

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอนามัยเจริญพันธุ์ในกลุ่มวัยรุ่น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอนามัยเจริญพันธุ์ในกลุ่มวัยรุ่น ตลอดจนพื้นฐานความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรที่ประกอบไปด้วย

1. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

- 1.1 ทำไมต้องเรียนสุขศึกษาและพลศึกษา
- 1.2 เรียนรู้อะไรในสุขศึกษาและพลศึกษา
- 1.3 คุณภาพผู้เรียน
- 1.4 สาระและมาตรฐานการเรียนรู้

2. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

- 2.1 ความหมายของหลักสูตร
- 2.2 องค์ประกอบของหลักสูตร
- 2.3 รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร
- 2.4 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร
- 2.5 ความหมายการฝึกอบรม
- 2.6 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
- 2.7 ความสำคัญของการฝึกอบรม
- 2.8 ประโยชน์ของการฝึกอบรม
- 2.9 ประเภทของการฝึกอบรม
- 2.10 เทคนิคการฝึกอบรม
- 2.11 กระบวนการฝึกอบรม
- 2.12 องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม
- 2.13 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

3. อนามัยเจริญพันธุ์ในกลุ่มวัยรุ่น

- 3.1 องค์ประกอบของอนามัยเจริญพันธุ์
- 3.2 ความหมายของอนามัยเจริญพันธุ์
- 3.3 ทักษะการดูแลอนามัยตนเอง
- 3.4 ทักษะการป้องกันตนเอง

3.5 ทักษะการสวมถุงยางอนามัยอย่างถูกวิธี

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

4.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

4.2 ประเภทของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

4.3 การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

4.4 วิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

5. ทักษะปฏิบัติ

5.1 ความหมายของทักษะปฏิบัติ

5.2 วิธีสอนเพื่อให้เกิดทักษะปฏิบัติ

5.3 การวัดผลด้านทักษะปฏิบัติ

5.4 คุณลักษณะด้านทักษะปฏิบัติ

5.5 กระบวนการวัดทักษะปฏิบัติ

5.6 หลักการในการสร้างเครื่องมือวัดผลด้านทักษะปฏิบัติ

6. เจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม

6.1 ความหมายของเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม

6.2 องค์ประกอบของเจตคติ

6.3 ประเภทของเจตคติ

6.4 ประโยชน์ของเจตคติ

6.5 การวัดเจตคติและเครื่องมือวัดเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา

1. ทำไมต้องเรียนสุขศึกษาและพลศึกษา

สุขภาพ หรือสุขภาวะ หมายถึง ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญา หรือจิตวิญญาณ สุขภาพ หรือสุขภาวะจึงเป็นเรื่องสำคัญเพราะเกี่ยวข้องกับทุกมิติของชีวิต ซึ่งทุกคนควรจะได้เรียนรู้เรื่องสุขภาพ เพื่อจะได้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง มีเจตคติ คุณธรรมและค่านิยมที่เหมาะสม รวมทั้งมีทักษะปฏิบัติด้านสุขภาพจนเป็นกิจนิสัย อันจะส่งผลให้สังคมโดยรวมมีคุณภาพ

2. เรียนรู้อะไรในสุขศึกษาและพลศึกษา

สุขศึกษาและพลศึกษาเป็นการศึกษาด้านสุขภาพที่มีเป้าหมาย เพื่อการดำรงสุขภาพ การสร้างเสริมสุขภาพและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล ครอบครัวและชุมชนให้ยั่งยืน

สุขศึกษา มุ่งเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาพฤติกรรมด้านความรู้ เจตคติ คุณธรรม ค่านิยม และการปฏิบัติเกี่ยวกับสุขภาพควบคู่ไปด้วยกัน

สาระที่เป็นกรอบเนื้อหาหรือขอบข่ายองค์ความรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา ประกอบด้วย

2.1 การเจริญเติบโตและการพัฒนาการของมนุษย์ ผู้เรียนจะได้เรียนรู้เรื่องธรรมชาติของการเจริญเติบโตและการพัฒนาการของมนุษย์ ปัจจัยที่มีผลต่อการเจริญเติบโต ความสัมพันธ์เชื่อมโยงในการทำงานของระบบต่างๆ ของร่างกาย รวมถึงวิธีปฏิบัติตนเพื่อให้เจริญเติบโตและมีพัฒนาการที่สมวัย

2.2 ชีวิตและครอบครัว ผู้เรียนจะได้เรียนรู้เรื่องคุณค่าของตนเองและครอบครัว การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกทางเพศ การสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น สุขปฏิบัติทางเพศ และทักษะในการดำเนินชีวิต

2.3 การเคลื่อนไหว การออกกำลังกาย การเล่นเกม กีฬาไทย และกีฬาสากล ผู้เรียนจะได้เรียนรู้เรื่องการเคลื่อนไหวในรูปแบบต่างๆ การเข้าร่วมกิจกรรมทางกายและกีฬาทั้งประเภทบุคคล และประเภททีมอย่างหลากหลายทั้งไทยและสากล การปฏิบัติตามกฎ กติกา ระเบียบ ข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรมทางกายและกีฬา และความมีน้ำใจนักกีฬา

2.4 การสร้างเสริมสุขภาพ สมรรถภาพ และการป้องกันโรค ผู้เรียนจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับหลักและวิธีการเลือกบริโภคอาหาร ผลิตภัณฑ์และบริการสุขภาพ การสร้างเสริมสมรรถภาพเพื่อสุขภาพ และการป้องกันโรคทั้งติดต่อและโรคไม่ติดต่อ

2.5 ความปลอดภัยในชีวิต ผู้เรียนจะได้เรียนรู้เรื่องการป้องกันตนเองจากพฤติกรรมเสี่ยงต่างๆ ทั้งความเสี่ยงต่อสุขภาพ อุบัติเหตุ ความรุนแรง อันตรายจากการใช้ยา และสารเสพติด รวมถึงแนวทางในการสร้างเสริมความปลอดภัยในชีวิต

3. คุณภาพผู้เรียน

จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

3.1 เข้าใจและเห็นความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเจริญเติบโตและพัฒนาการที่มีต่อสุขภาพและชีวิตในช่วงวัยต่างๆ

3.2 เข้าใจ ยอมรับ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกทางเพศ ความเสมอภาคทางเพศ สร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น และตัดสินใจแก้ปัญหาชีวิตด้วยวิธีการที่เหมาะสม

3.3 เลือกกินอาหารที่เหมาะสม ได้สัดส่วน ส่งผลดีต่อการเจริญเติบโตและพัฒนาการตามวัย

3.4 มีทักษะในการประเมินอิทธิพลของเพศ เพื่อน ครอบครัว ชุมชนและวัฒนธรรมที่มีต่อเจตคติ ค่านิยมเกี่ยวกับสุขภาพและชีวิต และสามารถจัดการได้อย่างเหมาะสม

3.5 ป้องกันและหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยง พฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพและการเกิดโรค อุบัติเหตุ การช้ำยา สารเสพติด และความรุนแรง รู้จักสร้างเสริมความปลอดภัยให้แก่ตนเอง ครอบครัว และชุมชน

3.6 เข้าร่วมกิจกรรมทางกาย ในกิจกรรมกีฬา กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายเพื่อสุขภาพ โดยนำหลักการของทักษะกลไกมาใช้ได้อย่างปลอดภัย สนุกสนาน และปฏิบัติเป็นประจำสม่ำเสมอตามความถนัดและความสนใจ

3.7 แสดงความตระหนักในความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสุขภาพ การป้องกันโรค การดำรงสุขภาพการจัดการกับอารมณ์และความเครียด การออกกำลังกายและการเล่นกีฬา กับการมีวิถีชีวิตที่มีสุขภาพดี

3.8 สำนึกในคุณค่า ศักยภาพและความเป็นตัวของตัวเอง

3.9 ปฏิบัติตามกฎหมาย กติกา หน้าที่ความรับผิดชอบ เคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น ให้ความร่วมมือในการแข่งขันกีฬาและการทำงานเป็นทีมอย่างมีระบบ ด้วยความมุ่งมั่นและมีน้ำใจ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความชื่นชมและสนุกสนาน

4. สารและมาตรฐานการเรียนรู้

สาระที่ 1 การเจริญเติบโตและพัฒนาการของมนุษย์

มาตรฐานที่ พ 1.1 เข้าใจธรรมชาติของการเจริญเติบโตและพัฒนาการของมนุษย์

ตัวชี้วัดชั้นปี

1. อธิบายการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาในวัยรุ่น

2. ระบุปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การเจริญเติบโตและพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาในวัยรุ่น

สาระที่ 2 ชีวิตและครอบครัว

มาตรฐานที่ พ 2.1 เข้าใจและเห็นคุณค่าของตนเอง ครอบครัว เพศศึกษาและมีทักษะในการดำเนินชีวิต

ตัวชี้วัดชั้นปี

1. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเจตคติในเรื่องเพศ

2. วิเคราะห์ปัญหาและผลกระทบที่เกิดจากการมีเพศสัมพันธ์ในวัยเรียน

3. อธิบายวิธีป้องกันตนเองและหลีกเลี่ยงจากโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เอดส์ และการตั้งครรภ์โดยไม่พึงประสงค์

4. อธิบายความสำคัญของความเสมอภาคทางเพศและวางตัวได้อย่างเหมาะสม

จากการศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา พอจะสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีกรอบเนื้อหาความรู้ที่ผู้เรียนจะได้รับคือ การเจริญเติบโตและพัฒนาการของมนุษย์ ชีวิตและครอบครัว การเคลื่อนไหว การสร้างเสริมสุขภาพ สมรรถภาพ และการป้องกันโรค และ ความปลอดภัยในชีวิต ซึ่งคุณภาพผู้เรียนในการจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผู้เรียนต้องเข้าใจ เห็นความสำคัญ ยอมรับ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกทางเพศ ความเสมอภาคทางเพศ มีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถป้องกันและหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยง พฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ และรู้จักสร้างความปลอดภัยให้แก่ตนเอง รวมทั้งปฏิบัติตามกฎ กติกา หน้าที่ความรับผิดชอบ และเคารพในสิทธิของผู้อื่น และในการจัดการเรียนการสอนสาระที่ 2 ชีวิตและครอบครัว มาตรฐาน พ 2.1 มีตัวชี้วัดชั้นปี ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 คือ ต้องวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยง ปัญหา และผลกระทบที่เกิดจากการมีเพศสัมพันธ์ในวัยเรียน รู้จักวิธีป้องกันตนเอง และหลีกเลี่ยงจากโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เอดส์ และการตั้งครรภ์โดยไม่พึงประสงค์ ซึ่งการจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรจะพบปัญหาที่สำคัญในเรื่องของเนื้อหาการเรียนรู้ของหลักสูตรวิชาสุขศึกษาที่มีเนื้อหาที่กว้างมากเกินไป ความไม่พร้อมของสื่อและวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนในเรื่องเพศศึกษา ความไม่กล้าพูดและไม่กล้าแสดงออกของทั้งครูและนักเรียน กรอบคุณธรรมจริยธรรมของสังคมซึ่งมีผลในเรื่องของความเขินอายในการพูดเรื่องเพศ จนทำให้เกิดเป็นปัญหาที่พบอยู่ในสังคมปัจจุบัน ซึ่งเด็กและเยาวชนไม่ได้รับการศึกษาอบรม เรื่องเพศศึกษาอย่างถูกต้อง ไม่ได้เรียนรู้การดูแลตนเอง การป้องกันตนเอง และการสวมถุงยางอนามัยอย่างถูกวิธี จึงส่งผลให้เกิดการลองผิดลองถูกตามความคิดของตนเอง ทำให้เกิดปัญหาการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการตั้งครรภ์โดยไม่พึงประสงค์ และปัญหาการทำแท้งเถื่อนตามมา ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความต้องการจำเป็นในเรื่องการให้ความรู้กับนักเรียนที่จะได้รับการเรียนรู้เรื่องเพศศึกษาอย่างถูกต้อง และเรียนรู้ทักษะในการป้องกันตนเอง ให้พ้นภัยจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศ รวมทั้งปัญหาในเรื่องการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร จึงได้จัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอนามัยเจริญพันธุ์ในกลุ่มวัยรุ่น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ขึ้น เพื่อให้ นักเรียนซึ่งอยู่ในช่วงอายุของวัยรุ่น ได้รับความรู้จากวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีเทคนิคการอบรม มีการลงมือปฏิบัติทักษะต่างๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการป้องกันตนเองให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างปลอดภัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

1. ความหมายของหลักสูตร

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวช (2542, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หมายถึง มวลประสบการณ์ที่จัดให้แก่ผู้เรียนโดยวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งทางสติปัญญา จิตใจ อารมณ์และทักษะต่าง ๆ อันเป็นประสบการณ์ที่ผ่านเข้าไปในการรับรู้ของผู้เรียน

ธำรง บัวศรี (2542, หน้า 7 – 8) ได้สรุปความหมายของหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นสิ่งที่ต้องมีการวางแผนล่วงหน้าก่อนนำมาใช้ โดยจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมาย และจุดประสงค์ให้แน่นอนลงไปว่าต้องการให้เกิดผลดีแก่ผู้เรียนอย่างไร ในการกำหนดจุดมุ่งหมาย จะต้องยึดเป้าประสงค์ของการศึกษาเป็นหลัก ดังนั้นจุดมุ่งหมายและจุดประสงค์ของหลักสูตรแต่ละระดับการศึกษาของประเทศ ย่อมแตกต่างกันโดยขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการศึกษาของประเทศนั้น

2. หลักสูตรไม่ใช่รายวิชา หรือเนื้อหาสาระของวิชาเพียงอย่างเดียวแต่เป็นผลรวมของการผสมผสาน หรือบูรณาการ ระหว่างองค์ประกอบหลายอย่างซึ่งเมื่อรวมกันเข้าแล้วจะส่งผลออกมาในรูปของมวลประสบการณ์ ในขณะที่เดียวกันองค์ประกอบเหล่านั้นไม่ได้มีความเป็นเอกเทศแต่จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างกันดังนั้นในการออกแบบองค์ประกอบไม่ว่าองค์ประกอบ ใดๆ ก็ตามเช่นจุดหมายเนื้อหาจำเป็นต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อองค์ประกอบอื่นด้วย

3. การที่หลักสูตรเป็นเพียงแผนชี้ให้เห็นว่าผู้ที่นำหลักสูตรไปใช้ หรือครูหรือผู้สอนจะต้องอ่านแผนให้เข้าใจและจะต้องแปลออกมาเป็น แผนปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของตน

กรมวิชาการ (2545, หน้า 1-3) หลักสูตรถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศเพื่อสร้างคนไทยให้เป็น คนดีมีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขัน และร่วมมืออย่างสร้างสรรค์จัดการศึกษามุ่งเน้นความสำคัญ ในด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และความรับผิดชอบต่อสังคม ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาดตนเองได้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนามตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ

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

1. กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่คาดหวัง ได้แก่ กลุ่มที่ให้ความหมายว่าหลักสูตร คือวิชาและเนื้อหา หลักสูตรเป็นโปรแกรมการศึกษา หลักสูตรเป็นเอกสารและที่หมายถึงหลักสูตรแม่บท

2. กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ได้แก่ กลุ่มที่ให้ความหมายของหลักสูตรว่า คือ ประสบการณ์

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

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรเป็นองค์ประกอบอันสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการจัดการศึกษา เพราะหลักสูตรจะเป็นโครงสร้างกำหนดไว้ว่าเด็กได้รับประสบการณ์อะไรบ้าง จึงจะเป็นประโยชน์ต่อเด็กและสังคม หลักสูตรเป็นแนวทางที่จะสร้างความเจริญเติบโตให้แก่ผู้เรียน นอกจากนี้หลักสูตรยังเป็นเครื่องชี้ให้เห็นโฉมหน้าของสังคมในอนาคตว่าจะเป็นอย่างใดอีกด้วย

ปราโมทย์ จันทร์เรือง (2548, หน้า 5) กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตรจะมีวิวัฒนาการคือเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย เดิม หมายถึง รายวิชา หรือเนื้อหาวิชาที่กำหนดไว้ให้ผู้เรียนเรียน ส่วนตามความหมายใหม่ หมายถึง มวลประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาการในด้านร่างกาย สังคม ปัญญา และจิตใจ

มนูญ ชัยพันธ์ (2548, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หมายถึง เอกสารรูปแบบต่าง ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับแนะแนวทางการเรียนรู้ของบุคคลที่มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการคือ จุดประสงค์ เนื้อหาสาระ แนวดำเนินการจัดการเรียนรู้ และแนวทางการวัดและประเมินผล หลักสูตรมีจุดมุ่งหมายสำคัญคือการพัฒนาผู้เรียนให้เจริญเติบโตเต็มศักยภาพในทุกด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา อย่างสมดุล ทำให้ผู้เรียนได้เพิ่มพูนประสบการณ์ทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ สามารถนำไปสู่การเรียนรู้สิ่งใหม่หรือการแก้ปัญหาในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทาบ (Taba, 1962, p.8) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือ แผนการเรียนรู้ที่ประกอบด้วย จุดประสงค์และจุดหมายเฉพาะหลักสูตร ซึ่งเห็นถึงการเลือกและการจัดเนื้อหา พร้อมทั้งบ่งบอกหรือแสดงแนวทางที่แน่นอน ของการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นจุดหมายหรือการจัดเนื้อหาสาระเป็นตัวกำหนดหรือไม่ก็ตาม ประการสุดท้ายหลักสูตรจะรวมโปรแกรมการประเมินผลไว้ด้วย

เการ์เก พอสเนอร์ (George J. Posner, 1992, p. 45) ได้ให้คำนิยามของหลักสูตรไว้ 6 ประการดังนี้

1. หลักสูตร หมายถึง ขอบข่ายและลำดับของการเรียนรู้ (scope and sequene) ซึ่งเป็นชุดของการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายสำหรับแต่ละระดับการศึกษา

2. หลักสูตร หมายถึง แผนการทั้งหมดของชุดการเรียนรู้ (syllabus) ที่ประกอบด้วยเป้าหมายสำหรับชุดการเรียนรู้ (goals) ประเด็นที่เป็นหัวข้อสำคัญ (topic) ข้อกำหนดในการเรียนรู้ (assignments) การวัดและประเมินผล (evaluation)

3. หลักสูตร หมายถึง โครงสร้างที่เป็นกรอบของเนื้อหาสาระ (content outline) ที่เป็นการกำหนดเนื้อหาสาระของการสอนให้มีความเสมอภาคในการวางแผนหลักสูตร เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปภายในกรอบของเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้

4. หลักสูตร หมายถึง เอกสารตำรา (textbooks) เป็นเอกสารสำหรับให้ครูนำไปใช้เป็นแนวทางประกอบการสอนในแต่ละวัน ซึ่งจะนำเสนอให้ทราบถึงจุดประสงค์และวิธีการที่จะบรรลุจุดประสงค์ (ends and means) ไว้อย่างชัดเจน

5. หลักสูตร หมายถึง ชุดของการศึกษาหรือชุดของการเรียน (course of study) เป็นชุดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ให้ครบทั้งชุด เปรียบเสมือนเส้นทางที่นักเดินทางต้องใช้เดินทางเพื่อให้ถึงจุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้

6. หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ที่ได้รับการวางแผนไว้แล้ว (planned experience) ความหมายตามนี้คือ หลักสูตรประกอบด้วยประสบการณ์ทั้งหมดของผู้เรียนที่ได้รับการวางแผนโดยโรงเรียน

จากความหมายของหลักสูตรที่นักการศึกษา ได้กล่าวไว้ข้างต้น ทำให้สามารถอธิบายสรุปความหมายของหลักสูตรได้ว่า หลักสูตรหมายถึงมวลประสบการณ์ที่จัดให้แก่ผู้เรียน โดยวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นเป็นตอน เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ และหลักสูตรแต่ละระดับการศึกษาของประเทศ ย่อมมีความแตกต่างกันโดยขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการศึกษาของประเทศนั้นๆ และหลักสูตรสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพิ่มพูนประสบการณ์ทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ สามารถนำไปสู่การเรียนรู้สิ่งใหม่หรือการแก้ปัญหาในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. องค์ประกอบของหลักสูตร

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542, หน้า 50) กล่าวถึงองค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

1. จุดหมายและจุดประสงค์

1.1 จุดหมาย เป็นสิ่งที่กำหนดไว้กว้างๆ เน้นคุณลักษณะของผู้เรียน

1.2 จุดประสงค์ เป็นสิ่งที่กำหนดเฉพาะเรื่องในระดับกลุ่มวิชา กลุ่มประสบการณ์และรายวิชา ที่มีอยู่ในโครงสร้างหลักสูตร จุดประสงค์เป็นตัวบ่งชี้ให้จัดเนื้อหาสาระซึ่งจะต้องจัดให้มีความสอดคล้อง

2. เนื้อหาสาระและประสบการณ์

2.1 เนื้อหาสาระ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตามจุดประสงค์

2.2 ประสบการณ์ เป็นการกำหนดคุณลักษณะ เจตคติ ค่านิยม อันปรารถนา

3. การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มีการปรับปรุงตลอดเวลาของการใช้หลักสูตร

4. การประเมินผล เป็นการตรวจสอบสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร ค้นหาสาเหตุสิ่งที่ไม่สัมฤทธิ์ผล

ขำรง บัวศรี (2542, หน้า 8-9) ได้กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตร มีดังต่อไปนี้

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

นิรมล ศตวุฒิ (2543, หน้า 26) กล่าวว่า หลักสูตรประกอบด้วย

1. หลักการ เป็นเป้าหมายปลายทางของหลักสูตร
2. จุดมุ่งหมาย แสดงความคาดหวังของหลักสูตร
3. จุดมุ่งหมายเฉพาะ หรือจุดประสงค์ของกลุ่มวิชาและรายวิชา
4. โครงสร้างของหลักสูตร แสดงภาพรวมของทั้งหลักสูตร
5. เนื้อหาหลักสูตร
6. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
7. แนวทางการใช้หลักสูตร

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 18 – 19) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรมี 4 องค์ประกอบ คือ

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

ปราโมทย์ จันทรเรือง (2552, หน้า 18) ได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตร คือ

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

จากองค์ประกอบของหลักสูตรที่นักการศึกษา ได้กล่าวไว้ข้างต้น ทำให้สามารถอธิบายสรุป ได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตรตามแนวคิดของนักศึกษานั้นมีความแตกต่างและคล้ายคลึงกัน โดยจะประกอบด้วยหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง ขอบข่ายเนื้อหา กระบวนการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรโดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4) ขอบข่ายเนื้อหาสาระ 5) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม 6) การจัดกิจกรรมฝึกอบรม 7) สื่อและวัสดุอุปกรณ์ และ 8) การวัดและประเมินผล

3. รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร

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

1. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ ต้องเป็นไปตามลำดับขั้น ดังนี้
 - ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร
 - ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้
 - ขั้นที่ 3 การประเมินผล
2. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบา ได้ลำดับขั้นการพัฒนาหลักสูตรไว้ 8 ขั้นตอน ดังนี้
 - ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่างๆ ของสภาพทางสังคม
 - ขั้นตอนที่ 2 กำหนดจุดประสงค์ของการศึกษา
 - ขั้นตอนที่ 3 คัดเลือกเนื้อหาวิชาที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอน
 - ขั้นตอนที่ 4 จัดระเบียบลำดับ ขั้นตอนของเนื้อหา

- ขั้นตอนที่ 5 คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 6 จัดเรียงลำดับ และขั้นตอน ประสบการณ์การเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 7 ประเมินผลและแนวทางในการปฏิบัติ
- ขั้นตอนที่ 8 ตรวจสอบความคงที่
- 3. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเลวี ดังนี้
 - 1. ขั้นเตรียมโครงสร้างของหลักสูตร
 - 2. ขั้นเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ประกอบการสอน
 - 3. ขั้นดำเนินการ
- 4. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร สสวท.
 - 1. จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย
 - 2. เกณฑ์ในการเลือกเนื้อหา ทักษะ และเจตคติ
 - 3. พัฒนาสื่อการเรียนการสอน
 - 4. ทดลองสอนในโรงเรียน
 - 5. รวบรวมข้อมูลจากการทดลองสอน
 - 6. ปรับปรุงแก้ไขสื่อการเรียนการสอน
 - 7. ผูกอบรม
 - 8. ประกาศใช้
 - 9. วิจัยและติดตาม

ปราโมทย์ จันทรเรือง (2552, หน้า 92 - 93) ได้รวบรวมรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของนักการศึกษาต่างประเทศไว้ดังนี้

เซเลอร์, และอเล็กซานเดอร์ (Saylor, & Alexander, 1974, pp.44 - 45) ได้ศึกษาแนวคิดและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ และทาบา และนำมาปรับขยายให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้น โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขต (goals, objectives, and domains) ได้แก่ พัฒนาการส่วนบุคคล (personal development) มนุษย์สัมพันธ์ (human relation) ทักษะการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง (continued learning skills) และความชำนาญเฉพาะด้าน (specialization)
2. การออกแบบหลักสูตร (curriculum design) มีการวางแผนออกแบบหลักสูตร ตัดสินใจเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ได้เลือกมาแล้ว

3. การใช้หลักสูตร (curriculum implementation) มีการวางแผนและจัดทำแผนการสอน (instructional plans) ในรูปแบบต่างๆ ครูผู้สอนจะเลือกวิธีการสอนและวัสดุสื่อการเรียนการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่ได้กำหนดไว้

4. การประเมินหลักสูตร (curriculum evaluation) การประเมินผลหลักสูตรจะเป็นขั้นตอนสุดท้ายของรูปแบบนี้ นักพัฒนาหลักสูตรและครูผู้สอนจะต้องตัดสินใจเลือกเทคนิคการประเมินผลที่สามารถตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตร สามารถตัดสินใจได้ว่าจะยังคงใช้หลักสูตรนี้ต่อไป ควรปรับปรุงแก้ไขหรือควรรยกเลิกหลักสูตรดังกล่าว

จากการศึกษารูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น พบสรุปได้ว่ารูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรมีทั้งที่มีความคล้ายคลึงและมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งสรุปได้ดังนี้ 1) วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่างๆ 2) กำหนดจุดประสงค์ เลือกเนื้อหาสาระและอุปกรณ์ต่างๆ 3) ทดลองใช้หลักสูตร และ 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

4. กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรจะให้เกิดประสิทธิภาพ ต้องมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ผู้ที่พัฒนาหลักสูตรจึงควรศึกษาขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรโดยละเอียดเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ หลายขั้นตอนซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่าน ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล (2538, หน้า 18) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายต้องศึกษาความรู้ด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ปรัชญาการศึกษา จิตวิทยา และองค์ความรู้ เป็นเครื่องพิจารณาเลือกสรรขอบข่ายเนื้อหา และพฤติกรรมการเรียนรู้ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญของจุดมุ่งหมาย

2. การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร เป็นการกำหนดรายละเอียดของหัวข้อเนื้อหาให้เหมาะสมกับระดับ โดยยึดขอบข่ายเนื้อหาที่ได้กำหนดไว้แล้วในจุดหมายของหลักสูตร

3. การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการนำแผนการเรียนรู้ที่ได้กำหนดเอาไว้ไปจัดกิจกรรม และประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน ซึ่งจัดดำเนินการในรูปของการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้

4. การประเมินผลหลักสูตรเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ จุดอ่อน ข้อบกพร่องและปัญหาของการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อเป็นแนวทางและข้อคิดในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้สอดคล้องเหมาะสมต่อไป

5. การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องและโครงสร้างขององค์กรที่นอกเหนือไปจากการเปลี่ยนแปลงเพียงตัวหลักสูตร

ปราโมทย์ จันทรเรือง (2548, หน้า 50) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้สรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนาหลักสูตร ซึ่งจำเป็นต้องคำนึงถึงข้อมูลพื้นฐานด้านประวัติศาสตร์ ปรัชญาการศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน และทฤษฎีการเรียนรู้ ข้อมูลทางสังคมและวัฒนธรรม และข้อมูลเกี่ยวกับธรรมชาติและเนื้อหาวิชา

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อเป็นการมุ่งแก้ปัญหาและสนองความต้องการที่ได้จากการวิเคราะห์

ขั้นที่ 3 การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ และประสบการณ์การเรียนรู้เป็นเสมือนสื่อกลางที่จะพาผู้เรียนไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การกำหนดมาตรการวัดและประเมินผล เพื่อให้ทราบว่าควรจะวัดและประเมินผลอะไรบ้าง

ไทเลอร์ (Tyler, 1950, p.1) ได้เสนอแนวคิดขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

1. มีวัตถุประสงค์ทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่โรงเรียนจะต้องให้เด็กได้รับ
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านี้
3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร
4. จะพิจารณาได้อย่างไรว่าวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้นได้บรรลุแล้ว

จากการศึกษากระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น พบว่ามีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันออกไป ซึ่งพอสรุปได้ว่าควรมีลำดับขั้นตอนดังนี้ 1) สำรวจความต้องการของชุมชน สังคมและนักเรียนเพื่อเป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) คัดเลือก จัดเนื้อหาสาระ เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ จัดประสบการณ์ 4) ประเมินผลหลักสูตรเพื่อตรวจสอบ

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรดังนี้

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

5. ความหมายของการฝึกอบรม

นิรขรา ทองธรรมชาติ (2544, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความชำนาญความรู้อันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่จำกัดการศึกษา สถานที่ เพศ และโอกาส และเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรมจะช่วยลดปัญหาของการทำงานและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

สมคิด บางโม (2545, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า คือ กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ทศนคติ (attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ยงยุทธ เกษสาคร (2545, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการ (process) อย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กรโดยอาศัยการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ขั้นตอน มีการวางแผนที่ดีและเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง โดยไม่มีการหยุดยั้ง ซึ่งการกระทำทั้งหมดก็เพื่อความมุ่งหมายในการเพิ่มความรู้ (knowledge) เนื่องจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของวิทยาการในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความจำเป็นที่ทุกคนจะต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น และเพิ่มพูนทักษะ (skill) ความชำนาญเพื่อการบรรเทาการสูญเสียอันเกิดจากการทำงาน โดยขาดความชำนาญและประสบการณ์ ตลอดจนไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (attitude) และพฤติกรรม (behaviors) เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ เปลี่ยนแปลงเจตคติเก่า ๆ ความเชื่อดั้งเดิมที่ล้าสมัย และเสื่อมถอยเพื่อให้เกิดเจตคติใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ตามความประสงค์ขององค์กร เพราะเจตคติเป็นปัจจัยสำคัญที่จะมีผลต่อความก้าวหน้าขององค์กรตลอดจนการพัฒนาวิสัยทัศน์ (vision) และพฤติกรรมให้มีการกระทำที่เหมาะสมถูกต้องตามระเบียบแบบแผนยิ่งขึ้น

ปราโมทย์ จันทรเรือง (2545, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง การทำให้บุคคลมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่แท้จริง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

ชูชัย สมितिไกร (2548, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม (training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) ของบุคคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้าที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรกลได้ดีขึ้น เป็นต้น

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

จากการศึกษาความหมายของการฝึกอบรมที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความชำนาญ ความรู้ ความสามารถ และเจตคติอันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยเป็นการพัฒนาโดยการดำเนินงานอย่างเป็นระบบขั้นตอน มีการวางแผนที่ดีและเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง และการฝึกอบรมเป็นการทำให้บุคคลมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่แท้จริง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมไม่ว่าจะกระทำด้วยรูปแบบใดก็ตาม ต้องมีจุดมุ่งหมายเจาะจงลงไปในแต่ละโครงการ แต่จุดมุ่งหมายทั่วๆ ไป ย่อมมีลักษณะคล้ายคลึงกัน

วิจิตร อวะกุล (2540, หน้า 111) ได้กล่าวถึงลักษณะของวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ดี ดังนี้

1. ต้องระบุพฤติกรรมที่คาดหวังจะเกิดขึ้นในตัวของผู้เข้าอบรมหลังจากสอนวิชานั้น ๆ จบแล้ว
2. ต้องมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหลัก
3. คำที่บ่งบอกพฤติกรรมต้องชัดเจน ไม่กำกวม เช่นคำว่า สามารถจำแนกบอก ย่อมชัดเจนกว่าคำว่า เพื่อให้ทราบถึง เพื่อให้เข้าใจถึง เป็นต้น
4. จะต้องช่วยให้วิทยากรมองเห็นวิธีการจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ เช่น การเตรียมการสอน การใช้เทคนิคและอุปกรณ์ และระยะเวลาที่จะใช้ในการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์
5. จะต้องช่วยให้วิทยากรได้มองเห็นพฤติกรรมที่ผู้เข้ารับการอบรมที่จะต้องแสดงออกอันจะนำไปสู่การปรับปรุงการสอนและการประเมินผล
6. จะต้องระบุเกณฑ์ขั้นต่ำของพฤติกรรมที่คาดหวัง เพื่อใช้ในการวัดการประเมินผลการอบรมได้ เพื่อจะได้ทราบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมมีความสามารถตามวัตถุประสงค์ที่ปรารถนาแล้วหรือยัง

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

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



นนทวัฒน์ สุขผล (2547, หน้า 15) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้ว่า

1. เพื่อช่วยพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด รวมถึงมีแนวคิดหรือวิทยาการใหม่ๆ อันทันสมัยเพื่อให้ออกทันต่อความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น

2. เพื่อจะช่วยให้ผู้ที่เข้ารับการอบรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

3. การฝึกอบรมจะช่วยปรับพฤติกรรมของบุคคล ให้สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานนั้นๆ ด้วย

วันทนา เนารวัน (2548, หน้า 47) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการจัดการอบรมสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเอง คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่มีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนเองมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้อินเทอร์เน็ต

3. เพื่อเพิ่มพูนแรงใจของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่งๆ จะมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจมิได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานก็ย่อมจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่ง

จากการศึกษาวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้นพอสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมควรมีลักษณะสำคัญคือเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการทำงาน เปลี่ยนแปลงเจตคติ ช่วยปรับพฤติกรรมของบุคคลให้สอดคล้องเป็นไปตามความต้องการ โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านก็ได้

7. ความสำคัญของการฝึกอบรม

เสน่ห์ จุย์โต (2544, หน้า 1 – 2) กล่าวว่า การฝึกอบรม (training) ในปัจจุบันได้รับความสนใจจากผู้บริหาร นักวิชาการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารได้ให้ความสำคัญของการฝึกอบรมในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากการฝึกอบรมสามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมในการทำงานร่วมกัน การ

ฝึกอบรมเป็นขั้นตอนหนึ่งหรือเป็นกิจกรรม (activities) หนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการฝึกอบรมให้ถูกต้อง เพื่อที่จะทำให้การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

สมคิด บางโม (2545, หน้า 15) กล่าวถึง องค์การต่างๆ จำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรม เพราะสาเหตุต่างๆ ดังนี้

1. เพื่อสนองความอยู่รอดขององค์การเองเพราะปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์กรรุนแรงมาก การฝึกอบรมจะช่วยให้องค์กรเข้มแข็ง และช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น
2. เพื่อให้้องค์การเจริญเติบโตมีการขยายการผลิตการขายและการขยายงานด้านต่าง ๆ ออกไป ในการนี้จำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความสามารถเพื่อที่จะรองรับงานเหล่านั้น
3. เมื่อรับพนักงานใหม่จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์การเป็นอย่างดีในทุกๆ ด้าน และต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีทำงานขององค์การ แม้จะมีประสบการณ์มาจากที่อื่นแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์การย่อมแตกต่างกัน
4. ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปรวดเร็วมากจึงจำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ทันสมัยเสมอ
5. เมื่อพนักงานทำงานมาเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
6. เพื่อเตรียมพนักงานสำหรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น โยกย้ายงานหรือแทนคนที่ลาออกไป

จากการศึกษาความสำคัญของการฝึกอบรมที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และยังเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ความรู้แก่บุคลากรผู้เข้ารับการอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้ตามสภาพการณ์จริงอย่างถูกต้อง ตามจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน

8. ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ภิญญา สาร (2517, หน้า 443) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สำคัญและจำเป็นที่สุดสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานทุกชนิดรวมทั้งหน่วยงานต่างๆ ในวงการศึกษา ทั้งนี้เพราะประโยชน์ของการฝึกอบรมที่เห็นได้ชัดที่สุด มีดังนี้

1. ประหยัดเวลาในการศึกษาเล่าเรียนได้มาก
2. ช่วยให้การดำเนินงานในปัจจุบันดีขึ้น
3. เป็นการสร้างทัศนคติในการทำงาน

4. ช่วยแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในระหว่างปฏิบัติการได้มาก
5. ช่วยแก้ปัญหาของคนทำงานได้
6. ให้ประโยชน์แก่บุคลากร

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

ดังนี้

1. ระดับองค์กรหรือหน่วยงาน การฝึกอบรมมีประโยชน์ดังนี้
 - 1.1 เพิ่มผลผลิตขององค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม
 - 1.2 ลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน
 - 1.3 สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานทำงานเต็ม

ความสามารถ

- 1.4 ลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่างๆ
- 1.5 แก้ปัญหาต่างๆ ขององค์กร ทำให้ข่าวสารภายในองค์กรดีขึ้น
- 1.6 ทำให้ก้าวหน้าสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ องค์กรบรรลุเป้าหมายตาม

ที่ตั้งไว้

2. ระดับผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมมีประโยชน์ดังนี้
 - 2.1 ช่วยเพิ่มผลผลิตในส่วนของตนให้สูงขึ้น
 - 2.2 ลดเวลาในการสอนงานและลดเวลาในการพัฒนาพนักงาน
 - 2.3 ลดภาระในการปกครองบังคับบัญชา
 - 2.4 ช่วยให้พนักงานตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน
 - 2.5 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน
3. ระดับพนักงานหรือตัวผู้เข้ารับการอบรมเอง การฝึกอบรมมีประโยชน์ดังนี้
 - 3.1 เพิ่มความรู้ความสามารถ เป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเอง
 - 3.2 ลดการทำงานผิดพลาดหรืออุบัติเหตุ
 - 3.3 ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร
 - 3.4 เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในด้านต่างๆ เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

หน้าที่และรายได้เพิ่มขึ้น หรือโอกาสในการเปลี่ยนแปลง

- 3.5 ลดเวลาในการเรียนรู้งาน
 - 3.6 สร้างความรู้สึกที่ดีๆ ให้แก่ตนเอง ทำให้รู้สึกกระปรี้กระเปร่า เหมือนการ
- เคาะสนิม มีกำลังใจมากขึ้น
- 3.7 ทำให้รู้จักคนมากขึ้น การปฏิบัติงานสะดวกขึ้น
 - 3.8 ความรู้กว้างขวาง ก้าวทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ความรู้ใหม่ๆ และสังคมที่
- เปลี่ยนไปเมื่อส่วนต่างๆ ดังกล่าวมีคุณภาพดี ย่อมส่งผลต่อองค์กรโดยส่วนรวม ทำให้องค์กร
- มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคงสูงขึ้น

จากการศึกษาประโยชน์ของการฝึกอบรมที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีประโยชน์เพราะประหยัดเวลาในการศึกษาเล่าเรียน ลดเวลาในการเรียนรู้ เพิ่มความรู้ให้ก้าวทันต่อเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของสังคม อีกทั้งยังแก้ปัญหาต่างๆ ของบุคลากร ทำให้เกิดสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

9. ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่การให้การศึกษาระดับประถมศึกษา ไปจนถึงระดับอุดมศึกษา หน่วยงานที่จัดอบรมได้แก่โรงเรียนและสถาบันทางการศึกษาหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งมีนักการศึกษาได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้หลายลักษณะด้วยกัน

วิจิตร อวาทกุล (2540, หน้า 82 – 87) แบ่งประเภทการของการฝึกอบรมออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (pre – service training or pre-entry training) หมายถึง การศึกษาวิชาความรู้พื้นฐานในโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ซึ่งจัดการศึกษา จัดหลักสูตรให้สนองความต้องการของตลาด เช่น การแพทย์ วิศวกรรม นักเคมี ฯลฯ การศึกษาประเภทนี้ไม่ได้สอนให้นักศึกษาจบออกมาเพื่อทำงานหรือบริการประชาชนโดยตรง แต่สอนเน้นหนักไปในเชิงวิชาการทฤษฎีหลักการเทคนิคส่วนการทำงาน วัฏปฏิบัติดำเนินงาน ในโรงงาน สถาบันในชีวิตจริงนั้น เป็นหน้าที่ของหน่วยงานและนักศึกษาต้องไปปฏิบัติหาประสบการณ์เอาเอง ซึ่งสิ่งนี้เป็นปัญหาที่องค์กรต้องจัดการฝึกอบรมให้

2. การอบรมปฐมนิเทศ (orientation) เป็นการอบรมให้แก่บุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่ที่ได้รับการบรรจุเข้ามาทำงานในระยะแรก ยังไม่รู้อะไรที่เกี่ยวกับหน่วยงาน เป็นการแนะนำให้พนักงานที่บรรจุใหม่ได้ทราบเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ ประวัติ กฎ ระเบียบ ความ เป็นมาของหน่วยงาน ผู้บริหาร โครงสร้าง การทำงาน สภาพของการจ้าง เป็นการจัดข้อสงสัยต่างๆ ความลังเลใจของผู้ปฏิบัติงานใหม่ การปฐมนิเทศจะเป็นหลักสูตรที่ตอบปัญหาของ ผู้เข้ารับการอบรมให้มากที่สุดอาจทำได้ตั้งแต่ 2 – 4 วัน หรือถึงหนึ่งสัปดาห์ก็ได้

3. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (induction training) พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมก่อนเข้าประจำการ (pre - service training) จากโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย จากคณะ สาขาวิชาต่างๆ เป็นการได้รับความรู้พื้นฐานที่เป็นหลัก หรือทฤษฎีที่ใช้กับงานได้กว้างๆ เช่น ผู้ที่จบทางวิทยาศาสตร์ (เคมี) ผู้ที่จะใช้วิชาเคมีทำงานกับโรงงานน้ำอัดลม กับผู้ที่จบเคมีจะไปทำงานกับโรงงานผงซักฟอกจะได้ไม่เสียเวลาศึกษาด้วยตนเอง เกิดการผิดพลาด และไม่ค่อยได้ผล ย่อมได้รับการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

4. การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติการ หรือประจำการ (in – service training) (on-the job training) หมายถึง การจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความ

ชำนาญงานในหน้าที่ที่ทำจนให้มากยิ่งขึ้น ในขณะที่บุคคลยังดำรงตำแหน่งอยู่ ไม่ต้องลาออกไปเรียน ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของหน่วยงานนั้นในขณะฝึกอบรม โดยหน่วยงานหรือทางราชการจัดขึ้นเอง เช่น การอบรมพัฒนาระยะสั้น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มีขึ้นเป็นครั้งคราวเหล่านี้จัดว่าเป็นการฝึกอบรม หรือการพัฒนาบุคคลในระหว่างการปฏิบัติการทั้งสิ้น

5. การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง เฉพาะวิชา (specific training) เป็นการอบรมเทคนิค ปลีกย่อย หรือเป็นรายละเอียดเฉพาะเรื่อง เช่น การอบรมเทคนิค “การตรวจการติดเชื้อในรังไข่” “การตรวจตัวอ่อน” “การปรับโมดูล” ฯลฯ ซึ่งเป็นการอบรมรายละเอียดเฉพาะเรื่อง ที่จัดทำเป็นพิเศษของหน่วยงาน เพื่อเสริมงานหลักให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

6. การอบรมพิเศษ (special training) เป็นการอบรมรายพิเศษที่นอกเหนือไปจากการอบรมหลักขององค์กร ทั้ง 5 ข้อดังกล่าวข้างต้น เช่น การอบรมอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย อบรมลูกเสือชาวบ้าน อบรมอาสาชาติ อบรมหน่วยบรรเทาทุกข์

ซูชัย สมितिไกร (2548, หน้า 34) แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ประเภทของการฝึกอบรมที่ยึดจุดประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นเกณฑ์ ได้แก่ วิธีการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ (knowledge) ประเภทของการฝึกอบรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะ (skills and ability) ประเภทของการฝึกอบรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงด้านเจตคติ (attitude)

2. ประเภทของการฝึกอบรมที่ยึดลักษณะของการเรียนรู้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งประเภท ได้แก่ วิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคล และวิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นรายกลุ่ม

วันทนา เนาว์วัน (2548, หน้า 47) ได้แยกการฝึกอบรมเป็นหลายประเภทตามเกณฑ์ต่างๆ ดังนี้

1. แหล่งของการฝึกอบรม แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร การอบรมที่องค์กรจัดขึ้นภายในที่ทำงาน องค์กรเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาเอง เป็นการประหยัดงบประมาณ

1.2 การฝึกอบรมภายนอกองค์กร ซึ่งอาจเป็นการจ้างองค์กรภายนอกมา ดำเนินการจัดการฝึกอบรมให้ทั้งหมด

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม แบ่งออกเป็น

2.1 การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน โดยผู้รับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติงานจริงๆ ในสถานที่ทำงานจริงภายใต้การดูแลของพี่เลี้ยง ซึ่งแสดงวิธีการทำงานประกอบการอธิบายและพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ

2.2 การฝึกอบรมนอกงาน หรือการฝึกอบรมที่ไม่ต้องปฏิบัติงาน ผู้เข้ารับการอบรมจะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ และต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในเป็นการชั่วคราวจนกว่าการอบรมจะสิ้นสุด

3. ทักษะที่ต้องการฝึกอบรม หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัวผู้เข้ารับการอบรม

3.1 การฝึกอบรมด้านเทคนิค คือ การอบรมที่มุ่งเน้นไปที่ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามเทคนิค เช่น การบำรุงรักษาเครื่องจักร

3.2 การฝึกอบรมด้านการจัดการ หมายถึง การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านการบริหารและการจัดการให้กับผู้ดำรงตำแหน่งในระดับผู้จัดการหรือหัวหน้างานในแต่ละแผนก

3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรม มีการพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

4. ระดับชั้นของบุคคลที่ต้องได้รับการฝึกอบรม แบ่งออกเป็นดังนี้

4.1 ระดับพนักงานปฏิบัติการ

4.2 ระดับหัวหน้างาน

4.3 ระดับผู้จัดการ

4.4 ระดับผู้บริหารระดับสูง

จากการศึกษาประเภทของการฝึกอบรม ที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่า ประเภทของการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้นๆ โดยแบ่งออกเป็น การฝึกอบรมภายในองค์กรและการฝึกอบรมภายนอกองค์กร โดยการจัดอบรมอาจคำนึงถึงลักษณะของการอบรมดังนี้ 1) การฝึกอบรมก่อนการทำงาน 2) การอบรมปฐมนิเทศ 3) การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน 4) การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติการหรือประจำการ 5) การฝึกอบรมเฉพาะเรื่องเฉพาะวิชา

10. เทคนิคการฝึกอบรม

องค์ประกอบที่สำคัญอันจะช่วยให้การจัดฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์ก็คือ การเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม ซึ่งการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมนั้นจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถอย่างรวดเร็วและมีทัศนคติที่ดี อันจะเป็นการช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและประหยัดเวลาในการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก ปัจจุบันการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและมีประโยชน์อย่างสูง มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงเทคนิคการฝึกอบรมดังนี้

วรรณ สุตวิจิตร (2541, หน้า 18-20) ได้รวบรวมหลักการสอนของพระพุทธเจ้า ซึ่งพระพุทธเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต) ได้กล่าวถึงหลักการสอน วิธีการสอนแบบต่างๆ กลวิธีและอุปายประกอบการสอนของพระพุทธเจ้าไว้ดังนี้

หลักการสอนทั่วไป แบ่งเป็น 3 หมวด

1. เกี่ยวกับเนื้อหาและเรื่องที่สอน ได้แก่

- สอนจากสิ่งที่รู้เห็น เข้าใจง่าย หรือรู้เห็นเข้าใจแล้ว ไปหาสิ่งที่รู้เห็นเข้าใจได้ยาก หรือยังไม่รู้ ไม่เห็น ไม่เข้าใจ

- สอนเนื้อหาที่ค่อยๆ ลุ่มลึกยากลงไปตามลำดับขั้น และต่อเนื่องกันเป็นสายลงไป

- สอนด้วยของจริงให้ผู้เรียนได้ดู ได้เห็น ได้ฟังเอง

- สอนตรงเนื้อหา ตรงเรื่อง ไม่วกวน ไม่ไขว่ไขว ไม่ออกนอกเรื่องโดยไม่มีอะไรเกี่ยวข้องในเนื้อหา

- สอนมีเหตุผล ตรงตามเห็นจริงได้

- สอนเท่าที่จำเป็น พอดีสำหรับให้เกิดความเข้าใจ

- สอนสิ่งที่มีความหมาย ควรที่จะเรียนและเข้าใจ เป็นประโยชน์แก่ตัวเขาเอง

2. เกี่ยวกับตัวผู้เรียน

- คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

- ปรับวิธีสอนให้เหมาะสมกับบุคคล

- คำนึงถึงความพร้อมของผู้เรียน

- สอนโดยให้ผู้เรียนลงมือทำด้วยตนเอง

- สอนให้ผู้เรียนกับผู้สอนมีบทบาทร่วมกัน ให้มีการแสดงความคิดเห็นโต้ตอบ

โดยเสรี

- เอาใจใส่บุคคลที่ควรได้รับความสนใจพิเศษเป็นรายๆ ไป ตามควรแก่

กาลเทศะและเหตุการณ์

- ช่วยเหลือเอาใจใส่คนที่ด้อย ที่มีปัญหา

3. เกี่ยวกับตัวการสอน

- ทรงมีวิธีเริ่มต้นที่ดี

- สร้างบรรยากาศให้ปลอดโปร่ง เพลิดเพลิน ไม่ตึงเครียด ไม่เกิดความอึดอัด

ใจ ให้เกียรติผู้เรียน

- สอนมุ่งเนื้อหา มุ่งให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ไม่กระทบตนเองและผู้อื่น ไม่

มุ่งยกตน ไม่มุ่งเสียดสีใครๆ

- ใช้ภาษาสุภาพ นุ่มนวลไม่หยาบคาย ขวนสบายใจ สละสลวย เข้าใจง่าย

พินิจดา วีระชาติ (2543, หน้า 85) ได้กล่าวไว้ว่า เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ความเข้าใจมีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสมหรือเกิดความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น และได้แบ่งประเภทการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. ประเภทการบรรยายและอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เทคนิคการฝึกอบรมประเภทนี้ได้แก่ การบรรยายหรือปาฐกถา (lecture or speech) การบรรยายเป็นชุด (symposium) การอภิปรายเป็นคณะ (panel discussion) เป็นต้น

2. ประเภทให้ผู้เข้ารับการอบรมมีบทบาทร่วม เช่น การสัมมนา (seminar) การอภิปรายกลุ่ม (group discussion) การประชุม (conference) การประชุมซินดิเคต (syndicate method) การระดมความคิด (brainstorming) การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) การประชุมถกเถียง (buzz session) การศึกษาเฉพาะกรณี (case study) การให้เวลาซักถาม (question period) การสัมภาษณ์ (interview) การสาธิต (demonstration) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) ทักษะศึกษา (field trip) ละครสั้น (skit) เป็นต้น

3. ประเภทพัฒนาเฉพาะตัวบุคคลซึ่งผู้เข้ารับการอบรมสามารถปรับให้เข้ากับระดับความสามารถในการเรียนรู้และตามความสะดวกของตนได้ เช่น การสอนแบบสำเร็จรูป (program instruction) การสอนแนะ (Coaching)

4. ประเภทใช้สื่อในการฝึกอบรมเป็นส่วนประกอบสำคัญ เช่นการใช้สไลด์ประเภทเสียง (slide tape presentation) การใช้ภาพยนตร์ประกอบ (instruction film)

สมคิด บางโม (2545, หน้า 85 – 93) กล่าวว่าเทคนิคการฝึกอบรมก็คือวิธีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และทัศนคติเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้มากที่สุดในเวลาจำกัด และได้แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

1. ใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การประชุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ การสาธิต การสอนงาน

2. ใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ได้แก่การระดมสมอง การประชุมกลุ่มย่อย กรณีศึกษา การประชุมแบบฟอรัม เกมการบริหาร การแสดงบทบาทสมมติ การสัมมนา การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การประชุมปฏิบัติการ การฝึกการรับรู้ การใช้กิจกรรมนันทนาการ

สมชาติ กิจยรรยง (2546, หน้า 137) ให้ความหมายของเทคนิคการฝึกอบรมว่า หมายถึง วิธีการที่ใช้ในการสื่อสารหรือถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น ข้อเท็จจริง ประสบการณ์ หรือข้อมูลต่างๆ ที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดทัศนคติที่ดี และมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าเทคนิคและวิธีการฝึกอบรม เป็นวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระวิชา ประสบการณ์ต่างๆ ที่สามารถทำให้ผู้เข้ารับการ

อบรมเกิดการเรียนรู้ เข้าใจเจตคติ หรือทักษะ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการฝึกอบรมได้แก่ 1) การบรรยาย 2) การใช้สื่อประกอบการอบรม 3) การสาธิต และ 4) การสอนด้วยของจริงให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ดู ได้เห็นและได้ลงมือปฏิบัติทักษะ

11. กระบวนการฝึกอบรม

นักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้กำหนดกระบวนการฝึกอบรมโดยมีขั้นตอน ดังนี้

ชูชัย สมितिไกร (2548, หน้า 29 – 34) ได้กำหนดกระบวนการของการจัดการฝึกอบรม อย่างเป็นระบบ ได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนแรกของการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้ทราบข้อมูลที่เป็นสำหรับการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการในขั้นตอนแรกจะเป็นสิ่งที่จะนำมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 คัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม เป็นการคัดเลือกและออกแบบฝึกอบรมซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล การสร้างเกณฑ์ (criteria) สำหรับการประเมินผลควรที่จะได้กระทำควบคู่ไปกับการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม โดยเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจะต้องอิงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 5 จัดการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่กำหนดไว้

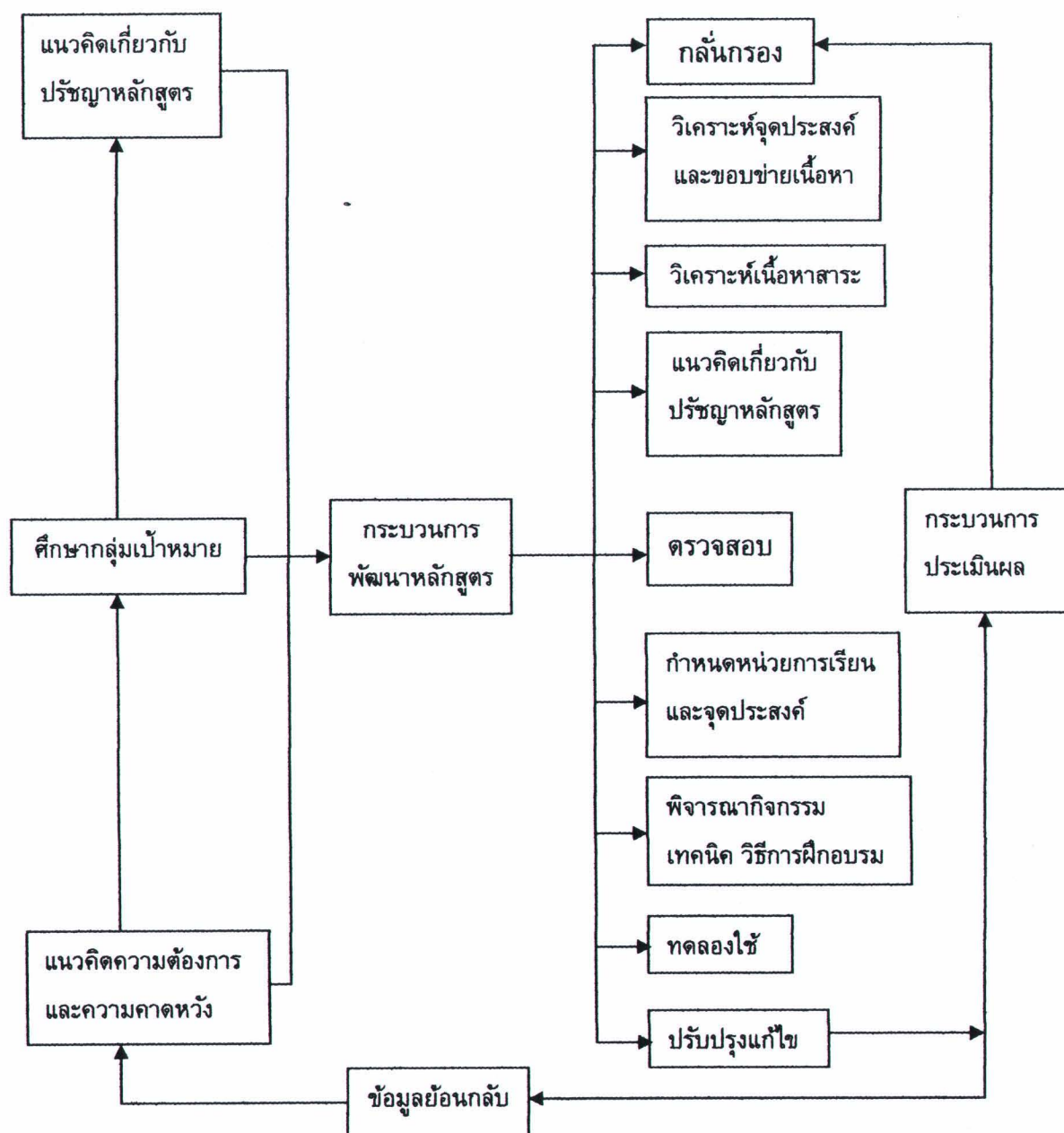
ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผลการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรมประกอบด้วยกระบวนการ 2 ชนิดด้วยกัน คือ การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผลและวัดผลโดยใช้วิธีการทดลอง หรือวิธีการที่ไม่ใช่การทดลอง (non experimental) เพื่อตรวจสอบว่ามีความเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นหรือไม่ภายหลังการฝึกอบรม

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2547, หน้า 177-178) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยมีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามลำดับขั้นดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการของหน่วยงาน องค์กรและสังคม โดยทำการศึกษอย่างกว้างและลึกเพื่อที่จะได้ภาพรวมเกี่ยวกับความคาดหวังของหน่วยงาน องค์กรและสังคมที่จะพึงชี้การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม

2. ศึกษากลุ่มเป้าหมายของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมว่าจะพัฒนาไปในรูปแบบใด เช่น ด้านการปรับตัว ด้านทักษะความสามารถ เป็นต้น
3. ใช้วิธีการทางปรัชญา เพื่อตรวจสอบเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางของหลักสูตร และจุดประสงค์ร่วมกันกับผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฝึกอบรม
4. เพื่อความชัดเจนของหลักการ จุดประสงค์ โครงสร้างและเนื้อหาสาระของหลักสูตร ควรจะมีคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรดำเนินการกลั่นกรองเพื่อความรอบคอบ
5. ศึกษาวิเคราะห์ถึงความสามารถและความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อความสอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาสาระของหลักสูตร
6. ตรวจสอบเนื้อหาสาระให้มีความสัมพันธ์กันกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ เช่น นักวิชาการ นักบริหารงานบุคคล นักจิตวิทยา เป็นต้น เพื่อปรับปรุงแก้ไข
7. วิเคราะห์เนื้อหาสาระเพื่อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม จุดประสงค์ โครงสร้างและหลักการของหลักสูตร รวมทั้งการจัดลำดับขั้นตอนการเรียนรู้กิจกรรมและประสบการณ์
8. อภิปรายกับนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ เพื่อเป็นการตรวจสอบอีกครั้งในเรื่องความถูกต้องของเนื้อหาสาระ ลำดับขั้นตอน การเรียนรู้และประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
9. แบ่งเนื้อหาสาระออกเป็นหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับระยะเวลา เพื่อความสะดวกในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนของแต่ละหน่วยได้ชัดเจนและสะดวกในการนำไปปฏิบัติจริง
10. กำหนดจุดประสงค์และขอบข่ายเนื้อหาของหน่วยการเรียนการสอนแต่ละหน่วยการเรียนรู้ให้ชัดเจน และสามารถบ่งชี้ถึงการจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล
11. พิจารณาทางเลือกหลายๆ แนวทางที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเทคนิค และวิธีการฝึกอบรม เพื่อตอบสนองความต้องการ ความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีโอกาสจะได้เลือกทำกิจกรรมในหลายรูปแบบ โดยคำนึงถึงหลักความแตกต่างระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเอกสาร สื่อและอุปกรณ์การฝึกอบรม
12. ทดลองใช้เอกสาร สื่อและอุปกรณ์ที่พัฒนาขึ้นมาตรวจสอบดูว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อความสมบูรณ์ครบถ้วนและสอดคล้องเหมาะสมกับหลักสูตรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม
13. นำผลที่ได้จากทดลองใช้เอกสาร สื่อและอุปกรณ์มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

14. ประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของระบบหลักสูตรทั้งระบบ ตั้งแต่ขั้นตอนในระยะแรกจนถึงระยะสุดท้ายซึ่งถือว่ามีความจำเป็น เพราะจะได้หาแนวทางป้องกันหรือรีบแก้ไขเมื่อพบว่ามีข้อบกพร่องในขั้นตอนนั้น ซึ่งจะส่งผลไปยังประสิทธิภาพของการจัดฝึกอบรมสามารถแสดงกรอบแนวคิดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพ 2 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของนิรันดร์ จุลทรัพย์

ที่มา : นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2547, หน้า 179)

จากการศึกษากระบวนการฝึกอบรมที่นักการศึกษากล่าวไว้ข้างต้น พบว่ามีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันออกไป ซึ่งพอสรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการ

ที่เป็นระบบมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินงาน ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องต่อเนื่องกัน ซึ่งควรเริ่มจาก 1) วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม โดยการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของหน่วยงานและสังคม 2) ศึกษากลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม 3) กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 4) คัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรมซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ 5) จัดการฝึกอบรม 6) ประเมินผลการฝึกอบรม

12. องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม

อ้าง บัวศรี (2542, หน้า 8 – 9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรมีดังนี้

1. เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา (education goals and policies) หมายถึง สิ่งที่เราต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องเกี่ยวกับการศึกษา
2. จุดหมายของหลักสูตร (curriculum aims) หมายถึง ผลส่วนรวมที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน หลังจากเรียนจบหลักสูตรไปแล้ว
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (types and structures) หมายถึง ลักษณะและแผนผังที่แสดงการแจกแจงวิชาหรือกลุ่มวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์
4. จุดประสงค์ของวิชา (subject objectives) หมายถึง ผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนวิชานั้นไปแล้ว
5. เนื้อหา (content) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ทักษะและความสามารถที่ต้องการให้มี รวมทั้งประสบการณ์ที่ต้องการให้ได้รับ
6. จุดประสงค์การเรียนรู้ (instruction objectives) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้มีทักษะและความสามารถ หลังจากที่ได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้
7. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน (Instructional strategies) หมายถึง วิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้
8. การประเมินผล (evaluation) หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและหลักสูตร
9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (curriculum materials and instructional media) หมายถึง เอกสารสิ่งพิมพ์ แผ่นฟิล์ม แถบวีดิทัศน์ ฯลฯ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา เทคโนโลยีการศึกษาและอื่นๆ ที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนการสอน

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542, หน้า 50 – 52) ได้กำหนดองค์ประกอบไว้ 4 ประการคือ

1. จุดมุ่งหมายและจุดประสงค์ของหลักสูตร
2. เนื้อหา
3. การนำหลักสูตรไปทดลองใช้

4. การประเมินผล

จงกลนี ชุติมาเทวินทร์ (2542, หน้า 30) ได้ระบุสิ่งที่จะต้องกำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายว่ามีการงานอะไรบ้างที่จะต้องอบรม
2. กำหนดความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นในการอบรม
3. กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นในการอบรม

4. ระบุกลยุทธ์ เทคนิควิธีการอบรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นในการอบรม

5. ระบุกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
6. จัดสรรเวลาที่จะใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
7. ระบุวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในแต่ละกิจกรรม

สมคิด บางโม (2545, หน้า 20) ที่กล่าวว่า ส่วนประกอบของหลักสูตร การสร้างหลักสูตรควรมีส่วนต่างๆ ดังต่อไปนี้

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

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 1) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมีองค์ประกอบพื้นฐาน 4 องค์ประกอบคือ

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

จากการศึกษาองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการฝึกอบรมนั้นควรจะทำให้เป็นหลักสูตรที่สมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งควรประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) ระยะเวลา 3) เนื้อหาสาระ 4) กระบวนการฝึกอบรม 5) เทคนิคการฝึกอบรม 6) ประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรโดยองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม



ขอบข่ายเนื้อหาสาระ ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม การจัดกิจกรรมฝึกอบรม สื่อและวัสดุ อุปกรณ์ การวัดและประเมินผล

13. การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

จิตร อาวะกุล (2540, หน้า 241) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินเพื่อตัดสินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรว่า ครอบคลุมเนื้อหา ประเด็นต่าง ๆ เพียงใดนั้นมีประเด็นที่จะต้องพิจารณา ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ตัวหลักสูตร หลักเกณฑ์แนวปฏิบัติ แนวทางการประเมินหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร โดยดูที่ความมุ่งหมาย เนื้อหาวิชาที่จะนำไปสู่การบรรลุความมุ่งหมาย การจัดวิชา เนื้อหา การจัดประสบการณ์เรียนรู้ว่าถูกต้องหรือไม่ เพียงใด

2. การวิเคราะห์กระบวนการหรือวิธีการของการนำหลักสูตรไปใช้นำไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์ หรือความมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ การบริหารโครงการ อุปกรณ์ วิธีการเจ้าหน้าที่ วิทยากร จะต้องนำมาวิเคราะห์ทั้งหมด เพื่อสรุปผลการประเมินอย่างครอบคลุมและถูกต้อง

3. การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องได้รับการทดสอบ หรือประเมินว่ามีความรู้ความสามารถ หรือทัศนคติที่แท้จริงเพียงไร ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ อาจทดสอบทางอ้อมจากการสังเกต การทำงาน หรือสอบถามจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

4. แม้ว่าการประเมินผลหลักสูตรจะได้กระทำอย่างดีแล้วก็ตาม ในการประเมินไม่ควรละเลยที่จะวิเคราะห์ ประสิทธิภาพและวิธีการประเมินผลหลักสูตรที่อาจมีข้อบกพร่อง อันเกิดจากการประเมินก็เป็นได้

จกกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2542, หน้า 99) ได้กล่าวในหลักสูตรอบรมว่ามีวิธีการประเมินผลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย 2 ประเภท คือ การประเมินระหว่างกรอบ (formative evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลปฏิกิริยาตอบกลับ (reaction) ของผู้เข้ารับการอบรม และประเมินการเรียนรู้ (learning) ของผู้เข้าอบรม ส่วนการประเมินผลอีกประเภทหนึ่งคือการประเมินผลหลังการอบรม (summative evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินพฤติกรรม (behavior) ของผู้เข้ารับการอบรมและผลลัพธ์ (result) ของการอบรม ในขั้นตอนนี้จะกล่าวถึงเฉพาะ 2 วิธี

1. การประเมินปฏิกิริยาตอบกลับ (reaction) จะเป็นการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตร เช่น การสังเกตจากการแสดงออกทางสีหน้า ความสนใจ การเห็นคุณค่า ความชื่นชม ข้อเสนอแนะข้อมูลย้อนกลับ อาจจะประเมินด้วยวาจาหรือเขียนในแบบรายการ หรืออาจจะมีการสอบถามหลังกิจกรรม หรืออาจจะให้ผู้เข้ารับการอบรมบันทึกเป็นรายวัน (diary) หรือบันทึกเป็น journal ก็ได้ หรืออาจจะจัดให้มีคณะกรรมการประเมินผลในรูปของ host team ก็ได้เช่นกัน

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

ระดับที่ 1 ความรู้ เป็นการประเมินความสามารถในการจำได้ ระลึกได้ ในเรื่องของข้อมูล ข้อเท็จจริง ตัวเลข ฯ

ระดับที่ 2 ความเข้าใจ เป็นการประเมินระดับของความเข้าใจโดยการแสดงออกให้เห็นความสามารถในลักษณะต่าง ๆ เช่น สามารถอธิบายได้ สามารถระบุได้ เป็นต้น

ระดับที่ 3 การประยุกต์ เป็นการประเมินความสามารถในการถ่ายทอดจากความเป็นนามธรรมออกมาเป็นรูปธรรม หรือ การถ่ายทอดจากนามธรรมออกมาเป็นตัวอย่างของรูปธรรมที่เฉพาะและชัดเจน

ระดับที่ 4 การวิเคราะห์ เป็นการประเมินความสามารถในการแยกแยะสิ่งต่าง ๆ ออกมาเป็นส่วน ๆ อาทิการแยกแยะระบบออกมาเป็นแต่ละองค์ประกอบ โดยพิจารณาตามลำดับความสำคัญของแต่ละส่วนนั้น

ระดับที่ 5 การสังเคราะห์ เป็นการประเมินความสามารถในการจัดองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการรวมตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียว อันจะก่อให้เกิดสิ่งใหม่ หรือความรู้ใหม่ขึ้นมา

ระดับที่ 6 การประเมินค่า เป็นการประเมินความสามารถในการวินิจฉัยในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เกี่ยวกับการวัดคุณค่า ทั้งวิธีการและเนื้อหา ทั้งนามธรรมและรูปธรรม เพื่อจุดประสงค์เฉพาะอย่าง

วิธีการประเมินผลความรู้ 6 ระดับดังกล่าว ปกติมักจะประเมินโดยใช้แบบสอบถาม Pre-test และ Post-test รวมทั้งการทดสอบอื่น ๆ เช่น ข้อเขียน และการสังเกตของวิทยากรระหว่างการอบรม

วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545, หน้า 147) กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นกระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่าง ๆ ของการวางแผนและดำเนินการฝึกอบรม รวมทั้งหลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้นไปชั่วระยะหนึ่ง เพื่อที่จะหาข้อสรุปว่า การฝึกอบรมที่กำลังจะจัดขึ้นหรือดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วนั้นมีคุณค่า หรือคุ้มค่าในการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ปราโมทย์ จันทรเรือง (2548, หน้า 176) กล่าวถึงการประเมินการฝึกอบรม ซึ่งควรคำนึงถึงสรุปได้ ดังนี้

1. การประเมินอย่างเป็นระบบ ผู้ประเมินควรประเมินพฤติกรรมการทำงานทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

2. การประเมินผลโดยการสอบถามจากบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการอบรมครั้งนี้ เพื่อความถูกต้องสมเหตุสมผลในการประเมินผล

3. การวิเคราะห์สถิติเพื่อเปรียบเทียบ ระหว่างพฤติกรรมการทำงานก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อวัดความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงก่อนฝึกอบรม ควรทำก่อนจะดำเนินงาน 3 เดือน และประเมินหลังการอบรมแล้ว 3 เดือน หรือมากกว่านั้น

5. การประเมินผลเปรียบเทียบการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มเข้ารับการอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม

ในการประเมินการอบรม ข้อมูลที่เกิดขึ้นใช้ในการวิเคราะห์และสรุป วิธีการที่ใช้ขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูล เครื่องมือที่นิยมใช้ในการฝึกอบรม ได้แก่

การสังเกต หมายถึง การเฝ้ามองพิจารณาและบันทึกสิ่งที่ศึกษาอย่างมีระเบียบและหลักการ โดยใช้ประสาทสัมผัสรับรู้พิจารณาสิ่งที่เกิดขึ้น การสังเกตจะได้ผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้และประสบการณ์และความสามารถของผู้สังเกตเป็นสำคัญ

การสัมภาษณ์ เป็นวิธีเพื่อหาข้อมูลโดยอาศัยการเจรจาโต้ตอบระหว่างผู้ถูกสัมภาษณ์และผู้สัมภาษณ์

แบบทดสอบ เป็นเครื่องมือวัดพฤติกรรมด้านความรู้ ความเข้าใจ เช่น การทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทดสอบเขาวนปัญญา การทดสอบความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม

แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือวัดคุณลักษณะด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิด โดยใช้ข้อความหรือคำถามเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้ผู้ตอบแสดงข้อมูลดังกล่าว เช่น เพศ อายุ อาชีพ รายได้ หรือเป็นแบบมีตัวเลือก

การตั้งเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินดูว่า หลังจากการเข้ารับการอบรมแล้ว มีทักษะสูงขึ้นหรือไม่ แล้วนำผลมาเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้

แบบสังเกต เป็นวิธีการที่วัดความสัมพันธ์หรือสถานภาพของสมาชิกในกลุ่ม

มาตรวัดทัศนคติ เป็นเครื่องมือที่หาข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่งโดยกำหนดมาตรการของการวัดเป็นตัวเลข

จากการศึกษาการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม ที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินเพื่อตัดสินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร ซึ่งมีวิธีการประเมินผล 2 ประเภท คือ การประเมินระหว่างการอบรม (formative evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลปฏิกิริยาตอบกลับ (reaction) ของผู้เข้ารับการอบรม และประเมินการเรียนรู้ (learning) ของผู้เข้าอบรม และประเมินผลหลังการอบรม (summative evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินพฤติกรรม (behavior) ของผู้เข้ารับการอบรมและผลลัพธ์ (result) ของการ

อบรม ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การสอบถาม และการทำแบบทดสอบ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมอนามัยเจริญพันธุ์ในกลุ่มวัยรุ่นดังนี้ 1) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก 2) แบบสังเกตทักษะปฏิบัติ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และ 3) แบบสอบถามเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

อนามัยเจริญพันธุ์ในกลุ่มวัยรุ่น

1. องค์ประกอบของอนามัยเจริญพันธุ์

การดูแลสุขภาพทางเพศเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีสุขภาพที่ดี โดยเฉพาะการดูแลสุขภาพทางเพศเมื่อก้าวเข้าสู่วัยรุ่น เพราะในช่วงวัยนี้มีการเปลี่ยนแปลงทางเพศอย่างมาก จึงควรมีวิธีปฏิบัติตนในเรื่องสุขภาพทางเพศให้เหมาะสม

วัยรุ่นเป็นวัยที่มีการเจริญเติบโตและพัฒนาการของระบบสืบพันธุ์เป็นอย่างมาก เมื่อเข้าสู่วัยรุ่นแล้วจะเพศจะมีการขยายและเจริญเติบโตขึ้น เริ่มมีการผลิตเซลล์สืบพันธุ์และฮอร์โมนเพศ วัยรุ่นจึงควรรู้จักดูแลรักษาอนามัยทางเพศ

อนามัยเจริญพันธุ์มีองค์ประกอบที่สำคัญและครอบคลุมในเรื่องของสุขภาพ (อุทัย สงวนพงศ์, และสุวิจักขณ์ สว่างอารมณ์, 2550, หน้า 38 – 41) มีดังนี้

1. สุขภาพทางเพศ

การมีสุขภาพทางเพศที่ดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีคุณประโยชน์อย่างมาก เพราะการมีสุขภาพทางเพศที่ดีจะทำให้มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ บุคคลที่มีสุขภาพทางเพศที่สมบูรณ์มีลักษณะ ดังนี้

1.1 มีภาพพจน์เกี่ยวกับร่างกายตนเองในทางบวก ยอมรับในเรื่องเพศว่าเป็นเรื่องธรรมชาติ

1.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างเหมาะสม และมีเหตุผล

1.3 ปฏิบัติตามบทบาททางเพศอย่างเหมาะสมตามวัยและการยอมรับของสังคม

2. การวางแผนครอบครัว เป็นการวางแผนการดำเนินชีวิต ในครอบครัวของคู่สามีภรรยา เพื่อการกำหนดจำนวนบุตร เพศของบุตร และการเว้นระยะการมีบุตรตามความเหมาะสมและความต้องการของครอบครัว โดยกำหนดจากปัจจัยหลายด้าน เช่น สุขภาพของสามีภรรยา ฐานะครอบครัว ความพร้อมด้านหน้าที่การงาน เป็นต้น การวางแผนครอบครัว มี 3 กิจกรรม ดังนี้

2.1 การคุมกำเนิด (แบบชั่วคราว / แบบถาวร)

2.2 การเร่งกำเนิดในภาวะที่มีบุตรยาก

2.3 การเลือกเพศของบุตร (การเลือกกำเนิด)

3. เพศศึกษา เป็นการศึกษาความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการทางเพศ ด้านร่างกาย และจิตใจ การเรียนรู้เรื่องเพศศึกษา จะทำให้ผู้เรียนมีความรู้ มีความเข้าใจเรื่องเพศที่ดี อันจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นผลให้ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ สามารถดำรงชีวิตของตนเองได้อย่างมีความสุข

4. อนามัยแม่และเด็ก เป็นการดูแลสุขภาพของมารดาและเด็กเพื่อให้การตั้งครรภ์และการคลอดเป็นไปอย่างปกติและปลอดภัย ทั้งส่งเสริมให้เด็กได้รับภูมิคุ้มกันโรคตามกำหนดระยะเวลา ซึ่งจะส่งผลให้เด็กมีการเจริญเติบโตและมีพัฒนาการที่สมวัย สมบูรณ์แข็งแรง

5. อนามัยวัยรุ่น อนามัยวัยรุ่นเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับวัยรุ่นโดยตรง ทั้งในเรื่องของเพศศึกษา อนามัยส่วนบุคคล สุขภาพกายและสุขภาพจิต การรักษาความสะอาด อนามัยของร่างกาย เพราะวัยรุ่นเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายหลายอย่าง เช่น การมีประจำเดือนในวัยรุ่นหญิง การผื่นเปื่อยในวัยรุ่นชาย การเป็นสิว เป็นต้น

6. ภาวะการมีบุตรยาก ในปัจจุบันพบว่า คู่สามีภรรยาเป็นจำนวนมากอยู่ในภาวะการมีบุตรยาก จึงจำเป็นต้องขอคำปรึกษากับสูตินรีแพทย์ และตรวจร่างกายเพื่อหาสาเหตุการมีบุตรยาก โดยเมื่อรู้ถึงสาเหตุที่บกพร่องแล้วทางแพทย์จึงดำเนินการช่วยเหลือให้สามารถมีบุตรตามประสงค์

7. การแท้งและภาวะแทรกซ้อน การแท้งเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น ความไม่สมบูรณ์ของมดลูก การได้รับอุบัติเหตุ การทำแท้ง เป็นต้น ในการแท้งในแต่ละสาเหตุมักจะเกิดสภาวะแทรกซ้อน อันมีผลต่อสุขภาพและทำให้เสียชีวิตได้ ภาวะแทรกซ้อนที่เกิดขึ้นได้แก่ การตกเลือด มดลูกทะลุ การติดเชื้ออย่างรุนแรง ดังนั้นขณะตั้งครรภ์ควรดูแลเอาใจใส่ และระมัดระวังตามคำแนะนำของแพทย์ ทั้งนี้ในส่วนของผู้ยังไม่มีความพร้อมในการตั้งครรภ์ควรปรึกษาวางแผนครอบครัวก่อนตัดสินใจตั้งครรภ์

8. โรคติดเชื้อในระบบอนามัยเจริญพันธุ์ เป็นโรคที่เกิดจากการติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่ปลอดภัย เช่น การมีเพศสัมพันธ์กับหญิงขายบริการ หรือเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมสำส่อนทางเพศโดยไม่มีการป้องกันที่ถูกต้อง และปลอดภัย โรคติดเชื้อในระบบอนามัยเจริญพันธุ์ มีดังนี้

8.1 ซิฟิลิส เป็นโรคติดต่อเรื้อรังและร้ายแรง เมื่อเชื้อเข้าสู่ร่างกาย และเกิดผลที่อวัยวะเพศ และลุกลามไปถึงระบบประสาท กระดูก และข้อ ทำให้สูญเสียสมรรถภาพทางกาย

8.2 หนองใน เป็นโรคที่ติดเชื้อได้ง่ายและมีอาการปรากฏอย่างรวดเร็ว เป็นผลให้ท่อปัสสาวะอักเสบ อาจทำให้เป็นหมันหรือเสียชีวิตได้

8.3 แผลริมอ่อน เริ่มจากการเกิดเม็ดผื่นที่อวัยวะเพศ และกลายเป็นตุ่มหนองขยายเป็นแผลใหญ่ ทำให้อวัยวะเพศขาดแหว่งเสียรูปได้

9. โรคเอดส์ เป็นโรคที่เกิดจากภูมิคุ้มกันบกพร่องหรือเสื่อม เนื่องจากร่างกายได้รับเชื้อไวรัส (HIV) ทำให้เม็ดเลือดขาวถูกทำลายจนไม่สามารถต่อต้านเชื้อโรคที่เข้าสู่ร่างกายได้ โรคเอดส์เป็นโรคที่เป็นปัญหาต่อสาธารณสุข เพราะเป็นโรคที่ไม่สามารถรักษาให้หายขาดได้ ปัจจัยที่ทำให้มีความเสี่ยงต่อโรคเอดส์ คือ เพศสัมพันธ์ที่ไม่ปลอดภัย การใช้สารเสพติดโดยการฉีดเข้าเส้น การติดเชืเอดส์ของทารกในครรภ์มารดา

10. ภาวะวัยทองและวัยสูงอายุ ภาวะวัยทองเป็นวัยของผู้ใหญ่ที่มีอายุระหว่าง 45 – 50 ปีขึ้นไป ในเพศหญิงจะเริ่มหมดประจำเดือน บุคคลวัยทองจะมีลักษณะอารมณ์แปรปรวน ดังนั้นในวัยนี้ควรได้รับการเอาใจใส่ดูแลสุขภาพตนเอง และเข้ารับบริการขอคำปรึกษาจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ หรือคลินิกวัยทองทั่วไป

จากการศึกษาองค์ประกอบของอนามัยเจริญพันธุ์ พบว่าอนามัยเจริญพันธุ์มีทั้งหมด 10 องค์ประกอบ แต่ในเรื่องของวัยรุ่น เป็นปัญหาที่สำคัญมากในสังคมปัจจุบัน เพราะวัยรุ่นเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายหลายอย่าง เช่น การมีประจำเดือนในวัยรุ่นหญิง การผ่นเป็ยกในวัยรุ่นชาย และที่สำคัญคือเรื่องของการตั้งครรภ์อันไม่พึงประสงค์ โดยมีสาเหตุมาจากการไม่รู้จัักดูแลตนเอง และการขาดทักษะในการป้องกันตนเองจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศ รวมทั้งการไม่รู้จัักการใช้ถุงยางอนามัย จึงทำให้เกิดปัญหาที่ทุกฝ่ายในสังคมต้องเร่งเข้ามาช่วยกันดูแลและแก้ไข ผู้วิจัยจึงได้เลือกที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอนามัยเจริญพันธุ์ในกลุ่มวัยรุ่น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เพื่อให้นักเรียนซึ่งอยู่ในวัยรุ่นอายุระหว่าง 13 – 15 ปี ได้เรียนรู้ทักษะในการดูแลอนามัยตนเอง ทักษะการป้องกันตนเองจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศ และทักษะการสวมถุงยางอนามัยอย่างถูกวิธี เพื่อให้นักเรียนได้มีความรู้และรู้จัักการป้องกันตนเอง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการตั้งครรภ์อันไม่พึงประสงค์ที่จะเกิดขึ้นตามมา

2. ความหมายของอนามัยเจริญพันธุ์

อนามัยเจริญพันธุ์ เดิมใช้คำว่า “สุขวิทยาการเจริญพันธุ์” โดยใช้ศัพท์ภาษาอังกฤษคำเดียวกันคือ Reproductive Health (ปริชา ไวยโยคา, ม.ป.ป.ก, หน้า 60)

ปริชา ไวยโยคา (ม.ป.ป.ก, หน้า 60) ให้ความหมายของคำว่า อนามัยเจริญพันธุ์ว่าหมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายและจิตใจที่เป็นผลสัมฤทธิ์อันเกิดจากกระบวนการและหน้าที่ของการเจริญพันธุ์ที่สมบูรณ์ของทั้งชายและหญิงทุกช่วงอายุของชีวิต ซึ่งทำให้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พรสุข หุ่นนิรันดร์, และคนอื่นๆ (2550, หน้า 67) กล่าวว่า อนามัยเจริญพันธุ์หมายถึง สภาวะที่มีความสมบูรณ์ของผู้หญิงและผู้ชายที่พร้อมจะสืบทอดเผ่าพันธุ์ มีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ มีกระบวนการครอบคลุมตลอดช่วงชีวิตของบุคคล

เรณูมาศ มาอุ่น, และ วรวิทย์ อรรถโกวิทชาติ (2548, หน้า 43) กล่าวว่า อนามัย เจริญพันธุ์ หมายถึง ภาวะความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายและจิตใจที่เป็นผลจากกระบวนการและการทำหน้าที่การเจริญพันธุ์ที่สมบูรณ์ทั้งเพศชายและหญิงทุกช่วงอายุ อันส่งผลให้มีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

อุทัย สงวนพงศ์, และ สุวิจักขณ์ สว่างอารมณ์ (2550, หน้า 38) กล่าวว่าอนามัย เจริญพันธุ์หมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายและจิตใจที่เป็นผลมาจากการบวนการและหน้าที่ การเจริญพันธุ์ที่สมบูรณ์ทั้งชายและหญิง ตลอดช่วงชีวิตของบุคคล ซึ่งทำให้มีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

จันทรัตน์ ระเบียบโลก (2552, หน้า 10) กล่าวว่า อนามัยการเจริญพันธุ์หมายถึง ภาวะสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายและจิตใจที่เป็นผลสัมฤทธิ์อันเกิดจากการบวนการและหน้าที่ของการเจริญพันธุ์ที่สมบูรณ์ของทั้งชายและหญิงในทุกช่วงอายุของชีวิต

จากการศึกษาความหมายของอนามัยเจริญพันธุ์ ที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่า อนามัยเจริญพันธุ์หมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายและจิตใจทั้งชายและหญิง ที่พร้อมจะสืบทอดเผ่าพันธุ์และมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. ทักษะการดูแลอนามัยตนเอง

3.1 การดูแลสุขปฏิบัติเกี่ยวกับอวัยวะเพศ

นอกจากวัยรุ่นจะต้องเอาใจใส่เกี่ยวกับอนามัยทั่วๆ ไปของร่างกายแล้ว ยังมีความจำเป็นที่จะต้องเอาใจใส่เกี่ยวกับอนามัยทางเพศเป็นพิเศษ ดังนี้

3.1.1 สุขปฏิบัติเกี่ยวกับอวัยวะเพศชาย

ปรีชา ไวยโกศา (ม.ป.ป.ช, หน้า 79) ได้กล่าวถึงวิธีการเอาใจใส่สุขปฏิบัติเกี่ยวกับอวัยวะเพศชาย ดังนี้

1. รักษาความสะอาดอวัยวะเพศให้สะอาดทุกครั้งที่อาบน้ำ และเช็ดให้แห้งสนิท
2. ควรสวมใส่เสื้อผ้าที่สะอาด โดยเฉพาะกางเกงในจะต้องสะอาด ไม่อับชื้นหรือมีกลิ่น ควรตากแดดให้แห้ง
3. ไม่ควรสวมใส่เสื้อผ้าที่คับแน่นจนเกินไป โดยเฉพาะกางเกงใน
4. ไม่ควรใช้เสื้อผ้า ผ้าเช็ดตัว ผ้าขาวม้ากับคนที่ เป็นโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
5. ระมัดระวังอวัยวะเพศของตน อย่าให้ถูกกระทบกระเทือนแรงๆ โดยเฉพาะลูกอัณฑะเพราะจะเจ็บปวดและเป็นอันตราย
6. ไม่สำส่อนทางเพศหรือมีเพศสัมพันธ์กับผู้หญิงที่ไม่แน่ใจว่าจะเป็นผู้ติดเชื้อหรือไม่ แต่ถ้าจะมีเพศสัมพันธ์ด้วยก็ควรสวมถุงยางอนามัยทุกครั้ง

7. ถ้ามีความผิดปกติเกี่ยวกับอวัยวะเพศให้รีบไปพบแพทย์
8. วัยรุ่นมักมีอาการคันบริเวณใกล้ๆ อวัยวะเพศ หรือที่บริเวณโคนขา ด้านใกล้ลูกอัณฑะ เรียกว่า “สังคัง” ควรรักษาให้หายโดยเร็ว
9. วัยรุ่นบางคนอาจเป็นเริ่มที่บริเวณองคชาตต้องรักษาให้หาย และเริ่มนี้เมื่อเป็นแล้วมักจะกลับมาเป็นซ้ำได้อีก
10. ถ้าเป็นโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ต้องรักษาให้หายขาด แต่ถ้าเป็นโรคเอดส์ก็ไม่ควรตกใจมาก พยายามรักษาสุขภาพของตนให้ดีที่สุด ถึงแม้จะไม่หายแต่ก็สามารถมีชีวิตต่อไปได้

จันทร์วิภา ดิลกสัมพันธ์ (2543, หน้า 125 - 126) ได้กล่าวถึงวิธีการเอาใจใส่ สุขปฏิบัติเกี่ยวกับอวัยวะเพศชาย ดังนี้

1. ควรอาบน้ำและชำระล้างอวัยวะเพศให้สะอาดด้วยน้ำและสบู่ทุกวัน อย่างน้อยวันละ 2 ครั้ง
2. ไม่ควรสวมกางเกงหรือกางเกงในที่รัดแน่นจนเกินไป ควรเป็นผ้าเบาบางและระบายอากาศได้ดี ควรเปลี่ยนกางเกงในทุกวัน และพยายามไม่ใช้กางเกงในที่เปียกน้ำ
3. ต้องไม่ใช้เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มปะปนกับคนอื่น เพราะอาจทำให้เกิดการติดต่อของโรคได้ โดยเฉพาะกามโรคบางชนิด โรคผิวหนัง เช่น กลาก เกลื้อน
4. ไม่คลุกคลีกับผู้ป่วยหรือสงสัยว่าป่วยเป็นกามโรคหรือโรคผิวหนังอื่นๆ
5. ถ้ามีการคันเปียกเกิดขึ้น ควรรีบซักทำความสะอาดอย่าปล่อยทิ้งไว้ให้หมักหมม

6. สวมถุงยางอนามัยทุกครั้งที่มีเพศสัมพันธ์กับหญิงที่มีไข้ภรรยาของตน
7. หากมีอาการผิดปกติเกิดขึ้นกับอวัยวะเพศอย่าปล่อยทิ้งไว้ ควรรีบปรึกษาผู้ใหญ่หรือแพทย์ เพื่อหาทางรักษาแก้ไขทันที

จากการศึกษาสุขปฏิบัติเกี่ยวกับอวัยวะเพศชาย พอสรุปได้ว่า ควรรักษาความสะอาดอวัยวะเพศให้สะอาดทุกครั้งที่อาบน้ำ ควรสวมใส่เสื้อผ้าที่สะอาด ต้องไม่ใช้เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มปะปนกับคนอื่น ไม่ควรสวมเสื้อผ้าที่คับแน่นจนเกินไป ไม่สำส่อนทางเพศ ไม่คลุกคลีกับผู้ป่วยหรือสงสัยว่าป่วยเป็นกามโรคหรือโรคผิวหนังอื่นๆ สวมถุงยางอนามัยทุกครั้งที่มีเพศสัมพันธ์ และถ้าเป็นโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ต้องรักษาให้หายขาด

3.1.2 สุขปฏิบัติเกี่ยวกับอวัยวะเพศหญิง

ปรีชา ไวยโกคา (ม.ป.ป.ช, หน้า 79-80) ได้กล่าวถึงวิธีการเอาใจใส่ สุขปฏิบัติเกี่ยวกับอวัยวะเพศหญิง ดังนี้

1. รักษาความสะอาดอวัยวะเพศให้สะอาดทุกครั้งที่อาบน้ำ และเช็ดให้แห้งสนิท

2. สวมใส่เสื้อผ้าที่สะอาด โดยเฉพาะกางเกงในและเสื้อชั้นในจะต้องสะอาดไม่ยับย่น หรือมีกลิ่น ควรตากแดดให้แห้ง

3. ไม่สวมเสื้อผ้าที่คับแน่นจนเกินไป โดยเฉพาะกางเกงในและเสื้อชั้นใน

4. ไม่ใช่เสื้อผ้า ผ้าเช็ดตัว ผ้าถูกับคนที่ เป็นโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

5. ระวังระวังอย่าให้เต้านม และอวัยวะเพศของตนเองได้รับการ

กระทบกระเทือน

6. ไม่สำส่อนทางเพศ หรือมีเพศสัมพันธ์กับชายที่ไม่แน่ใจว่าจะเป็นผู้ติดเชื้อหรือไม่ แต่ถ้าจะมีเพศสัมพันธ์ด้วยก็ควรใช้ถุงยางอนามัย ซึ่งมีทั้งของผู้หญิงและผู้ชาย

7. หากมีความผิดปกติเกี่ยวกับอวัยวะเพศ ระบบอวัยวะสืบพันธุ์ และเต้านม ควรรีบไปพบแพทย์

8. วัยรุ่นบางคนอาจเป็นเริ่มที่บริเวณอวัยวะเพศ ต้องรักษาให้หายขาด เพราะเมื่อเป็นแล้วจะเกิดการอักเสบและเจ็บมาก และอาจมีการกลับมาเป็นซ้ำอีก

9. หากเป็นโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ต้องรักษาให้หาย แต่ถ้าเป็นโรคเอดส์ก็ไม่ควรตกใจมาก และรักษาสุขภาพของตนเองให้ดีที่สุด ถึงแม้จะไม่หายแต่ก็สามารถดำรงชีวิตต่อไปได้

10. ไม่ใช่ห้องน้ำ ห้องส้วมที่ไม่สะอาด เพราะอาจติดเชื้อโรคได้

11. หากมีประจำเดือนจะต้องใช้ผ้าอนามัย และหมั่นดูแลความสะอาดของอวัยวะเพศให้ดีเป็นพิเศษ

จันทร์วิภา ดิลกสัมพันธ์ (2543, หน้า 126) ได้กล่าวถึงวิธีการเอาใจใส่สุขปฏิบัติเกี่ยวกับอวัยวะเพศหญิง ดังนี้

1. ควรทำความสะอาดอวัยวะเพศทุกครั้งที่อาบน้ำด้วยน้ำและสบู่ แล้วจึงซับให้แห้งด้วยผ้าสะอาดและนุ่ม

2. ไม่ควรใช้น้ำยาสวนหรือล้างช่องคลอด เพราะส่วนภายในช่องคลอดจะมีแบคทีเรียชนิดหนึ่งคอยช่วยป้องกันเชื้อโรคอื่นๆ ที่แปลกปลอมเข้าสู่ช่องคลอด

3. หลังการขับถ่ายปัสสาวะและอุจจาระ ควรทำความสะอาดทุกครั้ง โดยใช้กระดาษชำระเช็ดจากด้านหน้าไปด้านหลัง ล้างด้วยน้ำสะอาดอีกครั้งโดยวิธีเดียวกันแล้วซับให้แห้ง

4. ไม่สวมเสื้อผ้า กางเกงใน เสื้อชั้นใน ที่อับชื้นและรัดแน่นเกินไป

5. ไม่ควรใช้เสื้อผ้า ผ้าเช็ดตัว กางเกงใน ปะปนกับผู้อื่น

6. ไม่คลุกคลีกับผู้ป่วยหรือสงสัยว่าป่วยเป็นกามโรคหรือโรคผิวหนังอื่นๆ

7. การใช้ห้องน้ำ ห้องส้วม ต้องระวังในเรื่องสุขลักษณะ เพราะอาจเกิดการติดเชื้อโรคต่างๆ ได้

8. ถ้าสงสัยว่าตนเองมีอาการผิดปกติเกิดขึ้นกับอวัยวะเพศ เช่น อาการคัน มีระดูขาวผิดปกติ ควรปรึกษาแพทย์ใหญ่หรือแพทย์ทันที

9. ขณะมีประจำเดือน ควรเปลี่ยนผ้าอนามัยบ่อยๆ วันละ 2 – 3 ครั้ง หรือตามความจำเป็น เพื่อไม่ให้หมักหมมจนเกิดกลิ่น และอาจทำให้เกิดการติดเชื้อโรคภายในได้

จากการศึกษาสุขปฏิบัติเกี่ยวกับอวัยวะเพศหญิง พอสรุปได้ว่า ควรรักษาความสะอาดอวัยวะเพศให้สะอาดทุกครั้งที่อาบน้ำ ไม่ควรใช้น้ำยาสวอนหรือล้างช่องคลอด สวมใส่เสื้อผ้าที่สะอาด ไม่สวมเสื้อผ้า กางเกงใน เสื้อชั้นใน ที่อับชื้นและรัดแน่นเกินไป ไม่ควรใช้เสื้อผ้าผ้าเช็ดตัว กางเกงใน ปะปนกับผู้อื่น ไม่ใช้ห้องน้ำ ห้องส้วมที่ไม่สะอาด เพราะอาจติดเชื้อโรคได้ และขณะมีประจำเดือน ควรเปลี่ยนผ้าอนามัยบ่อยๆ วันละ 2 – 3 ครั้ง

3.2 การดูแลอนามัยตนเอง

3.2.1 การดูแลอนามัยเพศหญิง

เด็กหญิงเมื่อเริ่มเข้าสู่วัยรุ่นจะมีประจำเดือน ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในเพศหญิง และเป็นเรื่องธรรมชาติของการเตรียมความพร้อมทางร่างกายเพื่อเตรียมการตั้งครรภ์และคลอดบุตร (อุทัย สงวนพงศ์, และสุวิจักขณ์ สว่างอารมณ์, 2550, หน้า 52 – 53)

1. ลักษณะวงจรของประจำเดือน การมีประจำเดือนเป็นกระบวนการธรรมชาติที่มีความสลับซับซ้อน วงจรของการเกิดประจำเดือนเกิดขึ้นจากรังไข่จะทำหน้าที่สร้างฮอร์โมนและผลิตไข่เดือนละ 1 ฟอง สลับกันด้านซ้าย ขวาในแต่ละเดือน เมื่อไข่สุกจะเคลื่อนตัวมายังปีกมดลูกในขณะนี้รังไข่จะสร้างฮอร์โมนเอสโตรเจนเพื่อกระตุ้นให้ผนังมดลูกหนาขึ้นเพื่อรองรับไข่ที่ได้รับการผสมกับอสุจิ แต่ถ้าไข่ไม่ได้รับการผสม ผนังมดลูกก็จะมีการฝ่อตัวและหลุดลอกออกมาในที่สุดและกลายเป็นประจำเดือน

2. ลักษณะก่อนและขณะมีประจำเดือน ก่อนจะมีประจำเดือนมักจะมีอาการอื่นๆ ปรากฏขึ้นอยู่เสมอ เช่น ปวดหลัง ปวดบริเวณท้องน้อย เจ็บหน้าอก ปวดศีรษะ เป็นต้น อาการเช่นนี้จะมีกับเพศหญิงในทุกคน แต่จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยในหลายๆ ด้านของแต่ละบุคคล

3. การปฏิบัติตนในระหว่างที่มีประจำเดือน ควรปฏิบัติดังนี้

3.1 รักษาความสะอาดร่างกายโดยอาบน้ำอย่างน้อยวันละ 2 ครั้ง และชำระล้างอวัยวะเพศให้สะอาด

3.2 เปลี่ยนผ้าอนามัยในทุก 3 – 5 ชั่วโมง และทำความสะอาดทุกครั้งก่อนเปลี่ยนผ้าอนามัย

3.3 สวมใส่กางเกงในที่สะอาดและระบายความอับชื้นได้ดี

3.4 ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสมในช่วงที่มีประจำเดือน

3.5 รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และดื่มน้ำสะอาด

สมาคมวางแผนครอบครัวแห่งประเทศไทย (ม.ป.ป., หน้า 90 – 91) กล่าวถึงวิธีการรักษาความสะอาดเมื่อเวลาที่มีประจำเดือน ว่า การมีประจำเดือนเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติของผู้หญิงที่จะมีเป็นปกติทุกรอบเดือน โดยเฉลี่ยราวๆ 2 – 3 วันต่อครั้ง เริ่มต้นตั้งแต่เริ่มสู่วัยสาวจนถึงวัยหมดระดู การรักษาสุขภาพอนามัยในระหว่างที่มีประจำเดือนมานั้นก็คงเหมือนกับเวลาตามปกติ แต่ควรเอาใจใส่เป็นพิเศษกว่าเวลาปกติบ้าง

1. พักผ่อนหลับนอนให้มาก ๆ
2. ลดอาหารเค็มจัด
3. เพิ่มอาหารจำพวกผักและผลไม้ให้มาก
4. ดื่มน้ำให้มาก
5. ออกกำลังกาย
6. หลีกเลี่ยงการออกกำลังกายมากเกินไป
7. อาบน้ำชำระร่างกายให้สะอาดวันละ 2 ครั้ง ไม่ควรอาบน้ำในแม่น้ำลำคลองหรือสระอาบน้ำ หรืออ่างอาบน้ำที่อาจเป็นเหตุให้มีสิ่งสกปรกและเชื้อโรคเข้าสู่ภายในช่องคลอดได้
8. ทำความสะอาดบริเวณอวัยวะเพศด้วยสบู่เพื่อรักษาความสะอาดของอวัยวะเพศ

9. ควรเปลี่ยนผ้าอนามัยเมื่อเปียกชุ่มด้วยเลือด และอาจฟอกล้างอวัยวะเพศภายนอกก่อนแล้วซับให้แห้งก่อนการใช้ผ้าผืนใหม่

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการดูแลอนามัยเพศหญิง พอสรุปได้ว่า เด็กหญิงเมื่อเริ่มเข้าสู่วัยรุ่นจะมีประจำเดือนซึ่งถือเป็นเรื่องธรรมชาติ แต่การปฏิบัติตนที่ดีระหว่างการมีประจำเดือนจะส่งผลให้มีสุขภาพร่างกายเหมาะสมกับภาวะอนามัยเจริญพันธุ์ในกลุ่มวัยรุ่น เพราะเป็นการเตรียมความพร้อมทางร่างกายเพื่อเตรียมการตั้งครรภ์และคลอดบุตร ซึ่งพอสรุปได้ว่าการรักษาสุขภาพอนามัยระหว่างการมีประจำเดือนนั้น ควรรักษาความสะอาดร่างกายโดยอาบน้ำวันละ 2 ครั้ง พักผ่อนให้เพียงพอ ควรเปลี่ยนผ้าอนามัยเมื่อเปียกชุ่ม หรือ 3 – 5 ชั่วโมง ควรดื่มน้ำให้มาก ๆ และหลีกเลี่ยงการออกกำลังกายที่หนักเกินไปและควรทำความสะอาดอวัยวะเพศด้วยสบู่เพื่อรักษาความสะอาด

3.2.2 การดูแลอนามัยเพศชาย

เด็กชายเมื่อเริ่มเข้าสู่วัยรุ่นจะมีอารมณ์ทางเพศเนื่องจากระดับฮอร์โมนเพศในร่างกายสูง ฮอร์โมนที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ Testosterone ทำให้วัยรุ่นเกิดความสนใจเพศตรงข้าม และมีความต้องการทางเพศ จึงเกิดภาวะฝันเปียกขึ้น

1. ลักษณะของการผันเปือก ผันเปือกเป็นเรื่องธรรมชาติของร่างกายที่ต้องผ่อนคลายความเครียดจากความรู้สึกที่มีความต้องการทางเพศของวัยรุ่น วงจรของลักษณะการเกิดผันเปือกของเพศชายเกิดขึ้นจากอณูที่สร้างฮอร์โมนเพศชายและอสุจิ อสุจิจะถูกเก็บไว้ที่ถุงเก็บอสุจิบริเวณช่องท้อง เมื่อวัยรุ่นเกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และความต้องการทางเพศ วัยรุ่นจะเกิดจินตนาการทางเพศหรือหลับฝันถึงเรื่องทางเพศ ทำให้เกิดการเคลื่อนตัวของน้ำอสุจิผ่านท่อปัสสาวะสู่ภายนอก เรียกว่า ผันเปือก

2. การดูแลอนามัยทางเพศ อนามัยทางเพศเป็นสิ่งที่ควรใส่ใจดูแล และรักษาความสะอาด สุขปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลอนามัยทางเพศ มีดังนี้

2.1 อาบน้ำอย่างน้อยวันละ 2 ครั้ง ควรล้างทำความสะอาดอวัยวะเพศด้วยสบู่ แล้วเช็ดให้แห้งทุกครั้ง เพื่อป้องกันการติดเชื้อที่เกิดจากการหมักหมมสิ่งสกปรก

2.2 สวมใส่กางเกงในที่สะอาดและแห้ง เพราะกางเกงในที่อับชื้นจะทำให้เกิดเชื้อราบริเวณอวัยวะเพศได้ ไม่ควรสวมใส่กางเกงในหรือกางเกงที่รัดแน่นจนเกินไป

2.3 ป้องกันอวัยวะเพศไม่ให้ถูกกระแทกหรือกระทบกระเทือนอย่างรุนแรง เพราะจะมีผลทำให้อวัยวะเพศอักเสบและเป็นอันตรายได้

2.4 ไม่ควรใช้เสื้อผ้า ผ้าเช็ดตัวร่วมกับผู้อื่น โดยเฉพาะบุคคลที่มีพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เหมาะสม

2.5 หลีกเลี่ยงพฤติกรรมทางเพศที่ไม่ปลอดภัย เช่น การมีเพศสัมพันธ์กับหญิงขายบริการ การมีเพศสัมพันธ์กับบุคคลที่มีพฤติกรรมเสี่ยง

2.6 ควรสวมถุงยางอนามัยทุกครั้งเมื่อมีเพศสัมพันธ์กับบุคคลที่ไม่ใช่คู่ครองของตน

2.7 หากมีความผิดปกติเกิดขึ้นกับอวัยวะเพศ ควรขอคำปรึกษาจากแพทย์ทันที

2.8 ควรหาทางออกที่ถูกต้องและเหมาะสม เมื่อเกิดความต้องการทางเพศ เช่น เล่นกีฬา เล่นดนตรี หรือทำกิจกรรมอื่นๆ ที่ตนเองชื่นชอบ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการดูแลอนามัยเพศชาย พบว่า เด็กชายเมื่อเริ่มเข้าสู่วัยรุ่นจะมีอารมณ์ทางเพศเนื่องจากระดับฮอร์โมนเพศในร่างกายสูง ทำให้อวัยวะเกิดความสนใจเพศตรงข้าม และมีความต้องการทางเพศ จึงเกิดภาวะผันเปือกขึ้น ซึ่งผันเปือกเป็นเรื่องธรรมชาติของร่างกายของวัยรุ่นที่อยู่ในวัยเจริญพันธุ์ ดังนั้นการดูแลอนามัยทางเพศที่ดีจึงควรอาบน้ำอย่างน้อยวันละ 2 ครั้ง และควรทำความสะอาดอวัยวะเพศด้วยสบู่ สวมใส่กางเกงที่สะอาด ไม่อับชื้น และไม่รัดแน่นจนเกินไป ควรหลีกเลี่ยงการมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศที่ไม่เหมาะสม และควรใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ด้วยการออกกำลังกาย เล่นกีฬา ไม่หมกมุ่นกับเรื่องเพศมากนัก

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ทักษะการดูแลอนามัยตนเอง หมายถึง การดูแลอนามัยตนเอง ในเรื่องการรักษาความสะอาดอวัยวะเพศทั้งเพศหญิงและเพศชาย รวมทั้งการดูแลอนามัยเพศหญิงและเพศชาย ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสังเกตทักษะปฏิบัติ เป็นเครื่องมือในการประเมินการดูแลอนามัยตนเองของผู้เข้ารับการอบรม เป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4. ทักษะการป้องกันตนเองจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศ

การใช้อวัยวะและสิ่งของใกล้ตัวเป็นอาวุธ

พรสุข หุ่นนิรันดร์, และคนอื่นๆ (2550, หน้า 71 – 75) กล่าวว่า การถูกล่วงละเมิดทางเพศ เป็นเรื่องที่สามารถเกิดขึ้นได้โดยที่เราไม่ทันระมัดระวังตัว การมีสติ และทักษะในการป้องกันตัวจะช่วยให้สามารถป้องกันตนเองให้รอดพ้นจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศได้อย่างปลอดภัย

1. เทคนิคการใช้อวัยวะ อวัยวะในร่างกายของคนเราสามารถใช้เป็นอาวุธในการป้องกันตนเองจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศได้หลายอย่างได้แก่

- 1.1 มือ สันมือ ฝ่ามือ หลังมือ และปลายนิ้ว
- 1.2 เท้า สันเท้า ปลายเท้า ฝ่าเท้า และหลังเท้า
- 1.3 เข่า
- 1.4 ศอก
- 1.5 ศีรษะ หน้าผาก กะโหลกศีรษะด้านหลัง

2. เทคนิคการใช้สิ่งของใกล้ตัวเป็นอาวุธ นอกจากการใช้อวัยวะเพื่อป้องกันตัวแล้ว บางครั้งเราอาจหยิบฉวยสิ่งของที่มีอยู่ เช่น ของใช้ในกระเป๋ า หวี ลูกกุญแจ ปากกา ดินสอร่ม รองเท้า เป็นอาวุธได้อีกด้วย เช่น

- 2.1 การใช้หวี โดยใช้ด้ามหวีแทงบริเวณใต้คาง หรือใช้หวีข่วนใบหน้าคนร้าย
- 2.2 การใช้กุญแจ โดยใช้กุญแจแทงบริเวณใต้ลูกกระเดือกหรือแทงเข้าที่ลูก

ตา

2.3 การใช้ปากกาหรือดินสอ โดยใช้ปากกาหรือดินสอทิ่มไปที่หลังมือของคนร้าย

2.4 การใช้ร่ม โดยการยื่นถือร่มในท่าระมัดระวัง แล้วใช้ตัวร่มในท่าขวางกระแทกไปที่ลำคอคนร้าย หรืออาจใช้ปลายร่มแหลมๆ แทงไปที่ลิ้นปี่ของคนร้าย

2.5 การใช้รองเท้า อาจทำโดยไม่ต้องถอดรองเท้าออก โดยการกระชกและดึงไปที่จุดอ่อนของคนร้าย เช่น เป้ากางเกง ขาโยโครง ใบหน้า เป็นต้น แล้วยกเท้าขึ้นตีอย่างแรงหรืออาจใช้วิธีถอดรองเท้า เพื่อใช้เป็นอาวุธในการตบ ตี โดยการใช้ส้นรองเท้ากระแทกไปที่จุดอ่อนต่างๆ

2.6 การใช้ไม้กวาด อาจใช้โดยการใช้ด้ามไม้กวาดเป็นอาวุธสำหรับตีแทงไปที่จุดอ่อน หรือโดยการจับไม้กวาดในมือกระแทกแขนทั้งสองข้างของคนร้าย พร้อมกับเตะ ถีบที่หัวเข่า แล้วเปลี่ยนเป็นยกไม้กวาดขึ้นกระแทกที่คอหอย

นอกจากนั้นของใช้ในบ้านหลายๆ อย่างก็สามารถนำมาใช้เป็นอาวุธได้ เช่น มีด ไม้ กรรไกร ขวด เป็นต้น

วัยรุ่นเป็นวัยที่ให้ความสำคัญกับเพื่อนเป็นอย่างมาก และการคบเพื่อนเป็นการเรียนรู้ในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น วัยรุ่นเป็นวัยที่มีภาวะร่างกายกำลังเข้าสู่การเจริญเติบโตเต็มที่ การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลให้ร่างกายเกิดความเครียดต้องการต่อความรู้สึทางเพศโดยธรรมชาติ หากไม่รู้จักการระวังตัวหรือควบคุมตัวเองอย่างเหมาะสมมีโอกาสจะเกิดปัญหาได้ง่าย สถานการณ์ต่อไปนี่วัยรุ่นควรหลีกเลี่ยง (เรณูมาศ มาอุ่น, และ วรวิทย์ อรรถโกวิทชาติ, 2548, หน้า 54)

1. การวางตัว ควรระมัดระวังไม่ให้ฝ่ายหนึ่งล่วงเกินได้ง่าย เช่น การเล่นโดยการถูกเนื้อต้องตัว เพราะฝ่ายหญิงเสียเปรียบมากกว่าฝ่ายชาย

2. หลีกเลี่ยงการจับมือ การปล่อยให้เพื่อนขี้มม ตีหัว ต้องรู้จักดูแลร่างกาย ไม่ควรปล่อยให้ใครมาสัมผัสง่าย ๆ

3. ไม่ควรอยู่ในที่ลับตาคนสองต่อสองกับเพื่อนต่างเพศ หากจำเป็นควรชวนคนอื่นอยู่เป็นเพื่อนด้วย

4. เมื่อชวนเพื่อนไปบ้านไม่ควรชวนเพื่อนชายขึ้นมาอยู่บนห้องนอนของเพื่อนหญิง

5. ผู้หญิงไม่ควรไปบ้านเพื่อนชายเพียงคนเดียว

6. การร่วมงานเลี้ยงในหมู่เพื่อน ๆ ไม่ควรลองดื่มเครื่องดื่มที่ผสมแอลกอฮอล์ หรือลองสารเสพติด เพราะจะทำให้ขาดสติและควบคุมตนเองไม่ได้

7. การไปดูภาพยนตร์กับเพื่อนต่างเพศ ไม่ควรไปสองต่อสอง หากจะไปดูควรไปเป็นกลุ่มหลายคน

วัยรุ่นเป็นวัยที่ให้ความสำคัญกับเพื่อนเป็นอย่างมาก และการคบเพื่อนเป็นการเรียนรู้ในการสร้างความสัมพันธ์อันดี

ภัยทางเพศนอกจากจะเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบแล้ว ยังสามารถเกิดขึ้นได้ทุกสถานที่อีกด้วย เช่น สวนสาธารณะ โรงภาพยนตร์ ห้างสรรพสินค้า ห้องน้ำ บนรถเมล์ ดังนั้นการระมัดระวังตนเองและไม่ประมาทเพื่อป้องกันตนเองไม่ให้ตกเป็นเหยื่อทางเพศของบุคคลอื่น ซึ่งวิธีการป้องกันตนเองที่ดีคือ การควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ให้มีความปลอดภัย ซึ่งสามารถปฏิบัติได้ดังนี้

1. ควรปรับเปลี่ยนความคิดของตนเองไม่ให้ตั้งอยู่ในความประมาท

2. รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับเพศของตน โดยเฉพาะเพศหญิงต้องรู้จักรักษานวลสงวนตัว ไม่เปิดโอกาสให้เพศชายล่วงเกิน ส่วนเพศชายควรประพฤติตนเป็นสุภาพบุรุษ

3. ฝึกให้ตนเองมีจิตสำนึกในความไม่ประมาท เช่น ควรแต่งกายให้รัดกุม ไม่นุ่งห่มน้อยชิ้นหรือรัดรูปทรงของร่างกาย เพราะจะเป็นการยั่วกิเลสต่อเพศตรงข้ามและผู้พบเห็นได้

4. การไปไหนยามค่ำคืนควรระมัดระวังตัวเป็นพิเศษ ถ้าเป็นไปได้ควรมหาเพื่อนไปด้วย

5. ไม่ควรไปไหนมาไหนกับคนแปลกหน้าหรือเข้ามาตีสนิท เพราะอาจนำพาเราไปในทางเสียหายได้

6. การคบเพื่อนจะต้องรู้จักพิจารณาให้รอบคอบ โดยเฉพาะเพื่อนต่างเพศ

7. ไม่ควรเที่ยวเตร่ยามค่ำคืน ทดลองดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ หรือหมกมุ่นในเรื่องเพศมากเกินไป เช่น การดูสื่อลามกอนาจาร เพราะอาจทำให้ขาดการยับยั้งชั่งใจจนมีพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เหมาะสม

8. ควรหาอุปกรณ์ป้องกันภัยทางเพศติดตัวไว้บ้าง เช่น นกหวีด สเปรย์

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทักษะการป้องกันตนเองจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศ พบว่า ในการป้องกันตนเองนั้น สามารถช่วยยวะในร่างกายของตนเอง และอุปกรณ์ใกล้ตัวเป็นอาวุธในการป้องกันตนเองจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศได้ แต่ในการป้องกันตนเองที่สำคัญเราควรเริ่มจากการควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้ได้ก่อน โดยการรู้จักวางตัวให้เหมาะสมกับการคบเพื่อนต่างเพศ การตั้งตนอยู่ในความไม่ประมาท ไม่เที่ยวเตร่ยามค่ำคืน ไม่ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์หรือสารเสพติด แต่งกายให้สุภาพ รัดกุม ไม่รัดรูปทรงมาก หรือมีเสื้อผ้าน้อยชิ้นเกินไป รวมทั้งไม่ควรหมกมุ่นตนเองในเรื่องของเพศด้วยการดูสื่อลามกอนาจาร

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ทักษะการป้องกันตนเองจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศ หมายถึง ทักษะการรู้จักช่วยยวะในร่างกาย และอุปกรณ์ใกล้ตัวเป็นอาวุธในการป้องกันตนเองจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้ และฝึกในเรื่องของทักษะช่วยยวะในร่างกายและอาวุธใกล้ตัวในการป้องกันตนเองเพื่อให้สามารถรู้จักการป้องกันตนเองให้ปลอดภัยจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศ โดยใช้แบบสังเกตทักษะปฏิบัติ เป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ 5 หมายถึง ปฏิบัติถูกต้องมากที่สุด 4 หมายถึง ปฏิบัติถูกต้องมาก 3 หมายถึง ปฏิบัติถูกต้องปานกลาง 2 หมายถึง ปฏิบัติถูกต้องน้อย และ 1 หมายถึง ปฏิบัติถูกต้องน้อยที่สุด

5. ทักษะการสวมถุงยางอนามัยอย่างถูกวิธี

ถุงยางอนามัยเป็นอุปกรณ์คุมกำเนิดที่ทุกคนรู้จัก แต่กลับไม่ค่อยชอบใช้กัน คนที่ใช้ถุงยางอนามัยคือคนที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และรับผิดชอบต่อคู่ของตนเอง เพราะ

ถุงยางอนามัยนั้นนอกจากจะป้องกันการตั้งครรภ์ได้แล้ว ยังสามารถป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ได้ด้วย ป้องกันที่จะไม่รับเชื้อและป้องกันไม่แพร่เชื้อไปยังคู่ของตนเอง

เอนก อารีพรค (2525, หน้า 288-289) กล่าวว่า การใช้ถุงยางอนามัยเป็นวิธีคุมกำเนิดชายที่เก่าแก่ที่สุด และใช้กันอย่างกว้างขวางทั่วโลกในปัจจุบัน เพราะเป็นวิธีคุมกำเนิดที่มีประสิทธิภาพวิธีเดียวของผู้ชาย นอกจากการคุมกำเนิดแล้ว คนบางคนยังใช้ถุงยางอนามัยเพื่อป้องกันการติดโรคและแก้ปัญหาการหลั่งน้ำกามเร็วในกรณีที่เป็นไม่มากด้วย

ถุงยางอนามัยมีประวัติมาตั้งแต่สมัยโรมันและอียิปต์โบราณ ในระยะแรกทำด้วยลำไส้ของแกะหรือแพะ แต่ระยะหลังทำด้วยยางและได้มีการพัฒนาอย่างมากเกี่ยวกับคุณภาพ ความบาง ลักษณะและสีต่างๆ ถุงยางบางชนิดมีหัวจุกอยู่ตอนปลายเพื่อเก็บน้ำอสุจิ บางชนิดมีครีมหล่อลื่นซึ่งฆ่าตัวอสุจิด้วย บางชนิดมีผิวภายนอกขรุขระ บางชนิดผิวเรียบ บางชนิดใส และบางชนิดมีสีต่างๆ

การใช้ถุงยางอนามัยมีข้อดีหลายอย่าง คือถ้าใช้อย่างระมัดระวังและถูกวิธีจะมีประสิทธิภาพในการคุมกำเนิดสูง นอกจากนั้นราคายังไม่แพง ไม่ต้องอาศัยแพทย์ดูแล และช่วยป้องกันการโรคด้วย แต่ผู้ชายบางคนก็ไม่ชอบใช้เพราะถุงยางทำให้ความรู้สึกทางเพศน้อยลง ทั้งยังเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติกิจทางเพศ เพราะหลังจากประเล้าประโลมกันจนถึงระยะจะร่วมเพศ ฝ่ายชายจะต้องหยุดกิจกรรมชั่วคราวเพื่อสวมถุงยาง และผู้หญิงบางคนก็แพ้ถุงยางนี้หรือรู้สึกระคายบริเวณช่องคลอด การใช้ถุงยางอนามัยต้องใช้ให้ถูกวิธีจึงจะได้ผลดีในการคุมกำเนิด เช่น ต้องตรวจดูว่าถุงยางนั้นมีคุณภาพดี หรือไม่ ก่อนสวมต้องบีบเอาลมที่อยู่ปลายถุงยางออกให้หมดเหลือเฉพาะส่วนปลายถุงเล็กน้อยเพื่อเก็บน้ำอสุจิ เวลาสวมก็ต้องสวมให้เรียบร้อยระวังการฉีกขาด ต้องพยายามคลี่ถุงยางออกคลุมองคชาตโดยตลอดและต้องสวมตั้งแต่เริ่มการร่วมเพศ ถ้าช่องคลอดแห้งควรใช้ครีมซึ่งมีฆ่าตัวอสุจิเพื่อการหล่อลื่น ทั้งนี้เพราะถ้าถุงยางรั่วหรือขาด ยาจะช่วยทำลายตัวอสุจิด้วย และเมื่อหลั่งน้ำกามแล้วต้องรีบดึงองคชาตออกพร้อมด้วยถุงยาง ก่อนที่องคชาตจะอ่อนตัว เพราะมีฉะนั้นถุงยางอาจหลุดตกค้างอยู่ในช่องคลอดทำให้ตั้งครรภ์ได้ วิธีดึงองคชาตออกจากช่องคลอดต้องเอานิ้วจับขอบถุงยางและดึงออกมาพร้อมๆ กัน

นิกร ดุสิตสิน, วีระ นิยมวัน, และไพสิน ศรีสุขโข (2545, หน้า 52 – 53) กล่าวว่า ถุงยางอนามัยใช้คุมกำเนิดโดยสวมคลุมองคชาตขณะแข็งตัวเต็มที่ก่อนมีการร่วมเพศเพื่อป้องกันการหลั่งน้ำอสุจิเข้าช่องคลอด ถุงยางอนามัยที่นิยมใช้กันสมัยนี้ส่วนมากทำจากยางลาเทกซ์ซึ่งมีคุณภาพดี คือบางแต่เหนียว ยึดได้มาก ไม่ขาดง่าย ใช้ได้ครั้งเดียว ระวังถุงยางหมดอายุ หรือเก็บไว้นานในที่มืดอุณหภูมิสูง

ลักษณะของถุงยางอนามัย มี 2 ลักษณะคือ

1. กันถุงปลายมนธรรมดา
2. กันถุงยื่นออกเป็นกระเปาะเล็กๆ

นอกจากนี้ มีชนิดที่มีสารหล่อลื่นและไม่มีสารหล่อลื่น ปากเปิดของถุงยางอนามัยเป็นวงแหวนซึ่งพอเหมาะที่จะสวมใส่ได้สะดวก

วิธีสวมถุงยางอนามัย

1. การสวมถุงยางอนามัย จำเป็นต้องใส่ขณะที่องคชาตกำลังแข็งตัวเต็มที่ ก่อนที่จะสอดใส่อวัยวะเข้าช่องคลอด โดยเอาถุงยางที่ม้วนไว้ครอบกับปลายองคชาต และรูดเข้ามาจนถึงโคนองคชาต

2. ถ้าเป็นถุงแบบปลายมน เวลาสวมต้องเหลือที่ตรงปลายว่างไว้ประมาณ 1 เซนติเมตร ห่างจากปลายองคชาต เพื่อไว้เป็นที่รองรับน้ำอสุจิ

3. เมื่อมีการหลั่งน้ำอสุจิแล้ว ฝ่ายชายต้องรีบถอนอวัยวะเพศออกพร้อมกับถุงยางอนามัย โดยใช้มือจับที่โคนถุงยาง และระวังไม่ให้น้ำอสุจิหกเปื้อนปากช่องคลอด

ข้อดีของถุงยางอนามัย

1. หาซื้อง่าย ใช้สะดวก และไม่มีอันตรายหรืออาการข้างเคียงใดๆ

2. มีผลป้องกันกามโรคและโรคบางอย่างที่ติดต่อกันขณะร่วมเพศ เช่น โรคตับอักเสบบี โรคเอดส์

3. ในบางรายที่ฝ่ายชายหลั่งน้ำอสุจิเร็วผิดปกติ ถุงยางจะทำให้สามารถควบคุมการหลั่งน้ำอสุจิได้ดีขึ้น เพราะความรู้สึกจากการเสียดสีน้อยลง

กองอนามัยเจริญพันธุ์ กรมอนามัย (2550, หน้า 21 – 25) กล่าวว่า ถุงยางอนามัย เป็นอุปกรณ์การคุมกำเนิด ผู้ที่ใช้ถุงยางอนามัยเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ทั้งรับผิดชอบต่อตนเอง และรับผิดชอบต่อคู่ของตัวเอง การใช้ถุงยางอนามัยนอกจากเป็นการป้องกันการตั้งครรภ์แล้ว สามารถป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ได้ด้วย คือป้องกันตัวเองไม่ให้ติดโรค และไม่แพร่เชื้อโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ไปยังคู่ของตัวเอง

ถุงยางอนามัยจัดเป็นเครื่องมือแพทย์ ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2535 เป็นอุปกรณ์ที่ทำจากยางธรรมชาติ และถุงยางอนามัยถูกเรียกชื่อในชื่อต่างๆ เช่น ปลอก เสือฝน เสือเกราะ มีชัย หมวก

ชนิดของถุงยางอนามัย

ถุงยางอนามัยที่มีการผลิตจำหน่ายในปัจจุบันมี 3 ชนิดคือ

1. ชนิดที่ผลิตจากเนื้อเยื่อธรรมชาติ วัสดุที่ใช้ส่วนใหญ่มาจากลำไส้ใหญ่ของแกะ มีความหนาประมาณ 0.5 มิลลิเมตร ไม่สามารถยืดตัวได้แต่มีความอ่อนนุ่ม สามารถป้องกันการตั้งครรภ์ได้ แต่ไม่สามารถป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ได้ ปัจจุบันไม่นิยมใช้แล้ว

2. ชนิดที่ผลิตจากน้ำยางธรรมชาติ ถุงยางอนามัยชนิดนี้ผลิตจากน้ำยางธรรมชาติ มีคุณภาพดี บางและเหนียว มีแบบต่างๆ เช่น ปลายเรียบมน ปลายมีกระเปาะ แบบมีสารหล่อลื่น และแบบที่เคลือบผิวถุงยางอนามัยด้วยน้ำยาฆ่าเชื้ออสุจิ สามารถป้องกันการตั้งครรภ์และป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ได้ดี

3. ชนิดที่เป็นพลาสติก ทุยยางอนามัยชนิดนี้ผลิตจากสาร polyurethane ซึ่งเป็น ทุยยางอนามัยชนิดใหม่ที่บางกว่าและแข็งแรงกว่าทุยยางอนามัยชนิดที่ผลิตจากน้ำยางธรรมชาติ สามารถป้องกันการตั้งครรภ์ และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ได้เช่นเดียวกับทุยยางอนามัยที่ผลิตจากน้ำยางธรรมชาติ

แบบของทุยยางอนามัย

ทุยยางอนามัยชนิดที่ผลิตจากน้ำยางธรรมชาติเข้มข้น ถูกผลิตขึ้นในแบบต่างๆ ทั้งนี้เพื่อสนองความต้องการของผู้ใช้ และแบบต่างๆ เหล่านี้เกี่ยวข้องกับลักษณะสำคัญ 5 หัวข้อ คือ

1. สารหล่อลื่น แบ่งเป็น แบบแห้งหรือไม่มีสารหล่อลื่น และแบบมีสารหล่อลื่น ใน ส่วนของมีสารหล่อลื่นยังแบ่งออกเป็นแบบที่ใช้สารหล่อลื่นธรรมดา และใช้สารหล่อลื่นที่มีตัวยามาเชื้อ

2. ลักษณะของกันถุง แบ่งเป็น แบบกันถุงมน และแบบกันถุงเป็นกระเปาะยื่น ออก เพื่อเป็นที่เก็บอสุจิ ซึ่งแบบนี้จะเป็นที่นิยมมากกว่าและวิธีการสวมใส่ก็แตกต่างกัน

3. รูปทรงของถุง แบ่งเป็น แบบทรงกระบอกตรงๆ แบบเข้ารูปกับอวัยวะเพศ และแบบลูกคลื่น

4. ลักษณะผิว แบ่งเป็นแบบผิวเรียบ และแบบผิวไม่เรียบ

5. สี มีทั้งสีแบบธรรมชาติของยาง และแบบใส่สีต่างๆ เช่น สีตามวัน แดง เหลือง ชมพู

ปัจจุบันยังมีการผลิตกลิ่นและรสชาติของทุยยางที่แตกต่างออกไป เช่น กลิ่นผลไม้ หลากชนิด

ขั้นตอนการใช้ทุยยางอนามัย มีดังนี้

1. เตรียมทุยยางอนามัย

1.1 ตรวจสอบว่าซองที่บรรจุทุยยางอนามัย อยู่ในสภาพเรียบร้อย ไม่มีรอยร้าวหรือ ฉีกขาด และทุยยางอนามัยนั้นไม่หมดอายุ

1.2 ใช้มือฉีกทุยยางอนามัย ให้สังเกตว่าทุยยางอนามัยยังอยู่ในสภาพดี (โดย คลี่ออกไม่เกิน 1 นิ้วฟุต)

2. การสวมทุยยางอนามัย

2.1 สวมทุยยางอนามัยเมื่ออวัยวะเพศแข็งตัวเต็มที่

2.2 จับทุยยางอนามัยด้านที่เจาะรู (มีรอยม้วน) อยู่ด้านนอกโดยคลี่ทุยยางอนามัยไม่เกิน 1 นิ้วฟุต

2.3 บีบกระเปาะทุยยางอนามัยเพื่อไล่ลม และบีบไว้จนกระทั่งสวมทุยยางอนามัยเสร็จ

2.4 ถ้าถุงยางอนามัยไม่มีกระเปาะที่ปลาย ให้บีบปลายถุงยางอนามัยไว้ประมาณ 1 นิ้วมือ (1.5 ซม.)

2.5 ใช้มืออีกข้างหนึ่งรัดคลี่ถุงยางอนามัยออกจนสุดโคนอวัยวะ โดยต้องปล่อยให้มีที่ว่าง สุญญากาศระหว่างปลายอวัยวะเพศกับกระเปาะถุงยางอนามัย (หรือปลายถุงยางชนิดที่ไม่มีกระเปาะ) ถ้าความหล่อลื่นไม่พออาจจะทาสารหล่อลื่นที่เป็นน้ำหรือ KY Jelly ก็ได้ ห้ามใช้สารหล่อลื่นที่เป็นปิโตรเลียม เพราะจะทำให้ถุงยางอนามัยแตกหรือขาดเวลาที่มีการเสียดสี

3. การถอดถุงยางอนามัย

3.1 ภายหลังหลั่งอสุจิแล้วให้รีบถอนอวัยวะเพศออกจากช่องคลอดทันที โดยมีให้ถุงยางอนามัยหลุดตกค้างอยู่ในช่องคลอด

3.2 ใช้กระดาษทิชชูพันรอบโคนถุงยางอนามัย โดยไม่ให้สัมผัสกับน้ำจากช่องคลอดที่ด้านนอกถุงยางอนามัย (เพราะอาจติดโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์จากฝ่ายหญิงได้) แล้วรัดถุงยางอนามัยออกโดยอาจใช้นิ้วเกี่ยวด้านในของขอบถุงยางอนามัยก็ได้

3.3 ทั้งถุงยางอนามัยที่ใช้แล้วในที่ทิ้งขยะห้ามนำมาใช้ใหม่

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทักษะการสวมถุงยางอนามัยอย่างถูกวิธี พบว่า การใช้ถุงยางอนามัยนอกจากจะป้องกันการตั้งครรภ์ได้แล้ว ยังสามารถป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ได้ด้วย โดยป้องกันที่จะไม่รับเชื้อและป้องกันไม่แพร่เชื้อไปยังคู่ของตนเอง ซึ่งการใช้ถุงยางอนามัยมีข้อดีหลายอย่าง ถ้าใช้อย่างระมัดระวังและถูกวิธีจะมีประสิทธิภาพในการคุมกำเนิดสูง

ในการวิจัยครั้งนี้ ทักษะการสวมถุงยางอนามัยอย่างถูกวิธี หมายถึง การสวมถุงยางอนามัยอย่างถูกวิธี ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้วิธีการสวมถุงยางอนามัยอย่างถูกวิธี โดยการฝึกทักษะวิธีการสวมถุงยางอนามัยอย่างถูกวิธีจากแบบจำลองอวัยวะเพศชาย เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ปฏิบัติทักษะที่ถูกต้อง โดยใช้แบบสังเกตทักษะปฏิบัติ เป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ 5 หมายถึง ปฏิบัติถูกต้องมากที่สุด 4 หมายถึง ปฏิบัติถูกต้องมาก 3 หมายถึง ปฏิบัติถูกต้องปานกลาง 2 หมายถึง ปฏิบัติถูกต้องน้อย และ 1 หมายถึง ปฏิบัติถูกต้องน้อยที่สุด

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1. ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ชนินทร์ชัย อินทราภรณ์, สุวิทย์ หิรัญยาการณธ์, และสิริวรรณ เมธีวิวัฒน์ (2540, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ว่าเป็นความสำเร็จในด้านความรู้ ทักษะสมรรถภาพด้านต่างๆ ของสมอง หรือมวลประสบการณ์ทั้งปวงของบุคคลที่ได้รับการเรียน การสอนหรือผลงานที่นักเรียนได้จากการประกอบกิจกรรมส่วนหนึ่ง เช่น นักเรียนที่ท่องสูตรเคมี

ในช่วงเวลาหนึ่ง นักเรียนคนนั้นสามารถจำได้เท่าใดก็ถือว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในสูตรเคมีสูตรนั้นมากเท่านั้น

ภพ เลหาไพบูลย์ (2542, หน้า 367 – 389) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้จากที่ได้เคยกระทำได้หรือกระทำได้น้อย ก่อนที่จะมีการเรียนการสอนและเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า คือคุณลักษณะรวมถึงความรู้ความสามารถของบุคคล อันเป็นผลจากการเรียน การสอน หรือมวลประสบการณ์ทั้งปวง ที่บุคคลได้รับการเรียนการสอน ทำให้บุคคลเกิด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่างๆ ของสมรรถภาพทางสมอง

บุญชม ศรีสะอาด (2543, หน้า 50 - 55) ได้กล่าวว่า แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ (achievement test) หมายถึง แบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้ความสามารถของบุคคลในด้านวิชาการ ซึ่งเป็นผลจากการเรียนรู้ในเนื้อหาสาระตามจุดประสงค์ของวิชา หรือเนื้อหาที่สอนนั้น โดยทั่วไปจะวัดผลสัมฤทธิ์ในวิชาต่างๆ ที่เรียนในโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษาต่างๆ

จากการศึกษาความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่า หมายถึง ความรู้ความเข้าใจอันเป็นผลจากการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นการวัดความรู้ความสามารถของบุคคลในด้านวิชาการ อันเป็นผลจากการเรียนการสอน หรือมวลประสบการณ์ทั้งปวง ที่บุคคลได้รับการเรียนการสอน

2. ประเภทของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ชาวล แพร่สกุล (2518, หน้า 61) ได้แบ่งแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออกเป็นสองประเภท ได้แก่

1. แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้น (teacher made test) เป็นแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเฉพาะคราวเพื่อใช้ทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ และความสามารถทางวิชาการของนักเรียน มีใช้กันทั่วไปในโรงเรียน แบบทดสอบประเภทนี้สอบเสร็จก็ทิ้ง จะสอบใหม่ก็สร้างขึ้นใหม่ หรือนำของเก่ามาเปลี่ยนแปลงปรับปรุง โดยไม่มีวิธีการอะไรเป็นหลักไม่มีการวิเคราะห์ข้อสอบดีเลวประการใด

2. แบบทดสอบมาตรฐาน (standardized test) หมายถึง แบบทดสอบที่สร้างขึ้นด้วยกระบวนการหรือวิธีการที่ซับซ้อนมากกว่าแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง เมื่อสร้างเสร็จก็มีการนำไปทดสอบ แล้วนำผลมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติหลายครั้ง เพื่อปรับปรุงให้มีคุณภาพดีมีความเป็นมาตรฐาน

การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบ่งออกตามลักษณะการตอบได้เป็นสองประเภทใหญ่ๆ คือ

1. แบบอัตนัย (subjective test) เป็นแบบทดสอบที่ได้กำหนดปัญหาหรือคำถามให้และให้ผู้ตอบแสวงหาความรู้ ความเข้าใจและความคิดตามที่โจทย์กำหนดให้ภายในระยะเวลาที่กำหนด การใช้ภาษาในการเขียนตอบขึ้นอยู่กับตัวผู้สอบ แบบทดสอบนี้สามารถวัดได้หลายๆ ด้านในแต่ละข้อ เช่น ความสามารถในการใช้ภาษา ความคิด และเจตคติและอื่นๆ

2. แบบปรนัย (objective test) หมายถึง แบบทดสอบที่มีคำตอบไว้ให้แล้ว ผู้สอบต้องตัดสินใจเลือกข้อที่ต้องการหรือพิจารณาข้อความที่ให้ว่าถูกหรือผิด (true – false) แบบเติมคำ (completion) หรือตอบสั้นๆ (short answer) แบบจับคู่ (matching) แบบจัดลำดับ (rearrangement) และแบบเลือกตอบ (multiple choices) แบบทดสอบสองลักษณะดังกล่าว ต่างก็มีข้อเด่นข้อด้อยแตกต่างกันและไม่มีกฎและสภาพการณ์ของการใช้ตายตัวว่าครูต้องใช้ประเภทใด แต่ควรคำนึงถึงจุดประสงค์ และสภาพการณ์ของการใช้

บุญชม ศรีสะอาด (2543, หน้า 50–55) ได้กล่าวว่า แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ (achievement test) หมายถึง แบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้ความสามารถของบุคคลในด้านวิชาการ ซึ่งเป็นผลจากการเรียนรู้ในเนื้อหาสาระตามจุดประสงค์ของวิชา หรือเนื้อหาที่สอนนั้น โดยทั่วไปจะวัดผลสัมฤทธิ์ในวิชาต่างๆ ที่เรียนในโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาต่างๆ อาจจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท

1. แบบทดสอบอิงเกณฑ์ (criterion referenced test) หมายถึง แบบทดสอบที่สร้างขึ้นตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม มีคะแนนจุดตัดหรือคะแนนเกณฑ์สำหรับชี้ตัดสินว่าผู้สอบมีความรู้ตามเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้หรือไม่ การวัดตรงตามจุดประสงค์เป็นหัวใจสำคัญ of แบบทดสอบในแบบทดสอบประเภทนี้

2. แบบทดสอบอิงกลุ่ม (norm referenced test) หมายถึง แบบทดสอบที่มุ่งสร้างเพื่อวัดให้ครอบคลุมหลักสูตร จึงสร้างตามตารางวิเคราะห์หลักสูตร ความสามารถในการจำแนกผู้สอบตามความเก่งความอ่อนได้ดี เป็นหัวใจของข้อสอบในแบบทดสอบประเภทนี้ การรายงานผลการสอบอาศัยคะแนนมาตรฐานซึ่งเป็นคะแนนที่สามารถให้ความหมายแสดงถึงสถานภาพความสามารถของบุคคลนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นๆ ที่ใช้เป็นกลุ่มเปรียบเทียบ

จากการศึกษาประเภทของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง ซึ่งแบ่งเป็นแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเฉพาะคราวเพื่อใช้ทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ และความสามารถทางวิชาการของนักเรียน ได้แก่ แบบทดสอบอัตนัย และแบบทดสอบปรนัย และ 2) แบบทดสอบมาตรฐาน เป็นแบบทดสอบที่มุ่งวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งจะสร้างโดยผู้เชี่ยวชาญและมีการวิเคราะห์และปรับปรุงอย่างมีคุณภาพ มีมาตรฐาน

3. การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

กรอนลันด์ (Gronlund, 1993, pp. 8 – 11) ได้ให้หลักการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนี้

1. ต้องนิยามพฤติกรรมหรือผลการเรียนรู้ที่ต้องการจะวัดให้ชัดเจน โดยกำหนดในรูปของจุดประสงค์การเรียนรู้ของบทเรียนด้วยคำที่เฉพาะเจาะจงสามารถวัดและสังเกตได้

2. ควรสร้างแบบทดสอบวัดให้ครอบคลุมผลการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้ทั้งหมดทั้งในระดับความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้และระดับที่ซับซ้อนมากขึ้น

3. แบบทดสอบที่สร้างขึ้นควรจะวัดพฤติกรรมหรือผลการเรียนรู้ที่เป็นตัวแทนของกิจกรรมการเรียนรู้ โดยจะต้องกำหนดตัวชี้วัด และขอบเขตของผลการเรียนรู้ที่จะวัดแล้วจึงเขียนข้อสอบตามตัวชี้วัดจากขอบเขตที่กำหนดไว้

4. แบบทดสอบที่สร้างขึ้น ควรประกอบด้วยข้อสอบชนิดต่างๆ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการวัดพฤติกรรมหรือผลการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ให้มากที่สุด

5. ควรสร้างแบบทดสอบโดยคำนึงถึงแผนหรือวัตถุประสงค์ของการนำผลการทดสอบไปใช้ประโยชน์ จะได้เขียนข้อสอบให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และทันใช้ตามแผนที่กำหนดไว้ เช่น การใช้แบบทดสอบก่อนการเรียนการสอน สำหรับตรวจสอบพื้นฐานความรู้ของผู้เรียนเพื่อการสอนซ่อมเสริม และการใช้แบบทดสอบหลังการเรียนการสอน เพื่อตัดสินผลการเรียน

6. แบบทดสอบที่สร้างขึ้นต้องทำให้การตรวจคะแนนไม่คลาดเคลื่อนจากการวัด

จากการศึกษาการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่า การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ควรสร้างแบบทดสอบวัดให้ครอบคลุมผลการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้ทั้งหมด ควรประกอบด้วยข้อสอบชนิดต่างๆ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการวัดพฤติกรรมหรือผลการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ให้มากที่สุด ควรจะเน้นความรู้ ความจำ ความเข้าใจของสิ่งของที่เรียนเพื่อที่จะนำไปใช้ในระยะเวลาต่างๆ และควรเน้นความเข้าใจมากกว่าการจำข้อเท็จจริงแต่เพียงอย่างเดียว

4. วิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2540, หน้า 28) ได้ให้แนวคิดที่แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์เป็นแบบทดสอบวัดความรู้เชิงวิชาการ มักใช้วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เน้นการวัดความรู้ความสามารถจากการเรียนรู้ในอดีต หรือสภาพปัจจุบันของแต่ละคน

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543, หน้า 21) กล่าวว่า การวัดผลสัมฤทธิ์เป็นการตรวจสอบพฤติกรรมของผู้เรียนในด้านพุทธิพิสัย ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมด้านความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ และการประเมินค่า ซึ่งเป็นการวัดองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. การวัดด้านปฏิบัติ เป็นการตรวจสอบความรู้ ความสามารถทางการปฏิบัติโดยให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ให้เห็นผลงานที่ปรากฏออกมา ทำการสังเกตและวัดได้ การวัดแบบนี้ต้องวัดโดยใช้ข้อสอบภาคปฏิบัติ

2. การวัดด้านเนื้อหา เป็นการตรวจสอบความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา รวมถึงพฤติกรรมความสามารถในด้านต่างๆ อันเป็นผลมาจากการเรียนการสอน มีวิธีการวัดได้ 2 ลักษณะคือ สอบปากเปล่า และการสอบแบบให้เขียนตอบ

ในการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะวัดผลตามการเรียนรู้ที่คาดหวัง ส่วนใหญ่จะวัดความรู้ ความจำในเนื้อหาสาระที่เรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลสัมฤทธิ์ คือ การสอบซึ่งเป็นที่ยอมรับมากที่สุด (พร้อมพรรณ อุดมสิน, 2544, หน้า 28 – 33) แบ่งเป็น 2 ชนิด คือ

1. การสอบปากเปล่า โดยการสัมภาษณ์ กรรมการเตรียมคำถามล่วงหน้าและปรึกษากันก่อนว่าจะให้คะแนนเท่าไร อย่างไร ประโยชน์เพื่อการสอบคัดเลือกคนเข้าทำงาน เพื่อตรวจสอบความสามารถ

2. การสอบโดยการเขียน ผู้สอนเป็นผู้ที่ออกข้อสอบได้ดีที่สุด ผู้สอนต้องรู้เทคนิคการสร้างข้อสอบ ยึดสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

จากการศึกษาวิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่า วิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีหลายวิธี เป็นการวัดความรู้เชิงวิชาการ เป็นการตรวจสอบพฤติกรรมของผู้เรียนในด้านพุทธิพิสัย ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมด้านความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ และการประเมินค่า ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลสัมฤทธิ์มีหลายอย่าง ได้แก่ การให้เขียนรายงาน การให้รายงานด้วยคำพูด การใช้แบบทดสอบ การประเมินผลกิจกรรมผู้เรียน การให้การบ้าน และการสังเกต โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ในการวัดความรู้ความเข้าใจของนักเรียนที่เข้ารับการอบรม

ทักษะปฏิบัติ

1. ความหมายของทักษะปฏิบัติ

มาลินี จุฑารพ (2539, หน้า 127) กล่าวว่าทักษะหมายถึง ลักษณะของพฤติกรรม การเคลื่อนไหวของบุคคลที่ประสานสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่

ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ (2543, หน้า 68) ได้ให้ความหมายของ ทักษะปฏิบัติ ว่าหมายถึงความสามารถที่จะทำงานได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว โดยไม่ผิดพลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงในสิ่งนั้น เช่น นักเรียน บวก ลบ คูณ หาร ตัวเลขได้รวดเร็ว และถูกต้องได้เป็นจำนวนมากในเวลาจำกัด

สุวิมล ว่องวาณิช (2547, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่าการปฏิบัติงานต้องอาศัย การประสานสัมพันธ์ ของอวัยวะส่วนต่างๆ ของร่างกายเพื่อทำงานให้เสร็จ และเมื่อทำบ่อยๆ จะ เกิดความชำนาญและเกิดการเรียนรู้ขึ้น

จากการศึกษาความหมายของทักษะปฏิบัติตามแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้น พอสรุปได้ว่า ทักษะปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลในการประกอบกิจกรรม อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่ได้สั่งสมประสบการณ์ไว้ในตนเอง และเมื่อทำบ่อยๆ จะเกิดเป็นความ ขำนาญและเกิดการเรียนรู้ขึ้น

2. วิธีสอนเพื่อให้เกิดทักษะปฏิบัติ

มาลินี จุฑะรพ (2539, หน้า 133) กล่าวว่า การสอนเพื่อให้เกิดทักษะควร ดำเนินการให้ครบ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ให้ความรู้ในการฝึกทักษะเรื่องใดก็ตาม ผู้ฝึกจะต้องให้ความรู้ว่าทักษะที่ จะฝึกนั้นมีขั้นตอนอย่างไร อาจใช้วิธีการบรรยาย สาธิต หรือให้ดูวีดิทัศน์ สไลด์ประกอบ คำบรรยาย

ขั้นที่ 2 ให้ลงมือปฏิบัติในการฝึกทักษะจะต้องให้ทั้งความรู้ และให้ลงมือปฏิบัติ จริงๆ เพื่อให้เกิดความถูกต้อง และยืนยันว่าปฏิบัติได้จริง

ขั้นที่ 3 ให้ทดสอบความถูกต้องรวดเร็วในการฝึกทักษะที่ดีจะต้องมีการทดสอบ ว่าทำได้ถูกต้องและรวดเร็วเพียงใดผู้รับการฝึกทักษะมีความมั่นใจและสามารถปฏิบัติทักษะ ดังกล่าวได้โดยอัตโนมัติหรือไม่เพียงใดถ้ากระทำได้ครบทั้ง 3 ขั้นตอน ก็เป็นที่ยืนยันได้ว่าบุคคล เกิดทักษะขึ้นแล้ว

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 88-89) ได้เสนอวิธีการสอนเพื่อให้เกิด ทักษะปฏิบัติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ทักษะปฏิบัติโดยต้องพิจารณาแยกแยะรายละเอียดของทักษะ นั้นๆ ออกมา
2. ตรวจสอบความสามารถเบื้องต้นที่เกี่ยวกับทักษะของผู้เรียนว่ามีมากน้อย เพียงใดให้ทดสอบการปฏิบัติเบื้องต้นต่างๆ ตามลำดับก่อน – หลัง
3. จัดการฝึกหน่วยย่อยต่างๆ และฝึกหนักในหน่วยที่ขาดไปและอาจจะฝึกสิ่งที่ เขาพอเป็นอยู่แล้วให้ชำนาญเต็มที่ และให้ความสนใจในสิ่งที่ยังไม่ชำนาญ
4. ช้้นอธิบายและสาธิตทักษะให้ผู้เรียน แสดงทักษะทั้งหมดโดยการอธิบาย การแสดงให้เห็นตัวอย่าง หรือให้ผู้เรียนดูวีดิทัศน์ หรือจัดหาผู้เชี่ยวชาญแสดงให้ดูในขั้นต้น ไม่จำเป็นต้องอธิบายกันมาก เช่น ใช้วีดิทัศน์ฉายภาพช้าประเภท slowmotion

5. ขั้นตอนการเพื่อการเรียน 3 ประการ คือ

5.1 จัดลำดับขั้นสิ่งเร้าและการตอบสนองให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติอย่างถูกต้องตามลำดับก่อนหลัง สิ่งใดที่เกี่ยวข้องกันต้องจัดให้ติดต่อกัน

5.2 การปฏิบัติต้องกำหนดเวลาของการปฏิบัติให้ที่จะใช้เวลาแต่ละครั้งนานเท่าใด

5.3 การให้ทราบผลของการปฏิบัตินั้นมี 2 อย่าง คือ ทราบจากคำบอกเล่าของครูผู้สอน และทราบผลโดยตัวเอง

จากการศึกษาวิธีสอนเพื่อให้เกิดทักษะปฏิบัติตามแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า วิธีสอนที่ทำให้เกิดทักษะ ผู้สอนจะต้องวิเคราะห์เนื้อหาโดยการเรียบเรียงเนื้อหานั้นๆ จากง่ายไปหายาก มีการอธิบายอย่างละเอียด และมีการสาธิตหรือแสดงตัวอย่างการตอบสนองที่ถูกต้องในทักษะนั้นให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เห็นขั้นตอนการทำงานอย่างละเอียด แล้วจึงให้ผู้เรียนได้ทดลองทำตามขั้นตอน

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีสอนโดยบรรยายให้ความรู้ อธิบายและสาธิตทักษะ และให้นักเรียนที่เข้ารับการอบรมได้ลงมือปฏิบัติทักษะต่างๆ ด้วยตนเอง เช่น ทักษะการดูแลอนามัยตนเอง ทักษะการป้องกันตนเองจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศ และทักษะการสวมถุงยางอนามัยอย่างถูกวิธี

3. การวัดผลด้านทักษะปฏิบัติ

มีผู้ให้คำนิยามเกี่ยวกับการวัดทักษะปฏิบัติว่า เป็นการทดสอบที่ไม่ใช้ภาษา (non-verbal test) บางท่านนิยามว่า การวัดภาคปฏิบัติเป็นการวัดพฤติกรรมการปฏิบัติ ซึ่งไม่ใช่ความสามารถทางสมอง แต่เป็นการวัดทักษะทางกาย บางท่านนิยามว่า การวัดภาคปฏิบัติเป็นการวัดที่ให้ผู้ถูกวัดแสดงการปฏิบัติให้ดู ซึ่งพฤติกรรมนั้นเป็นไปได้ทั้งความสามารถสมองหรือทางกาย นิยามที่กล่าวข้างต้นมีประเด็นที่น่าสนใจ 2 ประการ คือพฤติกรรมที่วัดจะเกี่ยวข้องกับความสามารถทางสมองด้วยหรือไม่ หรือเป็นความสามารถทางกายอย่างเดียว หรือเป็นไปได้ทั้งสองอย่าง และลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลจำเป็นต้องเป็น non-verbal test อย่างเดียวหรือไม่หากจะใช้การวัดผลที่เป็น verbal test ด้วยจะทำได้หรือไม่การวัดภาคปฏิบัติจำเป็นต้องมีการให้ผู้เรียนมีการปฏิบัติงานที่แน่นอน หากประมวลแนวคิดของนักวัดผลทั้งหลายแล้วจะพบว่าทักษะการปฏิบัติงานเป็นความสามารถซึ่งอาจจะเป็นด้านสมอง (cognitive skills) หรือไม่ใช่ทางสมอง (non cognitive skills หรือ manual skills) ก็ได้ ทั้งนี้ทักษะดังกล่าวสามารถทดสอบได้โดยให้ผู้ถูกทดสอบ “แสดง” (perform) ให้ดูเพื่อจะได้มีข้อมูลในการตัดสินระดับความสามารถในการปฏิบัตินั้น หรือทั้งกระบวนการและผลงานการวัดภาคปฏิบัติจึงเป็นกระบวนการที่วัดทักษะการปฏิบัติโดยสิ่งที่วัดหรือทักษะที่วัด (object of measurement) เป็นความสามารถด้านใดก็ได้ แม้กระทั่งความสามารถด้านภาษา จุดสำคัญอยู่ที่ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็น

นั้น เป็นการตอบสนอง ต่อสิ่งเร้าในรูปของการปฏิบัติ โดยสิ่งเร้าที่นำเสนอเป็น verbal หรือ non-verbal ก็ได้

การวัดทักษะปฏิบัติเป็นการวัดที่ใช้สถานการณ์ เพื่อทดสอบการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งส่วนใหญ่ เป็นการวัดพฤติกรรมทางการปฏิบัติงานที่ละคน ทั้งนี้ผู้ถูกวัดจะได้รับมอบหมายให้ทำงานชิ้นใดชิ้นหนึ่ง มีกระบวนการทำงานตามขั้นตอนที่ควรจะเป็น จุดมุ่งหมายสุดท้ายได้เป็นผลงานออกมาการวัดภาคปฏิบัติจึงเป็นการวัดกระบวนการปฏิบัติงาน (process) และการวัดคุณภาพของงานที่ได้ จากการปฏิบัติ (product) ในการวัดภาคปฏิบัตินั้น ถ้างานที่มอบหมายให้ทำเป็นกลุ่ม ผู้เรียนควรจะได้รับภาระที่ละคน งานที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติมีหลายประเภท เช่น ความสามารถด้านภาษา (การพูด การเขียน) งานศิลปะ การวาดภาพ งานฝีมือ ความสามารถทางดนตรี การละคร ความสามารถในการออกแบบ งานประดิษฐ์ งานด้านเทคโนโลยี งานทดลองวิทยาศาสตร์ งานเหล่านี้มีธรรมชาติของการวัดไม่เหมือนกัน เช่น ต้องการวัดความสามารถทางภาษา การวัดทางภาษา อาจทำได้โดยการทดสอบการพูด (speaking test) งานศิลปะ งานฝีมือ วัดจากผลงาน (practical work) ทักษะการออกแบบ สิ่งประดิษฐ์ วัดจากโครงการที่ให้ทำ (project work) เป็นต้น

เมื่อพิจารณาธรรมชาติของการปฏิบัติงานแต่ละประเภทแล้ว จะเห็นว่าการทำงานใดก็ตาม จะต้องมีส่วนขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานแล้วมีผลงานออกมา กระบวนการทำงานและผลงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมาก ผลงานที่ดีนั้นจะมาจากทักษะในกระบวนการทำงานที่ดี การวัดภาคปฏิบัติที่ทำกันมักใช้การวัดผลงาน เพราะการวัดผลงานทำได้ง่ายกว่า เนื่องจากงานใหญ่ที่ทำมีผลงานที่สามารถสังเกตเห็นได้เป็นรูปธรรม แต่กระบวนการเป็นที่ได้เกิดขึ้นในช่วงที่มีการปฏิบัติ เมื่อการปฏิบัติสิ้นสุด การสังเกตกระบวนการก็สิ้นสุด ผู้ที่วัดภาคปฏิบัติจึงจำเป็นต้องบันทึกข้อมูลจากปฏิบัติให้ถูกต้อง และใกล้เคียงกับความสามารถของผู้เรียนให้มากที่สุด

โกวิท ประวาลพฤษษ์ (2535, หน้า 1) ได้กล่าวว่า การวัดภาคปฏิบัติมีแนวกว้างกว่า practical test ซึ่งการแสดงออกมีทั้งสี่หน้า ทำทางและแววดา หรือโดยภาพรวมจะมีการใช้สติปัญญารวมอยู่ด้วย นั่นคือจะมีทั้งด้านพุทธิพิสัย (cognitive domain) จิตพิสัย (affective domain) และทักษะพิสัย (psychomotor domain)

วัลลภ กันทรพิทย์ (2537, หน้า 1) ได้กล่าวว่า การทดสอบภาคปฏิบัติเป็นการสอบวัดการแสดงผลของกลไกการทำงานของอวัยวะต่างๆ ของร่างกายอย่างอัตโนมัติซึ่งอาจเป็นการสอบวัดกระบวนการของงานที่ไม่มีผลผลิตก็ได้

สุวิมล ว่องวาณิช (2547, หน้า 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการวัดกระบวนการทักษะปฏิบัติขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงานที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติ ลักษณะสำคัญที่วัดจำแนกได้เป็น 2 ประการคือประสิทธิภาพในการทำงานและความถูกต้องของกระบวนการทำงาน

พฤติกรรมด้านทักษะปฏิบัติหรือการกระทำนั้นได้มีการแบ่งไว้หลายอย่างดังนี้

ซิมป์สัน (Simpson.n.d., อ้างถึงใน นิโบล นิมกัรรัตน์, 2531, หน้า 1-4) ได้แบ่งระดับพฤติกรรมทางด้านทักษะปฏิบัติ โดยเรียงจากการรับรู้ต่ำสุดถึงการรับรู้สูงสุด เป็นไปตามลำดับขั้นดังนี้

1. การรับรู้ (perception) เป็นขั้นสำคัญขั้นแรกในการปฏิบัติหรือลงมือทำกิจกรรมเป็นกระบวนการของการรู้ตัวเกี่ยวกับวัตถุคุณภาพหรือความสัมพันธ์ โดยอาศัยประสาทสัมผัส ขั้นนี้เป็นขั้นพื้นฐานของวงจรที่เกี่ยวกับสถานการณ์ การแปลผล การกระทำซึ่งนำไปสู่กิจกรรมทักษะการรับรู้ที่จัดอยู่ในขั้นนี้ แบ่งเป็น 3 ลำดับขั้นของกระบวนการรับรู้

1.1 การเร้าความรู้สึก (sensory stimulation) การกระตุ้นของสิ่งเร้าต่อประสาทความรู้สึกหนึ่งอย่าง หรือมากกว่า

1.1.1 ทางหู การได้ยินหรือประสาทที่เกี่ยวกับการได้ยิน

1.1.2 ทางตาเกี่ยวกับภาพพจน์ในสมองหรือภาพที่ได้จากการมองเห็น

1.1.3 ทางมือ เป็นการรับความรู้สึกที่ได้จากสัมผัส

1.1.4 ทางลิ้นเป็นการรับความรู้สึกโดยอาศัยรสหรือการนำเข้าในปาก

1.1.5 การดมกลิ่น รับรู้โดยการกระตุ้นประสาทโอลแฟกทอรี

1.1.6 ความรู้สึกทางกล้ามเนื้อเนื้อเกี่ยวกับความรู้สึกจากกิจกรรมของเครื่องรับซึ่งอยู่ในกล้ามเนื้อเอ็นและข้อต่อ

1.2 การเลือกตัวแนะ (cue selection) การตัดสินใจที่จะเลือกว่าตัวแนะ อะไรที่คนจะสนองตอบเพื่อให้สอดคล้องกับข้อเรียกร้องบางอย่างในการปฏิบัติงาน

1.3 การแปล (translation) เกี่ยวข้องกับการรับรู้ต่อการปฏิบัติกิจกรรม ที่เป็นกระบวนการทางสมอง การแปลเกี่ยวข้องกับสัญลักษณ์คือ การมีภาพพจน์หรือการย้อนรำลึกถึงบางอย่าง"การมีความคิด" อันเป็นผลของตัวแนะที่ได้รับ

2. ความพร้อม (set) ความพร้อมเป็นการปรับตัวให้เตรียมพร้อม ต่อการกระทำบางอย่างหรือประสบการณ์บางอย่าง ความพร้อมมี 3 ลักษณะคือ ทางสมอง ร่างกาย และอารมณ์

2.1 ความพร้อมทางสมองคือ ความพร้อมในเชิงความคิด ที่จะกระทำกิจกรรมทางทักษะบางอย่างความพร้อมทางสมองเป็นสิ่งที่ต้องมีมาก่อน และเกี่ยวข้องถึงระดับของการรับรู้

2.2 ความพร้อมทางร่างกาย คือ ความพร้อม ในลักษณะที่มีการปรับ สภาพร่างกายซึ่งจำเป็นสำหรับการกระทำบางอย่าง ความพร้อมทางร่างกายเกี่ยวข้องกับ ความพร้อมด้านเครื่องรับนั่นคือ การรับรู้ความรู้สึกหรือการมุ่งไปยังความตั้งใจของประสาทสัมผัสและท่าทางที่จำเป็นหรือการจัดท่าทาง ตำแหน่งของร่างกาย

2.3 ความพร้อมทางอารมณ์คือ ความพร้อมในรูปของเจตคติที่ดีพึงปรารถนา ต่อกิจกรรมปฏิบัติที่เกิดขึ้น ความตั้งใจตอบสนอง

3. การตอบสนองตามแนวทางที่ให้ (guided response) เป็นขั้นตอนในการพัฒนาทักษะ การเน้นอยู่ที่ความสามารถซึ่งเป็นส่วนสำคัญของทักษะที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นการตอบสนองตามแนวทางนี้เป็นการแสดงออกของแต่ละคนภายใต้การแนะแนวทางของผู้สอน จำแนกได้ 2 อย่างคือการเลียนแบบและการลองผิด – ถูก

3.1 การเลียนแบบหมายถึงการดำเนินการในลักษณะที่เป็นการตอบสนองโดยตรง ตามการรับรู้ของบุคคลที่กระทำการนั้นๆ

3.2 การลองผิด - ถูก เป็นความพยายามที่จะตอบสนองแบบต่างๆ ตามปกติจะมีหลักการซ่อนอยู่ภายใต้การตอบสนอง แต่ละอย่างจนกระทั่งประสบผลสำเร็จ การตอบสนองที่เหมาะสมเป็นเรื่องที่ต้องให้สนองความต้องการของงานที่ปฏิบัติ นั่นคือ ทำงานให้เสร็จ หรือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการตอบสนองที่เหมาะสม ได้รับการคัดเลือกจากพฤติกรรมต่างๆ อาจอาศัยอิทธิพลของรางวัลหรือการลงโทษ

4. กลไก (mechanism) คือการตอบสนองที่เกิดการเรียนรู้ จนกลายเป็นนิสัย ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นและมีความชำนาญมากพอที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ กิจกรรมเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งที่สะสมไว้ ซึ่งสามารถจะตอบสนองสิ่งเร้าและข้อเรียกร้องของสถานการณ์ ซึ่งต้องการการตอบสนองอย่างเหมาะสม จะซับซ้อนกว่าระดับที่ผ่านมา และเกี่ยวกับรูปแบบบางอย่างที่ใช้กระทำกิจกรรมนั้นๆ

5. การตอบสนองที่ซับซ้อน (complex overt response) ในระดับนี้แต่ละคนสามารถปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่ซับซ้อนตามข้อเรียกร้องของรูปแบบการเคลื่อนไหวตัวและต้องมีทักษะ การกระทำมีการปฏิบัติอย่างราบรื่นและอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือโดยอาศัยการลงทุนในส่วนที่เกี่ยวกับเวลาและกำลังงานให้น้อยที่สุด การตอบสนองที่ซับซ้อนนี้จำแนกได้เป็น 2 อย่างคือการตัดสินใจกระทำอย่างเด็ดเดี่ยวในสิ่งที่อาจเปลี่ยนแปลงได้กับการกระทำโดยอัตโนมัติ

5.1 การตัดสินใจกระทำอย่างเด็ดเดี่ยว ในสิ่งที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ หมายความว่า การกระทำที่ปราศจากความลังเลของแต่ละคน ที่จะให้ได้ภาพเป็นขั้นตอนของกระบวนการนั้นคือ เขารู้ถึงขั้นตอนต่างๆ ที่จำเป็นและสามารถทำให้สำเร็จได้ การกระทำนี้มีลักษณะซับซ้อนตามธรรมชาติ

5.2 การกระทำโดยอัตโนมัติในระดับนี้แต่ละคนสามารถปฏิบัติงานซึ่งต้องอาศัยการประสานงานของพลังทักษะและกล้ามเนื้อ

6. การดัดแปลงให้เหมาะสม (adaptation) การเปลี่ยนกิจกรรมทางทักษะเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในสภาพปัญหาแบบใหม่ ที่ต้องการการตอบสนองทางร่างกาย

7. การริเริ่ม (origination) เป็นการสร้างกิจกรรมทางทักษะแบบใหม่หรือใช้วิธีใหม่ในการจัดกระทำกับวัสดุต่างๆ ซึ่งอยู่นอกเขตของความเข้าใจ ความสามารถและทักษะที่ได้รับการพัฒนาในด้านพลังทักษะ

จากการศึกษาการวัดผลด้านทักษะปฏิบัติตามแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่าการวัดผลด้านทักษะปฏิบัติ เป็นการวัดความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงาน โดยจะมีการตรวจสอบในขณะที่กำลังปฏิบัติงานและผลงานที่มีการนำเสนอในรูปของผลงาน ต้องมีการจัดสภาพการณ์ให้ผู้เรียนได้มีการปฏิบัติจริง และผู้สอนใช้วิธีการสังเกตในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้เรียนในระหว่างการปฏิบัติงาน การวัดทักษะการปฏิบัติส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การเตรียมการเรื่องสถานที่ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติ และกระบวนการวัดผลด้านทักษะปฏิบัติ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสังเกตทักษะปฏิบัติแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อวัดทักษะการปฏิบัติในเรื่องทักษะการดูแลอนามัยตนเอง ทักษะการป้องกันตนเองจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศ และทักษะการสวมถุงยางอนามัยที่ถูกวิธี โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 หมายถึง ปฏิบัติถูกต้องมากที่สุด 4 หมายถึง ปฏิบัติถูกต้องมาก 3 หมายถึง ปฏิบัติถูกต้องปานกลาง 2 หมายถึง ปฏิบัติถูกต้องน้อย และ 1 หมายถึง ปฏิบัติถูกต้องน้อยที่สุด

4. คุณลักษณะด้านทักษะปฏิบัติ

การวัดทักษะของกระบวนการและผลงานมีเกณฑ์การวัดที่ไม่เหมือนกัน เช่น ถ้าต้องการวัดงานไม้ ผู้เรียนได้รับมอบหมายให้ทำเก้าอี้หนึ่ง สิ่งที่วัดอาจพิจารณาจากองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ ความคงทนแข็งแรงมั่นคงของเก้าอี้ ความประณีตของการเข้าไม้ การเชื่อมรอยต่อ เป็นต้น จากตัวอย่างดังกล่าวมาแล้ว ผู้สอนกำหนดองค์ประกอบที่ต้องการวัด โดยเน้นการวัดผลงานมากกว่ากระบวนการ ถ้าผู้สอนไม่มีโอกาสสังเกตเห็นพฤติกรรมการทำงานถูกต้องหรือไม่หรือแม้ว่าอาจจะพอเดาได้จากผลงานที่ปรากฏ แต่ก็ถือว่าเป็นการวัดที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากเป้าหมายทางการศึกษาส่วนใหญ่เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติได้ การเรียนการสอนจะเกิดสัมฤทธิ์ผลสูงต่อเมื่อผู้สอนได้ให้ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งแสดงถึงจุดข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไขให้ผู้เรียนทราบ ดังนั้นการวัดกระบวนการจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นมาก เพราะทำให้ผู้เรียน ได้รู้ขั้นตอนหรือวิธีการทำงานที่ถูกต้อง

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ผู้เข้ารับการอบรม ลงมือปฏิบัติทักษะต่างๆ ด้วยตนเอง และสังเกตทักษะการปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรมหลังการอบรม โดยใช้แบบสังเกตทักษะปฏิบัติ เป็นการประเมินการปฏิบัติทักษะของผู้เข้ารับการอบรม

5. กระบวนการวัดทักษะปฏิบัติ

กฤษณีย์ อุทุมพร (2544, หน้า 15) กล่าวถึงการวัดทักษะการปฏิบัติงานว่าเป็น การวัดเกี่ยวกับการแสดงออกด้านทักษะการปฏิบัติงานของผู้เรียนเกี่ยวกับทักษะกระบวนการ และวิธีการต่างๆ ตลอดจนผลผลิตของงาน

สุวิมล ว่องวาณิช (2546, หน้า 4) กล่าวว่า กระบวนการวัดทักษะการปฏิบัติ มี ขั้นตอนที่แตกต่างกันไปจากการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการวัดด้านจิตพิสัย เนื่องจากการ วัดผลด้านทักษะปฏิบัติต้องมีการจัดสภาพการณ์ให้ผู้เรียนได้มีการปฏิบัติจริง และผู้สอนใช้วิธีใน การสังเกตในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้เรียนในระหว่างการปฏิบัติงาน ดังนั้น การวัดทักษะปฏิบัติส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับเตรียมการเรื่องสถานที่อุปกรณ์ที่ใช้ในการ ปฏิบัติ กระบวนการวัดผลด้านทักษะปฏิบัติมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. กำหนดงานที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติ ในขั้นนี้ผู้สอนต้องศึกษาจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรว่า มุ่งเน้นให้ผู้เรียนทำกิจกรรมใด ต้องการให้บรรลุในเรื่องใด แล้วกำหนดงานให้ สอดคล้องกับหลักสูตรรายวิชานั้น

2. กำหนดสถานการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้วัดต้องกำหนดสภาพการณ์หรือ เงื่อนไขในการปฏิบัติงานแก่ผู้เรียนให้ชัดเจนว่าจะมีลักษณะใด การวัดทักษะอาจเกิดขึ้นใน สภาพการณ์จริง (natural setting) ในสถานการณ์ซึ่งมีการจำลองโดยให้คล้ายคลึงกันกับ สภาพการณ์จริง (simulated situation) ในสถานการณ์ที่มีผู้สอบควบคุมเงื่อนไขต่างๆ และใน การทำงานเพื่อทดสอบกระบวนการปฏิบัติงานในครั้งนั้นๆ (controlled test) หรือในสถานการณ์ ที่ไม่ต้องลงมือปฏิบัติงานแต่วัดโดยการทดสอบด้วยข้อสอบ

3. การกำหนดคุณลักษณะที่ใช้ในการวัดทักษะ (performance outcome) โดย เน้นให้เห็นว่าใน การปฏิบัติงานนั้นให้ความสำคัญกับการวัดกระบวนการหรือผลงาน หรือทั้ง สองส่วนและจะวัดผ่านตัวบ่งชี้อะไรบ้าง (indicators)

4. การกำหนดวิธีการวัดภาคปฏิบัติที่เหมาะสมกับพฤติกรรมที่จะวัด วิธีการที่จะ ใช้มีหลายประการ ได้แก่ การทดสอบด้วยข้อสอบ การให้ปฏิบัติงานจริง การให้ส่งสิ่งของที่ผลิต ได้

5. การกำหนดความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ ความเหมาะสมของผู้วัด ช่วงเวลาที่ทำกรวัด ในขั้นตอนนี้ผู้วัดต้องตัดสินใจเกี่ยวกับประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการวัด การสร้างเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

6. กำหนดวิธีการประเมินผลและรายงานการวัดทักษะการปฏิบัติ กระบวนการวัด ทักษะปฏิบัติจะยังไม่สิ้นสุดจนกว่าจะมีการวัดและประเมินผล และรายงานผลความสามารถใน การทำงานของผู้เรียน วิธีการประเมินผลการวัดทักษะมีหลายแบบ คือ 1) การประเมินผลแบบ อิงกลุ่ม (norm referencing) 2) การประเมินผลแบบอิงเกณฑ์ (criterion-referencing) และ 3) การประเมินผลแบบอิงความก้าวหน้าของผู้เรียน (self-referencing)

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วัดทักษะปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรม 3 เรื่อง ได้แก่ ทักษะการดูแลอนามัยตนเอง ทักษะการป้องกันตนเองจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศ และทักษะการสวมถุงยางอนามัยอย่างถูกวิธี ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติ ทักษะและสังเกตการปฏิบัติทักษะของผู้เข้ารับการอบรม โดยใช้แบบสังเกตทักษะปฏิบัติที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 หมายถึง ปฏิบัติถูกต้องมากที่สุด 4 หมายถึง ปฏิบัติถูกต้องมาก 3 หมายถึง ปฏิบัติถูกต้องปานกลาง 2 หมายถึง ปฏิบัติถูกต้องน้อย และ 1 หมายถึง ปฏิบัติถูกต้องน้อยที่สุด

เจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม

1. ความหมายของเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม

นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของเจตคติ ไว้ดังนี้

สุชา จันท์ธอม (2541, หน้า 242) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก หรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุ สิ่งของหรือสถานการณ์ต่างๆ ไปในทำนองที่พึงพอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2542, หน้า 209) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง สภาวะแวดล้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มพฤติกรรมของบุคคลที่มีผลต่อบุคคล สิ่งของและสถานการณ์ต่างๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งและสภาวะความพร้อมทางจิตใจนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร

ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ (2543, หน้า 54) กล่าวว่า เจตคติเป็นความรู้สึกเชื่อ ศรัทธา ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จนเกิดความพร้อมที่จะแสดงการกระทำออกมาซึ่งอาจเป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ดีก็ได้

พิชิต ฤทธิ์จุณ (2551, หน้า 223) กล่าวว่า เจตคติเป็นความรู้สึก ความเชื่อ ความศรัทธาของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่ช่วยกระตุ้นจิตใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง เช่น สนับสนุนหรือต่อต้าน ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เป็นต้น

จากการศึกษาความหมายของเจตคติที่นักการศึกษา และนักจิตวิทยาได้กล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า เจตคติ มีลักษณะเป็นนามธรรม ทำให้ไม่อาจทราบได้โดยตรง แต่อาจอาศัยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคล ด้านความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่างๆ ผลกระทบต่างๆ ซึ่งอาจเป็นความรู้สึกในทางชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งเจตคติจะเป็นความรู้สึก ความเชื่อ และความศรัทธาของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่ช่วยโน้มน้าวให้แสดงพฤติกรรมต่อคนหรือสิ่งของต่างๆ

2. องค์ประกอบของเจตคติ

ศักดิ์ไทย สุรภิจวรร (2542, หน้า 210 – 213) กล่าวว่า องค์ประกอบของเจตคติที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมีอยู่ 2 องค์ประกอบ

1. องค์ประกอบเกี่ยวกับการรู้ การคิด (cognitive component) ได้แก่ ความคิด ความเชื่อที่คนเรามีต่อสิ่งเร้า รู้ทางที่ดีหรือไม่ดี หรือทางบวกหรือทางลบ

2. องค์ประกอบเกี่ยวข้องกับความรู้สึก (affective component) เป็นองค์ประกอบทางอารมณ์ ความรู้สึก ที่มีต่อสิ่งเร้าเมื่อเราเกิดความรู้ การคิดต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้วจะทำให้เราเกิดความรู้สึกทางดี ไม่ได้

ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ (2543, หน้า 59) กล่าวว่า แนวคิดของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับองค์ประกอบของเจตคติ มีแนวคิดแตกต่างกันอยู่ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. เชื่อว่าเจตคติดี้องค์ประกอบเดียว คือ ความคิดหรือความเชื่อ ซึ่งพิจารณาจากนิยามเจตคติ

2. เชื่อว่าเจตคติดี้องค์ประกอบ ประกอบด้วย ด้านสติปัญญา (cognitive) และด้านความรู้สึก (affective)

3. เชื่อว่าเจตคติดี้องค์ประกอบ ได้แก่

3.1 ด้านสติปัญญา (cognitive component) ประกอบไปด้วย ความรู้และความเชื่อที่ผู้นั้นมีต่อเป้าเจตคติ

3.2 ด้านความรู้สึก (affective component) หมายถึงความรู้สึกหรืออารมณ์ของคนใดคนหนึ่งที่มีต่อเป้าเจตคติชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น หลังจากสัมผัสหรือรับรู้เป้าเจตคติแล้วสามารถแสดงความรู้สึก โดยการประเมินสิ่งนั้นว่าดีหรือไม่ดี

3.3 ด้านพฤติกรรม (behavioral component action component) เป็นแนวโน้มของการกระทำหรือแสดงพฤติกรรม

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 349) ได้แบ่งองค์ประกอบของเจตคติไว้ 3 ประการ ซึ่งประกอบกันเป็นเจตคติของบุคคล ดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้สึก (affective component) การที่บุคคลจะมีเจตคติอย่างไร เช่น ชอบหรือไม่ชอบ อะไรก็ตาม จะต้องขึ้นกับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือความรู้สึก เพราะความรู้สึกจะบ่งชี้ว่าชอบหรือไม่ เช่น ความรู้สึกชอบเป็นครู หรือไม่ชอบเป็นครู เป็นต้น

2. ด้านความรู้ (cognitive component) บุคคลจะมีเจตคติอย่างไร จะต้องอาศัยความรู้สึกหรือประสบการณ์ ว่าเคยรู้จักหรือเคยรับรู้มาก่อน มิฉะนั้นบุคคลไม่อาจจะกำหนดความรู้สึก หรือทำที่ ว่าชอบหรือไม่ชอบได้ เช่น บุคคลที่จะบอกว่าชอบเป็นครูหรือไม่ชอบเป็นครู นั้น จะต้องทราบเสียก่อนว่า ครูมีบทบาทอย่างไร มีรายได้เท่าไร และจะก้าวหน้าเพียงใด มิฉะนั้นไม่อาจบอกถึงเจตคติของตนได้

3. ด้านพฤติกรรม (behavioral component) บุคคลจะมีเจตคติอย่างไร ให้สังเกตจากการกระทำหรือพฤติกรรม ถึงแม้ว่าพฤติกรรมจะเป็นองค์ประกอบสำคัญของเจตคติ แต่ยังมี ความสำคัญน้อยกว่าความรู้สึก เพราะในบางครั้งบุคคลกระทำไปโดยขัดกับความรู้สึก เช่น ยกมือไหว้และกล่าวคำว่าสวัสดิ์ แต่ในความรู้สึกจริง ๆ นั้นอาจมิได้เลื่อมใสศรัทธาเลยก็ได้ เจตคติมี ผลกระทบต่อพฤติกรรมมนุษย์ ถ้ามนุษย์มีเจตคติเชิงบวก จะแสดงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ในทางตรงกันข้าม ถ้ามนุษย์มีเจตคติเชิงลบ อาจแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวและทำลายได้

ธีรวิทย์ เอกะกุล (2549, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ คนเราเกิดเจตคติขึ้นได้นั้นมีอยู่ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ (cognitive component) บุคคลใดจะมีเจตคติต่อสิ่งใดได้บุคคลนั้น จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งนั้นก่อน เพื่อใช้เป็นรายละเอียดสำหรับให้เหตุผลในการที่จะ สรุปประเด็นความเชื่อต่อไป

2. ความรู้สึก (feeling component) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความรู้สึกหรือ อารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหลังจากรู้และเข้าใจสิ่งนั้น กล่าวคือเมื่อบุคคลใคร่และเข้าใจ เรื่องใด จะสรุปเป็นความเห็นในรูปการประเมินผลว่าสิ่งนั้นเป็นที่พอใจหรือไม่ สำคัญหรือไม่ ดี หรือเลว ซึ่งเท่ากับเกิดอารมณ์ หรือความรู้สึกต่อสิ่งนั้น

3. ความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติ (action tendency component) เป็นองค์ประกอบ สุดท้ายที่รวมตัวมาจากความรู้และความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จนทำให้ความโน้มเอียงที่จะ ปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งนั้น ในทิศทางที่สนับสนุน คล้อยตาม หรือขัดแย้งตามความรู้และ ความรู้สึกที่เป็นพื้นฐานนั้น

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

1. ด้านปัญญา (cognitive component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ ความ เข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า เพื่อเป็นเหตุผลในการที่จะสรุปรวมเป็นความเชื่อหรือประเมิน สิ่งเร้า นั้น

2. ด้านความรู้สึก (affective component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกหรือ อารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อสิ่งเร้า นั้น

3. ด้านพฤติกรรม (behavioral component) เป็นองค์ประกอบด้านความโน้ม เอียงของบุคคลที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางเป็นบวกหรือลบ เป็นผลเกิดจากความเข้าใจ และความ รู้สึก

จากการศึกษาองค์ประกอบของเจตคติที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น พอสรุป ได้ว่า องค์ประกอบของเจตคติควรประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านความรู้หรือด้านปัญญา (cognitive component) บุคคลใดจะมีเจตคติต่อสิ่งใดได้บุคคลนั้นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจใน สิ่งนั้นก่อน 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (affective component) การที่บุคคลจะมีเจตคติ

อย่างไร เช่น ชอบหรือไม่ชอบอะไรก็ตาม จะต้องขึ้นกับความรู้สึก 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (behavioral component) เป็นองค์ประกอบด้านความโน้มเอียงของบุคคลที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางเป็นบวกหรือลบ ซึ่งสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา

3. ประเภทของเจตคติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 208 – 209) ได้แบ่งเจตคติออกเป็น 2 ประเภท

1. เจตคติทั่วไป (general attitude) ได้แก่ สภาพของจิตใจโดยทั่วไป เป็นแนวคิดประจำตัวของบุคคล เจตคติโดยทั่วไปได้แก่ ลักษณะของบุคลิกภาพอันกว้างขวาง เช่น การมองโลกในแง่ดี การเคร่งในระเบียบประเพณี เป็นต้น

2. เจตคติเฉพาะอย่าง (specific attitude) ได้แก่สภาพจิตใจที่บุคคลมีต่อวัตถุ สิ่งของ บุคคล สถานการณ์ และสิ่งอื่นๆ เจตคติเฉพาะอย่างนี้จะแสดงออกในลักษณะที่ชอบไม่ชอบสิ่งนั้น คนนั้น ถ้าชอบหรือเห็นดีด้วยก็เรียกว่ามีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าไม่ชอบบุคคลนั้นก็เรียกว่าเจตคติที่ไม่ดี

จากการศึกษาพอสรุปได้ว่า เจตคติแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ เจตคติทั่วไป ได้แก่ ลักษณะสภาพของจิตใจโดยทั่วไปเป็นแนวคิดประจำตัว และ เจตคติเฉพาะอย่าง เป็นความรู้สึกนึกคิดที่จะแสดงออกต่อบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ที่ชอบและไม่ชอบ

4. ประโยชน์ของเจตคติ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526, หน้า 5-6) กล่าวว่า เจตคติมีประโยชน์ต่อคนเราดังนี้

1. ช่วยทำให้เข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบตัวโดยการจัดรูปสิ่งของต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเขา
2. ช่วยให้มีการเห็นคุณค่าในตนเอง (self – esteem) โดยช่วยให้บุคคลหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดี หรือปกปิดความจริงบางอย่าง ซึ่งนำความไม่พอใจมาสู่ตัวเขา
3. ช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อน หรือการมีปฏิริยาตอบโต้ หรือการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกไปนั้น ส่วนมากจะทำในสิ่งซึ่งนำความพอใจมาให้ หรือเป็นบำเหน็จรางวัลจากสิ่งแวดล้อม ช่วยให้บุคคลสามารถแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง ซึ่งแสดงว่าเจตคตินั้นนำความพอใจมาให้บุคคลนั้น

กฤษฎณา ศักดิ์ศรี (2530, หน้า 212) ได้กล่าวว่า เจตคติมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคล ที่จะโน้มเอียงไปตามเจตคติ ส่วนในแง่ของการเรียนการสอน เจตคติมีผลต่อการเรียนดังนี้

1. เจตคติมีผลต่อวิชาที่เรียนและครู
2. เจตคติมีผลต่อการใส่ใจในการเรียนและความเข้าใจในบทเรียน
3. เจตคติมีผลต่อการรับรู้
4. เจตคติมีอิทธิพลต่อการตั้งความมุ่งหมาย

จากการศึกษาประโยชน์ของเจตคติ พอสรุปได้ว่า เจตคติมีประโยชน์ต่อคนเรา เพราะช่วยให้เข้าใจตนเอง เห็นคุณค่าของสิ่งแวดล้อมรอบตัวเราและเห็นคุณค่าในตนเอง ช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมรอบตัวเราได้เป็นอย่างดี และสามารถแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง

5. การวัดเจตคติและเครื่องมือวัดเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม

เจตคติเป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตใจ ความรู้สึกและอารมณ์ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องยากในการวัดเพราะผู้ตอบจะต้องประเมินความรู้สึกว่า รู้สึกซาบซึ้ง ฟังพอใจหรือมองเห็นคุณค่าต่อสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 252-253) ได้กล่าวว่า การวัดเจตคติไม่สามารถจะวัดได้โดยตรง แต่วัดได้จากแนวโน้มของบุคคลที่แสดงออกทางภาษา และวัดในรูปของความเห็น การวัดเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดและผู้ใด อาจจะใช้วิธีการสังเกตจากการกระทำ คำพูด การแสดงสีหน้าท่าทางหรือสัมภาษณ์ ความรู้สึกนึกคิดของเขา แต่แบบวัดหรือเครื่องมือที่นักจิตวิทยานิยมใช้กันจะอยู่ในรูปของแบบสอบถามหรือแบบสำรวจ

เฉลิม พักอ่อน (2546, หน้า 13) ได้แบ่งเครื่องมือของแบบวัดเจตคติออกได้ดังนี้

1. แบบของเทอร์สโตน (Thuestone's scale) แบบวัดเจตคติของเทอร์สโตน ประกอบด้วยคำถามจำนวนมากเพื่อวัดเจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ระดับของเจตคติหรือความรู้สึกแบบของเทอร์สโตน แบ่งออกเป็น 11 ระดับ (scale) เริ่มจากระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (11) ระดับกลางเป็นความรู้สึกไม่แน่ใจ (6) หรืออีกนัยหนึ่ง ความรู้สึกในทางลบมีระดับ 1 – 5 ความรู้สึกกลางมีระดับ 6 ความรู้สึกในทางบวกมีระดับ 7 – 11 แต่ละข้อจะมีค่าระดับเจตคติประจำข้อ (scale value : S) ซึ่งได้มาจากการตัดสินของกลุ่มผู้ตัดสิน ซึ่งมีจำนวนประมาณ 50 – 100 คน การตอบผู้ตอบเลือกข้อความที่เห็นด้วยมากที่สุด จำนวนข้อตามที่กำหนดให้เลือกผู้ตอบได้คะแนนตามค่า S ของข้อที่เลือก

2. แบบวัดลิเคอร์ท (Liker's scale) แบบวัดเจตคติของลิเคอร์ท ประกอบด้วยข้อคำถามที่แสดงเจตคติ หรือความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางบวก ในแบบวัดจะต้องประกอบไปด้วยทั้งข้อคำถามทางบวกและทางลบในจำนวนพอๆ กัน ระดับเจตคติตามแบบของลิเคอร์ท นิยมแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (scale) คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถ้าเป็นข้อความทางบวกจะมีคะแนน 5 4 3 2 1 (หรือ 4 3 2 1 0) ตามลำดับ ถ้าเป็นข้อความทางลบจะมีคะแนน 1 2 3 4 5 (หรือ 0 1 2 3 4) เช่น การวัดเจตคติต่อการเรียน การตอบจะให้ผู้ตอบทุกข้อโดยแต่ละข้อเลือกระดับที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงมากที่สุด ผู้ตอบได้คะแนนตามระดับที่เลือกตอบแต่ละข้อแล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย ได้เป็นคะแนนเจตคติของผู้นั้น

3. แบบของออสกู๊ด (Osgood's scale) แบบวัดเจตคติของออสกู๊ด เรียกกันทั่วไปว่าวิธีหาความแตกต่างของความหมาย (semantic differential method) มีลักษณะคล้ายกับการหาความหมายของมโนทัศน์ ด้วยการกำหนดมโนทัศน์ซึ่งอาจจะเป็นคำ ข้อความ หรือวลี มาให้ตอบด้วยการประเมินจาก 7 ช่วง ตามความหมายของคำศัพท์ตรงกันข้าม ซึ่งแบบวัดเจตคติของออสกู๊ด จะประกอบด้วยข้อคำถามที่เป็นคำศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้ามเป็นคู่ๆ แต่ละเรื่องที่จะวัดประกอบด้วยคำคุณศัพท์ 3 ประเภท หรือประเภทใดประเภทหนึ่งต่อไปนี้

- 1) คำคุณศัพท์แสดงการประเมิน เช่น ดี-เลว น่ารัก-น่าเกลียด หล่อ-ซีด
- 2) คำคุณศัพท์แสดงศักยภาพ เช่น แข็งแรง-อ่อนแอ หนัก-เบา ใหญ่-เล็ก
- 3) คำคุณศัพท์แสดงการเคลื่อนไหว เช่น ร่าเริง-เศร้าซึม เร็ว-ช้า สว่าง-มืด

ระดับเจตคติหรือความรู้สึกตามแบบของออสกู๊ดนี้ แบ่งเป็น 7 ระดับ คือ 7 6 5 4 3 2 1 (หรือ 3 2 1 0 (-1) (-2) (-3)) จากคุณศัพท์ทางบวกไปหาคุณศัพท์ทางลบ การตอบ ผู้ตอบ ตอบทุกข้อโดยแต่ละข้อเลือกระดับที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงมากที่สุด ผู้ตอบจะได้คะแนนตามระดับที่เลือกตอบแต่ละข้อแล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย ได้เป็นคะแนนเจตคติของผู้นั้น

ธีรวิทย์ เอกะกุล (2549, หน้า 19) วิธีการวัดเจตคติสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ (interview) เป็นวิธีที่ง่ายและตรงไปตรงมามากที่สุด การสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมข้อรายการที่จะซักถามไว้อย่างดี ข้อรายการนั้นต้องเขียนเน้นความรู้สึกที่สามารถวัดเจตคติให้ตรงเป้าหมาย ผู้สัมภาษณ์จะได้ทราบความรู้สึก หรือความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่มีข้อเสียว่า ผู้ถามอาจจะไม่ได้รับคำตอบที่จริงใจจากผู้ตอบ เพราะผู้ตอบอาจบิดเบือนคำตอบ เนื่องจากอาจเกิดความเกรงกลัวต่อการแสดงความคิดเห็น วิธีแก้ไขคือ ผู้สัมภาษณ์ต้องสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ให้ผู้ตอบรู้สึกสบายใจ ไม่เคร่งเครียด เป็นอิสระและแน่ใจว่าคำตอบของเขาจะเป็นความลับ

2. การสังเกต (observation) เป็นวิธีการที่ใช้ตรวจสอบบุคคลอื่นโดยการเฝ้ามอง และจดบันทึกพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีแบบแผน เพื่อจะได้ทราบว่าบุคคลที่เราสังเกตมีเจตคติ ความเชื่อ อุปนิสัยเป็นอย่างไร ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะถูกต้องใกล้เคียงกับความจริง หรือเป็นที่เชื่อถือได้เพียงใดนั้น มีข้อควรคำนึงหลายประการ กล่าวคือควรมีการศึกษาหลาย ๆ ครั้ง ทั้งนี้เพราะเจตคติของบุคคลมาจากหลาย ๆ สาเหตุ นอกจากนี้ตัวผู้สังเกตจะต้องทำตัวเป็นกลาง ไม่มีความลำเอียงและการสังเกต ควรสังเกตหลาย ๆ ช่วงเวลา ไม่ใช่สังเกตเฉพาะเวลาใดเวลาหนึ่ง

3. การรายงานตนเอง (self - report) วิธีการนี้ต้องการให้ผู้ถูกสอบวัดแสดงความรู้สึกของตนเองตามสิ่งเร้าที่เขาได้สัมผัส นั่นคือ สิ่งเร้าที่เป็นข้อคำถามให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกออกมาอย่างตรงไปตรงมา แบบทดสอบหรือมาตราวัดที่เป็นของแนว เทอร์สโตน (Thurstone) กัทท์แมน (Guttman) ลิเคอร์ท (Likert) และออสกู๊ด (Osgood) นอกจากนี้ที่กล่าวมานี้ยังมีแบบให้ผู้สอบรายงานตนเองและอื่น ๆ อีกมากแล้วแต่จุดมุ่งหมายของการสร้างและการวัด

4. เทคนิคจินตนาการ (projective techniques) วิธีนี้อาศัยสถานการณ์หลายอย่างไปให้ผู้สอบ เช่น ประโยคไม่สมบูรณ์ ภาพแปลก ๆ เรื่องราวแปลก ๆ เมื่อผู้สอบเห็นสิ่งเหล่านี้จะจินตนาการออกมาแล้วนำมาตีความหมาย จากการตอบนั้น ๆ พอจะรู้ได้ว่ามีเจตคติต่อเป้าเจตคติอย่างไร

5. การวัดทางสรีระภาพ (physiological measurement) การวัดด้านนี้อาศัยเครื่องมือไฟฟ้าแต่สร้างเฉพาะเพื่อจะวัดความรู้สึกอันจะทำให้พลังไฟฟ้าในร่างกายเปลี่ยนแปลง เช่น ถ้าดีใจเข็มจะช้อย่างหนึ่ง เสียใจเข็มจะช้อย่างหนึ่ง ใช้หลักการเดียวกับเครื่องจับเท็จ เครื่องมือแบบนี้ยังพัฒนาไม่ดีพอจึงไม่นิยมใช้เท่าใดนัก

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2552, หน้า 64 - 75) กล่าวถึง เครื่องมือวัดพฤติกรรมด้านเจตคติไว้ดังนี้

1. แบบตรวจสอบรายการ เป็นการสร้างรายการข้อความที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติหรือคุณลักษณะที่ต้องการประเมิน ว่ามีหรือไม่มี แบบตรวจสอบรายการนิยมใช้ในการประเมินความสนใจของผู้เรียน เจตคติ คุณลักษณะส่วนตัว แบบตรวจสอบรายการจะให้ประเมินว่า มีหรือไม่มี ทำหรือไม่ทำ ใช่หรือไม่ใช่

2. มาตรฐานส่วนประมาณค่า มีความแตกต่างจากแบบตรวจสอบรายการ กล่าวคือแบบตรวจสอบรายการต้องการทราบว่ามีหรือไม่มีในเรื่องนั้น แต่มาตรฐานส่วนประมาณค่าต้องการทราบรายละเอียดยิ่งขึ้นว่า มีอยู่เพียงใด หรือมีในระดับใด เพื่อจัดอันดับคุณภาพในการประมาณค่า กระบวนการ ผลผลิต และวัดคุณลักษณะนิสัย หรือลักษณะทางจิตวิทยา เช่น การปรับตัว ความคิดเห็น ความสนใจ ค่านิยม รูปแบบของมาตรฐานส่วนประมาณค่า ได้แก่ มาตรฐานส่วนประมาณค่าแบบบรรยาย มาตรฐานส่วนประมาณค่าแบบเส้นหรือกราฟ มาตรฐานแบบประมาณค่าแบบใช้สัญลักษณ์ และการจัดอันดับ รูปแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่านี้ หากกำหนดเป็นความรู้สึก ความคิดเห็น เจตคติ หรือพฤติกรรมในเชิงสนับสนุน - ไม่สนับสนุน ข้อความนั้นกำหนดเป็น 5 ระดับ เป็นการประมาณค่าของ ลีเคอร์ท หากกำหนดค่าคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม โดยมีคำหรือตัวเลขแสดงระดับพฤติกรรมตั้งแต่ต่ำสุดไปจนถึงสูงสุด เป็นการประมาณค่าของออสกูต

3. แบบวัดเชิงสถานการณ์ เป็นแบบการจำลอง หรือสร้างเหตุการณ์เรื่องราวต่าง ๆ ขึ้น แล้วให้บุคคลแสดงความรู้สึกว่าตนเองจะกระทำ หรือมีความเห็นอย่างไรต่อสถานการณ์ที่กำหนดขึ้น โดยปกติแล้ว การตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นอาจให้ตอบสนองว่าตัวเขาเองจะอย่างไร หรือการให้เขาแสดงความคิดเห็นว่าบุคคลในสถานการณ์นั้น ๆ จะทำอย่างไร

4. แบบสังเกตเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในลักษณะของการเฝ้าดู ศึกษาเหตุการณ์ ปรากฏการณ์ เพื่อให้เข้าใจธรรมชาติของสิ่งที่สังเกต หรือ พฤติกรรมของสิ่งที่เราต้องการศึกษา อาจเป็นลักษณะบุคลิกภาพ การใช้คำพูด ภาษา ท่าทาง กิจกรรมทักษะและความสามารถ

5. การสัมภาษณ์เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลมีโอกาสนพบปะสนทนากับผู้ให้ข้อมูลโดยตรงและมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนทั้งสองฝ่าย คือ ผู้สัมภาษณ์ และผู้ให้สัมภาษณ์ การสัมภาษณ์จะทำให้รู้ความจริง เกี่ยวกับพฤติกรรม คุณลักษณะ เจตคติ บุคลิกภาพ ท่วงท่า วาจา อุปนิสัย ปฏิภาณไหวพริบ นับว่าเป็นวิธีการที่รวบรวมโดยละเอียด

จากการศึกษาการวัดเจตคติและเครื่องมือวัดเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่า เจตคติเป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตใจ ความรู้สึก และอารมณ์ เป็นเรื่องที่ยากในการวัด ไม่สามารถวัดได้โดยตรง การวัดเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดและผู้ใด อาจเลือกใช้วิธีการวัดเจตคติ ที่เป็นการวัดที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งอาจต้องใช้หลายวิธีร่วมกัน วิธีวัดเจตคติอาจทำได้หลายอย่าง เช่น แบบของเทอร์สโตน (Thuestone's scale) แบบวัดลิเคอร์ท (Likert's scale) แบบของออสกู๊ด (Osgood's scale) หรือไม่ว่าจะเป็นแบบตรวจสอบรายการ มาตราส่วนประมาณค่า แบบวัดเชิงสถานการณ์ แบบสังเกต และการสัมภาษณ์ แต่ที่นิยมใช้คือ แบบทดสอบหรือมาตรวัดที่สร้างตามวิธีการของ ลิเคอร์ท เพราะสะดวกในการนำไปใช้ มีวิธีการสร้างที่ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน มีความเชื่อถือสูงและยังสามารถนำไปปรับใช้กับการวัดต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวางและในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถามเจตคติแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งเป็นการวัดเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมเป็นการวัดความคิดเห็นหรือความรู้สึกของนักเรียน ซึ่งมีลำดับดังนี้

ระดับ 5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	เห็นด้วย
ระดับ 3	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การกำหนดการให้คะแนนของการตอบแต่ละตัวเลือกโดยทั่วไป จะกำหนดคะแนนข้อความทางบวก เช่น 5 4 3 2 1 (หรือ 4 3 2 1 0) และข้อความทางลบ เป็น 1 2 3 4 5 (หรือ 0 1 2 3 4)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

กำธร ไพจิตร (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การประเมินประสิทธิผลการให้ข้อมูลของผู้นำนักศึกษาชายและหญิงในเรื่องบทบาทหญิงชายด้านอนามัยการเจริญพันธุ์จากการใช้

หลักสูตรรณามัยการเจริญพันธุ์ในวิทยาลัยเทคนิคและอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาและประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมบทบาทหญิงชายด้านรณามัยการเจริญพันธุ์ สำหรับผู้นำนักศึกษาทั้งชายและหญิงในวิทยาลัยเทคนิคและอาชีวศึกษา และมีวัตถุประสงค์เฉพาะคือ

- 1) เพื่อทราบปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับเพศสัมพันธ์ บทบาทหญิงชาย และรณามัยการเจริญพันธุ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้นำนักศึกษาชายและหญิง ในวิทยาลัยเทคนิคและอาชีวศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมบทบาทหญิงชายและรณามัยการเจริญพันธุ์
- 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมบทบาทหญิงชายที่เกี่ยวกับมิติทางเพศ และรณามัยการเจริญพันธุ์ เพื่อตอบสนองความต้องการรับรู้และแก้ปัญหาเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายและรณามัยการเจริญพันธุ์
- 3) เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้และพฤติกรรมของผู้นำนักศึกษา และนักศึกษาเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายและรณามัยการเจริญพันธุ์ ก่อนและหลังการฝึกอบรม
- 4) เพื่อนำผลการประเมินที่ได้ไปเป็นพื้นฐานในการวางนโยบายที่จะนำหลักสูตรฝึกอบรมบทบาทหญิงชายด้านรณามัยการเจริญพันธุ์ เพื่อแก้ปัญหา รณามัยการเจริญพันธุ์ในกลุ่มนักศึกษาต่อไป

โดยการวิจัยครั้งนี้ อาศัยระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 วิจัย (Research) เป็นการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 พัฒนา (Development) เป็นการสร้างหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 วิจัย (Research) เป็นการทดลองใช้หลักสูตร และขั้นตอนที่ 4 พัฒนา (Development) เป็นการประเมินผลหลักสูตร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย หลักสูตรรณามัยการเจริญพันธุ์ที่พัฒนาขึ้นใหม่ และแบบสอบถามเพื่อวัดความรู้และการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายและรณามัยการเจริญพันธุ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเอง โดยผ่านการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ และสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้นำนักศึกษาที่เข้ารับการอบรม นักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาที่เข้ารับการอบรมและกลุ่มควบคุมส่วนใหญ่มีระดับความรู้และการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษา อาจารย์ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำนักศึกษา นักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับผู้นำนักศึกษาและคณะวิทยากร พบว่าหลักสูตรรณามัยการเจริญพันธุ์นี้มีความสำคัญต่อกลุ่มนักศึกษา และเป็นเรื่องที่เหมาะสมกับวัย และสามารถแก้ไขปัญหาคือความอยากรู้อยากเห็นของนักศึกษาได้ทางหนึ่ง ผู้นำนักศึกษาที่เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปแนะนำเพื่อนนักศึกษา และร่วมจัดกิจกรรมเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายและรณามัยการเจริญพันธุ์ในสถานศึกษาด้วย เมื่อทดลองใช้หลักสูตรรณามัยการเจริญพันธุ์แล้ว พบว่า กลุ่มผู้นำนักศึกษาที่เข้ารับการอบรม นักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาที่เข้ารับการอบรม มีระดับคะแนนความรู้สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.01 ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้นำนักศึกษา กับกลุ่มควบคุม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จิรดา เอี่ยมระหงษ์, วิโรจน์ เอี่ยมระหงษ์, และโชคชัย อินทรประสงค์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลการจัดโปรแกรมส่งเสริมอนามัยการเจริญพันธุ์ โดยเน้นบทบาทหญิงชายในคู่สมรสที่มีบุตรคนแรก จังหวัดอ่างทอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการจัดโปรแกรมส่งเสริมอนามัยการเจริญพันธุ์โดยเน้นบทบาทหญิงชายในคู่สมรสที่มีบุตรคนแรก จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังการจัดโปรแกรมส่งเสริมอนามัยการเจริญพันธุ์โดยเน้นบทบาทหญิงชายในคู่สมรสที่มีบุตรคนแรก กลุ่มทดลอง มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในด้านความรู้และการปฏิบัติตัวเพื่อส่งเสริมอนามัยการเจริญพันธุ์ตามบทบาทหญิงชายดีขึ้นมากกว่า ก่อนการทดลองและมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีคะแนนเฉลี่ยความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในเรื่องการมีบุตรตามที่ต้องการอย่างปลอดภัย ปัญหาและความต้องการที่เกี่ยวกับอนามัยการเจริญพันธุ์ และมีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในเรื่องความเสมอภาคเท่าเทียมทางเพศ และการมีบุตรตามที่ต้องการอย่างปลอดภัย โดยภาพรวมคะแนนเฉลี่ยความรู้และพฤติกรรมของสามีและภรรยาเพิ่มขึ้นแต่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งในกลุ่มทดลอง พบว่าคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมระหว่างสามีและภรรยาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในเรื่องการทำทารุณกรรมที่เกี่ยวกับอนามัยการเจริญพันธุ์ ปัญหาและความต้องการที่เกี่ยวกับอนามัยการเจริญพันธุ์ และในกลุ่มควบคุม พบว่า คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมระหว่างสามีและภรรยาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในเรื่องการหลีกเลี่ยงความเจ็บป่วยที่เกี่ยวกับอนามัยการเจริญพันธุ์

นิกร ดุสิตสิน, และคนอื่น ๆ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการส่งเสริมบทบาทชายเพื่อรับผิดชอบด้านอนามัยการเจริญพันธุ์โดยใช้โปรแกรมการให้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้ สร้างเจตคติด้านเพศศาสตร์ศึกษาและอนามัยการเจริญพันธุ์ พัฒนาเครือข่ายให้การปรึกษาและบำบัดสุขภาพทางเพศ ให้ผู้ชายมีวิถีชีวิตและพฤติกรรมทางเพศที่สร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบรอบครัวได้ตามเกณฑ์ข้อพึงปฏิบัติ และได้รับบริการให้การปรึกษาและบำบัดสุขภาพทางเพศอย่างทั่วถึง ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินทัศนคติจากการจัดนิทรรศการ 6 เรื่อง ในเวลา 6 เดือน ไม่มีผลการเปลี่ยนแปลงทัศนคติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าการสร้างนโยบายสาธารณะยังบอกไม่ได้ชัดเจนถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ผลการประเมินโครงการโดยรวม ด้านบริบท สิ่งนำเข้า กระบวนการและผลลัพธ์ พบว่า พนักงานมีการนำไปพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนคิดเป็นร้อยละ 57 ส่วนนักเรียนคิดเป็นร้อยละ 59 พนักงานในโรงงานส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าโครงการนี้มีประโยชน์ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 63 และนักเรียนคิดเป็นร้อยละ 75 นอกจากนี้ทั้งพนักงานโรงงานและนักเรียน ยังแสดงความคิดเห็นว่าโครงการนี้ควรจัดต่อไป คิดเป็นร้อยละ 95 และ ร้อยละ 94 ตามลำดับ เป็นผลสำเร็จที่รูปแบบนิทรรศการเกิดการพูดคุยเรื่องเพศได้เปิดเผยขึ้นและลดความอับอายทางสังคมลงได้ในระยะยาว

ข้อเพชร เบ้าเงิน (2545, หน้า 106) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ด้วยตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร มีขั้นตอนการพัฒนาดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเป็นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นจากผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา เพื่อจัดอันดับองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการร่างหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในขั้นตอนที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม โดยนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร รูปแบบการทดลองใช้การสุ่มอย่างง่าย และแบ่งกลุ่มทดลองออกเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมโดยในแต่ละหน่วยประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาสาระ กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม เอกสารและสื่อ เวลากับความสำคัญของหน่วยการฝึกอบรม

ผลการวิจัยครั้งนี้ ได้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ความฉลาดทางอารมณ์ที่สมควรได้รับการเสริมสร้างให้มากขึ้นได้แก่ การรู้อารมณ์ตนเอง การประเมินตนเองให้ถูกต้องและความมั่นใจในตนเอง หลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมและโครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม

ชีวิรัตน์ สาลีประเสริฐ (2545, หน้า 3) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เรื่องการอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ อำเภออู่ทอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร ผลการพัฒนาหลักสูตรพบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย หลักการ จุดหมาย โครงสร้าง คำอธิบายรายวิชา ขอบข่ายเนื้อหา เวลาเรียน แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล และแผนการสอน 6 แผนการสอน นำหลักสูตรไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยมีการสอนร่วมกันระหว่าง ผู้วิจัย ผู้สอน เจ้าหน้าที่พิพิธภัณฑสถานฯ และผู้รู้ในท้องถิ่น ผลการประเมินและปรับปรุงหลักสูตร พบว่า นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องการอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ อำเภออู่ทอง ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จรัส ขาวใต้ (2546, บทคัดย่อ) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครู เรื่องการเสริมสร้างสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สำหรับครูระดับ

ประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ปีการศึกษา 2546 ของสำนักงานการศึกษาอำเภอสครีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ มีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนต้องการเรียนรู้และฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการศึกษาหาความรู้ที่สามารถแก้ปัญหาการนำไปใช้ ครูมีความรู้หลังการอบรมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หลักสูตรมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์

มนสิข สิทธิสมบุรณ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการวิจัยในชั้นเรียน โดยมีลำดับขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมคือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) ยกร่างเอกสารหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม 3) ตรวจสอบเอกสารหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร 4) ทดลองใช้หลักสูตร 5) นำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรม 6) ประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. เอกสารหลักสูตรได้กำหนดเกณฑ์การผ่านหลักสูตรฝึกอบรม คือ ผู้ผ่านการฝึกอบรม ต้องเข้ารับการอบรมตามวัน เวลา ที่กำหนดไม่ต่ำกว่า 80 เปอร์เซ็นต์ และสามารถเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้คุณภาพไม่ต่ำกว่าระดับปานกลาง

2. เอกสารประกอบหลักสูตรประกอบด้วยคู่มือหลักสูตรสำหรับผู้ให้การอบรม เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนและคู่มือหลักสูตรสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นเอกสารเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการทำ ความเข้าใจเนื้อหาการฝึกอบรม และวิธีปฏิบัติการในการทำวิจัยในชั้นเรียน

3. การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้โดยวิธีกัลยาณมิตรวิจัย ประกอบด้วย การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเน้นการทำแบบฝึกปฏิบัติตามคู่มือหลักสูตรฝึกอบรมที่กำหนดการ ติดตามดูแลช่วยเหลือและให้คำแนะนำช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด การร่วมนิเทศ วิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน การกำหนดเวลาให้คำแนะนำปรึกษาที่โรงเรียน และการช่วยเผยแพร่ผลงานการวิจัยในชั้นเรียน

4. ผลการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมการวิจัยในชั้นเรียน ปรากฏว่าครูแม่ข่ายกัลยาณมิตรวิจัย จำนวน 15 คน มีความพึงพอใจในการฝึกอบรมเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก และทั้งหมดสามารถผ่านเกณฑ์ของหลักสูตรที่กำหนด โดยมีคุณภาพงานวิจัยอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 13 เรื่อง อยู่ในระดับดี จำนวน 2 เรื่อง สำหรับครูลูกข่ายกัลยาณมิตรวิจัย จำนวน 30 คน สามารถผ่านเกณฑ์ของหลักสูตรทั้งหมด โดยมีคุณภาพงานวิจัยอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 22 เรื่อง และอยู่ในระดับดี จำนวน 8 เรื่อง การศึกษากระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นโดยนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น

ณรงค์ ชาลี (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จังหวัดสุพรรณบุรี มีความมุ่งหมายเฉพาะดังนี้ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฉบับร่าง 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฉบับร่าง 3) เพื่อทดลองใช้หลักสูตร 4) เพื่อประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ปีการศึกษา 2546 โรงเรียนวัดกาบบัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 17 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเกตแบบไม่มีโครงสร้าง แบบทดสอบแบบเขียนตอบ เกณฑ์การประเมินคุณภาพชิ้นงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบที (t - test dependent) และนำหลักสูตรทดลองใช้กับเด็กนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามแผนการจัดการเรียนรู้ พบว่า นักเรียน สนใจ ตั้งใจทำกิจกรรม นำไปปฏิบัติได้ สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่น นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจหลังใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนสามารถทำกิจกรรมและนำเสนอผลงานประกอบด้วย ใบผลงาน การอัดแห้งพรรณไม้และหนังสือเล่มเล็กได้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

ฉลองชัย ข้องหลิม (2548, บทคัดย่อ) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการสอนกีฬาฟุตบอล สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ปีการศึกษา 2547 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการให้มีหลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการสอนกีฬาฟุตบอล มีความสนใจและตั้งใจ สามารถฝึกปฏิบัติด้านเทคนิคการสอน และครูมีความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้

ทรงศรี หอมจันทร์ (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี วิชาขนมไทยสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านวังเพลิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี โดยมีการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร ผลการศึกษาพบว่า 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานผู้ที่มีความเกี่ยวข้องมีความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรวิชาขนมไทยสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ควรนำวิทยากรและวัตถุดิบในท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร 2) หลักสูตรโครงร่างประกอบด้วย หลักการ จุดหมาย โครงสร้าง คำอธิบายรายวิชา เนื้อหาสาระ เวลาเรียน แผนการจัดการเรียนรู้ 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตรสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยมีการสอนทั้งภาคทฤษฎี

และภาคปฏิบัติ พบว่า นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับวิชาขนมไทยสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนสามารถ ปฏิบัติการทำขนมได้อย่างคล่องแคล่ว 4) ผลการปรับปรุงหลักสูตร ควรมีการเพิ่มเนื้อหาขนม ไทยประเภทอื่น และนักเรียนมีความพึงพอใจหลักสูตรขนมไทยสมัยสมเด็จพระนารายณ์ มหาราช

รุ่งลาวัลย์ รังสาศน์ (2549, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การทำเครื่องประดับจากกะลามะพร้าว สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนดาศิลป์ประชาสรรค์ มีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการทำเครื่องประดับจาก กะลามะพร้าว สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนดาศิลป์ประชาสรรค์ พบว่านักเรียน ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความต้องการให้มีหลักสูตรฝึกอบรมการทำเครื่องประดับจาก กะลามะพร้าว 2) หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญ หลักการ จุดมุ่งหมายหลักสูตร เนื้อหา วิธีฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์ การวัดและประเมินผล โดยเนื้อหาของ หลักสูตรเป็นภาคทฤษฎี 4 ภาค 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 จำนวน 3 วัน โดยการบรรยาย สาธิต และการฝึกปฏิบัติ พบว่านักเรียนมีความสนใจและตั้งใจ สามารถปฏิบัติด้านการทำเครื่องประดับจากกะลามะพร้าวได้ 4) ผลการประเมินผลและ การปรับปรุงหลักสูตร พบว่า นักเรียนช่วงชั้นที่ 4 มีความรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการ ฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการประเมินระหว่างการพัฒนาหลักสูตรด้าน ทักษะปฏิบัติ นักเรียนสามารถฝึกปฏิบัติการทำเครื่องประดับจากกะลามะพร้าวได้ในระดับมาก และการประเมินหลังการใช้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้

พระครูปลัดเก่ง กัลยาณกิตติคุณ (2550, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนา หลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง มุสาวาท กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง มุสาวาท กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 3) เพื่อทดลองใช้ หลักสูตรฝึกอบรม 4) เพื่อประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร ครูผู้สอนทุกคนมีความต้องการ ให้มีการอบรมเรื่องมุสาวาท และจากการสอบถามนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี เห็นด้วยกับการอบรม โดยเฉพาะเกี่ยวกับปัญหาด้านความประพฤติ ปฏิบัติตนใน ศีล 5 ข้อที่ 4 ห้ามพูดปดอยู่ในระดับมากที่สุด และในการจัดกิจกรรมควรให้นักเรียนร่วมปฏิบัติ กิจกรรมให้เห็นคุณและโทษของมุสาวาทสรุปรายงาน และเสนอผลงาน สื่อที่ใช้ในการอบรมควร เป็นสื่อที่สามารถช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดจิตสำนึกต่อความเกรงกลัวในการทำผิด

ให้เห็นคุณค่าของการไม่มุสาวาทและโทษของการมุสาวาท 2) หลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กระบวนการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม กิจกรรม สื่อประกอบ ระยะเวลาการฝึกอบรม และการวัดผลประเมินผล แผนการจัดการเรียนรู้จำนวน 4 แผน 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 3 วัน ทำการทดสอบก่อนเรียน หลังเรียน สังเกตพฤติกรรมทางวาจาก่อนเรียนและหลังเรียน และสอบถามเจตคติ 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการประเมินพฤติกรรมทางวาจาก่อนเรียน พบว่า พฤติกรรมทางวาจาของนักเรียน หลังการฝึกอบรมลดต่ำลงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเจตคติต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการปรับปรุงหลักสูตรได้ปรับปรุงเรื่องเวลา กิจกรรม เนื้อหาและจุดประสงค์ให้เหมาะสมกับวัยของผู้เข้ารับการอบรม

ถาวร ภูติวัฒนชัย, และ มนูญ ศูนย์สิทธิ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องอนามัยเจริญพันธุ์ เพศศึกษาและเอดส์ ในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 อำเภอคอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องอนามัยเจริญพันธุ์ เพศศึกษาและเอดส์ ตามโครงการวัยใสเข้าใจเรื่องเอดส์ รู้เรื่องอนามัยการเจริญพันธุ์ไม่มีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ความรู้เรื่องอนามัยเจริญพันธุ์และเอดส์ก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยหลังเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ มีความรู้มากขึ้น ความคิดเห็นเกี่ยวกับอนามัยเจริญพันธุ์และเพศศึกษาก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยหลังเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ มีความคิดเห็นถูกต้องมากขึ้น และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ระดับมาก ร้อยละ 85.6 สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร้อยละ 80 ข้อเสนอแนะคือ กิจกรรมการเรียนรู้เป็นรูปแบบที่เหมาะสม การนำไปใช้ควรพิจารณาเรื่องเวลาในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับจำนวน ความสนใจและการมีส่วนร่วมของนักเรียน และควรเร่งรัดการให้ความรู้ ความเข้าใจแก่นักเรียนในเรื่องการเข้าถึงสื่อที่กระตุ้น อารมณ์ทางเพศ การจัดการกับอารมณ์เพศ การคุมกำเนิด การใช้ถุงยางอนามัย และความเสี่ยงของการติดเชื้อเอดส์ เนื่องจากเป็นประเด็นที่นักเรียนยังมีความรู้ ความเข้าใจไม่ถูกต้องมากที่สุด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

มู (Moore, 2000, p.1437) ได้ศึกษาเรื่องครูกับการเข้าร่วมสัมมนาการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตร เพื่อเป็นพื้นฐานแห่งพิพธิภักคิเลปะที่มิได้รับการบริการ ซึ่งการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรขั้นพื้นฐานทางด้านคิลปะสำหรับครุมีอาชีพ โดยการสำรวจครูซึ่งยังมีความไม่แน่นอนด้านการใช้โครงสร้างและนวัตกรรมขั้นสูงในการ

จัดการสอนศิลปะ ซึ่งครูมีความพร้อมและสะดวกในการเปลี่ยนแปลงในการใช้โครงสร้างและนวัตกรรมใหม่ๆ ทางด้านบทบาททางวรรณกรรม วรรณคดี คุณลักษณะ กลยุทธ์และทักษะตามต้องการเพื่อพัฒนาหลักสูตร เพื่อส่งเสริมการเป็นครูมืออาชีพ เพื่อเป็นการพัฒนาบทบาทครู มีการฝึกฝนซ้ำๆ จนเกิดความชำนาญ ซึ่งพื้นฐานทางการวิจัยเหล่านี้มุ่งเป็นพื้นฐานการออกแบบหลักสูตรที่จะใช้ต่อไปสำหรับปีที่ 3

วิตเทอร์ (Wither, 2000, p. 2176) ศึกษาเรื่องพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและการจัดพื้นฐานทางการศึกษามีจุดประสงค์เพื่อพิจารณาข้อมูลเพื่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของสถาบันการศึกษา (Yvlei) ซึ่งพบว่า ทางโรงเรียนมีการวิเคราะห์ถึงพื้นฐานของหลักสูตรว่าควรปรับปรุงให้เกิดสัมผัสทุกส่วนจากตัวเด็กกับสิ่งแวดล้อมที่พวกเขาอยู่ด้วย จัดหาโอกาสให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างชุมชน ซึ่งหลักสูตรนี้ได้พัฒนาทุกระดับโดยเฉพาะ ป.6 เน้นในเรื่องของระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดโดยการร่วมกันจัดระหว่างครู สมาชิกของชุมชน และนักเรียน ซึ่งผู้นำชุมชนจะจัดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอนตามมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของโรงเรียน

จูเวลล์ (Jewell, 2001, p. 646) ได้ศึกษาเรื่องการวัดการพัฒนาทางจริยธรรม ความรู้สึก การคิด และการกระทำ บทความนี้ศึกษาว่า บุคคลที่พัฒนาทางจริยธรรมแล้วเป็นบุคคลที่รู้สึกเกี่ยวกับประเด็นปัญหาจริยธรรมหรือไม่ หรือปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมอย่างเข้มแข็งหรือไม่ หรือเข้าใจประเด็นปัญหาจริยธรรมหรือไม่ หรือปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมหรือไม่เมื่อจัดการกับคนอื่น มีประเด็นโต้แย้งกันว่า ความหมายของคำว่าจริยธรรม เกี่ยวข้องกับวิธีที่คนควรจะทำต่อกันอย่างไรและโต้แย้งกันว่าการศึกษาจริยธรรม ควรจะจัดการกับการกระทำของคนในฐานะที่คนทำงานอยู่ภายในกลุ่ม แนวโน้มในการศึกษาสำหรับคนมีความสามารถพิเศษ เพื่อมุ่งเน้นสภาพทางความรู้ของแต่ละบุคคลเมื่ออภิปรายเรื่องการพัฒนาจริยธรรม เช่น ความรัก ความยุติธรรม หรือแนวโน้มที่จะวัดการพัฒนาทางความรู้ความเข้าใจ เช่น การรู้จักหลักจริยธรรมสากลพิจารณาเห็นว่าเป็นเรื่องเฉพาะตัวเกินความจำเป็นและเป็นเรื่องไม่เพียงพอทางแนวคิด บทความนี้ทำสังเขปขั้นตอน 6 ขั้นตอน ในการพิจารณาดัดสินจริยธรรมตามแบบของลอว์เรนซ์ โคห์ลเบิร์ก คือ การลงมือทำและการเชื่อฟังความมุ่งหมายทางเครื่องมือของแต่ละบุคคล และการแลกเปลี่ยน ความคาดหวังร่วมกันระหว่างบุคคลความสัมพันธ์และความเป็นไปตามความคาดหวัง ระบบสังคมและการรักษาความสำนึกทางสังคมสิทธิที่มีก่อนและสัญญาทางสังคม หรือสาธารณประโยชน์ และหลักจริยธรรมสากล ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า งานวิจัยของ Kohlberg คนคิดอย่างไร ไม่ใช่ คนประพฤติอย่างไร

ออสทริช (Oestreich, 2003, abstract) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสังคมศึกษาในเบอร์ลิน โดยการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการกับบุคลากรด้านโบราณคดีและครูชาวเบอร์ลิน ผลการวิจัยพบว่า ในด้านอุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรครู มีข้อจำกัดเกี่ยวกับการสื่อสารของรัฐบาลที่ด้อยประสิทธิภาพ ขาดครูที่มี

ประกาศนียบัตรรับรองและหลักสูตรไม่สอดคล้อง ส่วนความก้าวหน้าในการพัฒนาหลักสูตร สังคมนั้น พบว่า ชาวเบอร์ลิช ต้องการที่จะใส่หลักสูตรสังคมอย่างจำกัดและจำกัดตำราที่จัดให้ ศึกษาเกี่ยวกับประวัติของชาวเบอร์ลิชช่วงก่อนเกิดลัทธิอาณานิคม ซึ่งเกี่ยวกับวัฒนธรรมในปัจจุบันและอนาคต

เขา (Shao, 2005, p.130) ได้ทำการศึกษาการปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอน และการฝึกอบรมครูของโรงเรียนเกษตรกรรมของจีน เป้าหมายของการวิจัยเพื่อการศึกษา สภาพการจัดฝึกอบรมและความต้องการพัฒนาทางด้านความรู้ทางวิชาการครู ตลอดจน ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรใหม่ พบว่าครูมีความต้องการมีความรู้และทักษะใน ระดับสูง เกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนและการสอนยึดสมรรถภาพของผู้เรียนเป็นหลัก เนื้อหา ที่ครูต้องมีอยู่ในการฝึกอบรมได้แก่ เทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม ใหม่ ๆ ซึ่งเป็นเนื้อหาความรู้ที่ครูอยากได้มากที่สุด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จะ เห็นได้อย่างชัดเจนว่ากระบวนการของการพัฒนาหลักสูตรในแต่ละเรื่อง มีขั้นตอนการ ดำเนินการในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถ ดำเนินการได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การศึกษาสำรวจข้อมูลพื้นฐานโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน สถานศึกษา ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ สอดคล้องกับความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ 2) การพัฒนาหลักสูตรเป็นการ สร้างหลักสูตรฉบับร่าง โดยใช้ข้อมูลจากขั้นตอนแรกมาเป็นพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฉบับ ร่าง ซึ่งองค์ประกอบอาจจะมี ความคล้ายคลึงและแตกต่างกันออกไป เช่น หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระของหลักสูตร การจัดกิจกรรมหรือกระบวนการฝึกอบรม สื่อและวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล 3) การนำหลักสูตรไปทดลองใช้ เป็น การนำร่างหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย และ 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร โดยประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้รับการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม ผู้วิจัยจึงนำมากำหนด เป็นแนวทางของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอนามัยเจริญพันธุ์ในกลุ่มวัยรุ่น สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยกำหนดเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนา หลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร ซึ่งผู้วิจัยได้ ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้อาอนามัยเจริญพันธุ์ในกลุ่มวัยรุ่น การเรียนรู้พฤติกรรม เสี่ยงทางเพศและวิธีการป้องกันมิให้เกิดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ จึงได้ดำเนินการพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมอนามัยเจริญพันธุ์ในกลุ่มวัยรุ่น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เพื่อให้ นักเรียนได้มีโอกาสได้รับความรู้ความเข้าใจ สามารถป้องกันตนเองจากการมีเพศสัมพันธ์ก่อน วัยอันควรและการตั้งครรภ์อันไม่พึงประสงค์ สามารถป้องกันการติดเชื้อโรคติดต่อทาง เพศสัมพันธ์และโรคเอดส์ ทั้งนี้เมื่อนักเรียนเหล่านั้นผ่านการฝึกอบรมไปแล้วจะได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องเพศ การรักษาวลสงวนตัว การมีเพศสัมพันธ์อย่างรับผิดชอบและ

ปลอดภัยเพื่อป้องกันการตั้งครรภ์อันไม่พึงประสงค์และป้องกันการติดเชื้อโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์และโรคเอดส์ อันจะเป็นผลนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้ยั่งยืนและมีความสุขตลอดไป

