

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการเป็นผู้มีจิตอาสา สำหรับนักเรียน นักศึกษา ระดับอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดมุกดาหาร ซึ่งผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสูตร
 - 1.1 ความหมายของหลักสูตร
 - 1.2 ความสำคัญของหลักสูตร
 - 1.3 องค์ประกอบของหลักสูตร
 - 1.4 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.5 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
 - 1.6 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 1.7 กระบวนการฝึกอบรม
 - 1.8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม
 - 1.9 ความหมายและประเภทของเทคนิคการฝึกอบรม
 - 1.10 การเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรม
 - 1.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฝึกอบรม
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจิตอาสา
 - 2.1 ความหมายและคุณลักษณะของจิตอาสา
 - 2.2 นิยามของคุณลักษณะการเป็นผู้มีจิตอาสา
 - 2.3 ความสำคัญของการมีจิตอาสา
 - 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับจิตอาสา
 - 2.5 จิตอาสาในเยาวชน
 - 2.6 . แนวคิดทฤษฎีและกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้เสริมสร้างจิตอาสา
 - 2.6.1 กระบวนการพัฒนาจิตพิสัยของ David R.Krathwohl
 - 2.6.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

2.6.3 การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning)

2.6.4 การทำความเข้าใจในค่านิยม (Value clarification)

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสูตร

1.1 ความหมายของหลักสูตร

หลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาทุกระดับทั้งนี้ เนื่องจากหลักสูตรเป็นสิ่งกำหนดเนื้อหาทางวิชาการและมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เรียนพึงได้รับ จากการศึกษาตลอดหลักสูตร จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของหลักสูตรซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันมากมาหลายแง่มุม ดังนี้

Armstrong (2003, p. 20) ได้ให้ความหมายเป็นการเฉพาะว่าหลักสูตร หมายถึง กระบวนการตัดสินใจและสร้างหลักสูตรซึ่งมีเป้าหมายสำหรับการเตรียมการ และการประเมินแผนการตัดสินใจที่จะพัฒนาผู้เรียนโดยเฉพาะด้านความรู้ และทักษะ ความหมายดังกล่าวเกี่ยวข้องกับ 3 ปัจจัยหลักของหลักสูตรคือการถ่ายโยงความรู้ กระบวนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และการสร้างการเรียนรู้เพื่อให้ ผู้เรียนเข้าถึงข้อมูลความรู้สารสนเทศใหม่ ๆ

วิยะดา รัตนสุวรรณ (2547, หน้า 69) สรุปความหมาย หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง ประมวลความรู้ และประสบการณ์ การเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะทัศนคติ และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตาม วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

Smith (2005, online.) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรแยกไว้เป็นส่วนย่อย ๆ ไว้ดังนี้ หลักสูตร คือ องค์ความรู้ (The body of knowledge) ที่จะให้แก่ผู้เรียนเป็นการ กำหนดเนื้อหาที่ต้องให้แก่ผู้เรียน

หลักสูตร คือ สิ่งที่จะมุ่งให้ผู้เรียนเกิดเมื่อสิ้นสุดการสอนแล้ว (Attempt)

หลักสูตร คือ กระบวนการ(Process) ที่จะต้องใช้ในการจัดการเรียนรู้

หลักสูตร คือ สิ่งที่ต้องยอมรับเพื่อไปปฏิบัติ (Praxis) ในการจัดการเรียนรู้

สมันท์ ธาตุทอง (2550, หน้า 4) ให้ความหมายว่า หลักสูตร หมายถึง การบูรณาการศิลปะการเรียนรู้ และประมวลประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สามารถนำไปสู่การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามสิ่งที่สังคมคาดหวัง และมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้า โดยสามารถปรับปรุง และพัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนมีความรู้ความสามารถสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

เดือนเพ็ญ หอมหวาน (2550, ออนไลน์) ให้ความหมายว่า หลักสูตร หมายถึง ขอบเขตข้อกำหนดระดับชาติมาสู่โรงเรียนเป็นแนวทางการจัดการศึกษาวิชาที่ถูกจัดทำขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียน และท้องถิ่น ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ และกิจกรรมประสบการณ์ ที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น และมีความสำคัญ คือ เป็นแนวทางที่ครูจะต้องยึดถือในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถ และคุณลักษณะตรงตามที่กำหนดไว้

จิตทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (อ้างถึงใน สุนทรี คนเที่ยง, 2551, หน้า 13) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. หลักสูตรคือ รายวิชาที่เรียน
2. หลักสูตรคือ จุดหมายที่ผู้เรียนพึงบรรลุ
3. หลักสูตรคือ แผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่

คาดหวังแก่ผู้เรียน

4. หลักสูตรคือ ประสบการณ์ทั้งปวงของผู้เรียนจัดโดยโรงเรียน
5. หลักสูตรคือ กิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้กับผู้เรียน

อรุวรรณิ ไชยปัญหา (2556, หน้า 76) สรุปไว้ว่า ในความหมายที่แคบหลักสูตรคือ รายวิชา ส่วนความหมายที่กว้างหลักสูตรคือ มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้กับผู้เรียนทั้งในและนอกสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม

สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง สิ่งที่มีมุ่งหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนเมื่อสิ้นสุดกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นที่ยอมรับ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามสิ่งที่สังคมคาดหวัง และมีการแผนงานและสามารถปรับปรุง และพัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียน

1.2 ความสำคัญของหลักสูตร

ความสำคัญของหลักสูตรที่มีต่อการจัดการศึกษานั้น นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวตรงกันว่าหลักสูตรมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน ให้เกิดคุณภาพ

ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งหลักสูตรเป็นเครื่องชี้นำทางหรือเป็นบทบัญญัติของรัฐในการจัดการศึกษา เพื่อสามารถทำให้ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษานำไปปฏิบัติ อีกทั้งยังเป็นมาตรฐานทางการศึกษา ให้พัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543, หน้า 47) สรุปความสำคัญของหลักสูตรว่า

1. เป็นแผนและแนวทางในการจัดการศึกษาของชาติให้บรรลุตามความมุ่งหมายและนโยบาย

2. เป็นหลักและแนวทาง ในการวางแผนวิชาการ การจัดการและการบริหาร การศึกษา การสรรหา และการพัฒนาบุคลากร การจัดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรม การเรียนการสอน งบประมาณ อาคารสถานที่

3. เป็นเครื่องมือในการควบคุมมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษาของประเทศ สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น

4. ระบบหลักสูตรจะกำหนดความมุ่งหมายขอบข่ายเนื้อหา แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แหล่งทรัพยากร และการประเมินผล สำหรับการจัดการศึกษาของครูและผู้บริหาร

5. เป็นเครื่องบ่งชี้ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาทางสังคม

ปฏิล นันทวงศ์ และไพโรจน์ ดั่งวิเศษ (2543, หน้า 9) สรุปความสำคัญของหลักสูตรว่า หลักสูตรมีความสำคัญยิ่งในฐานะที่เป็นเอกสารที่กำหนดแนวทางในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกฝ่ายต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพตามที่พึงประสงค์ให้แก่สังคมและประเทศชาติ

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรว่าเป็นเสมือนบ้ำาหลอมพลเมืองให้มีคุณภาพ เป็นมาตรฐานของการจัดการศึกษา เป็นโครงการและแนวทางในการให้การศึกษา ในระดับโรงเรียนหลักสูตรจะให้แนวปฏิบัติแก่ครู เป็นเครื่องกำหนดแนวทางในการจัดประสบการณ์ว่า ผู้เรียนและสังคมควรจะได้รับสิ่งใดบ้างที่เป็นประโยชน์แก่เด็กโดยตรง และสามารถทำนายลักษณะของสังคมในอนาคตว่าจะเป็นเช่นไร

ปิยะดา พูลทาจกร (2549, หน้า 3-4) ได้สรุปว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในทุกๆระดับ เพราะหลักสูตรเปรียบเสมือนกับหางเสือที่จะคอยกำหนดทิศทางของการจัดการเรียนรู้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการศึกษา หรือหลักสูตรเป็นเครื่องนำทางในการจัดความรู้ และประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งครูจะต้องปฏิบัติตามเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษามุ่งจุดหมายเดียวกัน หลักสูตรจึงเป็นหัวใจสำคัญในการศึกษาถ้าประเทศใดมีหลักสูตรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ประเทศนั้นสามารถพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนในประเทศได้อย่างเต็มที่

ศักรินทร์ ชนประชา (2550, หน้า 90) การฝึกอบรมจะสัมฤทธิ์ผล และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้จะต้องมีหลักสูตรเป็นตัวกำหนดแนวทาง คำว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หากลองแยกคำตามความหมายสามารถแยกออกเป็นคำสองคำ คือ คำว่า การพัฒนาหลักสูตร คำที่สอง คือคำว่า การฝึกอบรม

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจมีทักษะการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและคุณลักษณะที่จำเป็นได้ตามความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงานเนื่องจากการฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายเฉพาะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมาซึ่งนั้นจึงเป็นรูปแบบที่ประยุกต์ และปรับปรุงจากรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรโดยทั่วไปให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและตอบสนองความต้องการความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสังคมโดยมีความคาดหวังผลที่ได้จากการฝึกอบรมทั้งในด้านความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติ เพื่อนำไปพัฒนาโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้การพัฒนาหลักสูตร จึงเป็นการพัฒนาหลักสูตรทั้งระบบทั้งด้านการสร้างหรือร่างหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลหลักสูตร

สมันท์ ธาตุทอง (2550, หน้า 4-5) กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณลักษณะที่สังคมคาดหวัง เพราะเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ โดยหลักสูตรมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคลสามารถปลูกฝังพฤติกรรม คุณธรรมจริยธรรมวางรากฐานความคิดที่เป็นการสนับสนุนและสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจการเมืองการปกครอง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เป็นโครงการแผนงานข้อกำหนดที่ชี้แนะให้ผู้บริหารการศึกษา ครู อาจารย์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปดำเนินงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2554, หน้า 13-14) ความสำคัญของหลักสูตรมีดังนี้

1. หลักสูตรเป็นเสมือนบ้านหลอมพลเมืองให้มีคุณภาพ
 2. หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการจัดการศึกษา
 3. หลักสูตรเป็นโครงการและแนวทางในการให้การศึกษา
 4. ในระดับโรงเรียนหลักสูตรจะให้แนวทางปฏิบัติแก่ครู
 5. หลักสูตรเป็นแนวทางในการส่งเสริมความเจริญงอกงาม และพัฒนาการของเด็กตามจุดมุ่งหมายของศึกษา
 6. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดแนวทางในการจัดประสบการณ์ว่า ผู้เรียนและสังคมควรจำได้รับสิ่งใดบ้างที่จะเป็นประโยชน์แก่เด็กโดยตรง
 7. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่าเนื้อหาวิชาอะไรบ้างที่จะช่วยให้เด็กมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างราบรื่นเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม
 8. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่า วิธีการดำเนินชีวิตของเด็กให้เป็นไปด้วยความราบรื่นผาสุกเป็นอย่างไร
 9. หลักสูตรย่อมทำนายลักษณะของสังคมในอนาคตว่าเป็นอย่างไร
 10. หลักสูตรย่อมกำหนดแนวทางความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ทักษะและเจตคติของผู้เรียน ในอันที่จะอยู่ร่วมในสังคม และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและชาติบ้านเมือง
- สรุปว่า หลักสูตรมีความสำคัญ เสมือนแม่พิมพ์ต้นแบบในการผลิตให้ผู้เรียนมีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นเครื่องบ่งชี้ทิศทางในการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องยึดถือเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่หลักสูตรกำหนดไว้

1.3 องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร หมายถึง การจัดระบบโครงสร้างภายในของหลักสูตรว่ามีส่วนประกอบอะไรบ้าง ซึ่งมีการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ดังนี้

องค์ประกอบของหลักสูตรเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดแนวคิด ระบบและ ความสอดคล้องของเอกสารหลักสูตร ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการวางแผนออกแบบ หลักสูตร มีนักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล (Tyler, 1970, p. 462; Taba, 1962, p. 341; Kemp, 1985, p. 145)

เสรีศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2539, หน้า 3-11) กล่าวว่า หลักสูตรมี 2 ชั้น คือ มองมุมแคบพิจารณาเฉพาะสาระและการประเมินวิชาใดวิชาหนึ่งในหลักสูตร มองมุมกว้าง คือ พิจารณาในภาพรวมทั้งหมดในฐานะเป็นวิชาการสาขาหนึ่งซึ่งน่าจะประกอบด้วย 4 ส่วน คือ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระในหลักสูตร วิธีสอนและการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลสรุปได้ ดังนี้ 1) จุดมุ่งหมาย 2) เนื้อหาวิชา 3) ประสบการณ์เรียน และ 4) การประเมินผล

แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันทั้งแนวตั้ง และแนวนอนการจัดหลักสูตร ทางแนวนอนนั้นเกี่ยวข้องกับขอบข่ายของหลักสูตร และการบูรณาการเนื้อหาเข้าไว้ด้วยกัน การจัดหลักสูตรด้านแนวตั้งนั้นเกี่ยวกับการเรียงลำดับขั้นตอน และความต่อเนื่องและยัง สัมพันธ์เชื่อมโยงกับปัจจัยอื่น ๆ ด้วย เช่น ผู้เรียน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

จุดมุ่งหมาย หมายถึง ความมุ่งหวังที่จะให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังการใช้หลักสูตร หรือสิ่งที่กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์จะให้เกิดแก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการและเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดและประเมินได้ การกำหนดจุดมุ่งหมายในหลักสูตรแต่ละระดับจะแตกต่างกันตามลักษณะผู้เรียน และ พัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา โดยครอบคลุมลักษณะ 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ การกำหนดจุดมุ่งหมายที่มีประโยชน์มากที่สุด คือบ่งบอกถึงชนิดของ พฤติกรรมที่พึงประสงค์จะพัฒนาขึ้นในตัวผู้เรียนและบ่งบอกถึงเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับ สภาพชีวิตที่ใช้พฤติกรรมนั้น ๆ

เนื้อหาวิชา หมายถึง สาระสำคัญของความรู้ที่นำมาเป็นเครื่องมือพัฒนา ผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และเกิดคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ในจุดหมายเป็นสิ่งที่ กำหนดประสบการณ์การเรียนรู้และเชื่อมโยงให้การจัดประสบการณ์นั้นบังเกิดผลตาม จุดมุ่งหมาย เกณฑ์การเลือกเนื้อหา คือ 1) ข้อมูลด้านปรัชญาการศึกษา ได้แก่ เป้าหมาย ทางการศึกษา 2) ข้อมูลด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ ได้แก่ พัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน

ความสามารถและศักยภาพในตัวผู้เรียนธรรมชาติของการเรียนรู้ของมนุษย์ 3) ข้อมูลด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการและความคาดหวังของสังคมและเกณฑ์ที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของเนื้อหา คือ 1) มีเนื้อหาเฉพาะใดบ้างที่จะบ่งชี้ให้ผู้เรียนรู้ในสิ่งนั้น 2) มีข้อเท็จจริงแนวคิดหลักการใดบ้างที่สัมพันธ์กับหัวข้อเนื้อหา 3) เนื้อหาได้ ชี้แนวทางเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนเป็นขั้นตอนแต่ต่อเนื่องอย่างสัมพันธ์กับหัวข้อเรื่องอย่างไร 4) เนื้อหาได้บ่งชี้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความคิด ทักษะ และคุณลักษณะค่านิยมในรูปแบบใดเกณฑ์ในการจัดเนื้อหา คือ 1) จัดตามลำดับจากเนื้อหาที่ง่ายไปสู่ปัญหาที่ยาก 2) จัดตามความจำเป็นที่ต้องเรียนก่อนเรียนหลัง 3) การจัดตามลำดับจากส่วนรวมไปสู่ส่วนย่อย

ประสบการณ์การเรียนรู้ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสถานการณ์ภายนอกที่ผู้เรียนมีปฏิริยาต่อการเรียนรู้เกิดจากสิ่งที่คุณเรียนกระทำมิใช่ครูกระทำจะเห็นว่า จุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชาเป็นจุดหมายปลายทางนั้นหลักในการเลือกประสบการณ์การเรียน คือ 1) หลักในการเลือกประสบการณ์การเรียนที่ให้โอกาสผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติตามจุดหมาย 2) ควรเป็นที่พึงพอใจของผู้เรียน 3) อยู่ในขอบข่ายความสามารถของผู้เรียน 4) ควรเลือกประสบการณ์การเรียนที่สามารถนำไปสู่จุดหมายหลาย ๆ อย่างได้

การประเมินผล หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบว่า ประสบการณ์การเรียนที่จัดขึ้นได้ผลเป็นที่พึงปรารถนาจริงหรือไม่ มากน้อยเพียงใดและเป็นการเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือเลือกวิธีการใหม่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา พิจารณาให้ครอบคลุมทั้งมิติการประเมินความก้าวหน้าและมิติการประเมินผลลัพธ์

พิสนุ พงศรี (2549, หน้า 134-135) และ สุณีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 18-19) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักสูตร ไว้ว่า

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (curriculum aim) หมายถึง ความตั้งใจ หรือ ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้ที่จะผ่านหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดทิศทาง และขอบเขตในการให้การศึกษา ช่วยในการเลือกเนื้อหา และกิจกรรมตลอดจนใช้มาตรการอย่างหนึ่งในการประเมินผล จุดมุ่งหมายของการศึกษามีอยู่หลายระดับ ได้แก่ จุดมุ่งหมายระดับหลักสูตร ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่บอกให้ผู้เกี่ยวข้องรู้เป้าหมายของหลักสูตรนั้น ๆ จุดมุ่งหมายของกลุ่มวิชา วิชาแต่ละกลุ่มจะสร้างคุณลักษณะที่แตกต่างกันให้กับผู้เรียน ดังนั้น แต่ละกลุ่มวิชาจึงมี

การกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ต่างกัน จุดมุ่งหมายรายวิชาเป็นจุดมุ่งหมายที่ละเอียดจำเพาะเจาะจงว่าจุดมุ่งหมายกลุ่มวิชา ผู้สอนรายวิชาจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการสอนเนื้อหาแต่ละบทแต่ละตอนขึ้นในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

2. เนื้อหา (content) การเลือกเนื้อหาประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยดำเนินการตั้งแต่การเลือกเนื้อหาและประสบการณ์ การเรียงลำดับเนื้อหาสาระ พร้อมทั้งการกำหนดเวลาเรียนที่เหมาะสม

3. การนำหลักสูตรไปใช้ (curriculum implementation) เป็นการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดทำวัสดุหลักสูตร ได้แก่ คู่มือครู เอกสารหลักสูตร แผนการสอน แนวการสอน และแบบเรียน เป็นต้น ต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดโต๊ะเก้าอี้ ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ในการเรียน จำนวนครูและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

การดำเนินการสอน เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในขั้นนำหลักสูตรไปใช้เพราะหลักสูตรจะได้ผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการสอนของครู ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ในด้านการถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ การวัดและประเมินผล จิตวิทยาการสอน ตลอดจนทั้งปรัชญาการศึกษาแต่ละระดับ จึงทำให้การเรียนของผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร

4. การประเมินผลหลักสูตร (evaluation) เป็นการหาคำตอบว่า หลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอะไรเป็นสาเหตุ การประเมินผลหลักสูตรเป็นงานใหญ่ และมีขอบเขตกว้าง ผู้ประเมินจำเป็นต้องวางโครงการประเมินผลไว้ล่วงหน้า

มีรายงานวิจัยหลายชิ้นระบุชัดเจนว่าองค์ประกอบของหลักสูตร มีดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546, หน้า 11-12; สำราญ คงชะวัน, 2546, หน้า 15; Taba, 1962, p. 10)

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Aim and specific objectives)
2. เนื้อหาสาระของหลักสูตร (Content)
3. กิจกรรมและรูปแบบการเรียนการสอน (Learning and teaching implies)
4. การวัดประเมินผล (Evaluation)

นอกจากองค์ประกอบ 4 ส่วนนี้แล้ว บุญชม ศรีสะอาด ได้เสนอว่าหลักสูตรอาจเพิ่มองค์ประกอบอื่นเข้าไปได้ เช่น (บุญชม ศรีสะอาด, 2546, หน้า 12)

- หลักการคือทิศทางหรือแนวทางซึ่งจะนำไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

- โครงสร้างเป็นการกำหนดกลุ่มวิชา หรือรายวิชาต่างๆในหลักสูตร
- มาตรฐานการเรียนรู้ เป็นส่วนที่กำหนดขึ้นสำหรับเป็นเกณฑ์ใน

การกำหนดคุณภาพของผู้เรียนเมื่อเรียนจบหลักสูตร

- การประกันคุณภาพของหลักสูตร
- สื่อการจัดการเรียนรู้

สรุป องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก

6 องค์ประกอบ คือ 1. หลักการและเหตุผล 2. วัตถุประสงค์ 3. เนื้อหาสาระของหลักสูตร 4. กิจกรรมการฝึกอบรม 5. สื่อประกอบการฝึกอบรม 6. การวัดและประเมินผล การฝึกอบรม

1.4 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เพราะเป็นกระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตาม จุดประสงค์ ที่กำหนดไว้ รูปแบบของการพัฒนา มีนักการศึกษาหลายท่านได้รวบรวมและ เสนอรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

ปราโมทย์ จันท์เรือง (2548, หน้า 42) ได้รวบรวมรูปแบบของการพัฒนา หลักสูตรตามแนวคิดของชาวต่างประเทศไว้ดังนี้

แนวคิดและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler

Tyler (1949 อ้างถึงใน สุพจน์ แสงเงิน 2550, หน้า 14-16) ได้เสนอแนวทาง ในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการศึกษาหลักสูตรจะต้องทำหน้าที่ กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ศึกษาและตรวจสอบหลักการและเหตุผลของผู้อื่นและพัฒนาแนวคิด หรือมโนทัศน์ขององค์ประกอบและความสัมพันธ์ต่างๆในการศึกษานอกจากนั้น Tyler ได้ เสนอหลักในการพัฒนาหลักสูตรว่าจะต้องวิเคราะห์คำถามที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตร ดังต่อไปนี้

1. มีจุดมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้างที่สถาบันการศึกษาจะต้องกำหนดให้ กับผู้เรียน
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่สถาบันการศึกษาควรจัดขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างจึงจะทำให้การสอนมี ประสิทธิภาพ

4. จะประเมินผลประสิทธิภาพของประสบการณ์ในการศึกษาอย่างไรจึงจะตัดสินได้ว่าบรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ Tyler เน้นว่าคำถามทั้ง 4 ข้อนี้จะต้องถามเรียงลำดับกันลงมาเพราะฉะนั้นการตั้งจุดมุ่งหมายจึงเป็นขั้นที่สำคัญที่สุดแนวความคิดในการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler นั้นเป็นไปตามลำดับขั้น ดังนี้

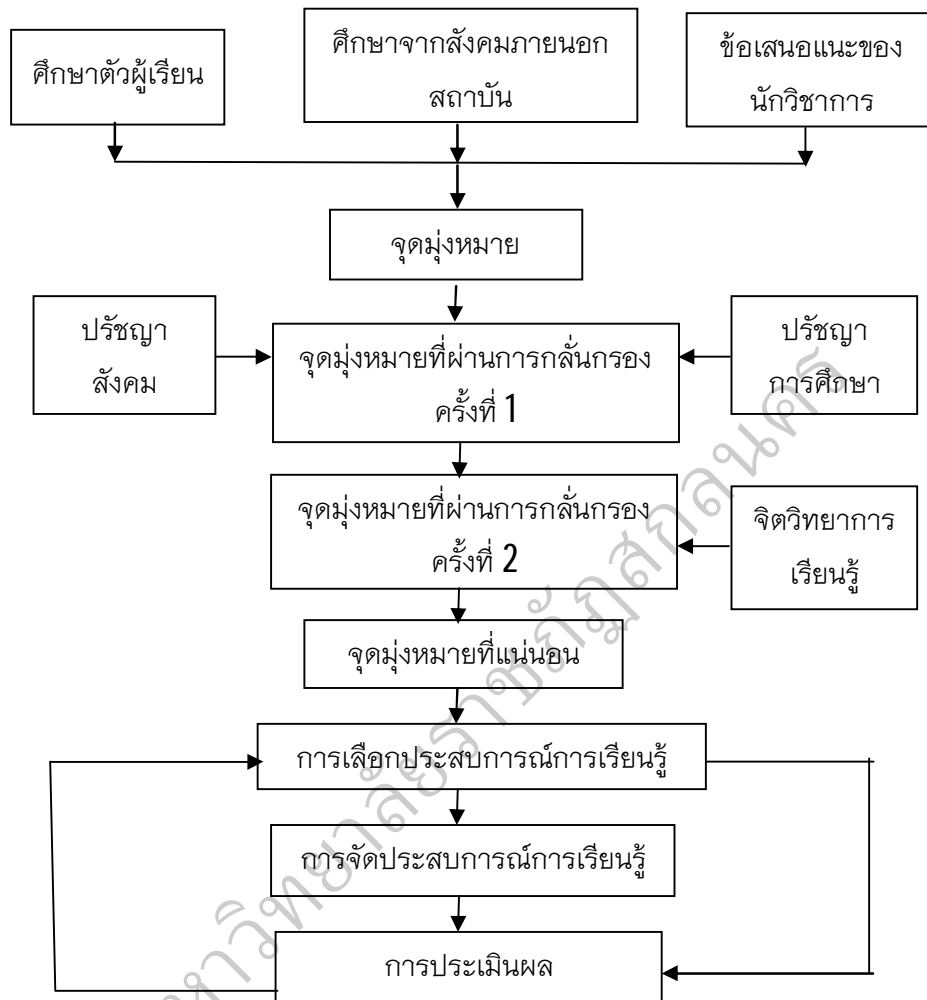
ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเริ่มด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราว โดยอาศัยข้อมูลจากแหล่งกำเนิดที่จะเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ 3 แหล่งด้วยกัน คือศึกษาจากสังคมศึกษาจากตัวผู้เรียนและศึกษาจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาข้อมูลที่ได้จากแหล่งทั้ง 3 ดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือช่วยในการตั้งจุดมุ่งหมายชั่วคราวจุดมุ่งหมายที่ได้ในขั้นนี้ บางครั้งอาจจะมีมากเกินไปที่จะจัดไว้ในหลักสูตรได้ทั้งหมดจึงควรได้มีการพิจารณาเลือกเฉพาะจุดมุ่งหมายที่สำคัญและสอดคล้องกัน เพื่อนำไปเป็นหลักในการปฏิบัติขั้นต่อไป Tyler ได้เสนอว่าการเลือกจุดมุ่งหมายถาวรควรผ่านการกลั่นกรองเพื่อคัดเอาข้อที่ไม่สำคัญและไม่สอดคล้องกันออกไปด้วยวิธีการพิจารณาหลักจิตวิทยาการเรียนรู้และพิจารณาจากหลักปรัชญาการศึกษาและปรัชญาสังคมจุดมุ่งหมายที่ผ่านการกลั่นกรองแล้วนี้เรียกว่าจุดมุ่งหมายขั้นสุดท้ายหรือจุดมุ่งหมายถาวรที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ในการวางโครงสร้างของหลักสูตร Tyler ได้ตั้งคำถามข้อที่ 2 ว่าจะเลือกประสบการณ์การเรียนรู้อย่างไรจึงจะช่วยให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยจุดมุ่งหมายที่ระบุพฤติกรรมและเนื้อหาเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการไปถึง (ends) แต่อย่างไรก็ตามประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะจัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้นั้นเป็นวิธีการที่จะทำให้บรรลุจุดหมายปลายทางได้ (means)

ขั้นที่ 3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้มักจัดประสบการณ์ให้เป็นหน่วยการเรียนรู้โดยมีการสำรวจความสัมพันธ์ทางด้านเวลาและด้านเนื้อหาทั้งนี้เกณฑ์ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพคือมีความต่อเนื่องกันมีการเรียงลำดับขั้นตอนและมีการบูรณาการ

ขั้นที่ 4 การประเมินผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายของแนวคิดในการจัดหลักสูตรของ Tyler เป็นขั้นที่จะทำให้ผู้วางแผนจัดทำหลักสูตร สามารถรู้ได้ว่าประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะจัดขึ้นบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงใด

แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler แสดงให้เห็นชัดเจนดังรายละเอียดใน
ภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler

(ที่มา : Tyler, 1949, p. 11)

Taba (1962, pp.345-425, อ้างถึงใน สุพจน์ แสงเงิน 2550, หน้า 17-20)

ได้ให้แนวคิดในการจัดหลักสูตรโดยเอาสิ่งที่รู้จักในนามของวิธีการระดับล่างเป็นหนทาง
ไปสู่การพัฒนาหลักสูตรคือหลักสูตรควรจะออกแบบและกำหนดจากครูผู้สอนมากกว่าที่
จะกำหนดลงไปโดยเจ้าหน้าที่ระดับสูงนอกจากนี้ Taba มีความคิดว่าการพัฒนาหลักสูตร
เป็นงานที่ต้องการการจัดลำดับความคิดให้เป็นระเบียบในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนา

หลักสูตรนั้นจะต้องพิจารณาทั้งลำดับในการวางแผนงานและวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ ล่วงไป **Taba** ได้กำหนดกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นต่างๆของสังคม รวมทั้งศึกษาพัฒนาการของผู้เรียนกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนธรรมชาติของความรู้เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมาย

ขั้นที่ 2 กำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษาโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 1 เป็นหลักในการพิจารณาจุดมุ่งหมายที่กำหนดขึ้นทั้งนี้ควรจะเป็นสิ่งที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกเนื้อหาประสบการณ์การเรียนรู้ และความต้องการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับสังคมและผู้เรียน

ขั้นที่ 3 การคัดเลือกเนื้อหาวิชาที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เป็นสำคัญ

ขั้นที่ 4 การจัดลำดับเนื้อหาที่คัดเลือกมา โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมในการที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ก่อนหรือหลัง ซึ่งอาจจัดลำดับความยากง่าย ความกว้าง ความแคบ หรือการเป็นพื้นฐานต่อเนื่องกัน

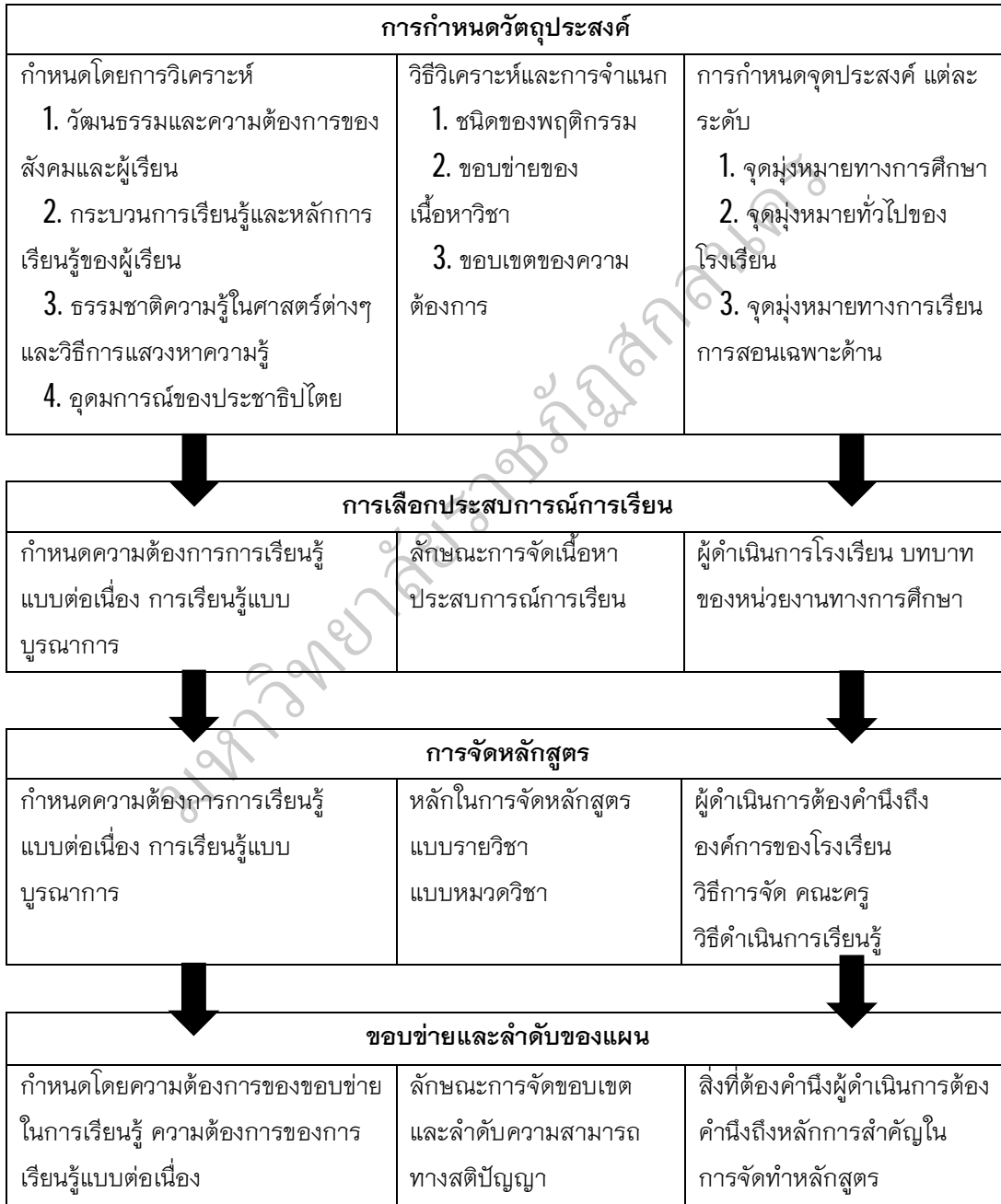
ขั้นที่ 5 คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้กระบวนการที่สำคัญของหลักสูตรอีก กระบวนการหนึ่งก็คือกระบวนการในชั้นเรียนการคัดเลือกประสบการณ์ในการเรียน จำเป็นต้องศึกษาถึงกระบวนการเรียนรู้และวิธีสอนแบบต่างๆเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าแก่ผู้เรียนและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายตลอดจนเนื้อหาวิชาที่กำหนดไว้ด้วย

ขั้นที่ 6 การจัดลำดับประสบการณ์การเรียนรู้ตามลำดับก่อนหลังเพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนการสอนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ขั้นที่ 7 การประเมินผลเป็นขั้นตอนที่จะเป็นเครื่องชี้ว่าการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดมีปัญหาหรือข้อบกพร่องในขั้นตอนใดๆมากน้อยเพียงใดเพื่อจะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขต่อไปการประเมินผลนี้ตามปกติจะพิจารณาจากการใช้หลักสูตรคือผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้หรือไม่เนื้อหาวิชาและกระบวนการเรียนการสอนมีความเหมาะสมเพียงใด

ขั้นที่ 8 การตรวจสอบความคงที่และความเหมาะสมในแต่ละชั้นโดยการตั้งคำถามเพื่อตรวจสอบในลักษณะต่อไปนี้เป็นเนื้อหาที่จัดขึ้นเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายหรือไม่ ประสิทธิภาพการเรียนช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ และ ประสิทธิภาพการเรียนที่จัดขึ้นมีความเหมาะสมเพียงใด

แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ **Taba** แสดงให้เห็นในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ **Taba** (ที่มา : Taba, 1962, p. 379)

การพัฒนาหลักสูตรตามรูปแบบของ **Taba** นั้นจะมีจุดเน้นทางด้านการเรียน การสอนหรือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งยุทธวิธีการสอนและประสบการณ์ การเรียนรู้ที่จะนำมาใช้ในหลักสูตรนั้นจะต้องแสดงลำดับขั้นตอนการจัดเนื้อหาจะต้อง กำหนดให้ชัดเจนว่ารายวิชานั้นมุ่งให้ผู้เรียนเรียนรู้แบบใดจัดเรียงลำดับเนื้อหาไว้อย่างไร ทั้งนี้การกำหนดโครงสร้างจะต้องมีความชัดเจนและสอดคล้องกับโครงสร้างใน แต่ละระดับรวมทั้งหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดนั้นต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์สามารถ บังชี้ถึงการวัดและการประเมินได้ชัดเจนมีการเสนอรายละเอียดและมีความยืดหยุ่นเพื่อให้ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนและทำกิจกรรมตามความต้องการและความสนใจ ตามลักษณะเฉพาะมีลักษณะเป็นการพัฒนาจากจุดย่อยหรือหน่วยการเรียนการสอน ที่ละหน่วยไปสู่การพัฒนาให้เป็นหลักสูตรใหญ่

แนวคิดและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ **Saylor and Alexander Saylor and Alexander (1981, pp. 30-39)** ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นระบบ (system approach) และมีความยืดหยุ่นมากขึ้นโดยผู้สอนสามารถที่จะปรับปรุงในระดับ หรือขั้นใดของกระบวนการก็ได้รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดนี้มีดังต่อไปนี้

1. การกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และขอบเขต (**goals, objectives and domains**) ซึ่งมีเป้าหมาย 4 ประการคือประสบการณ์เรียนรู้ที่หลากหลายพัฒนาการของ บุคคลความสามารถทางสังคมทักษะการเรียนรู้และความชำนาญเฉพาะด้าน
2. การออกแบบหลักสูตร (**curriculum designing**) โดยอาศัยข้อมูลจากส่วนแรก คือการนำหลักสูตรไปใช้ (**curriculum implementation**) ผู้สอนจะเป็นผู้วางแผนหลักสูตรใน ส่วนของการเรียนการสอนซึ่งจะช่วยให้สามารถเลือกวิธีสอนที่มีความสัมพันธ์กับการเรียน การสอนได้
3. การใช้หลักสูตร (**curriculum implementation**) เป็นการนำหลักสูตร ที่ได้ ออกแบบไปใช้ในสถานการณ์จริงโดยการตัดสินใจของครูผู้สอนเพื่อศึกษาการนำไปปฏิบัติ จริงของหลักสูตรที่สร้างไว้
4. การประเมินผลหลักสูตร (**curriculum evaluation**) โดยมีจุดเน้น 2 ประการ คือ การประเมินผลรวมของการใช้หลักสูตรทั้งโรงเรียนในแต่ละส่วนการเรียนการสอน และการประเมินหลักสูตรทั้งระบบจุดเด่นในรูปแบบของ **Saylor and Alexander** ที่เสนอไว้ นั้นอยู่ที่การให้อิสระต่อการตัดสินใจในเรื่องรูปแบบการสอนที่จะใช้ตามที่ควรจะเป็น

การพัฒนาหลักสูตรตามรูปแบบนี้จึงมีความยืดหยุ่นให้โอกาสครูได้มีอิสระในการจัดการเรียนรูปแบบการสอนเอกสารวัสดุอุปกรณ์ซึ่งสามารถแสดงได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 กระบวนการจัดทำหลักสูตรของ Saylor and Alexander (ที่มา : Saylor and Alexander, 1981, p. 39)

การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Fox

Fox (1991, p.264 อ้างถึงใน พิเชษฐ จัปจิตต์, 2550, หน้า 132) เสนอรูปแบบ

การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรโดยการพัฒนาหลักสูตรจะกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรจากค่านิยมต่างๆของสังคมและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรจะช่วยในการตัดสินใจเลือกสิ่งที่เป็นความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนความต้องการทางสังคม และความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ ความรู้ทั้ง 3 ประเภทนี้ เป็นแนวทางแก่นักพัฒนาหลักสูตร

ในการคัดเลือกเนื้อหาสาระของหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน รูปแบบของหลักสูตร และวิธีการสอน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในการจัดโอกาสการเรียนรู้แก่นักเรียน

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ **Oliva**

Oliva (1992, p. 172-174) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้น

ถึงความสัมพันธ์ของการออกแบบหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างเป็นขั้นตอนนับว่าเป็นรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรและการสอนอย่างละเอียดอีกรูปแบบหนึ่งโอลิวกำหนดขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรเป็น **13** ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ **1** การกำหนดปรัชญาจุดมุ่งหมายและความเชื่อเกี่ยวกับการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ **2 - 4** การวิเคราะห์ความต้องการที่แท้จริงของสังคมและผู้เรียน

เพื่อนำมาถ่วงน้ำหนักให้ได้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายเฉพาะของหลักสูตร

ขั้นตอนที่ **5** การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้

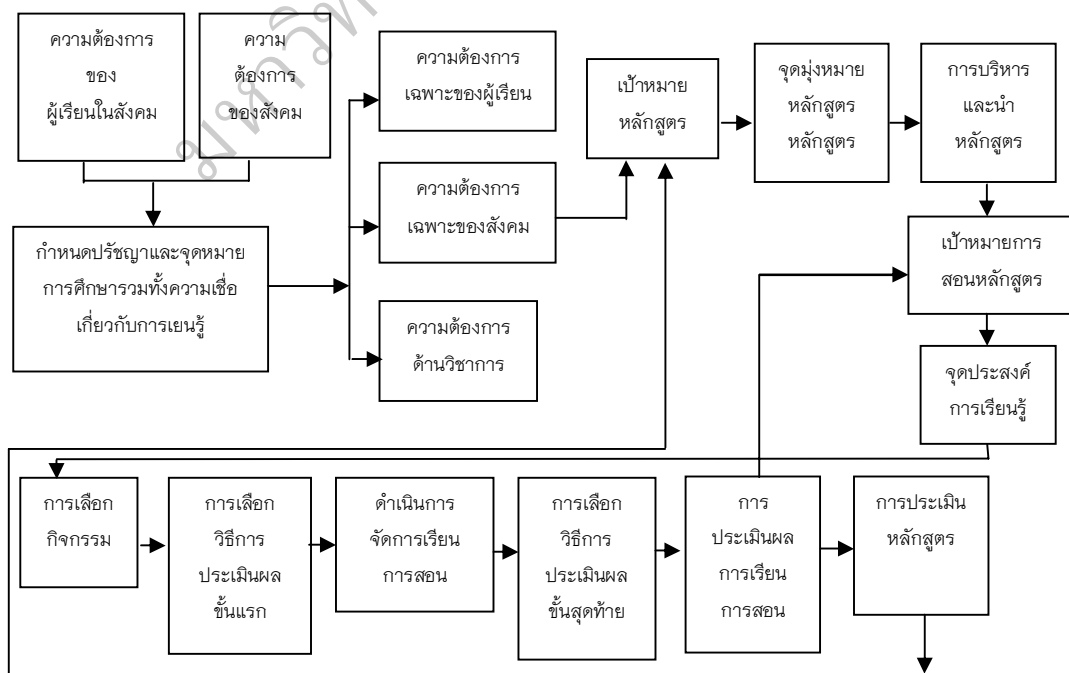
ขั้นตอนที่ **6 - 9** การกำหนดเป้าหมายการเรียนและจุดประสงค์การเรียนรู้

คัดเลือกกิจกรรม และประสบการณ์การเรียนรู้ กำหนดวิธี การประเมินผลการเรียน

ขั้นตอนที่ **10** การดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามที่วางแผนไว้

ขั้นตอนที่ **11 - 12** การประเมินผลการจัดการเรียนการสอนและการประเมิน

หลักสูตรทั้งระบบข้อดีของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ **Oliva** อีกประการหนึ่ง คือ การระบุข้อมูลป้อนกลับเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร ช่วยให้มองภาพการพัฒนาหลักสูตรอย่างครบวงจร ซึ่งต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ดังภาพประกอบ **5**



ภาพประกอบ 5 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ **Oliva**

สรุปว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มีกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ที่นักวิชาการได้เสนอไว้ในหลายรูปแบบ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต กระบวนการสร้าง และพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการเป็นผู้มีจิตอาสา สำหรับ นักเรียน นักศึกษา ระดับอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดมุกดาหาร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม 4) การประเมิน แก้ไข และปรับปรุงหลักสูตร

1.5 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร และการจัดการถ้ามนุษย์ได้รับการพัฒนาแล้วทุกสิ่งทุกอย่างก็จะพัฒนาง่ายขึ้น Jorbeck & Levn. (1998, online; Egger. Lipson & Adams. 2000, online) ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญประเทศ ที่เจริญก้าวหน้าต้องอาศัยคนเป็นกำลัง และเป็นตัวจักรสำคัญเพราะคนจะเป็นผู้ดำเนินการ ผู้จัดการ ผู้บริหาร และผู้ควบคุมการใช้ทรัพยากร ดำเนินงบประมาณ อุปกรณ์ หรือวัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ การจัดหาค้นหาจนถึงขั้นดำเนินการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ วิธีการใหม่ มาใช้ให้ก่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง

Daft (2003, online) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดสำหรับการพัฒนา บุคลากรเพราะช่วยให้ได้รับความรู้ตามความถนัด และความสนใจรวมทั้งเพิ่มพูนทักษะ ด้านวิชาชีพ และนอกจากนี้การอบรมบุคลากรด้านการปฏิบัติงานตามความจำเป็นและ ตามเป้าหมายขององค์การนับเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในการพัฒนาบุคลากร

เมธี ปิยะกุล (2547, ออนไลน์) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นตัวจักรที่สำคัญ ที่สุดในบรรดาทรัพยากรอื่น ๆ นอกจากนี้ยังได้ กล่าวถึงวิธี การในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ที่ดีที่สุดจากวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกอบรม

สรุปว่าจากแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ดีที่สุดที่จะช่วยในการได้รับความรู้ เพิ่มพูนทักษะด้านต่าง ๆ

1.6 ความหมายของการฝึกอบรม

Goldstein and ford (2002, p. 1) ได้อธิบายการฝึกอบรมว่า หมายถึง การเพิ่มพูนทักษะ กฎ แนวความคิด หรือทัศนคติอย่างเป็นระบบที่เป็นผลให้เกิด การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ต่างไปจากเดิม

ศิริพงษ์ เคาภายน (2545, หน้า 72) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการให้ความรู้ ความเข้าใจทักษะและเจตคติ แก่ผู้เข้ารับการอบรมในอันที่จะช่วยให้อุทิศปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง

Schermerhon, Jr, J.R. et al. (2003, pp. 132-133) ให้ความหมายว่าการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ถูกจัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้มีโอกาสเรียนรู้และปรับปรุงพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน และนอกจากการฝึกอบรมทักษะในการทำงานแล้วพนักงานควรได้รับการอบรมที่ครอบคลุมถึงสังคมการทำงานด้วย

Muchinsky (2003, p. 177) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนหรือยกระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคล

ศักรินทร์ ชนประชา (2550, หน้า 73) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลโดยมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติของบุคคล เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มผลผลิต ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ทองเต็ม (2557, ออนไลน์) มีความเห็นว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์ อันประกอบไปด้วย ความรู้ (Knowledge-K) ความเข้าใจ (Understanding-U) ทศนคติ (Attitude-A) และทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน (Skills-S)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะและเจตคติ ของบุคลากรในอันที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูง ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดการฝึกอบรมมาใช้เพื่อพัฒนานักเรียน นักศึกษา

1.7 กระบวนการฝึกอบรม

เมธี ปิยะคุณ (2547, ออนไลน์) เสนอกระบวนการฝึกอบรม ดังนี้

1) การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นระยะเริ่มต้นของระบบการฝึกอบรม โดยดำเนินการศึกษาหาข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เชื่อมั่นว่าจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมจริง เพราะการฝึกอบรมต้องใช้ทรัพยากรทุกอย่าง ซึ่งเมื่อคิดเป็นงบประมาณแล้วจะมีจำนวนมาก ดังนั้นการศึกษาข้อมูลในขั้นตอนนี้จะทำให้บ่งบอกได้ว่าสมควรจะจัดดำเนินการฝึกอบรมหรือไม่และเหตุใดจึงต้องมีการฝึกอบรม

2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วลงความเห็นว่าจะจัดการอบรมได้ จึงนำมาสร้างหลักสูตรฝึกอบรมหรือเรียกได้ว่าโครงการเปลี่ยนพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่นเอง หลักสูตรจะประกอบด้วย หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหา หรือประเด็นสำคัญ เทคนิคหรือวิธีการ ฝึกอบรม สื่อที่จะใช้ รวมทั้งเวลาที่กำหนดไว้ ด้วยซึ่งหลักสูตรที่กล่าวนี้จะต้องมีการเรียงลำดับหัวข้อวิชาที่เป็นระบบและเหมาะสม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ จนกระทั่งเปลี่ยนพฤติกรรม และความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องเต็มใจและมีประสิทธิภาพ

3) การจัดทำเนิการฝึกอบรม หลังจากสร้างหลักสูตรสำเร็จลงแล้วจะต้องนำไปเขียนโครงการเพื่อขออนุมัติจัดการฝึกอบรม ซึ่งในขั้นตอนนี้จะเน้นหนักในด้าน การบริหารโครงการ เช่น ด้านการจัดการบุคคลที่ จะรับผิดชอบการฝึกอบรมที่ดีเพื่อ อื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเจตคติที่ดีต่อการเข้ารับการ ฝึกอบรม

4) การประเมินผลการฝึกอบรม เมื่อดำเนินการฝึกอบรมเสร็จแล้วจะต้องทำ การประเมินในทุกขั้นตอนนับตั้งแต่การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ว่าความจำเป็นที่ได้ มานั้นถูกต้องตามความเป็นจริงหรือไม่ หลักสูตรที่สร้างขึ้นมานั้นเหมาะสมหรือไม่ รวมทั้ง การจัดทำเนิการว่ามี ประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใดการประเมินดังกล่าวจะต้องพิจารณา โดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นประเด็นสำคัญถ้าจัดอบรมไปแล้วไม่สามารถบอกได้ ว่าผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้นสมบูรณ์ขึ้น แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมครั้งนี้มี ข้อบกพร่องที่จะต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้อง และเหมาะสมคุ้มกับงบประมาณ และเวลาที่ต้องสูญเสียไป หากการฝึกอบรมนั้นประเมินแล้วพบว่าผู้ผ่านการอบรม มีศักยภาพสูงขึ้น เมื่อประเมินผลนำส่งผู้บังคับบัญชาระดับสูงก็จะได้รับการพิจารณาให้มีการ จัดดำเนินการต่อไป

สำนักงานที่ปรึกษาการฝึกอบรม (2547, ออนไลน์) ได้เสนอวิธีการฝึกอบรม ประกอบด้วย 2 วิธี คือ

1) การฝึกอบรมที่เป็นตัวความรู้ คือ เรียนรู้ หลักการในทางปฏิบัติเพื่อนำไปใช้ เช่น หลักการทำงานเป็นทีมหรือหลักการสั่งงาน

2) การอบรมที่ต้องการผลออกมาเป็นระบบ หรือเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ต้องทำ

ออกมาให้เป็นรูปธรรม เช่น การวางแผนเพิ่มคุณภาพ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือการวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ต้องการเอาผลการสัมมนาที่เป็นรูปธรรมมาใช้ในการทำงานต่อไปรูปแบบการอบรมจะมีลักษณะดังนี้

ก. การอบรมจะใช้วิธี การบรรยายสั้น ๆ ให้หลักการของเรื่องนั้นและความเกี่ยวข้องกับหลักการอื่น ๆ ในภาพรวมแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม เพื่อแบบฝึกหัดวิเคราะห์กรณีศึกษาหรือระดมสมองหรือรูปแบบอื่น ๆ แล้วให้แต่ละกลุ่มร่วมอภิปรายและนำเสนอวิทยากรจะให้ความคิดเห็นในประเด็นที่แต่ละกลุ่มนำเสนอและสรุป

ข. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop) เป็นการไปนั่งทำงานโดยวิทยากรทำหน้าที่ เป็น **Facilitator** แล้วนำเสนอให้คิด เขียน นำเสนอให้ข้อคิดเห็นจนได้งานนั้น สมบูรณ์จากการสัมมนานั้น

ทง ทองเต็ม (2557, ออนไลน์) ได้เสนอกระบวนการขั้นตอนในการฝึกอบรม (ทำอย่างไรให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ ?) ว่าเนื่องจากการฝึกอบรมมีค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม ค่าใช้จ่ายทางตรง เช่น ค่าวิทยากร ค่าเอกสาร ค่าจัดเลี้ยงอาหาร เครื่องดื่มของว่าง ค่ายานพาหนะในการเดินทาง ค่าสถานที่ในการฝึกอบรม ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีค่าใช้จ่ายทางอ้อม เช่น เงินเดือนของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เงินเดือนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ค่าเสื่อมราคาของอุปกรณ์วัสดุที่สูญปรกรณ์ ค่าพลังงานด้านกระแสไฟฟ้า เครื่องปรับอากาศ ค่าเสียโอกาสในการที่พนักงานไม่ได้ปฏิบัติงานจริงในการผลิตสินค้า และ/หรือให้บริการลูกค้าของบริษัท จากข้อความดังกล่าวข้างต้นนี้เองการฝึกอบรมจึงต้องดำเนินการอย่างมีขั้นตอน เพื่อให้มีหลักประกันในเบื้องต้นว่า ทำแล้วคุ้มค่าได้ผลจริง เกิดการประหยัดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินการของบริษัท ยอดขายเพิ่มขึ้น อุบัติเหตุลดลง พนักงานมีขวัญกำลังใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อบริษัท มุ่งมั่นในการทำงาน สัมผัสสามานสามัคคี และมีการทำงานเป็นทีม

กระบวนการ หมายถึง ขั้นตอนที่มีการเดินการอย่างเป็นระบบ อีกทั้งแต่ละขั้นตอนมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หากขาดขั้นตอนใด ขั้นตอนหนึ่ง ก็จะมีผลกระทบต่อภาพรวมของการฝึกอบรมไร้ประสิทธิภาพไปด้วย ในหนังสือเล่มนี้จะขอเสนอแม่แบบในการดำเนินการฝึกอบรมเพื่อประกอบการพิจารณาดังนี้.

1. แม่แบบพื้นฐานด้านการบริหารจัดการทั่วไป คือ PDS : Plan Do See

Plan = หมายถึงการวางแผนฝึกอบรม

Do = หมายถึงการลงมือฝึกอบรม

See = หมายถึงการตรวจสอบประเมินผลการฝึกอบรม

2. แม่แบบของวงจรเดมมิง (Deming Cycles)

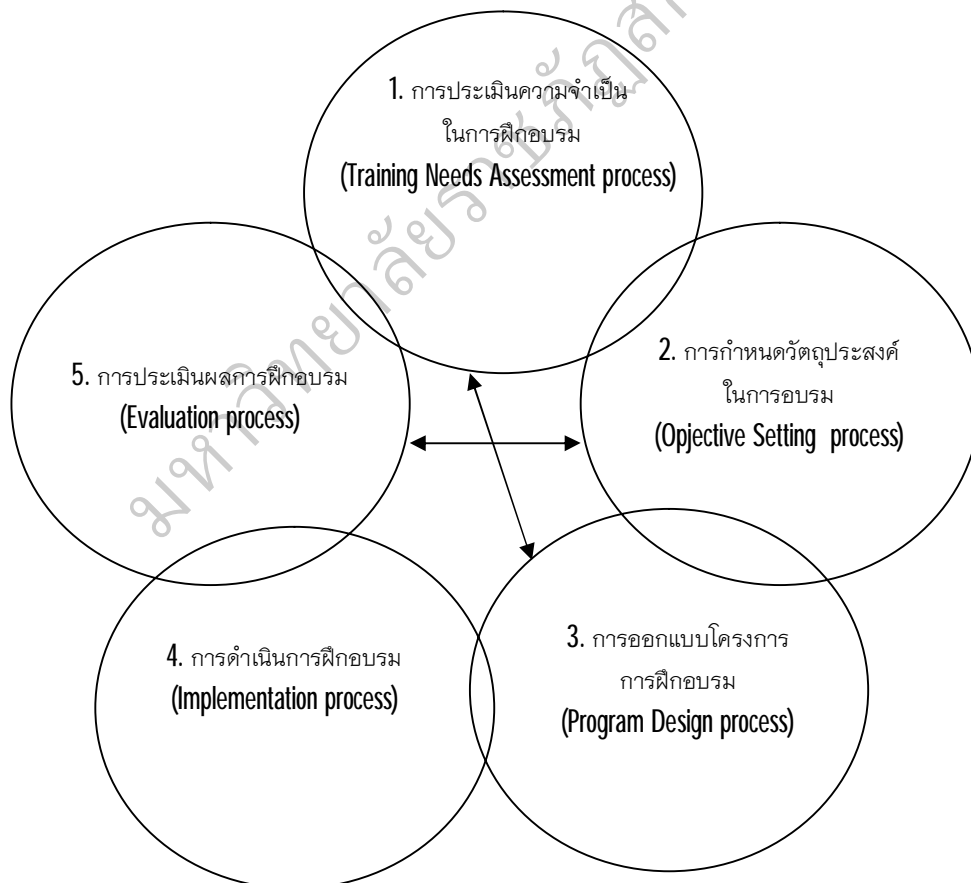
P = Plan : หมายถึงการวางแผนฝึกอบรม

D = Do : หมายถึงการลงปฏิบัติ การลงมือฝึกอบรม

C = Check : หมายถึงการตรวจสอบประเมินผล

A = Act : หมายถึงการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

3. แม่แบบ 5 ขั้นตอน ของ ASTD : American Society for Training and Development หรือ สมาคมฝึกอบรมและพัฒนาแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นต้นแบบเพื่อการพิจารณาร่วมกัน ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 กระบวนการในการฝึกอบรมของ American Society for Training & Development - ASTD

ทง ทงเต็ม (อ้างอิงในการสัมมนา “Training Manager Seminar : The World Bank,)สรุปกระบวนการขั้นตอนในการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ ของ ASTD.

1. การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Need Assessment Process) คือ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การระบุหรือกำหนด เกี่ยวกับ ความบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทักษะ ความชำนาญงาน และตกลงใจว่าปัญหาที่ค้นพบนั้นแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมหรือไม่

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม (Objective Setting Process) คือ การระบุถึงสภาพการณ์ทั่วไปที่ต้องการจะบรรลุ ไปให้ถึง และคงสภาพการณ์เช่นนั้นไว้ให้คงที่คงเส้นคงวาตลอดไป (General Conditions to be reached and maintained)

การกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรมต้องมีความชัดเจน สอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรม หรือปัญหาในการฝึกอบรมที่ค้นพบตามกระบวนการขั้นตอนของวงที่ 1 “การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม”

3. การออกแบบโครงการฝึกอบรม (Program Design Process) คือ กระบวนการในการจัดทำโครงการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาที่ค้นพบจากการประเมินความ จำเป็นในการฝึกอบรม โครงการฝึกอบรมจะประกอบไปด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ ส่วนที่ 1 หลักสูตรและหัวข้อวิชาในการฝึกอบรม ส่วนที่ 2 งานธุรการโครงการฝึกอบรม (เพื่อสนับสนุนหลักสูตรให้ประสบความสำเร็จ)

4. การดำเนินการฝึกอบรม (Implementation Process) คือ ขั้นตอนของการลงมือในการดำเนินการฝึกอบรมเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ หลักสูตร ในการฝึกอบรมที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ในขั้นตอนนี้จะเป็นการเลือกใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของ KUAS ซึ่งเทคนิคต่าง ๆ จะประกอบไปด้วย

เทคนิคที่ 1 เน้นที่ตัววิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมสัมมนา เช่น การพูด การบรรยาย

เทคนิคที่ 2 เน้นที่กลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่นการแบ่งกลุ่มย่อย การฝึกปฏิบัติการลงWork shop, Team Work Building, T-Group, Group Dynamics, Walk Rally

เทคนิคที่ 3 เน้นที่การใช้โสตทัศนูปกรณ์ เช่น OHP LCD Vusilaizer VDO ICT. PLAID.

เทคนิคที่ 4 เน้นที่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เช่น การมอบหมายงาน การสอนงาน การศึกษาดูงาน

5. การประเมินผลการฝึกอบรม (Evaluation Process) คือกระบวนการในการวัดผลการฝึกอบรมและทำการเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ เกณฑ์ในการฝึกอบรม หรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) การประเมินคือการตัดสินคุณค่าที่วัดได้ ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของการฝึกอบรมหรือไม่ ขนาดไหน เพียงใด การประเมินจะแบ่งได้เป็น 4 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

ด้านที่ 1 การประเมินความพึงพอใจ (Reaction Evaluation) เป็นการวัดความคิดเห็น ทศนคติ และความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อ หลักสูตร วิทยากร การต้อนรับอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

ด้านที่ 2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการวัดผล การเรียนรู้ เช่นการทดสอบความรู้ การมอบหมายให้จัดทำแผน โครงการต่าง ๆ หรือ การให้แก้ปัญหาตามกรณีศึกษาที่กำหนด

ด้านที่ 3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluaiton) เป็น การวัด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเปรียบเทียบ ก่อน-หลัง การฝึกอบรม และการติดตามผล การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ท่าทีในการปฏิบัติงาน เช่นการให้บริการลูกค้า การบริหารจัดการ ลูกน้องผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย เป็นต้น

ด้านที่ 4 การประเมินผลลัพธ์ (Result Evaluation) เป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ ของการฝึกอบรมว่าก่อให้เกิดการประหยัดค่าใช้จ่าย การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มยอดขาย การลดอุบัติเหตุต่าง ๆ เป็นต้น

จึงเห็นได้ว่า เทคนิควิธีการฝึกอบรมต่าง ๆ นั้นมีความเหมาะสมกับบุคคลและ สภาพการณ์ ที่แตกต่างกันจึงต้องพิจารณาเลือกนำไปใช้ให้เหมาะสม สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย เลือกใช้เทคนิคในการฝึกอบรม ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม การระดม สมอง กิจกรรมกลุ่ม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.(2533, หน้า 1-8) สรุป กระบวนการฝึกอบรมว่ามีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ซึ่งผู้รับผิดชอบจัด โครงการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรแต่ละโครงการควรจะต้องดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่าง

ครบถ้วนเพื่อให้เป็นการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ มีความสมบูรณ์ และเกิดผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ซึ่งอาจให้ความหมายและคำอธิบายย่อ ๆ สำหรับแต่ละขั้นตอน ของกระบวนการ ฝึกอบรมได้ ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง การค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือในหน่วยงาน ว่ามีปัญหา เรื่องใด บ้าง ที่จะสามารถแก้ไขให้หมดไปหรืออาจทำให้ทุเลาลงได้ด้วยการฝึกอบรม โดยรวมไปถึงการพยายาม หาข้อมูลด้วยว่า กลุ่มบุคลากรเป้าหมายที่จะต้องเข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งงานอะไร มีจำนวนมากน้อยเพียงใด ควรจะต้องจัดเป็น โครงการฝึกอบรมให้ หรือเพียงแต่ส่งไปเข้ารับการอบรมภายนอกองค์กรเท่านั้น มีภารกิจใดบ้างที่ควรจะต้องแก้ไข ปรับปรุง ด้วยการฝึกอบรม พฤติกรรม ประเภทใดบ้างที่ควรจะต้องเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ หรือประสบการณ์ ทั้งนี้ สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา และแสดงถึง ความจำเป็น ในการฝึกอบรม อาจมีทั้งที่ปรากฏชัดแจ้ง และเป็นสภาพการณ์ที่ ซ้ำซ้อนจำเป็น ต้องวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาเพื่อค้นหา วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมมีหลายหลายวิธี เช่น การสำรวจ การสังเกตการณ์ การทดสอบ และการประชุม เป็นต้น

2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การนำเอาความจำเป็นในการฝึกอบรมซึ่งมีอยู่ชัดเจนแล้วว่ามีปัญหาใดบ้างที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายเป็นใคร และพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงเป็นด้านใดนั้น มาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นหลักสูตร โดยอาจประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ฝึกอบรม หมวดวิชา หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ ของแต่ละหัวข้อวิชา เนื้อหาสาระหรือแนวการอบรม เทคนิคหรือวิธีการอบรม ระยะเวลา การเรียงลำดับหัวข้อวิชาที่ควรจะเป็น ตลอดจนการกำหนดลักษณะของวิทยากรผู้ดำเนินการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อจะทำให้ผู้เข้าอบรมได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีขั้นตอนและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนทำให้สิ่งที่ เป็นปัญหาได้รับการแก้ไขลุกล่วงไปได้ หรืออาจทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจยิ่งขึ้น

3. การกำหนดโครงการฝึกอบรม คือ การวางแผนการดำเนินการฝึกอบรม อย่างเป็นขั้นตอนด้วยการเขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรดังที่เรียกว่า "โครงการ ฝึกอบรม" เป็นการระบุนรายละเอียดที่เกี่ยวข้องทั้งหมดตั้งแต่เหตุผลความเป็นมาหรือ ความจำเป็นในการฝึกอบรมหลักสูตร หัวข้อวิชาต่าง ๆ วิทยากร คุณสมบัติของผู้ที่จะ

เข้ารับการอบรม วันเวลา สถานที่อบรม ประมาณการ ค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียด ด้านการบริหารและธุรการต่าง ๆ ของการฝึกอบรม ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมเป็น กิจกรรมที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย นับตั้งแต่ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา ใน หน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรและที่สำคัญ คือ ผู้บริหารซึ่งมี อำนาจอนุมัติโครงการและค่าใช้จ่ายจำเป็นจะต้องเข้าใจถึงรายละเอียดต่าง ๆ ของการ ฝึกอบรมโดยใช้โครงการฝึกอบรมที่เขียนขึ้นเป็นสื่อตนเอง

4. การบริหารโครงการฝึกอบรม สำหรับขั้นตอนนี้ ในตำราการบริหารงาน ฝึกอบรมบางเล่มระบุเป็นขั้นของ "การดำเนินการ ฝึกอบรม" แต่เนื่องจากผู้เขียนพิจารณา เห็นว่า ถึงแม้จะดูเหมือนว่าการดำเนินการฝึกอบรมเป็นหัวใจสำคัญ ของการจัดโครงการ ฝึกอบรม หากแต่ที่จริงแล้วการดำเนินการฝึกอบรมเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการบริหาร โครงการฝึกอบรมเพราะการดำเนินการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ของโครงการได้นั้น นอกจากมาจากวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและ หลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมแล้วยังจำเป็นต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจัดการ ฝึกอบรม ซึ่งเข้าใจหลักการบริหารงานฝึกอบรมพอที่จะสามารถวางแผนและดำเนินงาน ธุรการทั้งหมดในช่วงทั้งก่อน ระหว่างและหลังการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย จึงได้กำหนดขั้นตอนนี้เป็นการบริหาร โครงการฝึกอบรมเพื่อให้ ครอบคลุมเนื้อหาที่ผู้จัด โครงการฝึกอบรมควรทราบทั้งหมด

ส่วนในการดำเนินการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ผู้จัดโครงการอบรมจะต้องมีบทบาท หลักที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้กับวิทยากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เข้า อบรม ทั้งในด้านสถานที่ โสตทัศนอุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ การเงิน ฯลฯ และใน ขณะเดียวกัน ยังต้องดำเนินงานในฐานะผู้อำนวยการโครงการทำหน้าที่ควบคุมให้ การฝึกอบรมดำเนินไปตามกำหนดการจัดให้มีกิจกรรมละลายพฤติกรรมและกิจกรรม กลุ่มต่าง ๆ ในระหว่างผู้เข้าอบรม อันจะช่วยสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมให้เอื้ออำนวย ต่อการเรียนรู้สำหรับผู้เข้าอบรมได้เป็นอย่างดี มิฉะนั้นอาจไม่สามารถทำให้การฝึกอบรม ดำเนินไปตามที่ระบุไว้ในโครงการอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผลเท่าที่ควร

5. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในขั้นตอนของการกำหนด โครงการฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบจะต้องคำนึงถึงการประเมินผลการฝึกอบรมไว้ด้วยว่าจะ ดำเนินการประเมินผลด้วยวิธีการใดบ้างโดยใช้เครื่องมืออะไรและจะดำเนินการติดตามผล การฝึกอบรมหรือไม่ เมื่อใด ทั้งนี้เพราะเมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลงแล้วผู้รับผิดชอบ

โครงการควรจะต้องทำการสรุปประเมินผลการฝึกอบรมและจัดทำรายงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาถึงผลของการฝึกอบรม ส่วนผู้รับผิดชอบโครงการเองก็จะต้องนำเอาผลการประเมินโครงการฝึกอบรมทั้งหมดมาเป็นข้อมูลย้อนกลับหรือ **Feedback** ใช้พิจารณาประกอบในการจัด ฝึกอบรมหลักสูตรเช่นเดียวกันในครั้ง/รุ่นถัดไปในขั้นตอนของการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมว่าควรจะต้องมีการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรหรือการดำเนินการในการบริหารงานฝึกอบรมอย่างไรบ้างเพื่อจะทำให้การฝึกอบรมเกิดสัมฤทธิ์ผลตรงตาม วัตถุประสงค์ ของโครงการเพิ่มขึ้น

ในการจัดฝึกอบรมแต่ละโครงการนั้น ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมจะสามารถตรวจสอบว่าการดำเนินงานของตนเป็นการฝึกอบรมอย่างมีระบบหรือไม่ได้ด้วยการตอบคำถามดังต่อไปนี้ให้ได้ครบทุกข้อ คือ

1) ทำไมจึงต้องจัดการฝึกอบรมแน่ใจแล้วใช่หรือไม่ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นจะแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม

2) ใครเป็นกลุ่มบุคคลเป้าหมาย และใครเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องบ้าง

3) จะฝึกอบรมไปเพื่ออะไร พฤติกรรมอะไรบ้างที่ต้องการจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

4) จะฝึกอบรมในเรื่องอะไรบ้าง หลักสูตรฝึกอบรมจะเป็นอย่างไร

5) จะฝึกอบรมอย่างไร มีความพร้อมในด้านใดบ้าง

6) ฝึกอบรมแล้วได้ผล หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่

1.8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม

ความสำเร็จและประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ดังต่อไปนี้ (McGehee & Thayer, 1961 อ้างถึงใน วีระพันธ์ แก้วรัตน์)

ประการแรก องค์การจะต้องถือว่าการฝึกอบรมเป็นหนทาง (**means**) ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (**end**) การฝึกอบรมโดยตัวของมันเองมิได้เป็นจุดสุดท้ายที่วาดหวังไว้แต่ประการใด หากผู้บริหารขององค์การคิดว่าหน่วยฝึกอบรมได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อฝึกอบรมพนักงานเท่านั้น โดยมีได้มีจุดประสงค์ใดมากไปกว่านั้นแล้วการฝึกอบรมก็เป็นเพียงจุดสุดท้ายเท่านั้น ซึ่งที่จริงแล้วหน่วยฝึกอบรมก็มีวัตถุประสงค์ของการทำงานเช่นเดียวกับหน่วยอื่น ๆ ขององค์การ เช่น หน่วยวิจัยและพัฒนา (**research & development unit**)

เป็นต้น นั่นก็คือ การปรับปรุงประกันเท่านั้นเอง กล่าวคือ หน่วยฝึกอบรมกระทำโดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงาน แต่หน่วยวิจัยและพัฒนากระทำโดยการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ขึ้นมา ดังนั้น トラบใดที่ผู้บริหารยังไม่มองว่าการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งของการเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์การแล้วการฝึกอบรมก็อาจจะ เป็นเพียงของเล่นชิ้นหนึ่งที่จำเป็นต้องมีไว้รอดผู้อื่นเท่านั้น

ประการที่สอง ฝ่ายบริหารขององค์การจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการ โครงการฝึกอบรม ถึงแม้ว่าพนักงานจะสามารถเรียนรู้งานได้เองจากการได้ปฏิบัติงานจริง แต่ประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบนี้ จะไม่ดีเท่ากับการที่พวกเขาได้รับการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ดังนั้น ฝ่ายบริหารขององค์การจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการและ พัฒนาการฝึกอบรมขึ้นมา

ประการที่สาม ฝ่ายบริหารขององค์การจะต้องมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาและการจัดการโครงการฝึกอบรม ถ้าหากไม่มีผู้ใดที่มีความสามารถในการจัดการฝึกอบรมใด ๆ หากผู้ที่ปฏิบัติงานดีมิได้รับผลตอบแทนและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดี ดังนั้น ฝ่ายบริหารจะต้องจัดโครงสร้างและระบบขององค์การเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการฝึกอบรมมีความหมายต่อความก้าวหน้าในอาชีพ การงานของพวกเขา

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จของการฝึกอบรม ทั้งสี่ประการที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ล้วนแต่มีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับบทบาทของ ฝ่ายบริหารขององค์การทั้งสิ้น กล่าวคือ ฝ่ายบริหารจะต้องให้ความสำคัญและมีความ มุ่งมั่นต่อการสนับสนุนงานฝึกอบรม กฎเกณฑ์สำคัญของความสำเร็จขององค์การคือ คุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารขององค์การสามารถใช้การฝึกอบรม เป็น เครื่องมือในการเพิ่มพูนคุณภาพของบุคคลากรได้เป็นอย่างดีหากมีการจัดการฝึกอบรม อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

1.9 ความหมายและประเภทของเทคนิคการฝึกอบรม

วีระพันธ์ แก้วรัตน์ (2554, หน้า 72-83) ได้กล่าวถึงความหมายเทคนิค การฝึกอบรม ว่าเป็นวิธีการหรือเครื่องมือหรือกิจกรรมที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและสื่อ ความหมายระหว่างผู้ที่เป็นวิทยากรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือระหว่างผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมด้วยกัน หรือระหว่างบุคคลอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมในกระบวนการ ฝึกอบรม

เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระดับที่ต้องการ เพื่อนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติไปใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลของเทคนิคในการฝึกอบรม ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) การบรรยาย เป็นเทคนิควิธีที่ใช้ในการถ่ายทอดความคิดเห็น ความรู้ ตลอดจนข้อมูล ข้อเท็จจริงให้แก่ผู้ฟัง เป็นเทคนิคที่แพร่หลายและสามารถใช้ประกอบกับเทคนิคอื่น ๆ ได้ แต่มีจุดด้อยตรงที่ลักษณะของการบรรยายจะเป็นระบบสื่อสารทางเดียว ยิ่งถ้ามีเวลาจำกัดโอกาสที่จะให้ผู้ฟังได้มีส่วนร่วมในการซักถาม หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่บรรยายจะไม่มี ผู้บรรยายไม่สามารถประเมินได้ว่าเมื่อจบการบรรยายแล้วผู้ฟังมีความรู้ ความเข้าใจ ในสิ่งที่บรรยายมากน้อยเพียงใด ซึ่งอาจจะต้องพิจารณาจากผลกระทบที่เกิดจากการบรรยายความสำเร็จของการบรรยายจะขึ้นอยู่กับความสามารถและประสบการณ์ของผู้บรรยาย กล่าวคือ ผู้บรรยายบางคนสามารถบรรยายเรื่องที่ยากต่อการทำความเข้าใจให้ผู้ฟังเกิดความสนใจ เกิดความกระจำเกิดเป็นรูปธรรม นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ถ้าจะพิจารณาอย่างผิวเผินแล้วอาจคิดว่าการบรรยายเป็นสิ่งที่ง่าย สามารถใช้ได้ทุกโอกาส ซึ่งโดยข้อเท็จจริงแล้วถ้าจะให้การบรรยายเกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมีส่วนที่ต้องดำเนินการ **2** ส่วน คือ การเตรียมตัวในการบรรยายกับการบรรยาย

ข้อดี ดังนี้

1. การบรรยายเป็นเทคนิคที่ง่ายต่อการใช้ ผู้ที่มีประสบการณ์จะใช้เวลาในการเตรียมตัวน้อยลง
2. เนื้อหาสาระที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับการใช้เวลาในการอบรมด้วยวิธีอื่น
3. สามารถให้การอบรมคนเป็นจำนวนมาก ๆ ในแต่ละครั้ง
4. สะดวกและช่วยลดภาระงานด้านการจัดการของฝ่ายฝึกอบรม
5. สามารถเน้นเนื้อหาสาระได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการอบรม
6. การบรรยายนอกจากจะใช้เป็นเทคนิคเฉพาะแล้ว ยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการฝึกเทคนิคอื่น ๆ เช่น การฝึกปฏิบัติงานจริงจำเป็นต้องใช้การบรรยายนำก่อน จึงอาจกล่าวได้ว่าการบรรยายเป็นเทคนิคพื้นฐานของเทคนิคพื้นฐานของเทคนิคอื่น ๆ

ข้อจำกัด ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของการบรรยายขึ้นอยู่กับความสามารถและประสบการณ์ของวิทยากร
2. การบรรยายเป็นลักษณะการสื่อสารทางเดียวถ้าไม่เปิดโอกาสให้มีการซักถามจะไม่สามารถประเมิน ได้ว่า ผู้ฟังมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่บรรยายเพียงใด
3. การบรรยายไม่อาจใช้กับทุกเรื่องได้ เช่น เรื่องที่ต้องการข้อสรุปเพื่อการนำไปปฏิบัติการ
4. ช่วงความสนใจในการฟังของบุคคลแต่ละวัย แต่ละระดับบุคคลในองค์การ มีขีดจำกัดหากใช้เวลาในการบรรยายมากเกินไปจะไม่เกิดผลตามความมุ่งหมายที่กำหนดสรุปได้ว่า การบรรยายที่มีการซักถามเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมที่มีวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้ความรู้ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับของผู้ที่มีส่วนร่วมการเปลี่ยนทัศนคติ ทักษะการแก้ปัญหา แต่ไม่เหมาะสมสำหรับความรู้ที่ได้จากการอบรมเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่

2. การอภิปราย (Discussion) การอภิปราย คือ การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในปัญหาหรือเรื่องเดียวกัน ต้องการที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันด้วยวิธีการวิเคราะห์ และพิจารณาโดยอาศัยความคิดเห็นร่วมกัน

2.1 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) เป็นการการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์มาให้ความคิดเห็นหรือทรรศนะในเรื่องเดียวกัน จำนวนผู้อภิปรายอาจจะมีประมาณ 3-5 คน ในการอภิปรายผู้ทรงคุณวุฒิจะอภิปรายในลักษณะที่สนับสนุนหรือให้เหตุผลโต้แย้งผู้ทรงคุณวุฒิด้วยกัน เพื่อให้ความคิดกว้างไกลออกไปและตอนท้ายผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator)จะเป็นผู้สรุปความคิดเห็นของผู้สรุปความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2 การอภิปรายแบบชุมนุมปาฐกถา (Symposium Discussion) เป็นการอภิปรายที่เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้ในเรื่องที่สนใจในแต่ละด้าน มาร่วมเป็นองค์ปาฐก ผู้ฟังหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีความรู้ความเข้าใจตามเรื่องและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ข้อดี ดังนี้

1. การอภิปรายช่วยเปลี่ยนบรรยากาศในการฟังของผู้ฟังหรือผู้เข้ารับการอบรม โดยได้สัมผัสกับแนวและวิธีการพูดของผู้อภิปรายในลักษณะหลากหลายโดยเฉพาะการพูดโต้แย้งในการอภิปรายเป็นคณะ

2. การอภิปรายเป็นคณะช่วยสร้างแนวคิดให้แก่ผู้ฟังในทรรศนะที่ต่างกันทำให้เกิดความความรอบคอบในการตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุด ส่วนการอภิปรายแบบชุมนุมปาฐกถา ผู้ฟังจะรับความรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะทาง ทำให้รู้จริงได้ประโยชน์เต็มที่

3. การอภิปรายเป็นการแสวงหาข้อสรุปและแนวทางในการแก้ปัญหาของผู้ที่มีความสนใจร่วมกันในลักษณะที่มีความเป็นไปได้ของการนำไปใช้ เพราะความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มาอภิปรายบางเรื่องผู้ฟังรับได้ บางเรื่องต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมซึ่งสามารถทำได้ในได้ในช่วงของคาบการอภิปราย (Forum period)

4. การอภิปรายทั้งสองแบบสามารถใช้ได้กับคนกลุ่มใหญ่

ข้อจำกัด

1. ผู้ดำเนินการอภิปรายจะต้องเป็นผู้มีความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการอภิปราย จึงจะสามารถควบคุมการอภิปรายให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย และเวลาของการอภิปรายที่กำหนดไว้

2. การพิจารณาเลือกเชิญผู้อภิปรายมีความสำคัญมาก หากได้ผู้มีความรู้และประสบการณ์สูงจะทำให้ การอภิปรายเกิดผลดีและให้การอภิปรายเกิดผลดีและให้ประโยชน์แก่ผู้ฟัง

3. ผู้แม้จะมีส่วนร่วมในคาบของการอภิปราย แต่จัดว่ายังมีส่วนร่วมน้อย บางครั้งบรรยากาศไม่ส่งเสริมทำให้ผู้ฟังไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร

3. การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริงซึ่งการกระทำหรือปฏิบัติจริงซึ่งการกระทำหรือปฏิบัติจริงจะมีลักษณะคล้ายการสอนงาน การสาธิตนิยมใช้กับหัวข้อวิชาที่มีการปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ นาฏศิลป์ และขับร้อง วิธีการ วิทยากรทำให้ดูแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดลองทำตาม

ข้อดี

เกิดความรู้ความเข้าใจเร็ว และมีความน่าเชื่อถือสูง เพิ่มทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดี ไม่เบื่อหน่าย สามารถปฏิบัติได้หลายครั้ง

ข้อจำกัด

ต้องใช้เวลาเตรียมการมาก เหมาะกับการฝึกอบรมกลุ่มเล็ก ๆ วิทยากรต้องมีความชำนาญจริง ๆ และต้องไม่พลาด

4. การสอน (Coaching) เป็นการแนะนำให้รู้วิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้องโดยปกติจะเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคล หรือสอนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริง ๆ วิธีการ หัวหน้างานสอนการทำงาน

ข้อดี

เน้นเนื้อหาตามความเหมาะสมของแต่ละคน

ข้อจำกัด

คุณค่าขึ้นกับผู้สอนงานซึ่งส่วนใหญ่คือหัวหน้างาน

5. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎใด ๆ ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจดไว้แล้วนำไปถกเถียงกันอีกครั้งหนึ่ง ดังนั้นพอเริ่มประชุมต้องมีการเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเสียก่อนวิธีการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนเสนอความคิดเห็นแล้วช่วยกันสรุป

ข้อดี

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมโดยตรง ช่วยกันคิดช่วยกันเสนอทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สามารถแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ทำให้ความคิดหลากหลายในเวลาจำกัดสามารถสร้างความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดีบรรยากาศเป็นกันเอง

ข้อจำกัด

ได้ความคิดเห็นจำนวนมากแต่คุณค่าน้อยและต้องจำกัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นปัญหาที่นำมาระดมสมองควรเป็นปัญหาเดียว

6. การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz session) เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อยละ 2-6 คนเพื่อพิจารณาประเด็นปัญหา อาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกันในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่มแต่ละกลุ่มต้อง

เลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเพื่อดำเนินการแล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มเสนอต่อที่ประชุมใหญ่วิธีการกลุ่มช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาที่ได้รับมอบหมายข้อดีข้อจำกัด

ข้อดี

เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น บรรยายภาคเป็นกันเอง

ข้อจำกัด

การประชุมกลุ่มย่อยในให้ในห้องเดียวกันอาจทำให้เกิดเสียงรบกวนกัน ประธานที่เลือกได้อาจไม่มีลักษณะผู้นำดำเนินการประชุมไม่ดีทำให้ผู้ร่วมการประชุมขาดการแสดงความคิดเห็นบางกลุ่มอาจได้ความคิดเห็นน้อยบางกลุ่มอาจใช้เวลามาก ทำให้ควบคุมเวลาได้ยาก

7. กรณีศึกษา (Case Study) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่นำเอาเรื่องราวหรือกรณีที่เป็นปัญหาเกิดขึ้นจริง ๆ เสนอในกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม สมาชิกของกลุ่มจะใช้หลักวิชาการและประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานมาผสมผสานเพื่อมาวิเคราะห์กรณีที่ยกมา โดยมีที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำและให้แนวทางเพื่อช่วยสมาชิกกลุ่มวิเคราะห์ปัญหาได้ตรงวัตถุประสงค์ขั้นตอนของการศึกษาจะเริ่มด้วยหลักการและการให้ภาพต่าง ๆ ที่จะ เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาแก้ไขปัญหา จากนั้นผู้เข้าฝึกอบรมจะศึกษา อภิปราย และค้นคว้าตามหลักวิชาการ ซึ่งบางครั้งข้อมูลที่ต้องการอาจเป็นข้อมูลที่สำเร็จอยู่แล้ว แต่บางครั้งจำเป็นต้องค้นคว้าหาข้อมูลบางและในขั้นตอนสุดท้ายผู้เข้ารับการอบรมจะต้อง พิจารณาตัดสินใจแก้ปัญหาหรือกรณีที่น่าเสนอภายใต้สภาพการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุดและเพื่อช่วยให้การตัดสินใจของผู้เข้ารับการอบรมดีขึ้น การนำเสนอกรณีหรือปัญหาจะต้องมีรายละเอียดมากพอที่จะทำให้ผู้ศึกษาได้เห็นจุดสำคัญของปัญหา และได้ข้อที่เป็นแนวทางนำไปสู่การตัดสินใจการแก้ปัญหา กรณีศึกษาเหมาะสำหรับการฝึกอบรมทางด้านกฎหมาย ด้านการเงิน และการฝึกอบรมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ความสำคัญของมนุษย์ ประเภทบุคคลที่เข้าฝึกอบรมที่เหมาะสมที่จะใช้เทคนิควิธีนี้ คือ ผู้บริหาร ผู้จัดการและผู้ที่เข้าสู่ระดับมืออาชีพ ส่วนเรื่องการสอนของตอบวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมจะใช้ได้ดีกับการฝึกอบรมที่ต้องการเปลี่ยนทัศนคติและสร้างเสริมทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อดี

ช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมได้วิเคราะห์ตัดสินปัญหาในเรื่องที่เหมือนจริงและสามารถนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้ กรณีศึกษาเป็นกิจกรรมที่มีบรรยากาศเป็นกันเองเพราะทุกคนมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

ข้อจำกัด

สมาชิกบางคนอาจครอบงำความคิดของผู้อื่นเพราะบุคลิกภาพ วิทยุฒิหรือคุณวุฒิ กรณีศึกษาที่เป็นเรื่องจริงหาได้ยาก โดยเฉพาะเรื่องที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเหมาะสมกับเวลา การสร้างกรณีศึกษาเป็นงานที่ต้องใช้เวลาและงบประมาณ ตอนสรุปผลการกรณีศึกษาวิทยากรมักไม่ให้ความสำคัญและรีบสรุปจบ

8. การประชุมแบบฟอรัม (Forum) เป็นเทคนิคที่ใช้กับการประชุมกลุ่มใหญ่ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม โดยการซักถามแสดงข้อเท็จจริง ปรีกษาหาหรือแสดงความคิดเห็นกับวิทยากร วิธีการวิทยากรพูดให้ฟังแล้วผู้ฟังสอบถามและแสดงความคิดเห็นได้

ข้อดี

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา เป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเตรียมตัวให้ดียิ่งขึ้น และมีบรรยากาศเป็นกันเอง

ข้อจำกัด

เวลาอาจไม่พอถ้าเป็นเนื้อหาที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจกันทุกคน พิธีกรและวิทยากรต้องมีความรู้ความสามารถดี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางคนอาจไม่กล้าแสดงความคิดเห็น หรือบางคนพูดนอกประเด็น

9. เกมการบริหาร (Management Games) เป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มบุคคล ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยแข่งขันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งเป็นการให้ปฏิบัติเหมือนเหตุการณ์จริง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน การเป็นผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ฯ ขนาดของกลุ่มในการแข่งขันขึ้นอยู่กับเกม การแข่งขันวิธีการ ทุกคนในกลุ่มร่วมกันแข่งขันตามเกม

ข้อดี

เป็นการย่อสถานการณ์จริงให้ฝึกในช่วงสั้น ๆ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมช่วยกันคิดช่วยกันทำให้มีบรรยากาศเป็นกันเอง ได้รับความรู้โดยไม่รู้ตัว

ข้อจำกัด

การเลือกเกมที่ไม่เหมาะสมจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ การแบ่งกลุ่มมากเกินไปจะเป็นอุปสรรคในการแข่งขันและเกมบางชนิดต้องใช้อุปกรณ์และเวลา

10. การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) เป็นเทคนิคที่นำเอาเรื่องที่เป็นกรณีตัวอย่างมาเสนอในรูปแบบการแสดงบทบาท ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เห็นภาพชัดเจน ได้สัมผัสกับประสบการณ์และความรู้สึกที่แท้จริงเกี่ยวกับปัญหาที่เป็นกรณีตัวอย่าง การแสดงบทบาทสมมติช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับทราบข้อมูลและเรื่องราวที่ตรงกับเนื้อเรื่องที่ใช้ในการศึกษาแนวเดียวกัน ซึ่งต่างจากกรณีศึกษาที่ผู้เข้ารับการอบรมอ่านเนื้อหาแล้วต้องจินตนาการและตีความหมายของปัญหาในบางครั้งอาจทำให้เกิดความเข้าใจไขว่เขวได้ นอกจากนี้หลังการแสดงบทบาทสมมติแล้วผู้เข้ารับการอบรมสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้พร้อมกันทั้งกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อยได้ทำให้ได้ข้อสรุปเพื่อการแก้ปัญหาการแสดงบทบาทสมมติ ผู้ให้การฝึกอบรมจะต้องเตรียมเรื่องเนื้อหาและบทบาทข้อตัวละครไว้ล่วงหน้า ส่วนผู้แสดงบทบาทจะใช้วิธีอาสาสมัครจากสมาชิกผู้เข้าอบรม เพื่อให้การแสดงบทบาทได้สมจริง และในการแสดงผู้ให้การอบรมเป็นเพียงแต่ให้ข้อมูลพร้อมทั้งชี้แจงได้เข้าใจเนื้อเรื่องและบทบาทของตน ผู้แสดงจะแสดงออกตามความรู้สึกนึกคิดของตนในบทที่ได้รับมอบหมาย สมาชิกที่ได้เข้ารับการอบรมเป็นผู้ดูจะได้รับการบอกเล่าเรื่องราวและปัญหาอย่างย่อ ๆ ส่วนรายละเอียดให้สังเกตจากพฤติกรรมของผู้แสดง หลักการแสดงบทบาท ผู้เข้ารับการอบรมจะอภิปรายโดยใช้ประสบการณ์เรียนรู้มาวิเคราะห์ปัญหาจากพฤติกรรมที่แสดงบทบาทสมมติ พร้อมทั้งแสดงแนวทางในการแก้ปัญหา

ข้อดี

1. การใช้บทบาทสมมติช่วยกระตุ้นให้สมาชิกผู้เข้ารับการอบรมเกิดความสนใจเรื่องที่อบรม
2. ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงออกด้วยการปฏิบัติจริงทำให้ประสิทธิภาพของการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
3. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทดลองแสดงบทบาทตามแนวคิดและสามารถแสดงบทบาทซ้ำได้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและหาข้อสรุปได้
4. เป็นเทคนิคที่สามารถใช้ได้ทั้งในกรณีที่มีการวางแผนล่วงหน้าและไม่ได้วางแผนล่วงหน้า

5. ส่งเสริมความคิดริเริ่มของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อจำกัด

1. การใช้เทคนิคนี้ผู้ให้การอบรมอาจมีความยุ่งยากเกี่ยวกับการเตรียมการล่วงหน้า

2. การแสดงบทบาทสมมติต้องใช้เวลามาก ซึ่งมีผลต่อระยะเวลาการฝึกอบรม

3. การหาอาสาสมัคร เพื่อแสดงบทบาทเป็นอุปสรรค เพราะบางคนไม่กล้าแสดงออก

4. ผู้ให้การฝึกอบรมต้องเป็นผู้มีความสามารถในการเชื่อมโยงความคิดของสมาชิกที่เข้าอบรมไปสู่ข้อสรุปได้

11. การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติอย่างเดียวกัน หรือคล้ายกันแล้วพบปัญหาเหมือน ๆ กัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นหาแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาทุกคนที่ไปร่วมการสัมมนาต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็นปกติจะบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นนำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมให้ญาติวิธีการทุกคนร่วมกันอภิปรายเสนอความคิด

ข้อดี

เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสมีส่วนร่วมมากผลสรุปของการสัมมนานำไปเป็นแนวทางแก้ปัญหาได้ดี

ข้อจำกัด

ที่ปรึกษาในกลุ่มหรือสมาชิกบางคนอาจครอบงำความคิดของผู้อื่นได้เพราะวิทยุฒิหรือคุณวุฒิหรือตำแหน่งหน้าที่การงาน ถ้าเวลาจำกัดรีบสรุปผลอาจได้ข้อสรุปที่ไม่หน้าพอใจ

12. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษายังสถานที่อื่นนอกสถานที่ฝึกอบรม เพื่อให้พบเห็นของจริงซึ่งผู้จัดต้องเตรียมการเป็นอย่างดีวิธีการ นำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษาดูงานนอกสถานที่

ข้อดี

เพิ่มความรู้ความเข้าใจได้เห็นการปฏิบัติจริง สร้างความสนใจและความกระตือรือร้น สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อจำกัด

ต้องใช้เวลาและเสียค่าใช้จ่ายมาก ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะเจ้าของสถานที่ที่จะไปศึกษา

13. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้าอบรมปฏิบัติอยู่ ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. เป็นการให้ความรู้ของวิทยากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติ และปรับปรุงงาน

2. เป็นการปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรมที่จะหารือ อภิปราย ให้ได้แนวทางแก้ปัญหาวินิจฉัยวิธีการปฏิบัติงาน โดยอาจจะดำเนินการทั้งกลุ่มใหญ่หรือแยกเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งการดำเนินการของส่วนที่สอง จะอาศัยหลักวิชาการหรือหลักการที่วิทยากรได้บรรยายหรืออภิปรายมาใช้ประกอบเป็นแนวทาง

ข้อดี

1. การประชุมปฏิบัติการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมทุกคน
2. ผู้เข้าอบรมมีอิสระในการคิดและปฏิบัติงานกลุ่ม
3. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำผลการประชุมปฏิบัติการไปใช้ในการดำเนินงานและปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน

ข้อจำกัด

1. จะต้องใช้เจ้าหน้าที่จำนวนมากเพื่ออำนวยความสะดวกต่อผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละกลุ่ม รวมทั้งการจัดวิทยากรประจำกลุ่ม

2. ต้องใช้เวลามากโดยเฉพาะเวลาสำหรับการปฏิบัติงานกลุ่ม

14. การอบรมด้านความรู้สึก (Sensitivity Training) เป็นการอบรมในลักษณะของผู้เข้ารับการอบรมจะเรียนรู้พฤติกรรมของกลุ่มผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมกับกลุ่ม ประสบการณ์ทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จ ความผิดหวังและความคับข้องใจของกลุ่มจะได้รับการแก้ไขปัญหากันเองภายในกลุ่ม การแสดงออกทางความรู้สึกของคนในกลุ่มอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนมากกว่าการเรียนรู้ จุดประสงค์ที่สำคัญของการอบรมด้านความรู้สึก เป็นการสอนให้เข้าใจในเรื่องของประสิทธิภาพของกลุ่มพลวัตรและ

พฤติกรรมของกลุ่มที่ขาดประสิทธิภาพโดยแจ้งว่าสิ่งที่เรียนรู้จากกลุ่มจะได้รับการนำกลับไปสู่การปฏิบัติงานของแต่ละคน

ข้อดี

1. เปิดโอกาสให้สมาชิกที่เข้ารับการอบรมแสดงออกด้านความรู้สึกและรู้จักควบคุมความรู้สึกที่อาจมีผลกระทบต่อผู้อื่น

2. ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วมในการแสดงออกอย่างทั่วถึง

3. ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่พฤติกรรม

ที่พึงปรารถนาขององค์การ

ข้อจำกัด

1. ไม่สามารถใช้ได้กับบุคลากรทุกระดับขององค์การ

2. จำนวนผู้เข้าอบรมจะจำกัดเพียงกลุ่มเล็ก ๆ ประมาณ 6 - 8 คน

3. ผู้ให้การอบรมจะต้องเป็นผู้มีความรู้ในเรื่องกลุ่มพลวัตรเป็นอย่างดี

1.10 การเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรม

การเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมให้เหมาะกับโครงการฝึกอบรมในแต่ละครั้งนั้น เป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมนั้นสามารถช่วยให้เกิดการเรียนและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามวัตถุประสงค์ สถานการณ์และปัจจัยอื่น ๆ ของโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม การเทคนิคการฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมว่า ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ หรือ ทักษะหรือเจตคติ หรือทั้ง 3 ด้านไปพร้อม ๆ กัน ถ้าต้องการให้เกิดความรู้เฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้ระดับความจำ ความเข้าใจ และมีผู้เข้ารับการอบรมจำนวนมาก อาจจะใช้เทคนิคการบรรยายได้ แต่ถ้าจะต้องการให้ผู้เข้าฝึกอบรมจำได้แม่นยำและจำได้นานและเข้าใจได้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นนั้น อาจจะต้องใช้กิจกรรม หรือ โสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ประกอบการบรรยายด้วย น่าจะเป็นประโยชน์ได้อย่างมากและน่าจะเป็นการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสใช้ประสาทสัมผัสทุกด้านซึ่งจะช่วยให้การฝึกอบรมในแต่ละครั้งได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างแน่นอน

2. สอดคล้องกับเนื้อหาในหลักสูตร ต้องสอดคล้องกับเนื้อหาสาระในหลักสูตร เพราะเนื้อหาสาระนั้นจะต้องมีความยากง่ายพอเหมาะกับความรู้อุณหภูมิและความสามารถและต้องมีความต่อเนื่องกับพื้นฐานเดิมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอีกด้วย โดยปกติแล้วเพื่อหาสาระของหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมแล้วมักจะแบ่งเนื้อหาออกได้เป็นเนื้อหาประเภทข้อเท็จจริง ความรู้ทั่วไป แนวคิดและหลักการการแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ ซึ่งในการทำงานเดียวกันก็ไม่อาจแยกเนื้อหาเนื้อหาสาระของวิชาใดวิชาหนึ่งออกจากกิจกรรมวิธีการหรือเทคนิคการฝึกอบรมได้แต่อย่างใดและถ้าหากจะถือหลักการเรียนรู้โดยการกระทำด้วยแล้วจะเห็นได้ชัดเจนมากขึ้นว่าไม่สามารถจะแยกเนื้อหาสาระของหลักสูตรออกจากเทคนิคการฝึกอบรมได้เลย เพราะว่ากิจกรรมที่กระทำนั้น เป็นทั้งเนื้อหาสาระและเทคนิคการฝึกอบรมพร้อม ๆ กันนั่นเอง

3. ผู้เข้ารับการอบรม ในการใช้เทคนิคการฝึกอบรมต้องคำนึงถึงผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ อันได้แก่ ระดับของความรู้ความสามารถ ระดับการศึกษา อายุ เพศ และจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้วยผู้เข้ารับการอบรมที่มีระดับความสามารถและความสามารถและความฉลาดสูงมาก ๆ ชอบที่จะเรียนรู้ และเรียนได้ดีในบรรยากาศของความเป็นประชาธิปไตยและเป็นกันเองมาก แต่มุ่งที่จะเรียนโดยกระบวนการกลุ่มน้อย และเน้นการเรียนรู้ตามลำพังมากกว่า จึงเห็นได้ว่า เทคนิคการฝึกอบรมที่จะอบรมมาใช้นั้น ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เข้าฝึกอบรมที่มีความฉลาดมากมีอิสรภาพที่จะเรียนรู้ในบรรยากาศ ที่เป็นประชาธิปไตยการฝึกอบรมนั้น ๆ ก็ต้องเอื้ออำนวยให้บุคคลเหล่านี้ได้เรียนรู้ตามลำพังให้มากกว่าผู้มีความสามารถและความเฉลียวฉลาดไม่ค่อยมากนักดังนี้ เป็นต้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความสามารถและมีความฉลาดพอสมควรนั้น ค่อนข้างจะได้รับผลประโยชน์และเรียนรู้ได้ดีในบรรยากาศของการเป็นประชาธิปไตยหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้น การฝึกอบรมควรจะเป็นประสบการณ์ที่น่ารื่นรมย์และมีเสรีภาพ ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความรู้ความสามารถและความเฉลียวฉลาดน้อย ชอบที่จะเรียนรู้และเรียนรู้ได้ดีโดยการใช้เทคนิคการฝึกอบรมประเภทที่ครูหรือวิทยากรเป็นศูนย์กลาง มากกว่าวิธีการเรียนรู้อื่น ๆ นอกจากด้านความรู้ ความสามารถและความเฉลียวฉลาดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วต้องคำนึงถึงระดับการศึกษาหรือประสบการณ์เดิมของเขาด้วย กล่าวคือ เทคนิคที่ใช้ต้องไม่ยุ่งยาก สลับซับซ้อนมากเกินไปจนเกินแก่การทำความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมที่มีระดับการศึกษาไม่สูงนักและหากใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่ง่ายเกินไปกับผู้เข้ารับการอบรมที่มีระดับ

การศึกษาสูง ๆ ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อการเรียนรู้แต่อย่างใดเลย ในทำนองเดียวกันอายุหรือวัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็มีความสำคัญที่ต้องคำนึงถึง เพราะธรรมชาติของการเรียนรู้ของเด็กแตกต่างจากธรรมชาติของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ วิธีการ กิจกรรม โสตทัศนูปกรณ์ และ เทคนิคการฝึกอบรม ก็จะต้องแตกต่างกันไป ด้วย ในการใช้เทคนิคการฝึกอบรมและการจัดกิจกรรมนั้นจะต้องให้สอดคล้องกับความแตกต่างดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นความต้องการที่จะรู้ถึงเหตุผลที่ว่าทำไมจะต้องเรียนรู้ การมีความเข้าใจในตนเองบทบาทของประสบการณ์ความรู้เพื่อจะเรียนรู้ แนวโน้มของการเรียนรู้และรวมถึงแรงจูงใจที่จะต้องเรียนรู้อีกด้วย

1.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฝึกอบรม

งานวิจัยในประเทศ

ณัฐจริย์ ธรรมทัศนานนท์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมสำหรับครูวิทยาศาสตร์ เพื่อพัฒนาหลักสูตรวิทยาศาสตร์ บูรณาการแบบกลุ่มทักษะ โดยใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียวกับกลุ่มตัวอย่างครูวิทยาศาสตร์ 40 คน พบว่าครูผู้เข้าร่วมประชุมมีคะแนนด้านความรู้ในการบูรณาการหลักสูตรแบบกลุ่มทักษะเฉลี่ยหลังการประชุมปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วมสูงกว่าก่อนประชุมปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีทักษะปฏิบัติการกิจกรรมการประชุมปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการประชุมปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และทักษะการเขียนหลักสูตรวิทยาศาสตร์บูรณาการแบบกลุ่มทักษะสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ไชยรัตน์ ปราณี (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมปฏิบัติการเรื่อง การศึกษาชุมชนเพื่อสืบค้นองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา หลักสูตรระดับสถานศึกษา กับครูอาจารย์ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต จังหวัดนครสวรรค์ อุทัยธานีและชัยนาท จำนวน 27 คน ผลการศึกษา พบว่า หลักสูตรที่ได้ทำให้ผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 นอกจากนี้ผลการประเมินโครงการอบรมยัง พบว่าความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรมและการดำเนินการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

สมจิต จันทรฉาย และคนอื่นๆ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาสำหรับทีมงานครูแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนกับกลุ่มตัวอย่างครูแกนนำจากโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา และโรงเรียนอนุบาลนครปฐม จำนวน 35 คน พบว่าได้ชุดฝึกอบรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ภายในกลุ่มครูแกนนำ โดยมีกลุ่มส่งเสริมการเรียนรู้ (Supporting group) ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นทั้งความชัดเจนของจุดประสงค์ ความทันสมัยของเนื้อหา ชุดฝึกอบรม ความเหมาะสมระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ ความสามารถในการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ ประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนได้ ความสัมพันธ์ระหว่างจุดประสงค์ การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรม สื่อ/อุปกรณ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ผลการศึกษาด้านเจตคติในภาพรวม และความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมต่อชุดฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

วิยะดา รัตนสุวรรณ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของอาจารย์พยาบาลจำนวน 20 คน จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีพะเยา และกลุ่มควบคุมได้รับเอกสารความรู้เกี่ยวกับการคิด จำนวน 20 คน ซึ่งเป็นอาจารย์พยาบาลจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสายบุรี โดยดำเนินการวิจัยในรูปแบบของการวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ

- ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
- ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม
- ขั้นตอนที่ 3 การทดสอบประสิทธิภาพของหลักสูตร
- ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ผลของการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของ อาจารย์พยาบาลที่พัฒนาขึ้นนี้สามารถแบ่งได้เป็น 4 หน่วย ได้แก่

- 1) การเสริมสร้างวินัยในการคิดไตร่ตรอง
- 2) การพัฒนากระบวนการคิดไตร่ตรองในการประเมินภาวะสุขภาพ
- 3) การพัฒนากระบวนการคิดไตร่ตรองในการวินิจฉัยการพยาบาล
- 4) การพัฒนากระบวนการคิดไตร่ตรองในการวางแผนการพยาบาล

มนสิช สิทธิสมบูรณ์ และคนอื่นๆ (2547, บทคัดย่อ) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการวิจัย ในชั้นเรียนโดยแบ่งช่วงการพัฒนาหลักสูตรออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และการสร้างหลักสูตร ระยะที่ 2 การใช้หลักสูตรและการแก้ไขปรับปรุง และระยะที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร

ฝึกอบรม โดยใช้วิธีวิจัยและพัฒนาได้ผลการวิจัยโดย สรุปคือ 1) เอกสารหลักสูตรได้ กำหนดเกณฑ์การผ่านหลักสูตรฝึกอบรม คือ ผู้ผ่านการฝึกอบรมต้องเข้ารับการฝึกอบรม ตามเวลาที่กำหนดไม่ต่ำกว่า 80 เปอร์เซ็นต์ และสามารถเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน ได้คุณภาพไม่ต่ำกว่าระดับปานกลาง 2) เอกสารประกอบหลักสูตรประกอบด้วย คู่มือ หลักสูตร สำหรับผู้ให้การฝึกอบรมเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และคู่มือหลักสูตรสำหรับผู้ เข้ารับการฝึกอบรมเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นเอกสารเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ ผู้ทำวิจัยและ 3) การนำหลักสูตรฝึกอบรม ไปใช้โดยวิธีกัลยาณมิตร วิจัยประกอบด้วย การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยเน้นการทำแบบฝึกปฏิบัติตามคู่มือหลักสูตรฝึกอบรมที่ กำหนด การติดตามดูแลช่วยเหลือและการให้คำแนะนำปรึกษาอย่างใกล้ชิด การร่วม นิเทศวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน การกำหนดเวลาให้คำแนะนำปรึกษาที่โรงเรียนและ การช่วยเผยแพร่ผลงานการวิจัยในชั้นเรียน

วัลลยา ธรรมอภิบาล. (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาพัฒนาหลักสูตร เสริมสร้างจิตสาธารณะ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขต สงขลา พบว่า หลักสูตรได้ทำให้ระดับจิตสาธารณะของนิสิตกลุ่มเป้าหมายก่อนการทดลอง และหลังการทดลองใช้หลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และผลการปฏิบัติโครงการจิตสาธารณะผ่านเกณฑ์ การประเมินทุกขั้นตอน รวมทั้งนิสิต มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

Luft; Roehrig; & Patterson (2002, Abstract) ได้พัฒนาครูให้เกิดการสอนแบบ สืบสวน โดยการเปรียบเทียบผลจัดโปรแกรมให้ความช่วยเหลือที่มีการจัดการ ฝึกอบรม ปฏิบัติการและติดตามให้คำปรึกษา การไม่ให้มีการปฏิบัติการ การให้ความช่วยเหลือ ตามความจำเป็นแก่ครูมัธยมศึกษาใหม่ที่มีประสบการณ์การสอน 1 และ 2 ปี ที่บริเวณ นอร์ทเวสต์ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ครูที่มีการให้การฝึกอบรมแบบปฏิบัติการมี การใช้วัสดุอุปกรณ์ที่หลากหลาย สอนโดยมีการปฏิบัติมากกว่าครูกลุ่มอื่น และครูที่ได้รับการช่วยเหลือตามโปรแกรมมีความมั่นใจ ในการสอนและพอใจในการได้รับการพัฒนามาก

Peebles (2004, Abstract) ได้ศึกษาผลการใช้โปรแกรมฝึกอบรมครู เชิงปฏิบัติการแก่ครูใหม่และครูประจำการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลายของรัฐ 5 แห่ง จากพื้นที่ต่างกันในรัฐจอร์เจีย เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อสนองตามแนวการปฏิรูปโรงเรียน โดยความร่วมมือกันระหว่างมหาวิทยาลัยและซึ่ง

ประกอบด้วย ครูวิทยากร 12 คน ผู้บริหารโรงเรียน ศาสตราจารย์จากมหาวิทยาลัยและนิสิตที่กำลังทำวิจัยเกี่ยวกับการสอนในชั้นสุดท้าย โดยการเก็บข้อมูล เกี่ยวกับผลของการพัฒนาการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ได้จากการสำรวจและการสัมภาษณ์ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมสามารถพัฒนาและเติมเต็ม ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แก่ครูใหม่ได้ แต่สำหรับครูเก่าการฝึกอบรมดังกล่าว เกิดการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ของครูและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้แต่ไม่เด่นชัด

Ulloa; & Cristina (2004, online) ได้ศึกษาการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีมในกลุ่มนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมทำให้นักศึกษากลุ่มนี้เกิดการปรับปรุงทักษะการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบไม่สามารถชี้ให้เห็นถึงผลกระทบในทางบวกเกี่ยวกับประสิทธิผลจากการทำงานเป็นทีมดังกล่าว

Pfeifer (2004, online) ได้เปรียบเทียบผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารจัดการด้วยวิธีการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า จากการทำการศึกษา เปรียบเทียบผลจากการฝึกอบรม 2 วิธีคือการฝึกอบรมที่นำโดยครูผู้สอนและการฝึกอบรมด้วยการสร้างแรงจูงใจด้วยตนเอง ซึ่งเป็นวิธีการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ การสอนทางไกลและการสอนด้วยสื่อออนไลน์ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านวิธีการเรียนรู้หรือการได้มา ซึ่งความรู้ นอกจากนี้ผลจากการวิจัยยังได้ชี้ให้เห็นอีก ว่าการวัดระดับทักษะและระดับความรู้จากการฝึกอบรมด้วยระบบทางไกลนั้น พบว่า การฝึกอบรมที่นำโดยครูผู้สอนมีประสิทธิภาพมากกว่า การฝึกอบรมด้วยการสร้างแรงจูงใจด้วยตนเอง

Shao, Xiaorong (2005, Abstract) ได้ศึกษาความต้องการของครูเกี่ยวกับการฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพในเรื่องเกี่ยวกับการนำหลักสูตรใหม่ไปใช้ของครูที่สอนโรงเรียนเกษตรกรรม ที่อยู่ในโครงการนำร่องการศึกษาด้านเกษตรกรรม ในประเทศจีน 12 โรงเรียน พบว่า ครูต้องการให้มีการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละครั้ง ในเรื่องเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดกิจกรรมต้องการ ความรู้ และทักษะในด้านการพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมการสอน และคิดว่าการฝึกอบรม มีความสำคัญมากในการที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาพัฒนาขึ้นได้

Castle; Fox; & Souder (2006, หน้า 65-80) ศึกษาเปรียบเทียบการให้การฝึกอบรมครูโรงเรียนพัฒนาอาชีพจากสถาบันให้การฝึกอบรม(PDS) และไม่ได้ฝึกอบรมจากสถาบันฝึกอบรม (non-PDS) ของครูใหม่ โดยเก็บข้อมูลจากผลการประเมินการสอนนักเรียนและแฟ้มสะสมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ครูที่ได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันฝึกอบรมมีความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การจัดการในชั้นเรียน และการวัดประเมินผลดีกว่าครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันการฝึกอบรมให้การฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้นักเรียนยังประทับใจในการเรียนกับครูที่ได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันการฝึกอบรมมากกว่า

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ต้องกระบวนการที่ครอบคลุมทุกด้าน

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจิตอาสา

2.1 ความหมายและคุณลักษณะของจิตอาสา

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลความหมายของจิตอาสาเพื่อศึกษาคุณลักษณะการเป็นผู้มีจิตอาสาว่ามีองค์ประกอบใดบ้างจากความหมาย ผู้วิจัยพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของจิตอาสาที่บ่งบอกคุณลักษณะ ไว้ดังต่อไปนี้

ศุภชัยคุณธรรม (2548, หน้า 41 อ้างถึงใน ดวงทิพย์ อันประสิทธิ์, หน้า 25) ได้ให้ความหมาย จิตอาสา หมายถึง จิตที่พร้อมจะสละเวลา แรงกายสติปัญญา เพื่อสาธารณประโยชน์ เป็นจิตที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดี อันเกิดจากพื้นฐานความคิด 4 ประการ หลัก ได้แก่ 1. เป็นการบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมมิใช่เพื่อส่วนตัว 2. เป็นการกระทำที่เป็นไปโดยความสมัครใจ 3. เป็นการกระทำที่ไม่มุ่งหวังผลตอบแทน ในรูปสินจ้างรางวัล 4. เป็นการอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และเวลาให้ส่วนรวม ไม่ใช่อุทิศกำลังทรัพย์แต่เพียงอย่างเดียว

โครงการอาสาเพื่อในหลวง (2549, อ้างถึงใน มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ, 2551, หน้า 102) ได้ให้ความหมาย ของจิตอาสาว่า หมายถึง จิตที่ยกระดับปัญญาภายใน และสำนึกสาธารณะนำไปสู่การมีส่วนร่วมเพื่อ สร้างสังคมที่เป็นธรรมและสันติ

ชาติชาย พุคยาภรณ์ (2550 อ้างถึงใน ปิยะนาถ สรวริสูตร, 2552, หน้า 18) กล่าวว่า จิตอาสา คือ การสร้างจิตสำนึกของมนุษย์ตามความรู้สึกที่มีอยู่จริงให้เป็นจิตของการให้ การเสียสละที่ไม่หวังผลตอบแทน

ณัฐนิชากร ศรีบริบูรณ์ (2550, หน้า 22) ให้ความหมายของ จิตอาสา ว่าหมายถึง ความสำนึกของบุคคลที่มีต่อสังคมส่วนรวม โดยการเอาใจใส่และการช่วยเหลือผู้ที่มีจิตอาสาจะแสดงออกซึ่ง พฤติกรรมที่อาสาทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม เช่น การเสียสละเงิน สิ่งของ เวลา แรงกาย และ สติปัญญาเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทน

ธานีษฐ์ กองแก้ว (2550, ออนไลน์) กล่าวว่า จิตอาสา หมายถึง คนที่มีจิตใจอาสาช่วยเหลือ อยากให้ผู้อื่นมีความสุข คนที่มาร่วมกิจกรรมจิตอาสา ก็คือ "อาสาสมัคร" คือ บุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือ สังคมด้วยความสมัครใจ เสียสละเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ป้องกันแก้ไขพัฒนาสังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

วราพร วนไชยธนวงศ์ และคณะ (2551, หน้า 67) ได้ให้ความหมายของ จิตอาสา คือ ความสมัครใจ เต็มใจ ตั้งใจทำ และเสียสละทั้งแรงกาย แรงใจหรือทรัพย์สิน ในการกระทำ หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน และมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละประเด็นดังนี้ ความสมัครใจ เป็นการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และเป็นการอาสาสมัครที่จะกระทำสิ่งนั้น เช่น "ความสมัครใจพร้อมที่จะช่วยเหลือ" "การกระทำสิ่งใด สิ่งหนึ่งด้วยความสมัครใจ" "ความสมัครใจในการกระทำกิจกรรม" ความเต็มใจ เป็นความรู้สึกของนักศึกษาพยาบาล ที่ยินดีให้ความช่วยเหลือแก่ ผู้อื่น เช่น สิ่งที่เราสมัครใจด้วยความเต็มใจ" "การให้ความช่วยเหลือด้วย ความเต็มใจมาจากความรู้สึกที่แท้จริง" "ความรู้สึกที่อยากทำด้วยความเต็มใจ" การเสียสละ เป็นการกระทำที่ช่วยเหลือแก่ผู้อื่นด้วยความรู้สึกที่กระทำด้วยความ มุ่งมั่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เช่น "การมีใจรักอยากช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน" "การทำประโยชน์ต่าง ๆ แก่ส่วนรวมไม่หวังผลประโยชน์" "ความรู้สึกมุ่งมั่นตั้งใจช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ สังคม ที่เดือดร้อน"

มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ (2551, หน้า 112) กล่าวว่า จิตอาสา หมายถึง การมีความเมตตาที่จะให้ผู้อื่น ให้แบบอ่อนน้อม ไม่ใช่เป็นการให้แบบผู้ให้อยู่เหนือกว่าผู้รับ แต่เป็นการให้โดยสละตัวตนของเรา ออกไปด้วย การทำงานช่วยเหลือให้บริการผู้อื่น

วันชัย ตันติวิทยาพิทักษ์ (2552, หน้า 60) ได้ให้ความหมาย จิตอาสา ว่าเป็น จิตที่ไม่มุ่งดูตายต่อสังคมหรือความทุกข์ยากของผู้คน และปรารถนาเข้าไปช่วยไม่ใช่ ด้วยการให้ทานให้เงินแต่ด้วยการสละเวลา ลงแรงเข้าไปช่วย และด้วยจิตที่เป็นสุขที่ได้ ช่วยเหลือผู้อื่น จะเน้นว่าไม่ใช่แค่การทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นอย่างเดียว แต่เป็นการพัฒนา ทางจิตวิญญาณของเราด้วย จิตอาสาอาจตรงกับคำว่า **volunteer** หรือ อาสาสมัคร คือ ช่วยเหลือผู้อื่นและจิตใจก็ได้รับความสุข แต่ อาสาสมัครอาจจะเป็นคำเก่าที่ได้ฟังจนชินหู ไม่น่าสนใจคนเท่ากับคำว่า จิตอาสา ที่เป็นคำใหม่กว่า

โครงการ เอไอเอส แบ่งปันน้ำใจ คืนกำไรสู่สังคม (2552, หน้า 3) กล่าวว่า จิตอาสา คือ การทำงานด้วยความเต็มใจที่จะตอบแทนและช่วยเหลือสังคม เป็นการให้ที่ ออกมาจากจิตใจมิใช่จำเป็นต้องทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะการมีจิตอาสาต้อง ยอมเสียสละความสุขส่วนตัว แม้กระทั่งเวลา แรงกายแรงใจ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นหรือสังคม

โครงการ CAT จิตอาสาผู้ช่วยสอน (2552, หน้า 8) กล่าวว่า จิตอาสา คือ การทำงานเพื่อสังคม ด้วยความสมัครใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ทำด้วยจิตสำนึกภายใต้ จิตวิญญาณ โดยยึดหลักว่าเป็น สิ่งที่ควรกระทำและเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมที่ไม่ใช่ ภารกิจต้องทำตามหน้าที่หรือถูกบังคับ

ปิยะนาถ สรรวิสูตร (2552, หน้า 161) กล่าวว่าจิตอาสา คือ จิตที่พร้อมจะให้ หรือเสียสละเวลา แรงกาย และสติปัญญา เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น และสังคม โดยไม่หวัง ผลตอบแทน

พระไพศาล วิสาโล (2552 อ้างถึงใน วันชัย ตันติวิทยาพิทักษ์, 2552, หน้า 160) กล่าวว่า จิตอาสา คือ จิตที่ไม่มุ่งดูตายต่อสังคมหรือความทุกข์ยากของผู้คน และปรารถนา เข้าไปช่วย ไม่ใช่ด้วยการให้ ทานให้เงิน แต่ด้วยการสละเวลา ลงแรงเข้าไปช่วยและด้วยจิตที่ เป็นสุขที่ได้ช่วยผู้อื่น

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2552, หน้า 13) จิตอาสา หมายถึง การรู้จักเอาใจใส่เป็น อูฐและเข้าร่วมในเรื่องของส่วนรวมที่เป็น ประโยชน์ต่อประเทศชาติ มีความสำนึกและ ยึดมั่นในระบบคุณธรรม และจริยธรรมที่ดีงาม ละอาย ต่อสิ่งผิด เน้นความเรียบร้อย ประหยัดและมีความสมดุลระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ

ประวิตร พิสุทธิโสภณ (2552, หน้า 161) กล่าวว่า จิตอาสา หมายถึง ผู้ที่มีจิตใจที่เป็นผู้ให้ เช่น ให้สิ่งของให้เงิน ให้ความช่วยเหลือด้วยกำลังร่างกาย

แรงสมอง ซึ่งเป็นการเสียสละ สิ่งที่ตนเองมี แม้กระทั่งเวลาเพื่อเผื่อแผ่ให้กับส่วนรวมอีกทั้ง ยังช่วยลด "อึดตา" หรือความเป็นตัวเป็นตนของตนเองลงได้บ้าง

วรินทร์ แสงแก้ว (2553, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของจิตอาสา คือ ผู้ที่มีจิตใจ ที่เป็นผู้ให้ ตัวอย่างเช่น การให้สิ่งของ ให้เงิน ให้ความช่วยเหลือด้วยแรงกายรวมทั้ง ด้านแรงสมอง ซึ่งเป็นการเสียสละสิ่งที่ตนเองมี แม้กระทั่งเสียสละด้านเวลา เพื่อเผื่อแผ่ ให้กับส่วนรวม

นรินทร์นั ปรีวัติธรรม (2553, หน้า 23) ที่ได้ให้ความหมายว่า เป็นการเอื้อเพื่อ เผื่อแผ่ การเสียสละเวลา สิ่งของ เงิน ทอง แรงกาย สติปัญญา เพื่อสาธารณะประโยชน์ เป็นจิตใจที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดี การ ช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม เพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข ด้วยการกระทำด้วยความสมัครใจและไม่หวัง ผลตอบแทน มีการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็น สาธารณะประโยชน์ สำนึกของบุคคลที่มีต่อส่วนรวม เอาใจใส่ป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม

พระมหาทวิ มหาปณฺโญ (2554, ออนไลน์) ความหมายของคำว่า จิตอาสา ว่า หมายถึง การมีจิตที่ต้องการช่วยเหลือผู้อื่น นึกถึงส่วนรวมอยู่เสมอ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน อยากรเห็นความสุขและความสำเร็จของผู้อื่น และปรารถนาที่จะเห็น ส่วนรวมมีความสุขในการกระทำของที่แสดงถึงการมีจิตใจที่แน่วแน่มั่นคง คำนึงว่ากิจกรรมส่วนที่ ตนทำแล้วจะ ก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น

การจากศึกษาและสังเคราะห์ความหมายจิตอาสาของนักวิชาการผู้วิจัย สามารถสรุปองค์ประกอบคุณลักษณะได้ดังตาราง 1
ตาราง 1 องค์ประกอบของคุณลักษณะของการเป็นผู้มีจิตอาสา

ความหมาย	การเสียสละ	การช่วยเหลือผู้อื่น	การไม่หวังผลตอบแทน	การทำเพื่อส่วนรวม	การเต็มใจ	การตรงรับผิดชอบ	การไม่ดูดาย	การทำงานเป็นทีม
ศูนย์คุณธรรม (2548)	✓		✓	✓	✓			
โครงการอาสาเพื่อในหลวง (2549)				✓				
ชาติชาย พุคยาภรณ์ (2550)	✓		✓					
ณัฐนิชากร ศรีบริบูรณ์ (2550)	✓	✓	✓	✓				
ธานีษฐ์ กองแก้ว (2550)	✓	✓	✓		✓			

ตาราง 1 (ต่อ)

ความหมาย	การเสียสละ	การช่วยเหลือผู้อื่น	การไม่หวังผลตอบแทน	การทำเพื่อส่วนรวม	การเต็มใจ	การยอมรับผิดชอบ	การไม่ดูถูก	การทำงานเป็นทีม
วราพร วนไชยชนวงศ์ และคณะ (2551)	✓	✓	✓		✓			
มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ (2551)	✓	✓						
วันชัย ตันติวิทยานพาทักษ์ (2552)	✓	✓						
โครงการ เอไอเอส (2552)	✓	✓			✓	✓		✓
โครงการ CAT จิตอาสาผู้ช่วยสอน (2552)			✓		✓	✓		
ปิยะนาถ สรวิสูตร (2552)	✓	✓	✓			✓		
พระไพศาล วิสาโล (2552)	✓						✓	
ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2552)				✓				
ประวิตร พิสุทธิโสภณ (2552)	✓			✓				
วณัทธ์ แสงแก้ว (2553)	✓	✓		✓				
นันทรัตน์ ปรีวีดิธรรม (2553)	✓	✓	✓	✓	✓			
พระมหาทวี มหาปัญญา (2554)		✓	✓	✓				
รวม	13	10	9	8	6	3	1	1
ร้อยละ	76.5	58.8	52.9	47	35.3	17.6	5.8	5.8

จากที่กล่าวมาแล้วผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์คุณลักษณะการเป็นผู้มีจิตอาสา สำหรับนักเรียน นักศึกษา ระดับอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดมุกดาหาร จากการศึกษาความหมายของนักวิชาการ โดยเลือกความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป ได้แก่

- 1) การเสียสละ ร้อยละ 76.5
- 2) การช่วยเหลือผู้อื่น ร้อยละ 58.8
- 3) การไม่หวังผลตอบแทน ร้อยละ 52.9
- 4) การทำเพื่อส่วนรวม ร้อยละ 47

สรุปได้ว่า จิตอาสา หมายถึง การมีคุณลักษณะแสดงออกด้วยการอาสาไม่มีใครบังคับ เป็นจิตที่พร้อมจะสละเวลา แรงกาย แรงใจ ทรัพย์สิ้น และสติปัญญา เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม โดยไม่หวังผลตอบแทน

2.2 นิยามของคุณลักษณะการเป็นผู้มีจิตอาสา

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะการเป็นผู้มีจิตอาสาจากความหมายได้ทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เสียสละ 2) ช่วยเหลือผู้อื่น 3) ไม่หวังผลตอบแทน 4) ทำเพื่อส่วนรวม ได้รวบรวมความหมายและขอบข่ายรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.2.1 การเสียสละ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542, หน้า 14) ให้ความหมายไว้ว่าการเสียสละ หมายถึง บริจาค บริจาค เช่น สละทรัพย์ช่วยการกุศล เสียสละก็ใช้ผลออก เช่น กัปตันสละเรือ ละทิ้ง เช่น สละบ้านเรือนออกบวช, ละวาง, ปลอยวาง (สิ่งที่ยังต้องการจะรักษาไว้กับตนอยู่เพื่อเห็นแก่ความสุข ความสงบเรียบร้อยหรือเพื่อพลีบูชา เป็นต้น) เช่น สละกิเลส เป็นต้น

นริศรา ริชาร์ดสัน (2546, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการเสียสละ หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในพฤติกรรมดังต่อไปนี้การให้ปัน หมายถึง การช่วยเหลือหรือให้ผู้อื่นในด้านทรัพย์สิ้น สิ่งของ ความรู้ และแรงงานการเห็นแก่ส่วนรวม หมายถึง การอุทิศตนทำงานเพื่อสังคมและส่วนรวม ความมีน้ำใจ หมายถึง ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นในด้านการพูดและการกระทำ โดยให้กำลังใจและแสดงความเห็นใจผู้อื่น การไม่เอาเปรียบผู้อื่น หมายถึง การสละทรัพย์สิ่งของ และแรงงานของตน เท่ากับหรือมากกว่าผู้อื่น

อนุศักดิ์ จินดา (2548, หน้า 24) การเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัวการแบ่งปันแก่คนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์กำลังสติปัญญา โดยพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเสียสละ ได้แก่ 1) ทางกาย คือ การช่วยเหลือผู้อื่นที่ทำการงานที่ไม่มีโทษ ไม่นิ่งดูตาย ช่วยเหลือ งานสาธารณประโยชน์ 2) ทางวาจา คือ การช่วยแสดงความเห็นอย่างตรงไปตรงมาช่วยแก้ปัญหา เตือนเตือนแก่คนที่ไม่ทำผิด ช่วยคิดหาแนวทางที่ถูกที่ชอบ ช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้อื่นตามลำพัง 3) กำลังทรัพย์เป็นการแบ่งปันเครื่องอุปโภค บริโภคให้แก่ผู้ที่ขัดสนและสละทรัพย์เพื่อสาธารณกุศล 4) ทางใจ คือ ยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุขให้อภัยในความผิดพลาดของผู้อื่นที่สำนึกผิด ไม่นึกสมน้ำหน้าเมื่อผู้อื่นเพลี่ยงพล้ำ ไม่โลภ อยากได้ของผู้อื่นมาเป็นของตน

ณัฐนิชากร ศรีบริบูรณ์ (2550, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของการเสียสละต่อสังคม หมายถึงพฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกต่อผู้อื่นและสังคม ได้แก่ การใช้เวลาว่างให้เกิด ประโยชน์ต่อสังคม การเสียสละเงิน เวลา และร่างกาย เพื่อผู้อื่นและสังคมด้วยความเต็มใจ

Seglow Jonatha (2004, p 20 อ้างถึงใน วิภาพร เกิดท่าไม้ หน้า 16) ได้ให้ความหมาย ความเสียสละ หมายถึง การเสียสละเป็นการไม่เห็นแก่ตัว เป็นการให้ที่มีแรงผลักดันมาจากความต้องการให้สิ่งดี ๆ แก่ผู้อื่น โดย การเสียสละเพื่อช่วยเหลือนั้นไม่ต้องใช้เวลาหรือคำนึงถึงปัจจัยว่าผู้ใดที่เราควรช่วย จะช่วยเหลือคนไหน มีฐานะยากจนแค่ไหน ช่วยเหลืออย่างเหมาะสมกับตน

วัลย์รัตน์ ยิ่งคำนุ่น (2554, หน้า 73) ว่า ความเสียสละเป็นการแสดงออกโดยการอุทิศเวลาและเสียสละในการทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนด้วยความเต็มใจ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นและ ส่วนรวมมากกว่าเป็นประโยชน์ส่วนตน ได้แก่ การสละทรัพย์สินของการเสียสละกำลังกาย การเสียสละสติปัญญา การเสียสละเวลา และการเสียสละความสุขสบาย

สรุปได้ว่า การเสียสละ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการ อุทิศ เวลา กำลัง สติปัญญา เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อให้เกิดประโยชน์ด้วยความเต็มใจ สมัครใจ แบ่งปันเพื่อส่วนรวมโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

2.2.2 การช่วยเหลือผู้อื่น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542, หน้า 44) ให้ความหมายของคำว่าช่วยเหลือ หมายถึง ช่วยกิจกรรมของเขาเพื่อให้พร้อมมูล

ณัฐนิชากร ศรีบริบูรณ์ (2550, หน้า 30) ได้ให้ความหมายว่า การช่วยเหลือผู้อื่น คือ พฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้อื่นและคนในสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน ได้แก่ การช่วยเหลือแนะนำสิ่งที่ถูกที่ควรแก่ผู้อื่น การให้บริการและอำนวยความสะดวก การมีน้ำใจแบ่งปันสิ่งของให้ผู้อื่น

Eisenberg et al. (1984, pp. 101-115 อ้างถึงใน วิภาพร เกิดท่าไม้ หน้า 16) ให้ความหมายของการช่วยเหลือ (Helping) หมายถึง ความพยายามที่จะแบ่งเบาหรือบรรเทา ความต้องการของผู้อื่น โดยไม่มีอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้องรวมทั้งการช่วยเหลือให้ผู้อื่นบรรลุถึงเป้าหมาย ให้ข้อมูลหรือสิ่งที่ไม่ใช่ของตนเองกับผู้อื่น

สรุปได้ว่า การช่วยเหลือผู้อื่น หมายถึง ความพยายามที่จะแบ่งเบาภาระของผู้อื่น หรือความทุกข์ของผู้อื่นด้วยความเต็มใจและยินดี

2.2.3 การไม่หวังผลตอบแทน

บุษยมาศ แสงเงิน (2557, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงการให้โดยไม่หวังผลตอบแทน ว่าถ้าพูดถึงการให้ ความหมายของการให้ในทศพิศราชธรรมจากวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี แล้ว คือทาน หมายถึง การให้ การเสียสละ นอกจากเสียสละทรัพย์สินของแล้วยังหมายถึง การให้น้ำใจแก่ผู้อื่นด้วย ซึ่งเป็นข้อที่ 1 ใน 10 ข้อของทศพิศราชธรรม...สำหรับการให้ ถ้าเป็นการให้โดยไม่หวังผลหรือสิ่งตอบแทน นั้นหมายถึง การให้ที่ให้ด้วยใจ ให้แล้วเกิดความสุขต่อเพื่อนมนุษย์...แม้แต่...ต่อสัตว์ทั้งหลายที่เกิดมา ร่วมชะตาชีวิตบนโลกมนุษย์ด้วยกัน...เป็นการเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน

อุษา สภาสุวรรณกุล (2554, ออนไลน์) กล่าวว่า การช่วยเหลือโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนการช่วยเหลือโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทนนั้น เป็นการช่วยเหลือโดยที่เรากระทำออกมาจากใจของเรา เพราะธรรมชาติของมนุษย์เมื่อเห็นคนตกทุกข์ได้ยากนั้น เราก็มักจะอยากเข้าไปช่วยเหลือ แต่การช่วยเหลือจะหวังสิ่งของตอบแทนหรือไม่ก็แล้วแต่คน การที่เราช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนนั้น แสดงให้เห็นว่าเรายังมีจิตสำนึกที่ดี ยังคงมีจิตสาธารณะอยู่ดังนั้นเราจึงควรที่จะรักษามันไว้ ให้จิตสาธารณะ จิตสำนึกที่ดีนี้ อยู่กับเราไปได้นาน ๆ อย่าให้ความฉลาดและความเห็นแก่ตัวของเรามาพรากมันไปจากจิตใจของเรา การช่วยเหลือใด ๆ นั้นไม่เท่ากับการให้ โดยปราศจากสิ่งของตอบแทน คือการให้และการทำให้ด้วยจิตใจที่บริสุทธิ์

ปริญญ์ ปราชญ์นุพร (2555, หน้า 26) ได้แปลจากหนังสือจากหนังสือ **Don't sweat the small stuff... and its all small stuff 100** ข้อคิดเพื่อชีวิตสุขสงบ **RICHARD CARLSON, PH.D** ว่าให้...โดยไม่หวังผลตอบแทน ทำประโยชน์ให้ผู้อื่น และไม่ต้องร้องขอ หรือคาดหวังการตอบแทนใด ๆ นี้เป็นกลวิธีที่จะช่วยให้ท่านฝึกปฏิบัติผสมผสานการให้บริการเข้าไปในชีวิตของท่านได้วิธีนี้จะแสดงให้เห็นว่าการทำสิ่งดีงามแก่ผู้อื่นโดยไม่คาดหวังผลตอบแทนเป็นเรื่องง่ายและทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีเพียงใดบ่อยครั้งทั้งรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวที่เราต้องการอะไรบางอย่างจากผู้อื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเราได้ทำอะไรบางอย่างให้ผู้อื่น เช่น"ฉันล้างห้องน้ำเสร็จแล้ว ตอนนี้เธอทำความสะอาดห้องครัวบ้าง"หรือ "ผมช่วยดูแลลูก ๆ เมื่ออาทิตย์ที่แล้ว อาทิตย์นี้คุณควรดูแลลูก ๆ บ้าง"ดูคล้ายกับว่าเราจะสะสมคะแนนการทำความดีของเราเองมากกว่าจะระลึกว่าการให้เป็นรางวัลในตัวของมันเองเมื่อทำอะไรบางอย่างที่ดีงามให้กับใครบางคนด้วยความเต็มใจอย่างแท้จริงท่านจะสังเกตเห็นว่า (หากจิตใจของท่านสงบพอ)ความรู้สึกดีงามอันเกิดจาก

ความสงบและสันติจะเกิดขึ้นเช่นเดียวกับการออกกำลังกายจะทำให้เกิดการหลั่งฮอร์โมนเอนโดรฟินส์ในสมองซึ่งจะทำให้ร่างกายเรารู้สึกดีขึ้นการกระทำที่ประกอบด้วยความรักและความเมตตาจะช่วยปลดปล่อยความตึงเครียดทางอารมณ์เช่นเดียวกัน รางวัลของท่านก็คือความรู้สึกที่ได้รับรู้ว่าท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความรักความเมตตา ท่านไม่จำเป็นต้องได้รับอะไรบางอย่างตอบแทนหรือแม้แต่คำว่าขอบคุณที่จริงแล้วท่านไม่จำเป็นต้องแม้แต่ให้บุคคลผู้นั้นทราบว่าท่านได้ทำอะไรให้เขาบ้างสิ่งที่รบกวนความรู้สึกสงบสุขในจิตใจคือความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนความคิดของเราเองที่นึกถึงแต่สิ่งที่เราต้องการหรือควรได้รับจะรบกวนแทรกแซงความรู้สึกสงบสุขในใจวิธีแก้ไขก็คือการสังเกตความคิดของตัวเองว่า "ฉันต้องการอะไรบางอย่างเป็นการตอบแทน" ได้เกิดขึ้นแล้วและพยายามขจัดความคิดดังกล่าวอย่างนุ่มนวลเมื่อไม่มีความคิดดังกล่าวความรู้สึกทางบวกจะหวนคืนมาทดลองดูว่าท่านสามารถคิดถึงอะไรบางอย่างอันดีงามที่ท่านสามารถทำให้กับผู้อื่นโดยไม่ต้องคาดหวังสิ่งตอบแทนแต่อย่างใดใดหรือไม่ไม่ว่าจะเป็นการทำให้สามีหรือภรรยาประหลาดใจด้วยการทำความสะอาดโรงรถ จัดโต๊ะให้เก้าอี้เรียบร้อย ตัดหญ้าให้กับเพื่อนบ้านหรือกลับบ้านเร็วขึ้นเพื่อช่วยดูแลลูก ๆ แทนภรรยาเมื่อทำสิ่งเหล่านั้นแล้วลองดูว่าตัวเองเกิดความรู้สึกอบอุ่นหรือไม่อย่างไรที่รู้ว่าได้ทำอะไรบางอย่างที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นโดยไม่ได้อะไรตอบแทนจากผู้ที่ท่านช่วยเหลือถ้าท่านฝึกฝนดู ผมคิดว่าท่านจะค้นพบว่าความรู้สึกอันดีงามที่เกิดขึ้นนั้นนับเป็นรางวัลอันทรงคุณค่าโดยตัวของมันเองอยู่แล้ว

พระราชพรหมยานมหาเถระ (2557, ออนไลน์) กล่าวถึงการทำความดีทุกอย่างไม่หวังผลตอบแทนในปัจจุบันการให้ท่านไม่หวังว่าเขาจะให้ตอบ ยกมือไหว้เขาเราก็ไม่หวังในการไหว้รับตอบ เช่นเดียวกันเราชมเขาก็ไม่หวังว่าเขาจะชมเรา เราชมเขาด้วยความจริงใจ เราไหว้เขาด้วยความเคารพ เราให้ท่านด้วยความเมตตา เมตตา แปลว่าความรัก หมายถึง รักที่มุ่งเพื่อปรารถนาดี โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ จึงจะตรงกับคำว่า เมตตาในที่นี้ ถ้าหวังผลตอบแทนจะเป็นเมตตาที่เจือด้วยกิเลส ไม่ตรงต่อเมตตาในพรหมวิหารนี้

สรุปได้ว่า การไม่หวังผลตอบแทน หมายถึง การให้ หรือการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่ได้อะไรตอบแทนประโยชน์ใด ๆ ที่จะได้กลับมา แต่เป็นการกระทำด้วยความเต็มใจและมีความสุขใจที่ได้ทำ ไม่มีใครบังคับ

2.2.4. การทำเพื่อส่วนรวม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542, หน้า 52) ให้ความหมายของคำว่า ส่วนรวม หมายถึง น. หมู่คณะ เช่น เห็นแก่ส่วนรวม ทำเพื่อส่วนรวม ส่วนที่ใช้ร่วมกัน เช่น ห่อน้ำส่วนรวม ของใช้ส่วนรวม.

จันทิรา ธนสงวนวงศ์ (2555, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมว่า สามารถกระทำได้โดยมีแนวทางเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) โดยการกระทำตนเอง ต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบและเกิดความเสียหาย ต่อส่วนรวมเพื่อส่วนรวมคือต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม 2) มีบทบาทต่อสังคมในการรักษาประโยชน์ของส่วนรวม เพื่อแก้ปัญหา สร้างสรรค์สังคม ซึ่งถือว่าเป็นความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

มูลนิธิศึกษาและเผยแพร่พระพุทธศาสนา (2557, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงประโยชน์มี 2 อย่าง คือ ประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ถ้าเราจะคิดถึงประโยชน์เพียงแง่เดียว คือ ประโยชน์ของเราส่วนตัว ต่างคนต่างก็ต้องการประโยชน์ส่วนตัว แล้วจะเป็นประโยชน์ส่วนรวมได้อย่างไร เพราะฉะนั้น ประโยชน์ของส่วนตนกับประโยชน์ของส่วนรวม ก็จะต้องสอดคล้องกัน คือ ประโยชน์ของเราก็จะต้องเกี่ยวข้องกับประโยชน์ของคนอื่นด้วยไม่ใช่เราได้ประโยชน์แล้วคนอื่นเสียประโยชน์ แล้วประโยชน์ส่วนรวมเสียไปแล้วจะทำให้เรานั้นได้ ประโยชน์อยู่คนเดียววนั้น เป็นสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ เพราะฉะนั้นประโยชน์ที่แท้จริงคือ ประโยชน์ส่วนรวมก็ต้องมาจากประโยชน์ส่วนตัวของแต่ละคนด้วย ถ้าแต่ละคนได้รับประโยชน์ส่วนตัวหมดทุกคน ก็ทำให้ส่วนรวมได้รับประโยชน์นั้นด้วย ถ้าประโยชน์ส่วนตัวนั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพราะฉะนั้นก่อนอื่นต้องเข้าใจว่า ประโยชน์ของเราส่วนตัวทำให้ส่วนรวมได้ประโยชน์หรือเปล่า หรือถ้าประโยชน์ส่วนตัวของเรานั้น ไม่ทำให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมเลย อันนั้นก็ไม่มีทางสำเร็จได้ แต่ถ้าประโยชน์ของเราซึ่งเป็นส่วนตัว เป็นประโยชน์ของส่วนรวมด้วย ต่างคนต่างช่วยกัน ทำให้ได้ทั้งประโยชน์ส่วนรวม และประโยชน์ส่วนตัวด้วย อันนั้นก็จะได้ประโยชน์ทั้ง 2 ฝ่าย แต่ก่อนที่จะถึงขั้นนี้ได้ ก็จะต้องมีความขัดแย้งหรือมีปัญหา เพราะว่าคนเราคิดไม่เหมือนกันเพราะฉะนั้นก่อนอื่นก็ต้องเริ่มด้วย มีความจริงใจต่อประโยชน์ส่วนรวม เมื่อมีความจริงใจต่อประโยชน์ส่วนรวมก็รับฟังความเห็นของคนอื่น ไม่ใช่ความเห็นของตนเองเท่านั้น เพื่อประโยชน์ส่วนรวมจริง ๆ

สรุปได้ว่า การทำเพื่อส่วนรวม หมายถึง การกระทำที่คำนึงถึงประโยชน์ของสังคมโดยรวมก่อนประโยชน์ส่วนตน และมีความรับผิดชอบต่อสังคมที่ต้องอาศัยอยู่ร่วมกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐนิชากร ศรีบริบูรณ์ (2550) ได้พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของจิตอาสาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 675 คน ผลการวิจัยเกี่ยวกับจิตอาสาของนักเรียน มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การช่วยเหลือผู้อื่น การเสียสละต่อสังคม และความมุ่งมั่นพัฒนา และมีตัวชี้วัดทั้งหมด 7 ตัว คือ 1) การช่วยเหลือแนะนำสิ่งที่ถูกที่ควรแก่ผู้อื่น 2) การอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้อื่น 3) การแบ่งปันสิ่งของให้กับผู้อื่น 4) การสละเงิน แรงกาย เพื่อผู้อื่นและสังคม 5) การสละเวลาและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม 6) การสนใจในปัญหาและการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งเสนอความคิดที่จะพัฒนาสังคม และ 7) การร่วมพัฒนากิจกรรมการเสริมสร้างจิตอาสา เพื่อสังคมอย่างสร้างสรรค์และหลากหลาย โดยนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่าเฉลี่ยของคะแนนจิตอาสาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตอาสาของนักเรียนมี 6 ด้าน คือ ปัจจัยด้านนักเรียน ครอบครัว โรงเรียน/ครู เพื่อน สังคม/ชุมชน และด้านสื่อมวลชน โมเดลที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 7 ตัว และตัวแปรสังเกตได้ 16 ตัว โดยโมเดลเชิงสาเหตุของจิตอาสาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 11.5$ $df = 29$ $p = .998$ $GFI = .998$ $AGFI = .990$ $RMR = .003$) โดยตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวจิตอาสาของนักเรียนได้ ร้อยละ 38.60

สุคนธรส หุตะวัฒน์นะ (2550, หน้า 47-56) ได้ศึกษาผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาจิตสาธารณะด้วยเทคนิคการเสนอตัวแบบผ่านการ์ตูนร่วมกับการชี้แนะทางวาจาที่มีต่อจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า เมื่อเสร็จสิ้นการให้โปรแกรมพัฒนาจิตสาธารณะด้วยเทคนิคเสนอตัวแบบผ่านภาพการ์ตูนร่วมกับการชี้แนะทางวาจาแล้ว ผู้วิจัยได้วัดจิตสาธารณะของกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสังเกต และบันทึกพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีจิตสาธารณะจากการทำกิจกรรม และพบว่านักเรียนที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาจิตสาธารณะด้วยเทคนิคเสนอตัวแบบผ่านภาพการ์ตูนร่วมกับการชี้แนะทางวาจามีจิตสาธารณะสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับโปรแกรมพัฒนาจิตสาธารณะด้วยเทคนิคเสนอตัวแบบผ่านภาพการ์ตูนร่วมกับการชี้แนะทางวาจา นอกจากนี้ยังพบว่านักเรียนที่มีการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยมากมีจิตสาธารณะสูงกว่านักเรียนที่มีการเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยน้อย จิตสาธารณะในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการรู้จักเอาใจใส่เป็นธุระ

และเข้าร่วมในเรื่องของส่วนรวม เพราะว่าเมื่อเด็กได้รับความเลี้ยงดูด้วยความรัก และได้รับความเอาใจใส่จากบิดามารดาจะทำให้เด็กมีความเชื่อใจและรู้จักเอาใจใส่บุคคลอื่นรวมถึงสามารถเพื่อแผ่เอาใจใส่ไปสู่ส่วนรวมต่อไป ประการที่สอง การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการชี้แจงให้เหตุผลในการ สนับสนุนหรือขัดขวางพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุตร เคารพในสิทธิและความเห็นที่ถูกต้องของบุตร เด็กที่มีการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยจากบิดามารดามาก มีจิตสำนึกสูงกว่เด็กที่มีการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยน้อย

วรารพร วันไชยธนวงศ์ และคณะ (2551, หน้า 65) ศึกษาความหมายของจิตอาสาและศึกษาการพัฒนากระบวนการสร้างจิตอาสาของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบเชียงใหม่ ประชากรเป็นนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 ปีที่ 2 และปีที่ 3 จำนวน 60 คน ที่อาสาสมัครเข้าร่วมโครงการจิตอาสาให้บริการวิชาการในชุมชนอำเภอฝาง อำเภออมก๋อย และอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ในเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2550 และเดือนมกราคม 2551 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ การสังเกต การสนทนากลุ่ม และการบันทึกประสบการณ์การเรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาให้ความหมายว่าจิตอาสา เป็นความสมัครใจ เต็มใจ ตั้งใจทำ และเสียสละทั้งแรงกายและแรงใจ หรือทรัพย์สินในการทำกิจกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน และมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น

กระบวนการสร้างจิตอาสา มี 4 ประเด็นคือ 1) ปลุกฝังให้ตระหนักถึงความสำคัญของจิตอาสา 2) การเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกายจิตใจ ด้านความรู้ และการติดต่อ สื่อสาร 3) การสร้างความเชื่อมั่นในตน และ 4) การเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ประสบการณ์ต่อการพัฒนาด้านจิตอาสา คือทำให้ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนเก่ง คนดี และใช้ชีวิตอย่างมีความสุข และเกิดความ ภาคภูมิใจในตนเอง

จากงานวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่าการศึกษาในเรื่องจิตอาสาในหลายแง่มุมด้วยกัน คือ ศึกษาความหมายองค์ประกอบและตัวชี้วัดของจิตอาสา สภาพจิตอาสา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีจิตอาสา แรงจูงใจและกระบวนการพัฒนาการสร้างจิตอาสา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจะมีทั้งการสัมภาษณ์ หรือเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับเรื่องจิตอาสา ซึ่งทำให้ผู้วิจัยเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของจิตอาสามากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยเชิงคุณภาพของกรรณิกา มาโน (2554) ที่ได้ระบุถึงสิ่งทีบุคคล

ได้รับจากการเป็นผู้มีจิตอาสา พบว่าการทำกิจกรรมจิตอาสาที่ก่อให้เกิด ความรู้สึกเป็นสุขจากการให้ ดังที่ได้กล่าวไปแล้ว เพื่อยืนยันผลการวิจัยในเยาวชนจังหวัดเชียงใหม่ ในวงกว้างขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับจิตอาสาในเชิงปริมาณ ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบ การมีจิตอาสาในเยาวชนจังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งการศึกษาว่าผู้ที่มีจิตอาสาแตกต่างกัน จะมีความสุข การเห็นคุณค่าในตนเองและทักษะทางสังคมของเยาวชนจังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกันหรือไม่นั่นเอง

ไพบูลย์ ทองอ้วน (2552, หน้า 100-101) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงาน แก่ไข คุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนคุณชอนแก่นวิทยาคม อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การพัฒนาการดำเนินงานแก้ไขคุณลักษณะ ที่ไม่พึงประสงค์ ของนักเรียนโรงเรียนคุณชอนแก่นวิทยาคม อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยใช้กลยุทธ์การประชุม ระดมความคิดเห็นและการเสริมแรง ในวงรอบที่ 1 พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในเรื่องการมาเรียนทันเวลาที่กำหนด การแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของโรงเรียน และมีความรับผิดชอบในการรักษา ความสะอาด แต่ยังมีนักเรียนส่วนน้อยที่มีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์จึง ดำเนินการพัฒนา โดยเพิ่มกิจกรรมเพื่อความเหมาะสมสามารถพัฒนานักเรียนกลุ่มเป้าหมายที่ยังไม่ผ่าน ในวงรอบที่ 1 ด้วยกิจกรรมสัญญาใจ และกิจกรรมจากใจครูสู่ใจผู้ปกครอง ผลของ การดำเนินการพบว่า นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในเรื่องการมาเรียนทันเวลาที่ กำหนดดีขึ้น การแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของโรงเรียนดีขึ้น และมีความรับผิดชอบ ในการรักษาความสะอาดได้ดีขึ้นทำให้นักเรียน ผู้ปกครองมีความความเข้าใจ เล็งเห็น ประโยชน์ของการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ทำให้สามารถประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบของสถานศึกษาได้เป็นที่พึงพอใจของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โดยสรุปการพัฒนาการดำเนินงานแก้ไขคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนคุณชอนแก่นวิทยาคม อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยใช้กลยุทธ์การประชุม ระดมความคิดเห็นและการเสริมแรงทำให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดีขึ้นใน ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง แต่งกายถูกต้องตามระเบียบโรงเรียน มาเรียนทันเวลาที่ กำหนดและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีการรักษาความสะอาดห้องเรียนและบริเวณ ที่กำหนด

กรรณิกา มาโน (2554) ได้ศึกษาความหมายจิตอาสาและความหมายในชีวิต ของผู้ที่ทำกิจกรรมจิตอาสา ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพตามแนวคิดปรากฏการณ์วิทยา

เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 6 คน ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ได้สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่ว่า จิตอาสา คือ การให้โดยไม่หวังผลตอบแทน และการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำกิจกรรมจิตอาสา ก่อให้เกิดความสุขเมื่อได้เป็นผู้ให้โดยไม่หวังผล ซึ่งการทำกิจกรรมจิตอาสานั้นก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นสุขจากการให้ ความอึดใจจากรอยยิ้มที่ได้รับ ซึ่งรอยยิ้มหรือความสุขใจที่ได้รับนั้น สะท้อนให้เห็นว่าสิ่งที่ทำลงไปมีคุณค่า และส่งผลให้รู้สึกว่าคุณค่าเกิด การเข้าใจผู้อื่น จากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันนั้น ผู้ที่ทำงานร่วมกันในกิจกรรมต่าง ๆ และผู้ที่อาศัยอยู่ร่วมในสังคมเดียวกันตามความเป็นจริง และสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไป ปรับใช้ในชีวิตและเข้าใจถึงการอยู่ร่วมกัน มองเห็นคุณค่าซึ่งกันและกันของคนที่อยู่ร่วมกัน

2.3 ความสำคัญของการมีจิตอาสา

คู่มือจิตอาสา Give & Volunteer Guide (2549, หน้า 26) ของโครงการอาสา เพื่อในหลวง พบว่าจิตอาสาที่มีความสำคัญและมีประโยชน์ คือ บุคคลที่มีจิตอาสาจะได้รับความสุข จากการให้ด้วยใจและไม่หวังผลตอบแทน เมื่อมีความสุขฮอร์โมนเอ็นโดรฟิน (Endorphin) จะหลั่งโดยอัตโนมัติส่งผลให้ผู้ให้มีความสุขและมีสุขภาพแข็งแรง และการมีจิตอาสายังมีประโยชน์ ต่อสังคมและประเทศชาติในแง่ของ การมีชีวิตที่ปลอดภัย เนื่องจากทุกคนร่วมใจกันช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน โดยไม่หวังผลตอบแทน ส่งผลให้สังคมเข้มแข็ง ปัญหาสังคมลดลง ชีวิตมีความมั่นคง ปลอดภัยมากขึ้น

พระไพศาล วิสาโล (2550, หน้า 43) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีจิตอาสา ว่า การที่บุคคลมี จิตอาสา รู้จักการให้ เราก็จะรับด้วยในเวลาเดียวกัน หนึ่งในสิ่งที่เราได้รับ คือ ความสุขยิ่งการให้ นั้น เติบโตด้วยความปรารถนาดี ความสุขและความภาคภูมิใจยิ่ง ทัพบทวิ รวมทั้งยังเป็นการทำให้ชีวิตมี พลังในการสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้กับสังคมอีกด้วย

พระครูประโชติธรรมาภิรมย์ (2550, อ้างถึงใน ปิยะนาถ สรวินุตต, 2552, หน้า 26) กล่าวว่า จิตอาสา เป็นการทำความดีของเราให้เบิกบาน อย่าให้จิตของเราขุ่นข้อง ทำงานร่วมกันระหว่างกาย (ภายนอก) และจิต (ภายใน) การทำงานอาสา คือ การทำงานที่ไม่มุ่งหวังผลประโยชน์จะทำให้เราทำงานอย่าง เบิกบานสนุกสนาน จิตเสมือนน้ำใสที่หล่อเลี้ยงชีวิต จึงเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์มากมายทั้งต่อ บุคคล สังคม และประเทศชาติ หากทำงานหวังผลตอบแทนแล้วไม่ได้รับจิตจะขุ่นข้องด้วยอารมณ์ ท้อแท้เหมือนน้ำใสขุ่นข้องด้วยตะกอน จิตใจจะเกิดการอุดตัน เวลานั้นจะยิ้มไม่ออก

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นถึงความสำคัญของการมีจิตอาสา ว่า นอกจากจะเป็นสิ่ง ที่จะทำให้บุคคลทำงานหรือกิจกรรมเพื่อสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติแล้ว ก็ยังมีผลให้บุคคลที่มีจิตอาสานั้นมีความสุข จิตอาสาจึงมีประโยชน์ทั้งต่อบุคคลที่มีจิตอาสา คือ มีความสุข ความภาคภูมิใจในตัวเอง เมื่อได้ทำประโยชน์ต่อสังคมและประเทศ นอกจากนี้ยังมีประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน คือ เมื่อบุคคลทำงานหรือกิจกรรมเพื่อสังคมด้วยใจ ไม่หวังผลตอบแทน โดยเฉพาะงานเพื่อ สังคมหรืองานอาสาสมัครซึ่งเป็นงานที่ไม่มีค่าตอบแทน จิตอาสาของบุคคลจึงเป็นสิ่งที่ บุคคลเข้าร่วมทำกิจกรรมหรืองานเพื่อสังคมด้วยความพึงพอใจ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับจิตอาสา

สำหรับในประเทศไทย เรื่องของ "จิตอาสา" หรือการให้เพื่อสังคม มีมาตั้งแต่ ครั้งก่อนกรุงสุโขทัย (ทีมิวิจัย TRN, หน้า 3) เมื่อเข้าสู่ยุคพุทธศาสนาการให้เพื่อสังคมก็คือ สิ่งที่เราเรียกกันว่า ทาน นั่นเอง ซึ่งการให้ทานในทางพุทธศาสนา ประกอบไปด้วย อามิส ทาน คือการให้ข้าวของเงินทอง และ ธรรมทาน ซึ่งเป็นทานชั้นเลิศ เพราะเป็นการให้ความรู้ ปัญญา และการแนะนำสั่งสอน ซึ่งในทางพุทธศาสนาการให้หรือ ทาน จะต้องประกอบทั้ง อามิส ทาน และธรรมทานจึงจะเป็นการให้ที่สมบูรณ์เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ ด้านศาสนาแล้ว การให้ในเมืองไทยครั้งโบราณในด้าน อื่น ๆ ก็มีอยู่ในวิถีชีวิตและ พฤติกรรมของคนไทยตลอดมา ไม่ว่าจะเป็นการที่จะมีโองน้ำเตรียมพร้อมไว้หน้าบ้าน สำหรับผู้คนที่ผ่านไปมา หรือการที่เรามีคำว่า ลงแขก ที่เป็นการแสดงให้เห็นถึงความมี น้ำใจ ความรักใคร่ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ของสังคมชนบทในสมัยก่อน โดยมีความเกี่ยวพันกับ อาชีพด้านเกษตรกรรม ไม่ว่าจะเป็นการทำนา การทำไร่ ทำสวน นั่นคือมีการแลกเปลี่ยน แรงงานเพื่อช่วยเหลือกัน ไม่มีค่าจ้างตอบแทน มีเพียงน้ำใจ เลี้ยงอาหารข้าวปลาตามแต่จะ หาได้ ในท้องถิ่น หมุนเวียนกันไปจากครอบครัวหนึ่งสู่อีกครอบครัวหนึ่ง ทำให้กิจการงาน สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จะเห็นได้ว่าประเทศไทยนั้นมีสิ่งที่เรียกได้ว่าเข้าข่ายโดยทั่วไปของ การให้ภายใต้กรอบของการให้เพื่อสังคมอยู่แล้ว ซึ่งอาจจะเป็นรูปแบบการให้เพื่อที่จะหวัง ให้ชีวิตผู้อื่นดีขึ้น และการให้เพื่อที่หวังว่าจะได้สิ่งนั้นคืนอย่างเสียบ ๆ

พระไพศาล วิสาโล (2550, หน้า 6) ได้กล่าวในหนังสือ "เมื่อดอกไม้บานสะพรั่ง ทั่วแผ่นดิน" ว่า จิตอาสานั้นมีอยู่ในทุกคนอยู่แล้ว เพราะทุกคนล้วนมีความปรารถนาที่จะ

ทำความดี แต่บางครั้งความดี นั้นอาจถูกสกัดกั้นด้วยความกลัว เช่น กลัวว่าจะทำไม่ได้ กลัวคนหัวเราะเยาะ กลัวพ่อแม่ไม่เข้าใจ หรือกลัวว่าจะทำมาหากินกับคนอื่นไม่ได้ แต่ถ้าคนเรายอมให้ความกลัวครอบงำก็จะไม่มีวันเติบโต หรือก้าวสู่ชีวิตใหม่ได้ ซึ่งการมีจิตอาสา นั้นเกิดจากสาเหตุหลัก ๆ (ปิยะนาถ สรวิสูตร, 2552, หน้า 37 อ้างถึงใน พระไพศาล วิสาโล, 2550, หน้า 36) ดังต่อไปนี้

1. เกิดจากความรู้สึกสงสาร เนื่องจากพบเห็นผู้ที่มีความเดือดร้อนมากกว่าตนเองและอยากที่จะหาทางช่วยเหลือผู้อื่นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความรู้สึกสงสาร เมื่อเห็นเด็กขอทานและอยากบริจาคเงิน เมื่อรู้ข่าวน้ำท่วมในภาคอีสาน และอยากบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือ เป็นต้น

2. เกิดจากประสบการณ์ที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยตนเอง และได้รับความสุข จึงอยากช่วยเหลือผู้อื่นอีก

3. เป็นความรู้สึกต่อเนื่องเมื่อบุคคลได้รับการช่วยเหลือ และรู้สึกประทับใจ จึงอยากทำสิ่งดี ๆ เพื่อผู้อื่นบ้าง

สำหรับประเทศไทยได้ถือเอาวันที่ 27 ธันวาคม เป็นวัน "จิตอาสา" หลังจากความสูญเสียเมื่อ 26 ธันวาคม 2547 จากเหตุการณ์ "สึนามิ" (มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ, 2550) เป็นด้านมืดของเหตุการณ์จะสร้างความเสียหายแก่ชีวิต และทรัพย์สินของผู้นอนอย่างมหาดศาล แต่ด้านสว่างของเหตุการณ์ดังกล่าว กลับเผยให้หลายคนมีโอกาสรู้จักคำว่า "จิตอาสา" อันเกิดจากการไม่อาจทนเห็นผู้อื่นเป็นทุกข์เมื่อน้ำทะเลลด สิ่งทีไหลมาแทนที่คือน้ำใจ อาสาสมัครจำนวนมากต่างสละกำลังกาย กำลังใจ กำลังทรัพย์ ช่วยเหลือผู้ประสบภัยอย่างแข็งขัน แม้จะต่างถิ่นฐาน ต่างเชื้อชาติ ต่างภาษา ทว่าได้ก่อเกิดคลื่น "จิตอาสา" หลังไหลลงพื้นที่ประสบภัย ช่วยเหลือผู้ประสบเคราะห์ครั้ง นั้น จึงได้ถือเอาวันถัดจากวันที่ 26 ธันวาคม เป็นวัน "จิตอาสา" นั่นเอง (อิสระพร บวรเกิด, 2557, ออนไลน์) จะเห็นได้ว่าความเมตตา กรุณา ปรรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ และมีความสุข ความมีน้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันของบรรดาเหล่าอาสาสมัครล้วนมีความเชื่อมโยงกับ "จิตอาสา" ทั้งสิ้นงานที่เกิดจากผู้ที่มีจิตอาสา มีความหมายอย่างมาก กับสังคมส่วนรวม เพราะเป็นผู้ที่เอื้อเฟื้อ เสียสละเวลา แรงกาย แรงใจ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น หรือสังคมให้เกิดประโยชน์และความสุขมากขึ้นการเป็น "อาสาสมัคร" ไม่ว่าจะป็นงานใด ๆ ก็แล้วแต่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ในทางบวกล้วนแต่เป็น สิ่งที่เราควรทำทั้งสิ้น คนที่จะเป็นอาสาสมัครได้นั้น

ไม่ได้จำกัดที่ วัย การศึกษา เพศ อาชีพ ฐานะ หรือข้อจำกัดใด ๆ ทั้งสิ้น หากแต่ต้องมีจิตใจ เป็น "จิตอาสา" ที่อยากจะช่วยเหลือผู้อื่นหรือสังคม เท่านั้น (ประวิตร พิสุทธิโสภณ, 2550)

สรุปว่า แนวคิดเกี่ยวกับการมีจิตอาสา นั้นมีมานานมาก สาเหตุหลัก คือ การเกิดจากความสงสาร การเห็นใจผู้อื่น อันนำมาซึ่งความช่วยเหลือ การเสียสละ ด้วยความมุ่งมั่นและเต็มใจ

2.5 จิตอาสาในเยาวชน

กิติมา ขุนทอง (2550, หน้า 39) จะเห็นได้ว่ากิจกรรมจิตอาสา นั้น จะช่วยให้ เยาวชนลดความเห็นแก่ตัวลงคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมหรือผลกระทบจากการกระทำ ของตนที่มีต่อผู้อื่น การมีจิตอาสาจะนำไปสู่การบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ และพบ ความปิติสุข จากการได้เป็นผู้ให้อย่างแท้จริงนำไปสู่ความภูมิใจในตนเอง และมีความรู้สึก ว่าตัวเองมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับ เป็นที่รักใคร่ของคนอื่น อันมีผลให้เมล็ดพันธุ์ "จิตอาสา" ในจิตใจของเขายิ่งงอกงาม เกิดแรงบันดาลใจอยากช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมมากขึ้นและ ในที่สุดก็จะทำให้เยาวชนเหล่านี้ได้เติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่ดี และมีคุณภาพในอนาคตได้

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่ (2552, หน้า 16) ปัจจุบันสถานการณ์ด้านเด็กและเยาวชน เป็นประเด็นที่สังคมมีความห่วงใย เนื่องจากเด็กในปัจจุบันอยู่ในสภาวะแวดล้อม และความเปลี่ยนแปลงของกระแส โลกาภิวัตน์ ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ที่กดดันให้พ่อแม่ต้องทำงานจนไม่มี เวลาเลี้ยงดูลูก หรือเลี้ยงดูในรูปแบบที่ไม่เหมาะสม เป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้น เช่น ปัญหายาเสพติด การพนัน ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร ปัญหาทะเลาะวิวาท ปัญหาการติดเกม ติดอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวได้ถึง ผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชนในที่สุด

แต่อีกฝั่งหนึ่งของสังคมยังมีกลุ่มเยาวชนที่มี "จิตอาสา" รวมกลุ่มกันทำเรื่องดี ๆ กระจายอยู่ในสังคมทั่วประเทศไทย บางกลุ่มสร้างภูมิคุ้มกันให้ตัวเองและเพื่อนพ้องบาง กลุ่มสละเวลาพัฒนาสังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ระดับ บ้าน โรงเรียน ชุมชน ตำบล อำเภอและจังหวัด บางกลุ่มร่วมกับผู้ใหญ่พัฒนาอาชีพ บางกลุ่มก็ร่วมกันพัฒนา ความเป็นอยู่ด้วยตนเอง ดังเช่น นางสาวกิติมา ขุนทอง ผู้ประสานงานเครือข่ายลุ่มน้ำแม่ แม่-แม่ระ จังหวัดเชียงใหม่ เล่าว่าเมื่อครั้งที่ยังเรียนอยู่มหาวิทยาลัย ตนเป็นคนหนึ่งที่อยู่ในกระแสแฟชั่น และความฟุ้งเฟ้อ ทั้ง ๆ ที่พื้นฐานบ้านเกิดเป็นคนที่อยู่กับชนบทกับป่าเขา ต่อมาได้มีโอกาสเข้ามาเป็นอาสาสมัครในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง โดยในกิจกรรม

การพัฒนาท้องถิ่นนั้น เยาวชนจากทุกกลุ่มจะแบ่งกลุ่มกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานด้านอาสาสมัคร หรือ "จิตอาสา" และการทำงานเพื่อผู้อื่น ซึ่งวิธีการและกระบวนการ รวมถึงการเผชิญกับปัญหาในแต่ละพื้นที่ก็จะมี ความแตกต่าง เมื่อได้มาพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ทำให้เยาวชนได้เรียนรู้วิธีการทำงาน แนวคิด กระบวนการหรือประเด็นในการทำงานใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นจากเดิม หลายคนกล่าวว่า เวทีนี้เป็นเวทีที่ทำให้ได้มองย้อนไปถึงช่วงเวลาของตนเองลงมือปฏิบัติจริงในพื้นที่ ซึ่งก่อนหน้านี้เมื่อทำงานอาสาสมัครแล้วไม่เคยนึกย้อนกลับไปเลยว่า ตนได้เรียนรู้อะไร เพื่อนได้เรียนรู้อะไร เพื่อกำหนดทิศทางในการก้าวต่อไปข้างหน้าร่วมกัน แต่กิจกรรมในครั้งนี้ทำให้ได้แนวทางการทำงานที่น่าจะเป็นประโยชน์ อีกทั้งยังได้เครือข่ายเยาวชนที่มีจิตอาสาในการทำงานระดับประเทศร่วมกันอีกด้วย นอกจากนี้ยังทำให้พบว่าเราเรียนรู้ที่จะ "ให้" คนอื่นมากขึ้น เมื่อเราเรียนรู้ที่จะ "ให้" หรือคิดถึงตัวเองน้อยลงแล้วกลับมาคิดว่าตัวเองจะทำอะไรให้กับคนอื่นได้บ้าง พร้อมเปิดใจรับสิ่งต่าง ๆ และเลือกที่จะเรียนรู้กับผู้อื่นมากขึ้นนั่นเอง

สรุปว่า จิตอาสาในเยาวชนเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายจะต้องร่วมกันส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดขึ้นกับเยาวชนของประเทศ เพราะคุณลักษณะดังกล่าว มีความสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศให้เป็นสังคมที่น่าอยู่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัญชลี ยี่รักพันธุ (2550, หน้า 98-108) ได้ศึกษาผลการใช้สถานการณ์

จำลองผสมผสานกับเทคนิคการประเมินผลจากสภาพจริง เพื่อพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า ผลการใช้สถานการณ์จำลองผสมผสานกับเทคนิคการประเมินผลจากสภาพจริงเพื่อพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการพัฒนาจิตสาธารณะของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยการใช้สถานการณ์จำลองผสมผสานกับเทคนิคการประเมินผล จากสภาพจริง

1. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีพฤติกรรมจิตสาธารณะสูงขึ้นหลังจาก การได้รับการใช้สถานการณ์จำลองผสมผสานกับเทคนิคการประเมินผลจากสภาพจริง แสดงให้เห็นว่า การได้รับการใช้สถานการณ์จำลองผสมผสานกับเทคนิคการประเมินผลจากสภาพจริงของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ตรงมีการปฏิบัติและลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองตามเทคนิค

2. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการใช้สถานการณ์จำลองผสมผสานกับเทคนิคการประเมินผลจากสภาพจริงหลังการทดลอง 1 สัปดาห์มีความคงทนของ

จิตสาธาณณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ **0.01** แสดงให้เห็นว่านักเรียนที่ได้รับการใช้สถานการณ์จำลองผสมผสานกับเทคนิคการประเมินผลจากสภาพจริงหลังการทดลอง **1** สัปดาห์ มีความคงทนของจิตสาธาณณะจากการเปรียบเทียบผลการทดลอง **1** สัปดาห์ แสดงให้เห็นว่าจิตสาธาณณะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ **5** สามารถส่งเสริมให้พัฒนาขึ้นได้

3. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนจิตสาธาณณะโดยรวมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ **5** มีคะแนนจิตสาธาณณะของการวัดก่อนการทดลอง และหลังการทดลองสูงชันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ **0.1** แสดงให้เห็นว่าการใช้กิจกรรมและเทคนิคการประเมินจากสภาพจริงที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีผลทำให้นักเรียนมีจิตสาธาณณะสูงชัน

วิทย์พัฒนท สีหา (2551, หน้า 71-76) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับ

จิตสาธาณณะของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ตอนที่ **1** ผลจากการศึกษาค่าตอนที่ **1** ผลจากการศึกษาค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนจิตสาธาณณะของนิสิตระดับปริญญาตรี ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับจิตสาธาณณะของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่านิสิตปริญญาตรีมี จิตสาธาณณะ $x = 2.04$ (S.D. = **0.350**) และมีปัจจัยที่สัมพันธ์กับจิตสาธาณณะของนิสิตปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย หรือเหตุผลเชิงจริยธรรมการขัดเกลาทางสังคม ค่านิยมบุคคล ทางครอบครัว อัตมโนทัศน์ การเห็นคุณค่าในตนเอง อภิปรายว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับจิตสาธาณณะของนิสิตปริญญาตรี คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม การขัดเกลาทางสังคม ค่านิยมบุคคลทางครอบครัว อัตมโนทัศน์ การเห็นคุณค่าในตนเองตามลำดับ ตอนที่ **2** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสรุปได้ดังนี้ เหตุผลเชิงจริยธรรม อัตมโนทัศน์ ค่านิยมบุคคลทางครอบครัว การเห็นคุณค่าในตนเอง สรุปได้ว่า การที่จะส่งเสริมจิตสาธาณณะ ของนิสิตระดับปริญญาตรี ทำได้โดยส่งเสริมจิตสาธาณณะ คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม และพื้นฐานของอัตมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง และค่านิยมบุคคลทางครอบครัว

อุไรวรรณ คุ่มวงษ์ (2551, หน้า 85) ได้ศึกษาปัญหาสิ่งแวดล้อมตามโครงการพระราชดำริ ก่อนและหลังการทดลองเด็ก ๆ มีจิตสาธาณณะที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ **.01** โดยเด็กมี จิตสาธาณณะที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากิจกรรมเสริมประสบการณ์ เรื่องปัญหาสิ่งแวดล้อมตามโครงการพระราชดำริ ช่วยพัฒนาให้เด็กมีจิตสาธาณณะที่สูงขึ้นเนื่องจากกิจกรรมเสริมประสบการณ์ เรื่องปัญหาสิ่งแวดล้อม

ตามโครงการพระราชดำริ เป็นกิจกรรมที่ทำให้เด็กได้เรียนรู้เรื่องปัญหาสิ่งแวดล้อม และ รู้จักที่จะดูแลรักษา พัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และรู้จักใช้สิ่งแวดล้อมอย่างประหยัด โดยให้เด็กได้ลงมือกระทำด้วยตนเองภายใต้การสนับสนุนด้วยอุปกรณ์ และสื่อการเรียนรู้ ตามกิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้ในการทำกิจกรรมมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงจนเกิด ความรู้ และมีจิตสำนึกในการที่จะรักษาสิ่งแวดล้อม นักเรียนสามารถแสดงออกได้ เหมาะสมกับวัย

ปิยะนาถ สรวริสูตร (2552, หน้า 65) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของผู้นำเยาวชน ที่มีจิตอาสาในการทำ กิจกรรมเพื่อสังคม กรณีศึกษาคือ ผู้นำเยาวชนที่มีจิตอาสา ในสภาเยาวชนกรุงเทพมหานคร (ส่วนกลาง) ที่ทำกิจกรรมระหว่างปี 2550-2551 จำนวน 100 คน ผลการศึกษามีดังนี้ คือ ผู้นำเยาวชนที่มีจิตอาสาในสภาเยาวชน กรุงเทพมหานครเป็นเพศหญิงและชาย อายุ 18-23 ปี กำลังศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษา เกรดเฉลี่ยสะสมครั้งสุดท้าย 2.51-3.00 นับถือศาสนาพุทธ ส่วนมากครอบครัวมี รายได้ต่ำกว่า 10,001 บาท และไม่เกิน 15,000 บาท เกือบทั้งหมดมีตำแหน่งเป็นสมาชิก ในสภาเยาวชน ผู้ที่เป็นตัวแทนกลุ่มเยาวชน และประธานสภาเยาวชนเขต มีจำนวนที่ ใกล้เคียง กิจกรรมที่เข้าร่วมมากที่สุด คือ การเข้าประชุมสภาเยาวชนกรุงเทพมหานคร โดยมีแรงจูงใจภายในอยู่ในระดับสูง ส่วนแรงจูงใจภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านศาสนาของผู้นำเยาวชนที่มีจิตอาสาแตกต่างกันมีแรงจูงใจโดยรวมใน การทำกิจกรรมเพื่อสังคมแตกต่างกัน สำหรับผู้นำเยาวชนที่มีจิตอาสาที่ทำ และ ไม่ทำกิจกรรมการพัฒนามาตรการและการดูแลเยาวชนมีแรงจูงใจภายในแตกต่างกัน ผู้นำเยาวชนที่มีจิตอาสา มีข้อเสนอว่า หน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชนและภาคประชาชน ควรสนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สถาบันการศึกษาและครอบครัว ควรสนับสนุนให้ทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างเป็นรูปธรรม

ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์ (2556, หน้า 55-66) ได้ศึกษาปัจจัยจิตสังคมที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมจิตอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า นิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจิตอาสาโดยรวมเท่ากับ 3.50 อยู่ในระดับสูง ปัจจัยทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนและแรงจูงใจอาสา มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับพฤติกรรมจิตอาสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การมีตัวแบบด้านจิตอาสา และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมจิตอาสาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การรับรู้ความสามารถของตน

แรงจูงใจอาสา การสนับสนุนทางสังคม และการเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถร่วมกัน
ทำนายพฤติกรรมจิตอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒได้ร้อยละ 53
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.6 แนวคิดทฤษฎีและกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้เสริมสร้างจิตอาสา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ในการพัฒนาจิตอาสา
พบว่าส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับหลักคำสอนทางศาสนาทฤษฎีทางสังคมวิทยาและทฤษฎี
จิตวิทยาในกลุ่มพุทธิปัญญานิยมหลายทฤษฎีด้วยกันเช่นทฤษฎีประชาคม(อ้อมใจ
วงษ์มณฑา. 2552, หน้า 20) ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมทฤษฎีการวางเงื่อนไข
แบบการกระทำทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมกระบวนการสร้างจิตสำนึกของเปาโลแฟร์
การพัฒนาจิตพิสัยการทำความเข้าใจในค่านิยมและ Five mind for the Future
(ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. 2552, หน้า 36)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษากระบวนการพัฒนาจิตพิสัยของ David
R.Krathwohl ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory) การเรียนรู้
เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) และการทำความเข้าใจในค่านิยม
(Value clarification) เพื่อมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ใน
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการเป็นผู้มีจิตอาสา
สำหรับนักเรียน นักศึกษา ระดับอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดมุกดาหาร ดังนี้

2.6.1 กระบวนการพัฒนาจิตพิสัยของ David R. Krathwohl

จิตพิสัย (Affective Domain) เป็น 1 ใน 3 ของกลุ่มวัตถุประสงค์ทางการศึกษา
หรืออนุกรมวิธานวัตถุประสงค์ทางการศึกษา (Taxonomy of Educational Objectives)
ซึ่ง เบนจามิน เอส.บลูม (Benjamin S. Bloom) และคณะเป็นผู้เสนอ (ราชบัณฑิตยสถาน.
2551, หน้า 16) เป็นขอบเขตของวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้
ทางด้านความรู้สึกจิตใจอารมณ์เจตคติและค่านิยม

David R. Krathwohl ได้ศึกษาวิจัยการเรียนรู้ด้านอารมณ์ ความรู้สึกของมนุษย์
โดยแบ่งลำดับการเรียนรู้ด้านจิตพิสัยเป็น 5 ชั้น ดังนี้ (ณัฐภรณ์ หลาวทอง, 2546,
หน้า 196-199; ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543, หน้า 12-18, สุภัทรา
ภูษิตรัตนาวลี, 2547)

1. การรับรู้ (Receiving) เป็นขั้นแรกของการเรียนรู้ที่จะรับรู้ต่อสิ่งเร้าหรือ
ปรากฏการณ์รอบตัวเริ่มจากการจดจำสิ่งที่ได้รับการสัมผัสจนเกิดความตั้งใจและให้

ความสนใจต่อสิ่งเร้านั้นประกอบด้วยการตระหนัก (Awareness) ความเต็มใจในการรับรู้ (Willingness to receive) และการควบคุมหรือการเลือกให้ความใส่ใจต่อสิ่งเร้านั้น (Controlled and selected Attention)

1.1 การตระหนักเป็นพฤติกรรมขั้นแรกที่คนรู้จักกับสิ่งเร้าว่ามันเป็นอะไรเป็นการรู้จักเบื้องต้นที่ยังไม่เห็นความสำคัญเป็นการสังเกตเห็นปรากฏการณ์นั้นโดยปราศจากความสนใจเช่นรู้จักสิรูปแบบการจัดลำดับ

1.2 ความเต็มใจในการรับรู้เป็นขั้นเต็มใจหรือพอใจที่จะได้รับมีความอ่อนน้อมต่อสิ่งที่พบเห็นแต่เป็นเพียงการบังคับใจเท่านั้น เช่น ฟังผู้อื่นด้วยความเต็มใจอดทนที่จะทำอะไรให้สำเร็จ

1.3 การควบคุมหรือการเลือกให้ความใส่ใจต่อสิ่งเร้านั้น ๆ เป็นความรู้สึกต่อเนื่องจากขั้นที่แล้ว เป็นความรู้สึกที่จะบอกได้ว่าอะไรควรเอาใจใส่อะไรไม่ควรเอาใจใส่ เช่น ความรู้สึกว่าจะชอบสิ่งนี้ อยากได้สิ่งนั้น คือ สิ่งที่ได้รับมีมากมาย แต่ความรู้สึกในระยะนี้จำแนกได้ว่าสิ่งใดพอใจสิ่งใดไม่พอใจ เท่านั้น

2. การตอบสนอง (Responding) เมื่อได้รับการกระตุ้นจนเกิดความสนใจในสิ่งเร้าก็จะเกิดความยินยอม (Acquiescence) หรือเต็มใจที่จะตอบสนอง (Willingness to Response) และสร้างความพึงพอใจในการตอบสนองสิ่งเร้านั้น (Satisfaction in Response)

2.1 ความยินยอมที่จะตอบสนอง เป็นความรู้สึกขั้นเชื่อฟัง หรือยินยอมที่จะทำแต่อาจจะยังไม่พอใจเท่าไรเช่นความตั้งใจที่จะบังคับตนเองให้ร่วมกิจกรรมกับคนอื่น

2.2 ความเต็มใจที่จะตอบสนอง เป็นความรู้สึกขั้นร่วมกิจกรรมด้วยความตั้งใจ ความร่วมมือทำตามความต้องการด้วยความสมัครใจ เช่น ร่วมมือในกิจกรรมของกลุ่มซึ่งเป็นสมาชิกแสดงความสนใจในการเข้าร่วมโครงการ

2.3 ความพึงพอใจในการตอบสนอง สิ่งเร้านั้นเป็นความรู้สึกพึงพอใจในการร่วมกิจกรรมเป็นการยินยอมแบบเต็มใจ และพึงพอใจจนเกิดความสนุกสนานเพลิดเพลิน เช่น สนุกกับการสนทนาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3. การเห็นคุณค่า (Valuing) ภายหลังจากที่มีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ จนเกิดความพึงพอใจในสิ่งนั้น แล้วก็เริ่มเห็นถึงคุณค่าของสิ่งที่กระทำ หรือตอบสนองนั้นโดยมีขั้นตอนของการเห็นคุณค่า ประกอบด้วย การรับรู้คุณค่า (Acceptance of a Value) การชื่นชอบคุณค่า (Preference for Value) และการผูกพันยึดถือ (Commitment)

3.1 การรับรู้คุณค่า เป็นการยอมรับทางอารมณ์ต่อข้อเสนอ หรือคำสอนที่เขามีพื้นฐานอย่างเพียงพอ เช่น การแสดงความปรารถนาอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาความสามารถในการพูด และการเขียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การชื่นชมคุณค่า เป็นการเพิ่มความรู้สึกเอาใจใส่ในคุณค่า หรือค่านิยมนั้นเพิ่มขึ้นอีก เช่น แสดงความกล้าหาญ ในการตรวจสอบประเด็นต่าง ๆ ที่ยังเป็นปัญหาพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหานั้น ๆ

3.3 การผูกพันยึดถือ หรือความยินยอมรับ หมายถึง ความเชื่อศรัทธาด้วยอารมณ์แน่นอน เช่น ความซื่อสัตย์ต่อกลุ่มที่เป็นสมาชิก การยอมอุทิศตัวให้กับความคิดและอุดมการณ์ต่าง ๆ

4. การจัดระบบ (Organization) เมื่อเกิดการยอมรับและเห็นคุณค่าของค่านิยมนั้นแล้วจะเริ่มรวบรวมค่านิยมต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันให้อยู่ในหมวดหมู่เดียวกันมีการเปรียบเทียบรวมถึงการจัดระบบค่านิยมต่าง ๆ เหล่านั้น และกำหนดแนวทางของพฤติกรรมที่แสดงออกประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ การสร้างมโนทัศน์ในค่านิยม (Conceptualization of a Value) และการจัดระบบค่านิยม (Organization of a Value System)

4.1 การสร้างมโนทัศน์ในค่านิยมคุณค่า หรือค่านิยมมีอยู่หลายรูปแบบ ความรู้สึกของคน อาจนำค่านิยมที่มีลักษณะเดียวกันอยู่ด้วยกัน อันเป็นผลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้สึกมาแล้ว เรียกชื่อใหม่ กลายเป็นมโนภาพของคุณค่าใหม่ ซึ่งอาจเป็นนามธรรมทางภาษาหรือเป็นรูปสัญลักษณ์ก็ได้ เช่น การตัดสินใจในฐานะนิสิตที่มีความรับผิดชอบต่อสถาบันเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน

4.2 การจัดระบบค่านิยม เป็นการจัดค่านิยมที่สลับซับซ้อนให้อยู่ในระบบเดียวกัน เพื่อให้เกิดความสมดุลบางประการของความรู้สึก เช่น การยอมรับ ความจริงใจ ในด้านการปรับอารมณ์ กับข้อจำกัดของความถนัด ความสามารถความสนใจและเงื่อนไขทางด้านกายภาพของเขาเอง

5. การสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยม (Characterization by a Value or Value Complex) เมื่อมีการจัดระบบค่านิยมหลากหลายให้เป็นระบบและลำดับความสำคัญของค่านิยมที่สร้างขึ้น แล้วก็จะยึดถือและแสดงพฤติกรรมนั้นในสถานการณ์ต่าง ๆ จนสร้างเป็นลักษณะนิสัย กลายเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพและปรัชญาการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย คือ การสรุปนัยทั่วไป (Generalized Sat) และการสร้างลักษณะนิสัย (Characterization)

การปลูกฝังจิตอาสา ควรส่งเสริมให้เกิดในระดับจิตสำนึกดังแนวคิดการพัฒนาจิตพิสัยของ **David R. Krathwohl** สามารถนำมาใช้ในเสริมสร้างจิตอาสา (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. 2552; ทิศนา แคมมณี. 2550) ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นการรับรู้ (perceiving or receiving) เป็นการสร้างความสนใจให้บุคคลได้รับรู้ และใส่ใจในสิ่งเร้าที่นำมากระตุ้น เพื่อให้บุคคลมีความรู้สึกที่จะยอมรับสิ่งเร้า นั้น และเลือกที่จะสนใจสิ่งนั้น ๆ เช่น การให้เห็นตัวแบบการจัดกิจกรรมบริการสังคมดี ๆ การบริจาคเสื้อผ้าช่วยเหลือผู้อื่นในฤดูหนาว เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ขั้นการตอบสนอง (responding) เมื่อบุคคลสนใจแบบอย่างที่ดีในขั้นที่ 1 แล้วจะเกิดทัศนคติต่อสิ่งเร้านั้น แล้วจะตอบสนองซึ่งได้แก่ การยอมรับสิ่งเร้านั้น เกิดความรู้สึกอยากตอบสนอง หรือเกิดความพึงพอใจจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น ดังนั้นในการสอนจึงต้องให้บุคคลได้มีโอกาสตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น และเกิดความรู้สึกพึงพอใจซึ่งจะช่วยพัฒนาความสนใจที่มีอยู่ให้มากขึ้น

ขั้นที่ 3 ขั้นการเห็นคุณค่า (valuing) เมื่อบุคคลได้ตอบสนอง และได้รับความพึงพอใจ บุคคลนั้นจะมีทัศนคติที่ดีและเห็นคุณค่าของสิ่งนั้น เกิดความชื่นชอบและผูกพันต่อสิ่งนั้น

ขั้นที่ 4 ขั้นการจัดระบบคุณค่า (organizing) เมื่อบุคคลเห็นคุณค่าของสิ่งนั้นแล้ว เขาจะนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติในระบบชีวิตของตนเองและเชื่อถือในการปฏิบัติต่อไป

ขั้นที่ 5 ขั้นพัฒนาเป็นลักษณะนิสัย (characterization) เป็นการปฏิบัติจนเป็นกิจนิสัยอย่างสม่ำเสมอ จนพัฒนาเป็นลักษณะนิสัยของตนเอง จากแนวคิดข้างต้นสามารถทำได้โดย

1. จัดสิ่งเร้าให้ผู้เรียนได้รับรู้และเกิดความรู้สึกในเรื่องที่จะปลูกฝัง
2. จัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ตอบสนองในเรื่องนั้น และเกิดความพึงพอใจ
3. ช่วยให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของเรื่องนั้นโดยการแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับประโยชน์หรือเกิดความพึงพอใจที่มากพอเพียง
4. ช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสจัดระเบียบในการนำเรื่องดังกล่าวไปใช้ในระบบชีวิตของตนและให้การเสริมแรงอย่างเหมาะสม

สรุปว่าการพัฒนาผู้เรียนให้มีจิตอาสา โดยใช้กระบวนการพัฒนาจิตพิสัยของ **David R. Krathwohl** นั้นเริ่มจากการจัดสิ่งเร้าสร้างความสนใจแก่ผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ เมื่อสนใจแล้วจึงจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ตอบสนองเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีขึ้นชอบ และพอใจต่อสิ่งนั้น จนนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติและปฏิบัติเป็นนิสัยในชีวิตประจำวัน

2.6.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

Bandura (1977, pp 40-51) ได้พัฒนาทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมขึ้นมา โดยมองว่ากระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแต่ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงเพียงพฤติกรรมภายนอกเท่านั้น กระบวนการนี้เริ่มต้นจากภายในโดยยังไม่จำเป็นต้องมีการแสดงออก (**acquisition**) และเชื่อว่าการเรียนรู้ส่วนใหญ่ของคนเกิดจากการสังเกตจากตัวแบบ ซึ่งสามารถถ่ายทอดทั้งความคิด และการแสดงออกได้พร้อม ๆ กัน ตัวแบบมี 2 ประเภท คือ ตัวแบบจากของจริง (**Live Model**) ได้แก่ ตัวบุคคลและตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (**Symbolic Model**) ได้แก่ ตัวแบบที่เสนอผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น คำพูด เอกสาร หนังสือ นวนิยาย การ์ตูน หรือใช้สื่อ ทัศน วัสดุ เช่น วิชิตู โทรทัศน์ เป็นต้นการเรียนรู้จากตัวแบบ ประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ กระบวนการตั้งใจ (**Attentional process**) กระบวนการเก็บจำ (**Retention process**) กระบวนการกระทำ (**Production process**) และ กระบวนการจูงใจ (**Motivational process**) ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (**Personal**) ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม (**Environmental**) และปัจจัยทางพฤติกรรม (**Behavioral**)

ตัวแบบจะทำหน้าที่ 3 ลักษณะ คือ ส่งเสริมการเกิดพฤติกรรมยับยั้งการเกิดพฤติกรรมและช่วยให้พฤติกรรมนั้นคงอยู่ดังนี้

1. การสร้างพฤติกรรมใหม่เมื่อผู้สังเกตได้เห็นการกระทำของตัวแบบซึ่งเป็นการกระทำที่ผู้สังเกตไม่เคยพบเห็นมาก่อน ผู้สังเกตจะรวบรวมข้อมูลของการกระทำใหม่นี้ในรูปของสัญลักษณ์ และถ่ายทอดออกมาเป็นพฤติกรรมใหม่
2. การสร้างกฎเกณฑ์หรือหลักการใหม่ จะเกิดขึ้นในสภาพที่ผู้สังเกตเห็นการกระทำของตัวแบบในลักษณะต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจ รูปแบบทางภาษา เป็นต้น จากนั้นผู้สังเกตจะทดสอบการกระทำ ตามตัวแบบลักษณะต่าง ๆ และถ้าการตอบสนองส่งผลทางบวก ผู้สังเกตจะรวบรวมรูปแบบลักษณะของตัวแบบในรูปแบบต่าง ๆ แล้วนำมาสร้างกฎเกณฑ์ใหม่หรือหลักการใหม่

3. การสอนความคิดและพฤติกรรมสร้างสรรค์ การมีตัวแบบจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ เพราะเมื่อมนุษย์เห็นตัวแบบกระทำพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่งมนุษย์อาจใช้ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ประกอบกับการกระทำของตัวแบบ มาพัฒนาเป็นความคิดหรือพฤติกรรมใหม่ขึ้นมา

4. การยับยั้งการกระทำ และลดความหวั่นเกรง ที่จะกระทำการที่ให้เห็นตัวแบบ ถูกลงโทษ ผู้สังเกตมีแนวโน้มที่จะไม่กระทำตามตัวแบบนั้น และในทำนองเดียวกันถ้าได้เห็นตัวแบบทำพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องและไม่ห้ามปรามแล้วไม่มีผลใด ๆ ตามมา ผู้สังเกตมีแนวโน้มที่จะกระทำตามตัวแบบ

5. การส่งเสริมการกระทำที่มีตัวแบบอาจจะมีอิทธิพลต่อการกระทำทั้งที่เป็นทางบวกและทางลบ ถ้าผู้สังเกตได้เห็นตัวแบบแสดงพฤติกรรมหนึ่งและได้รับรางวัล ผู้สังเกตมีแนวโน้มที่จะกระทำตามมากขึ้น ในทำนองเดียวกันถ้าผู้สังเกตได้เห็นตัวแบบที่แสดงความก้าวร้าวและได้รับการยกย่องว่าเป็นสิ่งดี ผู้สังเกตก็มีแนวโน้มกระทำตามมากขึ้น ดังนั้นการเสนอตัวแบบในสังคมจำเป็นต้องมีความระมัดระวังอย่างยิ่ง เพราะอาจจะมีผลต่อการเพิ่มพฤติกรรมในทางลบได้

6. ทางด้านอารมณ์ การมีตัวแบบนอกจากจะส่งผลต่อการกระทำแล้วยังมีผลต่ออารมณ์ของผู้สังเกตให้รุนแรงเพิ่มขึ้น และกระตุ้นให้เกิดอารมณ์คล้ายตามไปด้วย

7. การเอื้ออำนวยให้เกิดการกระทำตามตัวแบบ การกระทำที่ให้เห็นคุณค่า และมีความชื่นชมอยู่เสมอ การกระทำของตัวแบบนั้นก็จะทำให้ผู้สังเกตทำได้โดยรวดเร็ว และกระทำง่าย นอกจากนี้เมื่อคนสามารถกระทำตามตัวแบบได้เร็วจะทำให้เกิดการแผ่ขยายจากสังคมหนึ่งได้รวดเร็วเช่นกัน นอกจากนี้แบนดูรายยังเสนอแนวคิดสำคัญอีก 2 แนวคิด คือ แนวคิดเกี่ยวกับการกำกับตนเอง (Self - Regulation) ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์สามารถที่จะควบคุมความคิดความรู้สึก และการกระทำของตนเองเพื่อนำตนเองไปสู่จุดหมาย หรือผลที่ต้องการได้ และแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self - Efficacy) ซึ่งเชื่อว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น มีผลต่อการกระทำของบุคคลผู้ที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถก็จะแสดงความสามารถนั้นออกมา (ทิตานา แชมมณี. 2550, หน้า 20)

วิธีการนำตัวแบบมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาจิตสาธารณะ มีดังนี้

1. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความเอาใจใส่ และตั้งใจสังเกตตัวแบบ

2. การเสนอตัวแบบตัวแบบ จะต้องเด่นชัดไม่สลับซับซ้อนจนเกินไปเป็นตัวแบบที่มีคุณค่ามีประโยชน์สามารถดึงดูดจิตใจและทำให้ผู้สังเกตพอใจ

3. การช่วยให้ผู้เรียนเก็บจำตัวแบบนั้นโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การทำเป็นรหัส การจำ การซักซ้อม ลักษณะตัวแบบในความคิด และด้วยการกระทำ

4. การจูงใจให้ผู้เรียนปฏิบัติ โดยการช่วยให้ผู้เรียนได้รับรู้เห็นคุณค่ารับรู้ความสามารถของตนเองเรียนรู้วิธีการกำกับตนเอง และเห็นผลน่าพึงพอใจของการปฏิบัติ

5. การลงมือกระทำหรือปฏิบัติโดยช่วยให้ผู้เรียนได้ลงมือทำสังเกต การกระทำของตนเองโดยให้ผู้เรียนได้ข้อมูลย้อนกลับ และให้ผู้เรียนได้เทียบเคียงการกระทำของตนกับภาพตัวแบบในความคิด

สรุปว่าการพัฒนาผู้เรียนให้มีจิตอาสา โดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมต้องอาศัยตัวแบบในการทำหน้าที่ 3 ลักษณะ คือ ส่งเสริมการเกิดพฤติกรรม ยับยั้งการเกิดพฤติกรรม และช่วยให้พฤติกรรมนั้นคงอยู่ต่อไป ซึ่งประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ กระบวนการตั้งใจ กระบวนการเก็บจำ กระบวนการกระทำ และกระบวนการจูงใจ

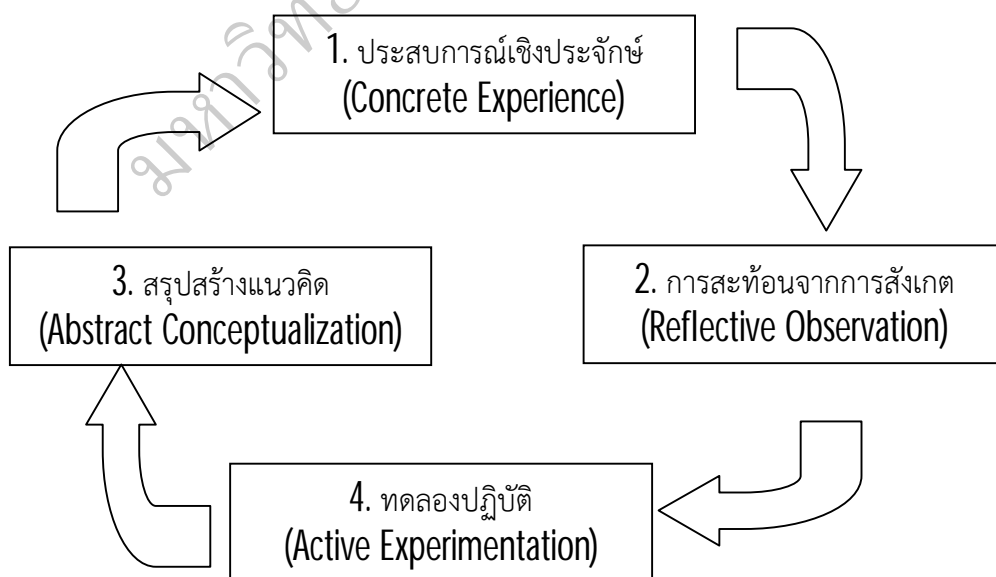
2.6.3 การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning)

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนได้โดยผู้เรียนสามารถนำเอาความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับเข้ามาก่อนหรือที่เรียกว่าประสบการณ์เดิม มาเชื่อมโยงกับความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ เพื่อทำให้เกิดความหมายขึ้น โดยการรวบรวมเชื่อมโยงและจัดระเบียบประสบการณ์ต่าง ๆ ให้เป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ เพื่อที่จะช่วยให้สามารถเข้าใจประสบการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างดี John Dewey(1974 อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2552, หน้า 96) และ David Kolb (1984 อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2552, หน้า 98) ให้ความหมาย การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ว่า เป็นกลยุทธ์ ในการเชื่อมโยงประสบการณ์ในห้องเรียนและการเรียนการสอนภายนอกห้องเรียนเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ คือการให้ผู้เรียนได้ตระหนักในปรากฏการณ์ของชีวิตจริง ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวาโดยใช้ประสบการณ์ภาคสนาม เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ความคิดและการกระทำเข้าด้วยกัน การเรียนรู้เชิงประสบการณ์จึงสัมพันธ์กับ “การเรียนรู้จากการกระทำ” (Learning by doing) วิธีการเรียนการสอนจะเชื่อมโยงทักษะการเรียนรู้กับสถานการณ์จริงในโลกของการทำงานจริง ซึ่งเป็นวิธีสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนสร้างความรู้จากประสบการณ์เดิม โดยมีลักษณะสำคัญ 5 ประการดังนี้

1. การเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ของผู้เรียน
2. ก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่องและเป็นการเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวาในการเรียนผู้เรียนต้องทำกิจกรรมตลอดเวลาไม่ได้นั่งฟังการบรรยายอย่างเดียว
3. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยตนเองและระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน
4. ปฏิสัมพันธ์ทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ออกไปอย่างกว้างขวาง
5. อาศัยการสื่อสารทุกรูปแบบ เช่น การพูด หรือการเขียน การวาดรูป การแสดงบทบาทสมมติ ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้เกิดการแลกเปลี่ยน การวิเคราะห์และสังเคราะห์การเรียนรู้

รูปแบบการสอนเชิงประสบการณ์ที่นำมาปฏิบัติอย่างแพร่หลาย คือ รูปแบบการสอนแบบฝึกปฏิบัติ (**Laboratory teaching** หรือ **Direct experience** หรือ **Experienced-based Instruction**) ซึ่งการสอนแบบฝึกปฏิบัติเป็นการสอนที่ให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ตรงหรือมีประสบการณ์จำลอง ในเรื่องที่เรียนเพื่อทำความเข้าใจประยุกต์ใช้ และสร้างสิ่งใหม่ขึ้นครอบคลุมถึงการฝึกปฏิบัติทั้งในห้องเรียนและห้องทดลองห้องสมมติและสภาพจริง

แนวทางการจัดการเรียนรู้หรือวงจรเรียนรู้เชิงประสบการณ์มีดังภาพประกอบ 8



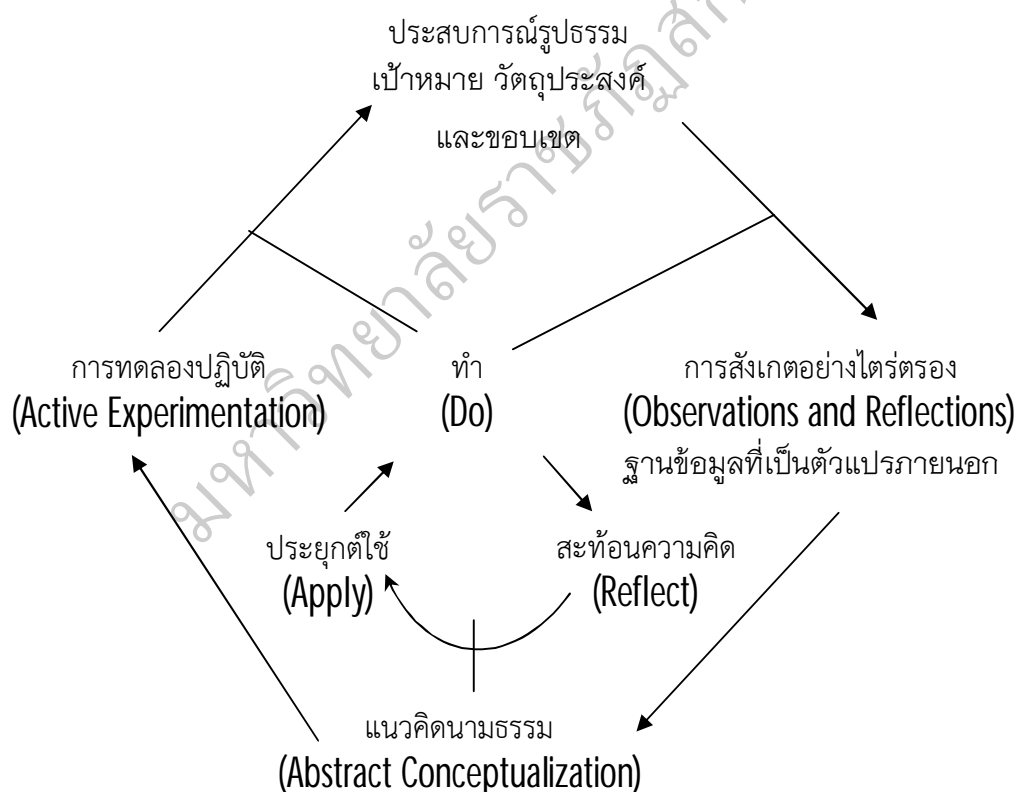
ภาพประกอบ 8 วงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Kolb's Cycle of Experiential Learning)

1. การสร้างประสบการณ์ (experiencing) การกระทำ “doing” โดยงานอาจเป็นงานเดี่ยวหรืองานกลุ่ม

2. การสะท้อน (Reflection) ไตร่ตรองในสิ่งที่ทำไปแล้วทักษะที่ต้องการ คือความเข้าใจการวิเคราะห์ความแตกต่างและความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นทั้งด้านค่านิยมทัศนคติและความเชื่อ

3. นามธรรม (Conceptualization) หมายถึงเหตุการณ์ที่สังเกตได้และเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันแนวคิดที่จะได้ช่วยในการกำหนดกรอบและอธิบายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

4. การวางแผน (Planning) ช่วยให้เข้าใจในสิ่งใหม่และสามารถทำนายได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นต่อไปซึ่ง Kolb ได้สร้างรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Kolb and the experiential learning model.1984)

ที่มา : ปรับจาก ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Kolb and the experiential learning model. 1984, หน้า 302)

จากภาพประกอบ 9 รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ประกอบ ด้วยวิธีการต่อไปนี้

1. การสร้างประสบการณ์รูปธรรม โดยใช้การอ่าน การยกตัวอย่าง กรณีศึกษาปัญหา การสังเกต สถานการณ์จำลอง หนังสือ ภาพยนตร์ เกม
2. การสังเกตอย่างไตร่ตรอง โดยใช้การจดบันทึก การระดมสมอง การอภิปราย
3. แนวคิดเชิงจริยธรรม โดยใช้การจด การสร้างโมเดล การวิเคราะห์ โครงงาน
4. การทดลองปฏิบัติ โดยใช้การปฏิบัติภาคสนาม โครงงาน กรณีศึกษา สถานการณ์สมมติ การทดลองในห้องปฏิบัติการ

ตามทัศนะของ Kolb ผู้เรียนรู้จากประสบการณ์เชิงรูปธรรมโดยผ่านการสะท้อนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ และปรับประสบการณ์เหล่านั้น มาสู่การทดลองและการปฏิบัติกับปัญหาจริง จากการศึกษาการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เน้นที่การแก้ปัญหาการสะท้อนคิด และการเรียนรู้ด้วยตนเองทฤษฎีของ Kolb จึงเข้ากับหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) ที่มีประโยชน์กับการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นหลัก (Work-based learning) และสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการคิดที่ซับซ้อน (cognitive complexity) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative thinking) ความเข้าใจในเนื้อหาความรู้ (content Knowledge) แรงจูงใจในการเรียน (motivation to learn) ความสามารถในการแก้ปัญหา (problem solving ability) และสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในการทำงานได้ง่ายขึ้น

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ จึงเป็นการประสานระหว่างการนำประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาเป็นส่วนที่สำคัญของการเรียนรู้ และเป็นการศึกษาที่เพิ่มประสบการณ์ให้กับผู้เรียน ดังนั้นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ จึงรวมถึงการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกงานในศาสตร์ต่าง ๆ เช่น การฝึกสอนของนิสิต นักศึกษา ผู้สอน การฝึกปฏิบัติในโรงพยาบาลของนิสิตนักศึกษาแพทย์ และพยาบาล รวมทั้งการฝึกงานของนิสิต นักศึกษาต่าง ๆ การออกภาคสนาม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และการเรียนของพนักงานในสถานที่ปฏิบัติงานจริง รวมถึงประสบการณ์ของบุคคลไม่ว่าจะได้จากงานอดิเรก การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การเรียนรู้แบบบริการ เช่น การบริการผู้โดยสารบนเครื่องบิน การบริการลูกค้าในโรงแรม เป็นต้น นอกจากนี้ยังสัมพันธ์กับการศึกษาผู้ใหญ่ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

วงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ Kolb แบ่งเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การสร้างประสบการณ์ (DO) โดยผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมสร้างความสนใจให้กับผู้เรียน กระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ จากการกระทำมากกว่าการบรรยายหรือแสดงให้ดู ผู้สอนมีหน้าที่เป็นเพียงผู้อำนวยการความสะดวก และช่วยแนะนำเตรียมข้อมูล และช่วยในการตอบคำถามที่ผู้เรียนสงสัยระหว่างทำกิจกรรม
2. แบ่งปัน (Share) โดยผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน เช่น ผู้เรียนเล่าหรืออธิบายให้เพื่อนในห้องฟังว่าเกิดอะไรขึ้นบ้าง
3. กระบวนการ (Process) โดยผู้เรียนได้อภิปรายและวิเคราะห์ประสบการณ์ เพื่อการนำประสบการณ์ที่ได้รับมากำหนดออกมาเป็นกฎหลักการ หรือแนวทางที่สามารถใช้ได้ สถานการณ์จริง
4. การสรุป (Generalize) โดยผู้เรียนได้ร่วมกันสรุปความรู้ที่ได้รับนำไปใช้ในสถานการณ์จริง
5. การประยุกต์ (Apply) โดยผู้เรียนได้ประยุกต์ความรู้ที่ได้รับไปใช้ในสถานการณ์อื่น

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2552, หน้า 304-305) ได้สรุปข้อค้นพบ จากงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ดังนี้

1. กระบวนการทำงาน Ewert (1991) ได้วิจัย โดยการใช้การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ พบว่า การพัฒนากลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเรียนรู้เชิงประสบการณ์สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ 4 ด้าน คือ พัฒนาการสื่อสารแบบเปิด การทำงานเป็นทีม การจัดการ และการแก้ปัญหา ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจว่าจะต้องทำอะไรบ้าง จึงจะทำงานประสบความสำเร็จ Harmer (2000) ผู้วิจัยศึกษาผลของการจัดกิจกรรมในชั้นเรียนโดยการประยุกต์ใช้การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ พบว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม ส่งเสริมการคิดแก้ปัญหา ช่วยให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และเปรมมวดี คฤหเดช (2540) ได้วิจัยพัฒนาชุดฝึกอบรบเชิงประสบการณ์ เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนิสิต นักศึกษาพยาบาล พบว่า นิสิตนักศึกษาที่มีความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมมีทักษะในการทำงานเป็นทีม มีกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีผลการปฏิบัติในการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม และมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ภายหลังการฝึกอบรมดีกว่าก่อนการฝึกอบรม

2. ความสามารถในการแก้ปัญหา **Eisner (1993)** ศึกษาศึกษาการสร้างรูปแบบ การประเมินการศึกษา พบว่า การเรียนรู้ที่เกิดจากการเรียนผ่านประสบการณ์ สามารถ ช่วยให้ผู้เรียนทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ช่วยให้นิสิต นักศึกษาเข้าใจกระบวนการเรียนการสอน ทั้งกระบวนการ ไม่ใช่เพียงบางส่วนและสามารถเลือกการตอบสนองกลับได้หลากหลายวิธี และเป็นการฝึกความสามารถในการแก้ปัญหา **Maxwell (1997)** ศึกษาการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานกลุ่ม ด้วยการดำเนินงานเป็นทีมจากการฝึกผจญภัยผลการวิจัย พบว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ช่วยฝึกทักษะการแก้ปัญหาและช่วยเสริมสร้าง สัมพันธภาพระหว่างสมาชิก **Sottile (2000)** วิจัยผลกระทบของการสอนเชิงประสบการณ์ ในการพัฒนานิสิต นักศึกษาในวิทยาลัย พบว่า ผลการจัดการเรียนการสอน เชิงประสบการณ์ช่วยพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ความไวเนื้อเชื้อใจ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อน การสื่อสารระหว่างบุคคล สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การมีทักษะทางสังคมและเสริมสร้างความสามารถ ทางร่างกาย

3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน **Hogan (1992)** ศึกษาศึกษาการนำการเรียนรู้ เชิงประสบการณ์มาใช้ในการสอนวิชาพฤติกรรมองค์กร พบว่า การพัฒนาการทำงาน เป็นกลุ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการช่วยเหลือกันในระหว่างเรียนของกลุ่มทดลองสูงกว่า กลุ่มควบคุมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. ทักษะการทำงาน พรปภัสสร ปริญญาญกุล (2546) ศึกษารูปแบบการเรียนรู้ เชิงประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานสำหรับนิสิต นักศึกษา สาขาวิชาศิลปะ ศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ พบว่า หลังการทดลองนิสิต นักศึกษากลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ย ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการทำงาน เป็นทีม และความสามารถในการปฏิบัติงาน สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05

สรุปว่าการพัฒนาผู้เรียนให้มีจิตอาสา โดยใช้การเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็น การเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยผู้เรียนนำเอาความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับเข้ามาก่อน หรือที่ เรียกว่าประสบการณ์เดิม มาเชื่อมโยงกับความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ เพื่อที่จะช่วยให้ สามารถเข้าใจประสบการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างดี เป็นกลยุทธ์การเชื่อมโยง ประสบการณ์ในและนอกห้องเรียนเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

2.6.4 กระบวนการทำความเข้าใจความกระจ่างในค่านิยม (Value clarification)

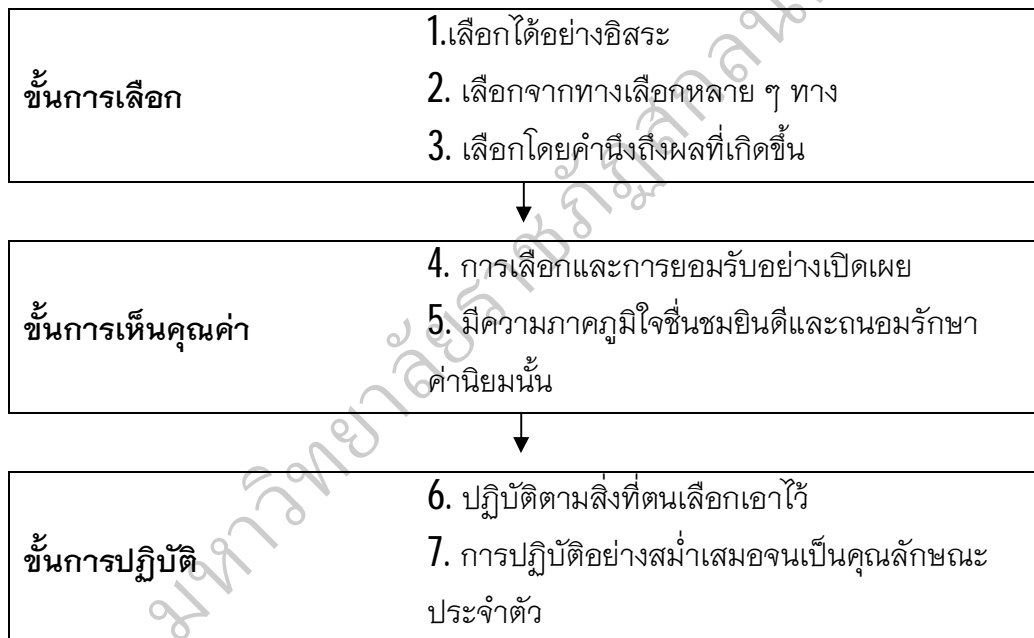
ตามแนวของแรทส์ และไซมอน

กระบวนการทำความเข้าใจความกระจ่างในค่านิยม (Value Clarification : VC) เป็นขั้นตอนการพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดค่านิยมที่ถูกต้อง โดยให้ผู้เรียนมีโอกาสเลือกค่านิยม ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือ มีคุณค่ามีความสำคัญควรแก่การเทิดทูนรักษาไว้ เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำอยู่ เป็นกิจวัตร เป็นสิ่งที่บุคคลภาคภูมิใจยอมรับ และเต็มใจต้องการที่จะแสดงออก และมี การสนับสนุนอย่างเปิดเผย โดยมีการเลือกค่านิยมนั้นอย่างเสรี และมีโอกาสเลือกจากสิ่ง ที่ให้เลือกอย่างหลากหลาย แล้วนำสิ่งที่เลือกมาผ่านกระบวนการคิดการพิจารณาไตร่ตรอง ถึงข้อดีข้อเสีย และตัดสินใจด้วยตนเองอย่างรอบคอบ

Raths, Harmin and Simon (1966, อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. 2552, หน้า 148) เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในการสอน จริยศึกษาตามหลักปรัชญาของกลุ่มมนุษยนิยม ซึ่งเชื่อว่าในสังคมยุ่งยากซับซ้อน บุคคลควรมีเสรีภาพที่จะใช้ความคิดของตน และ พิจารณาด้วยตนเองว่า อะไรที่เหมาะสมกับตนเองเนื่องจากตนเป็นบุคคลที่จะได้รับผลจาก การกระทำที่เกิดจากการเลือกนั้น ด้วยเหตุนี้กลุ่มมนุษยนิยมทั้งหลาย จึงเห็นว่าการสอน จริยศึกษานั้น ไม่ควรเน้นที่จะสอนว่าอะไรคือสิ่งที่บุคคลควรทำ แต่ควรสอนวิธีการที่จะช่วย ให้บุคคลได้คิดพิจารณา และตัดสินใจด้วยตนเองซึ่ง **Raths, Harmin and Simon** ได้ทำ การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาค่านิยมแล้วสรุปเป็นกระบวนการพัฒนาค่านิยม โดยเรียก วิธีการนี้ว่า "การทำความเข้าใจค่าในนิยม" (value Clarification หรือย่อว่า VC) โดยเชื่อว่าคนเราจะมีค่านิยมที่สมบูรณ์ได้นั้นจะต้องตรวจสอบจากกระบวนการทำความเข้าใจ ความกระจ่างในค่านิยมเสียก่อน ต่อมาได้ใช้ระบบการทำความเข้าใจความกระจ่างในค่านิยม เป็นวิธีสอน จริยธรรมอย่างกว้างขวางในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีกฎเกณฑ์ 7 ประการ สำหรับตัดสินใจว่าพฤติกรรมที่แสดงออกนั้นสะท้อนค่านิยมของบุคคลหรือไม่ ดังนี้

1. ค่านิยมจะต้องเป็นสิ่งที่เกิดจากการเลือกโดยเสรี ไม่ได้เกิดจาก การถูกบีบบังคับถ้ามีการบีบบังคับให้เลือกถือว่าไม่ใช่ค่านิยม
2. ค่านิยมต้องเป็นการเลือกจากสิ่งที่ให้เลือกหลาย ๆ อย่าง ถ้าไม่มีให้เลือก หรือมีตัวเลือกเพียงอย่างเดียวและเป็นสิ่งจำเป็นต้องเลือกก็ไม่ถือว่าเป็นค่านิยม
3. สิ่งทีเลือกมานั้นเป็นสิ่งที่บุคคลได้มีการพิจารณาไตร่ตรองถึงข้อดีข้อเสีย อย่างรอบคอบแล้ว

4. เป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือ เพราะถือว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามีความสำคัญควรแก่การเทิดทูนรักษาไว้
 5. เป็นสิ่งที่ภาคภูมิใจยอมรับและเต็มใจต้องการที่จะแสดงออกกล่าวถึงและสนับสนุนอย่างเปิดเผย
 6. เป็นการปฏิบัติตามที่ตนได้เลือกเอาไว้เพราะสิ่งที่เราเรียกว่าค่านิยมนั้นจะเป็นสิ่งที่น่าสนใจนำไปสู่การปฏิบัติจริง
 7. เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำอยู่เป็นประจำเป็นกิจวัตรสิ่งทีกระทำเพียงครั้งเดียวแล้วเลิกก็ไม่เรียกว่าค่านิยม
- ซึ่งสรุปขั้นตอนของกระบวนการกระจำค่านิยมได้ดัง ภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 ขั้นตอนการเกิดค่านิยมตามแนวคิดของ Rath, Hamin and Simon

การสอนตามแนวคิดกระบวนการกระจำค่านิยม (VC) คือ การช่วยให้ผู้เรียนเกิดความกระจำในความเชื่อในทัศนคติในพฤติกรรมและความรู้สึกของตนเองหน้าที่ของผู้สอนในการปลูกฝังค่านิยม คือ การชี้แนะหรือจัดการให้มีการชี้แนะ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการฉุกคิดขึ้นมา ว่าความเชื่อทัศนคติพฤติกรรม และความรู้สึกของตนที่มีต่อสิ่งหนึ่ง

นั้นเป็นไปตามเกณฑ์ 7 ประการของกระบวนการของค่านิยมที่แท้จริง (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2552, หน้า 143)

การใช้คำถามของผู้สอน สามารถช่วยทำความเข้าใจในค่านิยม ให้แก่ผู้เรียนได้และผู้สอนยังสามารถนำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การแสดงละคร สถานการณ์จำลอง การเล่านิทาน การแสดงบทบาทสมมติ เกม เป็นต้น ไปใช้ในชั้นเรียนได้อย่างสนุกสนานและน่าสนใจโดยใช้กิจกรรมเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้ผู้เรียนแต่ละคนแสดงความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ออกมา เช่น เรื่องสิ่งแวดล้อม การใช้สถานที่สาธารณะ การใช้เวลาว่าง การเมืองและสังคม การบริการสังคม เป็นต้น ต่อจากนั้นผู้สอน หรือเพื่อนผู้เรียนด้วยกัน ก็จะช่วยกันใช้คำถาม เพื่อทำความเข้าใจให้ผู้แสดงได้เกิดการจุกคิด และเกิดความกระจ่างในค่านิยมของตนเอง และปฏิบัติตามค่านิยมของตนที่ตั้งใจไว้อย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ นาทยา ปิลาธนานนท์ (2553, หน้า 165-168) ได้เสนอแนวคิด การทำความเข้าใจในค่านิยมดังนี้

1. การแสดงความรู้สึก ได้แก่ การแสดงความใจกว้างต่อประสบการณ์ และความรู้สึกของแต่ละบุคคลโดย

- 1.1 การตระหนักในประสบการณ์และความรู้สึกของบุคคล
- 1.2 การยอมรับในประสบการณ์และความรู้สึกของบุคคล

2. การแสดงความคิด

2.1 การแสดงความคิดในระดับต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 2.1.1 แสดงความคิดในลักษณะของการจดจำข้อมูลได้
- 2.1.2 การแปลความหมายของสิ่งที่คิด
- 2.1.3 การนำความคิดไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ
- 2.1.4 การตีความสิ่งที่คิด
- 2.1.5 การวิเคราะห์ความคิด
- 2.1.6 การสังเคราะห์ความคิด
- 2.1.7 การประเมินความคิด

- 2.2 การแสดงความคิดในลักษณะของการวิเคราะห์วิจารณ์
 - 2.2.1 การแยกความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงกับความคิด
 - 2.2.2 การแยกความแตกต่างระหว่างข้อคิดเห็นที่มีสิ่งสนับสนุนรองรับกับที่ไม่มีสิ่งสนับสนุน
 - 2.2.3 การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นที่มีลักษณะการโฆษณาชวนเชื่อ งมงาย หรือมี อคติ ความลำเอียง เป็นต้น
- 2.3 การแสดงความคิดในเชิงตรรกวิทยา
- 2.4 การแสดงความคิดในเชิงสร้างสรรค์
- 2.5 การแสดงความคิดที่อาศัยทักษะพื้นฐานทางปัญญา
 - 2.5.1 ทักษะการใช้ภาษา
 - 2.5.2 ทักษะการคิดคำนวณ
 - 2.5.3 ทักษะการค้นคว้า
- 3. การสื่อสารด้วยวาจาและลักษณะอื่น ๆ
 - 3.1 การส่งสารเป็นคำพูดหรือข้อความที่เขียนอย่างชัดเจน
 - 3.2 การตั้งใจฟังอย่างมีอารมณ์ร่วม
 - 3.3 การพิจารณาอย่างใคร่ครวญ
 - 3.4 การถามคำถามเพื่อให้เกิดความกระจ่าง
 - 3.5 การให้และรับผลย้อนกลับ
 - 3.6 การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง
- 4. การเลือก
 - 4.1 การรวบรวมและพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ
 - 4.2 การพิจารณาผลที่เกิดขึ้นทั้งในแง่บวกและแง่ลบ
 - 4.3 การเลือกอย่างมียุทธวิธี
 - 4.3.1 การกำหนดเป้าหมายของการเลือก
 - 4.3.2 การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
 - 4.3.3 การแก้ปัญหา
 - 4.3.4 การวางแผน
 - 4.4 การเลือกอย่างอิสระ

5. การปฏิบัติ

5.1 การปฏิบัติซ้ำ ๆ

5.2 การปฏิบัติจนกลายเป็นแบบแผนและคงที่

5.3 การปฏิบัติด้วยความชำนาญ

วิธีการสอนค่านิยมในเรื่องของความประหยัดเพื่อเสริมสร้างจิตอาสา ซึ่งตรงกับการทำความเข้าใจในความแตกต่างในค่านิยมของ **Raths, Hamlin and Simon** มีดังนี้

1. การแสดงทัศนะของผู้เรียนต่อการประหยัดพลังงานในสถาบันการศึกษา ผู้สอนต้องฝึกให้ผู้เรียนแสดงทัศนะของตนเองที่มีต่อการประหยัดพลังงานในสถาบันการศึกษา เช่น ผู้เรียนได้แสดงทัศนะของตนเอง โดยยกเหตุผลประกอบถึงทัศนะของตนเอง เรื่องการเปิด ปิดไฟทิ้งไว้ ซึ่งจะเป็นการเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยต่อการเปิด ปิดไฟ ที่เกิดขึ้นก็ได้
2. การได้เลือกจากหลายความคิด เมื่อผู้เรียนแต่ละคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อการเปิด ปิด ไฟทิ้งไว้ แล้วก็ให้มีการสรุปถึงผลกระทบของปัญหา ในแง่ของทรัพยากรและงบประมาณ
3. การหาแนวทางแก้ปัญหา ผู้เรียนจะได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ในเรื่อง การประหยัดพลังงานในสถาบันการศึกษาโดยพยายามให้แสดงความคิดเห็นไว้ หลาย ๆ ทาง
4. การเลือกแนวทางแก้ปัญหา ให้ผู้เรียนได้เลือกแนวทางแก้ปัญหากการใช้ พลังงานสิ้นเปลืองโดยอิสระ เพื่อผู้เรียนจะได้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ แนวทางที่เขาเลือก และวางกฎเกณฑ์ในการแก้ปัญหาสำหรับตนเองไว้ด้วย
5. การยืนยันเจตนารมณ์ เมื่อผู้เรียนได้เลือกแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ผู้เรียนจะต้องได้มีโอกาสชี้แจงเหตุผลที่ยืนยันวิธีการของตนต่อผู้อื่น
6. การนำไปปฏิบัติ เมื่อผู้เรียนได้เลือกถึงวิธีการแก้ปัญหาแล้วจะต้องยึดถือ นำไปปฏิบัติด้วย เช่น ผู้เรียนอาจปิดไฟฟ้าทุกครั้ง เมื่อเลิกใช้งาน จัดทำป้ายรณรงค์ หรือนำไปบอกกล่าวแนะนำแก่ผู้อื่นต่อไป
7. การให้มีการกระทำซ้ำ ๆ สิ่ง que ผู้เรียนนำไปปฏิบัติจะต้องมีการกระทำซ้ำ ๆ ติดต่อกันไปซึ่งจะช่วยให้มีความรู้สึกต่อการกระทำนั้นจนติดเป็นนิสัย

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2552, หน้า 146-147) ได้สรุปข้อค้นพบจากงานวิจัยเกี่ยวกับข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการทำความเข้าใจความกระจ่างในค่านิยม (Value Clarification) ตามแนวคิดของ **Raths, Harmin and Simon** ดังนี้

1. ค่านิยม ชูตินาถ รัตนจรณะ (2527, อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2552, หน้า 146-147) วิจัยศึกษาค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีปีที่ 1-4 ในวิทยาลัยผู้สอนภาคกลาง พบว่า นิสิตนักศึกษา ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการสูงกว่านิสิต นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ศิริพร ชีพประกิต (2533, อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2552, หน้า 146-147) วิจัยพัฒนาค่านิยมเรื่องสิ่งแวดล้อมกับนิสิต นักศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า ค่านิยมด้านสิ่งแวดล้อมของนิสิต นักศึกษาหลังการใช้ชุดฝึกปฏิบัติการโดยกระบวนการกระจ่างค่านิยมสูงกว่าก่อนการใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่านิยมด้านสิ่งแวดล้อมทั้ง 6 ด้านของนิสิต นักศึกษา หลังการใช้ชุดฝึกปฏิบัติการโดยกระบวนการกระจ่างค่านิยมสูงกว่าก่อนการใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

2. คุณค่าในตัวเอง Temple (1980,อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2552, หน้า 146-147) วิจัยผลของการใช้กระบวนการกระจ่างค่าในนิยามของผู้เรียนตามแบบของ **Raths, Harmin and Simon** พบว่า หลังการทำกิจกรรมตามแบบฝึกทุกวันเป็นเวลานาน 5 สัปดาห์ผู้เรียนได้มองเห็นคุณค่าของตัวเอง ดีกว่าเดิมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมองเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมชั้นในทางบวกเพิ่มขึ้น

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม อัมพรรัตน์ วัฒนะโชติ (2536, อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2552, หน้า 146-147) วิจัยศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการสอนตามแนวคิดของ **Raths, Harmin and Simon** กับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พบว่าหลังการสอนชั้น การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้เรียนที่เรียนด้วยโปรแกรมการสอนตามแนวคิดของ **Raths, Harmin and Simon** สูงกว่าผู้เรียนที่เรียนด้วยโปรแกรมการสอนปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

สรุปว่าการพัฒนาผู้เรียนให้มีจิตอาสา โดยใช้การเรียนรู้ตามแนวคิด กระบวนการการกระจ่างค่านิยม (VC) อาจใช้คำถามช่วยทำความเข้าใจความกระจ่างในค่านิยม และสามารถนำกิจกรรมอื่น ๆ ได้แก่ การแสดงสถานการณ์จำลอง การเล่านิทาน

การแสดงบทบาทสมมติไปใช้ให้เกิดความสนุกสนาน และน่าสนใจ โดยใช้กิจกรรมเป็นเครื่องมือเพื่อกระตุ้นให้แต่ละคนแสดงความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ออกมา เช่น เรื่องการรักษาสาธารณสุขของวิทยาลัย โดยช่วยกันใช้คำถาม เพื่อทำความเข้าใจให้เกิดการรูกคิด และเกิดความกระจ่างในค่านิยมของตนเอง ตลอดจนปฏิบัติตามค่านิยมของตนเองที่ตั้งใจไว้อย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

จากการศึกษากระบวนการพัฒนาจิตพิสัย (Affective Domain)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory) การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) และการทำความเข้าใจในค่านิยม (Value clarification) ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญสำหรับนำมาบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ และจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อใช้เป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการเป็นผู้มีจิตอาสา สำหรับนักเรียน นักศึกษา ระดับอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดมุกดาหาร ดังตาราง 2 ตาราง 2 แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการเสริมสร้างจิตอาสา และการนำไปใช้

แนวคิด/ทฤษฎี	นักวิชาการ	ขั้นตอนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	การนำไปใช้
กระบวนการพัฒนาจิตพิสัย	David R.Krathwohl	<p>ขั้นที่ 1 ขั้นการรับรู้</p> <p>ขั้นที่ 2 ขั้นการตอบสนอง</p>	นำมาเป็นหลักในการจัดการเรียนรู้และการจัดประสบการณ์ทั้ง 3 วัน
		<p>ขั้นที่ 3 ขั้นการเห็นคุณค่า</p> <p>ขั้นที่ 4 ขั้นการจัดระบบ</p> <p>ขั้นที่ 5 ขั้นพัฒนาเป็นลักษณะนิสัย</p>	<p>รับรู้เรื่องจิตอาสาคืออะไร</p> <p>กระตุ้นให้เกิดความสนใจ และเต็มใจที่จะตอบสนอง ฟังพอใจ</p> <p>เห็นคุณค่าของการมีจิตอาสา</p> <p>จัดระบบค่านิยม กำหนดแนวทางพฤติกรรมที่แสดงออก</p> <p>ยึดถือเป็นลักษณะนิสัย</p>
ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory)	Bandura	<p>การสังเกตจากตัวแบบผ่าน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กระบวนการตั้งใจ 2. กระบวนการเก็บจำ 3. กระบวนการกระทำ 4. กระบวนการจูงใจ 	<p>นำมาเป็นกิจกรรมในการอบรมโดยใช้ต้นแบบให้ทำหน้าที่</p> <p>ส่งเสริมการเกิดพฤติกรรม</p> <p>ยับยั้งการเกิดพฤติกรรม และช่วยให้พฤติกรรมนั้นคงอยู่ต่อไป</p> <p>ด้วย 4 กระบวนการ</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

แนวคิด/ทฤษฎี	นักวิชาการ	ขั้นตอนการจัด ประสบการณ์ การเรียนรู้	การนำไปใช้
การเรียนรู้ เชิง ประสบการณ์ (Experiential Learning)	David Kolb	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประสบการณ์เชิง ประจักษ์ 2. การสะท้อนจากการ สังเกต 3. สร้างสร้างแนวคิดเชิง จริยธรรม 4. การทดลองปฏิบัติ 	นำมาเป็นกิจกรรมในการอบรมใช้ การเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ เดิมมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ ใหม่เป็นกลยุทธ์ที่เชื่อมโยง ประสบการณ์ในและนอกห้องเรียน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอย่าง ลึกซึ้ง
กระบวนการทำ ความกระจ่าง ในค่านิยม (Value clarification)	Raths, Harmin and Simon	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเลือก 2. การเห็นคุณค่า 3. การปฏิบัติ 	นำมาเป็นกิจกรรมในการอบรม ในการออกแบบกิจกรรมเพื่อจูง ใจให้นักเรียน นักศึกษา ตระหนัก ถึงคุณค่าและเกิดการยอมรับใน เรื่องจิตอาสาไปสู่การปฏิบัติใน ชีวิตประจำวัน โดยให้ผู้เรียนมี โอกาสเลือกค่านิยม ซึ่งเป็นสิ่งที่ บุคคลยึดถือและรักษาไว้

จากตาราง 2 สรุปความสอดคล้องสัมพันธ์ของทฤษฎีที่นำมาใช้เป็น
ขั้นตอนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง
คุณลักษณะการเป็นผู้มีจิตอาสา สำหรับนักเรียน นักศึกษา ระดับอาชีวศึกษาของวิทยาลัย
เอกชนในจังหวัดมุกดาหาร 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ขั้นการรับรู้ (Receiving) ขั้นที่ 2 ขั้นการ
ตอบสนอง (Responding) ขั้นที่ 3 ขั้นการเห็นคุณค่า (Valuing) ขั้นที่ 4 ขั้นการจัดระบบและ
สร้างคุณลักษณะนิสัย (Organizing and Characterization)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Gorzycki (2003, หน้า 776-A) ได้ศึกษาความคล้ายคลึงกันระหว่างรูปแบบการพัฒนาสติปัญญาและการพัฒนาทางจริยธรรมของ **Piaget** และ กลุ่มตัวอย่างเป็นครู **39** คน จากโรงเรียนมัธยมคริสต์**23** แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสำรวจ ผลการสำรวจพบว่า ครูจำนวนร้อยละ **74** ให้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรม

Carthon (2007, Abstract) ได้ศึกษาวัฒนธรรมของชาวบ้าน และจิตสำนึกทางสังคมของชาวพื้นเมืองเชื้อสายแอฟริกัน โดยศึกษาผ่านวรรณกรรม การแสดง บทกวี นวนิยาย ที่กล่าวถึงการประท้วงผ่านมาเป็นระยะเวลายาวนาน จนกลายเป็นวัฒนธรรมของคนในชุมชน การประท้วงส่วนใหญ่เป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับการเรียกร้องความยุติธรรมในสังคม เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกในสังคม ให้เกิดขึ้นภายในจิตใจของผู้คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี