

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมพื้นฐาน
 - 1.1 ความหมายของคุณธรรม
 - 1.2 ประโยชน์ของคุณธรรม
 - 1.3 คุณธรรมพื้นฐาน
2. แนวคิดทฤษฎีในการปลูกฝังและเสริมสร้างคุณธรรมพื้นฐาน
 - 2.1 ทฤษฎีการกระจายในค่านิยม
 - 2.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม
 - 2.3 กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 3.1 ความหมายของหลักสูตร
 - 3.2 องค์ประกอบของหลักสูตร
 - 3.3 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร
 - 3.4 ความหมายของหลักสูตรฝึกอบรม
 - 3.5 องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม
 - 3.6 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
4. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
 - 4.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 4.2 ประเภทการฝึกอบรม
 - 4.3 กระบวนการฝึกอบรม
 - 4.4 เทคนิค สื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม
5. แนวคิดเกี่ยวกับเจตคติ
 - 5.1 ความหมายเจตคติ
 - 5.2 ลักษณะการวัดเจตคติ
 - 5.3 วิธีการวัดเจตคติ

6. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
 - 6.1 ความหมายความพึงพอใจ
 - 6.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมพื้นฐาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมพื้นฐานผู้วิจัยได้ศึกษาในประเด็นความหมายของคุณธรรม ประโยชน์ของคุณธรรม ความหมายคุณธรรมพื้นฐานและคุณธรรมพื้นฐาน แนวทางการปลูกฝังและเสริมสร้างคุณธรรมพื้นฐานประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

ความหมายของคุณธรรม

คุณธรรมเป็นคุณลักษณะซึ่งเป็นรูปแบบอย่างหนึ่งของคุณงามความดีที่ซึ่งจะแสดงออกมาโดยการกระทำทางกาย วาจา และจิตใจเป็นสิ่งที่มิมีประโยชน์ต่อตนเองผู้อื่นและสังคม มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณธรรม ไว้ดังนี้

ทศนา แคมมณี (2549 : 4) ให้ความหมายว่า คุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือสภาวะภายในจิตใจของมนุษย์ที่เป็นไปในทางที่ถูกต้อง ดีงาม ซึ่งเป็นภาวธรรมอยู่ในจิตใจ

ธานีรินทร์ กรัยวิเชียร (2549 : 1) กล่าวถึงคุณธรรม ว่าการวินิจฉัยว่าบุคคลใดมีคุณธรรมดีเด่นมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมต้องพิจารณาโดยภาพรวมว่าบุคคลนั้นมีอุปนิสัยและประพฤติปฏิบัติตนอย่างไร ดำรงตนอยู่ในกรอบกฎหมายและศีลธรรมเพียงใด เป็นผู้รับผิดชอบต่อหน้าที่การงานและสังคมอย่างไร และเป็นผู้ที่ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมเพียงใด

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 253) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม คือ สภาพคุณงามความดี

ลิขิต ธีรเวคิน (2548 : 20) ได้กล่าวว่า คุณธรรม คือจิตวิญญาณของปัจเจกบุคคล ศาสนา และอุดมการณ์เป็นดวงวิญญาณของปัจเจกบุคคลและสังคม ปัจเจกบุคคลต้องมีวิญญาณสังคมต้องมีจิตวิญญาณ คุณธรรมของปัจเจกบุคคลได้รับการหล่อหลอมเลาเรียนรู้โดยพ่อแม่สถาบันการศึกษา ศาสนา พรรคการเมืองและองค์กรของรัฐ

วศิน อินทสระ (2549 : 199) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง อุปนิสัยที่ดีงามซึ่งสังคมอยู่ในจิตใจ อุปนิสัยอันนี้ได้มาจากความพยายามและความประพฤติต่อกันมาเป็นเวลานาน สรุปว่า คุณธรรมหมายถึง ความรู้หรือปัญญาพร้อมทั้งนิสัย

สุภาพร พิศาลบุตร (2549 : 4) กล่าวไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพความดีงามทางความประพฤติและจิตใจ

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2547 : 182) กล่าวไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี คนที่มีคุณธรรม หมายถึง คนที่มีจริยธรรมอยู่ในระดับสูง ซึ่งคนที่มีคุณธรรมนั้นนอกจากจะไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่นแล้วยังมีจิตใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่นด้วย

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2549 : 5) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง ธรรมที่แสดงถึงสภาพอันดีงามของบุคคล เป็นธรรมแห่งการเกื้อกูลกันและกัน เป็นสิ่งที่เกิดความสำนึก เช่น มีนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีนิสัยให้อภัยผู้อื่น

จากความหมายของคุณธรรมพอสรุปได้ว่า คุณธรรม (Virtue) หมายถึง คุณลักษณะซึ่งเป็นรูปแบบของคุณงามความดีที่สั่งสมอยู่ในจิตใจมนุษย์ซึ่งจะแสดงออกมาโดยการกระทำ ทางกาย วาจา และจิตใจของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งที่ มีประโยชน์ต่อตนเองผู้อื่นและสังคม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความหมายของคุณธรรม (Virtue) คือ สิ่งที่บุคคลส่วนใหญ่ยอมรับว่าดีงาม ซึ่งส่งผลให้เกิดการกระทำที่เป็นประโยชน์ และความดีงามที่ดีที่แท้จริงต่อสังคม

ประโยชน์ของคุณธรรม

คุณธรรมก่อให้เกิดคุณค่าและประโยชน์หลายประการทำให้ตนเองมีชีวิตที่สงบเย็นไม่ต้องเดือดร้อนใจไม่ต้องอยู่อย่างหวาดระแวง เสริมสร้าง ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ ประโยชน์ของคุณธรรมแบ่งออกได้ดังที่กล่าวไว้ต่อไปนี้

พรตธน ถน เพชรวิวรรณ์ (ม.ป.พ. อ้างถึงใน อัจจิมา เชาว์ดี, 2551 : 14) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณธรรมไว้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อตนเอง

1.1 ทำให้ตนเองมีชีวิตที่สงบเย็น ไม่ต้องเดือดร้อนใจไม่ต้องอยู่อย่างหวาดระแวง เพราะเราตนเองไม่ได้เบียดเบียนผู้ใด มีแต่จะสร้างประโยชน์สุขให้แก่สังคมและผู้อื่น

1.2 ทำให้ตนเองมีความเจริญรุ่งเรืองในชีวิตส่วนตัวและการทำงานมีความมั่นคงก้าวหน้า

1.3 ได้รับการยกย่องสรรเสริญเทิดทูนบูชาจากบุคคลทั่วไป

1.4 ครอบครัวย่อเยื้อ มีความสุข ฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง

2. ประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

2.1 ประโยชน์ต่อสถาบัน ทำให้บุคคลอื่นศรัทธาเลื่อมใสสถาบันหรือหน่วยงานที่ตนเองสังกัด มีความเจริญก้าวหน้าได้รับการพัฒนาอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องทั้งนี้เพราะสมาชิกทุกคนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมอันดีงาม

2.2 ประโยชน์ต่อชุมชน สังคมได้รับความสงบสุข เพราะทุกคนเป็นคนดีมีคุณธรรม สังคมได้รับการพัฒนาอย่างรวดเร็ว เพราะสมาชิกทุกคนต่างทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ

2.3 ประโยชน์ต่อประเทศชาติ สถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์มีความมั่นคง เพราะประชาชนมีความจงรักภักดีและเห็นความสำคัญของสถาบันดังกล่าวอย่างแท้จริง ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของชาติมีความมั่นคงถาวรเพราะทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจอย่าง ถ่องแท้และเต็มใจยึดถือปฏิบัติตาม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งประโยชน์ของคุณธรรมแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็น ประโยชน์ต่อตนเอง และส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

คุณธรรมพื้นฐาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้กำหนด 8 คุณธรรมพื้นฐาน คือ สิ่งที่คุณค่าส่วนใหญ่ ยอมรับว่าดีงาม ซึ่งส่งผลให้เกิดการกระทำที่เป็นประโยชน์ และความดีงามที่ดีที่แท้จริงต่อสังคม ประกอบด้วย ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ มีวินัย สุภาพ สะอาด สามัคคี และมีน้ำใจขึ้นเพื่อเป็น แนวทาง ให้กับสถานศึกษาได้นำไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้นักเรียนนักศึกษา ได้นำไปประพฤติปฏิบัติ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดกรอบแนวคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา ตามประกาศนโยบายที่เร่งรัดปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ มีวินัย สุภาพ สะอาด สามัคคี มีน้ำใจ และมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยาม ของ 8 คุณธรรมพื้นฐานไว้ดังรายละเอียด

คุณธรรมเรื่องขยันความหมายของคำว่า ขยัน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายดังนี้

กรณีภา เมืองแก้ว (2553 : 20) ได้ให้ความหมายว่า ความขยัน ความตั้งใจเพียรพยายาม ทำหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ อดทน ไม่ท้อถอยเมื่อพบอุปสรรค ความขยันต้องปฏิบัติ ควบคู่กับการใช้สติปัญญาแก้ปัญหา จนเกิดผลงานสำเร็จตามความมุ่งหมาย

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 166) ได้ให้ความหมายของคำว่า ขยัน คือ การทำงานอย่างแข็ง ข้นไม่ปล่อยปละละเลยทำหรือประพฤติสม่ำเสมอ ไม่เกียจคร้าน แข็งแรง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 35) ให้ความหมายว่า ขยัน คือ ความตั้งใจ เพียรพยายามทำหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ อดทน ไม่ท้อถอยเมื่อพบอุปสรรค ความ ขยัน ต้องปฏิบัติควบคู่กับการใช้สติปัญญาแก้ปัญหา จนเกิดผลงาน สำเร็จตามความมุ่งหมาย คุณลักษณะ เชิงพฤติกรรม ผู้ที่มีความขยัน คือผู้ที่ตั้งใจทำอย่าง จริงจังต่อเนื่องในเรื่องที่ถูกที่ควร ผู้ที่เป็นคนสู้งาน มีความพยายาม ไม่ท้อถอย กล้าเผชิญอุปสรรค รั้งงานที่ทำ ตั้งใจทำหน้าที่อย่างจริงจัง

สรุปว่า ขยัน หมายถึง ความตั้งใจ เพียรพยายาม ทำหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ อดทน ไม่ท้อถอยเมื่อพบอุปสรรค ผู้ที่มีความขยัน คือผู้ที่ตั้งใจทำอย่าง จริงจังต่อเนื่องในเรื่องที่ถูกที่ควร ผู้ที่เป็นคนสู้งาน มีความพยายาม ไม่ท้อถอย กล้าเผชิญอุปสรรค รั้งงานที่ทำ ตั้งใจทำหน้าที่อย่างจริงจัง

นิยามของคำว่า ประหยัด ความหมายของคำว่า ประหยัดมีไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 10) ได้นิยามคำว่า ประหยัดและออมไว้ ดังนี้การประหยัด และออม หมายถึง การรู้จักออมทรัพย์สิน เวลา ทรัพยากร ทั้งส่วนตนและสังคมตามความจำเป็นให้

เกิดประโยชน์ และคุ้มค่าที่สุด รวมทั้งรู้จักดำรงชีวิตให้เหมาะสมกับสภาพฐานะความเป็นอยู่ส่วนตน และสังคม โดยแบ่งการประหยัดออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. การประหยัดเวลา หมายถึง การที่นักเรียนรู้จักวางแผนใช้เวลาของตนและใช้เวลาให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุด ในเรื่องการใช้เวลาเดินทางไปโรงเรียนและเดินทางกลับบ้าน การใช้เวลาในการศึกษาเล่าเรียน ทำแบบฝึกหัดทบทวนบทเรียน และหาความรู้เพิ่มเติม การใช้เวลาทำธุรกิจส่วนตัว การใช้เวลาพักผ่อน การใช้เวลาในการช่วยเหลืองานบ้าน ชุมชน สังคม

2. ประหยัดเงิน หมายถึง การที่นักเรียนรู้จักการวางแผนการใช้จ่ายเงิน ใช้เงินให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุด เหมาะสมกับรายรับ และมีการเก็บออมยับยั้งความต้องการของตน อันมีผลทำให้เงินอยู่ในขอบเขตที่พอเหมาะพอควร ตัดสินใจใช้เงินโดยคำนึงถึงประโยชน์ความคุ้มค่า ความจำเป็นของตนเองอย่างรอบคอบ ไม่ตระหนี่ถี่เหนียวจนเกินไป

3. การประหยัดในด้านสิ่งของ เครื่องใช้ หมายถึง การที่นักเรียนรู้จักใช้เครื่องใช้สิ่งของเครื่องใช้ทั้งของตนเองและส่วนรวมให้ได้ประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุด รักษา ซ่อมแซมสิ่งของเครื่องใช้ของตนเองและส่วนรวมให้ใช้งานได้อยู่เสมอ ไม่ใช้จ่ายสิ่งของเครื่องใช้อย่างฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น ด้วยความเคยชินหรือความสะดวกสบายของตน ให้ความร่วมมือในการประหยัดไฟฟ้าและน้ำประปาของส่วนรวม

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 667) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประหยัด คือ ยับยั้งระมัดระวัง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 35) ประหยัด คือ การรู้จักเก็บออมถนอมใช้ทรัพย์สิน สิ่งของ แต่พอควร พอประมาณให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย ฟุ้งเฟ้อ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ผู้ที่มีความประหยัด คือ ผู้ที่ดำเนิน ชีวิตความเป็นอยู่เรียบง่าย รู้จักฐานะการเงินของตน คิดก่อนใช้ คิดก่อนซื้อ เก็บออม ถนอมใช้ทรัพย์สินสิ่งของอย่างคุ้มค่า รู้จักทำ บัญชีรายรับ-รายจ่ายของตนเองอยู่เสมอ

กล่าวโดยสรุป ประหยัด หมายถึง การรู้จักเก็บออมถนอมใช้ทรัพย์สินสิ่งของแต่พอควร พอประมาณให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย ฟุ้งเฟ้อ ผู้ที่มีความประหยัด คือ ผู้ที่ดำเนิน ชีวิตความเป็นอยู่เรียบง่าย รู้จักฐานะการเงินของตน คิดก่อนใช้ คิดก่อนซื้อ เก็บออม ถนอมใช้ทรัพย์สิน สิ่งของอย่างคุ้มค่า รู้จักทำ บัญชีรายรับ-รายจ่ายของตนเองอยู่เสมอ

ในส่วนของความหมายของคำว่า ความซื่อสัตย์ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 382) ได้ให้ความหมายของคำว่า ซื่อสัตย์ คือ ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทรยศไม่คดโกงและไม่หลอกลวง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 36) ได้ให้ความหมายของคำว่า ซื่อสัตย์ คือ ประพฤติตรงไม่เอินเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ คุณลักษณะ

เชิงพฤติกรรม ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรงทั้งหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช่เล่นท์กลศโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติอย่างเต็มที่ ถูกต้อง

กล่าวโดยสรุป ซื่อสัตย์ คือ ประพฤติตรงไม่เอินเอียง ไม่มีเล่นท์เหลี่ยม มีความจริงใจปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรงทั้งหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช่เล่นท์กลศโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า วินัยไว้ดังต่อไปนี้

ประกาศรี สืออำไพ (2550 : 120) กล่าวว่า คุณธรรมเป็นเครื่องกำหนดหลักปฏิบัติในการดำรงชีวิตเป็นแนวทางให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบเรียบร้อย ระเบียบวินัย (Discipline) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง สังคมที่ขาดกฎเกณฑ์ทุกคนสามารถทำทุกอย่างได้ตามอำเภอใจ ย่อมเดือดร้อนระส่ำระสาย ขาดผู้นำผู้ตาม ขาดระบบที่กระชับความเข้าใจเป็นแบบแผนให้ยึดถือปฏิบัติ การหย่อนระเบียบวินัยให้เกิดการละเมิดสิทธิและหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละบุคคลชาติใดไร้ระเบียบวินัยย่อมยากที่จะพัฒนาไปได้ทัดเทียมชาติอื่นจึงควรประพฤติตามจารีตประเพณีของสังคม

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 1077) ให้ความหมายของคำว่า วินัย คือ ระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 37) วินัย คือ การยึดมั่นในระเบียบแบบแผน ข้อบังคับและ ข้อปฏิบัติซึ่งมีทั้งวินัยในตนเองและวินัยต่อสังคม คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ผู้ที่มีวินัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติตนในขอบเขต กฎ ระเบียบของสถานศึกษาสถาบัน องค์กร สังคมและประเทศ โดยที่ตนเองยินดีปฏิบัติตามอย่างเต็มใจและตั้งใจ เช่น การแต่งกายที่ถูกต้องตามระเบียบ เข้าแถวรับบริการตามลำดับ

กล่าวโดยสรุป วินัย หมายถึง การยึดมั่นในระเบียบแบบแผน ข้อบังคับและ ข้อปฏิบัติซึ่งมีทั้งวินัยในตนเองและวินัยต่อสังคม ผู้ที่มีวินัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติตนในขอบเขต กฎ ระเบียบของสถานศึกษาสถาบัน องค์กร สังคมและประเทศโดยที่ตนเองยินดีปฏิบัติตามอย่างเต็มใจและตั้งใจ เช่น การแต่งกายที่ถูกต้องตามระเบียบ เข้าแถวรับบริการตามลำดับ

สุภาพ มีความหมายหลายประการดังต่อไปนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 1205) ได้ให้ความหมายของคำว่าสุภาพ คือ เรียบร้อย อ่อนโยน ละมุนละม่อม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 37) สุภาพ คือเรียบร้อยอ่อนโยนละมุนละม่อม มีกิริยา มารยาทที่ดีงาม มีสัมมาคารวะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ผู้ที่มีความสุภาพ คือ ผู้ที่อ่อนน้อม ถ่อมตนตามสถานภาพและกาลเทศะ ไม่ก้าวร้าวรุนแรง วางอำนาจข่ม ผู้อื่นทั้งโดยวาจาและท่าทาง แต่ในเวลาเดียวกันยังคงมีความมั่นใจ ในตนเอง เป็นผู้ที่มีมารยาทวางตนเหมาะสมตามวัฒนธรรมไทย

สรุปได้ว่า สุภาพ หมายถึง เรียบร้อย อ่อนโยน ละมุนละม่อม มีกิริยา มารยาทที่ดีงาม มีสัมมาคารวะ ผู้ที่มีความสุภาพ คือ ผู้ที่อ่อนน้อม ถ่อมตนตามสถานภาพและกาลเทศะ ไม่ก้าวร้าวรุนแรง

วางอำนาจชม ผู้อื่นทั้งโดยวาจาและท่าทาง แต่ในเวลาเดียวกันยังคงมีความมั่นใจ ในตนเอง เป็นผู้ที่มีมารยาททางตนเหมาะสมตามวัฒนธรรมไทย

ความหมายของความสะอาด มีหลายประการดังต่อไปนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 9) ให้ความหมายว่า ความสะอาด หมายถึง ไม่สกปรก ไม่มีตำหนิ ผ่องใสบริสุทธิ์ ไม่ทุจริต เราสามารถจำแนกความสะอาดได้ ดังนี้

1. ความสะอาดทางด้านร่างกาย คือ ร่างกายไม่สกปรก เสื้อผ้าสะอาด และรับประทานอาหารที่สะอาด มีสุขนิสัยส่วนบุคคลที่ดี

2. ความสะอาดสิ่งแวดล้อม คือ บ้านเรือนสะอาด ห้องเรียนสะอาด สิ่งเครื่องใช้สะอาด และโรงเรียนสะอาด

3. จิตใจสะอาด คือ คิดดีทำดีพูดดียึดหลักศีล 5 ของพระพุทธศาสนาเป็นหลักปฏิบัติ ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 1155) ได้ให้ความหมายของคำว่าสะอาด คือ ไม่สกปรก หมัดจด ผ่องใส บริสุทธิ์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 38) สะอาด คือ ปราศจากความมัวหมองทั้งกายใจและสภาพแวดล้อม ความผ่องใสเป็นที่เจริญตา ทำให้เกิดความสบายใจ แก่ผู้พบคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ผู้ที่มีความสะอาด คือ ผู้ที่รักษาร่างกายที่อยู่อาศัยสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามสุขลักษณะฝึกฝนจิตใจมิให้ ชุมนมัว จึงมีความแจ่มใสอยู่เสมอ

สรุป สะอาด คือ ปราศจากความมัวหมองทั้งกายใจ และ สภาพแวดล้อม ความผ่องใสเป็นที่เจริญตา ทำให้เกิดความสบายใจ แก่ผู้พบเห็น ผู้ที่มีความสะอาด คือ ผู้ที่รักษา ร่างกายที่อยู่อาศัยสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามสุขลักษณะฝึกฝนจิตใจมิให้ ชุมนมัว จึงมีความแจ่มใสอยู่เสมอ

นิยามของ คำว่า สามัคคี หลายประการดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 1155) ได้ให้ความหมายของคำว่าสามัคคี คือ ความพร้อมเพรียง ความปรองดอง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 38 - 39) สามัคคี คือ ความพร้อมเพรียงกัน ความกลมเกลียวกัน ความปรองดองกัน ร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการ เกิดงานการอย่างสร้างสรรค์ปราศจากการทะเลาะวิวาท ไม่เอาัดเอา เปรียบกัน เป็นการยอมรับความมีเหตุผล ยอมรับความแตกต่างหลากหลาย หลายทางความคิด ความหลากหลายในเรื่องเชื้อชาติ ความกลมเกลียวกันในลักษณะเช่นนี้ เรียกอีกอย่างว่า ความสมานฉันท์ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ผู้ที่มีความสามัคคี คือ ผู้ที่เปิด ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รับผิดชอบของตนทั้งในฐานะผู้นำ และผู้ตามที่ดี มีความมุ่งมั่นต่อการรวมพลังช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้ การทำงานสำเร็จลุล่วง แก้ปัญหา และขจัดความขัดแย้งได้เป็นผู้มีเหตุ ผล ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคิด ความเชื่อ พร้อมที่จะปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติ

สรุปได้ว่า สามัคคี หมายถึง การที่เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รับผิดชอบต่อตน ทั้งในฐานะผู้นำ และผู้ตามที่ดี มีความมุ่งมั่นต่อการรวมพลัง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้การทำงานสำเร็จ ลุล่วง สามารถแก้ปัญหาและจัดการความขัดแย้งได้ เป็นผู้มีเหตุผล ยอมรับความแตกต่างความหลากหลาย ทางวัฒนธรรม ความคิดและความเชื่อ พร้อมทั้งจะปรับตัว เพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติและสมานฉันท์

คุณธรรมเรื่อง มีน้ำใจ มีผู้ให้นิยามหลายประการดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 580) ได้นิยามคำว่า ความมีน้ำใจ ไว้ว่า ความเอื้อเฟื้อ อุดหนุน เจือจาน หรือแสดงน้ำใจดีแก่ผู้อื่น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 39) การมีน้ำใจ คือ ความจริงใจที่ไม่เห็นแก่เพียงตัว เองหรือเรื่องของตัวเอง แต่เห็นอกเห็นใจเห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทรเอาใจใส่ในความสนใจ ในความต้องการ ความจำเป็น ความทุกข์สุขของผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ผู้ที่มีน้ำใจ คือ ผู้ให้และผู้อาสา ช่วยเหลือสังคม รู้จักแบ่งปัน เสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อทำประโยชน์ แก่ผู้อื่น เข้าใจ เห็นใจ ผู้ที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคม ด้วยร่างกาย สติปัญญา ลงมือปฏิบัติการเพื่อบรรเทาปัญหาหรือร่วม สร้างสรรค์สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในชุมชน

สรุป การมีน้ำใจ หมายถึง ความจริงใจที่ไม่เห็นแก่เพียงตัวเองหรือเรื่องของตัวเองแต่เห็นอกเห็นใจเห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทรเอาใจใส่ในความสนใจ ในความต้องการ ความจำเป็น ความทุกข์สุขของผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ผู้ที่มีน้ำใจ คือ ผู้ให้และผู้อาสา ช่วยเหลือสังคม รู้จักแบ่งปัน เสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อทำประโยชน์ แก่ผู้อื่น เข้าใจ เห็นใจ ผู้ที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคม ด้วยร่างกาย สติปัญญา ลงมือปฏิบัติการเพื่อบรรเทาปัญหาหรือร่วม สร้างสรรค์สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในชุมชน

กล่าวโดยสรุป ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดแนวคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการตามประกาศนโยบายที่เร่งรัดปฏิรูปการศึกษา ประกอบด้วย ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ มีวินัย สุภาพ สะอาด สามัคคี และมีน้ำใจ

1. ขยัน คือ ความตั้งใจ เพียรพยายาม ทำหน้าที่การทำงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ อดทน ไม่ท้อถอยเมื่อพบอุปสรรค ความ ขยันต้องปฏิบัติควบคู่กับการใช้สติปัญญาแก้ปัญหา จนเกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ผู้ที่มีความขยัน คือผู้ที่ตั้งใจทำอะไรอย่าง จริงจังต่อเนื่องในเรื่องที่ถูกที่ควร ผู้ที่เป็นคนสู้งาน มีความพยายาม ไม่ท้อถอย กล้าเผชิญอุปสรรค รั้งงานที่ทำ ตั้งใจทำหน้าที่อย่างจริงจัง

2. ประหยัด คือ การรู้จักเก็บออมถนอมใช้ทรัพย์สิน สิ่งของ แต่พอควรพอประมาณให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย ฟุ้งเฟ้อ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ผู้ที่มีความประหยัด คือ ผู้ที่ดำเนินชีวิตความเป็นอยู่เรียบง่าย รู้จักฐานะการเงินของตน คิดก่อนใช้ คิดก่อนซื้อ เก็บออม ถนอมใช้ทรัพย์สินสิ่งของอย่างคุ้มค่า

3. ซื่อสัตย์ คือ ประพฤติตรงไม่เอินเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจปลอดจากความรู้สึก ลำเอียงหรืออคติ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรงทั้งหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช่เล่ห์กลคดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รับผิดชอบต่อตนเอง และปฏิบัติ อย่างเต็มที่ ถูกต้อง

4. มีวินัย คือ การยึดมั่นในระเบียบแบบแผนข้อบังคับและ ข้อปฏิบัติซึ่งมีทั้งวินัยในตนเอง และวินัยต่อสังคม คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ผู้ที่มีวินัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติตนในขอบเขต กฎ ระเบียบ ของสถานศึกษาสถาบัน องค์กร สังคมและประเทศโดยที่ตนเองยินดีปฏิบัติตามอย่างเต็มใจและตั้งใจ เช่น การแต่งกายที่ถูกต้องตามระเบียบ เข้าแถวรับบริการตามลำดับ

5. สุภาพ คือ เรียบร้อย อ่อนโยน ละมุนละม่อม มีกิริยา มารยาทที่ดีงาม มีสัมมาคารวะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ผู้ที่มีความสุภาพ คือ ผู้ที่อ่อนน้อม ถ่อมตนตามสถานภาพและกาลเทศะ ไม่ก้าวร้าวรุนแรง วางอำนาจข่ม ผู้อื่นทั้งโดยวาจาและท่าทางแต่ในเวลาเดียวกันยังคงมีความมั่นใจ ในตนเองเป็นผู้ที่มีมารยาททางตนเหมาะสมตามวัฒนธรรมไทย

6. สะอาด คือ ปราศจากความมัวหมองทั้งกายใจและสภาพแวดล้อม ความผ่องใส เป็นที่เจริญตา ทำให้เกิดความสบายใจ แก่ผู้พบเห็น คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมผู้ที่มีความสะอาด คือ ผู้ที่รักษาร่างกายที่อยู่อาศัยสิ่งแวดลอมถูกต้องตามสุขลักษณะฝึกฝนจิตใจมิให้ขุ่นมัวจึงมีความแจ่มใส อยู่เสมอ

7. สามัคคี คือ ความพร้อมเพรียงกัน ความกลมเกลียวกัน ความปรองดองกัน ร่วมใจ กันปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการ เกิดงานการอย่างสร้างสรรค์ปราศจากการทะเลาะวิวาท ไม่เอาวัดเอาเปรียบกัน เป็นการยอมรับความมีเหตุผล ยอมรับความแตกต่างหลากหลาย หลากทางความคิด ความหลากหลายในเรื่องเชื้อชาติ ความกลมเกลียว กันในลักษณะเช่นนี้ เรียกอีกอย่างว่า ความสมานฉันท์ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ผู้ที่มีความสามัคคี คือ ผู้ที่เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นรับทราบ ของตนทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความมุ่งมั่นต่อการรวมพลังช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้การทำงาน สำเร็จลุล่วง แก้ปัญหา และขจัดความขัดแย้งได้เป็นผู้มีเหตุผลยอมรับความแตกต่างหลากหลาย ทางวัฒนธรรม ความคิด ความเชื่อพร้อมที่จะปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสัน

8. การมีน้ำใจ คือ ความจริงใจที่ไม่เห็นแก่เพียงตัว เองหรือเรื่องของตัวเอง แต่เห็นอก เห็นใจเห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทรเอาใจใส่ในความสนใจ ในความต้องการ ความจำเป็น ความทุกข์สุขของผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ผู้ที่มีน้ำใจ คือ ผู้ให้และผู้อาสา ช่วยเหลือสังคม รู้จักแบ่งปันเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อทำประโยชน์ แก่ผู้อื่น เข้าใจเห็นใจผู้ที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคมด้วยแรงกายสติปัญญาลงมือปฏิบัติการ เพื่อบรรเทาปัญหาหรือร่วม สร้างสรรค์สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในชุมชน

แนวคิดทฤษฎีในการปลูกฝังและเสริมสร้างคุณธรรมพื้นฐาน

ในการปลูกฝังและเสริมสร้างคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียนจะต้องอาศัยแนวคิดทฤษฎีในการปลูกฝังและเสริมสร้างคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียนในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดทฤษฎี ดังต่อไปนี้ คือ ทฤษฎีการกระจำในค่านิยมเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความกระจำในค่านิยม ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคมเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบ และกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์

ทฤษฎีการกระจำในค่านิยม

ทฤษฎีการกระจำในค่านิยม (Values Clarification) เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความกระจำในค่านิยม

แรทส์ (Raths, 1966 อ้างถึงใน ทิศนา ขัมมณี, 2549 : 24 - 34) ได้พัฒนาแนวความคิดการกระจำในค่านิยม (Values Clarification) เขียนชื่อย่อว่า V.C. ซึ่งได้เน้นถึงความสำคัญ of กระบวนการที่ทำให้เกิดความกระจำในค่านิยม มีหลักการที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. การยอมรับความคิดเห็นของผู้เรียน (Psychological Safety) โดยผู้สอนจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ไม่มีการชี้นำความคิดและการกระทำต่าง ๆ และผู้สอนจะร่วมแสดงความคิดเห็นเท่าที่จำเป็น ซึ่งเป็นการกระตุ้นและเสริมกำลังใจให้ผู้เรียนกล้าคิดและกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น

2. การใช้กระบวนการเป็นยุทธศาสตร์ (Clarifying Strategies) เพื่อทำให้เกิดความกระจำในค่านิยม โดยใช้วิธีจัดกิจกรรมและตั้งคำถามให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ และเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของเหตุผลและผลงานด้วยตนเอง การจัดกิจกรรมและการตั้งคำถาม มีดังนี้

2.1 การตั้งคำถาม ควรเป็นคำถามที่สั้นและง่าย เพื่อเป็นสื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น เช่น สามารถนำแนวคิดไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้อย่างไรบ้าง เป็นต้น

2.2 การจัดกิจกรรม ควรเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนกระทำร่วมกันได้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการทำกิจกรรมที่กำหนดให้ เช่น แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมในครอบครัวของแต่ละคน เป็นต้น

การตรวจสอบการกระจำในค่านิยม

หลักการของแรทส์ใช้กระบวนการกระจำค่านิยม 7 ประการ

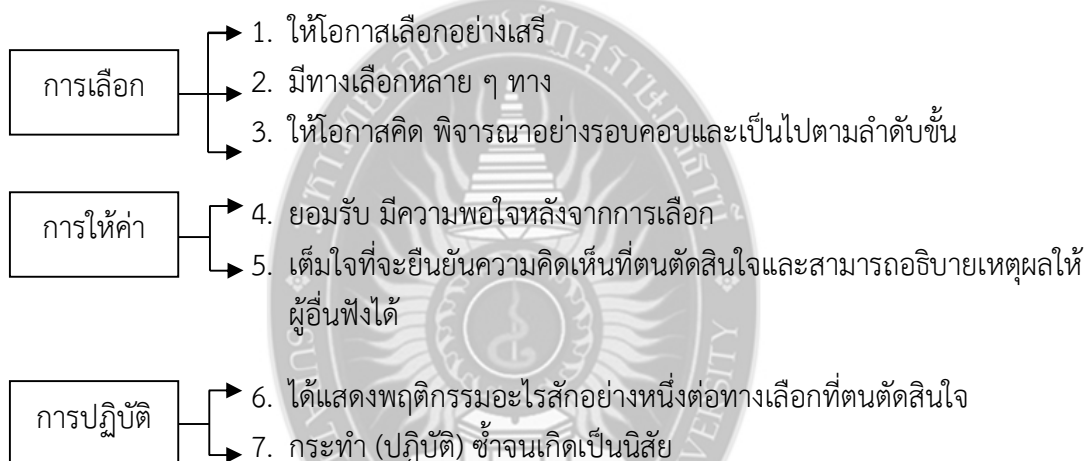
1. การให้คุณค่าและเทิดทูน (Prizing and Cherishing)
2. ประกาศยืนยันอย่างเปิดเผยเมื่อมีโอกาส การเลือกความเชื่อและพฤติกรรมของตนเอง (Choosing One's Beliefs and Behaviors)
3. การเลือกจากตัวเลือกหลาย ๆ อย่าง (Choosing From Alternatives)
4. การเลือกหลังจากได้พิจารณาผลตามหรือผลสืบเนื่องของทางเลือกแต่ละทาง (Choosing After Consideration of Consequences)

5. การเลือกเป็นการเลือกอย่างอิสระ ไม่มีการบังคับ (Choosing Freely) การแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำ (Acting on One's Beliefs)

6. กระทำหรือแสดงพฤติกรรม (Acting)

7. มีแบบแผนของการกระทำหรือพฤติกรรมที่สม่ำเสมอและทำซ้ำ

หลักการกระบวนการกระจำง่า่านิยาม 7 ประการ จำแนกเป็นพัฒนาการของบุคคลได้ 3 ด้านดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 หลักเกณฑ์การตรวจสอบการกระจำง่า่านิยาม

ที่มา : ทิศนา แหมมณี, 2549 : 29

การตรวจสอบการกระจำง่า่านิยาม 7 ประการ ทำให้ทราบพัฒนาการของบุคคล 3 ด้าน คือ พัฒนาการด้านสติปัญญา พัฒนาการด้านจิตใจ และพัฒนาการด้านความประพฤติ ถ้าพัฒนาการทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กันค่านิยามก็จะช่วยเพิ่มศักยภาพของแต่ละบุคคลให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นดังรายละเอียด

1. พัฒนาการทางสติปัญญาเป็นขั้นตอนของการเลือกและการตัดสินใจ คือ ค่านิยามที่ถูกต้องและชัดเจนของแต่ละบุคคล มักจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลใช้ความรู้ และสติปัญญาของตนเอง เลือกและตัดสินใจกระทำสิ่งที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม ขั้นตอนในการเลือกมักจะเกิดขึ้นก่อนขั้นตอนการตัดสินใจ กระบวนการฝึก มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 การเลือกอย่างเสรี หมายถึง ค่านิยามมักจะเกิดจากการที่บุคคลมีอิสระในการเลือก มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีอิสระในการคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง โดยปราศจากการควบคุม หรือการจูงใจจากผู้อื่น

1.2 การเลือกจากสิ่งที่มีให้เลือกหลายอย่าง หมายถึง ค่านิยามมักจะเกิดจากการที่บุคคล มีโอกาสพิจารณาข้อดี และข้อเสียของสิ่งที่มีให้เลือกหลายอย่างและตัดสินใจเลือกเอาอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยเหตุผลของตนเอง

1.3 การเลือกที่เกิดจากการคิดและพิจารณาอย่างรอบคอบ หมายถึง ค่านิยมมักจะเกิดจากการที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการและไตร่ตรองอย่างรอบคอบ เกี่ยวกับประโยชน์ที่จะได้รับความจำเป็น ความเป็นไปได้และปัจจัยอื่น ๆ ก่อนการตัดสินใจ

2. พัฒนาการทางจิตใจ เป็นขั้นประเมินคุณค่า ซึ่งสะท้อนถึงอารมณ์และความรู้สึกของผู้ประเมิน กล่าวคือ ค่านิยมใดที่ผ่านการคิดและพิจารณาอย่างรอบคอบ จะเป็นค่านิยมที่บุคคลแสดงความพึงพอใจ มีความรู้สึกหวงแหน และยอมรับว่ามีคุณค่าต่อตนเองมาก การตรวจสอบการกระจ่าง ค่านิยมในขั้นการประเมินค่า แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

2.1 การตรวจสอบการยอมรับและความพึงพอใจในสิ่งที่เลือก

2.2 การตรวจสอบการยืนยันความคิดและเหตุผลของการเลือก

3. พัฒนาการด้านการประพฤติปฏิบัติ กล่าวคือ ถ้าบุคคลได้กระทำตามค่านิยมที่ผ่านการเลือกและประเมินคุณค่าด้วยตนเองเขาจะได้รับความสุขและมุ่งมั่นที่จะกระทำตามค่านิยมนั้นต่อไปจนติดเป็นนิสัยหรือกลายเป็นบุคลิกภาพของตนเอง การตรวจสอบการกระจ่างค่านิยมในด้านการประพฤติปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

3.1 การตรวจสอบการแสดงพฤติกรรมทางบวกต่อสิ่งที่เลือก

3.2 การตรวจสอบอุปนิสัยจากการประพฤติปฏิบัติซ้ำ

ขั้นตอนการสอนโดยวิธีกระจ่างค่านิยม

การสอนโดยวิธีกระจ่างค่านิยม ช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้สอนสามารถจัดเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับค่านิยมของแต่ละคนได้มากขึ้น การสอนวิธีกระจ่างค่านิยมแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ขั้นการทำความเข้าใจ เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเข้าใจสาระสำคัญและแนวความคิดที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่เขากำลังศึกษา โดยการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น

1.1 การบอกชื่อเรื่อง หัวข้อ หรือประเด็นปัญหา

1.2 บอกสาระสำคัญของสิ่งที่เรียน เช่น ใครทำอะไร ที่ไหน กับใคร

1.3 แสดงความคิดเห็น หรือคาดคะเนเกี่ยวกับสาระสำคัญของสิ่งที่เรียน

2. ขั้นแสดงความสัมพันธ์ เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเข้าใจความสัมพันธ์ของความรู้และแนวความคิดต่าง ๆ ที่ได้รับจากสิ่งที่เรียน โดยการแสดงพฤติกรรม เช่น

2.1 เปรียบเทียบข้อมูลหรือแนวความคิดต่าง ๆ ให้เข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ให้ความหมายหรือเรียบเรียงสำนวนภาษาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 แสดงความเห็นต่อข้อความที่เขียนขึ้นใหม่

3. ขั้นกำหนดคุณค่า เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงค่านิยมและความรู้สึกต่อสิ่งที่เรียน และสิ่งที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ โดยการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น

- 3.1 ประเมินว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี สิ่งใดควรทำหรือไม่ควรทำ
 - 3.2 กำหนดเกณฑ์ในการจัดอันดับคุณภาพ
 - 3.3 การแสดงอารมณ์ต่าง ๆ เช่น สนุก มีความสุข วิทกกังวล เกลียด
 4. ขั้นการแสดงออก เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงค่านิยมของตนออกมาเป็นพฤติกรรมให้ผู้อื่นทราบ โดยการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น
 - 4.1 วิพากษ์วิจารณ์แนวความคิดที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่เรียน
 - 4.2 แสดงความเห็นในการนำสิ่งที่เรียนไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง
 - 4.3 ฝึกการใช้เกณฑ์พิจารณาและจัดประเภทของพฤติกรรมต่าง ๆ
- สรุปแนวความคิดการกระจำในค่านิยม ซึ่งได้เน้นถึงสำคัญของกระบวนการที่ทำให้เกิดความกระจำในค่านิยม การสอนโดยวิธีกระจำค่านิยมแบ่งออกเป็น 4 ขั้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้
1. ขั้นการทำความเข้าใจ เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเข้าใจสาระสำคัญและแนวความคิดที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่เขากำลังศึกษา โดยการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น บอกสาระสำคัญของสิ่งที่เรียน โดยเน้นที่การแสดงความเป็นตัวของตัวเอง
 2. ขั้นแสดงความสัมพันธ์ เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเข้าใจความสัมพันธ์ของความรู้และแนวความคิดต่าง ๆ ที่ได้รับจากสิ่งที่เรียน โดยการแสดงพฤติกรรม เช่น เปรียบเทียบข้อมูลหรือแนวความคิดต่าง ๆ ให้เข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้น
 3. ขั้นกำหนดคุณค่า เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงค่านิยมและความรู้สึกต่อสิ่งที่เรียน และสิ่งที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ โดยการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ประเมินว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี สิ่งใดควรทำหรือไม่ควรทำ กำหนดเกณฑ์ในการจัดอันดับคุณภาพ การแสดงอารมณ์ต่าง ๆ
 4. ขั้นการแสดงออก เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงค่านิยมของตนออกมาเป็นพฤติกรรมให้ผู้อื่นทราบ โดยการทำกิจกรรมค่านิยม (Value Sheet) ที่สัมพันธ์กับสิ่งที่เรียน หรือสัมพันธ์กับประสบการณ์ของผู้เรียน โดยการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น แสดงความเห็นในการนำสิ่งที่เรียนไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง ฝึกการใช้เกณฑ์พิจารณาและจัดประเภทของพฤติกรรมต่าง ๆ

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม (Social Cognitive Theory) การเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบ (Observational Learning หรือ Modeling) ในการวิจัยครั้งนี้จะกล่าวถึงในประเด็นความคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญาขั้นของการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือเลียนแบบ และกระบวนการที่สำคัญในการเรียนรู้โดยการสังเกต

บันดูรา (Bandura, 1963 อ้างถึงใน สุรางค์ ไคว้ตระกูล, 2545 : 235 - 248) มีความเห็นว่าทั้งสิ่งแวดล้อมและตัวผู้เรียนมีความสำคัญเท่า ๆ กัน บันดูราได้กล่าวไว้ว่า คนเรามีปฏิสัมพันธ์ (Interact) กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆ ตัวเราอยู่เสมอการเรียนรู้เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อม

ซึ่งทั้งผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกันพฤติกรรมของคนเราส่วนมากจะเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning) การเลียนแบบจากตัวแบบ (Modeling)

ความคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา

1. บันดูราได้ให้ความสำคัญของการปฏิสัมพันธ์ของอินทรีย์และสิ่งแวดล้อม และถือว่าการเรียนรู้ก็เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อม โดยผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน บันดูราได้ถือว่าทั้งบุคคลที่ต้องการจะเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเป็นสาเหตุของพฤติกรรม และได้อธิบายการปฏิสัมพันธ์ ดังนี้



B = พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล

P = บุคคล (ตัวแปรที่เกิดจากผู้เรียน เช่น ความคาดหวังของผู้เรียน)

E = สิ่งแวดล้อม

ภาพที่ 2.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอินทรีย์กับสิ่งแวดล้อม
ที่มา : สุรางค์ โค้วตระกูล, 2545 : 238

2. บันดูราได้สรุปพฤติกรรมของมนุษย์อาจแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท

2.1 พฤติกรรมสนองตอบที่เกิดจากการเรียนรู้ ผู้ซึ่งแสดงออกหรือกระทำสม่ำเสมอ

2.2 พฤติกรรมที่เรียนรู้แต่ไม่เคยแสดงออกหรือกระทำ

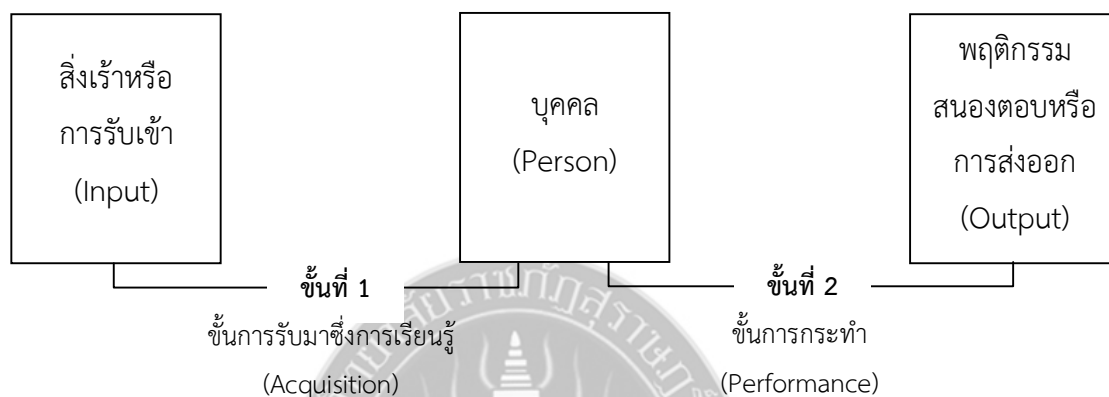
2.3 พฤติกรรมที่ไม่เคยแสดงออกทางการกระทำ เพราะไม่เคยเรียนรู้จริง ๆ

3. บันดูราสรุปว่า เด็กที่มีพฤติกรรมก้าวร้าว จะสร้างบรรยากาศก้าวร้าวรอบ ๆ ตัว จึงทำให้เด็กอื่นที่มีพฤติกรรมอ่อนโยนไม่ก้าวร้าวแสดงพฤติกรรมตอบสนองก้าวร้าวเพราะเป็นการแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งแวดล้อมที่ก้าวร้าว

ขั้นของการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือเลียนแบบ

การเรียนรู้ทางสังคมด้วยการรู้คิดจากการเลียนแบบมี 2 ขั้น ขั้นแรกเป็นขั้นการได้รับมา ซึ่งการเรียนรู้ (Acquisition) ขั้นที่ 2 ขั้นการกระทำ (Performance) แสดงด้วยแผนผังดังต่อไปนี้

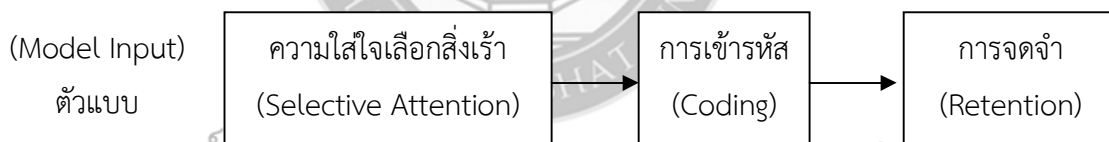
ขั้นที่ 1 ขั้นของการเรียนรู้โดยการเลียนแบบ



ภาพที่ 2.3 ขั้นของการเรียนรู้โดยการเลียนแบบ

ที่มา : สุรางค์ โค้วตระกูล, 2545 : 239

ขั้นที่ 2 ขั้นการรับมาซึ่งการเรียนรู้ประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญเป็นลำดับ 3 ลำดับ

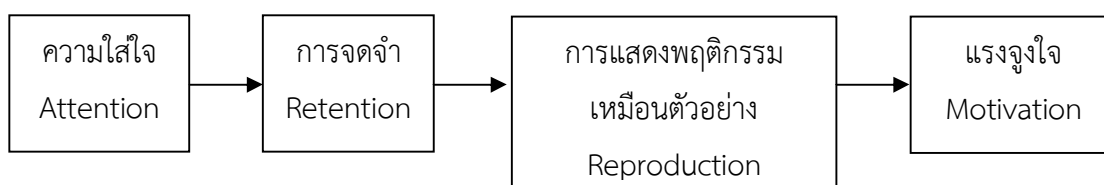


ภาพที่ 2.4 ส่วนประกอบของการเรียนรู้ขั้นการรับมาซึ่งการเรียนรู้

ที่มา : สุรางค์ โค้วตระกูล, 2545 : 239

จากแผนภาพจะเห็นว่าส่วนประกอบทั้ง 3 อย่าง ของการรับมาซึ่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการทางพุทธิปัญญา (Cognitive Processes) ความใส่ใจที่เลือกสิ่งเร้ามีบทบาทสำคัญในการเลือกตัวแบบสำหรับขั้นการกระทำ (Performance) นั้นขึ้นอยู่กับผู้เรียน เช่น ความสามารถทางด้านร่างกาย ทักษะต่าง ๆ รวมทั้งความคาดหวังที่จะได้รับแรงเสริมซึ่งเป็นแรงจูงใจกระบวนการที่สำคัญในการเรียนรู้โดยการสังเกต

บันดูราได้อธิบายกระบวนการที่สำคัญในการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเรียนรู้โดยตัวแบบว่ามีทั้งหมด 4 อย่าง คือ กระบวนการความใส่ใจ (Attention) กระบวนการการจดจำ (Retention) กระบวนการแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวอย่าง (Reproduction) กระบวนการการจูงใจ (Motivation) แสดงด้วยแผนผังดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.5 กระบวนการในการเรียนรู้โดยการสังเกต

ที่มา : สุรางค์ โค้วตระกูล, 2545 : 240

1. กระบวนการความใส่ใจ (Attention) ความใส่ใจของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญมาก ถ้าผู้เรียนไม่มีความใส่ใจการเรียนรู้ โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบก็肯定不会เกิดขึ้น ดังนั้นการเรียนรู้แบบนี้ความใส่ใจ จึงเป็นสิ่งแรกที่คุณเรียนจะต้องมี ผู้เรียนจะต้องรับรู้ส่วนประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมของผู้ที่เป็นตัวแบบองค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบที่มีอิทธิพลต่อความใส่ใจของผู้เรียนมีหลายอย่าง เช่น มีเกียรติสูง (High Status) มีความสามารถสูง (High Competence) หน้าตาดี รวมทั้งการแต่งตัว การมีอำนาจที่จะให้รางวัลหรือลงโทษคุณลักษณะของผู้เรียนก็มีความสัมพันธ์กับกระบวนการใส่ใจ ตัวอย่างเช่น ทักษะทางการใช้มือและส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย รวมทั้งตัวแปรทางบุคลิกภาพของผู้เรียน เช่น ความรู้สึกว่าคุณนั้นมีค่า (Self-Esteem) ความต้องการและทัศนคติของผู้เรียน

2. การจดจำ (Retention) การที่ผู้เรียนหรือผู้สังเกตสามารถที่จะเลียนแบบหรือแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบได้ก็เป็นเพราะผู้เรียนบันทึกสิ่งที่ตนสังเกตจากตัวแบบไว้ในความจำระยะยาว บันดูราพบว่าผู้สังเกตที่สามารถอธิบายพฤติกรรม หรือการกระทำของตัวแบบด้วยคำพูด หรือสามารถมีภาพพจน์สิ่งที่ตนสังเกตไว้ในใจจะเป็นผู้ที่สามารถจดจำสิ่งที่เรียนรู้โดยการสังเกตได้ดีกว่าผู้ที่เพียงแต่ดูเฉย ๆ หรือทำงานอื่นในขณะที่ดูตัวแบบไปด้วย สรุปแล้วผู้สังเกตที่สามารถระลึกถึงสิ่งที่สังเกตเป็นภาพพจน์ในใจ (Visual Imagery) และสามารถเข้ารหัสด้วยคำพูดหรือถ้อยคำ (Verbal Coding) จะเป็นผู้ที่สามารถแสดงพฤติกรรมเลียนแบบจากตัวแบบได้แม้ว่าเวลาจะผ่านไปนาน ๆ และนอกจากนี้ ถ้าผู้สังเกตหรือผู้เรียนมีโอกาสที่จะได้เห็นตัวแบบแสดงสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ซ้ำ ก็จะเป็นการช่วยความจำให้ดียิ่งขึ้น

3. กระบวนการการแสดงพฤติกรรมเหมือนกับตัวแบบ (Reproduction Process) กระบวนการการแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนแปรสภาพ (Transform) ภาพพจน์ (Visual Image) หรือสิ่งที่จำไว้เป็นการเข้ารหัสเป็นถ้อยคำ (Verbal Coding) ในที่สุดแสดงออกมาเป็นการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมเหมือนกับตัวแบบ ปัจจัยที่สำคัญของกระบวนการนี้คือความพร้อมทางด้านร่างกายและทักษะที่จำเป็นจะต้องใช้ในการเลียนแบบของผู้เรียน ถ้าหากผู้เรียนไม่มีความพร้อมก็肯定不会สามารถที่จะแสดงพฤติกรรมเลียนแบบได้

4. กระบวนการจูงใจ (Motivation Process) แรงจูงใจของผู้เรียนที่จะแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบที่ตนสังเกต เนื่องมาจากความคาดหวังว่า การเลียนแบบจะนำประโยชน์มาให้ เช่น

การได้รับแรงเสริมหรือรางวัล หรืออาจจะนำประโยชน์บางสิ่งบางอย่างมาให้ รวมทั้งการคิดว่าการแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบจะทำให้ตนหลีกเลี่ยงปัญหาได้ ในห้องเรียนเวลาครูให้รางวัลหรือลงโทษพฤติกรรมของนักเรียน คนใดคนหนึ่งนักเรียนทั้งห้องก็จะเรียนรู้โดยการสังเกตและเป็นแรงจูงใจให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมหรือไม่แสดงพฤติกรรม เวลานั้นนักเรียนแสดงความสามารถที่ดี เช่น นักเรียนคนหนึ่งทำการบ้านเรียบร้อยถูกต้องแล้วได้รับรางวัลชมเชยจากครูหรือให้สิทธิพิเศษก็จะเป็นตัวแบบให้แก่ นักเรียนคนอื่น ๆ

สรุปได้ว่า การเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบเป็นกระบวนการที่สิ่งแวดล้อมและตัวผู้เรียนมีความสำคัญเท่า ๆ กัน เรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวเราอยู่เสมอการเรียนรู้เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมซึ่งทั้งผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกันพฤติกรรมของคนเราส่วนมากจะเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบจากตัวแบบ กระบวนการที่สำคัญในการเรียนรู้โดยการสังเกต หรือการเรียนรู้โดยตัวแบบมีกระบวนการที่สำคัญทั้งหมด 4 ประการ คือ กระบวนการความใส่ใจ ความใส่ใจของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญมาก ถ้าผู้เรียนไม่มีความใส่ใจการเรียนรู้ โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบก็อาจจะไม่เกิดขึ้น ดังนั้นการเรียนรู้แบบเน้นความใส่ใจ จึงเป็นสิ่งแรกที่ผู้เรียนจะต้องมี ผู้เรียนจะต้องรับรู้ส่วนประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมของผู้ที่เป็นตัวแบบ องค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบที่มีอิทธิพลต่อความใส่ใจของผู้เรียน กระบวนการการจดจำ การที่ผู้เรียนหรือผู้สังเกตสามารถที่จะเลียนแบบหรือแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบได้ก็เป็นเพราะผู้เรียนบันทึกสิ่งที่ตนสังเกตจากตัวแบบไว้ในความจำระยะยาว กระบวนการการแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวอย่างเป็นกระบวนการที่ผู้เรียน แปรสภาพ ภาพพจน์ หรือสิ่งที่จำไว้เป็นการเข้ารหัสเป็นถ้อยคำ ในที่สุดแสดงออกมาเป็นการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมเหมือนกับตัวแบบ กระบวนการการใส่ใจ แรงจูงใจของผู้เรียนที่จะแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบที่ตนสังเกต

กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์

กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยที่ผู้เรียนจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้อื่นในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้จะกล่าวถึงประเด็น ความหมายของกลุ่มสัมพันธ์ หลักการเรียนรู้ตามกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ หลักการสอนโดยใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ และกระบวนการและขั้นตอนจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ดังรายละเอียด

คำว่า กลุ่มสัมพันธ์ (Group Dynamics หรือ Group Process) นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2547 : 97) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ คือ หลักการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยที่ผู้เรียนจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้อื่นในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ วิธีการในการเรียนจะทำได้โดยแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ซึ่งแยกย่อยออกมาจากกลุ่มใหญ่ในชั้นเรียน การกำหนดจำนวนสมาชิกในกลุ่มจะกำหนดให้มีขนาดพอเหมาะที่สมาชิกทุกคนจะมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กันได้อย่างใกล้ชิด

ทิสนา แคมมณี (2545 : 139) ได้กล่าวว่า กลุ่มสัมพันธ์ (Group Dynamic) ทั้งสองคำมีความหมายใกล้เคียงและเกี่ยวข้องกัน กล่าวคือกลุ่มสัมพันธ์ หมายถึงเนื้อหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่มีผลกระทบต่อกันและกัน โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องทำงานร่วมกัน

เทพประสิทธิ์ กุลธวัชชัย (2554 : 256) กล่าวว่า กลุ่มสัมพันธ์ เป็นการทำกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มคนโดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งการดำเนินกิจกรรมมักจะมีวิธีการเป็นขั้นตอน มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน

หลุย จำปาเทศ (ม.ป.พ. อ้างถึงใน นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2547 : 97) กลุ่มสัมพันธ์ หมายถึงวิชาที่ว่าด้วยการเคลื่อนไหวของกลุ่มไปตามธรรมชาติของกลุ่มหรือเป็นไปตามกลไกใดกลไกหนึ่งวิธีการใดวิธีการหนึ่ง โดยจะมีแรงผลักดันหรืออิทธิพลภายนอก ภายใน หรือไม่ก็ตามแต่ กลุ่มหรือสมาชิกของกลุ่มเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของกลุ่มนั้นๆ

กล่าวโดยสรุป กลุ่มสัมพันธ์ หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยที่ผู้เรียนจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้อื่นในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ วิธีการในการเรียนจะทำได้โดยแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อสมาชิกทุกคนจะมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กันได้อย่างใกล้ชิด

กระบวนการและขั้นตอนจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2547 : 121) ได้กล่าวถึง การจัดกลุ่มสัมพันธ์ว่าควรจัดเป็นขั้นเป็นตอนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ โดยดำเนินการดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ วิทยากรต้องศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน้าที่การงาน ความสนใจและจำนวน เป็นต้น แล้วกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตว่า ต้องการให้ผู้รับการอบรมได้รับอะไรบ้าง จากนั้นกำหนดปัญหาในรูปแบบ และวิธีการในการถ่ายทอด
2. ขั้นดำเนินกิจกรรม เป็นกระบวนการเดียวกับการสอน กล่าวคือ มีการนำเข้าสู่กิจกรรมโดยสร้างสิ่งเร้า กระตุ้นให้ต้องการมีส่วนร่วม วิทยากรจะทำการถ่ายทอดโดยให้ผู้เรียนเป็นผู้คิดผู้ทำตามรูปแบบที่วางไว้ จากนั้นก็มีการแสดงความคิดเห็นความรู้สึกให้เกิดการอภิปรายร่วมกันเพื่อนำไปสู่การสรุปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. ขั้นประเมิน เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินกิจกรรมแล้ว วิทยากรจะต้องทำ การประเมินผลดูว่า ได้ผลตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ อย่างไรโดยอาจใช้วิธีการประเมินรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสังเกต การใช้แบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ เป็นต้น

ทิสนา แคมมณี (2545 : 205 - 206) อธิบายถึงหลักการการเตรียมการสอนโดยสรุปได้ดังนี้

หลักการข้อ 1 การตั้งจุดมุ่งหมาย โดยกำหนดออกเป็น 2 ลักษณะ คือ จุดมุ่งหมายทั่วไป โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ (Cognitive) ด้านทักษะ (Psychomotor) และด้านทัศนคติ (Affective) จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม (Behavior or Performance Objectives) การกำหนดให้ชัดเจนว่าผู้เรียนควรจะทำกระพฤติกรรมอะไร ในสถานการณ์อย่างไร หลักการข้อที่ 2 การจัดกิจกรรมหรือ

ประสบการณ์เรียนรู้ ในการตามหลักทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์ ประกอบด้วยขั้นตอนในการสอนดังนี้ ขั้นนำให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมในการเรียนหรือการสร้างบรรยากาศให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ชั้นกิจกรรม คือ การให้ผู้เรียนปฏิบัติตามกิจกรรมที่เตรียมไว้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์โดยตรง ที่จะสามารถนำมาอภิปรายและวิเคราะห์ต่อไปขั้นอภิปรายและวิเคราะห์ คือ ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสได้แสดงความรู้สึกรู้สึก ความคิดเห็น เพื่อพัฒนาความสามารถทางสติปัญญาและมนุษยสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองต่อไปขั้นประยุกต์ใช้และสรุป คือ ควรมีการสรุปและเชื่อมโยงแนวคิดของแต่ละคนให้ผสมผสานซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ได้นำหลักการที่ได้ประยุกต์ใช้กับตนเองและผู้อื่น ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หลักการข้อที่ 3 การประเมินผล (Evaluation) การประเมินช่วยให้ทราบผลตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ซึ่งการประเมินผลนั้นจะต้องประกอบด้วยด้านเนื้อหาและด้านกลุ่มสัมพันธ์

สรุปได้ว่ากระบวนการและขั้นตอนจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ประกอบด้วย

1. ขั้นเตรียมการ วิทยากรต้องศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น แล้วกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตกำหนดปัญหาในรูปแบบ และวิธีการในการถ่ายทอด
2. ขั้นดำเนินกิจกรรม เป็นกระบวนการเดียวกับการสอน มีการนำเข้าสู่กิจกรรมโดยสร้างสิ่งเร้า กระตุ้นให้ต้องการมีส่วนร่วม ให้ผู้เรียนเป็นผู้คิด ผู้ทำ ตามรูปแบบที่วางไว้ มีการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกให้เกิดการอภิปรายร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การสรุปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. ขั้นประเมิน เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินกิจกรรมแล้ว การประเมินผลดูว่า ได้ผลตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ อย่างไร โดยอาจใช้วิธีการประเมินรูปแบบต่าง ๆ

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีในการเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรมพื้นฐานดังต่อไปนี้ คือ การเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม การเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบ ทฤษฎีการกระจำในค่านิยม ซึ่งได้เน้นถึงความสำคัญของกระบวนการที่ทำให้เกิดความกระจำในค่านิยม และการใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ ในกระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การวิจัยครั้งนี้จะกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในประเด็นดังต่อไปนี้ ความหมายของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร ความหมายของหลักสูตรฝึกอบรม องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ดังรายละเอียด

ความหมายของหลักสูตร

คำว่า หลักสูตร (Curriculum) เป็นคำที่มิ้นักวิชาการและนักพัฒนาหลักสูตรหลายท่านได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

ฉันทิ ธาตุทอง (2552 : 6) กล่าวว่าหลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จัดให้ผู้เรียน ทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจกรรมโครงการหรือแผน ซึ่งประกอบด้วย ความมุ่งหมาย ของการสอน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้พัฒนาและมีคุณลักษณะตาม ความมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

ทาบ (Taba, 1962 : 11) ได้ให้ความหมายของคำว่าหลักสูตร คือ แผนการเกี่ยวกับการเรียนรู้

บุญชม ศรีสะอาด (2546 : 1) ได้ให้ความหมายว่า หลักสูตร มีความหมายได้หลายอย่าง สามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 3 กลุ่มคือ กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่คาดหวัง กลุ่มที่มองหลักสูตร ว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง และกลุ่มที่มองหลักสูตรครอบคลุมทั้งสองกลุ่มที่กล่าวมา กลุ่มที่มองหลักสูตรว่า เป็นสิ่งที่คาดหวังได้แก่ กลุ่มที่ให้ความหมายว่า หลักสูตรคือ วิชาและเนื้อหาวิชา หลักสูตรเป็นโปรแกรม การศึกษา หลักสูตรเป็นเอกสาร และที่หมายถึงหลักสูตรแม่บทส่วนกลุ่มที่มองหลักสูตรว่า เป็นสิ่งที่ เกิดขึ้นจริงได้แก่กลุ่มที่ให้ความหมายว่า หลักสูตร คือประสบการณ์

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 1272) ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่าเป็นประมวลวิชาและ กิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในการศึกษาเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

จากแนวคิดของนักวิชาการด้านนันทนาการได้ให้ความหมายสามารถสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติและค่านิยม ประสบการณ์ต่าง ๆ และทำให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนด

องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตรนับว่าเป็นส่วนสำคัญมีนันทนาการได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับ องค์ประกอบของหลักสูตรในลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

ฉันทิ ธาตุทอง (2552 : 9) กล่าวว่า หลักสูตรมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมาย
2. เนื้อหาวิชา
3. การนำหลักสูตรไปใช้
4. การประเมินผล

บุญชม ศรีสะอาด (2546 : 11 - 18) ได้อธิบายว่าการพัฒนาหลักสูตรและการสอนจะต้อง ดำเนินการพัฒนาในองค์ประกอบพื้นฐาน 4 องค์ประกอบ คือ

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

พิสนุ ฟองศรี (2549 : 134 - 135) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบสำคัญของหลักสูตร มี 4 ประการ คือ จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาวิชาหรือสาระการเรียนรู้ การนำหลักสูตรไปใช้ หรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประเมินผลซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีสาระสำคัญดังนี้

1. จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเป็นการกำหนดคุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งกำหนดครบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย อาจแบ่งเป็นจุดมุ่งหมายทั่วไปและเฉพาะหรือไม่แบ่งก็ได้

2. เนื้อหาวิชาหรือสาระการเรียนรู้เป็นเนื้อหาสาระสำคัญหรือที่ต้องจัดไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อเอื้อต่อการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3. การนำหลักสูตรไปใช้หรือการจัดการเรียนการสอน การนำหลักสูตรไปใช้หรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นหน้าที่ของผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องที่จะต้องจัดส่วนประกอบต่าง ๆ เช่น คู่มือครู แผนการสอน หรือแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หนังสือต่าง ๆ เอกสาร สื่อต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้หลักสูตรบรรลุจุดมุ่งหมายได้

4. การประเมินผล แบ่งได้เป็น 2 ประการ คือ การประเมินคุณลักษณะผู้เรียนตามหลักสูตรในรายวิชาหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ และการประเมินหลักสูตร

เคอร์รี และเท็มเปิล (Curry and Temple อ้างถึงใน นพเก้า ณ พัทลุง, 2547 : 4 - 5) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ดังนี้

1. ปรัชญา เป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งกำหนดขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น

2. คุณลักษณะของโรงเรียนและผู้เรียนที่คาดหวัง

3. มาตรฐานด้านเนื้อหาหรือสิ่งที่คาดว่าจะผู้เรียนจะต้องเรียนรู้

4. มาตรฐานการประเมินการปฏิบัติ

5. ประเด็น (Themes) และมโนทัศน์ (Concepts) ของกลุ่มสาระวิชา

6. การพัฒนาวิชาชีพ /กลวิธีการสอน

7. กลวิธีการสอนโดยใช้เทคโนโลยี

8. ตัวอย่างโปรแกรมหน่วยการเรียนรู้

9. เกณฑ์วัดผลการสอนที่ใช้ในการเรียนการสอน

10. กลวิธีการบูรณาการเนื้อหาสาระต่าง ๆ

ทาบ (Taba, 1968 อ้างถึงใน รุจิรุ ภู่อาระ, 2551 : 16 - 17) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร มี 4 องค์ประกอบ คือ

1. วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะ

2. เนื้อหาและจำนวนชั่วโมงสอนแต่ละวิชา

3. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4. วิธีการประเมินผล

จากการพิจารณาองค์ประกอบของหลักสูตรที่ได้กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่าหลักสูตรมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ประการ ดังต่อไปนี้ คือ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนรู้ การประเมินผล

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด (2546 : 73) กล่าวว่า หลักของการพัฒนาหลักสูตรโดยทั่วไปมีแนวคิดดังต่อไปนี้

1. ใช้พื้นฐานจากประวัติศาสตร์ ปรัชญา สังคม จิตวิทยา และวิชาความรู้ต่าง ๆ
2. พัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการสังคม โดยวิเคราะห์ปัญหาความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคม
3. พัฒนาให้สอดคล้องกับระดับพัฒนาการ ความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน
4. พัฒนาให้สอดคล้องกับการเรียนรู้
5. ในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ จะต้องพิจารณาความเหมาะสมในด้านความยากง่าย ลำดับก่อนหลัง ความต่อเนื่อง และบูรณาการของประสบการณ์ต่าง ๆ
6. พัฒนาในทุกจุดอย่างประสานสัมพันธ์กัน ตามลำดับจากจุดประสงค์ สาระความรู้ และประสบการณ์ กระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผล
7. พิจารณาถึงความเป็นไปได้สูงในทางปฏิบัติ
8. พัฒนาอย่างเป็นระบบ
9. พัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง
10. มีการวิจัยติดตามผลอยู่ตลอดเวลา
11. ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ
12. อาศัยความร่วมมืออย่างจริงจังของผู้เชี่ยวชาญ และผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย

ทาบ (Taba, 1962 : 454) เสนอว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงทั้งระบบหรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมดตั้งแต่จุดประสงค์ และวิธีการและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบกระเทือนด้านความคิด และความรู้สึกของทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วนโดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐานของหลักสูตร

ไทเลอร์ (Tyler, 1968 อ้างถึงใน ปัทมา คุ่มแถว, 2551 : 10) กล่าวว่าการพัฒนาหลักสูตรเพื่อทำหน้าที่เป็นเครื่องมือที่ทำหน้าที่ในการศึกษา หลักสูตรจะต้องทำหน้าที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ศึกษา ตรวจสอบหลักการเหตุผลของผู้อื่นและพัฒนาแนวคิดหรือโน้ตส์ขององค์ประกอบและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการศึกษา

สรุปความหมายของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยมีกระบวนการวางแผนจัดกิจกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายของจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ตลอดการวางแผนประเมินผลเพื่อทราบชัดว่าพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงนั้นตรงตามจุดมุ่งหมายและจุดประสงค์หรือไม่

ความหมายของหลักสูตรฝึกอบรม

นักการศึกษาได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมไว้ดังนี้

สมคิด บางโม (2554 : 180) ได้ให้ความหมายของ หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง มวลความรู้ และประสบการณ์ที่หน่วยงานจัดฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภายในหรือหน่วยงานภายนอกหลักสูตรฝึกอบรมที่สมบูรณ์นั้นมักจะครอบคลุมขอบเขตสาระ 3 ด้านด้วยกัน คือ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านเจตคติ (Attitude) ด้านทักษะ (Skill)

สมชาติ กิจยรรยง (2552 : 46) กล่าวว่าหลักสูตรการฝึกอบรม จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ เกิดทัศนคติและความสามารถในการทำอะไร โดยวิธีการอย่างไร และจะต้องใช้เวลาอย่างน้อยเพียงใดจึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545 : 107) ได้กล่าวว่า หลักสูตรฝึกอบรม คือ วิชา เนื้อหาสาระ และวิธีการที่จะทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดเจตคติ และความสามารถอันจะยังผลให้เกิดการเรียนรู้หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

สรุปหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง มวลประสบการณ์ เนื้อหาสาระ และวิธีการที่จะทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดเจตคติ และความสามารถอันจะยังผลให้เกิดการเรียนรู้หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

สรุปว่าในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของ หลักสูตรการฝึกอบรม ว่าเป็นมวลประสบการณ์อันประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ วิธีการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ ผู้เข้าเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ เกิดทัศนคติและความสามารถ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม

องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

สมคิด บางโม (2554 : 201) กล่าวว่า หลักสูตรฝึกอบรม มีส่วนประกอบดังนี้ ชื่อหลักสูตร วัตถุประสงค์ ระยะเวลาการฝึกอบรม หัวข้อวิชาพร้อมกำหนดชั่วโมง คำอธิบายรายวิชาโดยสังเขป เทคนิคการฝึกอบรม และวิธีการประเมินผล

สมชาติ กิจยรรยง (2552 : 27 - 28) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมไว้ดังนี้ คือ ชื่อหลักสูตร หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ หัวข้อการฝึกอบรม ระยะเวลา ผู้เข้ารับการอบรม วิทยากร วิธีการฝึกอบรม วันเวลาสถานที่ ผลที่คาดว่าจะได้รับ การประเมินผล งบประมาณ

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545 : 107 - 108) กล่าวว่า หลักสูตรฝึกอบรม มีองค์ประกอบดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม หมายถึง สิ่งที่กำหนดให้ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะใด
2. ความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรม ก่อนที่จะมีการฝึกอบรมต้องหาความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดรายละเอียดเนื้อหาวิชาและหลักสูตรการฝึกอบรม

จากองค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรม สรุปได้ว่าองค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรม มีดังนี้ วัตถุประสงค์การฝึกอบรม เนื้อหาสาระที่เป็นความรู้และประสบการณ์ วิธีการรูปแบบหรือกระบวนการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรมและก่อนการฝึกอบรมต้องหาความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดรายละเอียดเนื้อหาวิชาและหลักสูตรการฝึกอบรม

สรุปการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กระบวนการและวิธีการฝึกอบรม ระยะเวลา การประเมินผล

ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

ทวีป อภิสิทธิ์ (2551 : 28 - 31) กล่าวว่า กระบวนการฝึกอบรม มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการ การดำเนินการในขั้นนี้มีความสำคัญต่อกระบวนการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก เพราะเป็นพื้นฐานที่จะดำเนินการในขั้นอื่น ๆ ต่อไป โดยการสำรวจปัญหาและความต้องการบุคลากรในองค์กร
2. กำหนดวัตถุประสงค์ การฝึกอบรมในแต่ละครั้งจะต้องนำเอาผลการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ ซึ่งลักษณะของวัตถุประสงค์จะต้องมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมเป็นหลัก จะต้องช่วยให้วิทยากรมองเห็นวิธีการจัดประสบการณ์เรียนรู้
3. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมนับว่าเป็นหัวใจของการฝึกอบรม เพราะหลักสูตรจะชี้ให้เห็นแนวทางที่จะพัฒนาบุคคลว่าจะพัฒนาไปในทิศทางใด และเป็นเสมือนแผนการปฏิบัติของวิทยากรในการบรรยายที่จะกำหนดความมุ่งหมาย เนื้อหาของวิชา และ

วิธีการต่าง ๆ ที่จะใช้ในการฝึกอบรม ตลอดจนแนวทางการวัดผล ประเมินผล หลักสูตรที่ดีจะต้องสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม

4. การเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรม การเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมเปรียบเสมือนแผนการปฏิบัติงานของวิทยากรว่าจะใช้การถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยวิธีการใด เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเนื้อหาวิชาและทำให้ผู้รับการอบรมเกิดการเรียนรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมค่อนข้างถาวร

5. การออกแบบวิธีการวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม การฝึกอบรมที่ดีควรมีการประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาหลักสูตรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการอบรมครั้งต่อไป

6. การดำเนินการฝึกอบรม แบ่งวิธีการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียมการ

1) เขียนโครงการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยหลักการ เหตุผลของการจัดวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินการ ระยะเวลาของการฝึกอบรม ตารางการฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบงบประมาณที่จะใช้ในการฝึกอบรม วิธีการประเมินผล และผลที่คาดว่าจะได้รับ

2) เสนอโครงการเพื่อขอรับความเห็นชอบหรือเพื่อนุมัติจากผู้มีอำนาจตัดสินใจ

3) จัดประชุมคณะผู้ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อทำความเข้าใจกันและเพื่อแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและกำหนดตัวผู้รับผิดชอบ

ขั้นที่ 2 การฝึกอบรมตามตาราง

ขั้นตอนนี้จะกำหนดรายละเอียดของการดำเนินการฝึกอบรม ว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้เข้าฝึกอบรมทำนองปฐมนิเทศ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดอื่น ๆ

7. การประเมินผล การประเมินผลการฝึกอบรมกระทำกันอยู่ 3 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 ประเมินก่อนจะเริ่มให้การฝึกอบรม การประเมินความรู้ ทักษะหรือเจตคติในเรื่องต่าง ๆ ว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ในเรื่องที่จะให้การอบรมมากน้อยเพียงใด มีทักษะ ทศนคติและเจตคติในขั้นไหน เป็นต้น เพื่อที่จะประมวลเอามาเป็นข้อมูลพื้นฐานเก็บไว้เปรียบเทียบกับผลการประเมินภายหลังการฝึกอบรม และเพื่อนำเอาข้อมูลนั้น ๆ มาใช้ในระหว่างการฝึกอบรมได้อีกด้วย

ลักษณะที่ 2 ประเมินขณะฝึกอบรม การประเมินลักษณะนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นการประเมินผลด้านการจัดการ ส่วนที่สอง คือ ประเมินผลด้านผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรเป็นหลักสูตรในการออกแบบสอบถาม

ลักษณะที่ 3 คือ การประเมินผลวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม การประเมินในลักษณะนี้จะเป็นการเก็บข้อมูลของวิทยากรที่มาให้การฝึกอบรม ไว้เพื่อประโยชน์ของผู้จัดการฝึกอบรมได้ทราบ

วิทยากรแต่ละคนที่มาให้ความรู้เป็นสิ่งที่พึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้จัดและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่เพียงใด ประโยชน์ที่จะได้รับจากการประเมินไปปรับปรุงวิธีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะได้ดียิ่งขึ้น ส่วนที่สอง ผู้จัดฝึกอบรมสามารถนำผลการประเมินไปใช้เลือก เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และทักษะได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและเป็นสิ่งที่พึงพอใจสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อีกด้วย

นรินทร์ จุลทรัพย์ (2554 : 180 - 181) กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามลำดับขั้น

1. ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการที่จะบ่งชี้การกำหนดจุดประสงค์ของการฝึกอบรม
 2. ศึกษากลุ่มเป้าหมายของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 3. ใช้วิธีการทางปรัชญาเพื่อตรวจสอบเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางหลักสูตรและจุดประสงค์
 4. กลั่นกรองหลักการ จุดประสงค์ โครงสร้างและเนื้อหาสาระของหลักสูตร
 5. ศึกษาความสามารถและความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 6. ตรวจสอบเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 7. วิเคราะห์เนื้อหาสาระเพื่อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
 8. อภิปรายกับนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาสาระ
- ลำดับขั้นตอน การเรียนรู้ และประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
9. แบ่งเนื้อหาสาระตามความเหมาะสมกับระยะเวลาเพื่อความสะดวกในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนของแต่ละหน่วยได้ชัดเจนและสะดวกในการปฏิบัติจริง
 10. กำหนดจุดประสงค์และขอบข่ายแต่ละหน่วยการสอนและสามารถบ่งชี้ถึงการจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้และการประเมินผล
 11. พิจารณาทางเลือกและแนวทางการจัดกิจกรรมเทคนิคและวิธีการฝึกอบรม
 12. ทดลองใช้เอกสาร สื่อ และอุปกรณ์ที่พัฒนาขึ้น
 13. นำผลการทดลองใช้เอกสาร สื่อ และอุปกรณ์ที่พัฒนาขึ้นมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบัน

14. ประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรทั้งระบบ

สมคิด บางโม (2551 : 67 - 68) ได้เสนอวิธีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) เป็นการค้นหาปัญหาเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรหรือการบริหาร ซึ่งสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยดี ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมควรสนใจ และศึกษาวิเคราะห์อย่างจริงจังในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ต้องสนใจศึกษาวิธีหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เช่น ปัญหาบุคลากรในองค์กรการบริหารหรือปัญหาที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจอย่างถ่องแท้และถูกต้อง

ขั้นที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม (Curriculum Construction) ความจำเป็นในการฝึกอบรมจะเป็นตัวบ่งชี้ให้ทราบว่าหลักสูตรฝึกอบรมจะมีจุดประสงค์อย่างไร ควรจะกำหนดรายวิชา

หรือกิจกรรมอะไรลงไป หลักสูตรควรกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมโดยยึดหลักว่าถ้ามีจุดประสงค์ให้ความรู้ความเข้าใจอาจใช้เวลาสั้น ๆ ได้ หากมีจุดประสงค์ให้เกิดความชำนาญหรือทักษะต้องใช้เวลามากขึ้น การอบรมใช้บรรยายอย่างเดียวไม่ได้ การอบรมที่ต้องการเปลี่ยนเจตคติหรือพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต้องกำหนดระยะเวลาให้นานพอที่จะสร้างเจตคติใหม่ได้

ขั้นที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้ (Implementation) คือ การนำหลักสูตรไปทดลองฝึกอบรมจริง ขณะการฝึกอบรมก็ต้องมีการประเมินผลรายวิชาด้วย เพื่อให้ทราบว่ารายวิชาที่กำหนดไว้นั้นผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารได้มากน้อยเพียงใด วิทยากร ทำหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับพัฒนาหลักสูตรต่อไป

ขั้นที่ 4 การติดตามประเมินผลการฝึกอบรม (Follow-up Evaluation) เมื่อผู้เข้ารับการอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้วควรมีการติดตามประเมินผลเพื่อให้ทราบว่า ได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้มากน้อยเพียงใด ผู้เข้ารับการอบรมเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรมการบริหารในทาง ที่ดีหรือไม่

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545 : 111 - 113) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมี ขั้นตอนดังนี้

1. ทำการวิเคราะห์สิ่งที่เป็นปัญหา
2. จัดลำดับความสำคัญของปัญหา
3. กำหนดหัวข้อวิชาการฝึกอบรม
4. กำหนดวัตถุประสงค์
5. กำหนดแนวทางการฝึกอบรม
6. กำหนดวิธีการฝึกอบรม
7. กำหนดระยะเวลา
8. การเตรียมตารางการฝึกอบรม
9. การเตรียมข้อแนะนำโดยทั่วไป
10. การดำเนินงาน
11. การวัดผลการเรียนรู้
12. การประเมินผลการฝึกอบรม

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมควรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การสำรวจข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การนำหลักสูตรไปทดลองใช้ และ 4) การประเมินผลหลักสูตร

สรุปสำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปทดลองใช้และการประเมินผลหลักสูตร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง มวลประสบการณ์ที่สร้างขึ้นอันประกอบด้วย ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดประสงค์ เนื้อหาสาระ ระยะเวลาการฝึกอบรม กระบวนการและวิธีการฝึกอบรม วิธีการวัดและประเมินผล เพื่อใช้ฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความสามารถ และเกิดเจตคติไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย 3 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจข้อมูลพื้นฐาน สำหรับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยดำเนินการเป็นขั้นดังนี้ คือการสร้างโครงร่างหลักสูตรการประเมินโครงร่างหลักสูตร และปรับปรุงโครงร่างหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปทดลองใช้และการประเมินผลหลักสูตร

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม ในประเด็นความหมายของการฝึกอบรม ประเภทการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม เทคนิค สื่อและอุปกรณ์ ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายของการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ราณี อีสัยกุล (2550 : 107) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้ พัฒนาทักษะและทัศนคติที่จำเป็นในการทำงาน

วรวรรณ ศรียาภัย (2554 : 11) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหนึ่ง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงานและประสบการณ์ของบุคลากร

สมคิด บางโม (2554 : 13) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Aptitude) อันนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550 : 14) เสนอว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understand) ความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Aptitude) ที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนกระทั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความคิดเห็นของนักวิชาการจึงสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธี ที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อวัตถุประสงค์ให้บุคคลได้เรียนรู้และเพื่อจะเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างเป็นระบบ

เทคนิค สื่อและอุปกรณ์ ในการฝึกอบรม

กระบวนการฝึกอบรมจำเป็นต้องมีเทคนิคหรือวิธีการในการฝึกอบรมเพื่อให้การฝึกอบรม เป็นไปตามวัตถุประสงค์

นันทวัฒน์ สุขผล (2543 : 16 - 27) กล่าวว่าเทคนิคหรือวิธีการในการฝึกอบรม หมายถึง กลวิธีในการถ่ายทอดประสบการณ์ ทั้งด้านรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแก่ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการสอนการอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ เกิดการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ที่ค่อนข้างถาวรตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

1. การบรรยาย (Lecture) วิทยากรจะบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมายอาจใช้สิ่ง ต่าง ๆ ประกอบการบรรยาย เช่นรูปภาพ แผ่นใส สไลด์ หรือวีดิทัศน์หรือในบางครั้งเปิดโอกาสให้ ผู้ฟังได้ซักถาม

2. การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) แบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อยและให้สมาชิก ของแต่ละกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกันจนสำเร็จเรียบร้อยแล้วให้สมาชิกของทุกกลุ่มอภิปราย แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่กำหนดให้ตลอดจนวิเคราะห์การเรียนรู้จากการทำกิจกรรมร่วมกัน

เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

1. เกม (Game) ผู้สอนจัดกิจกรรม และให้ผู้เรียนเล่นเกมร่วมกัน มีการกำหนดกติกา การเล่น มีเกณฑ์การตัดสินแพ้หรือชนะ มีผู้ทำหน้าที่สังเกตหรือรักษากติกาและหลังจากผู้เรียนเล่นเกม จบแล้ว มีการวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อสรุปข้อคิดและประโยชน์ที่ได้รับ

2. บทบาทสมมุติ (Role Play) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่กำหนดให้ ในสถานการณ์อย่างหนึ่ง ผู้แสดงจะยึดหลักความจริง เหตุผล อารมณ์ และความรู้สึกที่คิดว่าบุคคลนั้น ควรจะเป็น แล้วแสดงออกตามความคิดของตน ใช้สำนวนภาษาและถ้อยคำที่ตนต้องการพูดเอง เน้นการแสดงออก

3. กรณีตัวอย่าง (Case Study) คือ เรื่องที่เกิดขึ้นจริงหรือเรื่องเล่าสืบต่อซึ่งกำหนดขึ้นมา โดยมีประเด็นปัญหาให้สมาชิกคิดค้น อภิปราย เพื่อสร้างเสริมให้สมาชิกได้มีการคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ การให้เหตุผล และมีแนวทางในการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นคำตอบของสิ่งที่ต้องการสอน โดยไม่จำเป็นต้อง สอนโดยตรง

4. สถานการณ์จำลอง (Simulation) คือ การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เลียนแบบของ จริงให้ใกล้เคียงกับสภาพเป็นจริงมากที่สุด

5. การระดมความคิด (Brain Storming) การระดมความคิดเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีทุกแง่ทุกมุมไม่คำนึงว่าผิดหรือถูกเป็นความคิดคำแนะนำสั้นๆ

6. จำลองสถานการณ์ เช่น สร้างสถานการณ์ในชีวิตจริงของชาวชนบทในการแก้ปัญหาการบริหารงาน การจัดระบบงาน ขั้นตอน บุคลากร

สมคิด บางโม (2554 : 85 - 94) กล่าวว่าวิธีการในการฝึกอบรม ประกอบด้วย

1. เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การประชุมปฐกถาหรือการประชุมวิชาการ การสาธิต การสอนงาน

2. เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นฐาน ได้แก่ การระดมสมอง การประชุมกลุ่มย่อย กรณีศึกษา การประชุมแบบฟอรัม เกมการบริหาร การแสดงบทบาทสมมติ การสัมมนา การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การประชุมปฏิบัติการ การฝึกการรับรู้ การใช้กิจกรรมนันทนาการ การใช้กิจกรรมฐานการเรียนรู้

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของเทคนิคการฝึกอบรม ไว้ว่าเป็นวิธีที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคติ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จหรือบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดซึ่งใช้เทคนิคการฝึกอบรม การบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม กรณีตัวอย่าง การระดมความคิด เกม การทำแบบฝึกหัด และการใช้กิจกรรมฐานการเรียนรู้

สื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม

นันทวัฒน์ สุขผล (2543 : 28 - 31) สื่อในการฝึกอบรม หมายถึง สิ่งนำมาใช้เพื่อช่วยในการส่งข่าวสารข้อมูลระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้ดำเนินไปด้วยดี น่าสนใจ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้สื่อที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะดังนี้ มีความชัดเจนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมวิธีการหรือเครื่องมือเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมมุ่งใจให้ตอบสนอง มีการประเมินผลอุปกรณ์ในการช่วยให้เกิดการรับรู้และเข้าใจงานที่มีการให้การฝึกอบรมมีดังนี้ ภาพยนตร์ เครื่องฉายภาพนิ่ง แถบภาพยนตร์ (Film Trips) เครื่องฉายเหนือศีรษะ (Overhead Projector) เอกสารทางวิชาการแผนภาพ เครื่องบันทึกเสียง คอมพิวเตอร์ช่วยสอน

สมคิด บางโม (2554 : 109) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จนั้นอุปกรณ์ก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นเดียวกัน อุปกรณ์ในการฝึกอบรม หมายถึง สิ่งของหรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ไปสู่ผู้เข้ารับการอบรม ปัจจุบันนิยมเรียกว่า สื่อการฝึกอบรม อุปกรณ์การฝึกอบรม แบ่งออกได้ดังนี้

1. วัสดุกราฟิก เช่น แผนภูมิ รูปภาพ ตัวอักษร
2. หุ่นจำลอง เช่น หุ่นคน สัตว์ เครื่องจักรจำลอง
3. เครื่องเสียง เช่น วิทยุ เครื่องบันทึกเสียง เครื่องขยายเสียง

4. เครื่องฉาย เช่น เครื่องฉายข้ามศีรษะ เครื่องฉายสไลด์ เครื่องฉายภาพยนตร์ โทรทัศน์ เครื่องเล่นวีดีโอ

5. คอมพิวเตอร์ เช่น โปรเจกเตอร์ แผ่นซีดี แผ่นดีวีดี

6. ของจริง เช่น เครื่องใช้ต่าง ๆ

7. เอกสาร เช่น คู่มือ ตำรา เอกสาร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปว่า สื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรมนั้น ประกอบด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องฉายภาพนิ่ง เครื่องฉายเหนือศีรษะ เอกสารทางวิชาการ แผนภาพ เครื่องบันทึกเสียง แถบบันทึกเสียงและสื่ออุปกรณ์จะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้จะต้องมีคุณลักษณะดังนี้ มีความชัดเจน เครื่องมือเหมาะสม จูงใจให้ตอบสนองได้ดี

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อวัตถุประสงค์ให้บุคคลได้เรียนรู้และเพื่อจะเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะและเจตคติอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินการไว้ดังนี้ วิเคราะห์ความต้องการ กำหนด วัตถุประสงค์ การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม การเลือกเทคนิควิธีการ การออกแบบวิธีการวัดผลและ ประเมินผลการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม การประเมินผล ใช้เทคนิคการฝึกอบรม คือ การบรรยาย เกม กรณีตัวอย่าง สถานการณ์จำลอง การอภิปรายกลุ่ม การระดมความคิด การทำแบบฝึกหัด สื่อและ อุปกรณ์ในการฝึกอบรมนั้น ประกอบด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เอกสารทางวิชาการ แผนภาพ เครื่องบันทึกเสียง และแถบบันทึกเสียง

แนวคิดเกี่ยวกับเจตคติ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับเจตคติประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับ ความหมายเจตคติ ลักษณะการวัดเจตคติ และวิธีการวัดเจตคติ

ความหมายของเจตคติ

นักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของเจตคติไว้ดังนี้

ทัศนีย์ ศุภเมธิ (2542 : 9) กล่าวว่า เจตคติหมายถึง ความรู้สึกหรือท่าทีที่มนุษย์มีต่อมนุษย์ หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นไปได้ทั้งทางที่ดีและไม่ดี ลักษณะสำคัญของเจตคติคือ เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ เป็นสภาพทางจิตใจ ที่มีอิทธิพลต่อความคิด และเป็นสภาพที่มั่นคงเปลี่ยนแปลงได้ยาก ในการสอนภาษาไทยจึงต้องมุ่งให้ผู้เรียนเกิดเจตคติในทางที่ดีให้มากที่สุด

เทอร์สโตน (Thurestone, 1946 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543 : 52) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า เป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกในด้านบวกหรือลบที่มีต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นอะไรก็ได้ เป็นต้นว่าสิ่งของ บุคคล บทความ องค์การ ความคิด ฯลฯ ความรู้สึกเหล่านี้ แสดงให้เห็นความแตกต่างว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

จากความหมายของเจตคติที่กล่าวมาสรุปได้ว่าเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกความโน้มเอียงที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหลังจากที่ได้รับประสบการณ์หรือสิ่งเร้า หรือหลังจากที่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ โดยแสดงออกมาว่าพอใจไม่พอใจชอบหรือไม่ชอบซึ่งเป็นพฤติกรรมหรือความรู้สึกทางด้านจิตใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความคิดเป็นความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก

สรุปในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้นิยามของเจตคติว่า เจตคติ หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกและทัศนคติที่แสดงความคิดเห็น

ลักษณะของการวัดเจตคติ

ลักษณะทั่วไปที่สำคัญของเจตคติมีหลายประการดังที่มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

สบบ ลักษณะ (ม.ป.พ. อ้างถึงใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2550 : 3) เจตคติเป็นความรู้สึกที่บ่งชี้ลักษณะทางจิตใจ อารมณ์ ของบุคคล ซึ่งอาจเป็นลักษณะที่ไม่แสดงออกมาภายนอกให้บุคคลอื่นเห็นหรือเข้าใจก็ได้ ซึ่งมีลักษณะทั่วไปที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. เจตคติเป็นเรื่องของอารมณ์ (Feeling) อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามเงื่อนไขหรือสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลจะมีการกระทำที่เสถียร โดยแสดงออกไม่ให้ตรงกับความรู้สึกของตนเมื่อเขาารู้ตัวหรือรู้ว่ามีคนสังเกต

2. เจตคติเป็นเรื่องเฉพาะตัว (Typical) ความรู้สึกของบุคคลอาจเหมือนกัน แต่รูปแบบการแสดงออกแตกต่างกันไป หรืออาจมีการแสดงออกที่เหมือนกัน แต่ความรู้สึกต่างกัน

3. เจตคติมีทิศทาง (Direction) การแสดงออกของความรู้สึกสามารถแสดงออกได้ 2 ทิศทาง เช่น ทิศทางบวกเป็นทิศทางที่สังคมปรารถนา และทิศทางลบเป็นทิศทางที่สังคมไม่ปรารถนา ได้แก่ ซื่อสัตย์ - คดโกง, รัก -เกลียด, ชอบ -ไม่ชอบ, ขยัน - ขี้เกียจ เป็นต้น

4. เจตคติมีความเข้มแข็ง (Intensity) ความรู้สึกของบุคคลอาจเหมือนกันในสถานการณ์เดียวกันแต่อาจแตกต่างกันในเรื่องความเข้มแข็งที่บุคคลรู้สึกมากน้อยต่างกัน เช่น รักมาก รักน้อย ขยันมาก ขยันน้อย เป็นต้น

5. เจตคติต้องมีเป้า (Target) ความรู้สึกจะเกิดขึ้นลอย ๆ ไม่ได้ เช่น รักพ่อรักแม่ ขยันเข้าชั้นเรียน ขี้เกียจทำการบ้าน เป็นต้น

การวัดเจตคตินับว่ามีความยุ่งยากพอสมควร เพราะเป็นการวัดคุณลักษณะภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึก หรือเป็นลักษณะทางจิตใจ คุณลักษณะดังกล่าวมีการแปรเปลี่ยนได้ง่าย ไม่แน่นอน แต่ถึงอย่างไรก็ตาม เจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดยังสามารถวัดได้ ซึ่งอาศัยหลักสำคัญต่อไปนี้

1. ต้องยอมรับข้อตกลงเบื้องต้น (Basic assumptions) เกี่ยวกับการวัดเจตคติดังนี้

1.1 ความคิดเห็น ความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลนั้นจะมีลักษณะคงที่หรือคงเส้นคงวาอยู่ช่วงเวลาหนึ่งนั่น คือ ความรู้สึกนึกคิดของคนเราไม่ได้เปลี่ยนแปลงหรือผันแปรอยู่ตลอดเวลาอย่างน้อยจะต้องมีช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่ความรู้สึกของคนเรามีความคงที่ ซึ่งทำให้สามารถวัดได้

1.2 เจตคติของบุคคลไม่สามารถวัดหรือสังเกตเห็นได้โดยตรงการวัดจะเป็นแบบวัดทางอ้อมโดยวัดจากแนวโน้มที่บุคคลจะแสดงออก หรือประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

1.3 เจตคตินอกจากแสดงออกในรูปทิศทางของความคิด ความรู้สึก เช่น สนับสนุนหรือคัดค้านยังมีขนาดหรือปริมาณของความคิดความรู้สึกนั้นด้วย ดังนั้นในการวัดเจตคตินอกจากกระทำให้ทราบลักษณะหรือทิศทางแล้ว ยังสามารถบอกระดับความมากน้อยหรือความเข้มข้นของเจตคติได้ด้วย

2. การวัดเจตคติด้วยวิธีการใดก็ตามจะต้องมีสิ่งประกอบ 3 อย่างคือ ตัวบุคคลที่จะถูกวัด มีสิ่งเร้าเช่นการกระทำเรื่องราวที่บุคคลจะแสดงเจตคติตอบสนองและสุดท้ายต้องมีการตอบสนองซึ่งออกมาเป็นระดับสูงต่ำมากน้อย ดังนั้นในการวัดเจตคติเกี่ยวกับสิ่งใดของบุคคลสามารถวัดได้โดยนำสิ่งเร้าซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นข้อความเกี่ยวกับรายละเอียดในสิ่งนั้นไปเร้าให้บุคคลแสดงท่าทีความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีต่อสิ่งนั้นให้ออกมาเป็นระดับ หรือความเข้มของความรู้สึกคล้ายตามหรือคัดค้าน

3. สิ่งเร้าที่จะนำไปใช้เร้า หรือทำให้บุคคลได้แสดงเจตคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาที่นิยมใช้ คือข้อความวัดเจตคติ (Attitude Statement) ซึ่งเป็นสิ่งเร้าทางภาษาที่ใช้อธิบายถึงคุณค่าคุณลักษณะของสิ่งนั้น เพื่อให้บุคคลตอบสนองออกมา เป็นระดับความรู้สึก เช่น มาก ปานกลาง น้อย เป็นต้น

4. การวัดเจตคติเพื่อทราบทิศทางและระดับความรู้สึกของบุคคลนั้น เป็นการสรุปผลจากการตอบสนองของบุคคลจากรายละเอียด หรือแง่มุมต่างๆ ดังนั้นการวัดเจตคติของบุคคลเกี่ยวกับเรื่องใด สิ่งใดจะต้องพยายามถามคุณค่าและลักษณะในแต่ละด้านของเรื่องนั้นออกมา แล้วนำผลซึ่งเป็นส่วนประกอบหรือรายละเอียดปลีกย่อยมาผสมผสานสรุปรวมเป็นเจตคติของบุคคลนั้น เพราะฉะนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่การวัดนั้น ๆ จะต้องครอบคลุมคุณลักษณะต่าง ๆ ครบถ้วนทุกลักษณะ เพื่อให้การสรุปผลตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

5. การวัดเจตคติต้องคำนึงถึงความเที่ยงตรง (Validity) ของผลการวัดเป็นพิเศษ กล่าวคือ ต้องพยายามให้ผลการวัดที่ได้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของบุคคลทั้งในแง่ทิศทาง ระดับ หรือช่วงของเจตคติ

ชอว์ และไรท์ (Shaw and Wright, 1967 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543 : 57 - 59) ได้กล่าวว่าเจตคติมีลักษณะดังนี้

1. เจตคติขึ้นอยู่กับการประเมินโนภาพของเจตคติ แล้วเกิดเป็นพฤติกรรมแรงจูงใจ เจตคติเป็นเพียงความรู้สึกโน้มเอียงจากการประเมินยังไม่ใช่พฤติกรรม ตัวเจตคติไม่ใช่แรงจูงใจ แต่เป็นตัวการทำให้เกิดแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรม แต่ถ้าแสดงออกเป็นพฤติกรรมแล้วจะเป็นลักษณะ 4 กลุ่ม คือ Positive - Approach ตัวอย่างเช่น ความเป็นเพื่อน ความรัก Negative Approach ตัวอย่าง เช่น การโจมตี คำว่า ต่อสู้ Negative - Avoidance ตัวอย่างเช่น ความกลัว ความเกลียด ฯลฯ ประเภtnี้นี้เป็นเจตคติที่ไม่ดีแบบไม่ยากพบเห็นหน้าคืออยากหลีกเลี่ยงและอีกกลุ่มหนึ่งคือ Positive - Avoidance เป็นลักษณะเจตคติดีทางบวกแต่อยากจะหลบหลีกเลี่ยงหรือไม่รับกวน ตัวอย่างเช่น การปล่อยให้เขาอยู่เงียบๆเมื่อเขามีทุกข์ เป็นต้น

2. เจตคติเปลี่ยนแปรความเข้มข้นตามแนวของทิศทาง ตั้งแต่บวกจนถึงลบ นั่นคือเป็นการแสดงความรู้สึกว่าไปทางบวกมากหรือน้อย ไปทางลบมากหรือน้อย ความเข้มข้นศูนย์ก็คือไม่รู้สึกละเลย หรือเป็นกลางระหว่างบวกกับลบ แต่จุดที่เป็นกลางนั้นเป็นปัญหาต่อการแปรผล เพราะตามธรรมชาติจะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการตอบ บางคนไม่คิดอะไรมักจะขีดลงตรงกลางก็มีมาก

3. เจตคติเกิดจากการเรียนรู้มากกว่ามีมาเองแต่กำเนิด เจตคติเกิดจากการเรียนรู้สิ่งที่ปฏิสัมพันธ์รอบตัวเรา ซึ่งเป็นเป้าเจตคติทั้งหลาย ถ้าเรียนรู้ว่าสิ่งนั้นมีคุณค่าก็จะเกิดเจตคติในทางที่ดี ถ้าเรียนรู้ว่าสิ่งนั้นไม่มีคุณค่าก็จะเกิดเจตคติไม่ดี สิ่งใดเราไม่เคยรู้จักไม่เคยเรียนรู้เลยจะไม่เกิดเจตคติ เพราะไม่ได้ศึกษารายละเอียดของสิ่งนั้น การเรียนรู้เป้าเจตคติอาจผ่านตัวจริงหรือผ่านสื่อทั้งหลายที่มีต่อเป้าเจตคติตัวจริงก็ได้ สามารถเกิดเจตคติขึ้นได้

4. เจตคติขึ้นอยู่กับเป้าเจตคติหรือกลุ่มสิ่งเร้าเฉพาะอย่าง สิ่งเร้าทั้งหลายอาจเป็นคน สัตว์ สิ่งของ สถาบัน มโนภาพ อุดมการณ์ อาชีพหรือสิ่งอื่น ๆ ก็ได้เจตคติมีลักษณะอย่างไรขึ้นอยู่กับเป้าเจตคติที่ได้สัมผัสเรียนรู้มากน้อยแตกต่างกันเป็นสำคัญ เป้าเจตคติเป็นกลุ่มลักษณะใกล้เคียงกัน จะมีเจตคติแตกต่างจากเป้าเจตคติที่มีลักษณะของกลุ่มแตกต่างกันมาก

5. เจตคติมีค่าสหสัมพันธ์ภายในเปลี่ยนแปลงไปตามกลุ่ม นั่นคือกลุ่มที่มีลักษณะเดียวกัน เจตคติจะมีความสัมพันธ์กันสูง กลุ่มที่มีลักษณะต่างกันเจตคติจะมีความสัมพันธ์กันต่ำ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มที่มีเจตคติดีต่อสิ่งเดียวกันย่อมมีความสัมพันธ์กันด้วย

6. เจตคติมีลักษณะมั่นคงและทนทานเปลี่ยนแปลงยาก นั่นคือถ้าเป็นเจตคติจริง ๆ แล้ว การเปลี่ยนแปลงจะช้าและทำได้ยาก เช่น เรารักใครคนหนึ่ง เมื่อรักแล้วยังรักอยู่ไม่ว่าใครให้ข้อมูลไม่ดีอย่างไรหรือแม้แต่คนที่เรารักมีความผิดพลาดเรื่องใด เราก็มักยังรักอยู่ แต่ถ้าพฤติกรรมของคนที่เรารักเบี่ยงเบนไปบ่อยๆ นานๆเข้าเจตคติก็เปลี่ยนแปลงจากรักไปเป็นเกลียดได้

สรุปว่า เจตคติเป็นความรู้สึกทางจิตใจ อารมณ์ ซึ่งอาจไม่แสดงออกมาหรือแสดงออกมาไม่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง ซึ่งแสดงออกได้สองทิศทาง คือ ทิศทางบวกหรือทิศทางลบ เจตคติมีความเข้มข้นของความรู้สึกที่มีต่อเป้าในการวัดเจตคติต้องยอมรับข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับความคงที่ แนวโน้มในการแสดงออก ระดับความมากน้อยโดยในการวัดต้องมีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือตัวบุคคล สิ่งเร้าและการตอบสนอง ซึ่งไม่สามารถวัดได้โดยตรง ต้องวัดโดยอาศัยสิ่งเร้า โดยที่สิ่งเร้าที่นิยมใช้คือ ข้อความวัดเจตคติ ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับระดับความเข้มข้นด้วย

วิธีวัดเจตคติ

การวัดเจตคติมีวิธีการที่จะวัดหลายวิธีการ

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2550 : 19 - 20) สามารถสรุปวิธีการวัดเจตคติได้ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีที่ง่ายและตรงไปตรงมามากที่สุด การสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมข้อรายการที่ซักถามไว้อย่างดี ข้อรายการนั้นต้องเขียนเน้นความรู้สึกที่สามารถ

วัดเจตคติให้ตรงเป้าหมาย ผู้สัมภาษณ์จะได้ทราบความรู้สึกหรือความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่มีข้อเสียว่า ผู้ถามอาจจะไม่ได้รับคำตอบที่จริงใจจากผู้ตอบเพราะผู้ตอบอาจจะบิดเบือนคำตอบ เนื่องจากเกิดจากความเกรงกลัวต่อการแสดงความคิดเห็น วิธีแก้ไข คือ ผู้สัมภาษณ์ต้องสร้างบรรยากาศสัมภาษณ์ให้เป็นกันเอง ให้ผู้ตอบรู้สึกสบายใจ ไม่เคร่งไม่เครียดเป็นอิสระ และแน่ใจว่าคำตอบของเขาเป็นความลับ

2. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการที่ใช้ตรวจสอบบุคคลอื่นโดยการเฝ้ามองและจดบันทึกพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีแบบแผน เพื่อจะได้ทราบว่าบุคคลที่เราสังเกตมีเจตคติ ความเชื่ออุปนิสัยอย่างไร ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะต้องใกล้เคียงกับความจริง หรือเป็นที่เชื่อถือได้เพียงใดนั้นมีข้อคำนึงหลายประการกล่าวคือควรมีการศึกษาหลาย ๆ ครั้ง ทั้งนี้ เพราะเจตคติของบุคคลมาจากหลาย ๆ สาเหตุ ผู้สังเกตเองจะต้องทำตัวเป็นกลาง ไม่มีความลำเอียง และการสังเกต ควรสังเกตหลาย ๆ ช่วงเวลา ไม่ใช่สังเกตเฉพาะช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

3. การรายงานตนเอง (Self-Report) วิธีนี้ต้องการให้ผู้ถูกสอวัดแสดงความรู้สึกของ ตนเองตามสิ่งเร้าที่เขาได้สัมผัส นั่นคือ สิ่งเร้าที่เป็นข้อคำถามให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกออกมาอย่างตรงไปตรงมา แบบทดสอบหรือมาตราวัดที่เป็นของแนวเทอร์สโตน (Thurstone) กัทท์แมน (Guttman) ลิเคอร์ท (Likert) และออสกู๊ด (Osgood) นอกจากนี้ที่กล่าวมายังมีแบบให้ผู้สอบรายงานตนเองและอื่น ๆ อีกมากแล้วแต่จุดมุ่งหมายของการสร้างและการวัด

4. เทคนิคจินตนาการ (Projective Techniques) วิธีนี้อาศัยสถานการณ์หลายอย่างไปเร้า เช่น ประโยคไม่สมบูรณ์ ภาพแปลกๆ เรื่องราวแปลกๆ เมื่อผู้สอบเห็นสิ่งเหล่านี้จะจินตนาการออกมาแล้วนำมาตีความหมาย จากการตอบนั้นๆ พอจะรู้ได้ว่ามีเจตคติต่อเป้าเจตคติอย่างไร

5. การวัดทางสรีระภาพ (Physiological Measurement) การวัดด้านนี้อาศัยเครื่องมือทางไฟฟ้าแต่สร้างเฉพาะเพื่อจะวัดความรู้สึก อันจะทำให้พลังไฟฟ้าในร่างกายเปลี่ยนแปลง เช่น ถ้าดีใจเข็มจะชี้อย่างหนึ่ง แต่ถ้าเสียใจเข็มจะชี้อีกอย่างหนึ่ง ใช้หลักการเดียวกันกับเครื่องจับเท็จ เครื่องมือแบบนี้ยังพัฒนาไม่ดีพอจึงไม่นิยมใช้เท่าใดนัก

สรุปได้ว่า เจตคติเป็นสิ่งที่วัดได้ยากเพราะเป็นการเกี่ยวกับความรู้สึก นักการศึกษาได้สร้างเครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับวัดเจตคติ โดยกระตุ้นให้ผู้ถูกวัดแสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกมา ซึ่งสามารถวัดได้หลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การรายงานตนเอง เทคนิคจินตนาการ และการวัดทางสรีระภาพซึ่งแต่ละวิธีมีจุดเด่นจุดด้อยที่แตกต่างกัน

สรุปในการวิจัย เรื่องการหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวัดเจตคติโดยใช้เทคนิครายงานตนเอง โดยใช้ข้อคำถามให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกแบบทดสอบหรือมาตราวัดที่เป็นของแนวลีเคอร์ท (Likert) ให้ผู้ถูกสอวัดแสดงความรู้สึกของ ตนเองตามสิ่งเร้าที่เขาได้สัมผัส นั่นคือ สิ่งเร้าที่เป็นข้อคำถามให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกออกมาอย่างตรงไปตรงมา

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจประกอบด้วย ความหมายของความพึงพอใจ ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ และการประเมินความพึงพอใจ ดังรายละเอียด

ความหมายของความพึงพอใจ

นักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้

กาญจนา อรุณสุขจุฑา (2546 : 5) กล่าวว่าความพึงพอใจของมนุษย์เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ การที่จะทราบว่าบุคคลมีความพึงพอใจหรือไม่สามารถสังเกตโดยการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อนและต้องมีสิ่งเร้าที่ตรงต่อความต้องการของบุคคลจึงจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจดังนั้นการสร้างสิ่งเร้าจึงเป็นแรงจูงใจของบุคคลนั้นให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2551 : 98) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 775) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ พฤติกรรมที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์ คือ ความพยายามที่จัดความตึงเครียด หรือความกระวนกระวาย ภาวะที่ไม่สมดุลของร่างกาย ซึ่งเมื่อมนุษย์สามารถจัดสิ่งต่างดังกล่าวดได้แล้วมนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ

จากนิยามของนักวิชาการสรุปได้ว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติกิจกรรมในเชิงบวก ความรู้สึกพอใจ ชอบใจ ในการร่วมปฏิบัติกิจกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

การที่ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจมากน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในงานที่มีอยู่ การสร้างสิ่งจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้เกิดกับผู้ปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีนักการศึกษาทำการศึกษาค้นคว้าและตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจการไว้ดังนี้

สกอตต์ (Scott, 1970 : 124) ได้เสนอแนะแนวคิดในเรื่องการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานที่จะส่งผลเชิงปฏิบัติ มีลักษณะดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงาน จะต้องมียุทธศาสตร์ดังนี้

- 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

- 3.2 ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง

- 3.3 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

เฮอริชเบิร์ก (Herberg, 1959 อ้างถึงใน อรุณ สอนศิลป์, 2546 : 47 - 49) ได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า The Motivation Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการงานซึ่งมีผลก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และมีหน้าที่ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต สถานะของอาชีพ สภาพการทำงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมกันทางบวก ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติ ทำให้ได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ

สรุปในการวิจัย เรื่องการหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในครั้งนี้ผู้วิจัยประเมินความพึงพอใจ โดยความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติกิจกรรมในเชิงบวก ความรู้สึกพอใจ ชอบใจในการร่วมปฏิบัติกิจกรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการศึกษาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างคุณธรรมพื้นฐาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมรายละเอียดต่อไปนี้

กรรณิกา เมืองแก้ว (2553) ได้ศึกษาเรื่องคู่มือจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม 8 ประการ ของโรงเรียนนาสุเทวี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดทำคู่มือจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม 8 ประการ ของโรงเรียนนาสุเทวี จัดทำในรูปแบบแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม 8 ประการ เพื่อเป็นคู่มือสำหรับครูผู้สอน ได้ศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรม 8 ประการ ของนักเรียนใน 8 ประการ คู่มือมีเนื้อหาประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ความรู้พื้นฐานสำหรับครูผู้จัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม 8 ประการ ตอนที่ 2 หน้าที่ของผู้บริหารและครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม 8 ประการ ตอนที่ 3 การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม 8 ประการของโรงเรียน ผลจากการประเมินความเหมาะสมในการนำคู่มือไปใช้ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารและครู มีความเห็นว่าโดยภาพรวมคู่มือนี้มีความเหมาะสมการนำไปใช้ในระดับมากที่สุด

จันทร์ชม เอี้ยวเล็ก (2554) ได้ทำการวิจัยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๒ จังหวัดสตูลการศึกษา การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินโครงร่างความเหมาะสมหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๒ จังหวัดสตูลเพื่อหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๒ จังหวัดสตูลเพื่อหาประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรม ผลการวิจัยสรุปว่าหลังจากนำหลักสูตรไปทดลองใช้เพื่อหาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่างพบว่า คะแนนเฉลี่ยได้จากการประเมินคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุปรียา นาชัยฤทธิ์ (2554) ได้พัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ด้านความสามัคคีของนักเรียนโรงเรียนเลิงนกทา อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/8 ด้านความสามัคคี ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าผลการดำเนินการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ผ่านการประเมินในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และกลยุทธ์การเยี่ยมบ้านนักเรียน นักเรียนส่วนใหญ่สามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมด้านนี้ดีขึ้นโดยสามารถทำงานร่วมกันให้สำเร็จ มีความพร้อมเพรียงกัน มีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แต่ยังมีนักเรียนบางส่วนที่ยังไม่ผ่านการพัฒนาในวงรอบที่ 1 จึงได้มีการพัฒนาต่อในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และกลยุทธ์การเยี่ยมบ้านนักเรียน ทำให้นักเรียนมีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มมากขึ้น และสามารถทำงานให้สำเร็จได้

สุพจน์ ชินวงศ์ (2554) ได้วิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียนโรงเรียนบ้านแก้ง ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีวัตถุประสงค์ เพื่อ ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการพัฒนาคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียน หาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียน ติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียน โดยใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา ขั้นตอนการสังเกตการณ์ ขั้นตอนการสะท้อนผลการพัฒนา ผลจากการพัฒนาคุณธรรมพื้นฐานในขั้นตอนต่าง ๆ ทำให้นักเรียนกลุ่มเป้าหมายเกิดการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น

อัมรา ฉัตรชัยพลรัตน์ (2554) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ทักษะปฏิบัติสำหรับครูวิชาอาชีพ โรงเรียนเทคโนโลยีภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ การวิจัยมีจุดประสงค์เพื่อ ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ศึกษาผลการใช้หลักสูตรผลการศึกษาพบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมโดยรวม

อยู่ในระดับมาก ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมโดยรวม และเป็นรายด้าน ทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด หลักสูตรมีประสิทธิภาพ 89.27/82.00 ซึ่งสอดคล้องตามเกณฑ์ ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังฝึกอบรมเพิ่มขึ้นกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความพึงพอใจต่อการอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสรุปหลักสูตรฝึกอบรม มีโครงร่างหลักสูตรเหมาะสม และมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งประสิทธิภาพของกระบวนการและประสิทธิภาพของผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสามารถนำพากลุ่มเป้าหมายบรรลุตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี

วิลาวัณย์ บุญเพียง (2555) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครู เรื่องการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน สำหรับเด็กปฐมวัย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้และความต้องการในการฝึกอบรมครูเรื่องการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน สำหรับเด็กปฐมวัย พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครู เรื่องการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน สำหรับเด็กปฐมวัย การทดลองใช้และประเมินหลักสูตรฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ ของครูที่สอนในระดับปฐมวัยเรื่องการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานสำหรับเด็กปฐมวัย มีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการในการฝึกอบรมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินความเหมาะสมโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน สำหรับเด็กปฐมวัย โดยผู้รอบรู้เฉพาะทาง พบว่าหลักสูตรที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องเหมาะสม และผลการประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรมมีระดับความพึงพอใจมากถึงมากที่สุด

เปรมณัฐ ล้อมจันทร์เพ็ญ (2555) ได้ศึกษาคูณธรรมพื้นฐานของนักเรียนโรงเรียนประชามงคล (โครงการห้วยองคตอันเนื่องมาจากพระราชดำริ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียนโรงเรียนประชามงคล (โครงการห้วยองคตอันเนื่องมาจากพระราชดำริ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามประเภทนักเรียน และระดับชั้นการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียนโรงเรียนประชามงคล (โครงการห้วยองคตอันเนื่องมาจากพระราชดำริ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อุไรวรรณ หลินศรี (2556) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน สำหรับครูศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสกลนคร การวิจัยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการวิจัยในชั้นเรียน สร้างหลักสูตรฝึกอบรมทำวิจัยในชั้นเรียน ศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาในการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการในการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมทำวิจัยในชั้นเรียนประกอบด้วย หลักการเหตุผล วัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร แนวทางการใช้หลักสูตร และ

การประเมินผลตามหลักสูตร ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสกลนคร มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นและมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมพื้นฐาน สรุปได้ว่า คุณธรรมพื้นฐานเป็นสิ่งสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคล การเสริมสร้างคุณธรรมมีความสำคัญยิ่งที่จะต้องมีรูปแบบในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยเสริมสร้างคุณธรรมการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่พัฒนาให้เกิดความรู้ความเข้าใจและมีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมได้เหมาะสมเป็นที่พึงปรารถนาของสังคม

งานวิจัยต่างประเทศ

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังรายละเอียด

เบิร์กแมน (Bergman, 1996 : Abstract) ศึกษาการประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรมการพัฒนากระบวนการแบบมีส่วนร่วมที่จัดให้กับบริษัทเอกชน โดยผู้เข้าอบรมทั้งหมดได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ คือ อบรมไปแล้วให้กลับไปพัฒนาระบบงานของบริษัทของตน กลุ่มตัวอย่างมีการคัดเลือกและควบคุมตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กร มีการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนที่เกี่ยวข้อง ผลการประเมินในส่วนย่อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเข้าใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในองค์กรได้ดี โดยวิธีการอบรมและการประเมินใช้เทคนิคการประเมินแบบมีส่วนร่วมคือให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายร่วมประเมินด้วย ผลการศึกษาตัวแปรอิสระต่าง ๆ พบว่า มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบงานในองค์กรทั้งสิ้น

วิลสัน (Wilson, 2000 : 2024-A) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณธรรมของนักเรียนวัยอนุบาลชาวญี่ปุ่นและชาวอเมริกัน กลุ่มตัวอย่างเด็กวัยอนุบาลชาวญี่ปุ่น 29 คน และชาวอเมริกันอีก 29 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า เด็กนักเรียนวัยอนุบาลชาวญี่ปุ่นได้รับอิทธิพลจากรูปแบบสังคมที่เน้นการพึ่งพาอาศัยกันและการแสดงออกทางอารมณ์ในขณะที่เด็กนักเรียนอนุบาลชาวอเมริกันได้รับอิทธิพลจากรูปแบบสังคมที่เน้นการอยู่อย่างอิสระและการเรียนรู้คุณธรรมด้านความรับผิดชอบในตนเองมากกว่าในต่างประเทศ

เอ็นโซโซ (Enciso, 2001 : 961) ได้ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับวินัยนักเรียนอันเป็นการศึกษาทัศนะของนักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษาตอนปลาย โดยการศึกษาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมด้านวินัย ได้แก่ การกระทำที่ไม่เหมาะสม ตลอดทั้งพฤติกรรมกาพูดที่ไม่เหมาะสม ผลจากการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า ครูเป็นองค์ประกอบแรกที่จะต้องทำการศึกษาปัญหาวินัยของนักเรียนก่อนที่จะนำไปปฏิบัติจริงกับนักเรียน เพื่อที่จะป้องกันหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไม่เหมาะสมของนักเรียน

หมายความว่า ตัวครุ นั้นแหละเป็นองค์ประกอบหลักในการสร้างวินัยในห้องเรียนให้นักเรียน เพราะว่านโยบายวินัยที่ประสบผลสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการจัดการชั้นเรียนของครู ขณะที่นักเรียนและผู้ปกครองก็มีส่วนร่วมสำคัญในการทำให้กระบวนการรักษาระเบียบวินัยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศพบว่า การฝึกอบรมสามารถพัฒนาความรู้ความเข้าใจสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ได้ดี และครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจัดว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้กับเด็กและเยาวชน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า คุณธรรมพื้นฐานนั้นเป็นสิ่งที่ใช้เป็นเครื่องกำหนดการกระทำของบุคคล และเป็นพฤติกรรมที่สังคมพึงประสงค์ คุณธรรมเป็นบรรทัดฐานหรือมาตรฐานของพฤติกรรม การที่บุคคลขาดคุณธรรมจะส่งผลกระทบต่อสังคม ต่อความมีเอกลักษณ์ความมั่นคงของชาติ ดังนั้นการเสริมสร้างคุณธรรมพื้นฐานให้กับเด็กและเยาวชนจึงมีความสำคัญยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการดำเนินงานและรูปแบบอย่างมีระบบเป็นกระบวนการ เพื่อพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และช่วยแก้ไขปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม การเสริมสร้างคุณธรรมนั้นมีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งในการดำเนินการนั้นขึ้นอยู่กับสภาพปัญหาและความต้องการและบริบทของสังคมนั้น ๆ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมพื้นฐานโดยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ใช้แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม การเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบ ทฤษฎีการกระจำในค่านิยม และกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ จากหลักการข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved