

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และคุณธรรมสำหรับครู ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นและเนื้อหาสาระในการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมคุณธรรมสำหรับครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม

1.1 ความหมายและความสำคัญของหลักสูตรฝึกอบรม

1.2 องค์ประกอบของหลักสูตร

1.2.1 หลักการและเหตุผล

1.2.2 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1.2.3 โครงสร้างเนื้อหา

1.2.4 กิจกรรมการฝึกอบรม

1.2.5 การวัดและประเมินผล

1.3 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

1.3.1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

1.3.2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

1.3.3 การประเมินประสิทธิภาพหลักสูตร

1.3.4 การปรับปรุงหลักสูตร

1.4 การฝึกอบรม

1.4.1 ความหมายของการฝึกอบรม

1.4.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

1.4.3 ความสำคัญของการฝึกอบรม

1.4.4 ขั้นตอนในการฝึกอบรม

1.4.5 ลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรมที่ดี

1.4.6 เทคนิค วิธีการฝึกอบรม

1.4.7 รูปแบบการจัดกระบวนการฝึกอบรม

1.4.8 จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับการฝึกอบรม

1.4.9 รูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรม

1.5 การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับครู

2.1 ความหมายและความสำคัญของคุณธรรมสำหรับครู

2.1.1 ความหมายของคุณธรรมสำหรับครู

2.1.2 ความสำคัญของคุณธรรมสำหรับครู

2.2 องค์ประกอบของคุณธรรมสำหรับครู

2.2.1 ความซื่อสัตย์สุจริตกับคุณธรรมสำหรับครู

2.2.2 ความอดทนอดกลั้นกับคุณธรรมสำหรับครู

2.2.3 ความเสียสละกับคุณธรรมสำหรับครู

2.2.4 ความเมตตากรุณากับคุณธรรมสำหรับครู

2.2.5 ความมีระเบียบวินัยกับคุณธรรมสำหรับครู

2.2.6 ความยุติธรรมกับคุณธรรมสำหรับครู

2.3 กิจกรรมการฝึกอบรม

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม

1.1 ความหมายและความสำคัญของหลักสูตรฝึกอบรม

ความหมายของหลักสูตรฝึกอบรม

คำว่า “หลักสูตร” แผลมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า “Curriculum” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า “Currere” หมายถึง “Running Course” หรือ เส้นทางที่ใช้วิ่งแข่ง มีนักการศึกษาได้ให้นิยามไว้มากมายหลายลักษณะขึ้นอยู่กับปรัชญา ความเชื่อ พื้นฐาน ความเข้าใจและประสบการณ์ของแต่ละคน ดังนี้

Regan and Gane (1977, p. 192) ได้ให้ความหมายว่า หลักสูตรเป็นมวลประสบการณ์ที่สถานศึกษาจัดขึ้นสำหรับผู้เรียน เพื่อให้มีประสบการณ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์

Armstrong (2003, p. 20) ได้ให้ความหมายเป็นการเฉพาะว่า หลักสูตร หมายถึง กระบวนการตัดสินใจและสร้างหลักสูตรซึ่งมีเป้าหมายสำหรับ

การเตรียมการ และการประเมินแผนการตัดสินใจที่จะพัฒนาผู้เรียนโดยเฉพาะด้านความรู้ และทักษะ ความหมายดังกล่าวเกี่ยวข้องกับ 3 ปัจจัยหลักของหลักสูตรคือ การถ่ายโยง ความรู้ กระบวนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และการสร้างการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงข้อมูลความรู้สารสนเทศใหม่ๆ

เอกวิทย์ ณ ถลาง (อ้างถึงใน สุณีย์ ภูพันธ์, 2546, หน้า 9) ให้ ความหมายว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้เด็กได้เรียน เนื้อหาวิชา ทักษะคติแบบพฤติกรรมกิจวัตร สิ่งแวดล้อม ฯลฯ เมื่อประมวลกันเข้าแล้วก็ เป็น ประสบการณ์ที่ผ่านเข้าไปในการรับรู้ของเด็ก ถือว่าเป็นหลักสูตรทั้งสิ้น

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

สรุปว่า

1. หลักสูตร คือ รายวิชาที่เรียน
2. หลักสูตร คือ จุดหมายที่ผู้เรียนพึงบรรลุ
3. หลักสูตร คือ แผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือ

ประสบการณ์ที่คาดหวังแก่ผู้เรียน

4. หลักสูตร คือ ประสบการณ์ทั้งปวงของผู้เรียนที่จัดโดยโรงเรียน
5. หลักสูตร คือ กิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้กับผู้เรียน

อรรวรรณี ไชยปัญญา (2556, หน้า 76) สรุปไว้ว่า ในความหมายที่แคบ หลักสูตร คือ รายวิชา ส่วนความหมายที่กว้างหลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่ จัดให้กับผู้เรียนทั้งในและนอกสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม

จากทัศนะของนักการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง มวลประสบการณ์ความรู้ทักษะหรือกิจกรรมและกระบวนการทั้งหลาย ที่สร้างขึ้นจาก การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยมีเป้าหมายเพื่อจัดให้ผู้เรียนหรือผู้เข้ารับ การฝึกอบรม ทั้งในและนอกสถานศึกษาได้รับการพัฒนาและแก้ไขปัญญา ให้สามารถ พัฒนาตนเองได้ตามบทบาทหน้าที่ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

ความสำคัญของหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการศึกษา เพราะหลักสูตร เป็นแผนโครงการที่กำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรม การจัดการเรียนรู้ การวัดและ ประเมินผลไว้ล่วงหน้าอย่างมีแบบแผน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับครู ผู้บริหาร ในการจัด ประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาในทุกๆ ด้าน ได้มี

นักการศึกษากล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตร ดังนี้

চার্জ บัควี (2542, หน้า 149) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตร ใน 2 ประเด็น คือ ความสำคัญต่อการศึกษารวมและความสำคัญต่อการเรียนการสอน ในส่วนของความสำคัญต่อการศึกษารวม หลักสูตรเป็นเครื่องมือถ่ายทอดเจตนารมณ์ หรือเป้าประสงค์การศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติ เป็นสิ่งที่นำเอาความมุ่งหมายและนโยบาย การศึกษาไปแปลงเป็นการกระทำพื้นฐานในโรงเรียนหรือสถานศึกษา หรือกล่าวได้ว่าเป็น หัวใจของการศึกษา ในส่วนของความสำคัญต่อการเรียนการสอน หลักสูตรเป็นสิ่งที่ ชี้ให้เห็นแนวทางในการจัดมวลประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรว่า เป็นเสมือนบ้ำาหลอมพลเมืองให้มีคุณภาพ เป็นมาตรฐานของการจัดการศึกษา เป็นโครงการและแนวทางในการให้การศึกษา ในระดับโรงเรียนหลักสูตรจะให้แนวปฏิบัติ แก่ครู เป็นเครื่องกำหนดแนวทางในการจัดประสบการณ์ว่า ผู้เรียนและสังคมควรจะได้รับ สิ่งใดบ้างที่เป็นประโยชน์แก่เด็กโดยตรง และสามารถทำนายลักษณะของสังคมในอนาคต ว่าจะเป็นอย่างไรร

ปิยะดา พูลทจักร (2549, หน้า 3-4) ได้สรุปว่า หลักสูตรมี ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในทุกๆระดับ เพราะหลักสูตรเปรียบเสมือนกับหางเสือที่จะ คอยกำหนดทิศทางของการจัดการเรียนรู้อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการศึกษา หรือ หลักสูตรเป็นเครื่องนำทางในการจัดความรู้ และประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งครูจะต้อง ปฏิบัติตามเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษามุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน หลักสูตรจึงเป็นหัวใจสำคัญ ในการศึกษา ถ้าประเทศใดมีหลักสูตรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ประเทศนั้น สามารถพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนในประเทศได้อย่างเต็มที่

ชนันท ธาตุทอง (2550, หน้า 4-5) กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญ ต่อการพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณลักษณะที่สังคมคาดหวัง เพราะเป็นเครื่องมือที่จะทำให้ การจัดการศึกษาบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ โดยหลักสูตรมีส่วนสำคัญ ในการส่งเสริมความเจริญของบุคคล สามารถปลูกฝังพฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม วางรากฐานความคิดที่เป็นการสนับสนุนสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครองได้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และเป็นโครงการแผนงาน หรือข้อกำหนดที่ชี้แนะให้ผู้บริหารการศึกษา ครู อาจารย์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไป ดำเนินงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

จากความสำคัญของหลักสูตรดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการวางแผนการศึกษา การบริหารการศึกษา และการควบคุมมาตรฐานการศึกษาเป็นเครื่องมือที่ถ่ายทอดเป้าประสงค์การศึกษาสู่การปฏิบัติเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นแนวทางในการจัดประสบการณ์แก่ผู้เรียน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา

1.2 องค์ประกอบของหลักสูตร

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมและมีนักการศึกษากล่าวถึงความหมายและองค์ประกอบของหลักสูตร ดังนี้

Taba (1962, p. 341) กล่าวว่าองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรมี 4 ส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์ (Objective) เนื้อหาวิชา (Content) ประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning – Experience) และการประเมินผล (Evaluation)

Nicholls (1978, p. 17) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 4 แง่มุมที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการ การพัฒนา ซึ่งทั้ง 4 แง่มุมนี้เกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิดและการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้หากเกิดขึ้นกับแง่มุมหนึ่งก็จะส่งผลกระทบต่อแง่มุมอื่นๆ ด้วย

Kerr (1989, p. 16) ได้แบ่งองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 4 ส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหาความรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล

พิสนุ พงศ์ศรี (2549, หน้า 134-135) ได้กล่าวว่างค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลหลักสูตร ในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum Aim) หมายถึง ความตั้งใจหรือความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้ที่จะผ่านหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความสำคัญ เพราะเป็นตัวกำหนดทิศทางและขอบเขตในการให้การศึกษาช่วยในการเลือกเนื้อหาและกิจกรรม ตลอดจนใช้มาตรการอย่างหนึ่งในการประเมินผล จุดมุ่งหมายของการศึกษามีอยู่หลายระดับ ได้แก่ จุดมุ่งหมายระดับหลักสูตร ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่บอกให้ผู้เกี่ยวข้องรู้เป้าหมายของหลักสูตรนั้นๆ จุดมุ่งหมายของกลุ่มวิชา วิชาแต่ละกลุ่ม จะสร้างคุณลักษณะที่แตกต่างกันให้กับผู้เรียน ดังนั้น แต่ละกลุ่มวิชาจึงมีการกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ต่างกัน จุดมุ่งหมายรายวิชาเป็นจุดมุ่งหมายที่ละเอียด

จำเพาะเจาะจง กว่าจุดมุ่งหมายกลุ่มวิชา ผู้สอนรายวิชาจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการสอน เนื้อหาแต่ละบทขึ้นในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

2. เนื้อหา (Content) เป็นการเลือกเนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ ต่างๆ ที่คาดว่าจะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การเรียงลำดับเนื้อหา ตลอดจนทั้งการกำหนดเวลาเรียนที่เหมาะสม

3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation) เป็นการนำ หลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดทำวัสดุหลักสูตร ได้แก่ คู่มือครู เอกสารหลักสูตร แผนการสอน แนวการสอน และแบบเรียน เป็นต้น ต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดโต๊ะ เก้าอี้ ห้องเรียน วัสดุ อุปกรณ์ในการเรียน จำนวนครูและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ การดำเนินการสอนเป็น กิจกรรมที่สำคัญที่สุดในขั้นนำหลักสูตรไปใช้ เพราะหลักสูตรจะได้ผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับ พฤติกรรมการสอนของครู ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ในการถ่ายทอดความรู้ การวัดและ ประเมินผล จิตวิทยาการสอน ตลอดจนทั้งปรัชญาการศึกษาแต่ละระดับ จึงทำให้การเรียนรู้ ของผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร

4. การประเมินผลหลักสูตร (Evaluation) เป็นการหาคำตอบว่า หลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอะไรเป็น สาเหตุ การประเมินผลหลักสูตรเป็นงานใหญ่และมีขอบเขตกว้าง ผู้ประเมินจำเป็นต้อง วางโครงการประเมินผลไว้ล่วงหน้า

จากการศึกษาเอกสารดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของ หลักสูตร หมายถึง สิ่งที่กำหนดแนวคิด วิธีการและแนวทางในการนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตร เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ หลักสูตรมีความสมบูรณ์ และเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

มีนักการศึกษากล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ดังนี้

สินีนุช ชัยสิทธิ์ (2548, หน้า 101-102) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนา หลักสูตรการอบรมคุณธรรมสำหรับครู: กรณีศึกษา โรงเรียนเขื่อนเจ้าพระยา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท หลักสูตรการอบรมประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตร แนวทางการจัดการเรียน การสอน และการวัดผลประเมินผล ส่วนเอกสารประกอบหลักสูตรประกอบด้วย คู่มือครู

แผนการอบรม แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม และแบบวัดความคิดเห็นต่อการอบรมของคุณธรรมสำหรับครู

สุเมธ งามกนก (2549, หน้า 98-100) ได้พัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวง ศึกษาธิการ สรุปว่า หลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และเอกสาร ประกอบการฝึกอบรมสำหรับผู้สอนและผู้เรียน

สมชาย สังข์สี (2550, หน้า 145-146) ได้พัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมการพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปว่า มีองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย โครงสร้างเนื้อหาสาระ กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรมและการวัดและประเมินผล

วิชาญ พันธุ์ประเสริฐ (2551, หน้า 143-148) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมครูวิทยาศาสตร์เพื่อออกแบบปฏิบัติการที่สอดคล้องกับ ปัญหาท้องถิ่น ซึ่งหลักสูตรที่พัฒนาประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร การกำหนดและจัดทำเนื้อหา กิจกรรมของหลักสูตร และการประเมินผลโดยมีเอกสารประกอบหลักสูตร 2 ชุดหลัก คือ

- 1) เอกสารชุดฝึกอบรมครู เนื้อหาประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ 6 หน่วยการเรียนรู้ และ
- 2) คู่มือวิทยากรผู้ให้การอบรม

อัศพงษ์ สุขมาตย์ (2553, หน้า 149-151) ได้พัฒนาหลักสูตร เสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ตามแนวคิด จิตตปัญญาศึกษาหลักสูตรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ หลักการและเหตุผล แนวคิด พื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร กิจกรรม การเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล

จักรา วงศ์กาฬสินธุ์ (2556, หน้า 132) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมโดยใช้หลักการเจริญสติปัญญา 4 ตามแนวทางของหลวงพ่อบุญเทียน จิตตสุโขเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการอารมณ์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 2 โรงเรียนสกลนครพัฒนาศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและ

เหตุผล 2) แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร 3) วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม
4) เนื้อหาการฝึกอบรม 5) กิจกรรมฝึกอบรม 6) สื่อในการฝึกอบรม 7) การวัดและ
ประเมินผล 8) ตารางการฝึกอบรม

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย
สรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมที่นักการศึกษาได้ศึกษาไว้มี ดังนี้

- 1) สภาพปัญหาและความจำเป็น 2) หลักการและเหตุผล / ความเป็นมา 3) แนวคิดพื้นฐาน
ในการพัฒนา 4) จุดมุ่งหมาย / วัตถุประสงค์ 5) โครงสร้างเนื้อหา / เนื้อหาวิชา
- 6) การจัดประสบการณ์เรียนรู้ / กิจกรรม 7) การพัฒนา 8) สื่อประกอบการฝึกอบรม
- 9) การประเมินผลการฝึกอบรม 10) ตารางการฝึกอบรมและ 11) เอกสารประกอบ
การฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร
ฝึกอบรมที่ใช้สำหรับการวิจัย สรุปได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม

นักการศึกษา องค์ประกอบของ หลักสูตร	Taba (1962)	Nicholls (1978)	Kerr (1989)	ลินินชูล์ว ชัยสิทธิ์ (2548)	พิสนุ พงศ์ศรี (2549)	สุเมธ งามเกษม (2549)	สมชาย สังขสี (2550)	วิชาญ พันธุ์ประเสริฐ (2551)	อัคพงษ์ สุขมาตย์ (2553)	จักรา วงศ์กภาพลินธุ์ (2556)	คามณี	ร้อยละ
1. สภาพปัญหาและความจำเป็น								√			1	10
2. หลักการและเหตุผล / ความเป็นมา				√		√	√	√	√	√	6	60*
3. แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนา									√	√	2	20
4. จุดมุ่งหมาย / วัตถุประสงค์	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	100*
5. โครงสร้างเนื้อหา / เนื้อหาวิชา	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	100*
6. ประสบการณ์เรียนรู้ / กิจกรรม	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	100*
7. การพัฒนา		√									1	10
8. สื่อประกอบการฝึกอบรม							√		√	√	3	30

ตาราง 1 (ต่อ)

นักการศึกษา	องค์ประกอบของ หลักสูตร	Taba (1962)	Nicholls (1978)	Kerr (1989)	ลินีซุซ ชัยสิทธิ์ (2548)	พิชญ์ พงศ์ศรี (2549)	สุเมธ งามนก (2549)	สมชาย สังข์สี (2550)	วิชาญ พันธุ์ประเสริฐ (2551)	อัศพงษ์ สุขมาตย์ (2553)	จักรา วงศ์กาฬสินธุ์ (2556)	ความถี่	ร้อยละ
9. การประเมินผล		√		√	√	√	√	√	√	√	√	9	90*
10. ตารางการฝึกอบรม											√	1	10
11. เอกสารประกอบการฝึกอบรม					√		√					2	20

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมของนักการศึกษาในตาราง 1 ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 50 ขึ้นไป กำหนดเป็นองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) โครงสร้างเนื้อหา 4) กิจกรรมการฝึกอบรม 5) การวัดและประเมินผล

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของหลักสูตร ทั้ง 5 องค์ประกอบ ที่ใช้ในการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1.2.1 หลักการและเหตุผล

ผู้วิจัยได้กำหนดหลักการและเหตุผลของหลักสูตรโดยการกล่าวถึงปัญหาและสาเหตุและความจำเป็นที่ต้องมีการจัดทำโครงการ โดยผู้เขียนโครงการจะต้องพยายามพรรณนาความโดยหาเหตุผล หลักการ ทฤษฎี ตลอดจนความต้องการในการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อแสดงข้อมูลที่มีน้ำหนักน่าเชื่อถือและให้เห็นความสำคัญของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมีการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลด้วยเพื่อที่ผู้อ่านจะได้ตัดสินใจสนับสนุนโครงการและพิจารณาเป้าหมายสุดท้ายที่โครงการต้องการให้เกิดขึ้นแก่กลุ่มเป้าหมาย ว่าต้องการให้เกิดอะไร หากโครงการมุ่งแก้ไขปัญหาคควรกล่าวถึงปัญหาและสาเหตุ ความจำเป็นหรือความต้องการมีการจัดทำโครงการขึ้นเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาต่างๆ หรือเพื่อสนองความต้องการขององค์การ ชุมชน หรือท้องถิ่น ดังนั้นในการเขียนหลักการและเหตุผลจึงจำเป็นต้องเขียนแสดงให้เห็นถึงปัญหาหรือความต้องการพร้อมทั้งระบุเหตุผลและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการเพื่อสนับสนุนการจัดทำโครงการอย่างชัดเจน ส่วนโครงการที่มุ่งฟื้นฟูและพัฒนา

ต้องมีการนำเสนอ สิ่งดีๆ ที่กำลังดำเนินการอยู่ แล้วหาเหตุผล หลักการ ทฤษฎี แนวทาง นโยบายต่างๆ ตลอดจนความต้องการในการพัฒนา เพื่อให้สิ่งนั้นดีขึ้นหรือนำไปสู่ความยั่งยืน แสดงข้อมูลที่มีน้ำหนักน่าเชื่อถือ และบอกว่าต้องการพัฒนาอะไร มีสารสนเทศอะไรที่สนับสนุน เพื่อให้เห็นความสำคัญของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยต้องมีการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลเพื่อที่ผู้นุมัติโครงการจะได้ตัดสินใจสนับสนุนโครงการ แสดงถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันมีฐานที่มาจากองค์ความรู้ ซึ่งเป็นที่ยอมรับและต้องเป็นความคิดริเริ่มที่มีศักยภาพที่จะขยายผลได้ สามารถเป็นโครงการต้นแบบหรือปฏิบัติการใหม่ที่ใช้ความรู้ นำ และผู้เขียนโครงการจะต้องมีการจัดทำโครงการ และต้องพยายามพรรณนาเชื่อมโยงให้เห็นว่าโครงการมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ เป็นการวางรากฐานไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์กร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการที่ได้จัดทำขึ้น ผู้จัดทำโครงการพิจารณากรอบปฏิบัติงาน และกำหนดโดยพิจารณาข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลจากแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู นำมากำหนดเป็นหลักการของหลักสูตรว่า สภาพปัญหาความสำคัญหรือความต้องการ และเหตุผลอย่างไรที่สมควรจะพัฒนาคุณธรรมสำหรับครู เพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบในการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1.2.2 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ดังนี้

Saylor, Alexander and Lewis. (1981, หน้า 28-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายและขอบเขต (Goals, objectives and domains) การพัฒนาหลักสูตรควรกำหนดเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายหลักสูตรเป็นสิ่งแรก เป้าหมายแต่ละประเด็น จะบ่งบอกถึงขอบเขตหนึ่งๆ ของหลักสูตร ซึ่งเซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิสได้เสนอไว้ว่ามี 4 ขอบเขตที่สำคัญ คือ พัฒนาการส่วนบุคคล (personal – development) สมรรถภาพทางสังคม (Social competence) ทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (continued learning skills) และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (specialization) นอกจากนี้ยังมีขอบเขตอื่นๆ อีก ซึ่งนักพัฒนาหลักสูตรอาจจะพิจารณาตามความเหมาะสมกับผู้เรียนและลักษณะทางสังคม เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขตต่างๆ

Saylor Alexander and Lewis (1981, หน้า 30) กล่าวไว้ว่า การกำหนดความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อการออกแบบหลักสูตร โดยนักวางแผน

หลักสูตร และใช้ข้อมูลทางการเมืองและสังคมเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ
การออกแบบหลักสูตร

พิสนุ พงศ์ศรี (2549, หน้า 134-135) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
(Curriculum Aim) หมายถึง ความตั้งใจ หรือความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้ที่จะ
ผ่านหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความสำคัญ เพราะเป็นตัวกำหนดทิศทางและ
ขอบเขตในการให้การศึกษา ช่วยในการเลือกเนื้อหาและกิจกรรม ตลอดจนเลือกใช้มาตรการ
อย่างหนึ่งในการประเมินผล

รูปแบบของจุดประสงค์สามารถแบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ 1) จุดประสงค์จะ
อยู่ในรูปแบบหรือลักษณะของสิ่งที่ผู้สอนกระทำ เช่น การเสนอทฤษฎีวิวัฒนาการ การสาธิต
การพิสูจน์ เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้จะแสดงให้เห็นสิ่งที่ผู้สอนวางแผนที่จะกระทำ จุดประสงค์
เหล่านี้ไม่ได้เป็นเป้าหมายของการศึกษาที่แท้จริง เพราะ จุดประสงค์ของการที่แท้จริงไม่ใช่
ต้องการให้ผู้สอนกระทำอย่างหนึ่ง แต่สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดพฤติกรรมของผู้เรียน
2) จุดประสงค์อยู่ในลักษณะของรายการหัวข้อเนื้อหาวิชา จุดประสงค์ในลักษณะนี้ถึงแม้จะ
ชี้ให้เห็นว่านักเรียนจะต้องเรียนอะไรบ้าง แต่ไม่ใช่จุดประสงค์ที่พึงประสงค์ เพราะไม่ได้
ชี้เฉพาะว่านักเรียนจะต้องทำอะไรบ้างเนื้อหาสาระเหล่านี้ 3) จุดประสงค์จะอยู่ใน
รูปแบบพฤติกรรมต่างๆ ไป ซึ่งไม่ได้ชี้เฉพาะให้ชัดเจน เช่น ความคิดเชิงวิจารณ์ การพัฒนา
ความลึกซึ้ง การพัฒนาเจตคติต่อสังคม เป็นต้น การกำหนดจุดประสงค์ในลักษณะนี้
แสดงให้เห็นถึงความมุ่งหวังทางการศึกษาว่าคาดหวังที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้
ตัวผู้เรียน และแสดงให้เห็นถึงประเภทของการเปลี่ยนแปลงโดย ทั่วๆ ไป จำเป็นอย่างยิ่งที่
ต้องชี้เฉพาะว่าพฤติกรรมดังกล่าวจะกระทำกับเนื้อหาใด หรือพฤติกรรมดังกล่าวจะใช้ใน
ด้านใดของชีวิตไม่เป็นการเพียงพอที่จะพูดอย่างผิวเผินว่าเพื่อพัฒนาความคิดวิเคราะห์โดย
ไม่อ้างถึงเนื้อหาและประเภทของปัญหาที่จะต้องใช้ความคิดวิเคราะห์วิจารณ์เลย

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกำหนดจุดมุ่งหมาย
ของหลักสูตร เป็นการกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม โดยกำหนดให้สอดคล้องกับ
ความต้องการ หลักการและเหตุผล โดยคาดหวังว่าเมื่อดำเนินการตามจุดมุ่งหมายของ
หลักสูตรแล้วสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มี 3 ลักษณะ คือ 1) จุดประสงค์จะอยู่ใน
รูปแบบหรือลักษณะของสิ่งที่ผู้สอนกระทำ 2) จุดประสงค์อยู่ในลักษณะของรายการหัวข้อ
เนื้อหาวิชา 3) จุดประสงค์จะอยู่ในรูปแบบพฤติกรรม

1.2.3 โครงสร้างเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการกำหนดโครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตร ดังนี้
 วิชาญ ประสิทธิ์เวช (2542, หน้า 99) กล่าวถึงการจัดเนื้อหาสาระไว้
 ว่า การจัดเนื้อหาสาระมีหลายวิธี แต่ละวิธีควรเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาที่
 แตกต่างกันไป จึงต้องใช้การจัดหลายวิธีการผสมผสานกันตามธรรมชาติของวิชา ซึ่งสามารถ
 สรุปได้ 3 ประการ คือ

1. จัดลำดับเนื้อหาสาระโดยยึดหลักการทางตรรกะและจิตวิทยา
 - 1.1 เนื้อหาสาระที่จากง่ายไปหายาก (The simple – to – complex – approach)
 - 1.2 ความจำเป็นที่ต้องเรียนก่อนหลัง (The pre – requisite learning approach)
 - 1.3 ลำดับกาลเวลาหรือเหตุการณ์ (The chronological approach)
 - 1.4 ตามหัวข้อหรือเป็นเรื่องอิสระ (The thematic approach)
 - 1.5 ลำดับจากส่วนย่อยไปสู่ส่วนรวม (The part – to – whole – approach)
 - 1.6 ลำดับจากส่วนย่อยไปสู่ส่วนย่อย (The whole – to – part – approach)
2. จัดเนื้อหาสาระให้มีความต่อเนื่อง (Continuity) เพื่อให้เชื้อเพื่อต่อการสะสมความรู้ให้เกิดความมั่นคงและเพียงพอสำหรับการเรียนรู้ต่อไป
3. จัดเนื้อหาสาระให้ความสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดการบูรณาการและการถ่ายโยงความรู้เป็นความสัมพันธ์ระหว่างวิชา
4. จัดเตรียมรายละเอียดของการจัดเนื้อหาสาระในแต่ละรูปแบบ
5. ระบุแนวทางในการนำเอาหลักสูตรนั้นๆ ไปสู่การปฏิบัติ
6. กำหนดวิธีการเรียนการสอนและแหล่งวิชาการ
7. กำหนดวิธีการวัดและประเมินผล

Saylor Alexander and Lewis (1981, หน้า 30) กล่าวไว้ว่า
 กระบวนการจัดเนื้อหาสาระและมวลงประสพการณ์ โดยใช้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขั้นตอนใน
 การปฏิบัติไว้ ดังนี้

1. พิจารณาตัวประกอบที่สำคัญ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายหลักของหลักสูตรที่จัดทำ
2. ระบุจุดมุ่งหมายย่อย ภายใต้จุดมุ่งหมายใหญ่แต่ละข้อ
3. ระบุชนิดของประสบการณ์ที่มีความเหมาะสม ซึ่งจะสามารถทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายหลักและจุดมุ่งหมายย่อย
4. ในแต่ละจุดมุ่งหมายหลักนั้น ควรเลือกรูปแบบเดียวหรือมากกว่าก็ได้ ในการจัดเนื้อหาสาระในหลักสูตรอาจทำได้ในรูปแบบ ต่อไปนี้
 - 4.1 การยึดเอาสาขาวิชาหรือรายวิชาเป็นหลัก
 - 4.2 การยึดเอาความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเป็นหลัก
 - 4.3 การยึดเอากิจกรรมและปัญหาของสังคมเป็นหลัก
 - 4.4 การยึดเอาทักษะกระบวนการเป็นหลัก
 - 4.5 การยึดเอาสมรรถภาพเป็นหลัก

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกำหนดโครงสร้างเนื้อหาเป็นการกำหนดจากเนื้อหาสาระจากองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการ โดยจัดเนื้อหาสาระ วิธีการ ระยะเวลา ให้มีเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรม

1.2.4 กิจกรรมการฝึกอบรม

การเลือกเทคนิค / กิจกรรมที่เหมาะสมในการฝึกอบรม ช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรสามารถเลือกใช้ตามความเหมาะสม ดังนี้ สมคิด บางโม (2551, หน้า 99-100)

1. ความเหมาะสม ต้องเหมาะสมกับเพศและวัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเหมาะสมกับสถานที่ หากสถานที่ในการฝึกอบรมมีจำกัดจนไม่อาจจะจัดให้เป็นอย่างอื่นได้นอกจากแบบห้องเรียน ควรใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบวิทยากรเป็นศูนย์กลาง แต่ถ้าสามารถจัดแบ่งเป็นกลุ่มได้ หรือจัดให้ทุกคนมองเห็นหน้ากันได้ ย่อมจะเป็นการสะดวกที่จะใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบกลุ่มเป็นศูนย์กลาง
2. จุดประสงค์ ควรเป็นกิจกรรมหรือเทคนิคที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะและทัศนคติ ตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

3. เวลา หากระยะเวลาในการฝึกอบรมมีน้อย ควรจะใช้เทคนิค การฝึกอบรมแบบวิทยากรเป็นศูนย์กลาง หากมีระยะเวลามากควรจะใช้เทคนิคแบบกลุ่ม เป็นศูนย์กลาง

4. ความน่าสนใจ เป็นกิจกรรมหรือเทคนิคที่น่าสนใจ สนุกสนาน และมีสภาพการแข่งขัน

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัย กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรม โดยกำหนดให้ เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของ หลักสูตร โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตร ระยะเวลาการฝึกอบรม

1.2.5 การวัดและประเมินผล

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการวัดและประเมินผลของหลักสูตร ดังนี้

1.2.5.1 รูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรม

รูปแบบการประเมินการฝึกอบรม เป็นกรอบหรือแนวความคิด สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือรายการประเมินซึ่งมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับ ข้อตกลงเบื้องต้น ซึ่งนักวิชาการทางด้านการศึกษาได้เสนอกรอบความคิดให้เลือกใช้ หลายรูปแบบ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกมานำเสนอ 2 รูปแบบที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ รูปแบบการประเมินของ Tyler และรูปแบบการประเมินของ Kirkpatrick

รูปแบบที่ 1 รูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมของ Tyler

Tyler (อ้างถึงใน ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2539, หน้า 209-212) เป็นผู้หน้าที่สำคัญในการประเมินโครงการ กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ โดยมีความ เชื่อว่า จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน รัดกุม และจำเพาะเจาะจงแล้ว จะเป็นแนวทางช่วย ในการประเมินได้เป็นอย่างดีในภายหลัง เขาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโดยเสนอ เป็นกรอบความคิดครั้งแรกในปี ค.ศ. 1943 โดยเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ให้อยู่ในรูปของวัตถุประสงค์ เชิงพฤติกรรม แล้วประเมินความสำเร็จของวัตถุประสงค์ เหล่านั้น แนวคิดลักษณะนี้เรียกว่า แบบจำลองที่ยึดความสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลัก Tyler มีความเห็นว่าจุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อตัดสินว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษา ที่ตั้งไว้ในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมนั้นประสบผลสำเร็จหรือไม่ มีส่วนใดบ้างที่ต้อง ปรับปรุงแก้ไข และถือว่าการประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน

ลำดับขั้นของการประเมินการเรียนการสอนมี ดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมด้วยข้อความที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจง กำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์ทางการศึกษาที่ต้องการให้บรรลุตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสม เมื่อจบบทเรียนจึงประเมินผลโครงการโดยการทดสอบผลสัมฤทธิ์

ตัวอย่าง การประยุกต์ใช้แนวคิดของ Tyler

ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม ควรดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของโครงการทางการศึกษามากได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเขียนในรูปของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

2. จัดเนื้อหาในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์

3. ทำการทดสอบผู้เรียนก่อนทำการเรียนการสอน

4. เลือกวิธีสอนให้เหมาะสม

5. ทำการทดสอบผู้เรียนเมื่อจบการเรียนการสอนแล้ว

6. ประเมินประสิทธิภาพของโครงการด้วยการ

เปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ และมีนักเรียนร้อยละเท่าไรที่ผ่านเกณฑ์

7. นำผลของการเปรียบเทียบมาศึกษาจุดบกพร่องในการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป

จากแนวความคิดในการประเมินของ Tyler ตามที่เสนอแล้วนั้น เป็นการประเมินในระยะสุดท้ายของการใช้หลักสูตร โดยมุ่งประเมินเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่วางไว้เป็นหลัก ถ้าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ก็แปลความหมายว่าหลักสูตรประสบความสำเร็จ แต่ถ้าได้ผลในทางตรงข้ามก็แปลว่าหลักสูตรนั้นล้มเหลว นับว่าเป็นการประเมินที่ค่อนข้างแคบ เพราะมิได้ให้ความสนใจในตัวแปรอื่นเลย เช่น คุณภาพของนักเรียน วิธีสอนของครู วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการเรียนการสอน เป็นต้น

รูปแบบที่ 2 รูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมของ

Kirkpatrick

Kirkpatrick (อ้างถึงใน ชัญญาภัค วงศ์บา และกิ่งกาญจน์ จงใจหาญ, 2555, หน้า 29-30) แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน สหรัฐอเมริกา ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรมนั้นเป็น

การช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการฝึกอบรมใดๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมด้วย

Kirkpatrick ได้เสนอแนวทางการประเมินผลโครงการ ฝึกอบรมใน 4 ลักษณะ คือ

1. ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึก หรือความพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 2. ประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้ โดยควรตรวจสอบให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude)
 3. ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่า ผู้ผ่านการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่
 4. ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่า ผลจากการอบรมได้เกิดผลดีต่อองค์กร หรือเกิดผลกระทบต่อองค์กร ในลักษณะใดบ้าง คุณภาพขององค์กรดีขึ้น หรือมีคุณภาพมากขึ้นหรือไม่
- รายละเอียดแนวทางการดำเนินการประเมินแต่ละรายการเป็น ดังนี้

1. ชั้นประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction)

การประเมินในชั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมนั้นมีความรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพอใจต่อสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนั้น เราต้องการได้รับข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความหมายและความเป็นจริง เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมอันดับแรก Kirkpatrick กล่าวว่า มีบ่อยครั้งที่ผู้บริหารตัดสินใจให้ล้มเลิกโปรแกรมฝึกอบรมนั้นเสีย หรือไม่ก็ตัดสินใจให้ดำเนินการฝึกอบรมนั้นต่อไป โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองเป็นพื้นฐาน วิธีการที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลที่มีความหมาย และตรงตามความจริงจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่

.1 กำหนดให้แน่นอนชัดเจนลงไปว่า ต้องการได้รับข้อมูลอะไร เช่น ปฏิกริยาตอบสนองของเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่ ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม เป็นต้น

1.2 วางรูปแบบของเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่จะใช้เก็บข้อมูล

1.3 ข้อคำถามที่ใช้ ควรเป็นชนิดที่เมื่อได้รับคำตอบแล้วสามารถนำมาแปลงเป็นตัวเลขแจกแจงความถี่ และวิเคราะห์ในเชิงปริมาณได้ ไม่ควรใช้คำถามประเภทปลายเปิด

1.4 กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เขียนแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในข้อคำถามต่างๆ

1.5 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงปฏิกริยาตอบสนองผ่านแบบสอบถามตามความเป็นจริง ไม่ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนชื่อตนเองลงไปแบบสอบถาม ในการแจกแบบสอบถามเพื่อประเมินปฏิกริยาตอบสนองนี้ ผู้ประเมินต้องแน่ใจว่าได้ให้เวลาผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอที่จะให้คำตอบครบทุกข้อ และควรแจกก่อน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะออกไปจากห้องเมื่อสิ้นสุดการอบรม ฟังหลีกเลี่ยงการปล่อยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอาแบบสอบถามติดตัวออกไป และส่งกลับคืนในภายหลัง

2. ชั้นประเมินการเรียนรู้ (Learning)

การประเมินผลในชั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะ และมีเจตคติอะไรบางอย่างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้เพราะความรู้ ทักษะ และเจตคติ ล้วนแต่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสต่อไป Kirkpatrick ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินในชั้นนี้ ดังนี้

2.1 ต้องวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.2 วิเคราะห์ทั้งคะแนนรายข้อ และคะแนนรวมโดยเปรียบเทียบกันระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.3 ถ้าเป็นไปได้ควรใช้กลุ่มควบคุมซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม แล้วเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ทักษะ และเจตคติของกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ

Kirkpatrick ได้กล่าวว่ามียู่ 2 วิธี คือ

วิธีที่ 1 ใช้แบบสอบถามวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ เป็นแบบสอบถามมาตรฐาน ผู้ประเมินควรสั่งซื้อหรือเลือกใช้เฉพาะแบบสอบถามวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ตรงกับโปรแกรมการฝึกอบรม

วิธีที่ 2 สร้างแบบสอบถามขึ้นเอง ซึ่งแบบสอบถามวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่สร้างขึ้นเองมีหลายรูปแบบ เช่น แบบปรนัยเลือกตอบ แบบ “ถูก” หรือ “ผิด” แบบ “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” ซึ่งอาจเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 หรือ 5 หรือ 6 สเกล แบบเลือกคำตอบที่เห็นว่าถูกต้องที่สุด แบบเติมคำ / ข้อความลงในช่องว่าง โดยผู้สร้างอาจเลือกสร้างอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างก็ได้

3. ชั้นประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม (Behavior)

การประเมินผลในชั้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้รู้ว่า เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ การประเมินผลในชั้นนี้นับว่ายากและใช้เวลามากกว่าการประเมินผลในสองชั้นแรก เพราะต้องออกไปติดตามการประเมินผลในสถานที่ทำงานจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะมีคำถามอยู่หลายข้อที่ผู้ประเมินจะต้องตอบให้ได้เสียก่อน เช่น ควรจะออกไปประเมินเมื่อไร (1 เดือน 3 เดือน ครึ่งปี หรือ 1 ปี ภายหลังการฝึกอบรม) จะเก็บข้อมูลจากใครถึงจะเชื่อถือได้มากที่สุด

Kirkpatrick เห็นว่าการประเมินผลในชั้นนี้มีสิ่งที่ควรคำนึง คือ ควรจะวัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้น ควรจะให้ห่างกันพอสมควร เพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริงๆ ทางที่ดีควรประเมินหลายๆ ครั้ง เป็นระยะๆ เช่น ประเมินทุก 3 เดือน เป็นต้น และควรเก็บข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง เช่น จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน และจากกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมแล้ว การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานตามข้อที่เสนอมานั้น จะ

นำไปใช้จริงๆ ต้องใช้เวลา และอาศัยความชำนาญของผู้ประเมินเป็นอย่างมาก เขาจึงได้เสนอให้ทำกับโปรแกรมฝึกอบรมขนาดใหญ่ และกับโปรแกรมที่จำเป็นต้องจัดหลายๆ ครั้งต่อไปในอนาคตเท่านั้น ส่วนโปรแกรมการฝึกอบรมขนาดเล็กทั่วไป เขาได้เสนอให้ใช้วิธีการง่ายๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดพฤติกรรมที่คาดหวังที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ขั้นที่ 2 เตรียมคำถามที่จะใช้สำหรับการสัมภาษณ์

ขั้นที่ 3 ทำการสัมภาษณ์บุคคลหลายๆ กลุ่ม ภายหลังจากการฝึกอบรมสักกระยะหนึ่งเพื่อให้รู้ว่าพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้เหล่านั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงจริงๆ หรือไม่

ขั้นที่ 4 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ควรจะนำมาแปลงเป็นตัวเลข ทำการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ

4. ชั้นประเมินผลที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results)

การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้รู้ว่าในที่สุดแล้วการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง ซึ่งนับเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้นมีตัวแปรอื่นๆ อีกหลายอย่างนอกเหนือจากการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวแปรเหล่านั้น ทำให้สรุปได้ยากว่าเป็นผลมาจากโปรแกรมการฝึกอบรมหรือไม่ Kirkpatrick ได้ให้ข้อเสนอแนะในการประเมินผลในขั้นนี้ไว้ ดังนี้

4.1 ควรจะจัดสภาวะการณ์หรือเงื่อนไขต่างๆ ก่อนการฝึกอบรมเอาไว้แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาวะการณ์หลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สังเกตหรือสอบถามได้

4.2 พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่นๆ ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพล ต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดแก่หน่วยงาน วิธีหนึ่งที่เราจะทำได้คือการใช้กลุ่มควบคุมกับกลุ่มตัวอย่าง

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับรูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมของนักประเมินทั้ง 2 คน สรุปได้ว่ารูปแบบการประเมินของ Tyler นั้น ยึดจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมเป็นหลัก ส่วนรูปแบบการประเมินของ Kirkpatrick แบ่งเป็น 4 ระดับเรียงจากง่ายไปยาก ได้แก่ ระดับที่ 1 การประเมินผลปฏิกิริยา เป็นการวัดความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยดูว่ามีปฏิกิริยาอย่างไรกับการฝึกอบรมนั้นๆ มักทำเป็น

แบบสอบถามหลังการอบรม โดยถามถึงเนื้อหาหลักสูตร วิทยากร และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ระดับที่ 2 การประเมินผลการเรียนรู้ เป็นการวัดความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยการทดสอบ ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งการวัดผลเป็นกลุ่มและการประเมินตนเอง มักทำเป็นแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม ระดับที่ 3 การประเมินผลพฤติกรรม เป็นการวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังการฝึกอบรม โดยเป็นการติดตามผลความคาดหวังทางพฤติกรรม โดยอาจกำหนดเป็นช่วงเวลา และจำนวนครั้งที่ประเมิน ระดับที่ 4 การวัดผลลัพธ์ เป็นการวัดผลสำเร็จของกิจกรรมพัฒนาและฝึกอบรมในขั้นตอนสุดท้าย โดยเปรียบเทียบผลลัพธ์หรือความคุ้มค่าในการลงทุนว่าเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด

1.2.5.2 การสร้างแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม

การสร้างแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับครูผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างตามหลักการของนักการศึกษา 2 คน ดังนี้

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2551, หน้า 213-214) กล่าวถึงการสร้างแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์จุดประสงค์ เนื้อหาวิชา โดยจะวิเคราะห์ดูว่ามีหัวข้อ เนื้อหาใดบ้างที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และแต่ละหัวข้อเหล่านั้นต้องการให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมอะไร

2. กำหนดพฤติกรรมย่อยที่จะออกข้อสอบ

3. กำหนดรูปแบบของข้อคำถาม และศึกษาวิธีการเขียน

ข้อสอบ

4. ลงมือเขียนข้อสอบตามจุดประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

5. นำข้อสอบที่ได้เขียนไว้ในขั้นที่ 4 มาพิจารณาทบทวน

โดยพิจารณาในเรื่องความถูกต้องตามหลักวิชา ความชัดเจนของภาษา

6. ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

7. ทดลองใช้ วิเคราะห์ข้อมูล และปรับปรุง

8. พิมพ์แบบทดสอบฉบับจริง

บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 59-63) กล่าวถึงการสร้างแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบอิงเกณฑ์ ดังนี้

1. วิเคราะห์จุดประสงค์ เนื้อหา ชั้นแรกจะต้องทำการวิเคราะห์ดูว่ามีหัวข้อเนื้อหาใดบ้างที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และหัวข้อเหล่านั้นต้องการให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมหรือสมรรถภาพอะไร กำหนดออกมาให้ชัดเจน

2. กำหนดพฤติกรรมย่อยที่จะออกข้อสอบจากชั้นแรก พิจารณาต่อไปว่าจะวัดพฤติกรรมย่อยอะไรบ้าง อย่างละกี่ข้อ พฤติกรรมย่อยดังกล่าวคือ จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมนั่นเอง เมื่อกำหนดจำนวนข้อที่ต้องการจริงเสร็จแล้ว ต่อมาให้พิจารณาว่าจะต้องออกข้อสอบเกินไว้หัวข้อละกี่ข้อ ควรออกเกินไว้ไม่ต่ำกว่า 25 % ทั้งนี้หลังจากที่นำไปทดลองใช้ และวิเคราะห์หาคุณภาพของข้อสอบรายข้อแล้ว จะตัดข้อที่มีคุณภาพไม่เข้าเกณฑ์ออก ข้อสอบที่เหลือจะได้ไม่น้อยกว่าจำนวนที่ต้องการจริง

3. กำหนดรูปแบบของข้อคำถามและศึกษาวิธีเขียนข้อสอบ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนตัดสินใจว่าจะใช้ข้อคำถามรูปแบบใดและศึกษาวิธีเขียนข้อสอบ เช่น ศึกษาวิธีเขียนข้อสอบเพื่อวัตถุประสงค์ประเภทต่างๆ ศึกษาเทคโนโลยีในการเขียนข้อสอบ เพื่อที่จะนำไปใช้ในการเขียนข้อสอบของตนเอง

4. เขียนข้อสอบ ลงมือเขียนข้อสอบตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ตามตารางที่กำหนดจำนวนข้อสอบของแต่ละจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม และใช้รูปแบบเทคนิคการเขียนตามที่ได้ศึกษาในขั้นที่ 3

5. ตรวจสอบข้อสอบ นำข้อสอบที่เขียนไว้แล้วในขั้นที่ 4 มาพิจารณาทบทวนอีกครั้ง โดยพิจารณาความถูกต้องตามหลักวิชาว่า แต่ละข้อวัดพฤติกรรมย่อยหรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ต้องการหรือไม่ ภาษาที่ใช้เขียนชัดเจน เข้าใจง่ายหรือไม่ ตัวถูกตัวลวงเหมาะสมเข้าเกณฑ์หรือไม่ ทำการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

6. ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา นำจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมและข้อสอบไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและด้านเนื้อหา ไม่ต่ำกว่า 3 คน พิจารณาว่าข้อสอบแต่ละข้อวัดตามจุดประสงค์ที่ระบุไว้หรือไม่ ถ้ามีข้อที่ไม่เข้าเกณฑ์ควรพิจารณาปรับปรุงให้เหมาะสม เว้นแต่จะไม่สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ อย่างชัดเจน

7. พิมพ์แบบทดสอบฉบับทดลอง นำข้อสอบทั้งหมดที่ผ่านการพิจารณาว่าเหมาะสมเข้าเกณฑ์ในขั้นที่ 6 มาพิมพ์เป็นแบบทดสอบ มีคำชี้แจงเกี่ยวกับแบบทดสอบ วิธีตอบ จัดวางรูปแบบการพิมพ์ให้เหมาะสม

8. ทดลองใช้ วิเคราะห์คุณภาพ และปรับปรุงแบบทดสอบ

9. พิมพ์แบบทดสอบฉบับจริง นำข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนก

เข้าเกณฑ์ จากผลการวิเคราะห์ใน

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างแบบทดสอบต้องสร้างให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ มีขั้นตอนการสร้างที่เป็นระบบ คือ วิเคราะห์จุดประสงค์ กำหนดรูปแบบของข้อสอบ ลงมือ เขียนข้อคำถาม นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาคุณภาพ ทดลองใช้ ปรับปรุงข้อสอบ และพิมพ์เป็นแบบทดสอบฉบับจริงนำไปใช้ทดลองต่อไป

1.3 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และมีนักการศึกษากล่าวถึงความหมายและกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

Saylor, Alexander & others (1981, p. 7) กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรว่ามีความหมาย 2 ลักษณะคือ ลักษณะแรก หมายถึง การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือการทำให้สมบูรณ์ขึ้น อีกลักษณะหนึ่ง หมายถึง ทำให้เกิดมีขึ้นหรือสร้างหลักสูตรขึ้นใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย และรวมไปถึงการผลิตเอกสารต่างๆ สำหรับผู้เรียนด้วย

Oliva (1988, p. 26) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum – evelopment) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและการทำหลักสูตรให้ดีขึ้น ซึ่งหมายรวมตั้งแต่ การวางแผนหลักสูตร (Planning) การใช้หลักสูตร (Implementation) การประเมินหลักสูตร (Evaluation) หรือบางครั้งมีผู้ใช้คำว่า การปรับปรุงหลักสูตร (Curriculum Implement)

วิชาญ พันธุ์ประเสริฐ (2551, หน้า 15) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการวางแผนและพัฒนาประสิทธิภาพในการเรียนรู้ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน ซึ่งสามารถพัฒนาหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่

จากความหมายของการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการสร้างหลักสูตรหรือพัฒนาหลักสูตรให้ดีขึ้น ซึ่งอาจจัดทำขึ้นใหม่ทั้งหมด หรือปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้สมบูรณ์ขึ้นก็ได้ การพัฒนาหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวที่ใช้เป็น

ฐานข้อมูลในการสร้างหลักสูตรอย่างมีทิศทาง มีนักการศึกษากล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543, หน้า 19) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจรไว้ 3 ระบบ โดยเริ่มต้นจากระบบการร่างหลักสูตรระบบการนำหลักสูตรไปใช้ และระบบการประเมินหลักสูตร แต่ละระบบมีรายละเอียด ดังนี้

1. ระบบการร่างหลักสูตร ประกอบด้วย การกำหนดหลักสูตร โดยดูความสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง หลังจากนั้นกำหนดรูปแบบหลักสูตร ได้แก่ การกำหนดหลักการ โครงสร้าง องค์กรประกอบหลักสูตร วัตถุประสงค์ เนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล หลังจากนั้นดำเนินการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรโดยผ่านผู้เชี่ยวชาญหรือการสัมมนา และมีการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ พร้อมทั้งรวบรวมผลการวิจัยและปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปใช้จริง

2. ระบบการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย การขออนุมัติหลักสูตรจากหน่วยงานหรือกระทรวงดำเนินการวางแผนการใช้หลักสูตร โดยเริ่มจากการประชาสัมพันธ์หลักสูตร การเตรียมความพร้อมของบุคลากร จัดงบประมาณและวัสดุหลักสูตร บริหารสนับสนุนจัดเตรียมอาคารสถานที่ ระบบบริหารและจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และติดตามผลการใช้หลักสูตร หลังจากนั้นเข้าสู่ระบบการบริหารหลักสูตรโดยการดำเนินการตามแผน กิจกรรมการเรียนการสอน แผนการสอน คู่มือการสอน คู่มือการเรียนรู้ การเตรียมความพร้อมของผู้สอน ความพร้อมของผู้เรียนและการประเมินผลการเรียน

3. ระบบการประเมินผล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การประเมินผล การเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และการประเมินผลการใช้หลักสูตรทั้งการประเมินย่อย และการประเมินทั้งระบบหลักสูตร ระบบการบริหาร ผลการนำหลักสูตรไปใช้ หลังจากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และรายงานข้อมูลตามลำดับ ซึ่งจะต้องทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

Taba (1962, p. 131) เสนอกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรไว้ 7 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ความต้องการและสังคม
2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย
3. การเลือกเนื้อหา
4. การจัดระบบเนื้อหา

5. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้
6. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้
7. การประเมินผลเพื่อตรวจสอบดูกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดไว้บรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ รวมทั้งวิธีการประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรของ Tabá ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Tabá (1962, p. 131)

การพัฒนาหลักสูตรของ Tabá มีแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรโดยยึดหลักการดำเนินการจากล่างขึ้นบนโดยวิธีอุปนัยเริ่มจากการพัฒนาระดับที่เฉพาะเจาะจงแล้วปรับขยายไปสู่ระดับกว้าง Tabá มีความเชื่อว่าครูในโรงเรียนซึ่งเป็นผู้สอนโดยตรงควรจะเป็นผู้จัดทำหลักสูตรเองมากกว่าส่วนกลางหรือเจ้าหน้าที่ระดับสูงเป็นผู้จัดทำและจัดส่งมาให้ โดยกล่าวว่าครูควรจะเริ่มกระบวนการพัฒนาหลักสูตรจากการสร้างหน่วยการเรียนการสอนในเนื้อหาเฉพาะสำหรับเด็กในโรงเรียนก่อน Tabá ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรในระดับโรงเรียนออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การผลิตหน่วยการเรียนการสอนหรือหลักสูตรเฉพาะรายวิชาการดำเนินการ จะเป็นไปในลักษณะนำร่อง กระบวนการจัดทำหลักสูตรในลักษณะหน่วยการเรียนหรือหลักสูตรเฉพาะรายวิชา มีกิจกรรมดำเนินการ 8 ประการ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ความต้องการ ในขั้นนี้คณะกรรมการหลักสูตรของโรงเรียนจะสำรวจความต้องการเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำหลักสูตร โดยพิจารณาจากช่องว่าง จุดบกพร่อง และความหลากหลายแห่งภูมิหลังของผู้เรียน

1.2 การกำหนดจุดหมาย ภายหลังจากได้วิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนแล้วผู้วางแผนหลักสูตรจะช่วยกันกำหนดจุดหมายที่ต้องการ

1.3 การเลือกเนื้อหา เนื้อหาที่จะนำมาศึกษาได้มาโดยตรงจากจุดหมาย คณะผู้ทำหลักสูตรไม่เพียงแต่จะต้องพิจารณาจุดหมายในการเลือกเนื้อหาเท่านั้น แต่จะต้องพิจารณาความสอดคล้องและความสำคัญของเนื้อหาที่เลือกด้วย

1.4 การจัดเนื้อหา เมื่อได้เนื้อหาแล้วงานขั้นต่อไปคือ การจัดลำดับเนื้อหาซึ่งอาจจัดตามลำดับจากเนื้อหาที่ง่ายไปสู่เนื้อหาที่ยาก หรืออาจจัดตามลักษณะหรือธรรมชาติของเนื้อหาสาระที่ต้องการให้ผู้เรียนเรียนรู้ การจัดเนื้อหาที่เหมาะสมควรจะสอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้เรียน ความพร้อมของผู้เรียนและระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

1.5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องเลือกวิธีการหรือยุทธวิธีที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้กับเนื้อหาได้ นักเรียนจะทำความเข้าใจเนื้อหาผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่นักวางแผนหลักสูตรและครูเป็นผู้เลือก

1.6 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วิธีการที่จะจัดและกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดลำดับขั้นตอนของการใช้กิจกรรมในขั้นนี้ ครูจะปรับยุทธวิธีให้เหมาะกับนักเรียนเฉพาะกลุ่มที่ครูรับผิดชอบ

1.7 การกำหนดสิ่งที่จะต้องประเมินและวิธีการในการประเมิน ครูผู้สอนในฐานะผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรจะต้องประเมินและตรวจสอบให้ได้ว่าหลักสูตรดังกล่าวบรรลุจุดหมายหรือไม่ ครูผู้สอนจะต้องเลือกเทคนิควิธีอย่างหลากหลายเพื่อใช้ให้เหมาะสมกับการวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

1.8 การตรวจสอบความสมดุลและลำดับขั้นตอน ผู้จัดทำหลักสูตรจะต้องมุ่งเน้นที่การจัดทำหลักสูตรหรือหน่วยการเรียนการสอนให้คงเส้นคงวา และสอดคล้องภายในตัวหลักสูตรเอง การดำเนินการในลักษณะนี้ก็เพื่อให้ผู้เรียนเกิด

ประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม และเกิดความสมดุลในเนื้อหาและประเภทของการเรียนรู้

2. การนำหลักสูตรหรือหน่วยการเรียนรู้ไปทดลองใช้ เมื่อคณะผู้รับผิดชอบหลักสูตรได้จัดทำหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรในรูปแบบของสื่อหรือบทเรียนต่างๆ เรียบร้อยแล้ว คณะครูก็จะนำเอกสารหลักสูตรเหล่านั้นไปทดลองสอนในชั้นเรียนที่รับผิดชอบ มีการสังเกต วิเคราะห์ และเก็บรวบรวมผลการใช้หลักสูตรและการจัดกิจกรรมในชั้นเรียนเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงหลักสูตรให้สมบูรณ์ขึ้นในโอกาสต่อไป

3. การปรับปรุงเนื้อหาในหลักสูตรให้สอดคล้องกัน ในชั้นตอนนี้จะต้องปรับหน่วยการเรียนรู้หรือหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างความสามารถของผู้เรียนกับทรัพยากรที่โรงเรียนมีอยู่ และกับพฤติกรรมการสอนของครู มีการรวบรวมข้อจำกัดต่างๆ ที่ได้จากการทดลองไว้ในคู่มือครูเพื่อจะใช้เป็นข้อสังเกตและแนวทางที่ช่วยให้ครูได้จัดกิจกรรมการสอนอย่างรอบคอบ

4. การพัฒนากรอบงาน ภายหลังจากจัดทำบทเรียนหรือหลักสูตรรายวิชาต่างๆ จำนวนหนึ่งแล้วผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องตรวจสอบหลักสูตรและสื่อในแต่ละหน่วยหรือแต่ละรายวิชาในประเด็นของความเหมาะสมและความเพียงพอของขอบข่ายเนื้อหาและความเหมาะสมของการจัดลำดับเนื้อหา

5. การนำหลักสูตรไปใช้และเผยแพร่ เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติในการเรียนการสอนในห้องเรียนได้

การพัฒนาหลักสูตรของ Saylor, Alexander & others (1981, pp. 30-39) ได้เสนอกระบวนการวางแผนหลักสูตรไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขต เริ่มจากเป้าหมายหลักของการศึกษาก่อนแล้วกำหนดเป็นวัตถุประสงค์เฉพาะที่องค์กรให้บรรลุเป้าหมายหลัก จากนั้นจึงกำหนดขอบเขตของเป้าหมายไว้ 4 ประการ ได้แก่ ประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนาการของบุคคล ความสามารถทางสังคม ทักษะการเรียนรู้ และความชำนาญเฉพาะด้าน

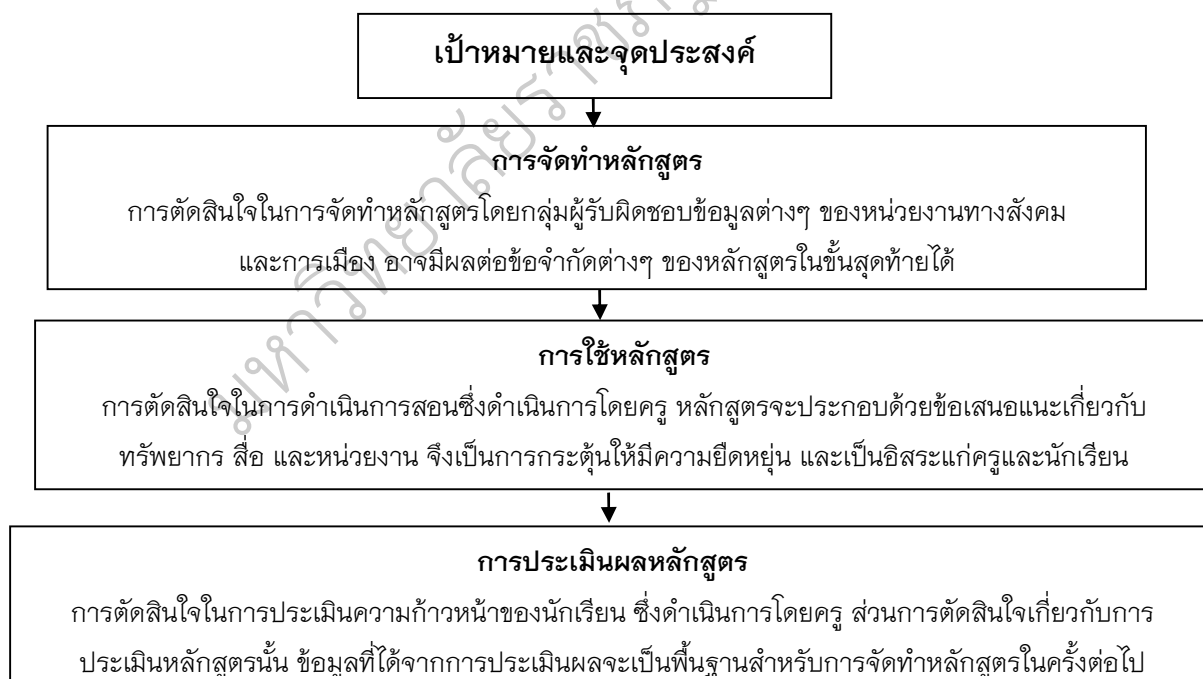
2. การออกแบบหลักสูตร โดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ และขอบเขตสำหรับตัดสินใจในกระบวนการออกแบบหลักสูตร พร้อมทั้งพิจารณาจากข้อมูลด้านอื่นๆ

ได้แก่ ธรรมชาติของวิชา รูปแบบของสถาบันทางสังคมที่สัมพันธ์กับความต้องการและ
ความสนใจของผู้เรียน

3. การนำหลักสูตรไปใช้ เมื่อออกแบบหลักสูตรแล้วผู้สอนมีบทบาท
ในการวางแผนหลักสูตร ในส่วนของการเรียนการสอนผู้สอนมีบทบาทในการเลือกวิธีสอนที่
สัมพันธ์กับผู้เรียนและหลักสูตร

4. การประเมินผลหลักสูตร มีทั้งการประเมินผลรวมของการใช้
หลักสูตรทั้งสถานศึกษาและการประเมินผลหลักสูตรทั้งระบบ

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Saylor, Alexander & others (1981, pp. 30-39) เริ่มจากเมื่อได้เป้าหมายและจุดประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตร แล้วเลือกรูปแบบของหลักสูตรที่มีความเหมาะสมกับเป้าหมายและจุดประสงค์ของผู้เรียนและสังคม แล้วนำหลักสูตรไปใช้ ส่วนขั้นตอนสุดท้ายเป็นการประเมินผล ได้แก่ การประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนและการประเมินหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรของ Saylor, Alexander and others ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงกระบวนการจัดทำหลักสูตรของ

Saylor, Alexander and others 1981, pp. 30-39)

การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Fox (1991, p. 264 อ้างถึงใน พิเชฏญ์ จัปจิตต์, 2550, หน้า 132) ได้เสนอรูปแบบการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร โดยการพัฒนาหลักสูตรจะกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรจากค่านิยมต่างๆ ของสังคม และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรจะช่วยในการตัดสินใจเลือกสิ่งที่เป็นความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการพัฒนา และการเรียนรู้ของนักเรียน ความต้องการทางสังคม และความรู้ใน สาขาวิชาต่างๆ แนวคิดหรือความรู้ทั้ง 3 ประเภทนี้ เป็นแนวทางแก่นักพัฒนาหลักสูตรในการคัดเลือกเนื้อหาสาระของหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน รูปแบบของหลักสูตรและ วิธีการสอน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในการจัดโอกาสการเรียนรู้แก่นักเรียน

ฉวีรัตน์ ไทยอุทิศ (2547, หน้า 117-118) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ “Balanced Scorecard” ดำเนินการตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษา ข้อมูลสำหรับวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 2) การสร้างหลักสูตร ฝึกอบรม 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม 4) การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม และ 5) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

สินีนุช ชัยสิทธิ์ (2548, หน้า 97-98) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตร การอบรมผู้นำส่งเสริมสุขภาพนักเรียน : กรณีศึกษา โรงเรียนเขื่อนเจ้าพระยา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท มีวิธีดำเนินการวิจัย 2 ช่วง คือ 1) ศึกษาบทบาทผู้นำ ส่งเสริมสุขภาพนักเรียน และ 2) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

สุเมธ งามกนก (2549, หน้า 94-96) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและ แผนกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การทดลองใช้หลักสูตรเพื่อหาประสิทธิภาพ และ 4) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ฝึกอบรม

พิเชฏญ์ จัปจิตต์ (2550, หน้า 173) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนา ความเข้มแข็งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ดำเนินการตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูล พื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม 4) การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม และ 5) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

สมชาย สังข์สี (2550, หน้า 138-142) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการตาม รูปแบบการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฝึกอบรม 2) การสร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) นำหลักสูตร ฝึกอบรมที่ได้รับการพัฒนาแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง และ 4) การประเมิน ประสิทธิภาพและปรับปรุงหลักสูตร

กรัณย์ ปัญญา (2551, หน้า 199-205) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตร และชุดฝึกอบรมภาวะผู้นำทางการกีฬาสำหรับนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา ดำเนินการตาม รูปแบบการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาภาวะผู้นำทางการกีฬา 2) การสร้างหลักสูตรและชุดฝึกอบรมภาวะผู้นำทางการกีฬา 3) การทดลองใช้หลักสูตร และชุดฝึกอบรม และ 4) การประเมินหลักสูตรและชุดฝึกอบรม

วิชาญ พันธุ์ประเสริฐ (2551, หน้า 143-148) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนา หลักสูตร ฝึกอบรมครูวิทยาศาสตร์เพื่อออกแบบทปฏิบัติการที่สอดคล้องกับปัญหา ท้องถิ่นมีวิธีดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานประกอบการพัฒนา หลักสูตร 2) การออกแบบและสร้างหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร และ 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

วรุฒิ จิรสุจริตธรรม (2553, หน้า 164-170) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนา หลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก โดยพัฒนาตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตรเสริม 3) การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม และ 4) การปรับปรุงหลักสูตรเสริม

วัฒนา ตรงเที่ยง (2553, หน้า 218-220) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนา หลักสูตรระดับชั้นเรียนเพื่อสร้างเสริมสุขภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษา เป็นการวิจัย และพัฒนา มีวิธีดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ 1) การประเมินความต้องการจำเป็น 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การนำไปใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ และ 4) การประเมิน

ศรัณยา แสงหิรัญ (2553, หน้า 180-183) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้มีคุณลักษณะสู่การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ การดำเนินการตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนา มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษา ข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การทดลองใช้หลักสูตรเพื่อหา ประสิทธิภาพและ 4) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

อัคพงษ์ สุขมาตย์ (2553, หน้า 149-151) ได้พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา โดยมีขั้นตอนการพัฒนาตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การปรับปรุงและแก้ไขหลักสูตร

เรืองยศ เพชรสุก (2554, หน้า 62-64) ได้วิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการวิจัยของครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีขั้นตอนการวิจัย 2 ระยะ คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสภาพปัญหาและความต้องการ และ 2) การพัฒนาหลักสูตร

กัมปนาท อาษา และคณะ (2555, หน้า 78-79) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา มีขั้นตอนและวิธีการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ยกร่างหลักสูตรและนำเสนอโครงร่างหลักสูตร 2) ทดลองใช้หลักสูตรเพื่อหาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหลักสูตร และ 3) การประเมินการใช้หลักสูตร

จักรา วงศ์กาฬสินธุ์ (2556, หน้า 132) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมโดยใช้หลักการเจริญสติปัญญา 4 ตามแนวทางของหลวงพ่อเทียน จิตตสุโก เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการอารมณ์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) ร่างหลักสูตร 3) ทดลองใช้หลักสูตร และ 4) ประเมินและปรับปรุงหลักสูตร

อรุวรรณ ไชยปัญญา (2556, หน้า 11) ได้สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในลักษณะหลักสูตรการฝึกอบรม โดยกำหนดขั้นตอนการสร้างหลักสูตร 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างหลักสูตร 2) การสร้างหลักสูตร 3) ตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตร 4) ปรับปรุงหลักสูตร

Shao Xiao Rong (2005, Abstract) ได้ศึกษาความต้องการของครูที่สอนในโรงเรียนเกษตรกรรม ที่อยู่ในโครงการนำร่องการศึกษาด้านเกษตรกรรมในประเทศจีน 12 โรงเรียน เกี่ยวกับการฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพในเรื่องเกี่ยวกับการนำหลักสูตรใหม่ไปใช้ พบว่า ครูต้องการให้มีการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละครั้ง ในเรื่องเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดกิจกรรม ต้องการความรู้และทักษะในด้านการพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม

การสอน และคิดว่าการฝึกอบรมมีความสำคัญมากในการที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาพัฒนาขึ้นได้

จากงานวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการดำเนินการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมี 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาคุณธรรมสำหรับครู การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประเมินความต้องการจำเป็นที่ต้องการปรับปรุง หรือเสริมสร้างทักษะความรู้ความเข้าใจ โดยวิเคราะห์จากสภาพปัญหาจากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อกำหนดประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาคุณธรรมสำหรับครู และวิเคราะห์หาประเด็นในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมจากแบบสอบถาม

ระยะที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการร่างหลักสูตรฝึกอบรมตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กิจกรรมการฝึกอบรม การวัดและการประเมินผลการฝึกอบรม และจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเป็นการตรวจสอบคุณภาพร่างหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อตัดสินคุณค่าของหลักสูตรฝึกอบรมฝึกอบรมด้านความสอดคล้องและความเหมาะสม ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินคุณค่า ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะนำมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ระยะที่ 4 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้ดียิ่งขึ้น สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม โดยการนำผลการตรวจสอบคุณภาพร่างหลักสูตรฝึกอบรมและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญจากขั้นตอนการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้หลักสูตร

ฝึกอบรมที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพด้านความสอดคล้องและความเหมาะสมกับบริบทนั้นจริง พร้อมทั้งจะนำไปฝึกอบรมและพัฒนาต่อไปได้

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหลักสูตร ทั้ง 4 ระยะ ที่ใช้ในการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.3.1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

Saylor Alexander and Lewis (1981, หน้า 30) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาดัวยตัวแปรต่างๆ จากภายนอก ได้แก่ ภูมิหลังของนักเรียน สังคม ธรรมชาติของการเรียนรู้ แผนการศึกษาแห่งชาติ ทรัพยากร และความสะดวกรสบายในการพัฒนาหลักสูตรและคำแนะนำจากผู้ประกอบอาชีพ

กรมวิชาการ (2539, หน้า 4) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรที่มีเป้าหมายหรือมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้มองเห็นภาพของงาน โดยจำเป็นจะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานซึ่งเป็นการวางแผนอย่างมียุทธศาสตร์ เพราะเป็นกระบวนการทำงานที่มีการวิเคราะห์ตลอดแนว เป็นกระบวนการคิดที่รอบคอบ หาทางเลือกที่หลากหลายแนวทางที่มีประโยชน์สูงสุดสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น หรือ การวางแผนอย่างมียุทธศาสตร์ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญๆ ดังนี้

1. การศึกษาแนวโน้มของการพัฒนา เป็นการศึกษาสภาพสังคมที่สถานศึกษาท้องถิ่นว่ามีแนวโน้มของการพัฒนาไปในทิศทางใด
2. การศึกษาความต้องการของท้องถิ่น เป็นการศึกษาหรือสำรวจความต้องการของท้องถิ่นว่ามีความต้องการจะให้ท้องถิ่นของตนเป็นอย่างไรในอนาคต วิธีการได้มาของข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของท้องถิ่นอาจใช้วิธีการทางตรง คือ การออกไปสอบถามจากบุคคลในท้องถิ่น หรือวิธีการทางอ้อมโดยการรวบรวมข้อมูลที่เป็นความต้องการของท้องถิ่นจากการที่หน่วยงานหรือบุคคลอื่นทำไว้ผลจากการสำรวจนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาดำเนินการพัฒนา
3. การศึกษาสิ่งที่มีผลต่อการจัดการศึกษา สิ่งที่มีบทบาทหรือมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาทำให้สถานศึกษาต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องตามที่

ระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร นอกจากนี้วัฒนธรรมประเพณี รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพของท้องถิ่น ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนให้สนองหรือสอดคล้องกับท้องถิ่น

4. การศึกษาค้นคว้าของสถานศึกษา เป็นการศึกษาสภาพทั่วไปของสถานศึกษาว่ามีความพร้อมในเรื่องใด มากน้อยเพียงไร รวมทั้งศึกษาว่าในการดำเนินงานทั้งด้านบริหารและวิชาการที่ผ่านมาประสบผลสำเร็จ

5. สร้างภาพของงานตลอดแนว ขั้นตอนนี้เป็นการนำเอาข้อมูลซึ่งเป็นผลจากกิจกรรมทั้ง 4 ขั้นตอน

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ สภาพปัญหาหรือความต้องการ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประเมินความต้องการจำเป็นที่ต้องการปรับปรุงหรือเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ โดยวิเคราะห์จากสภาพปัญหาและความต้องการจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และประเด็นในการสร้างแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์หาประเด็นในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

1.3.2 การสร้างหลักสูตร

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการสร้างหลักสูตร ดังนี้

วิชย วงษ์ใหญ่ (2543, หน้า 19) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจรไว้ 3 ระบบ โดยเริ่มต้นจากระบบการร่างหลักสูตรระบบการนำหลักสูตรไปใช้ และระบบการประเมินหลักสูตร แต่ละระบบมีรายละเอียด ดังนี้

1. ระบบการร่างหลักสูตร ประกอบด้วย การกำหนดหลักสูตร โดยดูความสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง หลังจากนั้นกำหนดรูปแบบหลักสูตร ได้แก่ การกำหนดหลักการ โครงสร้าง องค์ประกอบหลักสูตร วัตถุประสงค์ เนื้อหา ประสิทธิภาพการเรียน และการประเมินผล หลังจากนั้นดำเนินการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรโดยผ่านผู้เชี่ยวชาญหรือการสัมมนา และมีการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ พร้อมทั้งรวบรวมผลการวิจัยและปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปใช้จริง

2. ระบบการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย การขออนุมัติหลักสูตรจากหน่วยงานหรือกระทรวง ดำเนินการวางแผนการใช้หลักสูตร โดยเริ่มจากการประชาสัมพันธ์หลักสูตร การเตรียมความพร้อมของบุคลากร จัดงบประมาณและวัสดุ

หลักสูตร บริหาร สนับสนุนจัดเตรียมอาคารสถานที่ ระบบบริหารและจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และติดตามผลการใช้หลักสูตร หลังจากนั้นเข้าสู่ระบบการบริหารหลักสูตร โดยการดำเนินการตามแผน กิจกรรมการเรียนการสอน แผนการสอน คู่มือการสอน คู่มือการเรียน การเตรียมความพร้อมของผู้สอน ความพร้อมของผู้เรียนและการประเมินผลการเรียน

3. ระบบการประเมินผล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การประเมินผลการเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และการประเมินผลการใช้หลักสูตรทั้งการประเมินย่อย และการประเมินทั้งระบบหลักสูตร ระบบการบริหาร ผลการนำหลักสูตรไปใช้ หลังจากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และรายงานข้อมูลตามลำดับ ซึ่งจะต้องทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่าการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หรือ การร่างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หรือการร่างหลักสูตรฝึกอบรม ตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กิจกรรมการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม รวมทั้งการจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีรายละเอียด ดังนี้

1.3.2.1 กำหนดหลักการและเหตุผล โดยพิจารณาข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลจากแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู นำมากำหนดเป็นหลักการของหลักสูตรว่า สภาพปัญหาความสำคัญหรือความต้องการ และเหตุผลอย่างไร ที่สมควรจะพัฒนาคุณธรรมสำหรับครู เพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบในการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1.3.2.2 กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร กำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการ หลักการและเหตุผล โดยคาดหวังว่าเมื่อดำเนินการตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้วสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

1.3.2.3 กำหนดโครงสร้างเนื้อหา โดยกำหนดจากองค์ประกอบของคุณธรรมสำหรับครูทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความอดทนอดกลั้น 3) ความเสียสละ 4) ความเมตตากรุณา 5) ความมีระเบียบวินัย 6) ความยุติธรรม ในประเด็นที่ต้องการพัฒนา ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และกำหนดหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับโครงสร้างเนื้อหา ซึ่งเป็นสิ่งกำหนดกิจกรรมการฝึกอบรม

1.3.2.4 กิจกรรมการฝึกอบรม กำหนดให้สอดคล้องกับ

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรและโครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตร

1.3.2.5 การวัดและการประเมินผล กำหนดให้สอดคล้องกับ

จุดมุ่งหมาย เนื้อหา และกิจกรรมการฝึกอบรม

การจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

หลังจากได้หลักสูตรที่สมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามแนวทางของ อรวรรณี ไชยปัญญา (2556, หน้า 463-505) เสร็จแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และจัดทำเป็นคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่สมบูรณ์

1.3.3 การประเมินประสิทธิภาพหลักสูตร

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการประเมินประสิทธิภาพหลักสูตร ดังนี้

1.3.3.1 ความหมายของการประเมินหลักสูตร

มีนักการศึกษาให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ ดังนี้

Good (1973, p. 209) ได้ให้ความหมายว่าการประเมินหลักสูตร

คือ การประเมินผลของกิจกรรมการเรียนรู้ภายในขอบข่ายของการสอนที่เน้นเฉพาะจุดประสงค์ของการตัดสินใจในความถูกต้องของจุดมุ่งหมาย ความสัมพันธ์และความต่อเนื่องของเนื้อหาและผลสัมฤทธิ์ของวัตถุประสงค์เฉพาะซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจในการวางแผนการจัดโครงการ ความต่อเนื่องและการหมุนเวียนของกิจกรรมโครงการต่างๆ ที่จะจัดขึ้น

รุจิรี ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 103) กล่าวถึงความหมายของการประเมินหลักสูตร ดังนี้

1. การวัดผลการปฏิบัติของผู้เรียนตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

ในเชิงปริมาณ

2. การอธิบายและตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร
3. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติของผู้เรียนกับ

มาตรฐาน

4. การอธิบายการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการเลือก

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเรื่องหลักสูตร

5. การใช้ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพในการตัดสินใจเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้

ประยูร บุญใช้ (2548, หน้า 1) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจหาข้อบกพร่องหรือปัญหาและหาทางปรับปรุงแก้ไขส่วนประกอบทุกส่วนของหลักสูตรให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นหรือตัดสินใจคุณภาพของหลักสูตรนั้นๆ

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง การประเมินประสิทธิภาพหลักสูตร เป็นการตรวจสอบคุณภาพร่างหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อตัดสินคุณค่าของหลักสูตรฝึกอบรมฝึกอบรม ด้านความสอดคล้องและความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินคุณค่า ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะนำมาใช้ในการตัดสินใจปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ต่อไป

1.3.3.2 จุดมุ่งหมายการประเมินหลักสูตร

ทิตนา แคมมณี (2547, หน้า 63) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร นับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร ทั้งนี้เพราะการประเมินหลักสูตรจะช่วยให้คำตอบเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นว่าดีหรือไม่ มีจุดดีและจุดด้อยอย่างไร โดยทั่วไปแล้วการประเมินหลักสูตรใดๆ ก็ตาม มีจุดมุ่งหมายหลักๆ คือ

1. เพื่อหาคูณค่าของหลักสูตรนั้น โดยดูว่าหลักสูตรที่จัดขึ้นสามารถสนองจุดประสงค์ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่
2. เพื่อตัดสินใจว่า การวางเค้าโครงและรูปแบบของหลักสูตร ตลอดจนการบริหารงานและการสอนตามหลักสูตรเป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องหรือไม่
3. เพื่อวัดดูว่า ผลผลิตคือผู้เรียนนั้นเป็นอย่างไร
4. เพื่อต้องการทราบคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตของหลักสูตรว่า มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามความมุ่งหมายของหลักสูตร หลังจากผ่านกระบวนการทางการศึกษามาแล้วหรือไม่อย่างไร การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการในลักษณะที่การนำหลักสูตรไปใช้หลังจากที่ใช้หลักสูตรไปแล้วระยะหนึ่งก็ได้

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2549, หน้า 33) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรโดยทั่วไปจะมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

1. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องที่พบในองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตร การประเมินในลักษณะนี้มักจะดำเนินการในช่วงที่การพัฒนาหลักสูตรยังคงดำเนินการอยู่เพื่อที่จะพิจารณาว่าองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตร เช่น จุดมุ่งหมาย เนื้อหาโครงสร้าง การวัดผล มีความสอดคล้องและเหมาะสมหรือไม่ สามารถนำมาปฏิบัติในช่วงการนำหลักสูตรไปทดลองใช้หรือในขณะที่การใช้หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้กำลังดำเนินการอยู่ได้มากน้อยเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไร จะได้เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตรให้มีคุณภาพดีขึ้นได้ทันเวลาที่

2. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารหลักสูตร การนิเทศกำกับดูแลและการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินในลักษณะนี้จะดำเนินการในขณะที่มีการนำหลักสูตรไปใช้ จะได้ช่วยปรับปรุงหลักสูตรให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

3. เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารว่า ควรใช้หลักสูตรต่อไปอีกหรือควรยกเลิกการใช้หลักสูตรเพียงบางส่วนหรือยกเลิกทั้งหมด การประเมินในลักษณะนี้จะดำเนินการหลังจากที่ใช้หลักสูตรไปแล้วระยะหนึ่ง แล้วจึงประเมินเพื่อสรุปผลตัดสินใจว่าหลักสูตร มีคุณภาพดีหรือไม่ บรรลุตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้มากน้อยเพียงใด สนองความต้องการของสังคมเพียงใดและเหมาะสมกับการนำไปใช้ต่อหรือไม่

4. เพื่อต้องการทราบคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของหลักสูตรว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามความมุ่งหวังของหลักสูตรหลังจากผ่านกระบวนการทางการศึกษามาแล้วหรือไม่อย่างไร การประเมินในลักษณะนี้จะดำเนินการในขณะที่มีการนำหลักสูตรไปใช้ หรือหลังจากที่ใช้หลักสูตรไปแล้วระยะหนึ่งก็ได้

จุฑาทิพย์ จันทรเรือง (2552, หน้า 18) สรุปว่า การประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อพิจารณาคูณค่าของหลักสูตรทั้งระบบตั้งแต่วัตถุประสงค์ ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ ตลอดจนผลที่ได้จากการประเมิน
2. ทำให้ทราบว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมเพียงใด และตอบสนองความต้องการ ชุมชน และสังคมหรือไม่
3. เพื่อพิจารณาว่าหลักสูตรเหมาะสมแล้ว หรือควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เฉพาะจุด หรือปรับปรุงใหม่ทั้งหมด

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตร มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาคุณค่าและคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมโดยการตรวจสอบว่า มีความเหมาะสมและสอดคล้องและสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมเพียงใด เพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3.3.3 ประโยชน์ของการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตร เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้เราทราบถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของหลักสูตร ประโยชน์ของการประเมินหลักสูตรมีดังนี้ (สุนีย์ ภูพันธ์, 2546, หน้า 251-252)

1. ทำให้ทราบว่าหลักสูตรที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นนั้น มีจุดดีหรือจุดด้อยตรงไหน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุงแก้ไขพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
2. สร้างความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจ และค่านิยมที่มีต่อโรงเรียนให้เกิดขึ้นในหมู่ประชาชน
3. ช่วยในการบริหารทางด้านวิชาการ ผู้บริหารจะได้รู้ว่าควรจะตัดสินใจ และสนับสนุนช่วยเหลือหรือบริการทางใดบ้าง
4. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้าใจในความสำคัญของการศึกษา
5. ส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การเรียนการสอนนักเรียนได้ผลดี
6. ช่วยให้ผู้ปกครองทราบความเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขร่วมกันระหว่างผู้ปกครองกับทางโรงเรียน
7. ช่วยให้การประเมินผลเป็นระบบระเบียบ เพราะมีเครื่องมือและหลักเกณฑ์ ทำให้มีเหตุผลในทางวิทยาศาสตร์มากขึ้น
8. ช่วยชี้ให้เห็นคุณค่าของหลักสูตร
9. ช่วยให้ผู้สามารถวางแผนการเรียนในอนาคตได้ ข้อมูลของการประเมินผลหลักสูตรทำให้ทราบเป้าหมาย แนวทางและขอบเขตในการดำเนินการศึกษาของโรงเรียน

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรมีประโยชน์คือ ทำให้ทราบว่าหลักสูตรมีคุณค่า มีความสอดคล้องและความเหมาะสมของ

องค์ประกอบของหลักสูตร มีจุดดีหรือมีข้อบกพร่องในองค์ประกอบใดบ้างของหลักสูตร เพื่อวางแผนปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพและสมบูรณ์มากขึ้น

1.3.3.4 ประเภทของการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรเป็นการประเมินที่มีการดำเนินการดังนี้

สันต์ ธรรมบำรุง (อ้างถึงใน ษนัท ธาตุทอง, 2550, หน้า 55)

ได้กล่าวว่า การประเมินผลหลักสูตรโดยทั่วไปจะแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การประเมินผลหลักสูตรก่อนโครงการ คือ การประเมินผลหลักสูตรก่อนที่จะนำไปใช้ เป็นการประเมินผลหลักสูตรเมื่อสร้างเสร็จแล้ว เพื่อพิจารณาว่าดีหรือไม่เพียงใด มีข้อที่ควรปรับปรุงอะไรบ้าง อาจจะให้ผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์หรือวิจัยดูก็ได้

ระยะที่ 2 การประเมินผลหลักสูตรในขณะดำเนินการว่า หลักสูตรที่ทำขึ้นนั้น นำไปทดลองใช้แล้วได้ผลเพียงใด

ระยะที่ 3 การประเมินผลเมื่อจบโครงการ หรือประเมินผลเมื่อประกาศใช้หลักสูตรแล้ว เพื่อที่จะได้ปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553, หน้า 168) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ตามระยะจุดมุ่งหมายของการประเมิน ดังนี้

1. การประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้ หรือการประเมินในระหว่างการร่างหลักสูตร (Extant Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของการใช้หลักสูตร ตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร เพื่อหาข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์อันนำไปสู่การปรับแก้ก่อนนำหลักสูตรไปใช้

2. การประเมินในระหว่างการใช้หลักสูตร (On - Going or Formative Evaluation) เพื่อให้แน่ใจว่าหลักสูตรจะมีการดำเนินไปอย่างถูกต้อง จึงต้องมีการประเมินเป็นระยะเพื่อดูความก้าวหน้าของการใช้หลักสูตร และควบคุมแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในขณะใช้หลักสูตร

3. การประเมินหลังการเสร็จสิ้นการใช้หลักสูตร (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อสรุปผลการใช้หลักสูตรว่า บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ การประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้ การประเมิน

ระหว่างดำเนินการใช้หลักสูตร และการประเมินหลังการใช้หลักสูตร ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการประเมินหลักสูตรโดยการประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้

1.3.3.5 รูปแบบการประเมินหลักสูตร

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 209-242) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรมีหลายรูปแบบ ซึ่งนักวิชาการด้านหลักสูตรและการประเมินผลได้นำเสนอรูปแบบการประเมินหลักสูตร ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Tyler เป็นรูปแบบที่เน้นการประเมินผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากหลักสูตร มีลำดับขั้นตอนในการเรียนการสอนและการประเมินหลักสูตร ดังนี้

1.1 กำหนดจุดมุ่งหมายอย่างกว้างๆ โดยวิเคราะห์ผู้เรียน สังคม เนื้อหา กำหนดขอบเขตของจุดมุ่งหมาย โดยใช้จิตวิทยาการเรียนรู้และปรัชญาการศึกษา

1.2 กำหนดจุดประสงค์เฉพาะหรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม อย่างชัดเจนซึ่งจะเป็นพฤติกรรมที่จะวัดภายหลังการจัดประสบการณ์

1.3 กำหนดเนื้อหาสาระหรือประสบการณ์การเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.4 เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมที่จะทำให้เนื้อหาหรือประสบการณ์ที่วางไว้ประสบผลสำเร็จ

1.5 ประเมินผลการตัดสินใจโดยการตัดสินใจด้วยการวัดผลทางการศึกษาหรือการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1.6 ถ้าไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ก็จะตัดสินใจที่จะยกเลิกหลักสูตรหรือปรับปรุงหลักสูตรนั้น แต่ถ้าบรรลุตามจุดมุ่งหมาย ก็ใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงหรือใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพของหลักสูตร

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Tyler มีข้อจำกัดคือรูปแบบประเมินหลักสูตรแบบนี้จะใช้กับหลักสูตรที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าเรียบร้อยแล้วเท่านั้น หากเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญหรือทันทีทันใดโดยไม่คาดหวังมาก่อน รูปแบบการประเมินนี้จะไม่ครอบคลุม ด้วยเหตุนี้จึงได้มีผู้คิดรูปแบบการประเมินหลักสูตรขึ้นมาใหม่อีกในระยะเวลาต่อมา

2. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Stufflebeam รูปแบบการประเมินหลักสูตรนี้มีชื่อว่า CIPP MODEL ซึ่งมีชื่อเต็มว่า Context – Input – Process – Product Model เป็นการประเมินข้อมูล 4 ประเภท ได้แก่

2.1 การประเมินบริบท (Context Evaluation) เป็นการประเมินบริบทหรือสภาวะแวดล้อม เพื่อให้ได้ข้อมูลในการกำหนดจุดมุ่งหมาย หรือจุดประสงค์ของหลักสูตรโดยการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม ปัญหาและความต้องการต่างๆ เพื่อให้เห็นว่าควรกำหนดจุดมุ่งหมายอย่างไรจึงสนองต่อความต้องการและแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ ถ้ามีการใช้หลักสูตรไประยะหนึ่งแล้วต้องการประเมิน การประเมินนี้คือการประเมินหลักสูตรในด้านจุดมุ่งหมาย โครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาว่าสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรือไม่

2.2 การประเมินปัจจัยตัวป้อน (Input Evaluation) เป็นการประเมินปัจจัยต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร เช่น ผู้เรียน อุปกรณ์และสื่อ การสอนอาคารสถานที่ งบประมาณ และอื่นๆ เพื่อตรวจสอบว่าตัวป้อนเหล่านี้ส่งผลต่อการใช้หลักสูตรหรือไม่

2.3 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินหลักสูตรในชั้นปฏิบัติการ เพื่อตรวจสอบกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ ของการใช้หลักสูตรว่ามีข้อบกพร่องหรือไม่ เช่น เรื่องการสอน การบริหาร เป็นต้น

2.4 การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตรนั้น ประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรโดยตรวจสอบว่าผู้เรียนมีคุณสมบัติตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพียงใด พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ภาระงานทำหรือการศึกษาต่อ เป็นต้น

3. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Stake เป็นรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยืดหยุ่นเป็นหลัก โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการตัดสินคุณค่า Stake มีความเชื่อว่าผลสำเร็จของหลักสูตรไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้เรียนจะสามารถบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เท่านั้น แต่อาจมาจากองค์ประกอบด้านเวลาที่จัดไว้ให้เหมาะสมด้วย รูปแบบการประเมินจำแนกออกเป็น 2 ชนิด คือ ข้อมูลเชิงบรรยาย (Descriptive) และข้อมูลเชิงตัดสิน (Judge Ment)

3.1 ข้อมูลเชิงบรรยาย ได้แก่ ข้อมูลที่อธิบายลักษณะความมุ่งหวังของโครงการ (Intents Sources) และข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่สังเกตได้จากการปฏิบัติตามโครงการนั้นๆ (Observation Sources)

3.2 ข้อมูลเชิงตัดสิน ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับการพิจารณาคุณค่าของโครงการซึ่งใช้เกณฑ์ในการพิจารณา 2 ลักษณะ คือ เกณฑ์มาตรฐาน (Standard Sources) และเกณฑ์การตัดสิน (Judgements Sources) สำหรับเกณฑ์มาตรฐานนั้น ได้แก่ การนำเอามาตรฐานซึ่งเป็นที่ยอมรับกันมาเป็นเกณฑ์สำหรับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น คะแนนเฉลี่ยในการสอบ ส่วนเกณฑ์การตัดสินนั้น ได้แก่ การถือเอาผลของวิธีการต่างๆ ซึ่งทำเพื่อเป้าหมายเดียวกันมาเปรียบเทียบกัน หรือเปรียบเทียบผลของโครงการลักษณะเดียวกันที่จัดอยู่ในชุมชนต่างๆ เป็นต้น

Stake ได้วางแผนการประเมินไว้ ดังนี้

1. สิ่งที่ตั้งมาก่อน (Antecedents) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เอื้อให้เกิดผลจากหลักสูตรและเป็นสิ่งที่มีอยู่ก่อนการใช้หลักสูตร เช่น บุคลิกและนิสัยของครูและนักเรียน เนื้อหา วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ การจัดโรงเรียนในลักษณะชุมชน

2. ด้านกระบวนการเรียนการสอน (Transactions) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน ผู้เรียนกับผู้เรียน ครูกับผู้ปกครอง เป็นขั้นตอนของการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย การจัดแบ่งเวลา การลำดับเหตุการณ์ การให้กำลังใจ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม

3. ด้านผลผลิต (Outcomes) หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตร ประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะของนักเรียน ทักษะของนักเรียน ผลที่เกิดขึ้นกับครู ผลที่เกิดขึ้นกับสถาบัน

จากรูปแบบการประเมินหลักสูตรดังกล่าว ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินหลักสูตรของ Tyler และ Stake เป็นแนวทางในการประเมินหลักสูตร โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินคุณค่าของหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ด้านความสอดคล้องและความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะนำมาใช้ในการตัดสินใจปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ต่อไป

1.3.4 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 292-293) ได้ให้ความหมายของการปรับปรุงหลักสูตรว่า หมายถึง การทำให้หลักสูตรดีขึ้นโดยมีการเปลี่ยนแปลง

ส่วนประกอบของหลักสูตร แต่ก็ไม่ได้ทำให้โครงสร้างของหลักสูตรที่มีแต่เดิมเปลี่ยนแปลงไปแต่อย่างใด

สงัด อุทรานันท์ (อ้างถึงใน จักรรา วงศ์กาฬสินธุ์, 2556, หน้า 78-82)

กล่าวว่า การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรจะมีความแตกต่างกันในเรื่องของความเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงหลักสูตรเป็นการทำให้หลักสูตรดีขึ้นโดยไม่ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างของหลักสูตร ส่วนการแก้ไขหลักสูตรเป็นการทำให้หลักสูตรดีขึ้นโดยมีการเปลี่ยนแปลง ส่วนประกอบบางส่วนของหลักสูตร แต่ก็ไม่ได้ทำให้โครงสร้างของหลักสูตรที่มีแต่เดิมเปลี่ยนแปลงไป มีวิธีการปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ดังนี้

1. การปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง เป็นวิธีการปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรโดยผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการ เมื่อผู้บริหารตัดสินใจแล้วก็จะประกาศให้ผู้ปฏิบัติได้ดำเนินการตาม การปรับปรุงแก้ไขแบบนี้ได้ทำกันอยู่เสมอโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรประถมศึกษาในประเทศไทย เพราะมีความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินการ แต่ก็มีข้อจำกัดอยู่ที่ผู้ใช้หลักสูตรไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานจึงมักจะทำให้ผู้ใช้หลักสูตรไม่เข้าใจ หรือไม่ตั้งใจในการปฏิบัติตามตามนโยบายที่ได้รับมา

2. การปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงจากล่างขึ้นบน โดยเริ่มจากผู้ปฏิบัติหรือผู้ใช้หลักสูตร ผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาเท่านั้น มักจะดำเนินการในลักษณะของการประชุมปฏิบัติการ เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรหรือการเรียนการสอน มีข้อดี คือ ผู้ใช้หลักสูตรได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงด้วย ดังนั้น จึงทำให้การดำเนินงานตามหลักสูตรเป็นไปอย่างได้ผล สำหรับข้อจำกัด คือ เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานหรือความไม่เข้าใจปรัชญาของหลักสูตรดั้งเดิม ซึ่งอาจจะนำไปสู่ความผิดพลาดในการกำหนดเป้าหมายของการศึกษาในระยะยาวได้

3. การปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรโดยวิธีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครู โดยอาศัยหลักสูตรและเอกสารต่างๆ ที่มีอยู่แล้วเป็นหลัก หากพบข้อบกพร่องใดที่สมควรปรับปรุงแก้ไข คณะทำงานก็จะร่วมมือกันดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงต่อไป การดำเนินการด้วยวิธีนี้เป็นที่นิยมแพร่หลายในปัจจุบัน

4. การปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรโดยอาศัย

กระบวนการฝึกอบรม เป็นวิธีการที่ได้ผลอีกวิธีหนึ่ง ในสมัยปัจจุบันการดำเนินการฝึกอบรมหรือการให้การศึกษาแก่ครูประจำการอาจจะดำเนินการได้ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งหรือหลายลักษณะได้ เช่น การให้การศึกษาเป็นกลุ่มย่อย การประชุมปฏิบัติการ การประชุมสัมมนา การฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งสามารถดำเนินการให้มีความเหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่น

5. การปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรโดยวิธีการวิจัย

โดยผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับหลักสูตรจะเป็นผู้ทำการศึกษาริวิจัย เพื่อให้ทราบข้อดี ข้อจำกัด ตลอดจนข้อบกพร่องต่างๆ ของหลักสูตร แล้วจึงดำเนินการปรับปรุงแก้ไขต่อไป การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรโดยวิธีนี้เป็นที่ยอมรับกันมาก เนื่องจากเป็นการดำเนินการโดยอาศัยข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ มาเป็นเครื่องสนับสนุน ทำให้เกิดความมั่นใจในสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตรฉบับที่มีการปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นที่นิยมกันมาก

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรให้ดีขึ้น สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม โดยการนำผลการตรวจสอบร่างหลักสูตรฝึกอบรมและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรมาปรับปรุง เพื่อให้หลักสูตรฝึกอบรมเกิดความสมบูรณ์ที่มีคุณภาพมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทนั้นจริง และพร้อมที่จะนำไปพัฒนาต่อไป

1.4 การฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาการฝึกอบรม ดังนี้

1.4.1 ความหมายของการฝึกอบรม

มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ให้ความหมายของการอบรมไว้หลากหลายส่วนมากมีความสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกันสามารถสรุปได้ ดังนี้

Flippo (1970, p. 243) กล่าวว่าไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความถนัด ความสามารถและความชำนาญงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในขอบเขตของงานเฉพาะอย่าง เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคคลทั้งมวลในสังคมใดสังคมหนึ่ง เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลไปในทิศทางที่ต้องการ

Good (1973, p. 613) ได้กล่าวว่า ความหมายของการฝึกอบรม มี 3

ประเด็น คือ

1. เป็นการเรียนการสอนชนิดเจาะจง มีเป้าหมายกำหนดเฉพาะอย่างชัดเจน

2. เป็นการเรียนการสอนที่ผู้เรียนมีความต้องการให้ครูแนะนำ มีการประเมินผลความสามารถของผู้เรียนที่เข้ารับการฝึกอบรม

3. เป็นกระบวนการซึ่งกลุ่มคนได้เรียนเพื่อพัฒนาให้สมาชิกในกลุ่มก้าวหน้าเพื่อพัฒนางานร่วมกัน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลมีทักษะและความรู้ โดยจัดให้กลุ่มบุคคลได้เรียนเมื่อรู้สึกว่าจะขาดทักษะและความรู้ อันอาจจะนำมาซึ่งความเสียหาย

สมคิด บางโม (2551, หน้า 13) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคล กระบวนการที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติอันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชูชัย สมิติโกไร (2554, หน้า 5) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการเรียนรู้อย่างมีระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มผลผลิต ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วรวรรธน์ ศรียาภัย (2554, หน้า 11) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหนึ่งๆ ที่องค์กรจัดขึ้นมาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงาน ประสิทธิภาพแก่บุคลากร เป็นการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงาน เปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมให้มีลักษณะอันพึงประสงค์ขององค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ และเจตคติของบุคคลเพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลไปในทิศทางที่ต้องการ เป็นการเรียนการสอนเฉพาะเจาะจงและมีเป้าหมายชัดเจนทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.4.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม 4 ประการ เรียกรวมๆ ว่า KUSA ดังนี้ (สมคิด บางโม, 2551, หน้า 14)

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ให้รู้หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรม เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understanding) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้ว สามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill) ทักษะ คือ ความชำนาญ หรือความคล่องแคล่ว ในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่างๆ การขี่จักรยาน การขับรถ เป็นต้น

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) เจตคติ หรือทัศนคติ คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีให้องค์การ ต่องานที่รับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ร่วมงาน เช่น ความสามัคคีในหมู่คณะ ความกระตือรือร้น ในการทำงาน เป็นต้น

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์หลักของการฝึกอบรม คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ทักษะ เพื่อให้มีเจตคติความรู้สึกที่ดีและพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อองค์การ ต่องานที่รับผิดชอบ ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ร่วมงาน

1.4.3 ความสำคัญของการฝึกอบรม

ทุกหน่วยงานต้องการบุคลากรที่กระตือรือร้น ทำงานดีมีคุณภาพ ซึ่งคนที่จะมีคุณสมบัติเช่นนี้ได้จะต้องผ่านการสะสมประสบการณ์ หรือผ่านการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ สมคิด บางโม (2551, หน้า 15) กล่าวว่า ความสำคัญของการฝึกอบรมมีดังนี้

1. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยป้องกันปัญหา ตามปกติเมื่อองค์การรับบุคลากรใหม่จำเป็นต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีทำงานขององค์การ แม้จะมีประสบการณ์จากที่อื่นมาแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานของแต่ละแห่งย่อมแตกต่างกัน

2. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยแก้ปัญหา เมื่อบุคลากรทำงานมาเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างวิทยาการที่ทันสมัยให้แก่บุคลากร ในปัจจุบันวิทยาการเจริญก้าวหน้าไปรวดเร็วมาก การฝึกอบรมจึงมีบทบาทเข้ามาช่วยให้ความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

4. การฝึกอบรมช่วยให้องค์การเข้มแข็ง เจริญเติบโตและช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น เพราะในปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์การรุนแรงมาก

5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติม โดยไม่ต้องเสียเวลาการทำงานปกติมากเกินไป เนื่องจากเป็นการจัดในช่วงเวลาที่สัปดาห์ว่างนอกเวลาการทำงานตามปกติ หรือในวันหยุดสุดสัปดาห์

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อทุกหน่วยงาน เพราะช่วยส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ช่วยให้องค์การเข้มแข็ง เสริมสร้างวิทยาการที่ทันสมัยให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การได้

1.4.4 ขั้นตอนในการฝึกอบรม

จากประสบการณ์การทำงานด้านการฝึกอบรมมาเป็นเวลานาน สมคิด บางโม (2551, หน้า 19-21) และ ชูชัย สมितिโกร (2554, หน้า 29-34) เห็นว่า ขั้นตอนการฝึกอบรมที่มีความกระชับและสามารถนำไปใช้ได้ง่ายมี ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการ เป็นการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การวิเคราะห์ความต้องการ หรือการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการฝึกอบรม ก่อนที่จะมีการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เพราะการวิเคราะห์ดังกล่าวจะช่วยให้ทราบข้อมูลที่เป็นจำเป็นสำหรับการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการและปัญหาขององค์การ และเกิดประโยชน์สูงสุด เมื่อทราบความต้องการในการฝึกอบรมแล้วจึงเตรียมการในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้จากการวิเคราะห์ความต้องการ หรือความจำเป็นจากขั้นตอนแรก เป็นเสมือนเข็มทิศสำหรับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรต่อไป และยังเป็นสิ่งกำหนดแนวทางการประเมินผลอีกด้วย วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ดีควรเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective) ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมา และสามารถวัดได้

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นการสร้างหลักสูตรในการฝึกอบรมย่อมแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมนั้น ควรตั้งคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา

หัวหน้าพนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ร่วมกันร่างหลักสูตรก่อนที่จะพัฒนาให้เป็นหลักสูตรที่สมบูรณ์ต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบโครงการฝึกอบรม เป็นการออกแบบโครงการฝึกอบรมนั้นว่ามีความละเอียดอ่อน ต้องอาศัยการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมหรือวิทยากรจะต้องรู้ว่า จะดำเนินการฝึกอบรมแบบใด จึงจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การออกแบบโครงการฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นเนื้อหา หัวข้อวิชา เทคนิค วิธีการฝึกอบรม การเลือกสื่อ การสร้างเกณฑ์การวัดและประเมินผล วิทยของผู้เข้าอบรม และเวลาสำหรับการฝึกอบรม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 5 การดำเนินการฝึกอบรม เป็นการดำเนินการฝึกอบรมจะต้องบริหารโครงการเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. ระยะเตรียมการ คือการเตรียมการก่อนฝึกอบรม เช่น การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม การประสานงานกับวิทยากร การเตรียมสื่อ เตรียมสถานที่ให้พร้อม เป็นต้น

2. ระยะฝึกอบรม คือตั้งแต่วันแรกของการฝึกอบรมจนถึงวันสิ้นสุดการฝึกอบรม ในระหว่างนี้อาจมีปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เกิดขึ้นได้ ดังนั้นจึงควรมีการตระเตรียมการแก้ไขปัญหาล่วงหน้าไว้ด้วย

3. ระยะหลังการฝึกอบรม จะต้องมีการประเมินผล การส่งหนังสือขอบคุณ และการจัดทำรายงานโครงการฝึกอบรม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการประเมินผล การฝึกอบรมเป็นการวัดและประเมินว่า การฝึกอบรมเป็นไปตามที่กำหนดไว้ และบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง อาจประเมินเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมทันที หรือประเมินติดตามผลเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้ว กระบวนการของการประเมินผลมี 2 ชนิด คือ การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินและการวัดผลโดยใช้วิธีการทดลอง หรือวิธีการที่ไม่ใช่การทดลองก็ได้

ผลของการประเมินเป็นเสมือนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) การฝึกอบรมที่จัดว่าประสบความสำเร็จนั้น จะต้องให้ประโยชน์และคุณค่าตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หากผลที่ได้รับไม่ตรงหรือต่ำกว่าความคาดหวังที่กำหนดไว้ ผู้ดำเนินการ

ฝึกอบรมจะต้องนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการประเมินผลมาใช้ประกอบการวิเคราะห์และวางแผนเพื่อปรับปรุงการฝึกอบรมในครั้งต่อไปให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ขั้นตอนในการฝึกอบรมโดยทั่วไป มี 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความต้องการหรือการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม 3) การประเมินผล 4) การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม สมชาย สังข์สี (2550, หน้า 115–116) กล่าวถึงลักษณะของการฝึกอบรมที่ดีไว้ ดังนี้

1. เป็นกระบวนการเรียนการสอนแบบ 2 ทาง (Two Process) คือ ผู้เรียนและผู้สอนต้องเรียนรู้ซึ่งกันและกันจึงจะทำให้การเรียนรู้มีผลในทางปฏิบัติ
2. การอบรมที่ได้ผลต้องกระทำกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้ เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างแท้จริง ดังนั้นจึงต้องหาข้อมูลของผู้เข้ารับการอบรมเสียก่อน
3. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมต้องมีจำนวนพอเหมาะกับสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ที่มีอยู่ จำนวนที่น้อยเกินไปจะทำให้ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ส่วนจำนวนที่มากเกินไป การอบรมมักไม่ได้ผลในการปฏิบัติ
4. หลักสูตรอบรมต้องมีความกระชับเฉพาะเรื่อง มีเนื้อหาที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
5. วิทยากรที่ให้ความรู้ในการอบรมต้องมีความรู้ความชำนาญและมีประสบการณ์อย่างแท้จริง มีความสามารถในการสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ เข้าใจในจิตวิทยาการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายได้เป็นอย่างดี มีเทคนิคและวิธีการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจชัดเจน กระตือรือร้นและให้ความสนใจ
6. มีบรรยากาศและการจูงใจที่จะส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ ตื่นตัว กระตือรือร้นอยากเรียนรู้ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมการอบรม
7. สถานที่และเทคโนโลยีทางการศึกษาตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การจัดที่นั่ง สื่อ อุปกรณ์ เสียงรบกวน ถ้าสามารถจัดให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้จะส่งเสริมให้การอบรมบรรลุผลตามจุดประสงค์
8. ปัจจัยอื่นๆ ต้องมีความพร้อม เช่น ทรัพยากร งบประมาณ เวลา การประสานงาน เป็นต้น
9. มีการติดตามประเมินผลการอบรมเสมอ เพื่อเรียนรู้และสามารถปรับปรุงข้อบกพร่องของหลักสูตรอบรมได้

10. ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความรู้และทักษะในการพัฒนาและจัดการโครงการอบรมเพื่อให้บรรยากาศภายในองค์กรมีลักษณะส่งเสริมและสนับสนุนยอมรับและเห็นความสำคัญของการอบรม

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักสูตรการฝึกอบรมที่ดีนั้นควรเป็นหลักสูตรที่สามารถพัฒนาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ มีทักษะ และมีทัศนคติที่ดี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

1.4.5 ลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรมที่ดี

สมชาย สังข์สี (2550, หน้า 115-116) กล่าวถึงลักษณะของการฝึกอบรมที่ดีไว้ ดังนี้

1. เป็นกระบวนการเรียนการสอนแบบ 2 ทาง (Two Process) คือ ผู้เรียนและผู้สอนต้องเรียนรู้ซึ่งกันและกันจึงจะทำให้การเรียนรู้มีผลในทางปฏิบัติ
2. การอบรมที่ได้ผลต้องกระทำกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างแท้จริง ดังนั้น จึงต้องหาข้อมูลของผู้เข้ารับการอบรมเสียก่อน
3. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมต้องมีจำนวนพอเหมาะแก่กับสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ที่มีอยู่ จำนวนที่น้อยเกินไปจะทำให้ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ส่วนจำนวนที่มากเกินไป การอบรมมักไม่ได้อะไรในการปฏิบัติ
4. หลักสูตรอบรมต้องมีความกระชับเฉพาะเรื่อง มีเนื้อหาที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
5. วิทยากรที่ให้ความรู้ในการอบรมต้องมีความรู้ความชำนาญและมีประสบการณ์อย่างแท้จริง มีความสามารถในการสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ เข้าใจในจิตวิทยาการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายได้เป็นอย่างดี มีเทคนิคและวิธีการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจชัดเจน กระตือรือร้นและให้ความสนใจ
6. มีบรรยากาศและการจูงใจที่จะส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ ตื่นตัว กระตือรือร้นอยากเรียนรู้ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมการอบรม
7. สถานที่และเทคโนโลยีทางการศึกษาตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การจัดที่นั่ง สื่อ อุปกรณ์ เสียงรบกวน ถ้าสามารถจัดให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้จะส่งเสริมให้การอบรมบรรลุผลตามจุดประสงค์
8. ปัจจัยอื่นๆ ต้องมีความพร้อม เช่น ทรัพยากร งบประมาณ การประสานงาน เวลา เป็นต้น

9. มีการติดตามประเมินผลการอบรมเสมอ เพื่อเรียนรู้และสามารถปรับปรุงข้อบกพร่องของหลักสูตรอบรมได้

10. ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความรู้และทักษะในการพัฒนาและจัดการโครงการอบรมเพื่อให้บรรยากาศภายในองค์กรมีลักษณะส่งเสริมและสนับสนุนยอมรับและเห็นความสำคัญของการอบรม

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักสูตรการอบรมที่ดีควรเป็นหลักสูตรที่สามารถพัฒนาให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ มีทักษะ และมีทัศนคติที่ดี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

1.4.6 เทคนิค วิธีการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรม เป็นเสมือนเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ หากผู้จัดการฝึกอบรม หรือวิทยากรเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสมก็จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ถูกต้อง มีทักษะ เกิดความชำนาญในเรื่องที่ฝึกอบรม จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นๆ

1. ประเภทของเทคนิคการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2551, หน้า 85-94) ได้แบ่งประเภทของเทคนิคการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ การฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้ และการฝึกอบรมโดยใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ดังนี้

1.1 เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอเฉพาะเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมคุณธรรมสำหรับครู ดังนี้

1) การบรรยาย (Lecture) เป็นการบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้สื่อหรือโสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ ประกอบการบรรยาย เช่น ไมโครโฟน รูปภาพ ซีดี ดีวีดี โปรแกรมเพาเวอร์พ้อยท์ เป็นต้น และเปิดโอกาสให้ผู้ฟังได้ซักถามในตอนท้าย ข้อดีคือ ได้เนื้อหา วิชาตามหัวข้อที่กำหนดครบถ้วน การเสนอเนื้อหาเป็นไปตามลำดับ ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสซักถาม ได้เนื้อหาวิชามากในเวลาจำกัด สามารถใช้กับการฝึกอบรมที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจำนวนมาก ถ้าวิทยากรเตรียมการมาดี และมีสื่อประกอบการบรรยายจะทำให้ได้รับความสนใจมาก ข้อจำกัด คือ เป็นการสื่อสาร

ทางเดียว ผู้ฟังอาจเบื่อหน่าย วิทยากรต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชา และมีความสามารถในการบรรยายเป็นอย่างดี

2) การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริงแล้วเกิดความเข้าใจถึงกรรมวิธี วิธีการ และขั้นตอนของการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติตามได้หลังจากดูการสาธิตแล้ว เหมาะสำหรับการฝึกทักษะที่เป็นขั้นตอนและมีการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติ โดยมีการบรรยายประกอบการสาธิต มีข้อดี คือ เกิดความรู้ความเข้าใจได้ง่ายและเร็วขึ้น มีความน่าเชื่อถือสูง เพิ่มพูนทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดี ไม่เบื่อหน่าย ได้ทดลองปฏิบัติ เป็นการนำเสนอความรู้ในรูปแบบที่เป็นรูปธรรม ผู้เข้ารับการอบรมได้ใช้ประสาทสัมผัสหลายทาง ข้อจำกัดคือ ต้องใช้เวลาในการเตรียมการมาก และวิทยากรต้องมีความชำนาญจริงๆ มักใช้ร่วมกับเทคนิคอื่นๆ เช่น การบรรยาย การปฏิบัติ การทดลอง เหมาะสำหรับการฝึกอบรมกลุ่มเล็ก ๆ

1.2 เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้มี ดังนี้

1) การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน ซึ่งเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเสรีโดยไม่คำนึงว่าความคิดที่เสนอจะถูกหรือผิด ความคิดหรือข้อเสนอแนะทุกอย่างจะถูกจดบันทึกไว้ แล้วจึงวิเคราะห์หรือประเมินค่าของความคิดเพื่อนำไปสู่ข้อสรุปในเรื่องนั้นๆ เวลาในการแสดงความคิดเห็นไม่เกิน 15 นาที และเวลาทั้งหมดรวมทั้งสรุปไม่ควรเกิน 1 ชั่วโมงครึ่ง หัวข้อเรื่องที่น่ามาระดมสมองควรเป็นเรื่องเดียว ข้อดี คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมโดยตรง ช่วยกันคิด ช่วยกันเสนอ บรรยายภาคเป็นกันเอง ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ ข้อจำกัดคือ ได้ความคิดเห็นจำนวนมาก แต่อาจมีคุณค่าน้อย และต้องจำกัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น

2) การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การเล่นเกมสั้นๆ การปรบมือเป็นจังหวะพร้อมกัน การร้องเพลงประกอบท่าทาง เป็นต้น โดยเน้นการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม เพื่อมุ่งเปลี่ยนทัศนคติและสร้างความสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างความสนุกสนานระหว่างการฝึกอบรม ทั้งนี้ ไม่ควรใช้เวลาเกิน 20 - 40 นาที ข้อดี

คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมทุกคน บรรยากาศสนุกสนานรื่นเริง ข้อจำกัดคือ ใช้ได้กับบางหัวข้อวิชาเท่านั้น ส่วนใหญ่จะใช้สลับกับการบรรยาย และวิทยากรต้องมีทักษะในการนำกลุ่ม

3) การใช้ฐานกิจกรรม เป็นกิจกรรมที่ประยุกต์มาจากกิจกรรมวอล์คแรลลี่ แต่ไม่ได้แข่งขันกันจริงๆ เพียงแต่ใช้สถานที่ที่กว้างขวางพอที่จะจัดฐานกิจกรรมได้หลายๆ ฐานตามที่ต้องการ หรือใช้ห้องเรียนในอาคารเป็นสถานที่จัดกิจกรรม แต่ละฐานก็ได้ ดำเนินการโดยแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่ม จัดวิทยากรประจำฐานไว้ ฐานละ 1 - 2 คน กำหนดเวลาในการทำกิจกรรมแต่ละฐาน จัดกิจกรรมให้ปฏิบัติโดยมุ่งให้เกิดความรู้ ทักษะตามความมุ่งหมายของการฝึกอบรมนั้นๆ โดยให้เริ่มทำกิจกรรมพร้อมกันทุกกลุ่ม แล้วหมุนเวียนกันไปจนครบทุกฐาน แล้วประเมินและสรุปผลการทำกิจกรรม ข้อดี คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมทุกคน บรรยากาศสนุกสนาน ทำหาย ไม่น่าเบื่อ เป็นการฝึกอบรมภาคสนาม ข้อจำกัดคือ ต้องใช้สถานที่ที่กว้างขวางร่มรื่น ใช้ทีมวิทยากรหลายคน และใช้เวลาในการเตรียมการมาก

4) การฝึกปฏิบัติ (Practice) เป็นกิจกรรมการฝึกอบรมที่ให้ประสบการณ์ตรงกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยการให้ลงมือฝึกฝนหรือปฏิบัติจริงหลังจากฟังบรรยาย ดูการสาธิตหรือทดลองแล้ว ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีจากการฝึกปฏิบัติมากขึ้น และเกิดทักษะในการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ

2. ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรมควรมี ดังนี้

2.1 ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมพึงระลึกไว้เสมอว่า เทคนิคการฝึกอบรมเป็นเพียงเครื่องมือที่จะทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทักษะเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่อบรมเท่านั้น

2.2 เทคนิคการฝึกอบรมเกือบทุกเทคนิคมีข้อดี หรือจุดเด่นอยู่ในตัวของมันเอง หากผู้ดำเนินการฝึกอบรมหรือวิทยากรสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับวิชา และกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมย่อมจะเกิดประโยชน์ทั้งสิ้น หากมีปัญหาหรือข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นในการใช้เทคนิคใด ไม่ใช่เพราะเทคนิคไม่ดี แต่อาจเกิดจากการใช้เทคนิคไม่เป็น หรือเลือกใช้เทคนิค ไม่ถูกต้องเหมาะสม

2.3 ในการฝึกอบรมแต่ละโครงการ หรือแต่ละวิชานั้น วิทยากรอาจเลือกใช้เทคนิคฝึกอบรมหลายๆ เทคนิคประกอบกัน ไม่ว่าจะแบบวิทยากรหรือกลุ่มผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลางก็ตาม หากคิดว่าจะทำให้การเรียนรู้ดีขึ้น

อรวรรณี ไชยปัญญา (2556, หน้า 103) สรุปว่า เทคนิคการฝึกอบรม โดยใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ได้แก่ การระดมสมอง การประชุมกลุ่มย่อย กรณีศึกษา การประชุมใหญ่ เกมการบริหาร การแสดงบทบาทสมมุติ การสัมภาษณ์ ทักษะศึกษา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกประสาทสัมผัส การใช้กิจกรรมนันทนาการ การฝึกอบรม ใบบาง และการฝึกหัดงาน

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า เทคนิคการฝึกอบรมแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และการฝึกอบรมโดยใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เทคนิคการฝึกอบรมแต่ละประเภทต่างก็มีจุดเด่นจุดด้อย ผู้จัดการฝึกอบรมหรือวิทยากรควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม และต้องคำนึงถึงวัน เวลา สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ จำนวนและวัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอีกด้วย

1.4.7 รูปแบบการจัดกระบวนการฝึกอบรม

การจัดกระบวนการฝึกอบรม มีหลายรูปแบบ ผู้วิจัยขอเสนอรูปแบบที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกระบวนการกลุ่ม และรูปแบบการเรียนการสอนทักษะปฏิบัติ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ทิตนา แชมณี (2553, หน้า 98-105) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือ สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนดีขึ้น มีสุขภาพจิตดีขึ้นรวมทั้งได้เรียนรู้ทักษะทางสังคมและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิต ซึ่งองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบร่วมมือมี 5 ประการ ได้แก่ การพึ่งพาและเกื้อกูลกัน การปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ของสมาชิก การใช้ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย และการวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม ครูสามารถนำทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือไปประยุกต์ใช้ในการจัด การเรียนการสอน โดยพยายามจัดกลุ่มการเรียนรู้ให้มีองค์ประกอบครบ 5 ประการดังกล่าว และใช้เทคนิควิธีต่างๆ ในการช่วยให้องค์ประกอบทั้ง 5 สมฤทธิ์ผล โดยทั่วไป การวางแผนบทเรียนและการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบร่วมมือมีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน ครู

ดำเนินการ ดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมายของบทเรียนทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและ

กระบวนการต่างๆ กำหนดขนาดของกลุ่ม กำหนดองค์ประกอบของกลุ่ม หมายถึงการจัดผู้เรียนเข้ากลุ่ม โดยทั่วไปกลุ่มจะต้องประกอบด้วยสมาชิกที่คละกันในด้านต่างๆ เช่น เพศ ความสามารถ ความถนัด เป็นต้น กำหนดบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างทั่วถึง

1.2 ด้านการสอน ครูควรมีการเตรียมกลุ่มเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนี้ อธิบายชี้แจงเกี่ยวกับงานกลุ่ม จุดมุ่งหมายของบทเรียน เหตุผลในการดำเนินการต่างๆ รายละเอียดของงานและขั้นตอนในการทำงาน อธิบายเกณฑ์การประเมินผลงาน ผู้เรียนจะต้องมีความเข้าใจตรงกันว่าความสำเร็จของงานอยู่ตรงไหน เกณฑ์ที่จะใช้ในการวัดความสำเร็จของงานคืออะไร อธิบายถึงความสำคัญและวิธีการของการพึ่งพาเกื้อกูลกัน วิธีการช่วยเหลือกันระหว่างกลุ่ม ระเบียบ กติกา หน้าที่ที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย และระบบการให้รางวัลหรือประโยชน์ที่กลุ่มจะต้องได้รับในการร่วมมือกันเรียนรู้

1.3 ด้านการควบคุมกำกับและช่วยเหลือกลุ่ม ควรดำเนินการดังนี้ดูแลให้สมาชิกกลุ่มมีการปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด สังเกตการทำงานและพฤติกรรมต่างๆ ตรวจสอบว่าสมาชิกกลุ่มมีความเข้าใจในงาน หรือบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ให้แรงเสริม และบันทึกข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของกลุ่ม เข้าไปช่วยเหลือกลุ่มตามความเหมาะสมเมื่อพบว่ากลุ่มต้องการความช่วยเหลือ

1.4 ด้านการประเมินผลและการวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ควรดำเนินการ ดังนี้ ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน จัดให้ผู้เรียนมีเวลาในการวิเคราะห์การทำงานกลุ่ม เพื่อให้มีโอกาสเรียนรู้ที่จะปรับปรุงส่วนบกพร่องของกลุ่ม

2. การจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิคกระบวนการกลุ่ม

กระบวนการกลุ่ม เป็นกระบวนการในการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งผู้นำกลุ่มและสมาชิกกลุ่มต่างก็ทำหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม เพื่อนำกลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดทักษะทางสังคมซึ่ง ทิศนา ขัมมณี (2553, หน้า 143-144) เสนอว่ากระบวนการกลุ่มมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 ผู้เรียนมีการปฏิสัมพันธ์ / ทำงาน / ทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นกลุ่มเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์

2.2 ผู้สอนมีการฝึก / ชี้แนะ / สอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เกี่ยวกับกระบวนการทำงานกลุ่มที่ดีในจุดใดจุดหนึ่งของกระบวนการ เช่น ในเรื่องบทบาท ผู้นำกลุ่ม บทบาทสมาชิกกลุ่ม กระบวนการทำงาน และองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.3 ผู้เรียนมีการวิเคราะห์การเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งในด้าน เนื้อหา สารที่เรียนรู้และกระบวนการทำงานร่วมกัน

2.4 ผู้สอนมีการวิเคราะห์และประเมินผลการเรียนรู้ทั้งด้าน เนื้อหา สาร และกระบวนการกลุ่ม

3. รูปแบบการเรียนการสอนและฝึกอบรมทักษะปฏิบัติ

Davies (1971, pp. 50–56 อ้างถึงใน ทิศนา แคมมณี, 2553, หน้า 246–247) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนทักษะปฏิบัติที่สามารถ ทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะได้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพ 5 ขั้น ดังนี้

3.1 ขั้นสาธิตทักษะหรือการกระทำ เป็นขั้นที่ให้ผู้เรียนได้เห็น ทักษะหรือการกระทำในภาพรวม โดยการสาธิตให้ผู้เรียนดูตั้งแต่ต้นจนจบ

3.2 ขั้นสาธิตและให้ผู้เรียนปฏิบัติทักษะย่อย เมื่อผู้เรียนได้ เห็นภาพรวมแล้ว ผู้สอนควรสาธิตส่วนย่อยที่ละส่วนให้ผู้เรียนทำตามทีละส่วนอย่างช้าๆ

3.3 ขั้นให้ผู้เรียนปฏิบัติทักษะย่อย ให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ ทักษะย่อยโดยไม่มีการสาธิตให้ดู หากติดขัดจุดใด ผู้สอนควรให้คำชี้แนะ และช่วยแก้ไข จนกระทั่งผู้เรียนทำได้

3.4 ขั้นให้เทคนิควิธีการ เมื่อผู้เรียนปฏิบัติได้แล้ว ผู้สอน ควรแนะนำเทคนิควิธีการที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถทำงานนั้นได้ดีขึ้น ประณีตขึ้น ทำได้ รวดเร็วขึ้น หรือสิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์น้อยลง เป็นต้น

3.5 ขั้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงทักษะย่อยๆ เมื่อผู้เรียนปฏิบัติแต่ ละส่วนได้แล้วจึงให้ปฏิบัติทักษะย่อยๆ ต่อเนื่องกันจนกระทั่งสามารถปฏิบัติทักษะที่ สมบูรณ์

ทิศนา แคมมณี (2553, หน้า 296–298) กล่าวว่า รูปแบบ การเรียนการสอนทักษะปฏิบัติ ประกอบด้วยยุทธวิธี 3 ยุทธวิธี ดังนี้

ยุทธวิธีที่ 1 การสอนทฤษฎีก่อนสอนงานปฏิบัติ เหมาะสำหรับการสอนเนื้อหาปฏิบัติที่มีลักษณะซับซ้อน และเนื้อหาสามารถแยกส่วนภาคทฤษฎีและปฏิบัติได้อย่างชัดเจน มีขั้นตอนดังนี้

- 1.1 ขั้นนำ เป็นขั้นแนะนำงาน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและเห็นคุณค่าในงานนั้น
- 1.2 ขั้นให้ความรู้ เป็นขั้นให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่จะทำและควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ซักถามจนเกิดความเข้าใจ
- 1.3 ขั้นฝึกปฏิบัติ เป็นขั้นให้ผู้เรียนลงมือทำงาน เริ่มจากการให้ทำตามแบบหรือเลียนแบบก่อนจนทำได้ถูกต้อง และให้ฝึกหลายครั้งจนชำนาญ
- 1.4 ขั้นประเมินผลการเรียนรู้ เป็นขั้นที่ผู้สอนประเมินทักษะปฏิบัติ และลักษณะนิสัยในการทำงานของนักเรียน
- 1.5 ขั้นประเมินผลความคงทนของการเรียนรู้ เป็นขั้นที่ผู้สอนจะรู้ว่า การเรียนของผู้เรียนมีความยั่งยืนหรือไม่ หากผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างชำนาญ ผู้เรียนก็จะจำสิ่งที่เรียนรู้ได้ดีและนาน

ยุทธวิธีที่ 2 การสอนงานปฏิบัติก่อนสอนทฤษฎี เหมาะสำหรับเนื้อหางานปฏิบัติที่มีลักษณะไม่ซับซ้อน มีขั้นตอน ดังนี้

- 2.1 ขั้นนำ ปฏิบัติเช่นเดียวกับยุทธวิธีที่ 1
- 2.2 ขั้นให้ผู้เรียนปฏิบัติและสังเกตการณ์ นักเรียนมีการปฏิบัติ สังเกต และจดบันทึกไว้
- 2.3 ขั้นวิเคราะห์การปฏิบัติและสังเกตการณ์ ร่วมกันวิเคราะห์ พฤติกรรมการปฏิบัติ และอภิปรายผลการวิเคราะห์
- 2.4 ขั้นเสริมความรู้ จากผลการวิเคราะห์และอภิปรายการปฏิบัติ ผู้สอนให้ความรู้เสริมที่เป็นประโยชน์
- 2.5 ขั้นให้ผู้เรียนปฏิบัติงานใหม่ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง
- 2.6 ขั้นประเมินผลการเรียนรู้ ปฏิบัติเช่นเดียวกับยุทธวิธีที่ 1
- 2.7 ขั้นประเมินผลความคงทนของการเรียนรู้ ปฏิบัติเช่นเดียวกับยุทธวิธีที่ 1

ยุทธวิธีที่ 3 การสอนทฤษฎีและปฏิบัติไปพร้อมๆ กัน

เหมาะสำหรับบทเรียนที่มีลักษณะของเนื้อหาภาคทฤษฎีและปฏิบัติไม่สามารถแยกจากกัน
ได้เด็ดขาด มีขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ชี้แนะ ปฏิบัติเช่นเดียวกับยุทธวิธีที่ 1
- 3.2 ชื่นให้ความรู้ ให้ปฏิบัติและให้ข้อมูลย้อนกลับไป
พร้อมกัน
- 3.3 ชื่นให้ปฏิบัติงานตามล้าพัง
- 3.4 ชื่นประเมินผลการเรียนรู้ ปฏิบัติเช่นเดียวกับยุทธ

วิธีที่ 1

- 3.5 ชื่นประเมินผลความคงทนของการเรียนรู้ ปฏิบัติ
เช่นเดียวกับยุทธวิธีที่ 1

4. บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิค
กระบวนการกลุ่ม ขณะที่ผู้เรียนกำลังดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้การเรียนรู้บรรลุ
เป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ครูควรมีบทบาท ดังนี้ (วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์, 2549, หน้า 197)

- 4.1 การเป็นผู้ช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษา คอยให้คำตอบเมื่อ
ผู้เรียนต้องการความช่วยเหลือ เช่น ให้ข้อมูลหรือความรู้ในเวลาที่ต้องการเพื่อให้
การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ
- 4.2 การเป็นผู้สนับสนุนและเสริมแรง ช่วยสนับสนุนกระตุ้นให้
ผู้เรียนสนใจ และเข้าร่วมกิจกรรม
- 4.3 การเป็นผู้ร่วมกิจกรรม โดยเข้าร่วมกิจกรรมในกลุ่มผู้เรียน
พร้อมทั้งให้ความคิดเห็น หรือช่วยเชื่อมโยงประสบการณ์ส่วนตัวของผู้เรียนขณะทำ
กิจกรรม

4.4 การเป็นผู้ติดตามตรวจสอบ เพื่อให้การทำงานของนักเรียน
ถูกต้องชัดเจนและสมบูรณ์ ก่อนให้ผู้เรียนสรุปเป็นข้อความที่ได้จากการเรียนรู้

4.5 การเป็นผู้สร้างเสริมบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นมิตร โดยการ
สนับสนุนเสริมแรงและกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมทำงานกลุ่ม แสดงความคิดเห็นอย่าง
เปิดเผย ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อภิปรายโต้แย้งด้วยท่วงท่อนนุ่มนวล ให้เกียรติ
และเป็นมิตร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุความสำเร็จ

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนหรือ
การฝึกอบรมแบบร่วมมือมีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งการสอนโดยใช้เทคนิคกระบวนการกลุ่ม

เป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือวิธีหนึ่ง ไม่ว่าจะในรูปแบบใดต่างก็ใช้หลักการเดียวกัน คือ หลักการเรียนรู้แบบร่วมมือ 5 ประการ และมีจุดหมายไปทิศทางเดียวกันคือ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่ศึกษาให้มากที่สุด โดยอาศัยการร่วมมือกัน ช่วยเหลือกัน และแลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างผู้เรียนด้วยกัน

1.4.8 จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับการฝึกอบรม

รากฐานของการฝึกอบรมคือการเรียนรู้ เพราะวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมคือ การช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการฝึกอบรมมี ดังนี้ (ซูซีย์ สมิตธิโกร, 2554, หน้า 91-107)

1. ความพร้อม ความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง พื้นฐานความรู้ที่จำเป็นในการเรียนรู้จากสิ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีเมื่อเขามีความพร้อมที่จะเข้ารับการฝึกอบรม
2. ความสนใจ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์เนื้อหา สื่อต่างๆ ให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เมื่อเขามีความสนใจ ในเรื่องที่อบรมก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี
3. ความสามารถ ความสามารถ หมายถึง ระดับความถนัดหรือทักษะสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีอยู่ในตนเอง หากทราบระดับความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะทำให้ทราบว่าควรจะต้องดำเนินการฝึกอบรมอะไร อย่างไรต่อไป
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการกระทำ ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการกระทำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของคำชมเชย คะแนนของการทดสอบ หรือผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ และแรงจูงใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามประการ คือ ประการแรก จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรม ทราบว่า การปฏิบัติของพวกเขถูกต้องหรือไม่ ประการที่สอง จะช่วยให้กระบวนการเรียนรู้มีความน่าสนใจมากขึ้น และประการที่สาม จะนำไปสู่การตั้งเป้าหมายเพื่อรักษาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
5. การปรุงแต่งเนื้อหาให้เข้าใจง่าย เนื้อหาสาระของความรู้จะง่ายต่อการเรียนและการจดจำมากขึ้น แนวทางการทำให้เนื้อหาความรู้มีความหมายและเข้าใจได้ง่าย มี ดังนี้ 1) ในตอนเริ่มต้นของการฝึกอบรม ผู้ฝึกอบรมควรอธิบายภาพรวมของ

ความรู้ก่อนอย่างกว้างๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจวัตถุประสงค์ และเข้าใจว่าแต่ละหน่วยการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอย่างไร 2) การเสนอเนื้อหาควรจะทำโดยการใช้ตัวอย่าง และใช้สื่อการสอนที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจง่ายขึ้น 3) นำเสนอเนื้อหาความรู้อย่างเป็นลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมจะง่ายต่อการเข้าใจ และ 4) การเรียนรู้ทักษะทางปัญญา ขั้นสูงควรเริ่มต้นจากการเรียนรู้ทักษะหรือองค์ประกอบพื้นฐานเสียก่อน

6. ความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่นักจัดการฝึกอบรมควรให้ความสนใจ เนื่องจากผู้รับการฝึกอบรมแต่ละคนจะมีความถนัดไม่เท่ากัน ทั้งในเรื่องความรู้ ประสบการณ์ อายุ เป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ไม่เท่ากัน ดังนั้น การดำเนินการฝึกอบรมจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สนองความแตกต่างของบุคคล ตลอดทั้งให้ทุกคนมีโอกาสเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำกิจกรรม

7. การฝึกปฏิบัติและการทำซ้ำ การเรียนรู้จะดีขึ้นกว่าเดิมเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสปฏิบัติงานซ้ำๆ ดังนั้นการดำเนินการฝึกอบรมจำเป็นต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้ลงมือปฏิบัติจริงทุกกิจกรรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตร จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจกระจ่างแจ้ง เกิดความแม่นยำ ทำให้เกิดผลดีในการเรียนและการปฏิบัติยิ่งขึ้น นอกจากนี้ก่อนขึ้นบทเรียนใหม่ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องมีกิจกรรมทบทวนบทเรียนเดิมก่อนเพื่อเชื่อมโยงองค์ความรู้เก่ากับองค์ความรู้ใหม่ให้สัมพันธ์ต่อเนื่องกันไปตามลำดับ

8. การถ่ายโอนความรู้ เป็นการนำเอาความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม ไปใช้ในการทำงานจริง ดังนั้น ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องฝึกอบรมให้ เป็นไปตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ตามหลักสูตรทุกรายการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นคือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง

9. แรงจูงใจ แรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล นักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจจะช่วยเพิ่มพลังบุคคลทำให้เกิดความตื่นตัว มีพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่เต็มไปด้วยความกระตือรือร้นอยากจะเรียนรู้ในการกระทำสิ่งต่างๆ ดังนั้นการที่จะกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดแรงจูงใจในการฝึกอบรม ต้องอาศัยทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม เช่น ทฤษฎีการเสริมแรง เป็นต้น

สก๊อต (Scott, 1970, p. 124 อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ ภาลี, 2549, หน้า 45) กล่าวว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดต่อกิจกรรมการเรียนรู้ มีหลักการ ดังนี้

- 1) การสร้างเสริมความพึงพอใจที่ดีต่อการเรียน ครูต้องจัดสิ่งแวดล้อมหรือประสบการณ์ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจ พึงพอใจและสนุกสนานตลอดทั้งต้องเป็นแบบฉบับที่ดี ด้านความคิด ความประพฤติและการมีระเบียบวินัยด้านการเรียนรู้และสังคม
- 2) การเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจที่ไม่ดีต่อการเรียน ครูต้องให้การแนะแนว โดยชี้แนะแนวทางปฏิบัติต่อการเรียนรู้ให้ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งให้เห็นแนวโน้มที่จะตอบสนองในทางบวก และให้ประโยชน์แก่ตนเอง
- 3) พยายามให้การเสริมแรงที่ตรงกับความถนัดและความต้องการแก่เด็กแต่ละคน เพื่อให้กำลังใจที่จะเรียนรู้มากกว่าการลงโทษ และ
- 4) พยายามให้เด็กได้ลงมือกระทำเองและมีส่วนรับผิดชอบต่อส่วนนั้น ให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าและลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเองจะทำให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจและในที่สุดผู้เรียนก็จะมีมีความพึงพอใจที่ดีต่อการเรียนรู้นั้นๆ

10. การเสริมแรงหรือการให้แรงเสริม การเสริมแรง หมายถึง การทำให้ผู้ทำพฤติกรรมเกิดความพึงพอใจ และกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำๆ อีก เจ้าของทฤษฎีนี้ คือ Skinner (อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2553, หน้า 191, 309-312) กล่าวว่า ถ้าต้องการให้พฤติกรรมที่ต้องการคงอยู่ตลอดไป จำเป็นที่จะต้องให้แรงเสริม Skinner แบ่งแรงเสริมออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) แรงเสริมบวก หมายถึง คำพูด สิ่งของ หรือสภาพการณ์ที่จะช่วยให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์เกิดขึ้นอีก 2) แรงเสริมลบ หมายถึง การเปลี่ยนสภาพการณ์หรือเปลี่ยนแปลงบางอย่างก็อาจจะทำให้นบุคคลแสดงพฤติกรรมได้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมใน 2 ลักษณะคือ พฤติกรรมหลีกเลี่ยง และพฤติกรรมหลีกเลี่ยง เช่น นักเรียนที่ซอซอ และแหย่เพื่อนเวลาทำงาน จึงถูกครูจับไปนั่งเดี่ยวที่มุมห้อง การแยกนักเรียนออกจากเพื่อนเป็นแรงเสริมลบ

หลักการให้แรงเสริมของ Skinner ทำได้ 2 ลักษณะ คือ

- 1) เสริมแรงต่อเนื่อง คือ เสริมแรงทุกครั้งที่ทำพฤติกรรมถูกต้องเหมาะกับการเรียนรู้ พฤติกรรมใหม่
- 2) เสริมแรงเป็นบางครั้ง เหมาะสำหรับการรักษาพฤติกรรมที่เรียนรู้แล้ว โดยไม่จำเป็นต้องมีการเสริมแรงทุกครั้ง
- 3) การให้แรงเสริมทางบวกจะดีกว่าทางลบ และต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนด้วย
- 4) ให้การเสริมแรงทันทีที่ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมตามวัตถุ ประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งควรจะเกิดขึ้นภายในเวลาประมาณ 10 วินาที และจะต้องให้อย่างสม่ำเสมอ การเสริมแรงมีหลายวิธี ครูอาจใช้วิธีง่ายๆ 3 วิธี ได้แก่

1) การให้ความสนใจและคำชม เช่น ชมเชย ยกย่อง หรือถ้อยคำที่สามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดความพึงพอใจ เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา สามารถใช้ได้ทุกโอกาสทั้งนักเรียนที่เก่งและอ่อน 2) การอนุญาตให้นักเรียนทำกิจกรรมที่ชอบ การให้นักเรียนทำกิจกรรมที่ชอบหรือต้องการเป็นแรงเสริมที่ดี เช่น ครูจะให้เขียนรูปการ์ตูนหรืออ่านหนังสือที่ชอบ หากทำเลขคณิตเสร็จ เป็นต้น 3) การให้รางวัลเป็นของ เช่น ขนม ของเล่น ของใช้ ดาว เกียรติบัตร เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า จิตวิทยาการเรียนรู้และการจูงใจมีความสำคัญสำหรับการฝึกอบรมอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้ดำเนินการฝึกอบรมหรือวิทยากรจะต้องศึกษาจิตวิทยาการเรียนรู้ การจูงใจ และการให้แรงเสริม และควรวางแผนดำเนินการล่วงหน้าตั้งแต่ขั้นการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับครู

2.1 ความหมายและความสำคัญของคุณธรรมสำหรับครู

ความหมายของคุณธรรมสำหรับครู

ผู้วิจัยศึกษาความหมายของคุณธรรมสำหรับครู ดังนี้

คุณธรรม ประกอบด้วยคำสองคำ คือ คำว่า “คุณ” แปลว่า ประโยชน์ และคำว่า “ธรรม” แปลว่า ความประพฤติดี ความประพฤติที่พึงประสงค์ทั้งคุณธรรมและจริยธรรม ความจริง ความถูกต้อง คุณความดี ความชอบ คำสั่งสอน ดังนั้น เพื่อความเข้าใจในความหมายของทั้งสองคำนี้จึงควรพิจารณาคำนิยาม ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่าเป็นสภาพคุณงามความดี (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 187)

พระเทพวิสุทธีเมธี (พุทธชาตฤทธิคุณ, 2529, หน้า90-91) อธิบายไว้ว่าคุณธรรมหมายถึง คุณสมบัติฝ่ายดี เป็นที่ตั้งหรือเป็นประโยชน์แก่สันติภาพหรือสันติสุข คุณธรรมเป็นส่วนที่ต้องอบรมโดยเฉพาะ หรือให้เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมกับที่ต้องการ

คาร์เตอร์ วี. กู๊ด Carter V. Good (1973, p 641) ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม คือ คุณลักษณะที่ดีงาม หรือพฤติกรรมที่ปฏิบัติจนเป็นนิสัย และการที่บุคคลได้กระทำตามความคิดและมาตรฐานของสังคมในทางความประพฤติและจริยธรรม

พกา สัตยธรรม (2544, หน้า 11) กล่าวว่า คุณธรรมครู คือ คุณธรรมความดีทั้งหลายที่ครูจะต้องศึกษาหาความรู้ความเข้าใจ แล้วนำเอาหลักธรรมต่างๆ มาปฏิบัติด้วยตนเองให้เกิดผลดีแก่ตนเอง แล้วจึงนำคุณธรรมต่างๆ เหล่านั้นมาสั่งสอนอบรม ตักเตือนให้แก่ลูกศิษย์

จากทัศนะของนักการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยสรุปว่า คุณธรรมสำหรับครู หมายถึง คุณงามความดีของบุคคลที่เป็นครูที่พึงประพฤติปฏิบัติทางกาย วาจา และกระทำให้ไปด้วยความสำนึกในจิตใจ มีเป้าหมายว่าเป็นการกระทำความดีหรือเป็นพฤติกรรมที่ดีซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยยึดแนวปฏิบัติคุณธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพครูหรือตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ความสำคัญของคุณธรรมสำหรับครู

ผู้วิจัยศึกษาความสำคัญของคุณธรรมสำหรับครู ดังนี้

คุณธรรมและจริยธรรม มีความสำคัญอยู่ที่การให้คุณค่าของบุคคลจนเกิดเป็นความประทับใจอย่างลึกซึ้งซึ่งเรียกว่าเป็นค่านิยมเฉพาะของบุคคลต่อสิ่งนั้น ๆ มีจรรยาบรรณวิชาชีพหรือมีพระราชบัญญัติวิชาชีพ เป็นต้น (จำเริญรัตน์ เจือจันทร์, 2548)

ความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับการดำรงชีวิต คุณธรรมและจริยธรรมจะเป็นตัวนำที่ทำให้บุคคลได้กำหนดพฤติกรรมของตนเองเพื่อทำให้เกิดความสุข

2. ระดับสังคม ความสุขของบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเพื่อน และสังคม คือ การได้รับการยอมรับบุคคลต้องอาศัยคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อรักษาไว้ ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณของบุคคล และในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพ เช่น จริยธรรมจะเป็นอุดมการณ์หรือจุดมุ่งหมายอันสูงสุดสำหรับวิชาชีพนักกฎหมายในอันที่จะให้ความยุติธรรมการดำรงไว้ซึ่งความสุขของสังคม และการใช้เหตุผลยิ่งกว่าการกระทำตามอำเภอใจ

3. ระดับโลก คุณธรรมและจริยธรรมกล่าวได้ว่า เป็นหลักธรรมที่คุ้มครองโลกให้อยู่รวมกันได้อย่างสันติสุขโดยเฉพาะในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมก่อให้เกิดการแพร่กระจายในด้านข้อมูลข่าวสารรวมทั้งการไหลของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ในยุคนี้เป็นยุคของการแข่งขันและท้าทายความสามารถในการดำเนินการบริหารทุกสาขารวมทั้งธุรกิจการค้าในระบบโลกสากล

ไพพรรณ เกียรติโชคชัย (2526, หน้า 141-142) สรุปความสำคัญของ
คุณธรรมต่อผู้ประกอบการวิชาชีพครู ไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านตัวครู คุณธรรมมีบทบาทต่อผู้ปฏิบัติ ดังนี้
 - 1.1 ทำให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในงานอาชีพ
 - 1.2 ได้รับคำยกย่องสรรเสริญจากบุคคลทั่วไป เป็นที่เคารพเชื่อฟัง
ของศิษย์
 - 1.3 มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ไร้ภัยอันตรายใดๆ เพราะ
แวดล้อมด้วยความรักนับถือจากศิษย์และประชาชนทั่วไป
 - 1.4 ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง ฐานะทางเศรษฐกิจไม่ฝืดเคือง
2. ด้านสถาบันวิชาชีพครู คุณธรรมมีบทบาท ดังนี้
 - 2.1 ทำให้ชื่อเสียงของคณะครูเป็นที่ศรัทธาเลื่อมใสของประชาชน
 - 2.2 งานวิชาชีพครูมีความเจริญก้าวหน้า เพราะครูอาจารย์ทำงาน
เต็มกำลังความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ใหม่ๆ
 - 2.3 สถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ เพราะได้รับความ
ช่วยเหลือจากประชาชนเต็มที่
3. ด้านสังคมและชุมชน คุณธรรมมีบทบาท ดังนี้
 - 3.1 สมาชิกของสังคมเป็นคนดีมีคุณธรรมสูง รู้จักสิทธิและหน้าที่
อย่างถูกต้อง
 - 3.2 สังคมมีสันติสุข เพราะสมาชิกของสังคมได้รับการสั่งสอนจาก
ผู้มีคุณธรรม
 - 3.3 สังคมได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้านเพราะ
สมาชิกมีคุณธรรม
4. ด้านความมั่นคงของชาติ คุณธรรมมีบทบาทต่อความมั่นคงของ
ชาติดังนี้
 - 4.1 สถาบันชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีความมั่นคง เพราะประชาชนมี
ความรักความเข้าใจและเห็นความสำคัญอย่างแท้จริง
 - 4.2 ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของชาติ มีความ
มั่นคงถาวร เพราะครูอาจารย์ได้อบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติได้
อย่างถูกต้องเหมาะสม

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณธรรมสำหรับครูเป็น องค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ประกอบการอาชีพครู โดยการรักษาไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมจะช่วย ให้ครูมีสติและประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับต่อสังคม ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อศิษย์ และส่งผลต่อ การพัฒนาการศึกษา เป็นผู้ชี้แนะด้านวิชาการและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียน ให้เป็นคนดี และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2 องค์ประกอบของคุณธรรมสำหรับครู

2.2.1 คุณธรรมสำหรับครูตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ ของคุณธรรมสำหรับครู และมีนักการศึกษากล่าวถึงองค์ประกอบของคุณธรรมสำหรับครู ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ กำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูขึ้น เพื่อเป็นกรอบเป้าหมายและมาตรฐาน ในการพัฒนาข้าราชการครู โดยมีหลักการมุ่งส่งเสริมให้ข้าราชการครูทุกระดับทุกคน ได้รับการพัฒนาที่อยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือผู้ที่เป็นสมาชิกขององค์กรครูสภา เท่านั้น นอกจากนี้สภาได้กำหนดจรรยาบรรณครูแล้ว ครูสภายังส่งเสริมและพัฒนา วิชาชีพครู โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2533 ประกอบด้วย ด้านรอบรู้สอนดีมีคุณธรรมจรรยาบรรณ และได้มีการพัฒนาตลอดมาจนถึงปี พ.ศ. 2548 ครูสภาได้แบ่งเกณฑ์มาตรฐานออกเป็น 3 หมวด คือ หมวดที่ 1) มาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ หมวดที่ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมวดที่ 3) มาตรฐานการปฏิบัติ ตนหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 12-19) มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านที่ 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อที่ 1 ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อพัฒนาการทางวิทยาการ เศรษฐกิจสังคมและการเมืองอยู่เสมอ

หลักการ

สังคมและวิทยาการ การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นครูในฐานะผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต

คำอธิบาย

การพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจสังคม และการเมืองอยู่เสมอ หมายถึง การใฝ่รู้ ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่ม สร้างสรรค์ ความรู้ ให้มีให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมการเมือง และเทคโนโลยี สามารถพัฒนาบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. สนใจศึกษาค้นคว้า ริเริ่ม สร้างสรรค์ ความรู้ ที่เกี่ยวกับวิชาชีพ อยู่เสมอ มีพฤติกรรม ดังนี้

1.1 แสวงหาความรู้จากเอกสาร ตำรา และสื่อต่างๆ

ตามโอกาส

1.2 จัดทำและเผยแพร่ความรู้ต่างๆ ผ่านสื่อตามโอกาส

1.3 เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา หรือฟังคำบรรยายหรือ

อภิปรายทางวิชาการ

2. มีความรอบรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมายแนวทางพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจการเมืองอาชีพ และเทคโนโลยี มีพฤติกรรม ดังนี้

2.1 นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ประกอบการเรียน

การสอน

2.2 ติดตามข่าวสารเหตุการณ์บ้านเมือง เศรษฐกิจ สังคม

การเมืองอยู่เสมอ

2.3 วางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

3. แสดงออกทางร่างกาย กิริยา วาจาอย่างสง่างามและเหมาะสมกับกาลเทศะ มีพฤติกรรม ดังนี้

3.1 รักษาสุขภาพและปรับปรุงบุคลิกอยู่เสมอ

3.2 มีความเชื่อมั่นในตนเอง

3.3 แต่งกายสะอาดเหมาะสมกับกาลเทศะและทันสมัย

3.4 มีความกระตือรือร้น ไวต่อความรู้สึกของสังคม

โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติ ตามแบบแผน

พฤติกรรม ดังตาราง 2

ตาราง 2 แบบแผนพฤติกรรม ด้านที่ 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
<ol style="list-style-type: none"> 1. ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพเป็นแบบอย่างที่ดี 2. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนิน ชีวิตตามประเพณีและวัฒนธรรมไทย 3. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด 4. ศึกษาหาความรู้ วางแผนพัฒนาตนเองพัฒนางาน และสะสมผลงานอย่างสม่ำเสมอ 5. ค้นคว้า แสวงหา และนำเทคนิคด้านวิชาชีพที่พัฒนาและก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับมาใช้แก่ศิษย์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่พึงประสงค์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือเสพสิ่งเสพติดจนขาดสติหรือแสดงกิริยาไม่สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม 2. ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ 3. ขาดความรับผิดชอบความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่จนเกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ 4. ไม่รู้ปรับปรุงหรือไม่แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้ 5. ขัดขวางการพัฒนาองค์กรจนเกิดผลเสีย

ด้านที่ 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อที่ 2 ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

หลักการ

ความรักและเชื่อมั่นในอาชีพของตน ย่อมทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุขและมุ่งมั่น อันจะนำผลให้อาชีพนั้นเจริญรุ่งเรืองและมั่นคง ดังนั้นครูย่อมรักและศรัทธาในอาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูด้วยความเต็มใจ

คำอธิบาย

ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู หมายถึง การแสดงออกด้วยความชื่นชมและเชื่อมั่นในอาชีพครูด้วยตระหนักว่าอาชีพนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติมีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม ครูพึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจรวมทั้งปกป้องเกียรติภูมิของอาชีพครูเข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนขององค์กรวิชาชีพครู

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. เชื้อหมั่น ซึ่ซนซม ฐมึใจในความเป็นครูและองค้กรวิชาซึพ ดั่งนี้
 - 1.1 ซึ่ซนซมในเกียรตึและรางวัลที่ได้อย่างเสมอตนเสมอปลาย
 - 1.2 ยกยอองซึ่ซนซมเพื่อนครูที่ประสพผลสำเร็จเก็ยวกับ

การสอน

1.3 เพยแพร่ผลสำเร็จของต่นเองและเพื่อนครู

1.4 แสดงต่นว่าเป็นครูอย่างภาคภูมิ

2. เป็นสมาชิของค้กรวิชาซึพครูและสนับสนุนหรือเข้าร่วมหรือ

เป็นผู้นำในกิจกรรมพัฒนาวิชาซึพครู มีพฤติกรรม ดั่งนี้

2.1 ปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อกำหนดขององค้กร

2.2 ร่วมกิจกรรมที่องค้กรจัดซึ่น

2.3 เป็นกรรมการ หรือคณะทำงานขององค้กร

3. ปกป้องเกียรตึภูมิขงครูและองค้กรวิชาซึพครู มีพฤติกรรม

ดั่งนี้

3.1 เพยแพร่ประชาสั่มพันธ์ ผลงานขงครูและ

องค้กรวิชาซึพ

3.2 เมื่อมีผู้เข้าใจผิดเก็ยวกับวงการวิชาซึพครู ก็ซึ้แจงให้

ถูกต้อง

โดยต้งประพฤตึและละเว่นการประพฤตึต่น ดั่งตาราง 3

ดั่งนี้

ตาราง 3 แบบแผนพฤติกรรม ด้านที่ 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
1. แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ 2. รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ 3. ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้ 4. อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพ 5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริตตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ 6. เลือกลงใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง สร้างสรรค์เทคนิควิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ 7. ใช้องค์ความรู้หลากหลายในการปฏิบัติหน้าที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในองค์กร 8. เข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	1. ไม่แสดงความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพ 2. ดูหมิ่น เหยียดหยาม ให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศาสตร์ในวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพ 3. ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา 4. ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับผิดชอบ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบแผนของทางราชการจนเสียหาย 5. คัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน 6. ใช้หลักวิชาการที่ไม่ถูกต้องในการปฏิบัติวิชาชีพ ส่งผลให้ศิษย์หรือผู้รับบริการเกิดความเสียหาย 7. ใช้ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ หรืออภัยองค์กรวิชาชีพแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่น

ด้านที่ 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อที่ 3 ครูต้องรักและเมตตาศิษย์โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

หลักการ

การแสดงออกของบุคคลในทางที่ดี เป็นผลมาจากสภาวะจิตใจที่ดีงามและความเชื่อถือที่ถูกต้องของบุคคล บุคคลที่มีความรักและเมตตาต่อผู้อื่นด้วยความปรารถนาในอันที่จะก่อให้เกิดผลดีต่อบุคคลอื่น มีความสุภาพไตร่ตรองถึงผลแล้ว จึงแสดงออกอย่างจริงใจ ครูจึงต้องมีความรักและเมตตาต่อศิษย์อยู่เสมอ ซึ่งจะเป็น ผลให้พฤติกรรมของครูที่แสดงออกต่อศิษย์ เป็นไปในทางสุภาพ เอื้ออาทรส่งผลดีต่อศิษย์ในทุกๆ ด้าน

คำอธิบาย

ครูต้องรักและเมตตาศิษย์โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า หมายถึง การตอบสนองต่อ

ความต้องการ ความถนัด ความสนใจของศิษย์อย่างจริงจัง สอดคล้องกับความเคารพ การยอมรับ การเห็นอกเห็นใจต่อสิทธิพื้นฐานของลูกศิษย์จนเป็นที่ไว้วางใจเชื่อถือและชื่นชมได้ รวมทั้งเป็นผลไปสู่การพัฒนารอบด้านอย่างเท่าเทียมกัน

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. สร้างความรู้สึกเป็นมิตร เป็นที่พึ่งพาและวางใจได้ของศิษย์แต่ละคนและทุกคน มีพฤติกรรม ดังนี้

- 1.1 ให้ความเป็นกันเองกับศิษย์
- 1.2 รับฟังปัญหาของศิษย์และให้ความช่วยเหลือศิษย์
- 1.3 ร่วมทำกิจกรรมกับศิษย์เป็นครั้งคราวตามความ

เหมาะสม

- 1.4 สนทนาได้ถามทุกข์สุขของศิษย์

2. ตอบสนองข้อเสนอลและการกระทำของศิษย์ในทางสร้างสรรค์ตามสภาพปัญหาความต้องการและศักยภาพของศิษย์แต่ละคนและทุกคน มีพฤติกรรม ดังนี้

- 2.1 สนใจคำถามและคำตอบของศิษย์ทุกคน
- 2.2 ให้โอกาสศิษย์แต่ละคนได้แสดงออกตาม

ความสามารถ ความถนัด และความสนใจ

- 2.3 ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของศิษย์
- 2.4 รับการนัดหมายของศิษย์เกี่ยวกับการเรียนรู้ก่อน

งานอื่น

3. เสนอแนะแนวทางการพัฒนาของศิษย์แต่ละคน และทุกคนตามความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของศิษย์ มีพฤติกรรม ดังนี้

- 3.1 มอบหมายงานตามความถนัด
- 3.2 จัดกิจกรรมหลากหลายตามสภาพความแตกต่าง

ของศิษย์ เพื่อให้แต่ละคนประสบความสำเร็จเป็นระยะอยู่เสมอ

- 3.3 แนะนำแนวทางที่ถูกต้องแก่ศิษย์

- 3.4 ปรึกษาหารือกับครู ผู้ปกครอง เพื่อนักเรียนเพื่อ

หาสาเหตุและวิธีแก้ปัญหาของศิษย์

4. แสดงผลงานที่ภูมิใจของศิษย์แต่ละคนและทุกคน ทั้งในและนอกสถานศึกษามีพฤติกรรม ดังนี้

4.1 ตรวจผลงานของศิษย์อย่างสม่ำเสมอ

4.2 แสดงผลงานของศิษย์ในห้องเรียน (ห้องปฏิบัติการ)

4.3 ประกาศหรือเผยแพร่ผลงานของศิษย์ที่ประสบ

ผลสำเร็จ

ข้อที่ 4 ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

หลักการ

ครูที่ดีต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศิษย์ให้เจริญได้อย่างเต็มศักยภาพ และถือว่าความรับผิดชอบของตนจะสมบูรณ์ต่อเมื่อศิษย์ได้แสดงออกซึ่งผลแห่งการพัฒนาแล้วครูจึงต้องเรียนรู้เกี่ยวกับศักยภาพของศิษย์แต่ละคนและทุกคน เลือกกิจกรรมการเรียนที่หลากหลาย เหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาตามศักยภาพนั้น ดำเนินการให้ลูกศิษย์ได้ลงมือทำกิจกรรมการเรียนรู้ จนเกิดผลอย่างชัดเจน กระตุ้นยั่วยุให้ลูกศิษย์ทุกคนได้ทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อความเจริญงอกงามอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

คำอธิบาย

ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ หมายถึง การดำเนินงานตั้งแต่การเลือกกำหนดกิจกรรมการเรียนที่มุ่งผลต่อการพัฒนาในตัวศิษย์อย่างแท้จริง การจัดให้ศิษย์มีความรับผิดชอบ และเป็นเจ้าของการเรียนรู้ตลอดจนการประเมินร่วมกับศิษย์ในผลของการเรียนและเพิ่มพูนการเรียนรู้ ภายหลังบทเรียนต่างๆ ด้วยความปรารถนาที่จะให้ศิษย์แต่ละคนและทุกคนพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศิษย์อย่างมุ่งมั่น และตั้งใจ มีพฤติกรรม ดังนี้

1.1 สอนเต็มเวลา ไม่เบียดบังเวลาของศิษย์ไปหาผลประโยชน์

ส่วนตน

1.2 เอาใจใส่ อบรม สั่งสอนศิษย์จนเกิดทักษะในการ

ปฏิบัติงาน

1.3 อุทิศเวลาเพื่อพัฒนาศิษย์ตามความจำเป็นและ
เหมาะสม

1.4 ไม่ละทิ้งชั้นเรียนหรือขาดการสอน
2. อบรมสั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
เพื่อพัฒนาศิษย์อย่างเต็มศักยภาพ มีพฤติกรรม ดังนี้

2.1 เลือกใช้วิธีการที่หลากหลายในการสอนให้เหมาะสมกับ
สภาพของศิษย์

2.2 ให้ความรู้โดยไม่ปิดบัง

2.3 สอนเต็มความสามารถ

2.4 เปิดโอกาสให้ศิษย์ได้ฝึกปฏิบัติ อย่างเต็มความสามารถ

2.5 สอนเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ

2.6 กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย

2.7 ลงมือจัด และเลือกกิจกรรมที่นำสู่ผลจริง ๆ

2.8 ประเมิน ปรับปรุงให้ได้ผลจริง

2.9 ภูมิใจเมื่อศิษย์ได้รับการพัฒนา

3. อบรม สั่งสอน ฝึกฝน และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
เพื่อพัฒนาศิษย์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ มีพฤติกรรม ดังนี้

3.1 สั่งสอนศิษย์โดยไม่บดเบือนหรืออำพราง

3.2 อบรมสั่งสอนศิษย์โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

3.3 มอบหมายงานและตรวจผลงานด้วยความยุติธรรม

ข้อที่ 5 ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์
ทั้งทางกาย วาจา ใจ

หลักการ

การเรียนรู้ ในด้านค่านิยมและจริยธรรม จำเป็นต้องมีตัวแบบที่
ดีเพื่อให้ผู้เรียนยึดถือและนำไปปฏิบัติตาม ครูที่ดีจึงถ่ายทอดค่านิยมและจริยธรรมด้วยการ
แสดงตนเป็นตัวอย่างเสมอ การแสดงตนเป็นตัวอย่างนี้ถือว่าครูเป็นผู้นำในการพัฒนาศิษย์
อย่างแท้จริง

อธิบาย

การประพาศปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออกอย่างสม่ำเสมอของครูที่ศิษย์สามารถสังเกตเห็นได้เอง และเป็น การแสดงที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสังเกตตามค่านิยม คุณธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. ตระหนักว่าพฤติกรรมการแสดงออกของครูมีผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมของศิษย์อยู่เสมอ มีพฤติกรรม ดังนี้
 - 1.1 ระมัดระวังในการกระทำ และการพูดของตนอยู่เสมอ
 - 1.2 ไม่โกรธง่ายหรือแสดงอารมณ์ฉุนเฉียวต่อหน้าศิษย์
 - 1.3 มองโลกในแง่ดี
2. พุดจาสุภาพและสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับศิษย์และสังคมมีพฤติกรรม ดังนี้
 - 2.1 ไม่พุดคำหยาบหรือก้าวร้าว
 - 2.2 ไม่เน้นทำหรือพุดจาสื่อเสียด
3. กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีสอดคล้องกับคำสอนของตน และวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม มีพฤติกรรม ดังนี้
 - 3.1 ปฏิบัติตนให้มีสุขภาพ และบุคลิกภาพที่ดีอยู่เสมอ
 - 3.2 แต่งกายสะอาดสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ
 - 3.3 แสดงกริยามารยาทสุภาพเรียบร้อยอยู่เสมอ
 - 3.4 ตรงต่อเวลา
 - 3.5 แสดงออกซึ่งนิสัยที่ดีในการประหยัด ซื่อสัตย์ อดทน และสามัคคีมีวินัย
 - 3.6 รักษาสาธารณะสมบัติและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ

ข้อที่ 6 ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

หลักการ

การแสดงออกของครูใดๆ ก็ตามย่อมมีผลในทางบวกหรือลบต่อความเจริญเติบโตของศิษย์ เมื่อครูเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาทุกๆ

ด้านของศิษย์ จึงต้องพิจารณาเลือกแสดงแต่เฉพาะการแสดงออกที่มีผลทางบวก ฟังรับ และละเว้นการแสดงใดๆ ที่นำไปสู่การชะลอหรือขัดขวางความก้าวหน้าของศิษย์ทุกๆ ด้าน

คำอธิบาย

การไม่กระทำตนเป็นปฏิบัติภัยต่อความเจริญทางกาย สติ ปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ หมายถึง การตอบสนองต่อศิษย์ในการลงโทษ หรือให้รางวัลหรือการกระทำอันใดที่นำไปสู่การลดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. ละเว้นการกระทำที่ก่อให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคมของศิษย์ มีพฤติกรรม ดังนี้

- 1.1 ไม่นำปมด้อยของศิษย์มาล้อเลียน
- 1.2 ไม่ประจานศิษย์
- 1.3 ไม่พูดจาหรือกระทำการใดๆ ที่เป็นการซ้ำเติมปัญหา

หรือข้อบกพร่องของศิษย์

- 1.4 ไม่นำความเครียดมาระบายต่อศิษย์ ไม่ว่าจะด้วยคำพูด

หรือสีหน้าท่าทาง

- 1.5 ไม่เปรียบเทียบฐานะความเป็นอยู่ของศิษย์
- 1.6 ไม่ลงโทษศิษย์เกินกว่าเหตุ

2. ละเว้นการกระทำที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของศิษย์ มีพฤติกรรม ดังนี้

- 2.1 ไม่ทำร้ายร่างกายศิษย์
- 2.2 ไม่ลงโทษศิษย์เกินกว่าระเบียบกำหนด
- 2.3 ไม่จัดหรือปล่อยให้ศิษย์พลัดพลายให้สภาพแวดล้อม ที่เป็น

อันตรายต่อศิษย์

- 2.4 ไม่ใช้ศิษย์เกินกว่าเหตุ

3. ละเว้นการกระทำที่สกัดกั้นพัฒนาการทางสติปัญญา อารมณ์ จิตใจ และสังคมของศิษย์ มีพฤติกรรม ดังนี้

- 3.1 ไม่ติดสินคำตอบถูกผิดโดยยึดคำตอบของครู
- 3.2 ไม่ดูต่ำซ้ำเติมศิษย์ที่เรียนช้า
- 3.3 ไม่ขัดขวางโอกาสให้ศิษย์ได้แสดงออกทางสร้างสรรค์

3.4 ไม่ตั้งฉายาในทางลบให้ศิษย์

ข้อที่ 7 ครูต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่

หลักการ

การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในทางวิชาชีพแสวงหาผลประโยชน์ตนโดยมิชอบ ย่อมทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความไม่เสมอภาค นำไปสู่ความเสื่อมศรัทธาในบุคคลและวิชาชีพ ดังนั้นครูจึงไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากศิษย์ หรือใช้ศิษย์ไปแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

คำอธิบาย

การไม่แสวงหาผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ หมายถึง การไม่กระทำการใดๆ ที่จะได้มาซึ่งผลตอบแทนเกินสิทธิ์ที่พึงมีพึงได้จาก การปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบตามปกติ

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. ไม่รับหรือแสวงหาอามิสสินจ้างหรือผลประโยชน์อันมิควรจากศิษย์ มีพฤติกรรม ดังนี้
 - 1.1 ไม่หารายได้จากการนำสินค้ามาขายให้ศิษย์
 - 1.2 ไม่ติดสินผลงานหรือผลการเรียนโดยมีสิ่งแลกเปลี่ยน
 - 1.3 ไม่บังคับหรือสร้างเงื่อนไขให้ศิษย์มาเรียนพิเศษ เพื่อหารายได้
 2. ไม่ใช้ศิษย์ เป็นเครื่องมือหาประโยชน์ ให้กับตนโดยมิชอบ ด้วยกฎหมายขนบธรรมเนียมประเพณีหรือความรู้สึกของสังคมมีพฤติกรรม ดังนี้
 - 2.1 ไม่นำผลงานของศิษย์ไปแสวงหากำไรส่วนตัว
 - 2.2 ไม่ใช้แรงงานศิษย์เพื่อประโยชน์ส่วนตัว
 - 2.3 ไม่ใช้หรือจ้างวานศิษย์ไปทำสิ่งผิดกฎหมาย
- โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติ ตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตาราง 4

ตาราง 4 แบบแผนพฤติกรรม ด้านที่ 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
1. ให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการด้วยความเมตตากรุณาอย่างเต็มกำลังความสามารถและเสมอภาค	1. ลงโทษศิษย์อย่างไม่เหมาะสม
2. สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็กเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และความสนใจของแต่ละบุคคล	2. ไม่ใส่ใจหรือไม่รับรู้ปัญหาของศิษย์หรือผู้รับบริการ จนเกิดผลเสียหายต่อศิษย์หรือผู้รับบริการ
3. ตั้งใจ เสียสละ และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการได้รับการพัฒนาตามความสามารถ ความถนัด	3. ดุหมั่นเหยียดหยามศิษย์หรือผู้รับบริการ
4. ส่งเสริมให้ศิษย์และผู้รับบริการสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากสื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย	4. เปิดเผยความลับของศิษย์หรือผู้รับบริการ เป็นผลให้ได้รับความอับอายหรือเสื่อมเสียชื่อเสียง
5. ให้ศิษย์และผู้รับบริการ มีส่วนร่วมวางแผนการเรียนรู้และเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง	5. จูงใจ โน้มน้าว ยุยงส่งเสริมให้ศิษย์หรือผู้รับบริการปฏิบัติขัดต่อศีลธรรมหรือกฎระเบียบ
6. เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการด้วยการรับฟังความคิดเห็นของชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร	6. ชักชวนใช้จางวานศิษย์หรือผู้รับบริการให้จัดซื้อ จัดหาสิ่งเสพติดหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับอบายมุข
	7. เรียกร้องผลตอบแทนจากศิษย์หรือผู้รับบริการในงานตามหน้าที่ที่ต้องให้บริการ

ด้านที่ 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อที่ 8 ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

หลักการ

สมาชิกของสังคมใดพึงผนึกกำลังกัน พัฒนาสังคมนั้นและเกื้อกูลสังคมนรอบข้างในวงวิชาชีพครู ผู้ประกอบอาชีพครูพึงร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความเต็มใจอันจะยังผลให้เกิดพลังและศักยภาพในการพัฒนาวิชาชีพครูและการพัฒนาสังคม

คำอธิบาย

การช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์หมายถึง การให้ความร่วมมือแนะนำปรึกษาช่วยเหลือแก่เพื่อนครูทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และการงานตามโอกาสอย่างเหมาะสม รวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน โดยการให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางปฏิบัติตนปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. ให้ความร่วมมือ แนะนำ แก่เพื่อนครูตามโอกาสและความเหมาะสม มีพฤติกรรมดังนี้
 - 1.1 ให้คำปรึกษาการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 - 1.2 ให้คำแนะนำการผลิตสื่อการเรียนการสอน
2. ให้ความช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์สิ่งของแก่เพื่อนครูตามโอกาส และความเหมาะสม มีพฤติกรรมดังนี้
 - 2.1 ร่วมงานกุศล
 - 2.2 ช่วยทรัพย์เมื่อครูเดือดร้อน
 - 2.3 จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
3. เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางปฏิบัติตนมีพฤติกรรมดังนี้
 - 3.1 ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน
 - 3.2 แนะนำแนวทางป้องกัน และกำจัดมลพิษ

โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติ ตามแบบแผนพฤติกรรมดังตาราง 5

ตาราง 5 แบบแผนพฤติกรรม ด้านที่ 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
1. เสียสละ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	1. ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานจนทำให้เกิดความเสียหายต่องานหรือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
2. มีความรัก ความสามัคคี และร่วมมือกัน ผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา	2. ปฏิเสธความรับผิดชอบ โดยตำหนิให้ร้ายผู้อื่นในความบกพร่องที่เกิดขึ้น
	3. สร้างกลุ่มอิทธิพลภายในองค์กรหรือกลั่นแกล้งผู้ร่วมประกอบวิชาชีพให้เกิดความเสียหาย

ตาราง 5 (ต่อ)

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
	<p>4. เจตนาให้ข้อมูลเท็จทำให้เกิดความเข้าใจผิดหรือเกิดความเสียหายต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ</p> <p>5. วิพากษ์ วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี</p>

ด้านที่ 5 จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อที่ 9 ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

หลักการ

หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการศึกษา คือการพัฒนาคนให้มีภูมิปัญญาและรู้จักเลือกวิธีการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ในฐานะที่ครู เป็นบุคลากรที่สำคัญทางการศึกษาครูจึงควรเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

คำอธิบาย

การเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย หมายถึง การริเริ่มดำเนินกิจกรรม สนับสนุนส่งเสริมภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย โดยการรวบรวมข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์ เลือกสรร ปฏิบัติตน และเผยแพร่ ศิลปะ ประเพณี ดนตรี กีฬา การละเล่น อาหาร เครื่องแต่งกาย เพื่อใช้ในการเรียน การสอนดำรงชีวิตตนและสังคม

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. รวบรวมข้อมูลและเลือกสรรภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมที่เหมาะสมมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีพฤติกรรม ดังนี้
 - 1.1 เชิญบุคคลในท้องถิ่นมาเป็นวิทยากร
 - 1.2 นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
 - 1.3 นำศิษย์ไปศึกษาในแหล่งวิทยาการชุมชน
2. เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการ เพื่ออนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม มีพฤติกรรม ดังนี้
 - 2.1 ฝึกการละเล่นท้องถิ่นให้กับศิษย์

- 2.2 จัดตั้งชมรม สนใจศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- 2.3 จัดทำพิพิธภัณฑ์ในสถานศึกษา
3. สนับสนุนส่งเสริมเผยแพร่ และร่วมกิจกรรมทางประเพณี วัฒนธรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ มีพฤติกรรม ดังนี้
- 3.1 รณรงค์การใช้สินค้าพื้นเมือง
- 3.2 เผยแพร่การแสดงศิลปะพื้นบ้าน
- 3.3 ร่วมงานประเพณีของท้องถิ่น
4. ศึกษาวិเคราะห์ วิจัยภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อนำผลมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีพฤติกรรม ดังนี้
- 4.1 ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับการละเล่นพื้นบ้าน นิทานพื้นบ้าน เพลงกล่อมเด็ก ตำนาน และความเชื่อถือ สรุปรูปจากการศึกษาแนวคิดของสำนักงานครุสภาผู้วิจัยได้ศึกษา โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตาราง 6

ตาราง 6 แบบแผนพฤติกรรม ด้านที่ 5 จรรยาบรรณต่อสังคม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
1. ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	1. ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม
2. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมมาเป็นปัจจัยในการจัดการศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	2. ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	3. ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม
4. เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมพัฒนาเศรษฐกิจภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม	4. ปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณธรรมสำหรับครูตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของคุรุสภาทั้ง 9 ประการนี้ เป็นองค์ประกอบส่วนของ

คุณธรรมสำหรับครูตามหลักศาสนา และเป็นแบบแผนเชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้เพื่อให้ผู้ประกอบอาชีพครู ยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสม

2.2.2 คุณธรรมสำหรับครูตามพระบรมราชาโชวาท

อิทธิพลที่ได้จากหลักธรรมตามแนวพระราชดำรัสและพระบรมราชาโชวาท รวมทั้งโอวาทของผู้มีระดับสูงในอดีต ประเทศไทยเป็นประเทศที่ปกครองโดยพระมหากษัตริย์ซึ่งทรงเป็นที่รักเคารพอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงขออัญเชิญพระราชดำรัสพระบรมราชาโชวาทของพระมหากษัตริย์ทุกพระองค์ ซึ่งเป็นเสมือนหลักธรรมสำหรับครูมาใช้อ้างอิงในงานวิจัยมีความว่า ดังนี้

พระบรมราชาโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานแก่คณะครู มีความว่า

“ถ้าครูไม่ห่วงประโยชน์ที่ควรจะห่วง หันไปห่วงอำนาจ ห่วงตำแหน่ง ห่วงสิทธิ์ และห่วงรายได้กันมากเกินไป แล้ว จะเอาจิตใจที่ไหน มาห่วงความรู้ ความดี ความเจริญของเด็ก ความห่วงในสิ่งเหล่านั้น ก็จะค่อยๆ บั่นทอนทำลายความเป็นครูไปจนหมดสิ้น จะไม่มีอะไรเหลือไว้ พอที่ตัวเองจะภาคภูมิใจ หรือภูมิใจใครไว้ได้ ความเป็นครูก็จะมีไม่มีค่าเหลืออยู่ให้เป็นที่เคารพบูชาอีกต่อไป”

พระบรมราชาโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร วิทยาลัยวิชาการศึกษา 15 ธันวาคม 2503

“มหาวิทยาลัย มุ่งสั่งสอนนักศึกษาให้เป็นคนเก่ง ซึ่งเป็นการดี แต่นอกจากจะสอนให้เก่งแล้ว จำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะอบรมให้ดีพร้อมกันไปด้วย ประเทศเราจึงจะได้คนที่มีคุณภาพพร้อมคือ ทั้งเก่งและทั้งดีมาเป็นกำลัง ของบ้านเมือง”

พระราชดำรัสพระราชทานเนื่องในวันการศึกษาสัมพันธ์ ณ วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร 15 มีนาคม 2512

“ผู้ที่เป็นครูอาจารย์นั้น ใช่ว่าจะมีแต่ความรู้ในทางวิชาการและในทางการสอนเท่านั้นก็หาไม่ จะต้องรู้จักอบรมเด็กทั้งในด้านศีลธรรม จรรยาและวัฒนธรรม รวมทั้งให้มีความสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ด้วย”

พระบรมราชาโชวาทพระราชทานแก่คณะครู โรงเรียนราษฎร์ทั่วราชอาณาจักร ณ ศาลาพกาภิรมย์ 8 พฤษภาคม 2513 ความว่า

“คุณนั้นจะต้องให้ความรู้แก่เด็กๆ ด้วยความเมตตา ด้วยความหวังดี คือด้วยความเมตตาต่อผู้ที่เป็นลูกศิษย์ และด้วยความหวังดีต่อส่วนรวม เพราะถ้าส่วนรวมประกอบด้วยบุคคล ที่มีความรู้ดี ส่วนรวมก็ไปรอด”

พระบรมราชาโฆวาทพระราชทานแก่คณะอาจารย์และนักเรียนโรงเรียนวังไกลกังวล ณ พระราชวังไกลกังวล หัวหิน 27 พฤษภาคม 2513

“ผู้ที่เป็น ครู จะต้องนึกถึงความรับผิดชอบ เพราะว่าถ้าเป็นครูแล้ว ลูกศิษย์จะต้องนับถือได้ ต้องวางตัวให้เหมาะสมกับที่เป็นครู ไม่ใช่วางตัวอย่างหนึ่งแล้วมาสอนอีกอย่างหนึ่ง”

พระราชดำรัสพระราชทานแก่ครูใหญ่และนักเรียน ณ ศาลาดุสิตาลัย พระราชวังดุสิต 22 กรกฎาคม 2520

“งานด้านการศึกษาเป็นงานสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของชาติ เพราะความเจริญและความเสื่อมของชาตินั้นขึ้น อยู่กับการศึกษาของพลเมืองเป็นข้อให้ญ จึงต้องจัดการศึกษาให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น”

พระราชดำรัสพระราชทานแก่ครูอาวุโส 28 ตุลาคม 2523

“ครูจะต้องตั้งใจในความดีอยู่ตลอดเวลา แม้จะเหน็ดเหนื่อยเท่าไรก็จะต้องอดทนเพื่อพิสูจน์ว่าคุณนี่ เป็นที่เคารพสักการะได้ แต่ถ้าครูไม่ตั้งใจในศีลธรรมถ้าครูไม่ทำตัวเป็นผู้ให้ญ เด็กจะเคารพได้อย่างไร”

พระราชดำรัสแก่ครูอาวุโสในโอกาสเข้าเฝ้าฯ วันเสาร์ ที่ 21 ตุลาคม 2521

“ครูที่แท้จริงนั้นต้องเป็นผู้ทำแต่ความดี คือ ต้องหมั่นขยันและอดทน พากเพียร ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ ต้องหนักแน่นอดทน และอดกลั้น สรรวม ระวังความประพฤติปฏิบัติของตน ให้อยู่ในระเบียบ แบบแผนที่ดีงาม รวมทั้งต้องซื่อสัตย์ รักษาความจริงใจ วางใจเป็นกลาง ไม่ปล่อยไปตามอำนาจอคติ”

สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชสยามมกุฎราชกุมาร ทรงมีพระราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ อาคารใหม่สวนอัมพร วันพุธที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2523 ความว่า (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2540, หน้า 4-6)

“หน้าที่ของคุณนั้นเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นการปลูกฝังความรู้ความคิดและจิตใจให้แก่เยาวชน เพื่อที่จะให้เติบโตขึ้นเป็นพลเมืองและมี

ประสิทธิภาพของประเทศชาติในกาลข้างหน้า ผู้เป็นครูจึงจัดได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทอย่างสำคัญในการสร้างสรรค์บ้านดลอนาคตของชาติบ้านเมือง”

พระบรมราชาโชวาทพระราชทานแก่คณะผู้บริหาร และสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยต่างๆ ณ ศาลาดุสิตาลัย 3 ตุลาคม 2533

“การศึกษาเป็นเครื่องอันสำคัญในการพัฒนา ความรู้ ความคิดความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เมื่อบ้านเมืองประกอบไปด้วยพลเมืองที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศชาติก็ย่อมทำให้ได้โดยสะดวกราบรื่น ได้ผลที่แน่นอนและรวดเร็ว”

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานพระบรมราชาโชวาทถึงการประพัตติตนของครูแก่คณะครูนักเรียน โรงเรียนวังไกลกังวล ในวโรกาสเข้าเฝ้ารับพระราชทานรางวัล เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2521 มีข้อความลักษณะของครูที่ดีตอนหนึ่งว่า (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2540, หน้า 4-6)

“สำหรับครูนั้น ก็จะต้องทำตัวให้เป็นที่รัก เป็นที่เคารพ เป็นที่เชื่อถือใจของนักเรียนเหมือนกัน ข้อแรกต้องฝึกฝนตนเองให้แตกฉานและแม่นยำชำนาญทั้งในวิชาความรู้และวิธีสอน เพื่อสามารถสอนวิชาทั้งปวงได้โดยถูกต้องกระจ่างชัด และครบถ้วนสมบูรณ์ อีกข้อหนึ่ง ต้องทำตัวให้ดี คือ ต้องมีและต้องแสดงความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความสุภาพ ความเข้มแข็งและอดทนให้ปรากฏชัดเจนเคยชินเป็นปรกติวิสัยเด็ก ๆ จะได้เห็นได้เข้าใจในคุณค่าของความรู้ในความดี และในตัวครูเองอย่างซาบซึ้งและยึดถือเอาเป็นแบบอย่าง ภารกิจของครู คือ การให้การศึกษาที่จะได้บรรลุตามที่ตั้งมุ่งหวังกันอยู่”

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระราชดำรัสพระราชทานแก่ครูอาวุโสประจำปี พ.ศ. 2552 เมื่อวันที่อังคาร ที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2553 มีข้อความที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมสำหรับครูตอนหนึ่งว่า (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2540, หน้า 4-6)

“ครูที่แท้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่กระทำแต่ความดี คือ ต้องขยันและอดทนหาหาเพียร ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละต้องหนักแน่นอดกลั้นและอดทนต้องรักษาวินัยสำรวมระมัดระวังความประพฤติของตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนดีงาม ต้องปลื้มใจจากความสะอาดสบายความสุจริตที่ ไม่สมควรแก่เกียรติภูมิของตน ต้องตั้งใจมั่นคงและแน่วแน่ต้องซื่อสัตย์รักความจริงใจ ต้องเมตตาหวังดีต้องวางใจเป็นกลางไม่ปล่อยไปตาม

อำนาจจกคดี ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ทั้งในด้านวิชาการและความฉลาดรอบรู้
ในเหตุผล”

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงมีพระราชโองการ
ในพิธี พระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สวนอัมพร วันพุธที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2526 ความว่า (สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการครู, 2540, หน้า 4-6)

“อาชีพครูถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการ
พัฒนาประเทศให้เจริญ มั่นคง และก่อนจะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้น จะต้องพัฒนา
ซึ่งได้แก่เยาวชนของชาติเสียก่อน เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้าน
จึงสามารถช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้”

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระราชทานพระบรม
ราชโองการใน พิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2552 เกี่ยวข้องกับคุณธรรมสำหรับครูตอนหนึ่งว่า
(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2540, หน้า 4-6)

“ไม่ว่าจะสอนเด็กวัยใด ลักษณะใด ผู้สอนจะต้องลงมือประพฤติเป็น
ตัวอย่างด้วยตนเอง ให้ได้เห็นได้ดูอยู่ตลอดเวลาโดยไม่ละเลยความประพฤติปฏิบัติที่
ต้องการจะให้เกิดมีในตัวเด็กเป็นอันขาด” การที่จะต้องเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็น
ตัวอย่างที่ดี ทั้งในด้านวิชาการและความประพฤตินั้น ก็เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดี หากครูทำ
ตัวอย่างที่ดี สั่งสอนลูกศิษย์ให้มีความรู้ในทางวิชาการก็ จะทำให้ศิษย์มีอนาคตที่ดี และถ้า
ครูสอนให้ศิษย์มีความประพฤติที่ดีมีความรู้ทางจิตใจ เป็นคนซื่อสัตย์สุจริตรู้จักเหตุและผล
ก็จะทำให้ศิษย์สามารถต่อสู้กับชีวิตในอนาคตได้ง่ายดังนั้นครูจึงต้องเป็นผู้ถ่ายทอดทั้งด้าน
วิชาการและด้านความประพฤติให้มีความเจริญความดีงามในตัวศิษย์”

อัมพร เรืองศรี (2547, หน้า 54-55) ได้ศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จังหวัดสระแก้ว สรุปว่า ครูส่วนมากมี
เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับเหนือกฎเกณฑ์ โดยอยู่ในชั้นหลักการยึดอุดมคติสากลใน
ชั้นที่ 6 จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความ
ประหยัด ความรักและศรัทธาในอาชีพครู ด้านความอดทน และชั้นหลักการทำตามคำมั่น
สัญญา อยู่ในชั้นที่ 5 มีด้านความเมตตากรุณา ส่วนระดับตามกฎเกณฑ์ ชั้นหลักการทำ

ตามหน้าที่ของสังคม อยู่ขั้นที่ 4 มี 3 ด้านคือ ความมีระเบียบวินัย ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ตามลำดับ

จุฑาทิพย์ เจริญนำ (2548, หน้า 45-59) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะทางจริยธรรมของครู 6 ด้าน พบว่า คุณลักษณะทางจริยธรรมของครู ด้านความรับผิดชอบ ความเมตตา กรุณา ความเสียสละ ความยุติธรรมและความมีระเบียบวินัยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ส่วนความซื่อสัตย์อยู่ในระดับดี

อัจฉรา พลายเวช (2549, หน้า 78-123) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจริยธรรมครู 11 ด้าน สรุปว่า องค์ประกอบจริยธรรมครู 11 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .72 ถึง .97 เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยตามองค์ประกอบที่ศึกษา ดังนี้ ด้านความสามัคคี ด้านความกตัญญูตเวที ด้านความมีระเบียบวินัย ด้านความอดออม ด้านความยุติธรรมด้านความเมตตา กรุณา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเสียสละ ด้านความรัก และศรัทธาในอาชีพครู ด้านความอดทนอดกลั้น

สุจิตรา ทองวารี (2551, หน้า 52-54) ได้ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย ครูองค์การทางการศึกษา จำนวน 165 คน ซึ่งสอนใน สำนักงานเขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานของครูใน 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีด้านความเสียสละ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และความรับผิดชอบต่อลำดับ นอกจากนี้ยังได้ศึกษาความแตกต่างของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานของครูที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน พบว่า ครูที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านอายุ ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน

เพ็ญแข ประจวบจันิก (2551, หน้า 1-3) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การยกระดับคุณธรรมจริยธรรมของสังคมไทยเพื่อการปฏิรูปสังคม : แนวทางและการปฏิบัติ สรุปได้ว่า ปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรม ของคนไทย สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เป็นที่มาหลักของปัญหาจริยธรรมของสังคมไทย ได้แก่ ปัญหาการขาดการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคคลจนถึงระดับจิตสำนึก (Conscience) ดังนั้น การยกระดับคุณธรรมจริยธรรม จึงได้แก่การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคคล โดยจัดทำเนื้อหาและโครงสร้างของคุณธรรมจริยธรรม โดยมีรายละเอียดว่าจริยธรรมควรมีเนื้อหา

อย่างน้อย 4 รูปแบบ ได้แก่ ความรู้ทางจริยธรรม ทศนคติทางจริยธรรม เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งจะต้องมีการปลูกฝังให้เกิดในตัวคน และพฤติกรรมเชิงจริยธรรม และควรมีการกำหนดจริยธรรมที่ควรปลูกฝัง อาทิเช่น จริยธรรมกลไก ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน ความซื่อสัตย์สุจริต และที่เป็นของไทยว่าควรเป็นอะไรบ้าง มีพฤติกรรมดังนี้ ความกตัญญูรู้คุณ ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความรักชาติ ศาสน์กษัตริย์ ตลอดจนมีการกำหนดองค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญในการก่อตั้งและพัฒนาจริยธรรมของบุคคล โดยกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญในการก่อตั้งจริยธรรมในตัวบุคคล เช่น การอบรมเลี้ยงดูและลักษณะนิสัยที่ดี เช่น ควบคุมตนเองได้ ตลอดจนกำหนดรูปแบบของการถ่ายทอดจริยธรรมในครอบครัว ในโรงเรียนและในสังคมที่เหมาะสม จัดให้มีตัวแบบที่ดีแก่เด็กและเยาวชนและสอดคล้องกับเนื้อหาและองค์ประกอบของจริยธรรมที่กำหนดขึ้นนั้น

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 2) ทำการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยศึกษาพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2552 จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ 3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์ 7) การมีจิตมุ่งบริการ 8) การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พเยาว์ เนตรประชา (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาจริยธรรมวิชาชีพครูของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษาด้วยการวิจัยเชิงบูรณาการผลการวิจัยพบว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบจริยธรรมวิชาชีพครูของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษาได้ 8 องค์ประกอบ คือ ความมีวินัยในตนเอง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ความมีน้ำใจ นักกีฬา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ความอดทนอดกลั้น และความซื่อสัตย์สุจริตต่อวิชาชีพ

ธนวัฒน์ คงเมือง (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจริยธรรมครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 220 คน ซึ่งได้มาโดย การสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบจริยธรรมครู
 7 ด้าน มีลักษณะเป็นมาตราการประเมิน 6 ระดับ เป็นแบบสอบถามด้านความซื่อสัตย์
 สุจริต ความอดทนอดกลั้น ความมีระเบียบวินัย ความสามัคคี ความยุติธรรม ความเมตตา
 กรุณา ความเสียสละ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยาม ตั้งแต่
 .17 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนก t ตั้งแต่ 6.22 - 23.30 ค่าอำนาจจำแนก r ตั้งแต่ .34 - .76
 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .72 - .99 และมีค่าความเชื่อถือได้ตั้งแต่ .83 - .89

จากงานวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
 เป็นส่วนหนึ่งของคุณธรรมสำหรับครู เป็นคุณลักษณะหรือองค์ประกอบส่วนสำคัญที่สุดใน
 ของผู้ประกอบวิชาชีพครู เพราะเป็นสิ่งที่เกื้อกูลให้ครูปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างสมบูรณ์ ทำให้
 เป็นที่เคารพนับถือของสังคม

จากการประมวลเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสรุป
 องค์ประกอบของคุณธรรมสำหรับครู มี 15 ด้าน ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความมี
 ระเบียบวินัย 3) ความอดทนอดกลั้น 4) ความประหยัดอดออม 5) ความเสียสละ
 6) การควบคุมอารมณ์ 7) ความสามัคคี 8) ความยุติธรรม 9) การเป็นแบบอย่างที่ดี
 10) ความเมตตากรุณา 11) ความรักและศรัทธาในอาชีพครู 12) ความกตัญญูกตเวทิตะ
 13) ความเป็นประชาธิปไตย 14) ความขยันหมั่นเพียร 15) ความรับผิดชอบ

ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของคุณธรรมสำหรับครู
 ที่ใช้ในการวิจัย สรุปได้ดังตาราง 7

ตาราง 7 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณธรรมครู

องค์ประกอบของ คุณธรรมสำหรับครู	นักการศึกษา										ร้อยละ	
	คณะกรรมการครูสภา (2548)	พระราชดำริของพระเจ้าอยู่หัว	อัมพร เรืองศรี (2547)	จุฑาทิพย์ เจริญนำ (2548)	อัฉรภา พลายเวช (2549)	สุจิตรา ทองวารี (2551)	รศ.ดร.เพ็ญแข ประจวบปัจฉิม (2551)	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2553)	พเยาว์ เมตรประชา (2556)	ชนวัฒน์ ดงเมือง (2556)		ความถี่
1. ความซื่อสัตย์สุจริต	√	√		√	√	√	√	√	√	√	9	90*
2. ความมีระเบียบวินัย	√		√	√	√				√	√	6	60*
3. ความอดทนอดกลั้น	√	√	√	√	√		√		√	√	7	70*
4. ความประหยัดอดออม	√	√	√		√						3	30
5. ความเสียสละ	√	√		√	√	√			√	√	7	70*
6. การควบคุมอารมณ์	√						√				2	20
7. ความสามัคคี	√	√			√					√	4	40
8. ความยุติธรรม	√	√	√		√	√				√	6	60*
9. การเป็นแบบอย่างที่ดี	√								√		2	20
10. ความเมตตากรุณา	√	√	√	√	√				√	√	7	70*
11. ความรักและศรัทธาในอาชีพ	√		√		√				√		4	40
12. ความกตัญญูกตเวทิตะ	√				√		√				3	30
13. ความเป็นประชาธิปไตย	√						√				2	20
14. ความขยันหมั่นเพียร	√		√				√				3	30
15. ความรับผิดชอบ	√		√		√	√		√			5	50

จากการการสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณธรรมครู ดังตาราง 7 ข้างต้น
ผู้วิจัยคัดเลือกองค์ประกอบของคุณธรรมสำหรับครูที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 60 ขึ้นไป
กำหนดเป็นองค์ประกอบของคุณธรรมสำหรับครูที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า

มีองค์ประกอบของคุณธรรมสำหรับครู 6 ด้าน คือ 1) ความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความอดทนอดกลั้น 3) ความเสียสละ 4) ความเมตตากรุณา 5) ความมีระเบียบวินัย 6) ความยุติธรรมตามลำดับ

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของคุณธรรมสำหรับครู ทั้ง 6 ด้าน ที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ความซื่อสัตย์สุจริตกับคุณธรรมสำหรับครู

ความหมายของความซื่อสัตย์

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 91-95) ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ ไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คิดโกง หลอกลวง เป็นที่มาของเกียรติยศ ความเชื่อถือว่าวางใจช่วยสร้างคุณค่าความเป็นคนให้สมบูรณ์และคนซื่อสัตย์สุจริตนั้นย่อมไม่หวั่นไหวในทุกสถานการณ์ ถือเป็นเกียรติภูมิแห่งชีวิต มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ต่อวาจา คือ การรักษาคำพูดเมื่อพูดสิ่งใดก็ทำตามที่พูดไว้ 2) ความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพการงาน เช่นทำหน้าที่ การงานถูกต้องตามภาระหน้าที่เที่ยงธรรมตามหลักวิชาไม่ปิดเป็นอนความจริง ไม่แสวงหาประโยชน์จากศิษย์ 3) ความซื่อสัตย์ต่อสถาบันต่างๆ ในสังคมและคนรอบข้าง เช่นความซื่อตรงต่อกันในครอบครัว ไม่ทุจริตต่อหน้าที่หรือใช้โอกาสและอำนาจในตำแหน่งแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ตั้งใจทำงานให้เต็มตามศักยภาพให้คุ้มค่าตอบแทน และ 4) ความซื่อสัตย์ต่อตนเองคือความมีสำนึกจะต่อตนเอง

จุฑาทิพย์ เจริญนำ (2548, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ไว้ว่า การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริงทั้งกายวาจาใจต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งแสดงพฤติกรรมโดยการถ่ายทอดความรู้อย่างไม่ปิดบังอำพราง ไม่เบียดบังแรงงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน ไม่เบียดบังทรัพย์สินส่วนรวมหรือส่วนราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง ไม่อวดอ้างความสามารถเกินความจริง ไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ทางราชการอย่างเต็มที่ ไม่ชักชวนศิษย์กระทำในสิ่งที่ไม่ดี เลี่ยงเสีย เข้าสอนและเลิกสอนตามเวลาที่กำหนด ไม่ประจบสอพลอผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ส่วนตน ปฏิบัติหน้าที่อย่างดีทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้บังคับบัญชา และเป็นผู้ที่รักษาคำมั่นสัญญา

เสาวณี เรวัตโต (2547, หน้า 6) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจาใจ ต่อดตนเองและผู้อื่น รวมไปถึงสังคมประเทศชาติ

อัจฉรา พลายเวช (2549, หน้า 5) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมของครูอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อดตนเอง และผู้อื่น เช่นตรงต่อหน้าที่ ตรงต่อเวลา ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบรักษาคำมั่นสัญญา เป็นต้น

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมของครูอย่างตรงไปตรงมาในด้านความซื่อสัตย์ต่อดตนเอง ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น และความซื่อสัตย์ต่อสังคมประเทศชาติ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ความซื่อสัตย์ต่อดตนเอง หมายถึง เมื่อถึงเวลาที่ทำกิจกรรมจะไปทำกิจกรรมตามวันเวลาและสถานที่ที่กำหนด และจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถตามที่พูดไว้
2. ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ หมายถึง การไม่ละทิ้งงานในหน้าที่ที่จะก่อให้เกิด ความเสียหายต่อทางราชการ และเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ก็จะไม่แสวงหาผลประโยชน์จากงานนั้นโดยมิชอบ
3. ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น หมายถึง การไม่แสวงหาประโยชน์จากผู้อื่นและไม่หลอกลวงผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง
4. ความซื่อสัตย์ต่อสังคมประเทศชาติ หมายถึง การไม่เอาทรัพย์สินของส่วนรวมมาเป็นของตน และไม่ใช้อำนาจหน้าที่หาประโยชน์ไปในทางทุจริต

2.2.2 ความอดทนอดกลั้นกับคุณธรรมสำหรับครู

ความหมายของความอดทนอดกลั้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 42-43) ได้ให้ความหมายของความอดทนอดกลั้นไว้ว่า การรักษาปกติภาวะของตนไว้ได้ ไม่ว่าจะถูกรบกวนด้วยสิ่งอันไม่ชอบใจ ไม่พึงปรารถนา อดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ 1) มีอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่มากระทบใจและกาย 2) ความเป็นผู้ไม่ดุร้ายคือข่มความโกรธไม่ทำร้ายหรือทำอันตรายผู้ใดด้วยอำนาจของโทสะความโกรธ ความอดกลั้น โดยเฉพาะอดกลั้นต่อกำลังโทสะ 3) ไม่ทำให้ผู้อื่นร้องไห้ ไม่สร้างน้ำตาให้ใคร คือ ไม่ก่อทุกข์ให้แก่ผู้อื่น ไม่ทำให้ผู้อื่น

เดือดร้อน 4) มีจิตใจขึ้นบานอยู่เป็นนิตยคือ ต้องอยู่ด้วยอาการที่เป็นกลางต่อความสุข
ความทุกข์ ใช้สติปัญญาควบคุมการกระทำของตนเองให้อยู่ในอำนาจของเหตุผล

อัมพร เรื่องศรี (2547, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของ
ความอดทนอดกลั้น ไว้ว่า หมายถึง ความพยายามอย่างเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน
ความสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ไม่โกรธง่าย

อัจฉรา พลายเวช (2549, หน้า 6) ได้นิยามความหมายของ
ความอดทน ไว้ว่า หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติของครูในการห้ามใจตนเองฝึกนิสัย
การข่มใจ เข้มแข็ง ไม่หวั่นไหว ปรับตัวรู้จักควบคุมอารมณ์ การแสดงออกทั้งกาย วาจาใจ
ได้อย่างเหมาะสม และอดทนอดกลั้นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ด้วยจิตใจที่เข้มแข็ง ความอดทน
มาจากภาษาบาลีว่า ชันติ หมายถึงการรักษาภาวะของตนไว้ได้ไม่ว่าจะถูก กระทบกระทั่ง
ด้วยสิ่งอันพึงปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนาก็ตาม ความอดทนอดกลั้นเป็นคุณธรรมที่
สามารถให้เกิดขึ้นได้กับทุกคน ทำให้ชนะอุปสรรคและช่วยให้ประสบความสำเร็จคนที่มี
ความอดทนอดกลั้นย่อมเป็นที่ชอบพอรักใคร่ของผู้อื่น โดยมีลักษณะความอดทน ดังนี้
1) มีความอดกลั้น คือ เมื่อถูกคนพาลด่าก็ทำราวกับว่าไม่ได้ยิน เมื่อเห็นอาการ ยั่วยุก็ทำ
ราวกับว่าไม่เห็นไม่สนใจใยดี ไม่ปล่อยใจให้เศร้าหมองไปด้วย ใส่ใจแต่ในเรื่องที่จะทำความ
เจริญให้แก่ตนเอง เช่นเจริญสมาธิปัญญาให้ยิ่งๆ ขึ้นไป 2) เป็นผู้ไม่ดุร้ายคือ สามารถข่ม
ความโกรธไว้ได้ ไม่โกรธ ไม่ทำร้ายทำอันตรายด้วยอำนาจแห่งความโกรธนั้น ผู้ที่โกรธง่าย
แสดงว่ายังขาดความอดทน 3) ไม่ปลุกน้ำตาแก่ใครๆ คือ ไม่ก่อกวนให้แกผู้อื่น ไม่ทำให้
ผู้อื่นเดือดร้อนหรือเจ็บแค้นใจจนน้ำตาไหล ด้วยอำนาจแห่งความเกรี้ยวกราดของเรา
4) มีจิตใจเบิกบานแจ่มใสอยู่เป็นนิจ คือ มีจิตใจอิ่มเอิบใจอยู่เสมอ ไม่พยายาบาทไม่โทษ
โชคชะตาหรือโทษใครๆ ทั้งสิ้น พยายามอดทนทำการทำงานทุกอย่างด้วยใจเบิกบาน

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า
ความอดทนอดกลั้น หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมของครูอย่าง
ตรงไปตรงมาในด้านการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ความอดทนต่อกำลังโทษ
การไม่ทำให้ผู้อื่นเป็นทุกข์และ การควบคุมกิริยาอาการ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. การควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม หมายถึง เมื่อถูก
วิพากษ์วิจารณ์ก็ไม่หวั่นไหวพร้อมที่จะปรับปรุงตัวเอง และแม้มีอุปสรรคในการทำงานก็ไม่
ท้อถอย พยายามทำงานที่ยากให้สำเร็จตามเป้าหมาย

2. ความอดทนต่อกำลังโทษ หมายถึง เมื่อมีพบผู้กระทำผิดจะ ตักเตือนด้วยความมีเหตุผล และเมื่อมีความโกรธจะปล่อยวางไม่คิดเรื่องที่ทำให้โกรธ
3. การไม่ทำให้ผู้อื่นเป็นทุกข์ หมายถึง เมื่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงาน ล้มเหลวจะให้กำลังใจไม่ว่ากล่าวซ้ำเติม และการกระทำใดๆ ที่จะทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนจะไม่ ทำอย่างเด็ดขาด
4. การควบคุมกิริยาอาการ หมายถึง แม้จะไม่สบายแต่ก็มีกำลังใจ ที่เข้มแข็ง และแม้จะผิดหวังก็ไม่แสดงอาการเสียใจให้คนอื่นเห็น

2.2.3 ความเสียสละกับคุณธรรมสำหรับครู

ความหมายของความเสียสละ

เสาวณี เรวัตโต (2547, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของความเสียสละ ไว้ว่า หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การให้ปันแก่คนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา รวมทั้งการรู้จักสละทิ้งอารมณ์ร้ายในตนเอง

จุฑาทิพย์ เจริญนำ (2548, หน้า 5) ได้ให้ความหมายความเสียสละไว้ ว่า ความเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การให้แก่คนที่ควรได้ทั้งด้านกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา รวมทั้งการรู้จักสละทิ้งอารมณ์ร้ายในตนเอง ซึ่งแสดง พฤติกรรมโดยการร่วมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการ พัฒนาทางการศึกษากับศิษย์ทั้งในและ นอกเวลาราชการ ให้คำปรึกษากับศิษย์ในปัญหาต่างๆ ทั้งในและนอกเวลาราชการ แบ่งปัน ทรัพย์สินตามสมควร เพื่อให้กิจการของศิษย์หรือสถาบันประสบความสำเร็จช่วยเจรจาเป็น อุดหนุนในกิจการของศิษย์ความคิดเห็นของผู้อื่นมีเหตุผล ไม่มุ่งมายุในความเชื่อ

อัจฉรา พลายนเวช (2549, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของความเสียสละ ไว้ว่า หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของครูในการละความเห็นแก่ตัว การให้ปันแก่บุคคลที่ ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังสติปัญญา และสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม ให้ความช่วยเหลือในกิจกรรมต่างๆ ไม่นิ่งดูตาย ให้คำแนะนำช่วยแก้ไขปัญหาให้ลูกศิษย์ และผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความเสียสละ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมของครูโดยตรงไปตรงมาใน ด้านการให้ปัน การเห็นแก่ส่วนรวม ความมีน้ำใจ และการไม่เอาเปรียบผู้อื่น รายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. การให้ปัน หมายถึง บริจาคทรัพย์สำหรับผู้ขาดแคลนเมื่อมีโอกาส และการเต็มใจให้คำแนะนำปรึกษาให้บริการกับผู้มาใช้บริการต่างๆ ที่เป็นเวลาพัก
2. การเห็นแก่ส่วนรวม หมายถึง เมื่อที่ทำงานมีงานต้องทำเพิ่มขึ้นจะร่วมทำงานนั้นจนเสร็จแม้ต้องทำนอกเวลาราชการ และหากได้รับมอบหมายเป็นตัวแทนของหน่วยงานให้เข้ารับการอบรมสัมมนาทางการศึกษา แม้หน่วยงานไม่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการก็เต็มใจจะไปโดยไม่มีข้อแม้ใดๆ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานและราชการ
3. ความมีน้ำใจ หมายถึง การให้กำลังใจและแสดงความเห็นใจศิษย์ที่ประสบความทุกข์ด้วยความจริงใจ และการช่วยเหลือศิษย์ในด้านความรู้เพื่อให้งิจกรรมทางการศึกษาประสบความสำเร็จ

2.2.4 ความเมตตากรรณากับคุณธรรมสำหรับครู

ความหมายของความเมตตากรรณา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 19, 26-28) ให้ความหมายของความเมตตากรรณาไว้ว่า หมายถึง ความรักความปรารถนาดีที่ต้องการให้ผู้อื่นเป็นสุข ไม่เบียดเบียนกันไม่กลั่นแกล้งทำลายกัน ไม่เป็นคนดูร้ายหรือโมโหง่าย มีเหตุผลไม่โกรธง่าย ทำให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สังคมและสถาบันการศึกษาต่างๆ จะมีแต่ความสงบร่มเย็นจิตใจที่มีความสมดุลสมบูรณ์ที่สุด มีความตั้งมั่นแห่งจิตใจไม่หวั่นไหวในทุกข์สุขของตนและผู้อื่นที่เราไม่สามารถช่วยได้ ไม่พยายาบท มีจิตเมตตา ไม่เบียดเบียนกัน ไม่มีความริษยา

อัมพร เรื่องศรี (2547, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของความเมตตากรรณาไว้ว่า หมายถึง การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและสังคม มีความสนใจและห่วงใยในการเรียนและความประพฤติของนักเรียนมีความรักใคร่และปรารถนาให้ลูกศิษย์มีความสุขความเจริญ

จุฑาทิพย์ เจริญนำ (252548, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของความเมตตากรรณาไว้ว่า หมายถึง การรักใคร่ปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุขและการสงสารคิดจะให้ผู้อื่น พ้นทุกข์ ซึ่งแสดงพฤติกรรมโดยการสนใจเอาใจใส่ศิษย์ที่มีปัญหาอย่างสม่ำเสมอ ชักนำให้ศิษย์ประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม ให้โอกาสศิษย์ได้แก้ตัวต่อการกระทำที่ผิดพลาด ให้กำลังใจแก่ศิษย์โดยเฉพาะศิษย์ที่มีปัญหา ให้ความอนุเคราะห์กับศิษย์และบุคคลทั่วไปตามสมควรกับฐานะ ไม่ใช้ถ้อยคำหรือแสดงกริยาข่มขู่ศิษย์และผู้อื่น ไม่ใช่

ถ้อยคำหรือแสดงกริยาดูหมิ่นเสียดสีศิษย์และผู้อื่น ไม่แสดงกริยาอาฆาตพยาบาทต่อศิษย์ และผู้อื่น มีบุคลิกภาพยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ ให้ความเป็นกันเองกับศิษย์และผู้อื่นอยู่เสมอ

อัจฉรา พลายเวช (2549, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของความเมตตา กรุณาไว้ว่า หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของครูในความรักใคร่ปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นมีสุข เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและสังคม โดยแสดงความสนใจห่วงใยในการ เรียน ความประพฤติของนักเรียนด้วยความเต็มใจ

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความเมตตากรุณา หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมของครูอย่างตรงไปตรงมา ในด้านความรักปรารถนาที่ต้องการให้ผู้อื่นมีสุข ให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ไม่เบียดเบียน กลั่นแกล้งทำลายกัน และการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ความรักปรารถนาที่ต้องการให้ผู้อื่นมีสุข หมายถึง ชื่นชมในความสำเร็จเมื่อผู้อื่นประสบผลสำเร็จและเมื่อมีผู้มาขอความช่วยเหลือหากช่วยได้จะไม่ปฏิเสธ
2. การให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน หมายถึง การให้ศิษย์ ได้แก่ ให้ศิษย์ได้แก้ตัวต่อการกระทำที่ผิดพลาด และให้กำลังใจแก่ศิษย์โดยเฉพาะศิษย์ที่มีปัญหา
3. การไม่เบียดเบียนกลั่นแกล้งทำลายกัน หมายถึง การใส่ร้ายผู้อื่น เป็นสิ่งไม่ดีจะไม่ทำโดยเด็ดขาด และเมื่อผู้อื่นล้มเหลวก็ไม่เคยคิดซ้ำเติมด้วยการใส่ร้าย
4. การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน หมายถึง ให้คำแนะนำเพื่อช่วยทำให้ผู้อื่น หาย จากความไม่สบายใจ และใส่ใจให้คำแนะนำในความประพฤติของผู้เรียนให้มี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้วยความเต็มใจ

2.2.5 ความมีระเบียบวินัยกับคุณธรรมสำหรับครู

ความหมายของความมีระเบียบวินัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 29, 32-33) ได้ให้ความหมายของความมีระเบียบวินัย ไว้ว่า หมายถึง ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อปฏิบัติข้อบังคับสำหรับควบคุม ความประพฤติทางกาย วาจา ของคนในสังคมให้เรียบร้อยดีงาม เพื่อความสงบเรียบร้อย เพื่อสันติสุขของสังคมหรือกลุ่มชนนั้น การมีวินัย คือ การประพฤติตนอยู่ภายในกรอบของ ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยสร้างชีวิตมีแนวทางปฏิบัติเพื่อ นำไปสู่ความมีระเบียบวินัย ดังนี้ 1) ไม่เป็นคนมักง่าย ทำการใดๆ ตามใจของตน 2) สนใจศึกษาหาความรู้เรื่องระเบียบวินัยในหน้าที่การงานของตนให้รู้แจ้ง เพื่อไม่ให้เกิด ความผิดพลาดในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน 3) ยอมรับ ยึดมั่นและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์

ระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ และธรรมเนียมต่างๆ 4) สามารถควบคุมตนเองได้ ประพฤติปฏิบัติแต่ในทางที่ถูกต้อง ไม่ล่วงละเมิดฝ่าฝืนระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ

เสาวณี เรวัตโต (2547, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของควมมีระเบียบวินัยไว้ว่า หมายถึง การควบคุมความประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสมกับจรรยา มารยาท ข้อบังคับ ข้อตกลง กฎหมายและศีลธรรม

อัมพร เรืองศรี (2547, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของควมมีระเบียบวินัยไว้ว่า หมายถึง การควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบวิธีการทำงานที่เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้

จุฑาทิพย์ เจริญนำ (2548, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของควมมีระเบียบวินัยไว้ว่า หมายถึง การควบคุมความประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้อง และเหมาะสมกับ จรรยา มารยาท ข้อบังคับ ข้อตกลง กฎหมายและศีลธรรม ซึ่งแสดงพฤติกรรมโดยการแต่งกายเหมาะสมกับอาชีพครู วาจาสุภาพ รักษาความลับของศิษย์ เพื่อนร่วมงานและ สถานศึกษา ตรงต่อเวลา ดูแลจัดอุปกรณ์ทางการศึกษาและสถานที่ทำงานให้สะอาดเป็น ระเบียบเรียบร้อย ไม่สูบบุหรี่ ไม่ดื่มสุรา ไม่เล่นการพนัน ไม่ประพฤติผิดทางเพศ ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของสถานศึกษาเป็นอย่างดี

อัจฉรา พลายเวช (2549, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของควมมี ระเบียบวินัยไว้ว่า หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของครูที่ถูกต้องและเหมาะสมตามกติกา ข้อบังคับ กฎหมาย ศีลธรรม จรรยาบรรณของครูที่สังคมยอมรับ

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ควมมี ระเบียบวินัย หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมของครูอย่างตรงไปตรงมาในด้าน การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ การรับรู้เรื่องระเบียบวินัย ความตระหนักถึงความสำคัญ ของควมมีระเบียบวินัย และควมสามารถควบคุมตนเองได้ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ หมายถึง ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติร่วมกันของหน่วยงาน และมักยึดระเบียบวินัยโดยนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
2. การรับรู้เรื่องระเบียบวินัย หมายถึง การทำตามระเบียบวินัยจะทำให้พบควมสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเข้าใจถึงระเบียบวินัยราชการที่กำหนดไว้สำหรับ ครูสามารถให้คำแนะนำผู้อื่นได้

3. ความตระหนักถึงความสำคัญของความมีระเบียบวินัย หมายถึง ยึดความมีระเบียบวินัย เป็นมาตรการช่วยให้เกิดการกระทำที่ถูกต้องตามแบบธรรมเนียมของทางราชการ และแนวทางปฏิบัติจะยึดระเบียบวินัยเพื่อก่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติราชการ

4. ความสามารถควบคุมตนเองได้ หมายถึง ไม่ฝ่าฝืนระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของระเบียบแบบแผนข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัดและประพฤติตนตามระเบียบวินัยจนเกิดเป็นนิสัย

2.2.6 ความยุติธรรมกับคุณธรรมสำหรับครู

ความหมายของความยุติธรรม

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 49-51) ได้ให้ความหมายของความยุติธรรมไว้ว่า หมายถึง ความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม การกระทำที่ชอบด้วยเหตุผล และเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทุกสังคม สังคมใดขาดความยุติธรรมย่อมเดือดร้อน วุ่นวายไม่สงบสุข ย่อมเกิดการเบียดเบียนต่อสู้ทำลายกัน หากครอบครัวไม่มีความยุติธรรม ครอบครัวก็แตกสลาย ชุมชนใดไม่ได้รับความยุติธรรมย่อมเกิดการทะเลาะวิวาทขัดแย้ง การได้อำนาจในการปกครองบ้านเมือง หากเป็นไปโดยไม่ชอบธรรม ย่อมเกิดการต่อสู้ต่อต้านทำลายกลายเป็นจลาจล เป็นผลให้บ้านเมืองเสียหายและผลสุดท้ายชาติกลายเป็นผู้แพ้ ในสังคมโลกหากเกิดความไม่ยุติธรรม ก็กลายเป็นสงครามระหว่างประเทศ ความไม่ยุติธรรมเกิดจากความลำเอียง ดังนี้ 1) ลำเอียงเพราะรัก คือ ความรักใคร่พอใจ ทำให้ผู้เป็นครูให้ประโยชน์พิเศษที่ตนรักมากกว่าอีกฝ่าย 2) ลำเอียงเพราะชัง คือ เมื่อโกรธหรือเกลียดใครสักคน ก็ให้โทษพิเศษผู้นั้น เกินความจริง 3) ลำเอียงเพราะหลง คือ การขาดการใช้สติปัญญาพิจารณาให้รอบคอบฟังความข้างเดียว 4) ลำเอียงเพราะกลัว คือ การมีใจไม่อาจหาญ หวั่นไหวเกรงกลัวอิทธิพล กลัวเสียอำนาจ ตำแหน่ง กลัวถูกเกลียดชัง กลัวเสียประโยชน์ส่วนตัว

อัมพร เรืองศรี (2547, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของความยุติธรรมไว้ว่า หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริง ไม่มีความลำเอียงและมีเหตุผล

จุฑาทิพย์ เจริญนำ (2548, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของความยุติธรรมไว้ว่า หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผลไม่มีความลำเอียง ซึ่งแสดงพฤติกรรมโดยการให้ความรู้และการบริการต่างๆ แก่ศิษย์โดยไม่แบ่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว ตรวจสอบผลงานและให้คะแนนตามความเป็นจริงด้วยความเที่ยงธรรมและมีเหตุผล ใช้หลักวิชาที่ถูกต้องในการประเมินผลการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

อัจฉรา พลายเวช (2549, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของความยุติธรรมไว้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของครูด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผลไม่มีความลำเอียง มีความเป็นธรรมและมีความเป็นกลาง เอาใจใส่และปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาค ตัดสินปัญหาของนักเรียนด้วยความเป็นธรรม ยินดีช่วยเหลือนักเรียนผู้ร่วมงานและผู้บริหารโดยไม่เลือกปฏิบัติ

สุจิตรา ทองวารี (2551, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของความยุติธรรมไว้ว่า หมายถึง การปฏิบัติตนต่อผู้ชายและผู้หญิงเท่าเทียมกัน การไม่เห็นแก่พวกพ้อง การปฏิบัติต่อคนรวยคนจน คนที่ตนพอใจและไม่พอใจอย่างเท่าเทียมกัน

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปว่า ความยุติธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมของครูอย่างตรงไปตรงมาในด้านความไม่ลำเอียง ความมีเหตุผล ความเที่ยงตรงและความชอบธรรม มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความไม่ลำเอียง หมายถึง ไม่ว่าผู้มาขอรับบริการจะเป็นใครก็ให้บริการแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และให้คำแนะนำในทางที่ถูกแก่เพื่อนร่วมงานทุกคนที่มีปัญหาโดยไม่เลือกปฏิบัติ

2. ความมีเหตุผล หมายถึง เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันจะเลือกความถูกต้องในการตัดสินใจ และปฏิบัติงานโดยเรียงลำดับก่อนหลังตามความสำคัญเร่งด่วน

3. ความเที่ยงตรง หมายถึง ตรวจสอบผลงานโดยใช้เกณฑ์ให้คะแนนตามที่ศิษย์ทำได้จริง และตัดสินปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความเป็นกลาง

2.2 กิจกรรมการฝึกอบรม

2.2.1 ความซื่อสัตย์

กิจกรรมการฝึกอบรมด้านความซื่อสัตย์ เป็นการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมของครูอย่างตรงไปตรงมา ในด้านความซื่อสัตย์ มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1.1 ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง

2.2.1.2 ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่

2.2.1.3 ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น

2.2.1.4 ความซื่อสัตย์ต่อสังคมประเทศชาติ หมายถึง การไม่เอาทรัพย์สินของส่วนรวมมาเป็นของตน และไม่ใช้อำนาจหน้าที่หาประโยชน์ไปในทางทุจริต

2.2.2 ความอดทนอดกลั้น

กิจกรรมการฝึกอบรมด้านความอดทนอดกลั้น เป็นการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมของครู อย่างตรงไปตรงมาในด้านความอดทนอดกลั้น มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.2.1 การควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

2.2.2.2 ความอดทนต่อกำลังโทสะ

2.2.2.3 การไม่ทำให้ผู้อื่นเป็นทุกข์

2.2.2.4 การควบคุมกิริยาอาการ หมายถึง แม้จะไม่สบายแต่ก็มีกำลังใจที่เข้มแข็ง และแม้จะผิดหวังก็ไม่แสดงอาการเสียใจให้คนอื่นเห็น

2.2.3 ความเสียสละ

กิจกรรมการฝึกอบรมด้านความเสียสละ เป็นการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมของครูอย่างตรงไปตรงมาในด้านความเสียสละ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.3.1 การให้ปัน

2.2.3.2 การเห็นแก่ส่วนรวม

2.2.3.3 ความมีน้ำใจ

2.2.4 ความเมตตากรุณา

กิจกรรมการฝึกอบรมด้านความเมตตากรุณา เป็นการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมของครูอย่างตรงไปตรงมาในด้านความเมตตากรุณา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.4.1 ความรักปรารถนาดีที่ต้องการให้ผู้อื่นมีสุข

2.2.4.2 การให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

2.2.4.3 การไม่เบียดเบียนกลั่นแกล้งทำลายกัน

2.2.4.4 การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

2.2.5 ความมีระเบียบวินัย

กิจกรรมการฝึกอบรมด้านความมีระเบียบวินัย เป็นการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมของครูอย่างตรงไปตรงมาในด้านความมีระเบียบวินัยมีระเบียบวินัย มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.2.5.1 การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์

2.2.5.2 การรับรู้เรื่องระเบียบวินัย

2.2.5.3 ความตระหนักถึงความสำคัญของความมีระเบียบวินัย

2.2.5.4 ความสามารถควบคุมตนเองได้

2.2.6 ความยุติธรรม

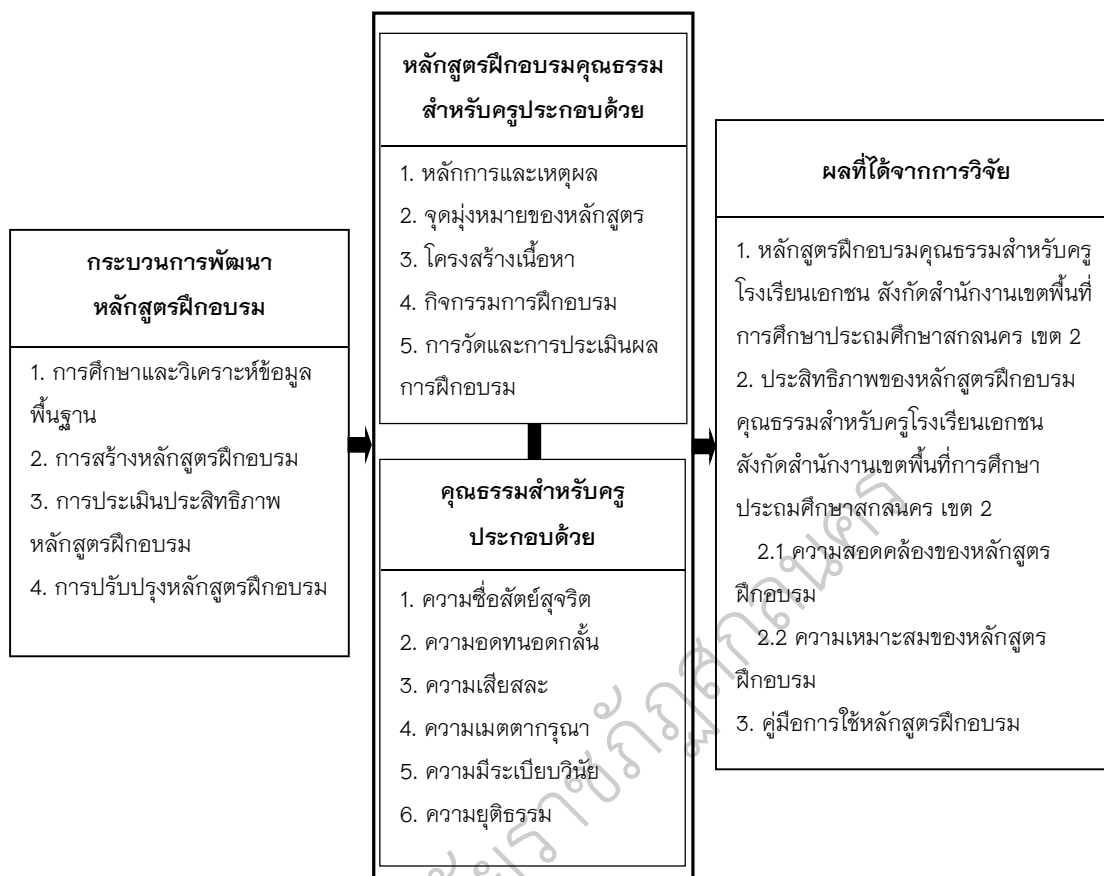
กิจกรรมการฝึกอบรมด้านความยุติธรรม เป็นการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมของครูอย่างตรงไปตรงมาในด้านความยุติธรรม มีรายละเอียด ดังนี้

2.2.6.1 ความไม่ลำเอียง

2.2.6.2 ความมีเหตุผล

2.2.6.3 ความเที่ยงตรง

จากการประมวลเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและคุณธรรมสำหรับครูดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยสรุปประเด็นสำคัญเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้ องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) โครงสร้างเนื้อหา 4) กิจกรรมการฝึกอบรม 5) การวัดและประเมินผล กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 4 ระยะ ดังนี้ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร 2) การสร้างหลักสูตร 3) การประเมินประสิทธิผลหลักสูตร และ 4) การปรับปรุงหลักสูตร องค์ประกอบของคุณธรรมสำหรับครู 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความอดทนอดกลั้น 3) ความเสียสละ 4) ความเมตตากรุณา 5) ความมีระเบียบวินัย 6) ความยุติธรรม ซึ่งแสดงเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 4 ดังนี้



ภาพประกอบ 4 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย