมาให้ แม้การกระทำจะขัดกับผู้อื่นก็ตาม ความยุติธรรมเป็นไปในรูปของเหตุผลของการปฏิบัติ มากกว่าเป็นความรู้สึกของความยุติธรรม

ระดับตามกฎหมายเกณฑ์ (conventional level) อายุ 10 – 16 ปี เป็นระดับที่มีอยู่ในวัยรุ่น และวัยผู้ใหญ่ บุคคลจะทำตามกฎหมายเกณฑ์ของกลุ่มย่อยของตนโดยไม่คำนึงถึงผลที่ติดตามมา บุคคลที่มีจริยธรรมในระดับนี้ยังต้องการ การควบคุมจากภายนอก แต่ก็รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และแสดงบทบาทที่สังคมต้องการได้ ระดับนี้มี 2 ชั้นตอนคือ

ขั้นที่ 3 ใช้หลักการกระทำตามผู้อื่นเห็นชอบ (good by orientation) บุคคลจะกระทำสิ่งที่คนอื่นเห็นว่าดีเพื่อจะได้รับคำยกย่องชมเชย ในขั้นนี้บุคคลไม่มีความเป็นตัวของตนเอง ชอบคล้อยตามผู้อื่นโดยเฉพาะกลุ่มเพื่อน

ขั้นที่ 4 ใช้หลักการกระทำตามหน้าที่และกฎระเบียบของสังคม (authority and social order maintaining orientation) เป็นการตัดสินใจกระทำตามระเบียบของสังคมจะกระทำตามกฎต่างๆที่สังคมกำหนดให้ พฤติกรรมที่ถูกต้องประกอบด้วยควรทำตามหน้าที่ ฐานะ และบทบาทที่กำหนดไว้ในสังคม

ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (postconventional level) อายุ 16 ปีขึ้นไปถึงผู้ใหญ่ บุคคลตัดสินใจความขัดแย้งต่างๆด้วยการคิดตรองด้วยตนเอง แล้วตัดสินใจไปตามความสำคัญมากน้อย บุคคลจะมีหลักของตนเอง และหลุดพ้นจากกฎเกณฑ์ของสังคม ระดับนี้มี 2 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 5 ใช้หลักการทำตามข้อตกลงของสังคม และคำมั่นสัญญา (contract and legalistic orientation) บุคคลเห็นความสำคัญของคนส่วนมาก ไม่ทำตนให้ขัดต่อสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้อื่น สามารถควบคุมบังคับใจตนเองได้ พฤติกรรมที่ถูกต้องจะต้องเป็นไปตามสิทธิของแต่ละคน ผสมผสานกับมาตรฐานซึ่งได้รับการตรวจสอบและยอมรับจากสังคม มีความเชื่อมโยง ความนิยมส่วนบุคคลกับความเห็นพ้องของสังคมโดยพิจารณาประโยชน์ของสังคมมากกว่าขั้นที่ 4

ขั้นที่ 6 ใช้หลักการยึดอุดมคติสากลและความเป็นธรรม (conscience or principle or universal orientation) เป็นการตัดสินใจกระทำตามความรู้สึกผิดชอบชั่วดีของตน เป็นจริยธรรมที่มีหลักมโนธรรมแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความรู้สึกถูกต้องขึ้นอยู่กับตัวเอง ความคิดเกี่ยวกับความถูกต้องนั้นยึดหลักประชาธิปไตย และเคารพในคุณค่าความสำคัญของชีวิตมนุษย์มนุษย์ทุกคน

จากทัศนะของโคลเบอร์ก เหตุผลเชิงจริยธรรมในแต่ละขั้นนั้น เป็นผลมาจากการพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถทางปัญญา การคิดตรอง และการสังเกต ของบุคคล เมื่อบุคคลมีโอกาสดำติดต่อกับผู้อื่นได้รับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ในทัศนะใหม่ โดยเฉพาะจากบุคคลที่มีระดับพัฒนาการทางจริยธรรมที่สูงกว่า ก็จะช่วยให้เกิดการพัฒนาทางจริยธรรมในขั้นที่สูงขึ้นได้ การพัฒนาทางจริยธรรมนั้นเกิดจากการผสมผสานความรู้ ที่ได้จากการปรับตัวเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น บุคคลจะเรียนรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนเองต่อผู้อื่น บทบาทของบุคคลอื่นๆและข้อกำหนดจากกฎเกณฑ์ต่างๆของสังคมมาผสมผสานกัน เกิดเป็นความเข้าใจใหม่ที่สามารถอธิบายสิ่งต่างๆได้ดีขึ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิด รู้จักใช้เหตุผลในขั้นที่สูงขึ้นได้ลักษณะพัฒนาการทางจริยธรรมทั้ง 6 ขั้น นั้นสรุปตามความเชื่อของโคลเบอร์กได้ดังนี้

1. พัฒนาการทางจริยธรรมบุคคลจะพัฒนาไปเป็นลำดับขั้นตอน (sequential stage) โดยเริ่มจากขั้นต่ำสุดถึงขั้นสูงสุด และพัฒนาไปที่ละขั้น ไม่มีการย้อนกลับหรือข้ามขั้น

2. พัฒนาการทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางปัญญา
3. พัฒนาการทางจริยธรรม เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (interaction) ระหว่างพัฒนาการของมนุษย์กับการเรียนรู้ทางสังคม
4. พัฒนาการทางจริยธรรมมีความเป็นสากล

ทฤษฎีของแครธวอล บลูม และเมลิส

แครธวอล บลูม และเมลิส ได้กำหนดทฤษฎีจำแนกระดับคุณภาพ ของการเรียนรู้ด้านจิตใจ (affective domain) ที่ครอบคลุมความสนใจทัศนคติ ค่านิยม และลักษณะนิสัย โดยจัดลำดับขั้นตอนคุณลักษณะด้านความรู้สึกของบุคคลไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การรับรู้ (receiving) เป็นจุดเริ่มต้นที่บุคคลจะเรียนรู้เรื่องต่างๆและเกิดความรู้สึกต่อสถานการณ์หรือสิ่งเร้าที่ปรากฏ การรับรู้แบ่งเป็น 3 ขั้นย่อยหรือเรื่อง โดยถือปริมาณการรับรู้เป็นเกณฑ์ ดังนี้

1.1 การสำนึก เป็นการเริ่มรู้สึกหรือสำนึกเกี่ยวกับลักษณะหรือเรื่องราวต่างๆ ที่มารบเร้า

1.2 การตั้งใจรับรู้เป็นการใส่ใจต่อสิ่งเร้า นานพอสมควร แต่ยังไม่มีความคิดหรือประเมินตัดสินใดๆเป็นเพียงการสังเกตเห็น

1.3 การเลือกรับรู้ เป็นการรับรู้สิ่งเร้า มีการจำแนกความแตกต่างยังไม่มีการประเมินใดๆ

2. การตอบสนอง (responding) เมื่อบุคคลรับรู้เรื่องราวต่างๆแล้วจะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ตนรับรู้ ขั้นการตอบสนองแบ่งออกเป็น 3 ขั้น ดังนี้

2.1 ยินยอมตอบสนอง เป็นการยอมรับหรือยอมรับปฏิบัติตาม

2.2 สัมผัสใจตอบสนองเป็นความรู้สึกที่จะทำให้กิจกรรมนั้นด้วยความสมัครใจ

2.3 พอใจตอบสนองเป็นการตอบสนองด้วยความรู้สึกเต็มใจ พอใจ มีความเพลิดเพลินสนุกสนานรื่นเริง

3. การเห็นคุณค่า (valuing) เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินสถานการณ์หรือเรื่องราวต่างๆว่ามีประโยชน์หรือไม่อย่างไร การเห็นคุณค่าที่เกิดขึ้นช้าๆ โดยมีการสะสมไว้เรื่อยๆพฤติกรรมการเห็นคุณค่าจะดูได้จากความแน่นอน ความคงเส้นคงวาสมาเสมอของการกระทำในขั้นนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นย่อย ดังนี้

3.1 การยอมรับคุณค่าเป็นการยอมรับด้วยความเชื่อมั่นที่ยังไม่ถาวรอาจเปลี่ยนแปลงได้ในคุณค่าของสถานการณ์ หรือเรื่องราว ซึ่งชมในคุณค่าเป็นการยอมรับในคุณค่าของสถานการณ์หรือเรื่องราว ถึงระดับที่แสดงออกอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น อยากติดตาม อยากเข้าไปร่วมผูกพัน

3.2 ยึดมั่นในคุณค่าเป็นความเชื่อมั่นความแน่นอนจนเกิดศรัทธาในเรื่องราวหรือเหตุการณ์ว่าควรทำตามและพยายามหาโอกาสแสดงออก

4. การจัดระบบ (organization) เป็นความรู้สึกรู้สึกที่เกิดจากบุคคล ได้รวบรวมเรื่องราวหรือสิ่งที่มีคุณค่าของเรื่องราวหรือสิ่งต่างๆของจุดเด่น และจุดร่วมของคุณค่าเหล่านั้นในขั้นนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นย่อย ดังนี้

4.1 การสร้างแบบคุณค่าเป็นการสรุปรวบยอดระหว่างคุณค่าของเรื่องราวต่างๆที่บุคคลยึดมั่นเข้าด้วยกัน

4.2 การจัดระบบคุณค่าเป็นการเรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่มีคุณค่าต่างๆ และจัดคุณค่าต่างๆให้ผสมกลมกลืนเข้าด้วยกัน

5. การสร้างลักษณะนิสัย (characterization) เป็นการพัฒนา และเป็นอุดมคติที่ฝังลึกถึง จิตวิญญาณ ยึดถือ เกิดทุนโดยจิตในมิติสังเคราะห์ เป็นแบบแผนกฎเกณฑ์ขึ้นใหม่ ให้ตนเองมีการกระทำที่คงเส้นคงวา โดยสถานการณ์ใดเขาก็จะแสดงพฤติกรรมเดิม ซึ่งเป็นลักษณะของตนเองแล้วรณรงค์ให้ผู้อื่นร่วมยึดถือและปฏิบัติด้วย ในขั้นนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นย่อย ดังนี้

5.1 สร้างข้อสรุป เป็นการที่บุคคลพยายามปรับปรุงระบบตนเองให้สมบูรณ์ตามแนวที่ต้องการ

5.2 กิจนิสัย เป็นการที่บุคคลแสดงออกตามแนวของตนเองที่ตนเองต้องการอย่างสม่ำเสมอเป็นลักษณะของตนเอง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีพัฒนาการ ทางจริยธรรม ทั้งของเพียเจต์ และโคลเบอร์ก ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่าจริยธรรมในตัวบุคคลสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ และพัฒนาการทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับอายุและพัฒนาการทางสติปัญญาการพัฒนารจะเป็นไปตามลำดับขั้นจะไม่มีการข้ามขั้น ซึ่งจะพัฒนาจากขั้นต่ำไปจนถึงขั้นสูงกว่าและพอใจที่จะคิดถึงจริยธรรมในขั้นที่สูงกว่าขั้นที่ตนมีอยู่ไปหนึ่งขั้น ผู้วิจัยจึงได้ใช้ทฤษฎีพัฒนาการจริยธรรมของโคลเบอร์ก ในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในการฝึกอบรมเพราะนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 – 6 เป็นวัยอยู่ในช่วง 8 - 12 ปีเป็นวัยที่ บุคคลจะตอบสนองต่อกฎเกณฑ์ที่กำหนดโดยผู้มีอำนาจเหนือตน การตัดสินใจเลือกการกระทำ จะทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองโดยไม่คำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นต่อผู้อื่น ระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นคือ ขั้นที่ 1 ใช้หลักการหลบหลีกการถูกลงโทษ (obedience and punishment) เพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะได้รับการตัดสินว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมนั้นๆทำไปแล้วถูกลงโทษหรือไม่ ขั้นที่ 2 ใช้หลักการแสวงหารางวัล (naively egoistic orientation) เป็นการกระทำที่นำความพอใจมาให้ แม้การกระทำจะขัดกับผู้อื่นก็ตาม ความยุติธรรมเป็นไปในรูปของเหตุผลของการปฏิบัติ มากกว่าเป็นความรู้สึกของความยุติธรรม และเป็นระดับที่มีอยู่ในวัยรุ่น และวัยผู้ใหญ่ บุคคลจะทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยของตนโดยไม่คำนึงถึงผลที่ติดตามมา บุคคลที่มีจริยธรรมในระดับนี้ยังต้องการ การควบคุมจากภายนอก แต่ก็รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราและแสดงบทบาทที่สังคมต้องการได้ ระดับนี้มี 2 ขั้นตอน คือ ใช้หลักการกระทำตามผู้อื่นเห็นชอบ (good by orientation บุคคลจะกระทำสิ่งที่คนอื่นเห็นว่าดีเพื่อจะได้รับคำยกย่องชมเชย ไม่มีความเป็นตัวของตัวเอง ชอบคล้อยตามผู้อื่นโดยเฉพาะกลุ่มเพื่อน

ใช้หลักการกระทำตามหน้าที่และกฎระเบียบของสังคม (authority and social order maintaining orientation) เป็นการตัดสินใจกระทำตามระเบียบของสังคมจะกระทำตามกฎหมายต่างๆ ที่สังคมกำหนดให้ พฤติกรรมที่ถูกต้องประกอบด้วยควรทำหน้าที่ ฐานะ และบทบาทที่กำหนดไว้ในสังคม

ประเวศ วะสี (2548, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้เสนอแนวคิดโดยสรุปว่า เรื่องคุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญมากที่สุด แต่ดูจะไม่มีพลังขับเคลื่อนเพราะขาดวิธีสื่อสารที่จะทำให้เกิดพลัง ปัญหาใหญ่อยู่ที่วิธีคิด ระหว่างวิธีคิดแบบองค์รวม กับวิธีคิดแบบแยกส่วนความเป็นทั้งหมด (องค์รวม) กับส่วนย่อยสังคมจะมีพลังสร้างสรรค์อยู่ที่ความเข้าใจเรื่อง “ความเป็นทั้งหมด” (the whole) หรือ “องค์รวม” กับ “ส่วนย่อย” (parts) องค์รวมของสังคมคือศีลธรรมหรือการอยู่ร่วมกันอย่างถูกต้อง หรือพูดว่า การอยู่ร่วมกัน (Living together) การทำอะไรโดยไม่คำนึงถึงการอยู่ร่วมกัน คือการขาดศีลธรรม เมื่อขาดศีลธรรมสังคมย่อมตั้งอยู่ไม่ได้ปัญหาทางศีลธรรมของมนุษย์ชาติในปัจจุบันจึงรุนแรงมาก เพราะเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างทั้ง โครงสร้างในวิถีคิดโครงสร้างทางสังคม และโครงสร้างทางสมอง และแนวทางมรรค 8 แห่ง การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้ปกครองทุกระดับต้องตั้งอยู่ในความถูกต้อง โบราณได้สังเกตมานานแล้วว่า ถ้าผู้ปกครองไม่ตั้งอยู่ในความสุจริตยุติธรรมแล้วบ้านเมืองจะหายนะทุก ๆ ประการ เพราะการประพฤติปฏิบัติของผู้ปกครองกระทบทุกอณูของสังคม ฉะนั้นการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ผู้ปกครองทุกระดับตั้งแต่นายกรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรีลงไปถึงหัวหน้าครอบครัวต้องเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม

2. ครอบครัวอบอุ่นการอยู่กันเป็นครอบครัวผดุงคุณธรรมและจริยธรรมเด็กหนุ่มสาวที่ไม่ได้อยู่กันเป็นครอบครัว มีความเสี่ยงต่อความสูญเสีย เช่นคนงานที่จากบ้านมาอยู่ในโรงงาน เศรษฐกิจจะคำนึงถึงเงินเท่านั้นไม่ได้แต่ต้องคำนึงถึงการอยู่กันเป็นครอบครัวอบอุ่น

3. ชุมชนเข้มแข็ง ชุมชนเข้มแข็งเป็นเครื่องผดุงคุณธรรม-จริยธรรม ต้องส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวร่วมคิดร่วมทำ (ความเป็นชุมชน) ในทุกพื้นที่ ทุกองค์กร และทุกเรื่อง

4. การมีสัมมาชีพเต็มพื้นที่การมีสัมมาชีพเต็มพื้นที่เป็นรากฐานของการอยู่ร่วมกันอย่างร่มเย็น เป็นสุข สัมมาชีพเป็นอาชีพที่ไม่เบียดเบียนตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เบียดเบียนสิ่งแวดล้อม และมีรายจ่ายน้อยกว่ารายได้ สัมมาชีพเป็นบูรณาการของความดิ้นรนที่จิตดีไม่ใช่การพัฒนาควรจะปรับจากการวัดด้วยเงิน หรือจิตดีไปเป็นการวัดด้วยการมีสัมมาชีพเต็มพื้นที่ ซึ่งทำเป็นนโยบายสนับสนุนได้ เช่น การใช้ที่ดิน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ข้อมูลข่าวสาร การศึกษา เป็นต้น

5. การมีสปิริตแห่งการเป็นอาสาสมัครเต็มแผ่นดิน รัฐบาลควรมีนโยบายส่งเสริมให้นักเรียน นิสิต นักศึกษา ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน ใช้เวลาช่วงหนึ่งในแต่ละปี

เป็นอาสาสมัครเพื่อเพื่อนมนุษย์ ซึ่งจะไปกระตุ้นเมล็ดพันธุ์แห่งความดีในจิตใจของแต่ละคนให้งอกงามขึ้นมาและเป็นการเชื่อมโยงมนุษย์เข้ามาหากันด้วยความเมตตากรุณา

6. ส่งเสริมการพัฒนาจิตให้เป็นวิถีชีวิต ในขณะที่จิตสามารถฝึกอบรมให้มีความสุขได้ ฝึกอบรมให้ลดความเห็นแก่ตัวได้ ฝึกอบรมให้มีสติ มีสมาธิ มีปัญญายิ่งขึ้นได้ คนปัจจุบันกลับเกือบไม่มีการพัฒนาเลย ควรส่งเสริมการพัฒนาจิตให้เป็นวิถีชีวิตของผู้คนทั้งระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียน ส่งเสริมให้มีศูนย์พัฒนาจิตมาก ๆ ทั้งสถาบันทางศาสนาหรือ ที่ทำโดยฆราวาส

7. การศึกษาที่เข้าถึงความดี การศึกษาของเราเกือบทั้งหมดเอา “วิชา” เป็นตัวตั้ง จึงเข้าไม่ถึงความดี ในขณะที่ในพื้นที่มีคนคิดดีทำดีอยู่ การศึกษาของเราไม่รู้จักคนเหล่านั้น การศึกษาทุกระดับควรไปศึกษาวิจัยในพื้นที่ให้รู้จักคนดี ๆ แล้วนำมาสื่อสารเรียนรู้กัน เรื่องของคนดี ก็จะเข้าไปสู่ตัวผู้เรียน นอกจากนั้นเนื่องจากมีโครงสร้างของการศึกษาอยู่เต็มประเทศ เมื่อการศึกษาหันไปแสวงหากคนดีในพื้นที่ เราจะสร้างฐานข้อมูลของความดีขึ้นมาเติมแผ่นดินทำให้ความดีเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย และเป็นแหล่งเรียนรู้ ทำให้ความดีในแผ่นดินมีกำลัง

8. การสื่อสารความดี การสื่อสารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก ทั้งทางบวกและทางลบควรมีการสื่อสารให้คนทั้งประเทศเข้าถึงความจริง ความดี และความงาม

สรุปได้ว่า พฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นความรู้สึก เป็นคุณงามความดีที่อยู่ภายในจิตใจ และได้แสดงออกมามากมายนอกให้ผู้อื่นสังเกตเห็นได้ พัฒนาพฤติกรรมของตนเองความสัมพันธ์ในสังคมตามสิทธิและหน้าที่อย่างถูกต้องดีงาม

ความรู้เกี่ยวกับอทินนาทาน

ความหมายของอทินนาทาน

อทินนาทาน ในทางพระพุทธศาสนานั้น มีความหมายที่นักวิชาการทางพระพุทธศาสนาได้ให้ไว้ดังต่อไปนี้

สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส.(2539, หน้า.6) ทรงให้ความหมายไว้ว่า อทินนาทาน หมายถึง การถือเอาสิ่งของที่เจ้าของไม่ได้ให้

พระราชธรรมนิเทศ (2539, หน้า 186-187) ให้ทัศนะไว้ว่า อทินนาทาน หมายถึง การถือเอา การตัดรอน การทำลายสิทธิ ในคุณค่าของทรัพย์สินที่มีเจ้าของมีสิทธิครอบครอง หวงแหน ด้วยการปล้น การขโมย การลักขโมย การสับเปลี่ยน การซ่อนไว้ การเลี้ยงภาณี การปลอมแปลงสินค้า การโกงด้วยเครื่องดวงเครื่องวัด ก็คือ อทินนาทาน และการศีลข้อนี้เกิดขึ้นได้ด้วยการกระทำด้วยตนเอง ด้วยการสั่งคนอื่น ด้วยการยกย่องพวกลักขโมย ด้วยการพอใจยินดีในของที่ได้มาทางการทุจริต

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2543, หน้า 362) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อทินนาทาน หมายถึง การถือเอาสิ่งของที่เจ้าของไม่ได้ให้ด้วยอาการแห่งขโมย, ขโมยสิ่งของ, ลักทรัพย์

ปฐมรัตน์ สุขิยามานนท์ (2548, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อทินนาทาน หมายถึงการกระทำใด ๆ อันประกอบด้วยเจตนาละเมิดกรรมสิทธิ์หรือความครอบครองทรัพย์ของผู้อื่น ทั้งนี้ไม่ว่าสิ่งนั้นจะมีมูลค่าเท่าใดก็ตาม

การกระทำดังกล่าวจะเป็นเหตุลักขโมยได้นั้น ต้องประกอบด้วยเจตนาเป็นสำคัญ ดังความในปรมตฺตโชติกาว่า ในคำว่า อทินนาทาน นี้ บทว่า อทินน ได้แก่ ทรัพย์สิ่งของที่เจ้าของหวงแหน ซึ่งเจ้าของเองเมื่อทำตามที่ต้องการ ก็ไม่ต้องโทษไม่ถูกตำหนิ เถยยเจตนา เจตนาคิดจะลักของบุคคลผู้มีความสำคัญในทรัพย์สิ่งของที่เจ้าของหวงแหน เป็นสุฎฐาน แห่งความพยายามที่จะลักทรัพย์สิ่งของนั้นเป็นไปทางกายทวารและวจีทวาร ทวารใดทวารหนึ่งนั้น แล ชื่อว่า อทินนาทาน(พระสุตตันตปิฎก (2550)ขุททุกนิกาย ปรมตฺตโชติกา ขุททุกปาฐอฎฎกา เล่ม 2 ข้อ 119หน้า 17 และ184)

ความหมายแห่งอทินนาทานศัพท์ตามทัศนะต่าง ๆ นั้นสรุปได้ว่า อทินนาทาน หมายถึง การกระทำใด ๆ ก็ตามที่ผู้ต้องการมีเจตนาลักขโมย สับเปลี่ยน ฉก กัดขี้และกรรโชก หลอกหลวง ตู้อ้อโกง ฉ้อราษฎ์บังหลวง สมโจร ปอกลอก รับสินบน ผลาญ และหยิบฉวย ถือเอาของผู้อื่น มาเป็นของตน และวัตถุสิ่งของนั้นเป็นสิ่งที่เขาหวงแหน เขาไม่ได้ให้ด้วยกายและวาจา ซึ่งเหตุ นั้นอาจบังเกิดขึ้นทางกายหรือทางวาจาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือจะเกิดขึ้นทั้งสองทาง

องค์ประกอบของอทินนาทาน

องค์ประกอบของอทินนาทาน หมายถึง ส่วนประกอบหรือสิ่งกำหนดว่า องค์ประกอบ ของการกระทำมีความผิดตามที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร เป็นเครื่องกำหนดกฎเกณฑ์ตัดสินชี้ให้ ทราบว่าการกระทำเข้าข่ายการกระทำผิดหรือไม่ มี 5 ประการคือ

1. ของที่เจ้าของหวงแหน (ปรปริคคหิต)
2. รู้ยู่ว่า เป็นของที่เจ้าของหวงแหน (ปรปริคคหิตสญญิตา)
3. จิตคิดลัก (เถยยจิตต)
4. พยายามลัก (อุปกุกโม)
5. ลักมาได้ด้วยความพยายามนั้น (เตน หรือ) (วนยปิฎก มหาวิภงคปาสิ เล่ม1 ข้อ 22 หน้า 73.วินัยปิฎก มหาวิภังค์ เล่ม 1ข้อ22 หน้า95, อภิธมมปิฎกมมสงคณี อฎฐสาลินีอฎฐก ฎา เล่ม 1 หน้า 146)ในปรมตฺตโชติกา กล่าวถึงองค์ประกอบแห่งอทินนาทานไว้ 5 ประการ เหมือนกันคือ

1. ของมีเจ้าของหวงแหน (ปรปริคคหิต)
2. เข้าใจว่า ของมีเจ้าของหวงแหน (ปรปริคคหิตสญ)
3. จิตคิดจะลัก (เถยยจิตต)
4. พยายาม (วายมติ)



5. ลักขณได้มาด้วยความพยายามนั้น (เตน อาทาตพัพ อามาน คจจติ)
(พระสูตรตันตปิฎก ขุททกนิกาย ปรมคตโชติกา ขุททกปาฐอฎฐกาเล่ม 2 ข้อ 119 หน้า 22)

องค์ประกอบของอภินนาทานทั้ง 5 ประการนั้น มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ของที่เจ้าของหวงแหน ปรปรึคคหิต์ หมายความว่า ตัวทรัพย์ทั้งที่เป็น สวิญญาณกทรัพย์ ทรัพย์ที่มีวิญญาณ เช่น ช้าง ม้า วัว ควาย คน เป็นต้น หรือวิญญาณกทรัพย์ ทรัพย์ที่ไม่มีวิญญาณ เช่น บ้าน ที่ดิน ทั้งเป็นที่อยู่อาศัยหรือที่ทำกิน ดินไม้ เป็นต้น จำแนก ออกไปอีก 6 ประการคือ

- 1) สิ่งนั้นเจ้าของไม่ยินยอมให้ด้วยการกระทำและคำพูด
- 2) สิ่งนั้นเจ้าของมิได้ละวาง เพราะยังไม่ได้ปล่อยจากมือของตน
- 3) สิ่งนั้นเจ้าของยังมิได้สละการครอบครอง เพราะมีความเสียดาย
- 4) สิ่งนั้นเจ้าของยังรักษา เพราะเจ้าของยังจัดแจงอารักขาป้องกันไว้
- 5) สิ่งนั้นเจ้าของยังคุ้มครอง เพราะเจ้าของเก็บไว้ในตู้เก็บ
- 6) สิ่งนั้นเจ้าของยังยึดมั่นเป็นของตน เพราะความมีเชื้อโยในสิ่งนั้น (วนยปิฎก

สมนุตปาสาทิกา มหาวิงคคอุฎฐกาเล่ม 1 ข้อ 92 หน้า 324- 325).

2. รู้ยู่่า เป็นของที่เจ้าของหวงแหน (ปรปรึคคหิตสญญิตา) หมายความว่า ผู้กระทำนั้นสามารถรับรู้หรือเข้าใจได้ว่าทรัพย์ของผู้อื่น หรือแม้แต่มีความสงสัยลังเลใจว่าเป็น ทรัพย์มีเจ้าของ และเจ้าของไม่อนุญาต เว้นแต่เจ้าของนั้นจะเป็นเปรตหรือเดรัจฉานเท่านั้นแม้ หวงแหนก็ไม่ถือว่าเป็นของมีเจ้าของหวงแหน

3. จิตคิดลัก (เถยยจิตต) หมายความว่า ผู้นั้นมีจิตใจเป็นโจร ต้องการจะขโมยของ ผู้อื่น ซึ่งมีความคิดหรือความรู้สึกที่จะลักเป็นต้นทุนเดิมอยู่แล้ว จิตนี้แม้จะเกิดเพียงครั้งเดียว ก็ ถือว่าเป็นไทยจิตทั้งนั้น

4. พยายามลัก (อุปกุกโม) มีความพยายามหรือความชวนชวยแสวงหาทางเพื่อที่จะ นำวัตถุสิ่งของที่ประสงค์นั้นมา ซึ่งมีความพยายาม 2 ทางด้วยกัน (1) ความพยายามทางกาย เช่น การจับต้องตัวทรัพย์นั้นให้เคลื่อนไหวเพื่อจะเอามาเป็นของตนหรือผู้อื่น การปกปิด ซุกซ่อน ทรัพย์เพื่อจะลัก (2) ความพยายามทางวาจา เช่น การชักชวนผู้อื่นร่วมทำการในการกระทำ อภินนาทาน ตูเอาอสังหาริมทรัพย์ สั่งหรือบังคับให้ผู้อื่นลักทรัพย์ (2545, หน้า 50)

5. ลักมาด้วยความพยายามนั้น (เตน ทรณ) หมายความว่า การกระทำสำเร็จลงได้ ด้วยการกระทำครบตามขั้นตอนทั้ง 5 ขั้นตอน เช่น สามารถทำให้สิ่งของนั้นขยับออกจากที่แม้ เพียงเล็กน้อยก็ถือว่าสำเร็จกิจแห่งอภินนาทานทั้งนั้น

อภินนาทาน นั้น (คำว่า “อภินนาทาน” การถือเอาของที่เจ้าของไม่อนุญาตให้ นั้น ใน คัมภีร์อรรถกถาพระวินัยปิฎกท่านเรียกว่า “อواهر” แปลว่า การถือเอาอย่างต่ำ หมายความว่า การถือเอาโดยความเป็นโจร เป็นขโมยนั้น ย่อมเป็นกริยาที่ ดำช้า เลวทราม หรือ ชั่วช้าต่ำทราม

ด้วยเหตุนี้ พระอรรถกถาจารย์จึงเรียกอทินนาทานว่า “อวหาร”) มี 5 ประโยคมีความพยายามถือเอาด้วยตนเองเป็นต้น และประโยคเหล่านี้เป็นไปด้วยอำนาจอวหาร เหล่านี้ คือ

1. เถยยาหาร ลักโดยการขโมย
2. ปลัยหาหาร ลักโดยการข่มขืน
3. ปฏิจฉันนาหาร ลักซ่อน
4. ปริกัปปาหาร ลักโดยกำหนดของ
5. กุสาวหาร ลักโดยสับฉลากตามควร (พระสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย สุมงคโลวีสาลีนี้

สีลกขุททกคฤฎุฎกา เล่ม 1 ข้อ 8 หน้า 70)

พรหมมาศ ฉลอง (2549, หน้า 10) กล่าวว่านอกจากนี้ในการลักขโมยทรัพย์สิ่งของนั้น ท่านก็กำหนดความพยายามของการลักขโมยไว้อีกเหมือนกันแต่ในการลักขโมยท่านเรียกว่าอวหารในการทำความพยายามนั้นที่กำหนดไว้ดังนี้คือ

1. สาหส์ติกะ อวหาร หมายถึง ถือเอาของผู้อื่นด้วยมือของตน เมื่อก้าวเท้าสุดท้ายหรือพ้นจากฐานก็เป็นอทินนาทาน
2. อาถติกะ อวหาร หมายถึง ใช้ผู้อื่นลักขโมย เมื่อเขาลักสำเร็จตามที่สั่ง ก็เป็นอทินนาทาน
3. นิสัสคิยะ อวหาร หมายถึงการโยนของให้พ้นเขตภาณี เมื่อของนั้นตกพ้นเขตหรือของนั้นหลุดจากมือ ก็เป็นอทินนาทาน
4. อัถถสาธกะ อวหาร หมายถึง สั่งไม่ตายตัว เมื่อสั่งสำเร็จ ก็เป็นอทินนาทาน (มีผลย้อนหลัง)
5. ชุระนิกเขปะ อวหาร หมายถึง รับของฝากแล้วคิดโกง เมื่อเจ้าของเดิมขาดกรรมสิทธิ์ก็เป็นอทินนาทาน

พระมหาอิสระ สิงห์เปี้ย (2545, หน้า 51) กล่าวว่าสรุปประเด็นเรื่องอทินนาทานไว้ว่าการกระทำอทินนาทาน คือความจงใจในการถือเอาสิ่งของผู้อื่นด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง โดยที่เจ้าของไม่ยินยอม พฤติกรรมเช่นนี้มีลักษณะแตกต่างกันไปในรายละเอียด เพราะขึ้นอยู่กับวิธีการในการถือเอาทรัพย์ของผู้อื่น เช่นการลักทรัพย์หรือการชิงทรัพย์ จะถือว่ากระทำสำเร็จเป็นอทินนาทานในขณะที่หยิบสิ่งของนั้นพ้นจากฐานของตัวทรัพย์ หรือการยกยกทรัพย์ จะถือว่ากระทำสำเร็จเป็นอทินนาทานในขณะที่ฝ่ายยกยกไม่คิดจะให้คืน ทรัพย์นั้นและฝ่ายเจ้าของทอดธุระที่จะได้ทรัพย์นั้นคืน แต่ไม่ว่าจะกระทำอทินนาทานในรูปแบบใด ก็ถือว่าผู้กระทำได้ละเมิดศีลธรรมจริยธรรมขั้นพื้นฐานแล้ว จะต้องได้รับโทษโดยประการต่างๆ ตาม กฎแห่งกรรมหรือกฎหมายบ้านเมือง

ประเภทของอทินนาทาน

ปฐมรัตน์ สุชียามานนท์ (2548, หน้า 20) แบ่งเป็นประเภทแห่งการกระทำเป็น 3 ประเภท ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. โจรกรรม แบ่งเป็น หมวดโจร ได้แก่กลุ่มขโมย ตัดช่อง ย่องเบา ลัก ลักซ่อน ลัก ต้อน ลักลอบ ลักสับ และสับเปลี่ยน กลุ่มฉก ฉกชิง วังราว แย่ง ชิง ตีชิง และปล้น กลุ่มกดขี่ และกรรโชก และหมวดกลโกง ได้แก่ กลุ่มหลอกหลวง ปลอม หลอก หลวง กลุ่มตู่ กลุ่มฉ้อ ฉ้อโกง ฉ้อฉลฉ้อราษฎ์บังหลวงตระบัดเบียดบังและยักยอก

2. อนุโลมโจรกรรม ได้แก่ สมโจร ปอกลอก และรับสินบน

3. ฉายาโจรกรรม ได้แก่ ผลาญ และหยิบฉวย

มูลเหตุคุณานิสงส์และโทษของอกินนาทาน

1. คุณานิสงส์แห่งการงดเว้นจากอกินนาทาน ปฐมรัตน์ สุขียามานนท์ (2548, หน้า 51)กล่าวว่าก่อนที่จะกล่าวถึงโทษแห่งอกินนาทาน คือ การถือเอาสิ่งของที่บุคคลอื่นไม่ให้ด้วยอาการแห่งขโมยนั้น จะกล่าวถึงอานิสงส์ของการประพฤติดีโดยรวมก่อนจึงจะกล่าวถึงอานิสงส์ โดยเฉพาะของการงดเว้นจากอกินนาทานพระผู้มีพระภาคได้ตรัสกับคหบดีชาวปาฏลีคามว่า ศีลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล มี 5 ประการ คือ

1) บุคคลผู้มีศีล สมบูรณ์ด้วยศีลในโลกนี้ ย่อมมีโภคทรัพย์เป็นอันมากซึ่งมีความไม่ประมาทเป็นเหตุ

2) กิตติศัพท์อันงามของบุคคลผู้มีศีล สมบูรณ์ด้วยศีล ย่อมขจรไป

3) บุคคลผู้มีศีล สมบูรณ์ด้วยศีล จะเข้าไปยังบริษัทใดๆ จะเป็นชาติเดียวบริษัทพราหมณ์บริษัท คหบดีบริษัทก็ตาม สมณบริษัทก็ตาม ย่อมแก่กล้า ไม่เก้อเขินเข้าไป

4) บุคคลผู้มีศีล สมบูรณ์ด้วยศีลย่อมไม่หลงลืมสติตาย

5) บุคคลผู้มีศีล สมบูรณ์ด้วยศีล หลังจากตายแล้ว ย่อมไปเกิดในสุคติโลกสวรรค์นี้เป็นอานิสงส์แห่งศีลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล จากพระราชดำรัสนี้ทำให้มองเห็นภาพโดยรวมๆ แล้ว ส่วนอานิสงส์หรือประโยชน์แห่งการไม่กระทำโจรกรรม หรือไม่ถือเอาสิ่งของของผู้อื่นชื่อว่า ได้ทำสิ่งที่น่าใคร่ น่าพอใจเพราะเป็นผลดีต่อสังคมส่วนรวม ดังข้อความตอนหนึ่ง ที่ปรากฏในอภิสังกาสสูตรว่า

ผู้เว้นขาดจากการลักทรัพย์แล้ว เชื่อว่าให้ความไม่มีภัย ให้ความไม่มีเวร ให้ความไม่เบียดเบียนอันไม่มีประมาณ นี่เป็นทานประการที่ 2 เป็นมหาทานที่รู้จักว่า ล้ำเลิศรู้กันมานาน รู้กันว่าเป็นอริยวงศ์ เป็นของเก่าในอดีตไม่ถูกลบล้างแล้ว ไม่เคยถูกลบล้างในปัจจุบันไม่ถูกลบล้าง ในอนาคตก็จักไม่ถูกลบล้าง ไม่ถูกสมณพราหมณ์ผู้รู้คัดค้าน นี่เป็นห้วงบุญกุศลประการที่ 2 นำสุขมาให้ เป็นไปเพื่อให้ได้อารมณ์ดีมีสุขเป็นผล ให้เกิดในสวรรค์เป็นไปเพื่อความเกื้อกูลเพื่อสุขที่น่าปรารถนา น่าใคร่ น่าพอใจ นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ไม่ทำอกินนาทานแล้วยังชักชวนให้ผู้อื่นเห็นความดีในเรื่องเหล่านี้ด้วยว่าบุคคลผู้ประกอบด้วยธรรม 4 ประการ

1) ตนเองเป็นผู้เว้นขาดจากการลักทรัพย์

2) ชักชวนผู้อื่นให้เว้นขาดจากการลักทรัพย์

3) เป็นผู้พอใจการงดเว้นจากการลักทรัพย์

4) กล่าวสรรเสริญการงดเว้นจากการลักทรัพย์ ผู้ประกอบด้วยกรรม 4 ประการนี้ ย่อมดำรงอยู่ในสวรรค์เหมือนได้รับเชิญไปประดิษฐานไว้ ที่อธิบายไว้ในอรรถกถาปรมุต ที่ป็นี่ ว่า อทินนาทานา เวรมณี คือการงดเว้นจากการถือเอาสิ่งของที่เจ้าของเขาไม่ได้ด้วยอาการแห่ง ขโมยนั้น มีผลอาทิอย่างนี้คือ

ความเป็นผู้มีทรัพย์และข้าวเปลือกมาก (มหาธนธณฺญา)

- 1) ความเป็นผู้มีโภคะอนกอนันต์ (อนนฺตโภคตา)
- 2) ความเป็นผู้มีโภคะยังยืน (ถิรโภคตา)
- 3) การได้โภคทรัพย์ตามที่ต้องการอย่างจับพลัน (อิจฺจิดานํ โภคานํ ชิปปปฏฺฐ

ลาโก)

4) การมีโภคะไม่ทั่วไปกับพระราชา เป็นต้น (ราชาทีหิ อสาชารณโภคตา)

- 5) ความเป็นผู้มีโภคะโอฬาร (อุฬารโภคตา)
- 6) ความเป็นหัวหน้าในที่นั้นๆ (ตตฺถ ตตฺถ เชฏฺฐกฺกภาโว)
- 7) ความเป็นผู้ไม่รู้จักคำว่าไม่มี (นตฺถิกาวสฺส อชานนตา)

8) ความเป็นผู้ได้อย่างสบาย (สุขวิหารตา)

และในอรรถกถาปรมุตโตติกา มีอธิบายว่า

- 1) ความมั่งมีธนทรัพย์ (มทฺทชฺนตา)
- 2) ความมั่งมีธัญญาทรัพย์ (ปฺหุตฺถนธณฺญา)
- 3) ความมั่งมีโภคทรัพย์ (อนนฺตโภคตา)
- 4) ความเกิดโภคทรัพย์ที่ยังไม่เกิด (อนุปฺปนฺนโภคูปฺตติตา)
- 5) ความมีความถาวรมั่นคงแห่งโภคทรัพย์ที่เกิดแล้ว (อุปปนฺนโภคถาวรตา)
- 6) ความได้โภคทรัพย์ที่ปรารถนาอย่างจับพลัน (อิจฺจิดานํ โภคานํ ชิปปฏฺฐิลาภิ

ตา)

7) ความมีโภคทรัพย์ไม่ถูกแบ่งด้วยภัย คือพระราชา โจร น้ำ ไฟ ทายาทที่ ไม่รักกัน (ราชโจรฺทกคฺคิปปิยทายาททีหิ อสาชารณโภคตา)

- 8) ความได้ธนทรัพย์ที่ไม่สาชารณ (อสาชารณชนปฏิลาภิตา)
- 9) ความได้โลกุตตรทรัพย์ (โลกุตฺตรชนปฏิลาภิตา)
- 10) ความไม่รู้จักความไม่มี (นตฺถิกาวสฺส อชานนตา)
- 11) ความอยู่เป็นสุข (อวสนตา สุขวิหาริตา)

และในพระสูตรตันตปิฎก ยังมีพระพุทธพจน์ ที่อ้างถึงคุณานิสงส์หรือประโยชน์แห่ง การงดเว้นจากอทินนาทานไว้ เช่น

“เจตนางดเว้นจากการลักทรัพย์ เป็นทางหลีกเลี่ยงสำหรับบุคคลผู้ลักทรัพย์” (สูตรตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปณฺณาสกปาฬิ เล่ม12 ข้อ85 หน้า 58 และ สูตรตันตปิฎก มัชฌิม นิกาย มูลปณฺณาสก เล่ม12 ข้อ85 หน้า 75).

“เจตนางดเว้นจากการลักทรัพย์ เป็นทางเพื่อความเจริญบุคคลผู้ลักทรัพย์ ”
(พระสุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปณณาสกปาติ เล่ม12ข้อ86หน้า60, สุตตันตปิฎก มัชฌิม
นิกาย มูลปณณาสก เล่ม 12 ข้อ 86 หน้า 77).

“เจตนางดเว้นจากการลักทรัพย์ เป็นทางเพื่อความดับสนิทสำหรับบุคคลผู้ลัก
ทรัพย์” (สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปณณาสกปาติ เล่ม12 ข้อ 87 หน้า 60, สุตตันตปิฎก
มัชฌิมนิกาย มูลปณณาสก เล่ม 12 ข้อ 87 หน้า78).

จากประเด็น คุณานิสงส์แห่งอกินนาทานนั้น สรุปได้ว่า คุณนั้นมีทั้งส่วนที่เป็น
ความสุข สบายกาย สบายใจในโลกนี้ ความสุขสบายในโลกหน้า

2. โทษของอกินนาทาน พระผู้มีพระภาคเจ้า ผู้แสวงหาซึ่งคุณอันยิ่งใหญ่คือศีลคุณ
สมาธิคุณ และปัญญาคุณ ผู้มากได้ด้วยพระมหากรุณาธิคุณ และผู้ใคร่ในประโยชน์เกื้อกูล แก่
สรรพเวไนยชนทั้งหลายได้ทรงแสดงถึงผลของการลักทรัพย์ไว้ ดังปรากฏใน พระสุตตันตปิฎก
ทุจจติวิปากสูตรว่า

อกินนาทาน (การลักทรัพย์) ที่บุคคลเสพ เจริญทำให้มากแล้ว ย่อมอำนวยผล ให้
ไปเกิดในนรก อำนวยผลให้ไปเกิดในกำเนิดสัตว์ดิรัจฉาน อำนวยผลให้ไปเกิดในเปรตวิสัย
วิปากแห่งอกินนาทานอย่างเบาที่สุด ย่อมอำนวยผลให้เป็นผู้เสื่อมโภคทรัพย์แก่ผู้เกิดเป็นมนุษย์
ในศีลสูตร อักโกสวรค มีพุทธพจน์ที่อ้างถึงการละเมิดศีล 5 ประการ คือ

1) บุคคลผู้ทุศีลมีศีลวิบัติในธรรมวินัยนี้ย่อมถึงความเสื่อมโภคทรัพย์เป็นอันมาก
ซึ่งมีความประมาทเป็นเหตุ

2) กิตติศัพท์อันชั่วของบุคคลผู้ทุศีลย่อมกระฉ่อนไป

3) บุคคลผู้ทุศีลมีศีลวิบัติแล้วจะเข้าไปยังบริษัทใด ๆ จะเป็นชัตติยบริษัท
พราหมณบริษัท คหบดีบริษัทก็ตาม สมณบริษัทก็ตาม ย่อมไม่แก่ล้าแก่ล้า เก้อเขินเข้าไป

4) บุคคลผู้ทุศีล มีศีลวิบัติแล้ว ย่อมหลงลืมสติตาย

5) บุคคลผู้ทุศีล มีศีลวิบัติหลังจากตายไปแล้วย่อมเกิดใน อบาย ทุกติ วินิบาต
นรก (อญ.ปมจก.(บาลี)เล่ม 22 ข้อ 213 หน้า 239, อญ.ปมจก.(ไทย)เล่ม 22 ข้อ 213 หน้า 355,
ที.ม.(บาลี)เล่ม 10 ข้อ 149 หน้า 77-78, ที.ม.(ไทย)เล่ม 10 ข้อ 149 หน้า 93-94)

อบาย หรือเดรัจฉานวิสัยภูมิ ที่ชื่อว่าอบาย เพราะเป็นฐานะที่ปราศจากกุศลกรรม
อันก่อให้เกิดสมบัติทั้ง 3 คือ ความสุขแห่งมนุษย์ ความสุขแห่งเทวดา ความสุขแห่งนิพพาน
ฉะนั้นในเนตติอฎฐกถา ท่านจึงกล่าว อบาย พระพุทธเจ้ามุ่งหมายเอาเป็นภูมิของสัตว์เดรัจฉาน
โดยตรง (พระสัมมัชฌมโชติกะ ธรรมมาจริยะ, หน้า 587.) ทุกติ หรือเปรตวิสัยภูมิ ที่ชื่อว่า ทุกติ
เพราะเป็นภูมิอันเป็นที่เกิดแห่งสัตว์ทั้งหลายด้วยความลำบาก ลักษณะของบาปในที่นี้คือให้เกิด
ความทุกข์ยากลำบาก ปวดแสบ เผ็ดร้อน ทนได้ยาก หมายถึงที่อยู่ของเปรต และสัตว์นรก
อสุรกายบางประเภท วินิบาต หรืออสุรวิสัยภูมิ ที่ชื่อว่า วินิบาต เพราะเป็นภูมิที่อยู่ของสัตว์ ที่
ปราศจากความสวยงาม หมายถึงเอาภูมิอันเป็นสถานที่อยู่ของพวกอสุรกาย และเปรต สัตว์นรก

บางประเภท นรก หรือ นิรยะ ที่ชื่อว่า นรก เพราะเป็นสถานที่ปราศจากความสุกความสบาย ลักษณะของบาปในนัยนี้ เป็นลักษณะของบาปที่ให้ผลอย่างรุนแรงชนิดที่ว่าหาความสุขสักหยดไม่มี

อทินนาทาน คือ การลักทรัพย์นั้น ย่อมเป็นเหตุให้บุคคลผู้กระทำความผิดนั้น ได้รับผล 2 ประการ คือ (1) ในปฏิสนธิกาล คือส่งผลนำไปเกิดและ (2) ได้รับผลในประวัติกาลคือภายหลังจากการที่ได้เกิดแล้ว ถ้าการลักทรัพย์นั้น บุคคลเสพแล้ว อบรมแล้ว กระทำให้มากแล้ว ย่อมเป็นกรรมที่เข้าถึงความมีกำลัง และสามารถส่งผล ไปเกิดในชาติต่อไปได้ ซึ่งผลการนำไปเกิด ของการกระทำอทินนาทานนั้น สามารถส่งผล ให้ไปเกิดเป็นสัตว์นรก เปรต หรือสัตว์เดรัจฉานก็ได้ ขึ้นอยู่กับภาวะจิตใจของผู้ลักทรัพย์นั้นว่า ในขณะที่เขาลักทรัพย์นั้นเขามีจิตใจเช่นไร ทั้งนี้เพราะการลักทรัพย์นั้น บุคคลบางท่าน ย่อมกระทำไปด้วย โทสะจิต บางท่าน กระทำไปด้วยโลภะจิต แต่บางท่าน ก็กระทำไปด้วยโมหะจิต (พรหมมาศ ฉลอง, 2549, หน้า 82-84) สมดังที่ พระพุทธโฆษาจารย์ได้แสดงไว้ว่า

“จริงอยู่ สัตว์ทั้งหลายโดยส่วนมากย่อมเข้าถึงนรกด้วยโทสะ เพราะความดุร้ายด้วยโทสะ จริงอยู่ สัตว์ทั้งหลายโดยส่วนมาก ย่อมเข้าถึงเปรตวิสัยเพราะตันทา คือโลภะจริงอยู่ บุคคลทั้งหลายผู้ไม่รู้อยู่เป็นนิตย์ด้วยโมหะ ย่อมเข้าถึงกำเนิดสัตว์เดรัจฉาน ดังนี้ (อภิ.สัง.อ. (ไทย) เล่ม 75 หน้า 342.)” นี่เป็นผลของการลักทรัพย์ ที่ให้ผลในปฏิสนธิกาล คือ การที่ลักทรัพย์ส่งผลนำไปเกิดตามภาวะจิตใจ ของผู้กระทำความผิดนั้นๆ ส่วนการให้ผลในประวัติกาล คือ กรรมส่งผลภายหลังจากที่บุคคลได้เกิดมาแล้ว ถ้าหากเขาเกิดมาเป็นมนุษย์ วิบาก คือ ผลที่บุคคลจะได้รับจากกรรม คือ การลักทรัพย์นั้น เขาย่อมเข้าถึง ความพินาศแห่งโภคทรัพย์ กล่าวคือทรัพย์ของเขาย่อมได้รับอันตรายจากไฟ คือ ถูกไฟไหม้บ้าง ย่อมได้รับอันตรายจากน้ำ คือ ถูกน้ำท่วมบ้าง ย่อมได้รับอันตรายจากลม คือ ถูกลมพัดบ้าง ย่อมได้รับอันตรายจาก โจรผู้ร้าย ย่อมได้รับอันตรายจากบุคคลอันเป็นที่รัก คือ บุตรธิดาบ้าง อย่างนี้เป็นต้น (พรหมมาศ ฉลอง, 2549, หน้า 87) ดังที่พระอรรถกถาจารย์กล่าวไว้ว่า “อทินนาทานย่อมยังความวอดวายแห่งโภคสมบัติ ให้เป็นไปด้วยประการต่างๆดังนี้ (อง.อัฐฎก.อ. (ไทย) เล่ม 37 หน้า 497.)” นอกจากนี้ ผลที่เกิดจากการลักทรัพย์ ย่อมทำให้บุคคลผู้นั้น เป็นที่รังเกียจของบุคคลผู้มีศีล อีกทั้งผู้ที่ลักทรัพย์ ย่อมเป็นผู้มีศัตรูมาก ผู้ที่ลักทรัพย์ย่อมเป็นผู้สร้างเวร พร้อมกับสร้างศัตรูเนื่องจาก การลักทรัพย์เป็นการล่วงละเมิดศีล ข้ออทินนาทาน ซึ่งเป็นการสร้างเวรและเมื่อเจ้าของทรัพย์ต้องสูญเสียทรัพย์นั้นไป ก็ย่อมเกิดความไม่พอใจในบุคคลผู้ลักทรัพย์นั้น ผู้ลักทรัพย์จึงได้ชื่อว่า เป็นผู้สร้างศัตรูขึ้นแล้ว (พรหมมาศ ฉลอง, 2549, หน้า 88) ดังนี้ เป็นต้น

สรุปเรื่องบาปผลแห่งการกระทำในพระพุทธศาสนาเถรวาทว่าบาปมี 2 ลักษณะ คือ

1. บาปให้ผลทางจิต
2. บาปให้ผลในเชิงส่งให้ไปเกิดในทุคติ

และบาปอันเป็นผลแห่งการกระทำนั้นยังส่งผลทำให้สภาพจิตใจเกิดความเศร้าหมอง
สรุปได้ 5 ประเด็นด้วยกัน คือ

1. ทำให้เดือดร้อน ดังพุทธสุภาษิตที่ว่า “บุคคลทำกรรมใดแล้ว ย่อมเดือดร้อนใจใน
ภายหลัง ร้องไห้หน้าตานองหน้า เสวยผลกรรมอยู่กรรมนั้นชื่อว่าเป็นกรรมไม่ดี (ขุ.ธ.(บาลี) เล่ม
25 ข้อ 67 หน้า 28, ขุ.ธ.(ไทย) เล่ม 25 ข้อ 67 หน้า 48)” ดังเช่น การประกอบกรรมในการปล้น
เขาแล้ว ถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจตามจับกุมคุมขัง ต้องตกอยู่ในสภาพร้อนกายร้อนใจ

2. ทำให้น่าสงไปสู่อบาย ทุคติ วินิบาต นรก มีพุทธภาษิตรับรองว่า “เมื่อบุคคลทำ
กายทุจริต วจีทุจริต มโนทุจริต ที่เรากล่าวว่า เป็นสิ่งที่ไม่สมควรทำโดยส่วนเดียว บุคคลนั้นจะ
ได้รับโทษดังต่อไปนี้ คือ (1) แมตตกัถิตติยนตนเองได้ (2) ผู้รู้ใคร่ครวญแล้วย่อมติเตียนได้ (3)
กิตติศัพท์อันชั่วย่อมกระฉ่อนไป (4) หลงลืมสติตาย (5) หลังจากตายแล้วจะไปเกิดในอบาย
ทุคติ นรก เมื่อบุคคลทำกายทุจริต วจีทุจริตและมโนทุจริต ที่เรากล่าวว่าไม่ควรทำโดยส่วนเดียว
บุคคลนั้นจะได้รับโทษนี้ (อง.ปญจก.(บาลี) เล่ม 22 ข้อ 241,244 หน้า 254-255,อง.ปญจก.(ไทย)
เล่ม 22 ข้อ 241,244 หน้า 384-386)”

3. ทำให้ถึงทุกข์ คือถูกบีบบังคับจิตใจให้ทนอย้อย่างลำบาก ดังพุทธสุภาษิตที่ว่า
“ตลอดเวลาที่บาปยังไม่ให้ผล คนพาลย่อมสำคัญบาปดูหน้าผึ่ง แต่เมื่อใดบาปให้ผลเมื่อนั้นคน
พาลนั้นย่อมประสพทุกข์” (ขุ.ธ.(บาลี) เล่ม 25 ข้อ 69 หน้า 29,ขุ.ธ.(ไทย) เล่ม 25 ข้อ 69 หน้า
48).

4. ทำให้วนเวียนอยู่ในวัฏฏสงสาร คือ ทำให้เวียนว่ายตายเกิดอยู่ในภพภูมิ ทั้งสาม
อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ดังคำเถรภาษิตในขุททกนิกายว่า “ผู้ที่ทำกรรมชั่ว ต้องเวียนว่ายตายเกิดใน
สงสารวัฏฏ์รำไป เมื่อเชื่อกันที่กรรมชั่วนั้น ก็ย่อมเวียนว่ายตายเวียนเกิดรำไป” (ขุ.เถร.(บาลี) เล่ม
26 ข้อ 285 หน้า 425,ขุ.เถร.(ไทย) เล่ม 26 ข้อ 285 หน้า 470.)

5. ทำให้ห่างไกลจากมรรคผลนิพพาน เพราะใครก็ตามที่ทำอกุศลกรรมลงไปแล้ว
ย่อมยังผลให้ตนต้องได้รับวิบากของกรรมตามความหนักเบาของการกระทำที่สมเหตุสมผล

ปฐมรัตน์ สุขียามานนท์ กล่าวสรุปได้ว่า โทษที่บรรพชิตและฆราวาสจะต้องประสบใน
ชาตินี้คือโทษ 4 อย่างแรกของโทษแห่งทุจริตห้าอย่าง ได้แก่

1) ตนเองก็ติดตนเองได้ หมายถึง การที่ตัวผู้กระทำอทินนาทานหมดความภูมิใจ
ในความประพฤติไม่ดีของตนเอง

2) ผู้มีคุณธรรมก็ติเตียนความประพฤติของผู้กระทำผิดอทินนาทานได้

3) ชาวคราวชั่วร้ายของตนเป็นที่รู้ในสังคม ซึ่งคนในสังคมอาจรู้ข่าวจากการบอก
เล่า การอ่านหนังสือ การชมวิทยุโทรทัศน์ การฟังวิทยุกระจายเสียง

4) ผู้กระทำอทินนาทานจะตายอย่างไม่มีสติ ซึ่งเกิดจากการนึกถึงภาพหรือ
เหตุการณ์ที่ตนได้ไปกระทำอทินนาทานไว้ ทำให้เกิดความกลัวผลกรรม จนทำให้ขาดสติก่อน
ตาย (ปฐมรัตน์ สุขียามานนท์, 2548, หน้า 37)

นอกเหนือจากนี้โทษของการลักทรัพย์จะหนักหรือเบามากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับเจตนาหรือคุณค่าของวัตถุนั้นๆ ตามนัยที่ท่านแสดงไว้ในปฐมสมันตปาสาทิกาทีกว่า อทินนาทาน นั้น ชื่อว่ามีโทษน้อย เพราะของผู้อื่นแล้ว (ราคาน้อย) ชื่อว่ามีโทษมากเพราะของผู้อื่นประณีต (ราคาแพง) เพราะเหตุไร เพราะวัตถุประณีต ชื่อว่ามีโทษน้อย เพราะของผู้อื่นน้อย ชื่อว่ามีโทษมาก เพราะของผู้อื่นมาก ก็เช่นเดียวกัน เพราะเหตุไร เพราะวัตถุใหญ่ และเพราะความพยายามมาก แต่เมื่อมีวัตถุเสมอกัน อทินนาทาน ชื่อว่ามีโทษมาก เพราะวัตถุของผู้มีคุณธรรมสูง ชื่อว่ามีโทษน้อย เพราะวัตถุของผู้มีคุณธรรมต่ำกว่าผู้มีคุณธรรมสูงนั้นๆ โดยหมายเอาคุณธรรมที่สูงนั้นๆ เป็นเกณฑ์ แต่เมื่อวัตถุและคุณไม่เท่ากัน อทินนาทาน ชื่อว่ามีโทษน้อย เพราะความที่กิเลสและประโยชน์เป็นของอ่อน ชื่อว่ามีโทษมากเพราะกิเลสและประโยชน์เป็นของกล้า

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ชินชัย อินทிரารณ, สุวิทย์ หิรัญยากานต์, และสิริวรรณ เมธีวิวัฒน์ (2540, หน้า 5) กล่าวถึง ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่าเป็นความสำเร็จในด้านความรู้ทักษะสมรรถภาพของด้านต่าง ๆ ของสมอง หรือมวลประสบการณ์ทั้งปวงของบุคคลที่ได้รับการเรียนการสอน หรือผลงานนักเรียนที่ได้จากการประกอบกิจกรรม

พิชิต ฤทธิ์จรรยา (2543, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง พฤติกรรมด้านความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสมรรถภาพทางด้านสมองหรือสติปัญญาของบุคคลในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ

กูด (Good, 1973, p.7) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลของการสะสมความรู้ และความสามารถในการเรียนทุกด้าน เข้าไว้ด้วยกัน คะแนนของนักเรียน ที่ได้จากการตอบแบบทดสอบ วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลของความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระซึ่งต้องอาศัยความรู้หรือประสบการณ์

ประเภทของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

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

1. การสอบปากเปล่า โดยการสัมภาษณ์ กรรมการเตรียมคำถามล่วงหน้า และปรึกษากันก่อนว่าจะให้คะแนนเท่าไร อย่างไร ประโยชน์เพื่อการสอบคัดเลือกคน เข้าทำงาน เพื่อจุดเจตคติความสามารถ

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

ข้อสอบแบบอัตนัยเป็นแบบทดสอบที่กำหนดปัญหาหรือคำถามให้ผู้ตอบแสดงความรู้ ความเข้าใจ และความคิดตั้งแต่กว้างจนถึงแคบ หรือเฉพาะเจาะจงตามแบบที่กำหนด. ข้อสอบแบบอัตนัย สามารถวัดได้หลาย ๆ ด้านในแต่ละข้อ ได้แก่ วัดความสามารถในการใช้ภาษา วัดความคิด ลักษณะและหลักในการข้อสอบอัตนัย ได้แก่ คำถามควรให้เลือกตอบบางข้อ เพราะบางข้อยากง่ายไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความเสียเปรียบเกิดความเสียเปรียบ จำนวนข้อสอบควรพอเหมาะกับเวลา กำหนดเวลาสอบไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ผู้สอบ มีเวลาเตรียมตัวเต็มที่ ออกข้อสอบหลาย ๆ ข้อ มีทั้งข้อยากและข้อง่าย เพื่อให้ผู้สอบ มีความเที่ยง ไม่ควรออกข้อสอบที่วัดความจำอย่างเดียว ควรวัดความเข้าใจและนำไปใช้ด้วย ข้อสอบควรเหมาะสมกับบุคลิกภาวะของผู้เรียน เขียนคำสั่งให้ชัดเจนและระบุคะแนนในแต่ละข้อและในแต่ละส่วนของข้อหนึ่ง ๆ และไม่ควรออกข้อสอบแบบเปิดหนังสือตอบ ควรเป็นข้อสอบ วัดการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

ข้อดีและข้อเสียของข้อสอบแบบอัตนัย

ข้อสอบแบบปรนัย คือ ข้อสอบที่มีคำตอบไว้แล้วผู้สอบต้องตัดสินใจเลือกข้อความที่ต้องการ หรือพิจารณาข้อความที่ให้ไว้ว่าถูกหรือผิด ข้อสอบชนิดนี้แบ่งเป็น แบบถูกผิด แบบเติมคำ แบบจับคู่ แบบจัดลำดับ และแบบเลือกตอบ การสร้างเครื่องมือ วัดผลสัมฤทธิ์นิยมเป็นข้อสอบแบบปรนัย และเป็นข้อสอบแบบเลือกตอบ

ประเภทของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นแบบทดสอบที่ครู สร้างขึ้นเอง และแบบทดสอบมาตรฐานที่ผู้เชี่ยวชาญสร้างขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ ปรับปรุง ใช้ให้เหมาะสม ในการจัดทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้ดำเนินการสร้างเอง เป็นข้อสอบแบบปรนัยแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก

วิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

รวีวรรณ ศรีศรีรัมย์ (2545, หน้า 235) ได้เสนอวิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ เพื่อนำมาประเมินกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนี้

1. การให้เขียนรายงาน ไม่ว่าจะเป็นการเรียนลักษณะกลุ่มหรือรายบุคคลจะต้องวางแผน และดำเนินการเขียนรายงานตามที่คุณสอนมอบหมาย การประเมินผลในลักษณะนี้ ผู้สอนอาจจะประเมินผลด้วยตนเองหรือผู้เรียนประเมินผลงานของตนเอง ร่วมกับเพื่อนในห้องเรียนในกลุ่ม หรือร่วมกับผู้สอนได้

2. การให้รายงานด้วยคำพูด เป็นการเขียนรายงานที่สรุปรายงานชั้นเรียน ด้วยปากเปล่า เป็นการพิจารณาความสามารถของผู้เรียนในด้านการสื่อความหมาย ลักษณะท่าทาง เช่น การได้วาที การตอบคำถามครู

3. การใช้แบบทดสอบ เป็นเครื่องมือวัดความสามารถในการเรียนรู้ และทัศนคติของผู้เรียน ซึ่งนำมาใช้ก่อนการเรียน ระหว่างการเรียน และหลังการเรียน เป็นเครื่องมือ ที่ผู้สอนสร้างให้ตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้ในหัวเรื่องนั้น ๆ ในแบบทดสอบจะมีคำแนะนำ มีการ

กำหนดคะแนน ซึ่งผลต้องแจ้งให้ผู้เรียนทราบเพื่อเป็นข้อมูลว่า ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหา มากน้อยเพียงใด

4. การประเมินผลกิจกรรมผู้เรียนหากจุดประสงค์ระบุพฤติกรรมที่สังเกตได้ การประเมินก็ควรเน้นที่พฤติกรรมของผู้เรียน เช่น ความสามารถในการวาดภาพ การจัดนิทรรศการซึ่งเกณฑ์ในการกำหนดระดับความสามารถและผลงานที่ผู้เรียนทำ ตามที่ผู้สอนกำหนดในจุดประสงค์การเรียนรู้

5. การให้การบ้าน เป็นการมอบหมายงานให้ผู้เรียนทำเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนมีประสบการณ์เพิ่มเติมนอกเหนือจากการเรียนการสอนในห้องเรียน ดังนั้น ผู้สอนต้องคอยติดตามให้ผู้เรียนทำการบ้านให้เสร็จ และส่งงานทุกครั้ง ซึ่งทำให้ผู้สอนทราบความสามารถ และระดับความสามารถในการเรียนของผู้เรียน

6. การสังเกต เป็นวิธีการประเมินความสามารถของผู้เรียนได้ประการหนึ่ง แต่มีข้อจำกัดในด้านความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรง เนื่องจากมีความลำเอียงของการสังเกตในด้านต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น การสังเกตการณ์ทำงาน การตอบคำถาม ความสนใจของนักเรียน

วิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การเขียนรายงาน การรายงานโดยคำพูด การใช้แบบทดสอบ การประเมินผลกิจกรรม การให้การบ้าน และการสังเกต ในงานวิจัยครั้งนี้วิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ใช้แบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นแบบทดสอบปรนัย ที่มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ใช้ทดสอบก่อนการอบรม และหลังการอบรม

พฤติกรรมทางกายด้านอภินาทาน

ความหมายของพฤติกรรมทางกาย

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

พิชิต ฤทธิ์จรรยา (2543, หน้า 46) ให้ความหมายว่า คือ พฤติกรรมด้านทักษะพิสัยเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความสามารถเชิงปฏิบัติการ

บุญเกื้อ วัชรเสถียร (2543) ให้ความหมายว่า คือ กิริยาของสิ่งมีชีวิตที่แสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า อันเป็นไปอย่างเหมาะสมเพื่อการอยู่รอดของชีวิต ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

สรุปได้ว่าพฤติกรรมทางกาย หมายถึง การกระทำ เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับทักษะพิสัย การแสดงออกหรือการปฏิบัติตน ที่สามารถสังเกตได้และไม่สามารถสังเกตได้

พฤติกรรมทางกายด้านอกินนาทาน

1. ประเภทโจรกรรม พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 165- 166) โจรกรรมเป็นกิริยาที่ถือเอาสิ่งของที่ไม่มีผู้ให้ด้วยอาการของโจรคือ กิริยาที่ถือเอาสิ่งของด้วยอาการของโจรในเวลาที่ยังไม่ให้อำนาจผู้ให้ เช่น เห็นสิ่งของเขาวางทิ้งอยู่ ไม่มีใครเฝ้าไว้ก็ถือเอาสิ่งนั้นไป ชื่อว่าลักหรือขโมย เป็นการลอบทำ สิ่งใดที่ไม่มีสิทธิ์หรือไม่ได้รับอนุญาต จากเจ้าของทรัพย์สิน สมเด็จพระสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (2538, หน้า 18) กล่าวว่า ในเวลาสังัดคนแอบเข้าไปในเรือน แล้วหยิบฉวยเอาสิ่งของของเขา เรียกว่า ย่องเบา การรัดแงะหรือเจาะประตูหน้าต่างที่ปิดอยู่ และถอดกลอนเปิดเข้าไปเอาสิ่งของของเขา เรียกว่า ตัดช่อง ซึ่งอาการที่กระทำดังกล่าวนั้นเป็นการกระทำในลักษณะบุกรุกเคหสถานของผู้อื่น คณะกรรมการกองตำรา, อุปกรณวินัยมุข (2539, หน้า 18) กล่าวว่า การฉกชิงวิ่งราว และอีกกลุ่มหนึ่งคือกลุ่มคุกคามต่อทรัพย์สินของผู้อื่น กดขี่ข่มเหงบังคับเอา เช่น อาการที่ใช้อำนาจ ข่มเหงเอาทรัพย์สินผู้อื่น ดังราชบุรุษเก็บค่าอากรกินพิกัด โทษถึงที่สุดในขณะได้ของมา สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล (2547, หน้า 128 -129) กล่าวว่า กิริยากรรโชกทรัพย์ ในทางกฎหมายบ้านเมือง เป็นชื่อความผิดทางอาญาฐานข่มขืนใจผู้อื่นให้ยอม หรือยอมจะให้นั้นหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ ในลักษณะที่เป็นทรัพย์สินโดยใช้กำลังประทุษร้าย หรือโดยขู่เข็ญว่าจะทำอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของผู้ถูกขู่เข็ญ หรือของบุคคลที่สาม จนถูกข่มขืนใจยอมเช่นนั้น เรียกว่าความผิดฐานกรรโชก พระมหาอิสระ สิงห์เปี้ย (2545, หน้า 139) กล่าวว่าครอบคลุมไปถึงการใช้ อุบายกลโกงต่าง ๆ เป็นต้นว่า การหลอกหลวงให้คนอื่นหลง เช่น ตาขัง ดวง สิ้นค้าให้ผิดไปจากปกติ การปลอมธนบัตร หรือการปลอมปนสินค้า หนีภาษี การตู่หมายถึง การอ้างเอากรรมสิทธิ์ของตนในสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ เช่น การยึดครองที่วัดนำไปทำสนามกอล์ฟ ซึ่งตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์แล้วไม่มีอำนาจขึ้นสู่คดีความได้และ พิสิฏฐ เจริญสุข (2543, หน้า 32) กล่าวว่า การฉ้อราษฎร์บังหลวง การยกยอก การหลบเลี้ยงภาษี การชุกหุ้น โดยเฉพาะผู้มีอำนาจทางการเมือง ถือว่าผู้นั้นใช้อำนาจหน้าที่ ที่มีอยู่ถือเอาทรัพย์สินโดยไม่สุจริต

2. ประเภทของอนุโลมโจรกรรม จรูญ สมน้อย (2540, หน้า 18) อนุโลมโจรกรรมเป็นกิริยาที่แสวงหาทรัพย์ ในทางไม่บริสุทธิ์ แม้จะไม่นับเข้าในลักษณะของโจร ก็ถือว่าเป็นความผิดอกินนาทาน เนื่องจากเป็นลักษณะ การแสวงหาทรัพย์จากความสัมพันธ์โดยมิชอบ การกระทำในข่ายนี้ได้แก่ สมโจร ปอกลอก และรับสินบน สมโจร หมายถึง กิริยาที่อุดหนุนส่งเสริมพฤติกรรมของโจร เช่น รับซื้อของโจรเพื่อนำไปขายต่อ เช่น รับจำหน่ายโทรศัพท์มือถือ ที่ถูกขโมยมา รับไว้ทั้งๆที่รู้ว่าอยู่ ปอกลอก ได้แก่ กิริยาที่คบคนด้วยอาการไม่ซื่อสัตย์ มุ่งหวังแต่จะเอาประโยชน์จากเขาโดยฝ่ายเดียว เมื่อเขาหมดประโยชน์แล้ว ก็จะสละทิ้งเสีย ปล่อยให้เขาต้องตกทุกข์ได้ยาก รับสินบน ได้แก่ กิริยาที่ถือเอาทรัพย์สินที่เขาให้ เพื่อทำธุระให้แก่เขาในทางที่ผิด เช่น เป็นทนายว่าความให้ผู้ผิดกลับเป็นฝ่ายชนะคดีความ หรือการรับทรัพย์สินเป็นค่าตอบแทนในการช่วยงานให้เขาสำเร็จตามความประสงค์ ซึ่งตนยอมทำผิดต่อหน้าที่เพราะเห็นแก่อำมิส

สินจ้างนั้นๆ โดยได้ช่วยเขาในทางที่ไม่ถูก เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจรับสินบนของเจ้ามือหวยเถื่อน ปฐมรัตน์ สุชียามานนท์ (2548, หน้า 27) กล่าวว่ากิริยาทั้งปวงนี้ล้วนเป็นเรื่องที่เน้นถึงลักษณะรูปความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นไปเพื่อหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง อย่างไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรม

3. ประเภทฉายาโจรกรรม ปฐมรัตน์ สุชียามานนท์ (2548, หน้า 27) ฉายาโจรกรรม หมายถึง กิริยาที่ทำทรัพย์สินของผู้อื่นให้สูญหาย และเป็นสินใช้ตกอยู่แก่ตน มี 2 ประเภท คือ ผลาญ และหยิบฉวย ผลาญ คือการทำลายให้หมดสิ้นไป หมายถึง การทำลายทรัพย์สินของผู้อื่นด้วยความโกรธ หรือความอิจฉาริษยาต้องการให้ผู้อื่นได้รับความฉิบหาย ไม่อยากให้เขาได้ดีเกินหน้า พยายามตามจองเวรจองกรรมกับผู้อื่น เช่น ทำลายถ้วยชาม จักรยานยนต์ เอามิดไป กวีตรถยนต์ ปาระเบิดหน้าประตูบ้านของคนอื่น และอีกกิริยาหนึ่ง คือ หยิบฉวย หมายถึง ใช้วิสามาคือความคunning ที่เกินขอบเขตหยิบของคนอื่นไปโดยรู้ทั้งรู้ว่าสิ่งนั้นเจ้าของเขาไม่ต้องการให้ใครหยิบเอาไป แม้การกระทำดังกล่าวจะไม่มีเจตนา แต่เพื่อความสัมพันธ์ที่ดี ของบุคคลในสังคม ควรที่จะถนอมน้ำใจกันด้วยการรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราและรู้จักขอบเขตแห่งความรักและห่วงแหน

จากพฤติกรรมทางกายด้านอนินนาทาน ทั้ง 3 ประเด็นนั้น สรุปได้ว่า ความเป็นโจรกรรมก็ดี ความเป็นอนุโลมโจรกรรมก็ดี ความเป็นฉายาโจรกรรมก็ดี ล้วนเป็นเหตุของความเสียหายมาสู่ระบบสังคมไทยและสังคมพุทธ ถึงแม้ว่าในส่วนของอนุโลมโจรกรรม และฉายาโจรกรรม จะเป็นเพียงโทษเล็กน้อย แต่นำผลมหันต์ในภายหน้า อย่างเด็กหยิบฉวยของเล็กๆน้อยๆของผู้อื่นโดยมิได้รับอนุญาตเป็นต้นว่า ขวดยกที่มารดาเพิ่งซงมาใหม่ๆ โดยที่ไม่ได้รับอนุญาต เมื่อมารดาไม่ตักเตือน ย่อมส่งผลถึงกาลภายหน้าของเด็ก ซึ่งอาจประกอบกรรมในส่วนของโจรกรรม ซึ่งมีโทษร้ายแรงต่อไปได้

สรุปว่าพฤติกรรมทางกายด้านอนินนาทาน หมายถึง การกระทำ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกหรือการปฏิบัติตน ที่ผู้ต้องการมีเจตนาลักขโมย สับเปลี่ยน ฉก กัดขี้และกรรโชก หลอกหลวง ตู๋ ฉ้อโกง ฉ้อราษฎร์บังหลวง สมโจร ปอกลอก รับสินบน ผลาญ และหยิบฉวยถือเอาของผู้อื่นมาเป็นของตน และวัตถุสิ่งของนั้นเป็นสิ่งที่เขาห่วงแหน เขาไม่ได้ให้ด้วยกาย และวาจา

ประเภทและลักษณะพฤติกรรมทางกาย

บุญเกื้อ วัชรเสถียร (2543) ได้กล่าวถึง ประเภทของพฤติกรรม แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. พฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิด (innate behavior) พฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิดเป็นพฤติกรรมที่สัตว์แสดงออกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าชนิดใดชนิดหนึ่ง ถือว่าเป็นพฤติกรรมที่ได้มาจากกรรมพันธุ์ เนื่องจากสัตว์สามารถแสดงออกได้ โดยไม่ต้องเรียนรู้มาก่อน เป็นพฤติกรรมที่มีแบบแผนเดียวกัน (stereotyped) ไม่ค่อยมีการปรับเปลี่ยนโดยการเรียนรู้ และมีลักษณะเฉพาะของแต่ละ สปีชีส์ (species specific) พฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิดแบ่งออกเป็น 2 แบบย่อย คือ

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

แทกซิส (taxis) เป็นการเคลื่อนที่เข้าหาหรือออกจากสิ่งเร้าโดยมีทิศทางแน่นอน เช่น หนอนแมลงวันจะเคลื่อนที่หนีแสง (negatively phototactic) พฤติกรรมนี้ทำให้มันอยู่ในที่ที่ผู้ล่าเหยื่อ (predator) หามันยาก ปลาเทร้า (trout) เคลื่อนที่เข้าหากระแสน้ำ (positively rheotactic) (กรีก, rheos = current) ให้ปลาไม่ถูกพัดพาไปที่อื่น

2. พฤติกรรมที่มีแบบแผนแน่นอน (fixed action pattern หรือ FAP) เมื่อสัตว์ถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าจากภายนอกที่เรียกว่า sign stimulus (releaser) จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่มีแบบแผนแน่นอน สัตว์ที่เริ่มแสดงพฤติกรรมนี้ จะแสดงต่อเนื่องจนจบ ถึงแม้ว่าจะถูกรบกวนโดยสิ่งเร้าอื่น สิ่งเร้าที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมแบบนี้มักมีลักษณะง่าย ๆ เห็นได้ชัดเจน เช่น แถบสีแดงที่ด้านท้องกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมก้าวร้าวในปลาหลังหนาม (three-spined stickleback fish) เพศผู้

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

1. พฤติกรรมภายนอก เป็นพฤติกรรมที่ผู้อื่นสังเกตได้ โดยใช้ประสาทสัมผัส หรือ เครื่องมือ พฤติกรรมภายนอกแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.1 พฤติกรรมภายนอก ที่ไม่ต้องอาศัยเครื่องมือในการสังเกต คือ พฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ เช่น การเคลื่อนไหวของแขน ขา

1.2 พฤติกรรมภายนอก ที่ต้องอาศัยเครื่องมือในการสังเกต คือ พฤติกรรม ที่ไม่สามารถเห็นด้วยตาเปล่า เช่น การทำงานของคลื่นสมอง

2. พฤติกรรมภายใน เป็นพฤติกรรมที่เจ้าตัวรับรู้ เช่น การได้ยิน การเข้าใจ การรู้สึก หิว แบ่งเป็น 4 ลักษณะ

2.1 พฤติกรรมที่เป็นความรู้สึกจากการสัมผัส เช่น การได้เห็น การได้ยิน การสัมผัส และการมีสุขใจ

2.2 พฤติกรรมที่เป็นการเข้าใจ หรือตีความ เช่น เมื่อเรามองตาเพื่อน ก็เข้าใจเพื่อนได้

2.3 พฤติกรรมที่เป็นความจำเช่นเมื่อมีโทรศัพท์เรียกเข้ามาเราจำเสียงเพื่อนได้

2.4 พฤติกรรมที่เป็นความคิด เช่น การคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีเหตุผลทาง

พุทธศาสนา จำแนกพฤติกรรมมนุษย์ เป็น 3 ประเภท

2.4.1 กายกรรม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางร่างกาย ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรง เช่น การเดิน การยืน การนั่งทางอ้อมเช่นการยิ้มและกล่าวทักทายเพื่อนด้วยลีลาต่าง ๆ



2.4.2 วลีกรรม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางวาจา ทางตรงเช่น การพูด การเจรจา ทางอ้อม เช่น การพูดพร้อมจับมือ แสดงความเป็นมิตร

2.4.3 มโนกรรม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงระดับจิตใจ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรง เช่น การมีจิตเป็นสมาธิ การมีน้ำใจ ทางอ้อม เช่น การคิดถึงเพื่อนก็โทรศัพท์หรือไปพบ

ประสิทธิ์ ทองอุ่น ,และคณะ (2542, หน้า 24) ได้กล่าวถึง ลักษณะของพฤติกรรมทางกายที่เปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากประสบการณ์ โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในอย่างเดียว หรือเปลี่ยนแปลงทั้งพฤติกรรมภายนอก ด้วย การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมี 3 ด้าน ได้แก่ การรู้จัก คือเปลี่ยนแปลงความรู้ ด้านความรู้สึก คือ การเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ ด้านทักษะ คือ การเปลี่ยนแปลงความชำนาญในการเคลื่อนไหวสำหรับลักษณะของพฤติกรรมความร่วมมือในการเรียนรู้ที่จะให้บรรลุผล

ในการจัดการเรียนการสอนที่จะให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมความร่วมมือ ครูผู้สอนต้องจัดการเรียนเป็นกลุ่ม มีการเสริมแรง เช่นจัดรางวัลให้กับนักเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดให้ทุกคนเห็นประโยชน์และความสำคัญ ของการช่วยเหลือกัน มีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกัน ทำให้เกิดแรงจูงใจ เกิดพฤติกรรมความร่วมมือในการทำงาน

วิธีวัดพฤติกรรมทางกาย

พฤติกรรมของบุคคลมีทั้งพฤติกรรมภายนอก และพฤติกรรมภายใน การที่จะศึกษาพฤติกรรมนั้นสามารถทำได้หลายวิธี ถ้าเป็นพฤติกรรมภายนอกที่บุคคลแสดงออกมาให้บุคคลอื่นได้เห็น จะทำการศึกษาได้ คือใช้การสังเกตโดยตรงและโดยอ้อม แต่ถ้าเป็นพฤติกรรมภายในไม่สามารถสังเกตได้ ต้องใช้วิธีการทางอ้อม โดยการสัมภาษณ์ การทดสอบด้วยแบบทดสอบ และการทดลองทั้งในห้องปฏิบัติการและในชุมชน เพราะฉะนั้นเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมอาจทำได้โดยการสร้างเป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกตประกอบการสัมภาษณ์ หรือใช้เครื่องมืออื่นประกอบ เช่น เครื่องวัดความดันโลหิต เครื่องฟังการเต้นของหัวใจ

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

1. การศึกษาพฤติกรรมโดยทางตรงทำได้โดย

1.1 การศึกษาพฤติกรรมโดยสังเกตแบบให้ผู้ถูกสังเกตรู้ตัว เช่น ครูสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียนโดยบอกให้นักเรียนได้ทราบว่าครูจะสังเกตว่าใครทำกิจกรรมอะไรบ้างในห้องเรียน การสังเกตแบบนี้บางคนอาจไม่แสดงพฤติกรรมที่แท้จริงออกมาก็ได้

1.2 การสังเกตแบบธรรมชาติ (naturalistic observation) คือ การที่บุคคลผู้ต้องการสังเกตพฤติกรรม ไม่ได้กระทำตนเป็นที่รบกวนพฤติกรรม ของบุคคลผู้ถูกสังเกตและเป็นไปในลักษณะที่ทำให้ผู้ถูกสังเกตไม่ทราบว่าถูกสังเกตพฤติกรรม การสังเกตแบบนี้จะได้พฤติกรรมที่แท้จริงมาก และจะทำให้สามารถนำผลที่ได้ไปอธิบายพฤติกรรมในสถานที่ใกล้เคียง

หรือเหมือนกัน ข้อจำกัดของวิธีสังเกตต้องทำเป็นเวลาดิตต่อกันเป็นจำนวนหลายครั้งพฤติกรรมบางอย่างอาจต้องใช้เวลาส่งเกตถึง 50 ปี หรือ 100 ปี ก็ได้

การศึกษาพฤติกรรมโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นการสังเกตโดยรู้ตัว หรือไม่รู้ตัวก็ตาม ผู้สังเกตจะต้องมีความละเอียด ต้องสังเกตให้เป็นระบบ และมีการบันทึกเมื่อสังเกตพฤติกรรมได้แล้ว นอกจากนั้นผู้สังเกตต้องไม่มีอคติต่อผู้ถูกสังเกต ซึ่งจะทำได้ผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

2. การศึกษาพฤติกรรมโดยอ้อม แบ่งออกได้หลายวิธี คือ

2.1 การสัมภาษณ์ เป็นวิธีที่ผู้ศึกษาต้องการซักถามข้อมูลจากบุคคลหรือ กลุ่มของบุคคลซึ่งทำได้โดยการซักถามเผชิญหน้ากันโดยตรง หรือมีคนกลางทำหน้าที่ซักถามให้ก็ได้

2.2 การใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลเป็นจำนวนมาก และเป็นผู้อ่านออกเขียนได้ หรือสอบถามกับบุคคลที่อยู่ห่างไกล

2.3 การทดลองเป็นการศึกษาพฤติกรรม โดยผู้ถูกศึกษาจะอยู่ในสภาพการควบคุมตามที่ผู้ศึกษาต้องการ โดยสภาพแท้จริงแล้วการควบคุมจะทำได้ ในห้องทดลอง แต่การศึกษาพฤติกรรมของคนในชุมชน โดยควบคุมตัวแปรต่างๆ คงเป็นไปได้น้อยมาก การทดลองในห้องปฏิบัติการ จะให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ วิธีนี้มีประโยชน์มากในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลทางการแพทย์

2.4 การบันทึก วิธีนี้ทำให้ทราบพฤติกรรมของบุคคลโดยให้บุคคลแต่ละคนบันทึกพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งอาจเป็นบันทึกประจำวัน หรือศึกษาพฤติกรรมแต่ละประเภท เช่น พฤติกรรมการกิน พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมทางสุขภาพ เป็นต้น

ภัทธา นิคมานนท์ (2543, หน้า 208) กล่าวถึง เครื่องมือที่ใช้วัดด้านทักษะพิสัย ได้แก่ การทดสอบ การสังเกต แบบสำรวจรายการ มาตรฐานประมาณค่า ซึ่งแต่ละประเภทมีความเหมาะสมแตกต่างกัน ให้วัดดูประสงค์หนึ่งอาจใช้วิธีเดียวกันหรือหลายวิธีก็ได้ หากวิธีใดวิธีหนึ่งไม่ชัดเจน

การทดสอบ สามารถใช้ได้ทั้งสอบปากเปล่า และข้อเขียน ซึ่งมีลักษณะต่างกัน คือ

การสอบข้อเขียน จะใช้ต่อเมื่อการวัดการปฏิบัติที่เป็นทดลอง เช่น วัดทักษะทางภาษา ทักษะการคิดคำนวณ กรณีสอนนักเรียนกลุ่มใหญ่ ผู้สอนดูแลไม่ทั่วถึง สถานการณ์ที่ผู้สอนจัดให้มีการปฏิบัติ แต่ผู้สอนไม่สามารถสังเกตเห็น การทำงานของผู้เรียน งานที่ให้ทำเป็นกลุ่ม แต่ต้องวัดทักษะการทำงานเป็นรายบุคคล

การสอบปากเปล่า เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้วัดความสามารถในการปฏิบัติงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเป็นส่วนใหญ่ เมื่อเปรียบเทียบกับสอบข้อเขียนแล้ว การสอบปากเปล่าจะมีความเป็นปรนัยน้อยกว่า

การสังเกต (observation) เป็นการวัดทักษะการปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด คือ การให้ผู้เรียนปฏิบัติจริงและผู้วัดผลใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติ เครื่องมือที่ใช้

ประกอบการสังเกตคือ การบันทึกข้อมูล การใช้แบบสำรวจ (checklist) มาตรฐานประมาณค่า
 มาตรฐานประมาณค่า (rating scale) เป็นเครื่องมือวัดทักษะการปฏิบัติทั้งด้าน
 กระบวนการ และผลงาน มาตรฐานมีหลายระดับ ได้แก่ มาตรฐานประมาณค่าแบบตัวเลข
 มาตรฐานประมาณค่าแบบภาษา มาตรฐานประมาณค่าโดยการจัดอันดับ

วิธีการสร้างเครื่องมือวัดด้านทักษะพิสัย

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

จากความหมายของพฤติกรรมและการวัดพฤติกรรมสามารถวัดได้ทั้งภายในและ
 ภายนอก ซึ่งได้จากการสังเกตแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ พฤติกรรมทางกายด้าน
 อทินนาทาน เป็นการวัดพฤติกรรมภายนอก โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมทางกาย ที่ผู้วิจัยสร้าง
 ขึ้น เพื่อให้ครูผู้สอนใช้สังเกตพฤติกรรมนักเรียน ก่อนการอบรม ในระหว่างที่เข้ารับการอบรม
 และหลังการอบรม

เจตคติต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ความหมายของเจตคติต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

คำว่า เจตคติ เป็นนามธรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคมหรือ การเรียนรู้ของบุคคล
 ตลอดจนเหตุการณ์และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นความรู้สึก ของบุคคลที่จะแสดงออกใน
 โอกาสต่อไป

เจตคติ (attitude) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า "Aptus" แปลว่า โน้มเอียงเหมาะสม
 ซึ่งได้มีนักการศึกษาและนักจิตวิทยาให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 321) ได้บัญญัติศัพท์ว่า
 เจตคติ หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

จิรนนท์ บุญเรือน (2544, หน้า 45) กล่าวถึง เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่
 มีระดับมากน้อยในด้านบวกหรือด้านลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเป็นผลมาจากประสบการณ์และการ
 เรียนรู้ของบุคคลนั้น

พรณี ชูทัย เจนจิต (2543, หน้า 54) ได้อธิบายว่าเจตคติ คือ เป็นความรู้สึกหรือ
 ศรัทธาต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนเกิดความพร้อมที่จะแสดงการกระทำออกมาซึ่งอาจจะเป็นไปในทางดี
 หรือ ไม่ดีก็ได้

เยาวเรศ จตุพรสวัสดิ์ (2543, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่าเจตคติ หมายถึง ท่าที ความ
 คิดเห็นความรู้สึกทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายหลังจากการที่บุคคลได้รับ

ประสบการณ์ในสิ่งนั้นซึ่งแสดงออกในลักษณะที่เอนเอียงไปในทางใดทางหนึ่ง เช่น รัก เกลียด พอใจหรือไม่พอใจเป็นต้น และพร้อมที่จะเอนเอียงไปในลักษณะเดิมเมื่อประสบกับสิ่งนั้นอีก

ลัวัน สายยศ, และอังคณา สายยศ (2549, หน้า 54) กล่าวว่า เจตคติเป็นความรู้สึก เชื่อ ศรัทธาต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนเกิดความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งอาจเป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ดีก็ได้เจตคดียังไม่เป็นพฤติกรรมแต่เป็นตัวการที่ทำให้เกิดพฤติกรรม

พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 407) กล่าวว่า เจตคติ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า attitude มาจากคำว่า aptus ในภาษาละติน บางครั้งแปลคำนี้ว่า ทักษะ หรือท่าที และให้ความหมายของเจตคติไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคลที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง เราสามารถรู้ได้โดยดูจากพฤติกรรมของบุคคลว่าจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างไร

นิตยา เตโซ (2547, หน้า 45 – 46) กล่าวว่าเจตคติเป็นแนวโน้มที่บุคคล จะตอบสนองในทางที่พอใจ ไม่พอใจต่อสถานการณ์ต่างๆ มีความหมายสรุปได้ดังนี้

1. ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ หลังจากที่บุคคลได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้น ความรู้สึกนี้จึงแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1.1 ความรู้สึกในทางบวก เป็นการแสดงออกในลักษณะความพึงพอใจเห็นด้วย เห็นชอบด้วยและสนับสนุน

1.2 ความรู้สึกในทางลบ เป็นการแสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย และไม่สนับสนุน

1.3 ความรู้สึกที่เป็นกลางคือ ไม่มีความรู้สึกใด ๆ

2. บุคคลแสดงความรู้สึกทางด้านพฤติกรรม ซึ่งแบ่งพฤติกรรมเป็น 2 ลักษณะดังนี้

2.1 พฤติกรรมภายนอก เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ มีการกล่าวถึง สนับสนุน ทำทาง หน้าตา บอกความพึงพอใจ

2.2 พฤติกรรมภายใน เป็นพฤติกรรมที่สังเกตไม่ได้ ชอบหรือไม่ชอบ ก็ไม่แสดงออก หรือความรู้สึกที่เป็นกลาง

เคนเลอร์ (Kendler, 1971, p.49) กล่าวถึง เจตคติว่า เจตคติคือความพร้อมของแต่บุคคลที่แสดงพฤติกรรม ตอบสนองสิ่งเร้า ในสังคมรอบตัว หรือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในทางสนับสนุนหรือต่อต้านสภาพการณ์ บุคคล สถาบัน หรือแนวโน้มความคิดบางอย่าง

กู๊ด (Good, 1973, p.49) กล่าวว่า เจตคติหรือความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งอาจเป็นการเข้าหาหรือต่อต้านบุคคล สภาพการณ์บางอย่างหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น รัก เกลียด กลัว ไม่พอใจในสิ่งนั้น

อนาสตาซี (Anastasi, 1985, p.450) เจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะแสดงออกทางชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่างๆเช่น เชื้อชาติ ขนบธรรมเนียมประเพณีหรือสถาบันต่างๆเจตคติไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง แต่สามารถสรุปพาดพิงพฤติกรรม

เทอร์สโตน (Thurstone, 1967, p.71) เจตคติ หมายถึง พฤติกรรมหรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นครั้งแรก ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และความพร้อมที่จะแสดงออก ด้านผลรวมของความโน้มเอียงที่ฝังแน่นในความคิด และความรู้สึก เกิดอยู่ในจิตใจ ที่อาจเป็นการเข้า หรือหนี หรือต่อต้าน ต่อสภาวะการณ์บางอย่าง บุคคล สถานที่หรือสิ่งใด เช่น รัก เกลียด กลัว บังคับขู่เข็ญ และการลงความเห็นของมนุษย์เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเจตคติประกอบไปด้วยความรู้ความเข้าใจกับอารมณ์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรใหม่ ที่จะเข้าทำงาน หรือที่ปฏิบัติงานประจำอยู่แล้ว ในหน่วยงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงานรวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทศนคติหรือเจตคติต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานหรือองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

ดังนั้นเจตคติต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมจึงหมายถึงความรู้สึกที่มีต่อกระบวนการหรือกิจกรรมการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ที่จัดขึ้นในขณะที่เข้ารับการอบรม

องค์ประกอบของเจตคติ

เจตคติเป็นสิ่งที่ได้รับการปลูกฝังและเปลี่ยนแปลงมาตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งถึงวัยผู้ใหญ่และมีการพัฒนามาสู่ความมั่นคงในภายหลังหรือก่อตัวมาเป็นบุคลิกภาพของบุคคลนั้น

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542, หน้า 64 – 65) อธิบายว่า เจตคติมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ (cognitive component) ความคิด ความเข้าใจนี้จะเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้หรือความเชื่อซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในประสบการณ์ต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมอันเป็นเรื่องของปัญญาในระดับที่สูงขึ้น อาทิ นักบริหารหรือผู้บังคับบัญชามีความคิดหรือความเชื่อที่ผู้ใต้บังคับบัญชาของเขานั้นมีลักษณะของความเป็นผู้ใหญ่สามารถปกครองตนเองได้ ดังนั้น เขาจึงได้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำการวินิจฉัยสั่งการ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (affective component) องค์ประกอบด้านความรู้สึกนี้จะเป็นสภาพทางอารมณ์ (emotion) ประกอบกับการประเมิน (evaluation) ในสิ่งนั้น ๆ อันเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้ในอดีต ดังนั้น จึงเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกอันเป็นการยอมรับ อาทิ ชอบ ถูกใจสนุก หรือปฏิเสธต่อสิ่งนั้น อาทิ เกลียด โกรธ ก็ได้ ความรู้สึกนี้อาจทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่นและอาจแสดงปฏิกิริยาตอบโต้หากมีสิ่งที่ขัดกับความรูสึกดังกล่าว

3. องค์ประกอบด้านแนวโน้มของพฤติกรรม (behavioral component) หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนชอบหรือเกลียดอันเป็นการตอบสนองหรือการกระทำในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ อาทิ บุคคลนั้นมีทัศนคติที่ดีต่อระบอบประชาธิปไตย หรือมี

ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกที่ดีต่อระบอบประชาธิปไตย บุคคลผู้นั้นก็มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมแบบเข้าหาหรือแสวงหา (seek contact) ตรงกันข้ามหากมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นๆ ไม่ดี ก็ จะเกิดพฤติกรรมในการถอยหนีหรือหลีกเลี่ยง (avoiding contact)

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

1. องค์ประกอบด้านความรู้ เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเรานั้น
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า
3. องค์ประกอบด้านการกระทำ เป็นองค์ประกอบด้านความพร้อมหรือ ความโน้มเอียงที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเรานั้น ๆ ในทิศทางใดทางหนึ่ง

ดังนั้นเจตคติมีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้สึก และด้านการกระทำ จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับอารมณ์ด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่อธิบายไม่ค่อยได้ และบางครั้งไม่มีเหตุผล ที่ทำให้บุคคลแต่ละคนย่อมมีเจตคติต่อบุคคล สถานการณ์สิ่งเดียวกัน และแตกต่างกันออกไป

วิธีวัดเจตคติต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 220-222) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงเจตคติ มีได้ 2 ทาง คือ

1. การเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกัน หมายถึง เจตคติเดิมของบุคคล ที่เป็นไปในทางบวกก็จะเพิ่มมากขึ้นในทางบวกด้วย แต่ถ้าเจตคติเป็นไปในทางลบก็จะเพิ่มมากขึ้นในทางลบ
2. การเปลี่ยนแปลงไปคนละทาง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกก็จะลดลงในทางบวก และไปเพิ่มทางลบ หลักสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเจตคติ หมายถึง การเปลี่ยนไปในทางเดียวกัน และการเปลี่ยนแปลงไปคนละทางนั้นและการเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกันก็จะมี ความมั่นคง ความคงที่มากกว่าการเปลี่ยนไป คนละทาง การเปลี่ยนแปลงเจตคติเกี่ยวกับปัจจัย ต่อไปนี้

2.1 ความซื่อสัตย์ เจตคติที่อยู่ปลายสุดจะเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าเจตคติที่ไม่รุนแรงนัก

2.2 ความสลับซับซ้อน เจตคติที่เกิดจากสาเหตุเดียวจะเปลี่ยนได้ง่ายกว่าเกิดจากหลายๆ สาเหตุ

2.3 ความคงทนที่เจตคติที่มีลักษณะคงที่ หมายถึง เจตคติที่เป็นความเชื่อ ความฝังใจ และเปลี่ยนยากกว่าเจตคติทั่วไป

2.4 ความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง เจตคติที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันและกันโดยเฉพาะที่เป็นไปในทางเดียวกัน จะเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่า เจตคติที่มีความสัมพันธ์ไปในทาง

ตรงกันข้าม

2.5 ความแข็งแกร่งและจำนวนความต้องการ หมายถึง เจตคติที่มีความจำเป็นและความต้องการในระดับสูง จะเปลี่ยนได้ยากกว่าเจตคติที่แข็งแกร่ง และไม่อยู่ในความต้องการ

2.6 ความเกี่ยวข้องกับค่านิยม เจตคติหลายเรื่องเกี่ยวเนื่องจากค่านิยม ความเชื่อว่า ค่านิยมนั้นดีน่าปรารถนา และเจตคตินั้นสืบเนื่องจากค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมจะเปลี่ยนแปลงได้ยาก

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

1. แบบตรวจสอบรายการ เป็นการสร้างรายการข้อความ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม หรือการปฏิบัติหรือคุณลักษณะที่ต้องการประเมินว่ามีหรือไม่มีแบบตรวจสอบรายการนิยมใช้ในการประเมินความสนใจของผู้เรียน เจตคติ คุณลักษณะส่วนตัว แบบตรวจสอบรายการจะให้ประเมินว่า มีหรือไม่มี ทำหรือไม่ทำ ใช่หรือไม่ใช่

2. มาตรฐานประมาณค่า มีความแตกต่างจากแบบตรวจสอบรายการกล่าวคือแบบตรวจสอบรายการต้องการทราบว่า มีหรือไม่มีในเรื่องนั้น แต่มาตรฐานประเมินค่าต้องการทราบรายละเอียดยิ่งขึ้นว่ามีอยู่เพียงใดหรือมีในระดับใดเพื่อจัดอันดับคุณภาพในการประมาณค่า กระบวนการ ผลผลิต และวัดคุณลักษณะนิสัย หรือลักษณะทางจิตวิทยาเช่น การปรับตัว ความคิดเห็น ความสนใจ ค่านิยม รูปแบบของมาตรฐานประเมินค่า ได้แก่ มาตรฐานประเมินค่าแบบบรรยาย มาตรฐานประเมินค่าแบบเส้นหรือกราฟมาตรฐานประเมินค่าแบบใช้สัญลักษณ์ การจัดอันดับรูปแบบมาตรฐานประมาณค่านี้ หากกำหนดเป็นความรู้สึก ความคิดเป็นเจตคติ หรือพฤติกรรมในเชิงสนับสนุนไม่สนับสนุน ข้อความนั้นกำหนดเป็น 5ระดับเป็นการประมาณค่าของลิเคิร์ต หากกำหนดค่าคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม โดยมีคำหรือตัวเลข แสดงระดับพฤติกรรมตั้งแต่ต่ำสุดไปจนถึงสูงสุด เป็นการประมาณค่า ของออสกูด

3. แบบวัดเชิงสถานการณ์ เป็นแบบการจำลอง หรือสร้างเหตุการณ์เรื่องราวต่างๆ ขึ้นแล้ว ให้บุคคลแสดงความรู้สึกว่าตนเองจะกระทำหรือมีความเห็นอย่างไรต่อสถานการณ์ที่กำหนดขึ้นโดยปกติแล้ว การตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น อาจให้ตอบสนองว่าตัวเขาเองจะทำอย่างไร หรือการให้เขาแสดงความคิดเห็นว่าบุคคลในสถานการณ์นั้นๆ จะทำอย่างไร

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

5. การสัมภาษณ์เป็นการ เก็บรวบรวมข้อมูล มีโอกาสพบปะสนทนากับผู้ให้ข้อมูลโดยตรง และมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน ทั้งสองฝ่าย คือ ผู้สัมภาษณ์ และผู้ให้สัมภาษณ์การสัมภาษณ์จะทำให้รู้ความจริง เกี่ยวกับพฤติกรรม คุณลักษณะ เจตคติ บุคลิกภาพ ท่วงที วาจา

อุปนิสัย ปฏิภาณไหวพริบ นับว่าเป็นวิธีการที่รวบรวมโดยละเอียด

สรุปได้ว่าการวัดเจตคติมีหลายอย่าง ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ มาตรฐานประมาณค่า แบบวัดเชิงสถานการณ์ แบบสังเกตและการสัมภาษณ์ จากการฝึกอบรมครั้งนี้เป็นการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางกาย การจัดกิจกรรมในการอบรม จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการเข้ารับการอบรมซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อการประพฤติปฏิบัติ เจตคติ การฝึกอบรมครั้งนี้วัดความรู้สึกที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเรื่องอทินนาทาน โดยวัดได้จากแบบสอบถามเจตคติที่มีลักษณะเห็นด้วยอยู่ใน 5 ระดับ โดยมีค่าหรือตัวเลขแสดงระดับพฤติกรรมตั้งแต่ต่ำสุดไปจนถึงสูงสุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเครื่องมือวัดเจตคติที่นำมาใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ มาตรฐานประมาณค่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กานต์นารี เขียวพานิช (2547, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตร มัคคุเทศก์น้อย กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนท้ายพิบูล (สำนักงานสลากกินแบ่งสงเคราะห์ 68) จังหวัดสระบุรี การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ พัฒนาหลักสูตรมัคคุเทศก์น้อย กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนท้ายพิบูล (สำนักงานสลากกินแบ่งสงเคราะห์ 68) จังหวัดสระบุรี มีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า นโยบายของหน่วยงานต่างๆ ต้องการให้ชุมชนที่อยู่ในทุกส่วนของสังคมได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนตามสภาพปัญหา ความต้องการของท้องถิ่นและความต้องการของนักเรียน และส่งเสริมให้จัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้เหมาะสมกับบริบทของชุมชนสังคม และภูมิปัญญาท้องถิ่น หลักสูตรสถานศึกษาที่เป็นเนื้อหาสาระในส่วนที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น ได้ศึกษาโดยตรงและได้ปฏิบัติจริง ผลการพัฒนาหลักสูตรพบว่า องค์ประกอบของหลักสูตร ที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย ความสำคัญ วิสัยทัศน์ คุณภาพผู้เรียน สาระ มาตรฐานการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ช่วยชั้น ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี คำอธิบายรายวิชา ขอบข่ายเนื้อหา หน่วยการเรียนรู้ แนวทางการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลและแผนการจัดการเรียนรู้ 12 แผน ผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่านักเรียนสนใจ ตั้งใจ ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี เป็นมัคคุเทศก์น้อย แนะนำสถานที่ท่องเที่ยวในวัดพระพุทธรูปมหาวิหารได้ กล่าวพูดกล้าแสดงออก และมีความรู้เกี่ยวกับ เรื่องมัคคุเทศก์น้อย หลังใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เกษทิพย์ ศิริชัยศิลป์ (2549, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มัคคุเทศก์น้อย เรื่อง วัดพระศรีรัตนมหาธาตุวรมหาวิหาร สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีจุดมุ่งหมายดังนี้ 1. เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 2. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และ 3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการฝึกอบรม โดยมีขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เครื่องมือที่สร้างประกอบด้วย หลักสูตรฝึกอบรม เอกสารประกอบ หลักสูตรฝึกอบรม แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบวัดเจตคติ แบบประเมินทักษะ การปฏิบัติงาน แบบวัดความพึงพอใจผลการวิจัยพบว่า 1. หลักสูตรฝึกอบรมมัคคุเทศก์น้อยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ที่ระดับ 0.60 - 1.00 2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังได้รับการฝึกอบรม มัคคุเทศก์น้อย สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. เจตคติของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ประวัติศาสตร์และประวัติศาสตร์ศิลปะ หลังเข้ารับการฝึกอบรม สูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ทักษะการปฏิบัติงานของมัคคุเทศก์ของนักเรียนที่เข้ารับการฝึกอบรมมัคคุเทศก์น้อย มีทักษะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากถึงมากที่สุด 5. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการฝึกอบรมมัคคุเทศก์น้อย เรื่องวัดพระศรีรัตนมหาธาตุวรมหาวิหาร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

พระมหาสิริชัย เสรีไตรรัตน์ (2549, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมศีลธรรมค่ายคุณธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเฉพาะ คือ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฉบับร่าง 2) เพื่อสร้างหลักสูตรฉบับร่าง 3) เพื่อทดลองใช้หลักสูตร 4) เพื่อประเมินและปรับปรุง ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาความต้องการพื้นฐานพบว่า องค์กรต่าง ๆ สถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนาร่วมกันจัดการศึกษา จุดเน้นของหลักสูตรฝึกอบรม มุ่งให้ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมสถาบันพระพุทธศาสนา วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของประเทศชาติ โดยรูปแบบการฝึกอบรมเน้นให้ความรู้พร้อมกับฝึกปฏิบัติจริง 2) การพัฒนาหลักสูตรฉบับร่าง มีความสอดคล้องและเหมาะสม 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า นักเรียนมีความสนใจ และตั้งใจ สามารถปฏิบัติกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของกระบวนการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการประเมินระหว่างการใช้หลักสูตร พบว่า นักเรียนมีทักษะปฏิบัติได้ เป็นที่น่าพอใจ และการประเมินหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องและเหมาะสมที่จะนำไปใช้

พระมหาสมชาย เผียะผาบ (2549, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม เรื่อง ศาสนาพิธีสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร

ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาความต้องการพื้นฐานพบว่าหน่วยงานต่าง ๆ มีนโยบายให้ชุมชน สังคม มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย นักเรียนและบุคคล ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เห็นด้วยกับการพัฒนาหลักสูตรการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนต้องให้มีการปฏิบัติจริงและนักเรียนมีความต้องการที่จะเรียนรู้และเข้ารับ การฝึกอบรม 2) ผลการพัฒนาหลักสูตร ได้หลักสูตรฝึกอบรม และหลักสูตรมีความสอดคล้องและเหมาะสม 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตร นักเรียนมีความสนใจตั้งใจในการเรียนรู้ ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ มีความสนุกในการร่วมกิจกรรมและสามารถทำกิจกรรมร่วมกันได้เป็น อย่างดี 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านทักษะ การปฏิบัติงานกลุ่มรายบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับดีและมีความเหมาะสมมาก และด้านความคิดเห็นต่อหลักสูตร ภาพรวมแต่ละด้านมีความเหมาะสมมาก และด้านความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตร ภาพรวมแต่ละด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร ได้ปรับปรุงเรื่องเวลาเพื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้

พระมหาสมศักดิ์ จันทวดี (2549, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เรื่อง สมานธิภาวนา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนท่ายพิบูล (สำนักงานกบินแบ่งสงเคราะห์ 68) จังหวัดสระบุรี การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเฉพาะ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร (ฉบับร่าง) 3) เพื่อการทดลองใช้หลักสูตร 4) เพื่อการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาความต้องการพื้นฐาน นโยบายของหน่วยงานต่าง ๆ ต้องการให้ชุมชนที่อยู่ในทุกส่วนของสังคมได้มีโอกาสมีส่วนในการบริหารจัดการ โดย จัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนตามสภาพปัญหา ความต้องการของนักเรียน นักเรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความต้องการในการพัฒนาหลักสูตร เรื่อง สมานธิภาวนาเนื่องจาก เป็นหลักสูตรสถานศึกษาที่มีเนื้อหาสาระในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาได้ศึกษาและ ได้ปฏิบัติซึ่งเป็นไปตามหลักพุทธศาสนิกชนที่ดี 2) ผลการพัฒนาหลักสูตร (ฉบับร่าง) หลักสูตร มีความสอดคล้องและเหมาะสม 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ โดยดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ทั้งในภาคทฤษฎี และปฏิบัติเป็นไปตามแผนที่กำหนด 4) ผลการปรับปรุงหลักสูตร นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับ เรื่องสมานธิภาวนา หลังใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นักเรียนมี เจตคติที่ดีต่อหลักสูตร เนื้อหาในหลักสูตรเหมาะสม

พระมหาบุญมี ยโสธโร (คำลุน) (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาทัศนคติของเยาวชนที่มีต่ออทินนาทานในสังคมไทย ศึกษาเฉพาะกรณี นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนภูเรือวิทยา จังหวัดเลย มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาหลักธรรมเกี่ยวกับอทินนาทาน และอทินนาทานในสังคมไทย 2. เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีต่ออทินนาทานของเยาวชน และพฤติกรรมต่ออทินนาทาน ของเยาวชน รวมทั้งปัจจัย ที่มีผลต่ออทินนาทาน ในเยาวชน

3. เพื่อศึกษาพุทธวิธีการแก้ไขปัญหาเรื่องอทินนาทาน ในเยาวชนพบว่า 1 "การศึกษาหลักธรรมเกี่ยวกับอทินนาทาน และอทินนาทานในสังคมไทย พบว่า อทินนาทาน คือการถือเอาสิ่งของที่เจ้าของเขาไม่ได้ให้ มีสาเหตุ 2 ประการคือ โจราะ และความยากจนซึ่งจะเป็นอทินนาทานตามหลักพระพุทธศาสนาต้องประกอบด้วยองค์ 5 คือ มีเจ้าของหวงแหน รู้ว่าเจ้าของหวงแหน มีจิตคิดจะลัก พยายามลัก ลักมาด้วยความพยายามนั้นส่วนอทินนาทานในสังคมไทยนั้นเริ่มจากการลักเล็กขโมยน้อย จนถึงการฉ้อราษฎร์บังหลวง 2. การศึกษาทัศนคติที่มีต่ออทินนาทานของเยาวชน พบว่า 2.1 การรับรู้เกี่ยวกับอทินนาทานของเยาวชนอยู่ในระดับที่สูง (\bar{X} = ร้อยละ 76.64) ส่วนใหญ่เคยได้รับการศึกษามาจากโรงเรียนร้อยละ 99 2.2 ความรู้สึกเกี่ยวกับอทินนาทานของเยาวชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.63, $S.D.$ = 1.02) นักเรียนมีทัศนคติในด้านความรู้สึกมากที่สุด ในข้อการขโมยถึงไม่มีใครเห็น แต่ตัวเองก็ทุกข์ใจ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.43, $S.D.$ = 0.84) และมีทัศนคติน้อย ในข้อการขโมยโดยที่เจ้าของไม่รู้เป็นเรื่องทำหาย นำสนุก ในระดับน้อย (\bar{X} = 1.93, $S.D.$ = 1.23) 2.3 พฤติกรรมต่ออทินนาทานของเยาวชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ (\bar{X} = ร้อยละ 24. 16) จะเห็นได้ว่าเยาวชนแม้จะมีการรับรู้ความเข้าใจ และมีจิตสำนึกเกี่ยวกับอทินนาทานในระดับที่สูง แต่กลับมีพฤติกรรมอยู่ในระดับต่ำ เพราะมีผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม 3 การศึกษาพุทธวิธีในการแก้ปัญหาเรื่องอทินนาทานในเยาวชน พบว่ามี 2 ประการ คือ 3.1 การแก้ปัญหาด้านภายนอก โดยใช้ศีล 5 เพื่อควบคุมกาย วาจาให้เรียบร้อยและให้มีเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปันกันเพื่อความสงบสุขในสังคม 3.2 การแก้ปัญหาด้านภายใน ด้วยการใช้หลักธรรม เช่นศรัทธา หิริโอตตปละ ความเพียรเพื่อเป็นเครื่องมือฝึกฝนอบรมจิตและปัญญาของเยาวชนให้ดำเนินไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม

พระครูปลัดเก่ง กัลยาณกิตติคุณ (2550, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง มุสาวาท กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายทั่วไปที่จะพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง มุสาวาทกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และมีความมุ่งหมายเฉพาะคือ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 3) เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม 4) เพื่อประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เห็นด้วยกับการอบรม โดยเฉพาะเกี่ยวกับ ปัญหาด้านความประพฤติปฏิบัติตน ในศีล 5 ข้อที่ 4 ห้ามพูดปดอยู่ในระดับมากที่สุด และในการจัดกิจกรรมควรให้นักเรียนร่วมปฏิบัติกิจกรรมให้เห็นคุณและโทษของมุสาวาท 2.) หลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระกระบวนการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม กิจกรรม สื่อประกอบ ระยะเวลาการฝึกอบรม และการวัดผลประเมินผล แผนการจัดการเรียนรู้ 3.) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมจำนวน 3 วัน ทำการทดสอบก่อนเรียน หลังเรียน สังเกตพฤติกรรมทางวาจาก่อนเรียนและหลังเรียน และสอบถามเจตคติ 4). การประเมินผลและการปรับปรุงหลักสูตรนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ของหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการประเมินพฤติกรรมทางวาจาด้านมุสวาท พบว่า พฤติกรรมทางวาจาของนักเรียน หลักจากการฝึกอบรมลดต่ำลงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเจตคติต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาพรวมในระดับมาก

สาโรจ แดงกันหา (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอน สำหรับครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 3 มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรม 2) เพื่อสร้างและหาคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมพบว่า 1 ผลการหาความต้องการฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอน สำหรับครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 3 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) ในหัวข้อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 2. ผลการสร้างและหาคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมได้ดังนี้ 2.1 ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้นำผลจากการศึกษา หาความต้องการฝึกอบรม การจัดการเรียนการสอน มาเป็นข้อมูล ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยที่หลักสูตรฝึกอบรม จะมีองค์ประกอบ คือ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาวิชา กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบการอบรม การวัดและการประเมินผล 2.2 ผลการหาคุณภาพ ความเหมาะสมองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอน พบว่าองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

บัทเลอร์ (Butler, 1996, p.4254-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องกระบวนการการพัฒนาหลักสูตรและออกแบบกราฟฟิกที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ควรรวบรวมแนวคิด และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบกราฟฟิก ที่จำเป็นทางการศึกษาให้ได้มากที่สุด ก่อนดำเนินการพัฒนาหลักสูตร จากนั้นจึงแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมา ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ ทางด้านการออกแบบกราฟฟิกและนักการศึกษา เมื่อดำเนินการพัฒนาหลักสูตรแล้ว ควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาที่เหมาะสมด้วย

แอน (Ann, 2000, abstract) ได้วิจัยความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรและการปฏิรูปหลักสูตรของครู จำนวน 185 คน ในโรงเรียนขนาดกลางในเมือง นอกเมือง และชนบทในรัฐนอร์ทเทอร์น โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลซึ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูล โดยรวบรวมเกี่ยวกับครูและโรงเรียน ส่วนที่ 2 ระดับความต้องการในการได้รับการสนับสนุนในด้านการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร ส่วนที่ 3 เป็นปลายเปิดผู้ตอบแบบสอบถาม

และมีการสัมภาษณ์แบบเน้น (focus group interviews) ผลการวิจัยพบว่า ครูได้ระบุความต้องการ เวลาในการวางแผน อภิปราย สังเกต และการแสดงความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับศิลปะ การสอน และครูต้องการให้ผู้บริหารของรัฐมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับ สาธารณชน โดยสนับสนุนงบประมาณ และครูต้องการสนับสนุนจากเพื่อนครูและผู้บริหาร ต้องการกลยุทธ์ด้านการสอนและการประเมินผลในชั้นเรียน

มู (Moore, 2000, p.1437) ศึกษาเรื่องครูกับการเข้าร่วมสัมมนาการเรียนรู้อันเป็นพื้นฐาน ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเป็นพื้นฐานแห่งพิพิธภัณฑศิลป์ที่มีได้รับการบริการ ซึ่งศึกษาการพัฒนาหลักสูตรขั้นพื้นฐานทางด้านศิลปะสำหรับครูมืออาชีพ โดยการสำรวจครูซึ่งยังมีความไม่แน่นอนด้านการใช้โครงสร้างและนวัตกรรมขั้นสูงในการจัดการสอนศิลปะ ซึ่งครูมีความพร้อมและสะดวกในการเปลี่ยนแปลง ในการใช้โครงสร้างและ นวัตกรรมใหม่ๆทางด้านบทบาททางวรรณกรรมวรรณคดี คุณลักษณะ กลยุทธ์และทักษะ ตาม ความต้องการเพื่อพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมการเป็นครูมืออาชีพเพื่อเป็นการพัฒนาบทบาทครู มีการฝึกฝนซ้ำแล้วซ้ำอีกจนเกิดความชำนาญ ซึ่งพื้นฐานทางการวิจัยเหล่านี้มุ่งเป็นพื้นฐานเพื่อ การออกแบบหลักสูตรที่จะใช้ต่อไปสำหรับปีที่ 3

วิทเทอร์ (Wither, 2000, p. 2176) ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและ การจัด พื้นฐานทางการศึกษามีจุดประสงค์เพื่อพิจารณาข้อมูลเพื่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของ สถาบันการศึกษา YVLEI ซึ่งพบว่า ทางโรงเรียนมีการวิเคราะห์ถึงพื้นฐานของหลักสูตรว่า ควร จะปรับปรุงให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และทำให้เด็กเกิดความคิดโดยใช้ ประสาทสัมผัสทุกส่วนจากตัวเด็กกับสิ่งแวดล้อมที่พวกเขาอยู่ด้วย จัดหาโอกาสให้ นักเรียนได้ แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างชุมชนซึ่งหลักสูตรนี้ได้พัฒนาทุกระดับโดยเฉพาะชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เน้นในเรื่องของระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดโดยการร่วมกันจัดระหว่างครู สมาชิกของชุมชนและ นักเรียนซึ่งผู้นำจะจัดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอนตามมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของโรงเรียน

เบนเนท (Bennett, 2003, abstract) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนา หลักสูตร พบว่าครูอาจารย์ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรมากยิ่งขึ้น ในด้านการเสนอ แนวความคิด มีการนำผลการวิจัยและผลงานทางการศึกษามาใช้กันอย่างแพร่หลายตั้งแต่ ปี 1915 ถึง 1940 เริ่มจากการสร้างหลักสูตร มีการใช้อุปกรณ์การสอนมากขึ้น และยังได้เสนอ การ พัฒนา การเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การส่งเสริมความเป็นมืออาชีพ และส่งเสริมความเป็น ประชาธิปไตย สร้างวิสัยทัศน์โดยให้ครูอาจารย์ได้ศึกษาในหลักสูตรทำวิจัย และมีการคัดเลือก ตัวแทนครูอาจารย์ที่นำแนวความคิดไปปฏิบัติจริง มีการสนับสนุน เช่น ขยายเวลาให้ การ ช่วยเหลือที่ชัดเจน จัดหาแหล่งสร้างความเป็นมืออาชีพ โดยจัดให้มีที่ปรึกษาและมีการจัดตั้ง องค์การสมาชิกโครงการ

ออสทริช (Oestreich, 2003, abstract) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรสังคมศึกษาใน เบอร์ลิน โดยการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการกับบุคคลด้านโบราณคดีและครูชาวเบอร์ลิน

ผลการวิจัยพบว่าในด้านอุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรครูมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการสื่อสารของรัฐบาลที่ด้อยประสิทธิภาพ การขาดครูที่มีประกาศนียบัตรรับรองและหลักสูตรไม่สอดคล้อง ส่วนความก้าวหน้าในการพัฒนาหลักสูตรสังคมนั้นพบว่าชาวเบอร์ลีชต้องการที่จะใส่หลักสูตรสังคมอย่างจำกัด และจำกัดตำราที่จัดให้ศึกษาเกี่ยวกับประวัติของ ชาวเบอร์ลีช ช่วงก่อนเกิดลัทธิอาณานิคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับกับวัฒนธรรมในปัจจุบันและอนาคต

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่ากระบวนการของการพัฒนาหลักสูตรในแต่ละเรื่อง หลักสูตรต้องมีการพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทันกับสภาพความเปลี่ยนแปลง ของสภาพสังคม เศรษฐกิจที่กำลังเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ตลอดจนการเมืองการปกครอง ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และจากการนำหลักสูตรไปใช้จำเป็นต้องมีวิธีการที่เหมาะสม เพื่อจะทำให้หลักสูตรนั้นมีประสิทธิภาพที่ดี การพัฒนาหลักสูตรด้วยการอบรม ก็เป็นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์แนวคิดรูปแบบ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องอทินนาทาน เพื่อให้ผู้เรียนได้นำไปปฏิบัติใช้ในชีวิตประจำวัน ได้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และจากสาระสำคัญของทฤษฎี หลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า หลักสูตร เป็นสิ่งสำคัญของการจัดการศึกษา เป็นเครื่องมือ และเป็นตัวกำหนดแนวปฏิบัติ ในการดำเนินการจัดการเรียนการสอน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การทดลองใช้หลักสูตร
4. การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร