

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเสริมสร้างทักษะชีวิตเพื่อป้องกันยาเสพติด สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านปลาหลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.1 ความหมายของหลักสูตร
 - 1.2 ความสำคัญของหลักสูตร
 - 1.3 องค์ประกอบของหลักสูตร
 - 1.4 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.5 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.6 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.7 ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 2.2 วัตถุประสงค์การฝึกอบรม
 - 2.3 ความสำคัญของการฝึกอบรม
 - 2.4 กระบวนการฝึกอบรม
 - 2.5 รูปแบบการฝึกอบรม
 - 2.6 เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม
 - 2.7 การประเมินผลการฝึกอบรม
3. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะชีวิต
 - 3.1 ความหมายของทักษะชีวิต
 - 3.2 ความสำคัญของทักษะชีวิต
 - 3.3 องค์ประกอบของทักษะชีวิต

4. ทักษะชีวิตเพื่อป้องกันยาเสพติด
 - 4.1 ทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง
 - 4.2 ทักษะการตัดสินใจ
 - 4.3 ทักษะการแก้ปัญหา
 - 4.4 ทักษะการปฏิเสธ
 - 4.5 ทักษะการจัดการกับอารมณ์และความเครียด
 - 4.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. การป้องกันยาเสพติด
 - 5.1 ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด
 - 5.2 สาเหตุที่ติดยาเสพติด
 - 5.3 พฤติกรรมการป้องกันยาเสพติด
6. บริบทของโรงเรียนบ้านปลาหลาย

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

1. ความหมายของหลักสูตร

คำว่า “หลักสูตร” แปลมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า “Curriculum” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า “Currere” หมายถึง “Running Course” หรือ เส้นทางที่ใช้วิ่งแข่ง หลักสูตร (Curriculum) เป็นคำศัพท์ทางการศึกษาคำหนึ่งที่คนส่วนใหญ่คุ้นเคย และมีผู้ให้ความหมายไว้มากมายและแตกต่างกันไป บางความหมายมีขอบเขตกว้าง บางความหมายมีขอบเขตแคบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นและประสบการณ์ที่แตกต่างกันของบุคคลนั้นๆ ที่มีต่อหลักสูตร เช่น

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 3) ให้ความหมาย หลักสูตรในความหมายที่แคบที่สุด คือ วิชาที่สอนซึ่งจะบ่งบอกความมุ่งหมาย ขอบข่ายเนื้อหา แนวทางการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน แหล่งทรัพยากรและการประเมินผลให้กับครูผู้สอน

ธำรง บัวศรี (2542, หน้า 7) ให้ความหมาย หลักสูตร หมายถึง แนวทางในการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งครูจะคอยทะล่อม ชักจูง และตกแต่งการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

Saylor & Alexander (1974, p. 6) ให้ความหมายว่า หลักสูตร หมายถึง กลุ่มของความตั้งใจเกี่ยวกับโอกาสในการจัดให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาร่วมกับผู้อื่นและสิ่งอื่น ในระยะเวลาและเนื้อหาที่จัดไว้

Oliva (1982, p. 10) หลักสูตร คือแผนหรือโปรแกรมสำหรับประสบการณ์ทั้งหลายที่ผู้เรียนจะต้องประสบภายใต้การบริหารจัดการของโรงเรียน

Posner (2004, p. 5) ให้ความหมายว่า หลักสูตร หมายถึง เนื้อหา มาตรฐานหรือวัตถุประสงค์ ที่ระบุวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ครุวางแผนไว้ และรวมถึง การวางแผนจัดโอกาสการเรียนรู้ และประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

จากแนวคิดของนักวิชาการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง วิชาที่สอนซึ่งจะบ่งบอกความมุ่งหมาย ขอบข่ายเนื้อหา แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน แหล่งทรัพยากรและการประเมินผลให้กับครูผู้สอน

2. ความสำคัญของหลักสูตร

หลักสูตรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการศึกษา เพราะหลักสูตรเป็น แผนโครงการที่กำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรม การจัดการเรียนรู้ การวัดและ ประเมินผลไว้ล่วงหน้าอย่างมีแบบแผน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับครู ผู้บริหารในการจัด ประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาในทุกๆ ด้าน ได้มีนัก การศึกษากล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตร ดังนี้

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การที่จะทราบว่าการ การศึกษาในระดับต่างๆ จะดีหรือไม่ดีสามารถศึกษาได้จากหลักสูตรการศึกษาในระดับ นั้นๆ ของประเทศ เพราะหลักสูตรเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงจุดมุ่งหมายและนโยบาย ทางการศึกษาของชาติเข้าสู่การปฏิบัติในสถาบันการศึกษาระดับต่างๆ หลักสูตรจะเป็น เสมือนกับหางเสือที่คอยกำหนดทิศทางในการเรียนการสอนให้เป็นไปตามความมุ่งหมาย ของการศึกษา

চার্জ বাক্সী (2542, หน้า 149) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตร ใน 2 ประเด็นคือความสำคัญต่อการศึกษารวมและความสำคัญต่อการเรียนการสอน ในส่วนของความสำคัญต่อการศึกษารวม หลักสูตรเป็นเครื่องมือที่ถ่ายทอด เจตนารมณ์หรือเป้าประสงค์การศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติ เป็นสิ่งที่นำเอาความมุ่งหมาย และนโยบายการศึกษาไปแปลงเป็นการกระทำพื้นฐานในโรงเรียนหรือสถานศึกษา หรือ

กล่าวได้ว่าเป็นหัวใจของการศึกษา ในส่วนของความสำคัญต่อการเรียนการสอน หลักสูตร เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นแนวทางในการจัดมวลประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน

สรุป หลักสูตรมีความสำคัญและจำเป็นมากสำหรับการจัดการศึกษาของประเทศในระดับต่างๆ เพราะหลักสูตรเป็นเครื่องมือชี้แนวทางในการจัดความรู้และประสบการณ์แก่ผู้เรียน หลักสูตรจึงเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาที่ทำให้การจัดการศึกษา บรรลุตามวัตถุประสงค์

3. องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร หมายถึง ส่วนที่อยู่ภายในและประกอบกันเข้าเป็นหลักสูตร เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์ เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรไปด้วย ตามแนวคิดของนักการศึกษา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบไว้ ดังนี้

สุมิตร คุณานุกร (2520, หน้า 9) กล่าวว่า เมื่อพิจารณาหลักสูตรในแง่ขององค์ประกอบ แล้วจะมี 4 องค์ประกอบคือ

1. ความมุ่งหมาย (Objective)
2. เนื้อหา (Content)
3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Content and Experiences)
4. การประเมินผล (Evaluation)

ธำรง บัวศรี (2542, หน้า 8-9) ได้สรุปองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรไว้ 9 ประการ คือ

1. เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา(Education goals and policies) หมายถึง สิ่งที่เราต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum aims) หมายถึง ผลส่วนรวมที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน หลังจากเรียนจบหลักสูตรแล้ว
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and structures) หมายถึง ลักษณะและแผนผังที่แสดงการแจกแจงวิชา หรือกลุ่มวิชา หรือกลุ่มประสบการณ์
4. จุดประสงค์ของวิชา (Subject objectives) หมายถึง ผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน หลังจากที่ได้เรียนวิชานั้นแล้ว

5. เนื้อหา (Content) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทักษะและความสามารถที่ต้องการให้มี รวมทั้งประสบการณ์ที่ต้องการให้ได้รับ

6. จุดประสงค์ของการเรียนรู้ (Instructional objectives) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้มีทักษะและความสามารถ หลังจากที่ได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้

7. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน (Instructional strategies) หมายถึง วิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุผลตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้

8. การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและหลักสูตร

9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum materials and instructional media) หมายถึง เอกสาร สิ่งพิมพ์ วิดิทัศน์ ภาพ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นต้น ที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนการสอน

กาญจนา คุณารักษ์ (2543, หน้า 20-22) ได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตรตามแนวคิดของ Tabá (1962, pp. 20-22) ไว้ 4 ประการ คือ

1. จุดประสงค์ (Objectives) มีความสำคัญยิ่งเนื่องจากจุดประสงค์จะเป็นแนวทางของการเรียนการสอน ทำให้ผู้สอนรู้ว่า มีประโยชน์อะไรบ้างในการสอน ต้องสอนเนื้อหาอะไร สอนใคร สอนทำไม และจะมีวิธีการสอนและประเมินผลอย่างไร

2. เนื้อหา (Subject matter) หมายถึง สาระของความรู้และประสบการณ์ในการแสวงหาความรู้ตามศาสตร์สาขาวิชานั้นๆ เนื้อหาวิชาจะเป็นรายละเอียดของสาระความรู้และประสบการณ์ดังกล่าวที่นำมาถ่ายทอดให้กับผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

3. วิธีการสอนและการดำเนินการ (Methods and organization) เป็นการแปลงจุดประสงค์และเนื้อหาของหลักสูตรไปสู่การสอนตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ โดยใช้วิธีการสอนแบบต่างๆ ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตร

4. การประเมินผลหลักสูตร (Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน โดยประเมินว่าผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะตาม

จุดประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ โดยใช้จุดประสงค์เป็นแนวทางหรือเป็นเกณฑ์ในการประเมิน

Taba (1962, pp. 422–423) กล่าวถึง องค์ประกอบของหลักสูตร คือ

1. วัตถุประสงค์ทั่วไป และวัตถุประสงค์เฉพาะทาง
2. เนื้อหาและจำนวนชั่วโมงสอนแต่ละรายวิชา
3. วิธีการจัดเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน
4. วิธีการวัดและประเมินผล

Beauchamp (1968 p. 83) องค์ประกอบของหลักสูตรที่สำคัญ ได้แก่

1. การกำหนดจุดประสงค์
2. การคัดเลือกเนื้อหาวิชา
3. การกำหนดรูปแบบหรือแผนการจัดการเรียนรู้
4. การกำหนดสื่อการสอน ตารางเวลา
- 5 การวัดผลประเมินผล

Tyler (1971, p. 1) ได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตร มี 4 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมาย (Educational Purpose) ที่โรงเรียนต้องการให้ผู้เรียน

บรรลุผล

2. ประสบการณ์ (Educational Experience) ที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้

จุดมุ่งหมายบรรลุผล

3. วิธีการจัดประสบการณ์ (Organizational of Educational Experience)

เพื่อให้การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. วิธีการประเมิน (Determination of What to Evaluate) เพื่อตรวจสอบ

จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตรเป็นสิ่งที่กำหนดแนวคิด แนวทางในการนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับเจตนารมณ์ของหลักสูตร เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์ เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของหลักสูตร มีดังนี้

วารุณี อัครโกศล (2554, หน้า 9) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งมีองค์ประกอบ

ของหลักสูตร 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สภาพปัญหาและความจำเป็น 2) จุดหมาย
3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและสื่อการฝึกอบรม 5) การวัดและประเมินผล

ดิฐภัทร บวรชัย (2555, หน้า 18) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริม
การสร้างทักษะชีวิตเพื่อป้องกันยาเสพติด สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีองค์ประกอบของหลักสูตร 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แนวคิด
หลักการของหลักสูตร 2) วิสัยทัศน์ 3) ปรัชญา 4) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 5) เนื้อหาของ
หลักสูตร 6) การนำหลักสูตรไปใช้ 7) ปัจจัยเสริม 8) การวัดและประเมินผล

แขก มูลเดช (2555, หน้า 9) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและ
การประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบของหลักสูตร 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) วัดดูประสงค์ 2) เนื้อหาวิชา 3) ประสพการณ์เรียน 4) การประเมินผล

เสาวรัตน์ แก้วใจเย็น (2557, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตร
ฝึกอบรมเรื่อง การเลือกขนาดตัวอย่างและการใช้สถิติที่เหมาะสมกับการวิจัย สำหรับ
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งมีองค์ประกอบของหลักสูตร 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม 2) วัดดูประสงค์ 3) โครงสร้างหลักสูตร
4) แผนการฝึกอบรม 5) สื่อการฝึกอบรม 6) การวัดและประเมินผล

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
องค์ประกอบของหลักสูตร ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์และสรุป ดังตาราง 1

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร จากการวิเคราะห์ผลงานของนักการศึกษา

องค์ประกอบของ หลักสูตร	สุสิทธิ์ คุณานุกร (2520)	อัคร บัณฑิต (2542)	กาญจนา คุณารักษ์ (2543)	วารุณี อัครโกศล (2554)	ดิฐภัทร บวรชัย (2555)	แขก มูลเดช (2555)	เสาวรัตน์ แก้วใจเย็น (2557)	Taba (1962)	Beachamp (1968)	Tyler (1971)	ความถี่
1. สภาพปัญหาและความจำเป็น/				√							1
2. หลักการและเหตุผล					√		√				2
3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10
4. วิสัยทัศน์					√						1

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของหลักสูตร	นักการศึกษา										
	สุมิตร คุณานุกร (2520)	อำนาจ บัวศรี (2542)	กาญจนา คุณารักษ์ (2543)	วาสุณี อัศวโกดิน (2554)	ดิฐภัทร บวรชัย (2555)	แขก มุลเดช (2555)	เสถียรรัตน์ แก้วใจเย็น (2557)	Taba (1962)	Beachamp (1968)	Tyler (1971)	ความถี่
5. ปรัชญา					√						1
6. เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา		√									1
7. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร		√									1
6. จุดประสงค์ของวิชา		√									1
8. โครงสร้างเนื้อหา/เนื้อหาวิชา	√	√	√	√	√	√	√	√	√		8
9. จุดประสงค์ของการเรียนรู้		√									1
10. การจัดประสบการณ์เรียนรู้/กิจกรรมฝึกอบรม/วิธีการสอน			√			√	√	√	√	√	6
11. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน		√								√	2
12. การนำหลักสูตรไปใช้	√				√						2
13. สื่อประกอบการฝึกอบรม/ปัจจัยเสริม		√		√	√		√		√		5
14. การวัดและประเมินผล	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรของนักการศึกษาในตาราง 1 ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบของหลักสูตรที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป กำหนดเป็นองค์ประกอบ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเสริมสร้างทักษะชีวิตเพื่อป้องกันยาเสพติด ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมาย 2) โครงสร้างเนื้อหา 3) กิจกรรมการฝึกอบรม 4) สื่อประกอบการฝึกอบรม และ 5) การวัดและประเมินผล

4. ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่

กำหนดไว้ และเป็นกรวางแผนการประเมินผลให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน
 ว่าได้บรรลุตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์จริงหรือไม่ ดังนั้น หลักสูตรที่ดีและเหมาะสม
 จะต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกาลเวลา สภาพเศรษฐกิจ
 สังคม การเมือง และการปกครองของประเทศตลอดจนความก้าวหน้าทางวิทยาการและ
 เทคโนโลยีต่างๆ ได้มีผู้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

สังต์ อุทรานันท์ (2532, หน้า 30) กล่าวคำว่า “การพัฒนา” หรือ คำใน
 ภาษาอังกฤษว่า “Development” มีความหมายที่เด่นชัดอยู่ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก
 หมายถึง การทำให้ดีขึ้น หรือ ทำให้ สมบูรณ์ขึ้น และอีกลักษณะหนึ่ง หมายถึง ทำให้เกิดขึ้น
 โดยเหตุนี้ ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรจึงอาจมีความหมายได้ 2 ลักษณะ
 เช่นเดียวกัน คือ ความหมายแรก หมายถึง การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์
 ขึ้น และอีกความหมายหนึ่งก็ คือ เป็นการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิม
 เป็นพื้นฐานอยู่เลย

หัทยา เจียมศักดิ์ (2539, หน้า 12) ให้ความหมายว่า การพัฒนาหลักสูตร
 หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาหรือคิดประสบการณ์เรียนรู้ต่างๆ
 เพื่อให้เกิดความเหมาะสมหรือดียิ่งขึ้น

สวัสดิ์ จงกล (2539, หน้า 19) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาหลักสูตร คือ
 การเกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาหรือคิดประสบการณ์เรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้เกิดความ
 เหมาะสมหรือดียิ่งขึ้น

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร คือ
 การวางโครงการที่จะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ หรือ
 การพัฒนาหลักสูตรและการสอนคือระบบโครงสร้างการจัดโปรแกรมการสอน การกำหนด
 จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การปรับปรุงตำรา แบบเรียน คู่มือครู และสื่อการเรียนต่างๆ
 การวัดและประเมินผล การใช้หลักสูตร การปรับปรุงแก้ไขและการให้การอบรมครูผู้
 ใช้หลักสูตรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรและการสอน รวมทั้งการ
 บริการและบริหารหลักสูตร

Taba (1962, p. 5) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง
 การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หลักสูตรให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการกำหนดจุดมุ่งหมาย
 จัดเนื้อหาวิชา การจัดเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และด้านอื่นๆ เพื่อให้บรรลุตาม
 วัตถุประสงค์ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่

จุดมุ่งหมายและวิธีการ และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบต่อกระเทือนทางด้านความคิดและความรู้สึกนึกคิดของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วนโดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐาน หรือรูปแบบของหลักสูตร

Good Carter V. (1973, pp. 157-158) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้เหมาะกับโรงเรียนและระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอนวัสดุอุปกรณ์ วิธีสอนรวมทั้งการประเมินผล ส่วนคำว่า การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึงการแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนใหม่

Saylor & Alexander (1974, p. 7) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) หมายถึง การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือการทำ หลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย และการพัฒนาหลักสูตรจะรวมไปถึง การผลิตเอกสารต่างๆ สำหรับผู้เรียนด้วย

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หลักสูตรให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการกำหนดจุดมุ่งหมาย จัดเนื้อหาวิชา การจัดเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และด้านอื่นๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

5. กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรเป็นขั้นตอนการดำเนินงานใดๆ ที่ทำให้หลักสูตรที่มีอยู่เดิมนั้นดีขึ้น มีความเหมาะสมและใช้ประโยชน์หรือมีคุณค่ามากขึ้น มีนักการศึกษา กล่าวถึงกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

มณฑิชา ชนะสิทธิ์ (2539, หน้า 17) ได้กล่าวถึงกระบวนการหรือขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. การสร้างหลักสูตร
 - 1.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
 - 1.2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย
 - 1.3 การกำหนดเนื้อหาสาระ
 - 1.4 การกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้

1.5 การกำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผล

2. การนำหลักสูตรไปใช้
3. การประเมินผลหลักสูตร
4. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543, หน้า 19) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจรไว้ 3 ระบบโดยเริ่มต้นจากระบบการร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้ และระบบการประเมินผลหลักสูตรซึ่งแต่ละระบบมีรายละเอียด ดังนี้

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

2. ระบบการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย การขออนุมัติหลักสูตรจากหน่วยงานหรือกระทรวง ดำเนินการวางแผนการใช้หลักสูตร โดยเริ่มจากการประชาสัมพันธ์หลักสูตร การเตรียมความพร้อมของบุคลากร จัดงบประมาณและวัสดุ หลักสูตรบริหาร สนับสนุนจัดเตรียมอาคารสถานที่ ระบบบริหารและจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และติดตามผลการใช้หลักสูตร หลังจากนั้นเข้าสู่ระบบการบริหารหลักสูตร โดยการดำเนินการตามแผน กิจกรรมการเรียนการสอน แผนการสอน คู่มือการสอน คู่มือการเรียนรู้ การเตรียมความพร้อมของผู้สอนความพร้อมของผู้เรียนและการประเมินผลการเรียน

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

Saylor & Alexander (1974, p. 27) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. การศึกษาตัวแปรต่างๆ จากภายนอก

2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์
3. การออกแบบหลักสูตร
4. การนำหลักสูตรไปใช้
5. การประเมินผลหลักสูตร

Saylor Alexander & Lewis (1981, p. 30) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย

1. การศึกษาตัวแปรต่างๆ จากภายนอก ได้แก่ ภูมิหลังของนักเรียน สังคม ธรรมชาติของการเรียนรู้ แผนการศึกษาแห่งชาติ ทรัพยากร และความสะอาดสบายในการพัฒนาหลักสูตรและคำแนะนำจากผู้ประกอบอาชีพ

2. การกำหนดความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อการออกแบบหลักสูตร โดยนักวางแผนหลักสูตร และใช้ข้อมูลทางการเมืองและสังคมเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ การออกแบบหลักสูตร

3. การนำหลักสูตรไปใช้ โดยครูเป็นพิจารณาความเหมาะสมของการสอน การวางแผนหลักสูตร รวมถึงการแนะนำแหล่งของสื่อการเรียนรู้โดยให้ความยืดหยุ่นและมีอิสระแก่ครูและนักเรียน

4. การประเมินผลหลักสูตร ทำโดยครูเป็นผู้พิจารณาขั้นตอนประเมินผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยวางแผนหลักสูตรร่วมกันพิจารณาขั้นตอนการประเมินผลหลักสูตรซึ่งข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลจะใช้เป็นพื้นฐานประกอบการตัดสินใจ เพื่อวางแผนในอนาคตต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร

วิชาญ พันธุ์ประเสริฐ (2551, หน้า 143-148) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูวิทยาศาสตร์เพื่อออกแบบบทปฏิบัติการที่สอดคล้องกับปัญหาท้องถิ่นมีวิธีดำเนินการ 4 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานประกอบการพัฒนาหลักสูตร 2) การออกแบบและสร้างหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร และ 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

ศรัณยา แสงหิรัญ (2553, หน้า 180-183) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อให้มีคุณลักษณะสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดำเนินการตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การทดลองใช้หลักสูตรเพื่อหาประสิทธิภาพ และ 4) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

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

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

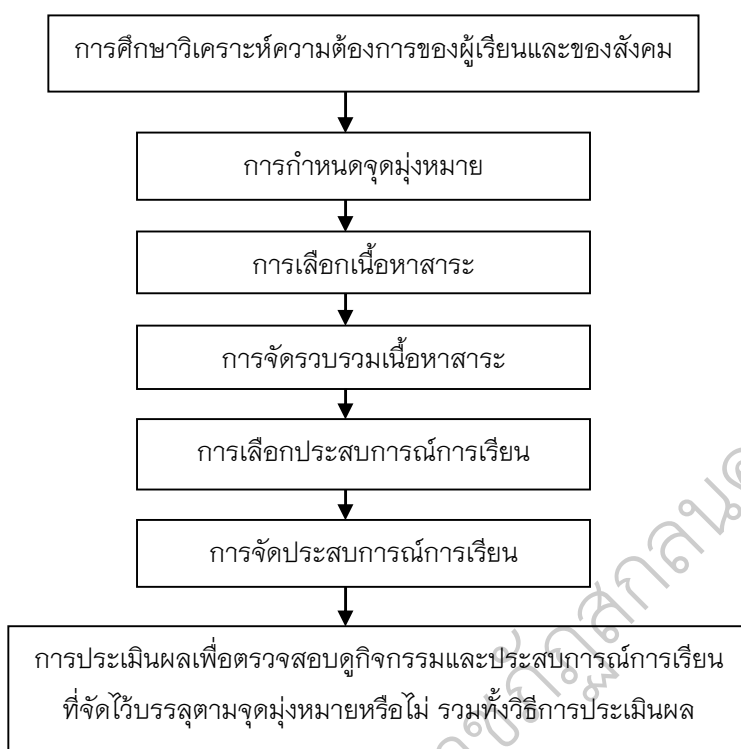
อรวรรณี ไชยปัญญา (2556, หน้า 11) ได้สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในลักษณะหลักสูตรการฝึกอบรม โดยกำหนดขั้นตอนการสร้างหลักสูตร 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างหลักสูตร 2) การสร้างหลักสูตร 3) ตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตร และ 4) ปรับปรุงหลักสูตร

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมโดยในแต่ละขั้นตอนมีกิจกรรมเพื่อการจัดทำหลักสูตรให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน สภาพการณ์ของสังคมคล้ายคลึงกัน ดังนั้น ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเสริมสร้างทักษะชีวิตเพื่อป้องกันยาเสพติด ผู้วิจัยได้กำหนดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย 4 ระยะ ดังนี้ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 2) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และ 4) การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

6. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

รูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เปรียบเสมือนพิมพ์เขียวที่ใช้เป็นฐานข้อมูลในการสร้างหลักสูตรอย่างมีทิศทาง มีนักการศึกษากล่าวถึงรูปแบบ

และกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tabá (1962, p. 131)

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tabá มีแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรโดยยึดหลักการดำเนินการจากล่างขึ้นบนโดยวิธีอุปนัยเริ่มการพัฒนาในระดับที่เฉพาะเจาะจงแล้วปรับขยายไปสู่ระดับกว้าง Tabá มีความเชื่อว่าครูในโรงเรียนซึ่งเป็นผู้สอนโดยตรงควรจะเป็นผู้จัดทำหลักสูตรเองมากกว่าส่วนกลางหรือเจ้าหน้าที่ระดับสูงเป็นผู้จัดทำและจัดส่งมาให้และกล่าวว่าครูควรจะเริ่มกระบวนการพัฒนาหลักสูตรจากการสร้างหน่วยการเรียนการสอนในเนื้อหาเฉพาะสำหรับเด็กในโรงเรียนก่อน Tabá ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรในระดับโรงเรียนออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การผลิตหน่วยการเรียนการสอนหรือหลักสูตรเฉพาะรายวิชาการดำเนินการ จะเป็นไปในลักษณะนำร่อง กระบวนการจัดทำหลักสูตรในลักษณะหน่วยการเรียนหรือหลักสูตรเฉพาะรายวิชา มีกิจกรรมดำเนินการ 8 ประการ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน ในขั้นนี้คณะกรรมการหลักสูตรของโรงเรียนจะสำรวจความต้องการของผู้เรียนเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำ

หลักสูตร โดยพิจารณาจากช่องว่าง จุดบกพร่อง และความหลากหลายแห่งภูมิหลังของผู้เรียน

- 1.2 การกำหนดจุดหมาย ภายหลังจากได้วิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนแล้วผู้วางแผนหลักสูตรจะช่วยกันกำหนดจุดหมายที่ต้องการ
 - 1.3 การเลือกเนื้อหา เนื้อหาที่จะนำมาศึกษาได้มาโดยตรงจากจุดหมาย คณะผู้ทำหลักสูตรไม่เพียงแต่จะต้องพิจารณาจุดหมายในการเลือกเนื้อหาเท่านั้น แต่จะต้องพิจารณาความสอดคล้องและความสำคัญของเนื้อหาที่เลือกด้วย
 - 1.4 การจัดเนื้อหา เมื่อได้เนื้อหาแล้วงานขั้นต่อไปคือการจัดลำดับเนื้อหา ซึ่งอาจจัดตามลำดับจากเนื้อหาที่ง่ายไปสู่เนื้อหาที่ยาก หรืออาจจัดตามลักษณะหรือธรรมชาติของเนื้อหาสาระที่ต้องการให้ผู้เรียนเรียนรู้ การจัดเนื้อหาที่เหมาะสมควรจะสอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้เรียน ความพร้อมของผู้เรียนและระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
 - 1.5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องเลือกวิธีการหรือยุทธวิธีที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้กับเนื้อหาได้ นักเรียนจะทำความเข้าใจเนื้อหาผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่นักวางแผนหลักสูตรและครูเป็นผู้เลือก
 - 1.6 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วิธีการที่จะจัดและกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดลำดับขั้นตอนของการใช้กิจกรรมในขั้นนี้ ครูจะปรับยุทธวิธีให้เหมาะกับนักเรียนเฉพาะกลุ่มที่ครูรับผิดชอบ
 - 1.7 การกำหนดสิ่งที่จะต้องประเมินและวิธีการในการประเมิน ครูผู้สอนในฐานะผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรจะต้องประเมินและตรวจสอบให้ได้ว่าหลักสูตรดังกล่าวบรรลุจุดหมายหรือไม่ ครูผู้สอนจะต้องเลือกเทคนิควิธีอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ให้เหมาะสมกับการวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
 - 1.8 การตรวจสอบความสมดุลและลำดับขั้นตอน ผู้จัดทำหลักสูตรจะต้องมุ่งเน้นที่การจัดทำหลักสูตรหรือหน่วยการเรียนการสอนให้คงเส้นคงวา และสอดคล้องภายในตัวหลักสูตรเอง การดำเนินการในลักษณะนี้ก็เพื่อให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม และเกิดความสมดุลในเนื้อหาและประเภทของการเรียนรู้
2. การนำหลักสูตรหรือหน่วยการเรียนไปทดลองใช้ เมื่อคณะผู้รับผิดชอบหลักสูตรได้จัดทำหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรในรูปของสื่อหรือบทเรียนต่างๆ เรียบร้อยแล้วคณะครูก็จะนำเอกสารหลักสูตรเหล่านั้นไปทดลองสอนในชั้นเรียนที่

รับผิดชอบมีการสังเกต วิเคราะห์ และเก็บรวบรวมผลการใช้หลักสูตรและการจัดกิจกรรม
 ในชั้นเรียนเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงหลักสูตรให้สมบูรณ์ขึ้น

3. การปรับปรุงเนื้อหาในหลักสูตรให้สอดคล้องกัน ในชั้นตอนนี้จะต้อง
 พิจารณาความสอดคล้องระหว่างความสามารถของผู้เรียนกับทรัพยากรที่โรงเรียนมีอยู่
 และกับพฤติกรรมการสอนของครู มีการรวบรวมข้อจำกัดต่างๆ ที่ได้จากการทดลองไว้ใน
 คู่มือครูเพื่อจะใช้เป็นข้อสังเกตและแนวทางที่ช่วยให้ครูได้จัดกิจกรรมการสอนอย่าง
 รอบคอบ

4. การพัฒนากรอบงาน ภายหลังจากจัดทำบทเรียนหรือหลักสูตรรายวิชา
 ต่างๆ จำนวนหนึ่งแล้วผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องตรวจสอบหลักสูตรและสื่อในแต่ละหน่วย
 หรือแต่ละรายวิชาในประเด็นของความเหมาะสมและความเพียงพอของขอบข่ายเนื้อหา
 และความเหมาะสมของการจัดลำดับเนื้อหา

5. การนำหลักสูตรไปใช้และเผยแพร่ เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติ
 ในการเรียนการสอนในห้องเรียนได้

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Saylor, Alexander & others (1981,
 pp. 30–39) ได้เสนอกระบวนการวางแผนหลักสูตรไว้ 4 ขั้นตอนคือ

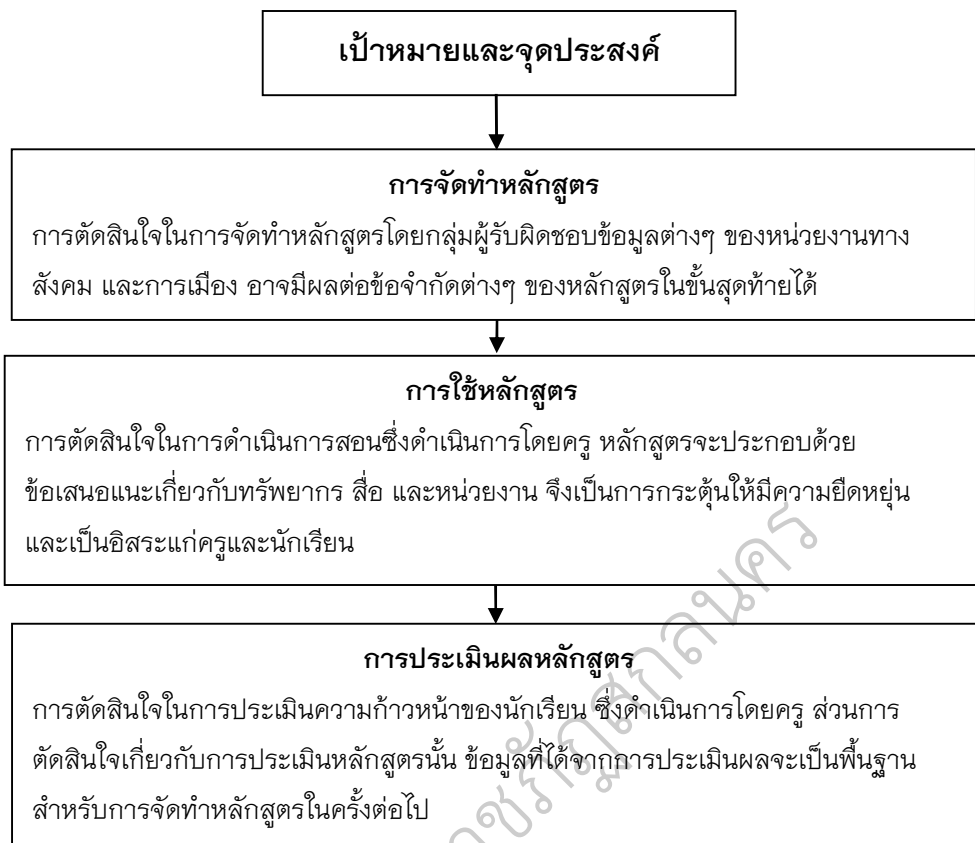
1. การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขต เริ่มจากเป้าหมาย
 หลักของการศึกษาก่อนแล้วกำหนดเป็นวัตถุประสงค์เฉพาะที่องค์กรให้บรรลุเป้าหมายหลัก
 จากนั้นจึงกำหนดขอบเขตของเป้าหมายไว้ 4 ประการ ได้แก่ ประสพการณ์การเรียนรู้ที่
 หลากหลาย พัฒนาการของบุคคล ความสามารถทางสังคม ทักษะการเรียนรู้ และความ
 ชำนาญเฉพาะด้าน

2. การออกแบบหลักสูตร โดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ และขอบเขต
 สำหรับตัดสินใจในกระบวนการออกแบบหลักสูตร พร้อมทั้งพิจารณาจากข้อมูลด้านอื่นๆ

3. การนำหลักสูตรไปใช้ เมื่อออกแบบหลักสูตรแล้วผู้สอนมีบทบาทใน
 การวางแผนหลักสูตร ในส่วนของการเรียนการสอนพิจารณาเลือกวิธีสอนที่สัมพันธ์กับ
 ผู้เรียนและหลักสูตร

4. การประเมินผลหลักสูตร มีทั้งการประเมินผลรวมของการใช้หลักสูตร
 ทั้งสถานศึกษาและการประเมินผลหลักสูตรทั้งระบบ

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Saylor, Alexander & others
 ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 กระบวนการจัดทำหลักสูตรของ

Saylor, Alexander & others (1981, pp. 30–39)

จากแนวคิดของนักพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า รูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรเป็นเสมือนพิมพ์เขียวที่ใช้เป็นฐานข้อมูลในการสร้างหลักสูตรอย่างมีทิศทาง การพัฒนาหลักสูตรสามารถเลือกรูปแบบที่มีความเหมาะสมกับเป้าหมายและจุดประสงค์ ตลอดจนทั้งประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของสังคมและบริบทของหน่วยงานให้มากที่สุด

7. ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตร

เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้มีประสบการณ์และมีทักษะในการพัฒนาตนเองให้เจริญงอกงาม นักศึกษาทุกยุคทุกสมัยได้พยายามคิดค้นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการศึกษาของมนุษย์ซึ่งในทางพุทธศาสนาก็ถือว่า พระพุทธเจ้าเป็นนักการศึกษาที่ยิ่งใหญ่ ได้กำหนดทฤษฎีทางการศึกษาให้มนุษย์ได้นำมาใช้กับการศึกษาหาความรู้คือ การเข้าสู่พระนิพพาน เช่นเดียวกับองค์ศาสดาอื่นๆ เช่น ศาสนาพุทธ ศาสนา

คริสต์ ศาสนาอิสลาม ก็ได้กำหนดทฤษฎีต่างๆ เพื่อให้มนุษย์ได้เกิดการเรียนรู้อย่างมากมาย ต่อมาก็ได้มีนักการศึกษาโดยเฉพาะที่กำหนดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและเป็นพื้นฐานให้เกิดการเรียนรู้ของมนุษย์ตลอดจนกระทั่งในปัจจุบันก็ยังมีนักการศึกษาที่ได้คิดค้นทฤษฎีทางการศึกษาขึ้นมาเพื่อให้เหมาะกับยุคสมัย ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Tabá (อำนาจ จันท์แป้น, 2542, หน้า 24)

แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ Tabá มีบางอย่างคล้ายกับของ Tyler มาก แต่มีข้อรายละเอียดปลีกย่อยที่ต่างกันอย่างออกไป พอสรุปได้ 11 ประการ ดังนี้

1. ส่วนประกอบของหลักสูตร
2. การศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร
3. วัตถุประสงค์
4. เกณฑ์ในกำหนดวัตถุประสงค์
5. การเลือกเนื้อหาสาระและการรวบรวมพินิจ
6. เกณฑ์ในการพิจารณาเลือกเนื้อหาสาระ
7. ปัญหาเกี่ยวกับการจัดรวบรวมเนื้อหาสาระ
8. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้
9. ลำดับขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตร
10. ยุทธวิธีการสอน
11. วิธีการประเมินผล

ทฤษฎีการออกแบบหลักสูตร (Design Theories) แนวความคิดนี้ ได้สะท้อนให้เห็นในการกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรของบุคคลอื่นๆ อีกคือ Tabá Beauchamp (1975, p. 19) อำนาจ จันท์แป้น (2532, หน้า 25) โดย Tabá มีความเห็นว่าส่วนประกอบของหลักสูตรที่จะขาดเสียไม่ได้ก็คือ

1. จุดมุ่งหมายทั่วไป
2. เนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้
3. การประเมินผลในทัศนะของ Beauchamp ก็ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ

สำคัญซึ่งจะต้องเขียนไว้ในเอกสารหลักสูตร 4 ประการ คือ

- 1) เนื้อหาสาระและวิธีการจัด
- 2) จุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะ
- 3) แนวการนำหลักสูตรไปใช้สอน

4) การประเมินผลสาระทั้ง 4 รายการนี้ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับหลักสูตร

ทฤษฎีการพัฒนาสูตรของอำนาจ จันท์แป้น (2532, หน้า 24) ที่ผสมผสานหรือบูรณาการองค์ประกอบที่สำคัญและสอดคล้องกัน ที่จะนำไปปฏิบัติได้จริงในสภาพแวดล้อมและข้อจำกัดของโรงเรียนเพื่อให้จัดการศึกษาสอดคล้องกับปัญหา และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม และความเจริญก้าวหน้าของวิชาการเทคโนโลยี ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและความต้องการของผู้เรียน โดยแสดงออกมาเป็น โมเดลสปาย (SPIE Model)

เพื่อให้มีความเข้าใจกระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรแบบ SPIE Model จึงได้นำเสนอสาระสำคัญของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์

การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situation) หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์สภาพในอดีต สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรเป็นอนาคต โดยวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ต่อไปนี้

- 1.1 ปรัชญาการศึกษานโยบาย หลักสูตร แผนการศึกษา งานวิจัย
- 1.2 สภาพปัญหา ค่านิยม วัฒนธรรมและความต้องการชุมชน
- 1.3 ธรรมชาติของเนื้อหาสาระ วิชาความรู้ ความเจริญก้าวหน้าทาง

วิชาการ

- 1.4 ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน ในด้านความต้องการและความสนใจ
- 1.5 ทฤษฎีการเรียนรู้ ตลอดจนแนวทางการจัดประสบการณ์

การเรียนรู้

สังัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 191) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตรไว้ การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะสภาพปัญหาและความต้องการที่ได้จากศึกษาและวิเคราะห์เป็นข้อมูลสำคัญที่หลักสูตรจะต้องการพัฒนาขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาและสนองความต้องการเหล่านั้น โดยแหล่งข้อมูลสามารถ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาชุมชน และข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียน ซึ่งสามารถรวบรวมข้อมูลได้ทั้งทางตรงโดยการใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง การสังเกต สำหรับทางอ้อมทำได้โดยการศึกษา ค้นคว้าจากเอกสาร การรับฟังความคิดเห็นจากแหล่งต่างๆ

กรมวิชาการ (2539, หน้า 4) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรที่มีเป้าหมายหรือมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้มองเห็นภาพของงาน โดยจำเป็นจะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานซึ่งเป็นการวางแผนอย่างมียุทธศาสตร์ เพราะเป็นกระบวนการทำงานที่มีการวิเคราะห์ตลอดแนว เป็นกระบวนการคิดที่รอบคอบ หาทางเลือกที่หลากหลายแนวทางที่มีประโยชน์สูงสุดสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ข้อมูล เกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น หรือ การวางแผนอย่างมี ยุทธศาสตร์ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญๆ ดังนี้

1. การศึกษาแนวโน้มของการพัฒนา เป็นการศึกษาสภาพสังคมที่ สถานศึกษาต้องถ่วงน้ำหนักแนวโน้มของการพัฒนาไปในทิศทางใด
2. การศึกษาความต้องการของท้องถิ่น เป็นการศึกษาหรือสำรวจความ ต้องการของท้องถิ่นว่ามีความต้องการจะให้ท้องถิ่นของตนเป็นอย่างไรในอนาคต วิธีการ ได้มาของข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของท้องถิ่นอาจใช้วิธีการทางตรง คือ การออกไป สอบถามจากบุคคลในท้องถิ่น หรือวิธีการทางอ้อมโดยการรวบรวมข้อมูลที่เป็นความ ต้องการของท้องถิ่นจากการที่หน่วยงานหรือบุคคลอื่นทำไว้ผลจากการสำรวจนำมาใช้เป็น ข้อมูลในการพิจารณาดำเนินการพัฒนา
3. การศึกษาสิ่งที่มีผลต่อการจัดการศึกษา สิ่งที่มีบทบาทหรือมี ผลกระทบต่อการจัดการศึกษาทำให้สถานศึกษาต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องตามที่มี ระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร นอกจากนี้วัฒนธรรมประเพณี รวมทั้งสภาพแวดล้อมทาง กายภาพของท้องถิ่น ล้วนแต่เป็นสิ่งที่มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนให้สนองหรือ สอดคล้องกับท้องถิ่น
4. การศึกษาศักยภาพของสถานศึกษา เป็นการศึกษาสภาพทั่วไปของ สถานศึกษาว่ามีความพร้อมในเรื่องใด มากน้อยเพียงไร รวมทั้งศึกษาว่าในการดำเนินงาน ทั้งด้านบริหารและวิชาการที่ผ่านมาประสบผลสำเร็จ
5. สร้างภาพของงานตลอดแนว ขั้นตอนนี้เป็นกรนำเอาข้อมูลซึ่งเป็นผล จากกิจกรรมทั้ง 4 ขั้นตอน

2. การวางแผนหลักสูตรหรือแผนประสบการณ์ (Planning)

ในการวางแผนหลักสูตร หรือ แผนประสบการณ์มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 กำหนดหลักสูตรสาขา หมวดวิชา

2.2 กำหนดหลักสูตรรายวิชา

2.2.1 กำหนดลักษณะวิชา

2.2.2 พิจารณาความสมดุลระหว่างทฤษฎีกับปฏิบัติ

2.2.3 คัดเลือกและรวบรวมและผลิตสื่อประเภท

2.3 กำหนดหลักสูตรเฉพาะกลุ่มบุคคล เช่น หลักสูตรสำหรับชน

กลุ่มน้อยหรือหลักสูตรสำหรับเด็กเรียนช้า เป็นต้น

2.4 กำหนดแผนการสอน

2.4.1 กำหนดวัตถุประสงค์ รูปแบบของจุดประสงค์สามารถแบ่งได้

3 ลักษณะ คือ (อำนาจ จันทรแป้น. 2532, หน้า 52)

2.4.1.1 จุดประสงค์จะอยู่ในรูปแบบหรือลักษณะของสิ่งที่ผู้สอน

กระทำ เช่น การเสนอทฤษฎีพัฒนาการ การสาธิต การพิสูจน์ เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้จะแสดงให้เห็นสิ่งที่ผู้สอนวางแผนที่กระทำ แต่จุดประสงค์เหล่านี้ไม่ได้เป็นเป้าหมายของการศึกษาที่แท้จริง เพราะ จุดประสงค์ของการที่แท้จริงไม่ใช่ต้องการให้ผู้สอนกระทำอย่างหนึ่ง แต่สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดพฤติกรรมของผู้เรียน

2.4.1.2 จุดประสงค์อยู่ในลักษณะของรายการหัวข้อเนื้อหาวิชา

จุดประสงค์ในลักษณะนี้ถึงแม้จะชี้ให้เห็นว่านักเรียนจะต้องเรียนอะไรบ้าง แต่ไม่ใช่จุดประสงค์ที่พึงประสงค์ เพราะไม่ได้ชี้เฉพาะว่านักเรียนจะต้องทำอย่างไรบ้างเนื้อหาสาระเหล่านี้

2.4.1.3 จุดประสงค์จะอยู่ในรูปแบบพฤติกรรมต่างๆ ไป ซึ่งไม่ได้

ชี้เฉพาะให้ชัดเจน เช่น ความคิดเชิงวิจารณ์ การพัฒนาความรู้สึก การพัฒนาเจตคติต่อสังคม เป็นต้น การกำหนดจุดประสงค์ในลักษณะนี้ แสดงให้เห็นถึงความมุ่งหวังทางการศึกษาว่าคาดหวังที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้ตัวผู้เรียน และแสดงให้เห็นถึงประเภทของการเปลี่ยนแปลงโดยต่างๆ ไป จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องชี้เฉพาะว่าพฤติกรรมดังกล่าวจะกระทำกับเนื้อหาใด หรือพฤติกรรมดังกล่าวจะใช้ในด้านใดของชีวิตไม่เป็นการเพียงพอที่จะพูดอย่างผิวเผินว่าเพื่อพัฒนาความคิดวิเคราะห์โดยไม่อ้างถึงเนื้อหาและประเภทของปัญหาที่จะต้องใช้ความคิดวิเคราะห์วิจารณ์เลย

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวช (2542, หน้า 99) กล่าวถึงการจัดเนื้อหาสาระไว้ว่า

การจัดเนื้อหาสาระมีหลายวิธี แต่ละวิธีควรเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาที่แตกต่างกัน จึง

ต้องจัดการจัดหลายวิธีการผสมผสานกันตามธรรมชาติของวิชา สามารถสรุปได้ 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) เพื่อให้เอื้อต่อการสะสมความรู้ให้เกิดความมั่นคงและเพียงพอสำหรับการเรียนรู้ต่อไป

3. จัดเนื้อหาสาระให้ความสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดการบูรณาการและการถ่ายโยงความรู้เป็นความสัมพันธ์ระหว่างวิชา

4. จัดเตรียมรายละเอียดของการจัดเนื้อหาสาระในแต่ละรูปแบบ

5. ระบุแนวทางในการนำเอาหลักสูตรนั้นๆ ไปสู่การปฏิบัติ

6. กำหนดวิธีการเรียนการสอนและแหล่งวิชาการ

7. กำหนดวิธีการวัดและประเมินผล

3. การใช้หลักสูตรหรือการปฏิบัติ (implementation)

ในการใช้หลักสูตร หรือ การนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัตินั้น จำเป็นต้องเตรียมการพัฒนาบุคลากร เอกสาร และสื่อประเภทต่างๆ สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในแนวทางที่กำหนดขึ้นมาใหม่ ฝึกอบรมให้เกิดทักษะในการใช้หลักสูตร หรือ วิธีการใหม่ๆ สร้างหรือเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียน เตรียมการนิเทศภายใน และปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

ในการนำหลักสูตรไปใช้นั้น วิชย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542, หน้า 104) กล่าวถึงกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ มีขั้นตอนไปสู่การปฏิบัติเป็นลำดับ ดังนี้

1. การขออนุมัติหลักสูตร
2. การวางแผนการใช้หลักสูตร อาจดำเนินการระหว่างรอการอนุมัติ เช่น การประชาสัมพันธ์ หลักสูตร เตรียมงบประมาณ เตรียมความพร้อมบุคลากร เป็นต้น
3. การบริหารหลักสูตรให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย
4. การนำหลักสูตรไปใช้

จากรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรข้างต้น สามารถได้สรุปการใช้หลักสูตรเป็น 2 ขั้นตอนใหญ่ๆ คือ การวางแผนการใช้หลักสูตรและการดำเนินการสอนตามหลักสูตร สำหรับการวางแผนการใช้หลักสูตรนั้นประกอบด้วย การประสานงานและการเตรียมบุคลากร การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เอกสารประกอบการเรียนการสอน การประชาสัมพันธ์หลักสูตร หลังจากนั้นดำเนินการสอนตามหลักสูตร

4. การประเมินผล

สำหรับ สัจด์ อุทรานันท์ (2532, หน้า 279) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรประกอบด้วย การประเมินสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. การประเมินเอกสารหลักสูตร เป็นการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรว่ามีความเหมาะสมและถูกต้องกับหลักการพัฒนาหลักสูตรเพียงใด หากมีข้อบกพร่องก็ปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้
2. การประเมินการใช้หลักสูตร เป็นการตรวจสอบว่าหลักสูตรนั้นสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ได้ดีเพียงใด ส่วนใดที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้หลักสูตร หากพบข้อบกพร่องในระหว่างการใช้หลักสูตร มักจะได้รับการแก้ไขทันที เพื่อให้การใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร โดยทั่วไปจะดำเนินการหลังจากที่มีผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนั้นๆ การประเมินในลักษณะนี้มักจะทำการติดตามความก้าวหน้าของผู้สำเร็จการศึกษาว่าสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานเพียงใด
4. การประเมินระบบหลักสูตร เป็นการประเมินในลักษณะที่มีความสมบูรณ์และซับซ้อนมาก คือ การประเมินที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบอื่นของหลักสูตร เช่น ทรัพยากรที่ต้องใช้ ความสัมพันธ์ของระบบหลักสูตรกับการบริหารโรงเรียน ระบบการจัดการเรียนการสอน ระบบการวัดและประเมินผล เป็นต้น นอกจากนี้ วิชัย ดิษฐระ (2535, หน้า 116) กล่าวถึงการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การคำนึงถึงช่วงเวลา

ในการประเมินผลหลักสูตร ทำให้ได้ลักษณะของการประเมินผล 3 ลักษณะ คือ

1. การประเมินผลก่อนการดำเนินงาน (project analysis) หมายถึง การประเมินผลหลักสูตรในช่วงที่หลักสูตรยังไม่นำไปใช้ในโรงเรียน เป็นการประเมินหลังจากได้วางแผนการพัฒนาหลักสูตรแล้วโดยอาศัยความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทางด้าน การพัฒนาหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาวิชา

2. การประเมินขณะดำเนินการ (formative evaluation) หมายถึง การประเมินผลหลักสูตรในช่วงที่ได้จากการวางแผนพัฒนาไปใช้ในโรงเรียนต้องยึดหลักการ และเหตุผลในขั้นวางแผนเป็นหลักแล้วพิจารณาว่าหลักสูตรและกระบวนการ การเรียนการสอนที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นอย่างไรเป้าหมายของการประเมินผลขณะดำเนินการนี้ มุ่งที่จะช่วยให้นักพัฒนาหลักสูตรสามารถพิจารณาวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการ การเรียนการสอน ที่นำไปใช้ให้สมเหตุสมผลกับหลักการและเหตุผลในขณะวางแผนหลักสูตร เป็นสำคัญ

3. การประเมินหลังดำเนินการ (summative evaluation) หมายถึง การประเมินผลหลักสูตรในช่วงที่หลักสูตรได้นำไปใช้แล้วหรือประเมินผลจบของโครงการ หลักสูตรนั้นๆ การประเมินผลหลักสูตรช่วงจบนี้ต้องวิเคราะห์หาผลที่เกิดขึ้นจากการเรียน การสอน การวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของการวางแผนพัฒนาหลักสูตร กระบวนนำ หลักสูตรไปใช้ กระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียนและผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน อาจใช้แบบสอบถามชนิดต่างๆ เป็นเครื่องมือการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนของ นักเรียน ความคิดเห็นของนักเรียน ครู ปกครอง ตลอดจนคนที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร ทั้งทางตรงและทางอ้อม

สรุปได้ว่า การประเมินผลหลักสูตรมีการประเมินผล 3 ลักษณะ คือ การประเมินผลก่อนการดำเนินงาน การประเมินขณะดำเนินการ และการประเมินหลัง ดำเนินการ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ปัจจุบันบุคลากรซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมาก ในการพัฒนาประเทศ ในยุคโลกข้อมูลข่าวสารเช่นนี้ ทุกองค์กรจึงมุ่งที่จะพัฒนาบุคลากร ให้ได้เรียนรู้และเข้าใจถึงวิธีการใหม่ๆ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ และ ประสิทธิภาพ อันเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ ความสามารถที่มุ่งไปสู่

การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม (Training) ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานของหน่วยงานได้ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมีดังนี้

1. ความหมายของการฝึกอบรม

วิชิต สุรัตน์เรืองชัย (2534, หน้า 47) สรุปไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายในช่วงระยะเวลาที่ไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะจัดขึ้น เพื่อแก้ปัญหาหรือความต้องการของหน่วยงานที่จะเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และประสบการณ์แก่บุคลากรของหน่วยงานจากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการฝึกอบรม คือ การพัฒนาความรู้เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเจตคติและเกิดทักษะความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพิ่มขึ้น ดังนั้นกระบวนการฝึกอบรมจึงเป็นวิธีการหนึ่งของการให้การศึกษาตนเอง

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2537, หน้า 87) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการให้ความรู้และการฝึกหัดที่มีขอบเขตจำเพาะตามที่ต้องการ ระยะเวลาของการฝึกอบรมมักจะเป็นระยะเวลาสั้นๆ ตั้งแต่ 5 วัน ถึง 6 เดือน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้และมีความชำนาญเป็นการเฉพาะเรื่องเท่านั้น

อำนวยการ เดชชัยศรี (2542, หน้า 12) สรุปไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและเกิดทักษะจากประสบการณ์ตลอดจนเกิดเจตคติที่ดีและถูกต้องต่อกิจกรรมต่างๆ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่มีผลต่อความเจริญขององค์การ ตรงตามเป้าหมายของโครงสร้างที่ปรากฏในระบบงานเหล่านั้น

กิตติ พชรวิชัย (2544, หน้า 445) สรุปไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการจัดกิจกรรมที่ตรงกับความเป็นจริงของปัญหา เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเปลี่ยนเจตคติของบุคลากร และสามารถนำประสบการณ์ทั้งหมดที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้แก้ปัญหาของงานที่ทำอยู่ให้บรรลุความสำเร็จตามความต้องการขององค์การ

จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2544, หน้า 1) สรุปไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคน ทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่างๆ ที่บุคคลพึงมีต่อหน่วยงาน

และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานและเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน

ยงยุทธ เกษสาคร (2544, หน้า 7) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์การโดยอาศัยการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน มีการวางแผนที่ดี และเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง โดยไม่มีการหยุดยั้ง ซึ่งการกระทำทั้งหมดก็เพื่อความมุ่งหมายในการเพิ่มพูนความรู้ และเพิ่มพูนทักษะ รวมถึงการปรับเปลี่ยนเจตคติ และพฤติกรรม

สมชาติ กิจยรรยง (2545, หน้า 15) สรุปไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ เกิดความเข้าใจ เกิดความชำนาญ และเกิดเจตคติที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกระทั่งสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

วันทนา เนาว์วัน (2548, หน้า 46) ได้สรุปความไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมในการที่จะพัฒนาตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานภายในองค์การ โดยวิธีการต่างๆ ทั้งภายในสถานที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้มีทัศนคติ และพฤติกรรมสู่การทำงานที่ประสบผลสำเร็จและเป็นคนมีคุณภาพ มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

ชูชัย สมितिไกร (2548, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ ของบุคลากรอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น เป็นต้น

Flippo (1970, p. 268) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการสร้างเสริมความรู้ความชำนาญแก่ผู้ปฏิบัติงานตามขอบเขตที่กำหนด การฝึกอบรมจึงเป็นการมุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนอย่างมีความรู้ ความเข้าใจ มิใช่เพียงการฝึกหัดให้ทำเป็นเท่านั้น

จากความหมายของการฝึกอบรมที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะ เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์

จากการฝึกปฏิบัติจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และหน่วยงานให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ดังที่นักวิชาการกล่าวถึง ดังนี้

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541, หน้า 5) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยทั่วไปแล้วมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge)
2. พัฒนาทักษะ (Skill)
3. เปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude)

จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2544, หน้า 79-81) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละครั้ง มีข้อความสั้นๆ 5 ประการ คือ เจาะจง เป็นจริง วัดได้ บรรลุได้ในกรอบเวลา

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

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge, k) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน
2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่อง จากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความและอธิบายให้คนอื่นทราบ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้
3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill, s) ทักษะคือ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่างๆ การขับรถการขี่จักรยาน เป็นต้น
4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude, A) เจตคติ หรือ ทศนคติ คือ ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดี ต่อสิ่งต่างๆ การฝึกอบรม มุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีๆ ต่อองค์การ ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงานและต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความภาคภูมิใจ

วิบูลย์ บุญยชโรกุล (2545, หน้า 69-70) ได้กล่าวสรุปว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดขึ้น จะมีบทบาท ดังนี้ คือ

1. เป็นแนวทางให้ผู้อำนวยความสะดวกหลักสูตร สามารถกำหนดรายละเอียดของหัวข้อวิชา และเนื้อหาให้สอดคล้องกับความจำเป็นของการฝึกอบรม

2. เป็นแนวทางให้วิทยากรใช้ในการคัดเลือก หรือจัดทำเอกสารประกอบการสอนและสื่อการสอน ตลอดจนเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมให้ผู้เรียนได้รับความรู้ทักษะ และทัศนคติที่ตรงกับความจำเป็นในการเรียนรู้ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความชัดเจนในเรื่องของความคิดหวังขององค์กรด้านความรู้ ความสามารถหลังจากผ่านการฝึกอบรมแล้ว

4. ช่วยให้ทั้งวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตลอดช่วงการเรียนการสอนนั้น

5. ช่วยให้ผู้สามารถจัดทำรายละเอียดของเครื่องมือและวิธีในการประเมินผลการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม

วันทนา เนาว์วัน (2548, หน้า 47) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ว่า โดยทั่วไปแล้วการฝึกอบรมบุคลากรในองค์การให้มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self – Awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเอง คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองในองค์การ การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (Job Skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้อินเทอร์เน็ต การดูแลรักษาความปลอดภัย ในการทำงานหรือการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แต่หากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วบุคคลนั้นก็อาจมิได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จากแนวคิดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของตนเองและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

3. ความสำคัญของการฝึกอบรม

คีรีบุณ จงวุฒิเวศย์ (2540, หน้า 69–79) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงคนอย่างเป็นระบบ เป็นการให้การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกคน เช่นเดียวกับการศึกษา คนต้องพัฒนาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การฝึกอบรมที่ดีจะต้องสามารถทำให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ เกิดประโยชน์ต่อบุคคล ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด การวิเคราะห์และ การตัดสินใจ เพื่อการสร้างสรรค์คตติที่ดีต่องานที่ทำการฝึกอบรมมักใช้ช่วงเวลาสั้นๆ เพื่อให้ เกิดผลเร็วที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำไปใช้ปฏิบัติงานได้ทันที และมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

กิตติ พชรวิชญ์ (2544, หน้า 447–448) กล่าวถึงความสำคัญ การฝึกอบรมไว้ว่า

1. สร้างความประทับใจให้พนักงานที่เริ่มทำงาน
 2. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น
 3. เตรียมขยายงานขององค์การ
 4. พัฒนาพนักงานขององค์การให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
 5. สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานขององค์การให้เกิดความมั่นคง
- การทำงาน
6. เพิ่มพูนวิทยาการที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- พนักงาน
7. ลดงบประมาณค่าวัสดุสูญเปล่า
 8. สร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน
 9. เป็นวิธีการแห่งประชาธิปไตย
 10. เป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของบุคคล

มัญญ ไชยทองศรี (2544, หน้า 16) กล่าวไว้ว่า หน่วยงานต่างๆ จำเป็น ต้องการฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เนื่องจาก

1. สถานศึกษาไม่สามารถผลิตบุคคลที่สามารถปฏิบัติงาน ได้ทันทีที่ จบการศึกษาจำเป็นต้องทำการฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและ ทัศนคติที่ดีและเพียงพอก่อนที่จะเริ่มลงมือปฏิบัติงานนั้นๆ

2. ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานจึงควรได้รับการพัฒนาให้สามารถทำงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ดีที่สุด

3. ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพนั้นๆ จึงพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง เพื่อให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

โดยสรุป การฝึกอบรมมีความสำคัญ ในฐานะที่เป็นกรรมวิธีที่สนับสนุน การศึกษาตลอดชีวิตการฝึกอบรมจำเป็นต้องจัดทำหลักสูตรขึ้นมา ช่วยให้ผู้เข้าอบรมเกิด การเรียนรู้เพิ่มเติมประสบการณ์ วิทยาการสมัยใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคคลต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีสมรรถภาพการทำงานสูงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงใน เรื่องใดๆ ต้องอบรมหาความรู้ในเรื่องนั้นโดยเฉพาะการอบรมเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาบุคคล ชุมชน สังคม ประเทศชาติ

4. กระบวนการฝึกอบรม

มีนักวิชาการทางด้านการศึกษาหลายท่านได้แสดงกระบวนการฝึกอบรม ดังนี้

อ้อม ประนอม (2543, หน้า 8) ได้แสดงทฤษฎีกระบวนการหรือ ขั้นตอนในการฝึกอบรม (training process) อาจแบ่งได้เป็นหลายขั้นตอน ขึ้นอยู่กับว่าจะ ต้องการให้ละเอียดมากน้อยเพียงใด โดยมีขั้นตอน กระบวนการฝึกอบรม 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การกำหนดหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม
3. การดำเนินการฝึกอบรม
4. การประเมินผลการศึกษา
5. การติดตามผลการศึกษา

เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว (2544, หน้า 25) กล่าวว่ากระบวนการฝึกอบรม หมายถึงลำดับการกระทำซึ่งดำเนินการต่อเนื่องกันไปจนสำเร็จ ณ ระดับหนึ่ง และได้แบ่ง กระบวนการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การพิจารณาความจำเป็นของการฝึกอบรม

2. การวางแผนฝึกอบรม
3. การดำเนินการฝึกอบรม
4. การประเมินผลการฝึกอบรม

สมชาติ กิจยรรยง (2545, หน้า 15) ระบุกระบวนการในการฝึกอบรมจะประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ

1. การหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การสร้างโครงการหรือหลักสูตรอบรม
3. การดำเนินการจัดฝึกอบรม
4. การประเมินผลการฝึกอบรม

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2547, หน้า 169) กล่าวโดยทั่วไปกระบวนการฝึกอบรม มักนิยมจัดแบ่งออกเป็น 3 ระยะด้วยกัน คือ

1. ระยะก่อนอบรม
2. ระยะดำเนินการฝึกอบรม
3. ระยะหลังอบรม

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549, หน้า 192) ได้กล่าวว่า การจัดการฝึกอบรมที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 4 ขั้นตอน เริ่มจาก

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการในการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์องค์การ การวิเคราะห์บุคคล และการวิเคราะห์ภาระงาน แล้วนำผลการวิเคราะห์มากำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การเตรียมพนักงานให้พร้อมในการฝึกอบรม ได้แก่ การทำให้เกิดความมั่นใจว่าพนักงานพร้อมที่จะได้รับการฝึกอบรม เช่นเป็นผู้ที่เป็นผู้มีความสามารถและสื่อสารได้ มีสภาพและแวดล้อมที่เหมาะสมและสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเรียนรู้ได้มากที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การถ่ายทอดการฝึกอบรม จะต้องสร้างบรรยากาศของการถ่ายทอดการฝึกอบรม เป็นวิธีการบรรยาย การประชุม การสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ การสร้างสถานการณ์จำลอง การใช้กรณีศึกษา การใช้โปรแกรมการเรียนรู้ การใช้

สาขารณูปการและใช้คอมพิวเตอร์เป็นหลัก นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงานละ
ขั้นตอนสุดท้ายการประเมินผลแผนงานการฝึกอบรม และถ่ายทอดการฝึกอบรม

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมเป็น
กระบวนการจัดการที่เป็นระบบมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานที่มีความสัมพันธ์
ต่อเนื่องกันโดยตลอดได้แก่ ระยะเวลาอบรม ประกอบด้วยขั้นตอนการวิเคราะห์ความ
จำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การพิจารณาผู้เข้ารับ
การฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การวางแผนจัดฝึกอบรม โครงการและ
การเขียนโครงการ ระยะเวลาดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วยขั้นตอน กิจกรรมเริ่มต้น
ดำเนินการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม กิจกรรมในวันสุดท้ายของการฝึกอบรม และระยะ
หลังฝึกอบรม ประกอบด้วยขั้นตอน การประเมินและติดตาม การฝึกอบรม อุปสรรค
ปัญหาที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม การดำเนินการหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

5. รูปแบบการฝึกอบรม

รูปแบบที่ใช้ในการจัดฝึกอบรมได้มีนักวิชาการแบ่งไว้หลายแบบแตกต่างกัน
ตามแนวความคิด เช่น รูปแบบที่ยึดปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นหลัก เน้นความสำคัญที่ผู้เข้า
รับการอบรม รูปแบบที่ยึดกระบวนการเป็นหลักให้ความสำคัญของกระบวนการฝึกอบรม
และรูปแบบที่ยึดผลผลิตเป็นหลัก เป็นต้น

Kerry A. Johnson & Lin J. Foa (อ้างถึงใน ชีระ ประवालพฤษ์ (2538,
หน้า 63) ได้แบ่งรูปแบบการสอนการฝึกอบรมเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom training methods) เป็น
วิธีการสอนการอบรมที่ใช้ตำราเรียน การบรรยาย การสาธิต เป็นต้น
2. การเรียนรู้จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (Interactive videodisc)
โดยใช้แผ่นวิดีโอติดสไลด์กับเครื่องคอมพิวเตอร์ ผู้เข้าอบรมหรือผู้เรียนจะมีปฏิสัมพันธ์กับ
โปรแกรมในแผ่นวิดีโอติดสไลด์ด้วยการตอบคำถามเลือก หรือเสนอปัญหาที่กำหนดไว้ใน
โปรแกรม
3. การเรียนรู้จากเครื่องมือจำลองสถานการณ์จริง (Face plate
simulators) เป็นการให้เรียนรู้ด้วยการสร้างมือที่จำลองสภาพและสถานการณ์จริงโดยให้
ผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึก เช่น การฝึกบินของนักบินฝึกหัด
4. การเรียนรู้ด้วยเครื่องมือหรือบุคคลโดยตรง (Hand - on training)
ซึ่งหมายถึงการฝึกงานทุกรูปแบบโดยผู้เรียนจะเรียนรู้จากการใช้เครื่องมือหรือการเรียนรู้

จากบุคลากรภายใต้คำแนะนำของผู้ฝึก (Trainer) หรือผู้นิเทศ (Supervisor)

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (ม.ป.ป., หน้า 233-238) ได้ทำการรวบรวมวิธีการฝึกอบรมไว้หลายวิธีการโดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

วิธีที่ 1 การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรเสนอแนวคิดและข้อมูลหรือข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ โดยทั่วไปวิทยากรจะเป็นผู้ทำปฏิกริยาและผู้เข้ารับการอบรมเป็นฝ่ายรับโดยการฟังและจดข้อมูลต่างๆ

วิธีที่ 2 การอภิปรายเป็นคณะ (Group discussion) โดยทั่วไปจำนวนสมาชิกที่ร่วมในการอภิปรายเป็นคณะจะมีประมาณ 3 – 6 คน ผู้ฟังจะมีส่วนร่วมในการอภิปรายในช่วงเวลาหลังการอภิปรายเป็นคณะ ซึ่งส่วนมากจะจัดให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ถามคำถามหรือเสนอความคิดเห็นทั่วไป

วิธีที่ 3 การใช้เทปบันทึกเสียงจะเป็นประโยชน์ในการสร้างและปรับปรุงทักษะในการติดต่อสื่อสาร การใช้เทปบันทึกเสียงอาจจะใช้ร่วมกับสไลด์ก็ได้

วิธีที่ 4 การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นโดยมีการวางแผนอย่างดีซึ่งการสาธิตนี้จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นวิธีดำเนินกิจกรรมบางอย่าง ตลอดจนขั้นตอนอย่างละเอียดในการทำกิจกรรมนั้นๆ

วิธีที่ 5 การประชุมและการอภิปราย (Conference and discussion) เป็นวิธีการรวบรวมความคิดเห็น ข้อมูลหรือข้อคิดของบุคคลที่มีประสบการณ์ในด้านต่างๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาและเป็นเป้าหมายของการฝึกอบรม โดยจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรมีประมาณ 10 – 25 คน

วิธีที่ 6 การประชุมกลุ่มเล็ก (Sub – group or buzz group) เพื่อแก้ไขปัญหาหลายปัญหาในระยะเวลาที่จำกัด หรือถ้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีมากเกินไป ทำให้ทุกคนไม่สามารถมีส่วนร่วมได้ทั่วถึงก็อาจจะแบ่งกลุ่มเป็นกลุ่มเล็ก ซึ่งจะเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นได้มากขึ้นในช่วงเวลาที่จำกัด

วิธีที่ 7 วิธีการระดมสมอง (Brain – storming) เป็นวิธีการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายในระยะเวลาอันสั้น การระดมสมองเป็นวิธีการประชุมชนิดหนึ่งที่มีประสิทธิภาพมากในการเลือกปัญหา หาสาเหตุของปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือหาข้อยุติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยอาศัยความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลเป็นเครื่องตัดสิน

จากที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นจะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมมีวิธีการที่แตกต่างกันไป

หลายวิธี ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความสะดวกในการนำไปใช้ เช่น การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การประชุมและอภิปราย การเรียนรู้จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

6. เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม

นนท์วัฒน์ สุขผล (2543, หน้า 15-17) ได้แบ่งประเภทของเทคนิคการฝึกอบรม ดังนี้

1. เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ได้แก่

1.1 การบรรยาย (Lecture) วิทยากรบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมายอาจมีการใช้สื่อประกอบการบรรยายและให้ผู้ฟังได้ซักถามข้อดี คือได้เนื้อหาวิชาการตามหัวข้อที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน

1.2 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) เป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 – 5 คนให้ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข ซึ่งเป็นการอภิปรายในลักษณะที่สนับสนุนหรือให้เหตุผลโต้แย้งผู้ทรงคุณวุฒิด้วยกัน มีพิธีกร (Moderator) ประสานเชื่อมโยงและสรุปการอภิปรายของวิทยากรแต่ละคน

1.3 การชุมนุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ (Symposium) เป็นการบรรยายแบบมีวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญประมาณ 2 – 6 คนจากหลากหลายวงการ มาร่วมเป็นองค์ปาฐกถา ให้ความรู้ในเรื่องที่สนใจมีพิธีกรเป็นผู้ร่วมดำเนินการอภิปรายและสรุปการบรรยาย

1.4 การสาธิต (Demonstration) เป็นเทคนิควิธีการอบรมที่แสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เห็นจริงแล้วเกิดความเข้าใจถึงกรรมวิธี วิธีการและขั้นตอนของการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติตามได้หลังจากดูการสาธิตแล้ว เหมาะสำหรับการฝึกทักษะที่เป็นขั้นตอนและมีการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติ

1.5 การสอนงาน (Coaching) เป็นการแนะนำให้ผู้รู้จักวิธีการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่างปฏิบัติงานอาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็กๆ ผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริงๆ

2. เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ได้แก่

2.1 การระดมสมอง (Brainstroming) คือการให้สมาชิกทุกคนในกลุ่ม ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างอิสระ โดยไม่มีการอภิปรายว่าความคิด

ที่เสนอถูกหรือผิด จนกว่าสมาชิกเสนอความคิดหมดแล้วจึงวิเคราะห์หรือประเมินค่าของความคิดเพื่อนำไปสู่ข้อสรุปในเรื่องนั้นๆ

2.2 การประชุมย่อย (Buzz session) เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการอบรมจากกลุ่มใหญ่เป็นกลุ่มย่อยละ 2 – 6 คน เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหาอาจเป็นประเด็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกันในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่ม

2.3 กรณีศึกษา (Case study) เป็นการนำเอากรณีที่เป็นปัญหาจริงเสนอในกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม ให้สมาชิกของกลุ่มใช้หลักวิชาและประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์กรณีที่ยกมา มีที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำและให้แนวทางเพื่อให้สมาชิกกลุ่มวิเคราะห์ปัญหาได้ตรงวัตถุประสงค์

2.4 การประชุมใหญ่ (Convention) เป็นรูปแบบของการประชุมที่จัดขึ้นเพื่อให้สมาชิกที่เป็นผู้แทนของส่วนงานต่างๆ ได้มาร่วมพิจารณานโยบายหลักเกณฑ์และแนวทางดำเนินการเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงขององค์กร ใช้เวลาไม่เกิน 3 ชั่วโมง

2.5 เกมการบริหาร (Management game) เป็นการแข่งขันระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การวางแผน การตัดสินใจ การเป็นผู้นำ ฯลฯ เป็นการปฏิบัติเหมือนเหตุการณ์จริง ขนาดของกลุ่มขึ้นอยู่กับเกมที่นำมาใช้ ใช้เวลา 30 นาที – 3 ชั่วโมง

2.6 การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) เป็นการนำเอาเรื่องที่เป็นกรณีตัวอย่างมาเสนอในรูปแบบการแสดงบทบาทให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เห็นภาพชัดเจนเกี่ยวกับปัญหาที่เป็นกรณีตัวอย่าง

2.7 การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายกันแล้วพบปัญหาที่เหมือนกัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นหาแนวทางในการปฏิบัติในการแก้ปัญหา โดยมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นนำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยนำเสนอที่ประชุมใหญ่

2.8 ทัศนศึกษา (Field trip) เป็นการนำผู้เข้ารับการอบรมไปศึกษาไปยังสถานที่อื่นนอกสถานที่อบรมเพื่อให้พบเห็นของจริง ข้อดีคือเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ได้เห็นการปฏิบัติจริง ข้อจำกัดคือ ต้องมีการเตรียมการล่วงหน้าและต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ใช้เวลาและค่าใช้จ่ายมาก

2.9 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ แบ่งการดำเนินการเป็น 2 ส่วน คือ การให้ความรู้ของวิทยากรและการปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรมโดยอาศัยหลักการที่วิทยากรได้ให้ความรู้เป็นแนวทาง

2.10 การฝึกประสาทสัมผัส (Sensitivity Training) เป็นการอบรมที่เน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา เริ่มจากการเสนอปัญหาหรือประเด็นที่สร้างความคับข้องใจ ให้กับกลุ่ม เพื่อให้หาทางวิเคราะห์และแสวงหาแนวทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ผู้เข้ารับการอบรมจะเรียนรู้พฤติกรรมของกลุ่มผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมกับกลุ่ม

2.11 การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational/activity) เป็นการให้ผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น ร้องเพลง เล่นเกม ปรบมือเป็นจังหวะ ฯลฯ โดยเน้นการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม เพื่อมุ่งเปลี่ยนทัศนคติและสร้างความสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างความสนุกสนานระหว่างการฝึกอบรม ไม่ควรใช้เวลาเกิน 20 – 40 นาที

2.12 การฝึกอบรมในงาน (On – The – job Training) เป็นเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่ช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานในสภาพการจริง เป็นวิธีการที่มีผลต่อผู้เข้าอบรมสูงเพราะสมาชิกแต่ละคนจะมีความต้องการที่จะแสวงหาความรู้เพื่อการปฏิบัติงานของตัวเอง

2.13 การฝึกหัดงาน (Apprenticeship Training) เป็นเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่เชื่อมโยงความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมกับการฝึกปฏิบัติงาน เหมาะกับงานที่เป็นช่างฝีมือ เช่น ช่างทำผม ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ฯลฯ

2.14 การโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) เป็นการโยกย้ายบุคลากรจากงานส่วนหนึ่งไปสู่งานอื่นๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้ประสบการณ์ที่ต่างไปจากหน่วยงานเดิม

2.15 สถานการณ์จำลอง (Simulayion Technique or Simulators) เป็นการฝึกทำงานโดยใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ประดิษฐ์ขึ้นเหมือนจริงในสถานการณ์ที่จำลองใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

สมคิด บางโม (2545, หน้า 85-93) กล่าวว่า เทคนิคการฝึกอบรม คือ วิธีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และทัศนคติเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้มากที่สุดในเวลาจำกัด และได้แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

1. ใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การประชุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ การสาธิต การสอนงาน

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

วันทนา เนาว์วัน (2548, หน้า 171-197) ได้กล่าวถึงเทคนิคประเภทต่างๆ ของการ ฝึกอบรม สามารถสรุปได้ดังนี้

1. เทคนิคแบบห้องเรียน ประกอบด้วย การบรรยาย การระดมสมอง การพินิจ - วิเคราะห์ การอภิปราย การสาธิต

2. เทคนิคแบบกลุ่ม ประกอบด้วย กรณีศึกษา วิธีประสพเหตุการณ์ที่สำคัญ คล้ายกับกรณีศึกษา แตกต่างคือ เป็นการ รายงานเหตุการณ์ที่ประสพพบเห็น ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมเพิ่มเติมรายละเอียดของข้อมูล และ คำถามต่างๆ ลงไป

3. การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด เป็นการผสมผสานระหว่าง การจำลอง สถานการณ์กับการแสดงบทบาทสมมติและการศึกษา ประกอบด้วย การประชุม กลุ่มแบบฝัง การอภิปรายเป็นกลุ่ม/คณะ การแสดงบทบาทสมมติ การประชุมในลักษณะ แสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การฝึกอบรมในลักษณะการใช้ความรู้สึกไวต่อพฤติกรรม ผู้อื่น การจำลองสถานการณ์ เกม การฝึกอบรมตามตัวแบบหรือรูปแบบ การฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ การสัมมนา คลินิก การประชุม ซินดิเกต การวิเคราะห์การติดต่อซึ่งกันและกัน

4. การสอนงาน ประกอบด้วย การฝึกอบรมโดยวิธีการสอนงาน การฝึกอบรมโดยวิธีปฏิบัติงาน การฝึกอบรมโดยวิธีการสร้างความสัมพันธ์ในงาน การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงานจริง การฝึกสอนในลักษณะเป็นโค้ช

สมชาติ กิจยรรยง (2546, หน้า 137) ให้ความหมายของเทคนิค การฝึกอบรมว่า หมายถึง วิธีการที่ใช้ในการสื่อสารหรือถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น ข้อเท็จจริง ประสพการณ์ หรือข้อมูลต่างๆ ที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดทัศนคติที่ดี และมี ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สิริลักษณ์ สีแดง (2558, หน้า 1) กล่าวสรุปว่า เทคนิคการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สำคัญต่อการจัดฝึกอบรม การเลือกใช้เทคนิคและ วิธีการฝึกอบรมที่

เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม มีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งเทคนิคในการฝึกอบรม ให้ผู้สนใจได้ศึกษาและเลือกใช้ตามความเหมาะสม ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) การบรรยายที่มีการซักถามเป็นเทคนิค การฝึกอบรมที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมที่มีวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้ความรู้ ทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับของผู้ที่มีส่วนร่วม การเปลี่ยนทัศนคติ ทักษะ การแก้ปัญหา แต่ไม่เหมาะสมสำหรับความรู้ที่ได้จากการอบรมเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ใน แนวใหม่

2. การอภิปราย (Discussion) การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในปัญหา หรือเรื่องเดียวกัน ต้องการที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันด้วยวิธีการ วิเคราะห์ และพิจารณาโดยอาศัยความคิดเห็นร่วมกัน

2.1 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion)

2.2 การอภิปรายแบบชุมนุมปาฐกถา (Symposium Discussion)

3. การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เห็นการปฏิบัติจริงซึ่งการกระทำหรือปฏิบัติจริงซึ่งการ กระทำหรือปฏิบัติจริงจะมี ลักษณะคล้ายการสอนงาน การสาธิตนิยมใช้กับหัวข้อวิชาที่มีการปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรม เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ นาฏศิลป์และขับร้อง วิธีการ วิทยากรทำให้ดู แล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดลองทำตาม

4. การสอน (Coaching) เป็นการแนะนำให้รู้วิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่าง การปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือ สอนเป็นกลุ่มเล็กๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริงๆ

5. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดย ปราศจากข้อจำกัดหรือกฎใดๆ ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจดไว้แล้วนำไปกลั่นกรองอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้นพอเริ่ม ประชุมต้องมีการเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเสียก่อน

6. การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz session) เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อยละ 2 – 6 คนเพื่อพิจารณา ประเด็น ปัญหา อาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกัน ในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรคอยช่วยเหลือ ทุกกลุ่ม แต่ละกลุ่มต้องเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเพื่อดำเนินการ แล้วนำ

ความคิดเห็นของกลุ่มเสนอต่อที่ประชุมใหญ่

7. กรณีศึกษา (Case Study) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่นำเอาเรื่องราวหรือกรณีที่เป็นปัญหาเกิดขึ้นจริงๆ เสนอในกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม สมาชิกของกลุ่มจะใช้หลักวิชาการและประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานมาผสมผสานเพื่อมาวิเคราะห์กรณีที่ยกมา โดยมีที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำและให้แนวทางเพื่อช่วยสมาชิกกลุ่มวิเคราะห์ปัญหาได้ตรงวัตถุประสงค์

8. การประชุมแบบฟอรัม (Forum) เป็นเทคนิคที่ใช้กับการประชุมกลุ่มใหญ่ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม โดยการซักถามแสดงข้อเท็จจริง ปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นกับวิทยากร วิทยากรพูดให้ฟังแล้วผู้ฟังสอบถามและแสดงความคิดเห็นได้

9. เกมการบริหาร (Management Games) เป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยแข่งขันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งเป็นการให้ปฏิบัติเหมือนเหตุการณ์จริง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน การเป็นผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ ฯลฯ ขนาดของกลุ่มในการแข่งขันขึ้นอยู่กับเกมการแข่งขัน วิธีการ ทุกคนในกลุ่มร่วมกันแข่งขันตามเกม

10. การแสดงบทบาทสมมติ (Roleplaying) เป็นเทคนิคที่นำเอาเรื่องที่เป็นกรณีตัวอย่างมาเสนอในรูปแบบการแสดงบทบาท ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เห็นภาพชัดเจน ได้สัมผัสกับประสบการณ์และความรู้สึกที่แท้จริงเกี่ยวกับปัญหาที่เป็นกรณีตัวอย่าง การแสดงบทบาทสมมติช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับทราบข้อมูลและเรื่องราวที่ตรงกับเนื้อเรื่องที่ใช้ในการศึกษาแนวเดียวกัน

11. การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติอย่างเดียวกันหรือคล้ายกันแล้วพบปัญหาเหมือนๆ กัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นหาแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาทุกคนที่ไปร่วมในการสัมมนาต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็น ปกติจะบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นนำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมใหญ่

12. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษายังสถานที่อื่นนอกสถานที่ฝึกอบรม เพื่อให้พบเห็นของจริงซึ่งผู้จัดต้องเตรียมการเป็นอย่างดี วิธีการ นำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษาดูงานนอกสถานที่

13. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นรูปแบบของ

การฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้าอบรมปฏิบัติอยู่

14. การอบรมด้านความรู้สึก (Sensitivity Training) เป็นการอบรมใน ลักษณะของผู้เข้ารับการอบรมจะเรียนรู้พฤติกรรมของกลุ่มผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมกับ กลุ่ม ประสบการณ์ทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จ ความผิดหวังและความคับข้องใจของ กลุ่ม จะได้รับการแก้ไขปัญหากันเองภายในกลุ่ม การแสดงออกทางความรู้สึกของคนใน กลุ่มมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนมากกว่าการเรียนรู้ จุดประสงค์ที่สำคัญ ของการอบรมด้านความรู้สึก เป็นการสอนให้เข้าใจในเรื่องของประสิทธิภาพของกลุ่ม พลวัต และพฤติกรรมของกลุ่มที่ขาดประสิทธิภาพ โดยแจ้งว่าสิ่งที่เรียนรู้จากกลุ่มจะได้รับ การนำกลับไปสู่การปฏิบัติงานของแต่ละคน

สรุปได้ว่า การเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมให้เหมาะกับโครงการ ฝึกอบรมในแต่ละครั้งเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการใช้เทคนิค การฝึกอบรมที่ เหมาะสมนั้นสามารถช่วยให้เกิดการเรียน และการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ และ ทศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามวัตถุประสงค์ สถานการณ์และปัจจัย อื่นๆ ของโครงการฝึกอบรมนั้นๆ และกิจกรรมฝึกอบรมในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการ ฝึกอบรม ดังนี้ 1) การบรรยาย 2) กรณีศึกษา 3) การแสดงบทบาทสมมุติและ 4) การใช้ กิจกรรมนันทนาการ เพื่อให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา เวลาและวัยของผู้เข้ารับ การอบรม

7. การประเมินผลการฝึกอบรม

วิจิตร ธาระกุล. (2537) กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการ พิจารณา วิจัย เพื่อให้ทราบว่าการกระทำ กิจกรรมหรืองานต่างๆ ที่เราได้ทำไปนั้น เกิดผลอย่างไร โดยการสังเกตเก็บข้อมูลตัวเลขของผลที่ออกมานั้น แล้วเอามาเปรียบเทียบกับ หรือวัดกันกับเกณฑ์วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่เราอยู่หรือตั้งขึ้น จากนั้นเราก็สรุปหรือ ตัดสินใจว่าดีหรือไม่ดี สูงหรือต่ำกว่ามาตรฐานมากน้อยเพียงใด ควรปรับปรุงแก้ไขตรงไหน สิ่งสำคัญในการประเมินผล 3 ประการ ที่จะต้องทำ คือ

1. ต้องศึกษา สังเกต ตรวจสอบผลการดำเนินงาน คือ เก็บข้อมูล ตัวเลขของการดำเนินงานว่าทำได้เพียงไร ตรงตามวัตถุประสงค์ในด้านต่างๆ ที่เราตั้งไว้ หรือไม่

2. เามาตรฐาน เป้าหมายเข้าจับ หรือวัดว่า สูงหรือต่ำกว่า

เป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงไร

3. ประมวลผลรวมการตัดสินใจ สรุปว่า สูง ต่ำ ปานกลาง ใช้ได้หรือใช้ไม่ได้แล้วตัดสินใจจะปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการอบรม

1. เพื่อพิจารณาผลที่ได้รับหลังจากการเข้าร่วมฝึกอบรม
2. เพื่อพิจารณาคูจุดดีและจุดบกพร่องของการฝึกอบรมเพื่อนำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น
3. เพื่อให้ผู้บริหารตัดสินใจในการฝึกอบรมต่างๆ
4. เพื่อดูความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาและหลักสูตรว่าเหมาะสมกับผู้รับการอบรมหรือไม่
5. เพื่อดูผลสำเร็จของผู้เข้ารับการอบรมว่าเข้าใจและพัฒนาศักยภาพหลังจากอบรมหรือไม่
6. เพื่อตรวจสอบการดำเนินการ อุปกรณ์ วิทยากร เจ้าหน้าที่ หรือผู้ประสานงานการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ

วัตถุประสงค์การประเมินผลการอบรมตามแนวคิดของ ทนง ทองเต็ม เห็นว่าโดยปกติแล้ว การประเมินผลการฝึกอบรมนั้นก็เพื่อที่ต้องการจะทราบ

1. ผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางด้านความคิด อันได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และความสามารถ ในการประเมิน วิเคราะห์ และสังเคราะห์เพียงใด
2. ผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางด้านความรู้สึก เช่น ความสนใจ ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม ในทิศทางใด ระดับใด
3. ผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางด้านการประพฤติปฏิบัติ ตลอดจนผลการปฏิบัติงานภายหลัง การฝึกอบรมอย่างไร และเพียงใด
4. การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นเป็นการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมต้องการให้เปลี่ยนแปลงหรือไม่ และได้ผลดีว่าการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการอื่นหรือไม่
5. การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงเพียงชั่วคราวเท่านั้น

คุณภาพของการประเมิน

การประเมินผลจะให้ผลนั้น จะต้องมีความเข้าใจว่า ต้องการผลมาเพื่อ การแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานและไม่ใช้เพียงแต่บอกว่าดี ไม่ดี พอใช้ แต่จะต้องกำกับให้ การประเมินผลตรงเป้าหมาย เชื่อถือได้ความสมบูรณ์หรือวัดอย่างเพียงพอที่จะนำมา ปรับปรุงงานได้ ระดับของการประเมินผลอาจแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ

1. ระดับที่ตั้งเป้าหมายพื้นฐานว่าความรู้ที่เพิ่มขึ้น หรือความ เจริญก้าวหน้าของผู้ได้รับการฝึกอบรมที่พอใจนั้นอยู่ที่ไหน ระดับไหน
2. การประเมินกระบวนการฝึกอบรมที่ใช้หรือวิธีการดำเนินการฝึกอบรม ว่าถูกต้องตามหลักทฤษฎีและวิธีดำเนินการส่งเสริมหรือไม่
3. ประเมินวิธีการสอนของวิทยากรแต่ละคน แต่ละกลุ่มว่าได้ผลดีไม่ดี เพียงไร ที่ดีจะได้เอาไว้เป็นแบบอย่าง
4. ประเมินความรู้ที่เพิ่มขึ้นหรือความก้าวหน้าของผู้รับการฝึกอบรม ว่าความรู้ของผู้เรียนที่ได้เพิ่มขึ้นจากการเรียนหรือการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด

ส่วนประกอบที่สำคัญของการประเมินผล

การประเมินผลทางการอบรม คือ การนำผลของความแตกต่างของระดับ พฤติกรรมของผู้รับการฝึกอบรมและก่อนอบรม ความสำคัญที่จะต้องกำหนด คือ

1. การตั้งระดับหรือเกณฑ์ สำหรับการอบรมแต่ละครั้งว่าระดับไหนหรือ แค่ไหนจึงจะถือว่าเป็นความก้าวหน้าของการดำเนินการ
2. การวางแผนการประเมินผลการดำเนินการอบรม
3. การประเมินวิธีการฝึกอบรมแต่ละวิธี แต่ละเรื่องว่าจะใช้วิธีอะไรบ้าง อย่างไร
4. การประเมินผลความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม หรือระดับความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ว่าบรรลุที่แท้จริงหรือไม่

ระยะประเมินผลการศึกษา

ทำได้ 3 ระยะ คือ

1. ก่อนการศึกษา
2. ระหว่างการศึกษา
3. ภายหลังจากการศึกษา

1) การประเมินผลก่อนการฝึกอบรบต้องทำการประเมินในสิ่งต่างๆ
ว่าได้มาตรฐาน สูง ต่ำเป็นที่พอใจหรือไม่อย่างไร

2) การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรบ มีความมุ่งหมาย ดังนี้

- ต้องการทราบว่าการจัดการอบรม ผู้อบรม ผู้เข้ารับ

การฝึกอบรบเจ้าหน้าที่บรรลุมัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

- ต้องการทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมจากเดิมไปอย่างไรบ้าง

- ต้องการทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรบบกพร่องในจุดประสงค์ใด

ต้องได้รับการช่วยเหลือในการเรียนรู้อย่างไรบ้าง

- เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงแก้ไขการอบรม ของผู้เข้ารับ

การฝึกอบรบเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มหรือจัดการอบรมซ่อมเสริม

- เพื่อการปรับวิธีการสอน วัสดุการเรียนการสอนสถานที่อบรม

บรรยากาศการฝึกอบรบหรือข้อบกพร่องในการจัดการฝึกอบรบ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

3) การประเมินผลหลังการฝึกอบรบ คือ การประเมินภายหลัง
โครงการฝึกอบรบได้สิ้นสุดลง เป็นการประเมินผลรวม มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาผู้เข้ารับ
การอบรมได้รับความรู้เพิ่มเติมเพียงไร มีความรู้อยู่ในเกณฑ์ใด ดี พอ ใช้ หรือยังใช้ไม่ได้
จะต้องปรับปรุงการสอน วิธีการฝึกอบรบโดยส่วนรวมหรือเฉพาะเรื่องเฉพาะวิชาอย่างไร
หรือไม่ การประเมินทั้ง 3 ระยะ จะประเมินด้านต่างๆ เหมือนกัน ดังนี้

(1) สถานภาพการฝึกอบรบ เช่น บรรยากาศ ความเหมาะสมของ
อาคารสถานที่ เป็นต้น

(2) วิทยากรผู้ทำการฝึกอบรบ

(3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรบ

(4) หลักสูตรที่ทำการอบรม

(5) สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ในการฝึกอบรบ

ลักษณะที่ดีของการวัดและประเมินผล

1. ยึดจุดประสงค์เป็นหลัก

2. ควรดำเนินการทั้ง 3 ช่วง

3. ควรปรับปรุงเครื่องมือการวัดอยู่เสมอ

4. แก้ไขข้อบกพร่องสำหรับผู้เข้าอบรมที่ต่ำกว่าเกณฑ์
5. นำผลที่ได้มาปรับปรุงการอบรม

ขั้นตอนและวิธีการในการประเมินผลการฝึกอบรม

ขั้นตอนในการประเมินผลการฝึกอบรม

ขั้นที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์การประเมิน

ข้อมูลที่จะนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการประเมินมาจาก วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม รวมทั้ง สิ่งที่มีผู้บังคับบัญชาต้องการทราบ แล้วสรุปเป็น วัตถุประสงค์ของการประเมิน

ขั้นที่ 2 ชั่งวางแผนการประเมิน

ในขั้นนี้เป็นการนำวัตถุประสงค์ของการประเมินผล มากำหนดเป็น แผนการประเมิน 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. กำหนดประเภท หรือ ระดับการประเมินที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์การประเมิน

2. กำหนดคำถามเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการทราบ

3. กำหนดแหล่งที่มา ของข้อมูล

4. กำหนดช่วงเวลาจัดเก็บข้อมูล

5. กำหนดเทคนิคหรือวิธีการและเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล

6. กำหนดวิธีการ วิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 3 จัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล

คุณสมบัติที่ดีของเครื่องมือในการประเมินผล ซึ่ง ได้แก่

1. ความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง ความสามารถในการวัดสิ่งที่เรา ต้องการจะวัดหรือประเมิน ไม่คลาดเคลื่อน เป็นการวัดสิ่งอื่น

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง ความเชื่อถือได้ว่าเมื่อนำ เครื่องมือนั้นไปวัดแล้วนำไปวัดอีกก็ครั้งก็ตาม ก็จะได้ผลลัพธ์คงที่ไม่เปลี่ยนแปลง

3. ความเป็นกลางปราศจากอคติ (Objectivity) หมายถึง การที่จะไม่ ลำเอียงหรือมีแนวโน้มที่จะคล้อย ตามไปทางใดทางหนึ่ง

4. ความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ (Practicability) หมายถึง ความสะดวก และเหมาะสมที่จะนำไปใช้ ทั้งในด้านเวลา ค่าใช้จ่าย และความคล่องตัว จนเป็นที่ยอมรับ ของทุกฝ่าย

5. ความง่าย (Simplicity) หมายถึง การง่ายต่อความเข้าใจง่าย
ในการนำไปใช้งาน และง่ายในการดำเนินการเกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 4 ขั้นปฏิบัติตามแผน

เมื่อได้จัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินแล้ว จึงเป็นการลงมือปฏิบัติ
ตามแผน คือ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การสอบถามด้วยแบบสอบถาม หรือ
การสัมภาษณ์ ตามช่วงเวลาที่ได้กำหนดไว้

ขั้นที่ 5 ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปรายงานการประเมินผล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะของเครื่องมือและเทคนิควิธีการ
ประเมินได้ 4 วิธี

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

1.1 เมื่อรวบรวมข้อมูลได้จากแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นข้อ
คำถามแบบให้เลือกคำตอบหลายๆ คำตอบ และมีลักษณะ ของคำตอบแบบที่สามารถเรียง
เป็นคะแนนตามลำดับความสำคัญได้ ดังที่ใช้กันในแบบประเมินโครงการหรือแบบประเมิน
รายวิชานั้น ผู้รับผิดชอบควรจะต้องนำข้อมูลที่ได้ไปเทียบค่าคะแนน แจนับความถี่ (Tally)
และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย หรือที่เรียกว่าค่ามัธยฐานเลขคณิต
(Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อนำผล
การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ไปเขียนเป็นรายงานสรุปต่อไป

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบให้เลือกคำตอบ
โดยไม่จัดเรียงตามลำดับคะแนนความสำคัญ การวิเคราะห์ข้อมูลอาจทำได้ในลักษณะ
การเปรียบเทียบอัตราส่วนเป็นร้อยละ และอาจนำเสนอข้อมูลในรูปของ ตารางไขว้
(Cross Tabulations) ต่อไป

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบเลือก
คำตอบในลักษณะของการเปรียบเทียบ ก่อน - หลัง การอบรม - สามารถวิเคราะห์ข้อมูล
ได้ในลักษณะการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนการอบรม และ ค่าเฉลี่ยของคะแนน
หลังการอบรม และผลต่างของคะแนน ก่อน - หลัง การอบรม เพื่อจะสรุปรายงานโดยใช้
ผลต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนน ก่อน - หลัง การอบรมเป็นสำคัญ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลในกรณีแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด
(Opened - ended Questions) อาจทำได้ด้วยการจัดหมวดหมู่และแยกประเภทข้อมูล และ
อาจดำเนินการแจกแจงความถี่ (Tally) ข้อมูล แล้วอาจคำนวณหาค่าร้อยละเพื่อนำเสนอ

เป็นรายงานต่อไป

2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบทดสอบ ก่อน – หลัง การอบรม เป็นการวิเคราะห์ว่าความแตกต่าง ระหว่างผลการทดสอบ ก่อนการอบรม กับ หลัง การอบรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่า คะแนน ก่อน – หลัง การอบรมมีความแตกต่างกันจริง และได้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นจริง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามหรือสัมภาษณ์เพื่อ ประเมินพฤติกรรมในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะเป็นการใช้แบบ สอบถาม หรือแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีข้อคำถามให้เลือกหลายข้อแบบที่สามารถเรียงตามลำดับคะแนนได้ แต่ข้อมูลที่ได้เป็น ข้อมูลซึ่งมักจะเป็นข้อมูลเชิงทัศนคติ หรือความคิดเห็น ซึ่งแตกต่างจากข้อมูลทั่วไป เมื่อ แจงนับ ความถี่ของข้อมูลที่รวบรวมได้แล้ว จึงต้องทำการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความ แตกต่างของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม ก่อน – หลัง การอบรมของผู้เข้าอบรมว่า มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยการใช้ค่า ไค – สแควร์ (chi – square) ช่วยในการวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะของการประเมินผลลัพธ์ของ การฝึกอบรม – หากทำสำรวจหาข้อมูลด้วยการสอบถาม หรือ สัมภาษณ์ ซึ่งมีข้อคำถาม ลักษณะเดียวกับแบบต่างๆ ดังที่ได้ กล่าวมาแล้วข้างต้น ก็สามารถทำการวิเคราะห์ข้อมูล ในลักษณะเช่นเดียวกัน แต่ถ้าเป็นกรณีทำการประเมินผลลัพธ์ของการฝึกอบรมด้วย วิธีการวิจัยเชิงทดลองโดยใช้กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจะขึ้นอยู่กับว่า เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างรายงานการประเมินผลการฝึกอบรม นั้น ประกอบด้วย

(1) ชื่อการฝึกอบรมที่ประเมิน

(2) วัตถุประสงค์ของการประเมินผล

(3) วิธีการประเมินผล

– ขอบเขตในการประเมินผล

– วิธีการเก็บข้อมูล

– วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลหรือสถิติที่เกี่ยวข้อง

(4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

– สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นต่างๆ โดยอาจอยู่ในรูป

ของตารางพร้อมการอธิบายความ

(5) สรุปและข้อเสนอแนะ

- สรุปผลการประเมินโดยส่วนรวมทั้งหมด
- ข้อดี และข้อควรปรับปรุง
- ข้อเสนอแนะจากผู้ประเมิน และหรือผู้รับผิดชอบ

การฝึกอบรม

(6) ภาคผนวก

- รายละเอียดโครงการฝึกอบรม
- รายชื่อผู้เข้าอบรม/ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด (รวมทั้งสถิติ

การเข้าอบรม)

- รายชื่อวิทยากร
- แบบประเมิน หรือเครื่องมืออื่นๆ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูล

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการฝึกอบรม หรือ

ที่ปรึกษาการฝึกอบรม

- เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะชีวิต (Life Skills)

1. ความหมายของทักษะชีวิต

ทักษะชีวิตเป็นความสามารถอันประกอบด้วยความรู้ เจตคติ และทักษะ ในอันที่จะจัดการกับปัญหาต่างๆ ตัวในสภาพสังคมปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับ ความสามารถที่จะปรับตัวในอนาคต เช่น เรื่องเพศ ยาเสพติด บทบาทชายหญิง ชีวิต ครอบครัว สุขภาพ อิทธิพลสื่อ สิ่งแวดล้อม จริยธรรม และปัญหาสังคม ได้มีผู้ให้ ความหมายของทักษะชีวิตไว้ ดังนี้

กาญจนา คงสวัสดิ์ (2551, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิตว่า หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ต้องเผชิญในชีวิตประจำวันเพื่อให้รอดปลอดภัย และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

จุฬาลักษณ์ ไสระพันธ์ (2551, หน้า 31) กล่าวว่า ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ เจตคติ และทักษะ ที่จะจัดการกับ ปัญหาต่างๆ ตัว ในสภาพสังคมปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต

เพื่อที่จะสามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พัชรินทร์กร ทาน้อย (2551, หน้า 41) กล่าวว่า ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถเชิงจิตสังคม (Psychosocial competency) ของบุคคลเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ และแรงกดดันที่เกิดขึ้นในชีวิตทุกด้าน บุคคลนั้นสามารถใช้ความรู้ ความคิดและทักษะภายในตัวจัดการกับปัญหาได้ หรือความสามารถในการปรับตัวหรือหาทางออกของปัญหาได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งในด้านสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุขทั้งปัจจุบันและอนาคต

มณี ธาตาดินทร์ (2551, หน้า 29) กล่าวว่า ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถอันประกอบด้วยความรู้ เจตคติ และทักษะชีวิตของบุคคลในการจัดการการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ และเลือกทางเดินชีวิตที่เหมาะสม เพื่อที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ ที่อยู่รอบตัวในสภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริโรจน์ พุ่มทับ (2552, หน้า 36) กล่าวว่า ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถในการเผชิญปัญหาในการดำเนินชีวิตโดยใช้ทักษะความรู้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับตัวเองให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน อาทิ การใช้ทักษะความคิดอย่างมีเหตุผล และมีสติเพื่อแก้ไขปัญหา การรู้จักปฏิเสธ การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การสื่อสารในชีวิตประจำวัน

อมรศรี ศรีอินทร์ (2552, หน้า 46) กล่าวว่า ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถขั้นพื้นฐานของบุคคลที่จะจัดการกับชีวิตของตนเองในการเผชิญปัญหาต่างๆ ที่อยู่รอบตัวในสภาพสังคมปัจจุบัน เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเลือกทางเดินที่เหมาะสม สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขทั้งในปัจจุบันและอนาคต

มัณฑรา ธรรมบุศย์ (2553, หน้า 32) ได้อธิบายว่า ทักษะชีวิต หมายถึง ทักษะที่มนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องมีและต้องใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อช่วยให้ตนเองมีความสุข สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้และประสบความสำเร็จ

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2554, หน้า 10) ทักษะชีวิต (Life Skill : LS) คือ ความสามารถอันประกอบด้วย ความรู้ เจตคติ และความสามารถ ในอันที่จะจัดการกับปัญหาต่างๆ ตัวในสภาพสังคมทั่วไป ณ ปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับการ

ปรับตัวในอนาคต สำหรับเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เพศ ยาเสพติด บทบาทชายหญิง ชีวิตครอบครัว สุขภาพ อิทธิพลสื่อ สิ่งแวดล้อม ปัญหาสังคม จริยธรรม ฯลฯ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิต ไว้ว่า ทักษะชีวิตเป็นความสามารถของบุคคลที่จะจัดการกับปัญหาต่างๆ รอบตัวในสภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต

องค์การอนามัยโลก (1994, หน้า 1) ให้ความหมายของทักษะชีวิตว่าเป็นความสามารถในการปรับตัวและมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ถูกต้องในการที่จะเผชิญกับสิ่งท้าทายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะจัดการกับปัญหาต่างๆ รอบตัวในสภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต

2. ความสำคัญของทักษะชีวิต

การฝึกฝนให้บุคคลมีทักษะชีวิตจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอก ส่งผลให้บุคคลมีความรู้ความสามารถสูงในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จทุกๆ ด้าน ซึ่งจำแนกผลการฝึกทักษะชีวิตกับการพัฒนาคนได้ ดังนี้

เสาวภา ไพทยวัฒน์ (2550, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะชีวิต ดังนี้

1. มีความเป็นเลิศทางปัญญาหรือคนเก่ง หมายถึงการพัฒนาด้านสติปัญญาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความจำ การคิดหาเหตุผล การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการใฝ่หาความรู้ ทันโลก ทันเหตุการณ์

2. ดำรงตนเป็นคนดี หมายถึง มีเจตคติอันเกิดจากการเรียนรู้ทางด้านอารมณ์และความรู้สึกของตนเองในด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมโดยรวม ซึ่งก่อให้เกิดมโนคติ มีคุณธรรมประจำตน มีจิตสำนึกในสิทธิและหน้าที่ของตนเองที่มีต่อสังคมโดยรวม ความรู้สึกที่เห็นคุณค่าผู้อื่น รู้จักการแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

3. มีความสุขในการดำรงชีวิต หมายถึง มีความมั่นคงในจิตใจ มีบุคลิกภาพดี มีการปรับตัว มีทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคลให้เป็นไปอย่างราบรื่นเป็นผลดีในด้านการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ

นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลิกภาพดังกล่าวแล้ว ทักษะชีวิตยังมีความสำคัญในด้านการจัดการศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพรวมถึงการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่มีความรุนแรงในสังคม อาทิ ปัญหาการใช้ยาเสพติด การมีเพศสัมพันธ์ในวัยที่ไม่เหมาะสม การทำแท้งในกลุ่มวัยรุ่น ความรุนแรง ความขัดแย้ง การเก็บกด ความวิตกกังวล

กุสุมาวดี คำเกลี้ยงและคณะ (2554, หน้า 23) ทักษะชีวิตมีความสำคัญต่อบุคคล ครอบครัว ประเทศ และสังคมโลก เนื่องจากทักษะชีวิตมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตและการแก้ไขปัญหาในระดับบุคคล ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพประชากรโดยรวม กล่าวคือ ทักษะชีวิตมีความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหา ต่อไปนี้

1. ปัญหาสุขภาพจิต องค์การอนามัยโลกได้ระบุว่าทักษะชีวิตเป็นเสมือนเครื่องมือหนึ่งในการสร้างภูมิคุ้มกันให้สามารถดำรงรักษาสุขภาพจิตให้คงอยู่ได้ ไม่เกิดปัญหา เพราะสภาพแวดล้อมและปัญหาที่เกิดขึ้นมากมายในสังคมย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคล ถ้าบุคคลมีทักษะชีวิต บุคคลย่อมเข้าใจปัญหา และสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผลจนสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงไปได้

2. ปัญหายาเสพติด เป็นปัญหาที่สืบเนื่องจากปัญหาอาชญากรรมภายในและภายนอกประเทศที่ผู้ขายมีเครือข่ายอยู่ในทุกชุมชนและหมู่บ้าน เนื่องจากหวังรายได้จากการค้ายาเสพติดทำให้ปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาหนึ่งที่ยากจะแก้ไขให้หมดไป แม้ว่ารัฐบาลจะใช้การปราบปรามอย่างรุนแรง แต่ยาเสพติดก็ยังแพร่ระบาดอยู่ ดังนั้น วิธีการป้องกันภัยจากยาเสพติดที่มีประสิทธิภาพคือการใช้ทักษะชีวิต หลีกเลี่ยง และปกป้องตนเองและครอบครัวจากการแพร่ระบาดของยาเสพติด

3. ปัญหาการมีเพศสัมพันธ์ การมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสม เช่น การมีเพศสัมพันธ์ในระหว่างที่ยังเรียนอยู่ มีเพศสัมพันธ์แบบสำส่อน รักร่วมเพศ เป็นต้น ทำให้เกิดปัญหาอื่นๆ เช่น ปัญหาการทำแท้ง ปัญหาโรคเอดส์ ปัญหาครอบครัว ปัญหาการเรียน ปัญหาสุขภาพจิต เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วยากจะแก้ไข ทักษะชีวิตจะช่วยให้คุณมีความเข้าใจเรื่องของเพศสัมพันธ์และรู้ว่าจะป้องกัน หลีกเลี่ยง และหาทางออกให้กับตนเองได้อย่างไรเมื่อเผชิญกับปัญหาการมีเพศสัมพันธ์

4. ปัญหาการทะเลาะวิวาทและการใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา เกิดจากการใช้อารมณ์ และความรู้สึก ตลอดจนอารมณ์ร่วมกับกลุ่มและพวกพ้องมากการใช้เหตุผล ทำให้ขาดความยั้งคิดในการการกระทำใดๆ ที่นำตนเองไปสู่การก่ออาชญากรรม ทำให้สูญเสียอนาคตเสียโอกาสและทำให้บุพการีเสียใจ การแก้ปัญหาความขัดแย้งทุก

ระดับสามารถทำได้ไม่ว่าจะเป็นระหว่างบุคคล แม้แต่ระหว่างประเทศ ทั้งนี้คุณลักษณะของความขัดแย้งต้องมิใช่เหตุผลและผลประโยชน์ของคนส่วนใหญ่เป็นหลักการสำคัญในการแก้ปัญหา ซึ่งผู้ที่มีทักษะชีวิตสามารถนำหลักการแห่งเหตุผลมาตัดสินแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้

5. ปัญหาครอบครัว ส่วนมากเกิดจากสาเหตุการหย่าร้างของสามีภรรยา ทำให้ครอบครัวมีสภาพแตกแยก ส่งผลกระทบต่อลูกๆ ไม่ว่าจะอยู่กับพ่อหรือแม่ก็ตาม ลูกบางคนยังถูกทอดทิ้งให้อยู่กับญาติผู้ใหญ่ ทำให้ลูกขาดความอบอุ่น ขาดการขัดเกลาทางสังคม และทำให้รู้สึกว่าคุณเองมีปมด้อย ปัจจุบันสภาพสังคมไทยมีปัญหาครอบครัวสูงมาก ดังนั้น เยาวชนจึงจำเป็นต้องมีภูมิคุ้มกันตนเองไม่ว่าจะมีปัญหาครอบครัวหรือไม่ก็ตาม ซึ่งทักษะชีวิตจะช่วยให้เยาวชนมีความเข้าใจและแนวทางที่ดีให้กับตนเองได้แม้ว่าครอบครัวจะไม่สมบูรณ์ก็ตาม

6. ปัญหาสังคม ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงค่านิยม วัฒนธรรม ประเพณี ระบบเศรษฐกิจ ระบบการเมืองการปกครอง และระบบการสื่อสาร โทรคมนาคม ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติ การคิด การตัดสินใจ และการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคล โดยมีการสื่อสารต่างๆ เป็นผู้สร้างอิทธิพลต่อบุคคลรุ่นใหม่มากที่สุด ถ้าเยาวชนไม่มีทักษะชีวิต ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองไปในทางที่เหมาะสม ต่ออาจจะแสดงออกหรือมีการกระทำที่เป็นปัญหาสังคม เช่น การเที่ยวเตร่ อาชญากรรมรูปแบบต่างๆ การขายตัว ดังนั้นทักษะชีวิตจึงมีความสำคัญกับเยาวชนในการเลือกแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับตนเอง

7. ปัญหาการพัฒนาตนเอง เนื่องจากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เกิดนวัตกรรมที่เยาวชนจะต้องเรียนรู้เป็นจำนวนมาก ดังนั้น เยาวชนจึงต้องตัดสินใจเลือกแนวทางการพัฒนาตนเองไปในทางใด เช่น ในด้านการสื่อสาร ด้านศิลปวัฒนธรรม หรืองานอาชีพใด จะศึกษาหาความรู้อย่างไร จะพัฒนาทักษะความสามารถให้เป็นที่ยอมรับทั้งของตนเอง ครอบครัว ทักษะชีวิตจะช่วยให้เยาวชนได้รู้จักตนเอง รู้ความต้องการและความสามารถที่แท้จริงของตนเอง เพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องและสำเร็จตามเป้าหมายของเยาวชน

8. ปัญหาสุขภาพร่างกาย เยาวชนเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายและจิตใจเพราะเป็นวัยเปลี่ยนจากเด็กสู่ความเป็นผู้ใหญ่ ทำให้เยาวชนมีความกังวลใจด้านสุขภาพร่างกายหลายด้าน ทั้งรูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ เสียง เป็นต้น ทักษะ

ชีวิตจะช่วยให้เยาวชนเข้าใจความเปลี่ยนแปลงของร่างกายและความต้องการทางด้านจิตใจ ควบคู่กัน ทำให้เยาวชนสามารถปรับตนเองหรือรักษาตนเองในทางที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย

ดังนั้นทักษะชีวิตจึงมีความสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและในการจัดการศึกษาได้นำเอาทักษะชีวิตไปใช้อย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดที่กว้างไกล ซึ่งหล่อหลอมบุคลิกภาพของบุคคลในด้านการแสวงหาความรู้ การที่บุคคลมีวิจารณญาณจะส่งผลในด้านการหาทางเลือก การวิเคราะห์ การประเมินศักยภาพของตนเอง การสร้างความตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น รู้จักคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ควบคุมจัดการกับอารมณ์และความเครียดของตนเองและพยายามใช้การเจรจาสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

3. องค์ประกอบของทักษะชีวิต

กรมสุขภาพจิต (2545, หน้า 15) การจัดองค์ประกอบทักษะชีวิตเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทยที่อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านและล้าสมัยในด้านเจตคติและค่านิยม เพื่อให้ง่ายต่อการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาวิธีการสอนของครู ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบของทักษะชีวิตด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain) หรือความรู้ (Knowledge) ที่เป็นองค์ประกอบรวม ได้แก่ ความคิดวิเคราะห์ วิจยารณ (Critical thinking) หมายถึง ความสามารถที่จะวิเคราะห์แยกแยะ ข้อมูลข่าวสาร ปัญหา และสถานการณ์ต่างๆ รอบตัว ความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดออกไปอย่าง กว้างขวาง โดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบ

องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบของทักษะชีวิตด้านจิตพิสัย (Effective domain) หรือเจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 คู่ คือ คู่ที่ 1 ได้แก่ ความตระหนักรู้ในตนเอง และความเห็นใจผู้อื่นคู่ที่ 2 ได้แก่ ความภูมิใจในตนเอง และความรับผิดชอบต่อสังคมความตระหนักรู้ในตน (Self awareness) หมายถึง ความสามารถในการค้นหาและเข้าใจในจุดดีจุดด้อยของตนเอง และความแตกต่างจากบุคคลอื่น ไม่ว่าจะในแง่ความสามารถ เพศ วัย ระดับการศึกษา ศาสนา สีผิว ท้องถิ่น สุขภาพ ฯลฯ ความเห็นใจผู้อื่น (Empathy) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกและเห็นอกเห็นใจบุคคลที่แตกต่างกับเรา ไม่ว่าจะในด้านเพศ วัย ระดับการศึกษา ศาสนา สีผิว ท้องถิ่น วัย สุขภาพ

ความภูมิใจในตนเอง (Self esteem) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า เช่น ความมีน้ำใจ รู้จักให้รู้จักรับ ค้นพบและภูมิใจในความสามารถด้านต่างๆ ของตน เช่น ความสามารถด้านสังคม ดนตรี กีฬา ศิลปะ ฯลฯ โดยมีได้มุ่งสนใจอยู่แต่ในเรื่องรูปร่าง หน้าตา เสน่ห์ หรือความสามารถทางเพศ การเรียนเก่ง ฯลฯ เท่านั้น ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social responsibility) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อความเจริญหรือเสื่อมของสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความภูมิใจในตน เพราะหากคนเรามีความภูมิใจในตน คนเหล่านี้ก็มีแรงจูงใจที่จะทำดีกับผู้อื่นและสังคม

องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบของทักษะชีวิตด้านทักษะพิสัย

(Psychomotor domain) หรือทักษะ (Skill) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 คู่ คือ

คู่ที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพ และการสื่อสาร

คู่ที่ 2 การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา

คู่ที่ 3 การจัดการกับอารมณ์ และความเครียด

ทักษะการสร้างสัมพันธภาพ และการสื่อสาร (Interpersonal relationship and Communication skill) หมายถึง ความสามารถในการใช้คำพูด และภาษาท่าทางเพื่อการสื่อสาร ความรู้สึกนึกคิดของตน และความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกนึกคิดของอีกฝ่าย ไม่ว่าจะในการแสดงความต้องการ ความชื่นชม การปฏิเสธ การสร้างสัมพันธภาพ

ทักษะการตัดสินใจ และการแก้ปัญหา (Decision making and Problem solving skill) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ปัญหา สาเหตุของปัญหา หาทางเลือก วิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียของแต่ละทางเลือก ประเมินทางเลือก ตัดสินใจเลือกทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม และลงมือแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

ทักษะการจัดการกับอารมณ์ และความเครียด (Coping with emotion and Stress skill) หมายถึง ความสามารถในการประเมินอารมณ์ รู้เท่าทันอารมณ์ ว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนเลือกใช้วิธีจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้เหมาะสม และเป็นความสามารถที่จะรู้สาเหตุของความเครียดเรียนรู้วิธีการควบคุมระดับของความเครียดรู้วิธีผ่อนคลาย และหลีกเลี่ยงสาเหตุ พร้อมทั้งเบี่ยงเบนพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์

ขวัญยืน มูลศรี (2548, หน้า 21) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะชีวิต 10 องค์ประกอบที่ใช้ในการสร้างแบบวัดทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3) ไว้ดังนี้

1. การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง ความสามารถในการประเมินทางเลือกต่างๆ ซึ่งเป็นไปตามลำดับขั้นตอน มีการวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียของแต่ละทางเลือก เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับการนำไปปฏิบัติต่อไป

2. การแก้ปัญหา (Problem Solving) หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ทำให้เผชิญและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

3. การคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดกว้างคิดไกล คิดหลากหลาย คิดออกจากรอบ สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ทำให้เกิดความคิดใหม่ๆ สำหรับตอบสนอง ปรับตัวและยืดหยุ่นต่อสิ่งเร้าในชีวิตประจำวันได้

4. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะข้อมูลข่าวสาร คิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ มีความสมเหตุสมผล โดยพิจารณาทั้งคุณและโทษ ทำให้ได้มาซึ่งคุณค่าของสิ่งนั้นอย่างแท้จริง เพื่อนำไปพิจารณาสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น

5. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication) หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้ถ่ายทอดและเป็นผู้รับ ทั้งคำพูด กิริยา ท่าทางต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้รู้ถึงความปรารถนา รู้จักปฏิเสธ ต่อบรอง และขอความช่วยเหลือ โดยจะต้องมีความเหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์

6. การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship Skills) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีความเป็นมิตร เอาใจใส่ ร่วมมือ ให้เกียรติ สามารถถ่ายทอดความรู้สึก แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกัน

7. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self - Awareness) หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเองและยอมรับในตนเอง ทั้งด้านบุคลิกลักษณะ จุดดี จุดด้อย ความต้องการ ไม่ต้องการ ความชอบความไม่ชอบ และสามารถประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง

8. ความเห็นใจผู้อื่น (Empathy) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้เข้าใจในอารมณ์ความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น และยอมรับในสิ่งเขาเป็น สิ่งที่เขารู้สึก และแสดงความเข้าใจได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

9. การจัดการกับอารมณ์ (Coping with Emotional) หมายถึง

ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก และตอบสนองต่ออารมณ์ ความรู้สึกได้อย่างเหมาะสม ทั้งของตนเองและผู้อื่น ประเมินได้ว่าอารมณ์มีผลต่อพฤติกรรมต่างๆ

10. การจัดการกับความเครียด (Coping with Stress) หมายถึง

ความสามารถในการรู้ถึงสาเหตุ รู้วิธีผ่อนคลาย ควบคุม กำจัด ลด และหลีกเลี่ยง จากสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สบายใจกาย และความเครียดของบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 2) ได้กำหนดองค์ประกอบทักษะชีวิต ที่สำคัญที่จะสร้างและพัฒนาเป็นภูมิคุ้มกันชีวิตให้แก่เด็กและเยาวชนในสภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น

การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น หมายถึง การรู้จักความถนัดความสามารถ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล รู้จักตนเอง ยอมรับ เห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในตนเองและผู้อื่นมีเป้าหมายในชีวิตและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

องค์ประกอบที่ 2 การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การแยกแยะ ข้อมูลข่าวสาร ปัญหา และสถานการณ์รอบตัว วิพากษ์วิจารณ์และประเมินสถานการณ์รอบตัว ด้วยหลักเหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้องรับรู้ปัญหา สาเหตุของปัญหาหาทางเลือก และตัดสินใจแก้ปัญหา ในสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการกับอารมณ์และความเครียด

การจัดการกับอารมณ์และความเครียด หมายถึง ความเข้าใจ และรู้เท่าทันภาวะอารมณ์ ของ บุคคล รู้สาเหตุของความเครียด รู้วิธีผ่อนคลาย หลีกเลี่ยง และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดอารมณ์ ไม่พึงประสงค์ไปในทางที่ดี

องค์ประกอบที่ 4 การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง การเข้าใจมุมมอง อารมณ์ ความรู้สึก ของผู้อื่น ใช้ภาษาพูดและภาษากายเพื่อสื่อสาร ความรู้สึกนึกคิดของตนเอง รับรู้ความรู้สึกนึกคิด และความต้องการของผู้อื่น วางตัวได้ถูกต้องเหมาะสมในสถานการณ์

ต่างๆ ใช้การสื่อสารที่สร้างสัมพันธภาพที่ดี สร้างความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

องค์การอนามัยโลก (1994, หน้า 1) ได้สรุปองค์ประกอบของทักษะชีวิตไว้ 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นความสามารถในการคิดที่จะเป็นส่วนช่วยในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาโดยการคิดสร้างสรรค์ เพื่อค้นหาทางเลือกต่างๆ รวมทั้งผลที่จะเกิดขึ้นในแต่ละทางเลือก และสามารถนำประสบการณ์มาปรับใช้ในชีวิต ประจำวันได้อย่างเหมาะสม

2. ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) เป็นความสามารถในการคิดออกไปอย่างกว้างขวาง โดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบ

3. ทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง (Self Awareness) เป็นความสามารถในการค้นหา รู้จักและเข้าใจตนเอง เช่น รู้ข้อดี ข้อเสียของตนเอง รู้ความต้องการ และสิ่งที่ไม่ต้องการของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้เรารู้ตัวเองเวลาเผชิญกับความเครียดหรือสถานการณ์ต่างๆ และทักษะนี้ยังเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทักษะอื่นๆ เช่น การสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพ การตัดสินใจ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

4. ทักษะการเข้าใจผู้อื่น (Empathy) เป็นความสามารถในการเข้าใจความเหมือนหรือความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความสามารถ เพศ วัย ระดับการศึกษา ศาสนา ความเชื่อ สีมิว อาชีพ ฯลฯ ช่วยให้สามารถยอมรับบุคคลอื่นที่ต่างจากเรา เกิดการช่วยเหลือบุคคลอื่นที่ด้อยกว่า หรือได้รับความเดือดร้อน เช่น ผู้ติดยาเสพติด ผู้ติดเชื่อเฮดส์

5. ทักษะการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ ในชีวิตได้อย่างมีระบบ เช่น ถ้าบุคคลสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับกับการกระทำของตนเองที่เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านสุขภาพ หรือความปลอดภัยในชีวิต โดยประเมินทางเลือกและผลที่ได้จากการตัดสินใจเลือกทางที่ถูกต้องเหมาะสม ก็จะมีผลการมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ

6. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving) เป็นความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างมีระบบ ไม่เกิดความเครียดทางกายและจิตใจ จนอาจลุกลามเป็นปัญหาใหญ่โตเกินแก้ไข

7. ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication)

เป็นความสามารถในการใช้คำพูดและท่าทางเพื่อแสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ได้อย่างเหมาะสมกับวัฒนธรรมและสถานการณ์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงความคิดเห็น การแสดงความต้องการ การแสดงความชื่นชม การขอร้อง การเจรจาต่อรอง การตักเตือน การช่วยเหลือ การปฏิเสธ ฯลฯ

8. ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship)

เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและกัน และสามารถรักษาสัมพันธภาพไว้ได้ยืนยาว

9. ทักษะการจัดการกับอารมณ์ (Coping with Emotion)

เป็นความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น รู้ว่าอารมณ์มีผลต่อการแสดง พฤติกรรมอย่างไร รู้วิธีการจัดการกับอารมณ์โกรธ และความเศร้าโศก ที่ส่งผลทางลบต่อ ร่างกาย และจิตใจได้อย่างเหมาะสม

10. ทักษะการจัดการกับความเครียด (Coping with Stress)

เป็นความสามารถในการรับรู้ถึงสาเหตุของความเครียด รู้วิธีผ่อนคลายความเครียดและ แนวทางในการควบคุมระดับความเครียด เพื่อให้เกิดการเบี่ยงเบนพฤติกรรมไปในทางที่ ถูกต้องเหมาะสมและไม่เกิดปัญหาด้านสุขภาพ

คณะผู้วิจัยเครื่องมือเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (2556, หน้า 7-11)

กล่าวว่า “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century skills) ที่พัฒนาโดยองค์การภาคีเพื่อ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Skills : P21. org) ซึ่งประกอบด้วย 3 ทักษะ สำคัญ ได้แก่

1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม มุ่งเน้นให้เกิดความสามารถในการคิด เชิงวิพากษ์ และแก้ปัญหา การสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ การคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม

2. ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ มุ่งเน้นให้มีความสามารถ ในการยืดหยุ่นและ ปรับตัว มีเป้าหมายของชีวิตและความมุ่งมั่นเข้าใจสังคมและยอมรับ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมมี ศักยภาพการผลิต และยอมรับการตรวจสอบมีความเป็น ผู้นำและมีความรับผิดชอบ

3. ทักษะด้านข้อมูล ข่าวสาร การสื่อสาร เทคโนโลยีมุ่งเน้นให้มี ความสามารถในการ เข้าถึงสารสนเทศและสื่อต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดการ

เชื่อมโยง ประเมินและสร้าง สารสนเทศ รวมถึงการประยุกต์ใช้เรื่องจริยธรรมและกฎหมายกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้

ดังนั้นองค์ประกอบของทักษะชีวิต ได้แก่ ทักษะการคิดสร้างสรรค์
 ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง ทักษะการเข้าใจ
 ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
 ทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการกับอารมณ์ และ
 ทักษะการจัดการกับความเครียด

ทักษะชีวิตเพื่อป้องกันยาเสพติด

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเสริมสร้างทักษะชีวิตเพื่อป้องกันยาเสพติดระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านปลาหลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะชีวิตเพื่อป้องกันยาเสพติดได้ ดังนี้

นรินทร์ นาคอร่าม (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการเสริมสร้างทักษะชีวิตเพื่อป้องกันการเสพยาเสพติดของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ทักษะชีวิตที่ผู้วิจัยได้เลือกมาทำการศึกษามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความตระหนักรู้ในตนเองเกี่ยวกับการเสพยาเสพติด การเห็นคุณค่าในตนเอง ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะการตัดสินใจเพื่อป้องกันการเสพยาเสพติด

กานต์ชญญา แก้วแดง (2555, หน้า 46) ได้ศึกษาการเสริมสร้างการเรียนรู้การใช้ทักษะชีวิตเพื่อป้องกันสารเสพติดโดยการมีส่วนร่วมของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้การใช้ทักษะชีวิตประกอบด้วยฐานการอบรม 4 ฐาน ดังนี้ 1) ความคิดสร้างสรรค์ ความตระหนักรู้ในตนเองและการสร้างสัมพันธ์ภาพ 2) ความคิดวิเคราะห์ ความเห็นใจผู้อื่นและการสื่อสาร 3) การวิเคราะห์ วิจารณ์ ความภูมิใจในตนเองและการตัดสินใจ 4) การจัดการกับอารมณ์และความเครียด

ขวัญใจ ธรรมกุล (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการสอนทักษะชีวิตเพื่อป้องกันการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในวัยรุ่นตอนต้น พบว่า แนวทางการสอนทักษะชีวิตที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายมี ดังนี้ 1) ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสารและการสร้าง

สัมพันธ์ภาพ 2) ฝึกวิเคราะห์สถานการณ์ การจัดการกับอารมณ์และความเครียด และตัดสินใจแก้ไขปัญหา 3) ฝึกวิเคราะห์ ตัดสินใจแก้ไขปัญหา 4) ฝึกให้รู้ทันอารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง สามารถจัดการกับอารมณ์อย่างเหมาะสม ตัดสินใจได้ด้วยตัวฉันทอง และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ 5) ฝึกทักษะการสื่อสารเพื่อปฏิเสธอย่างนุ่มนวล

ดิฐภัทร บวรชัย (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรเสริม การสร้างทักษะชีวิตเพื่อป้องกันยาเสพติด สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ทักษะชีวิตเพื่อป้องกันยาเสพติด มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การควบคุมตนเอง 2) การเห็นคุณค่าในตนเอง 3) การตัดสินใจ 4) การแก้ปัญหา 5) การปฏิเสธ

วิทยา รอบคอบ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะชีวิตโดย กระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงต่อการติดยาบ้าของนักเรียน ชั้นประถมศึกษา ในอำเภอหนองไผ่ อำเภอเมืองศรีสะเกษ พบว่าทักษะชีวิตที่ใช้ในการวิจัย มี 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการตระหนักรู้และเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น 2) ด้านการจัดการ กับอารมณ์และความเครียด 3) ด้านการวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 4) ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น

วุฒิไกร ศักดิ์สุรกันต์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลการประยุกต์ โปรแกรมทักษะชีวิตเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการป้องกันการเสพยาเสพติด ของนักเรียน ประถมศึกษาปีที่ 6 ในอำเภอเมืองชลบุรี พบว่าทักษะที่ใช้ในการทดลองมีทักษะด้าน การตัดสินใจ และแก้ปัญหา ความรับผิดชอบต่อสังคม ทักษะการจัดการกับอารมณ์และ ความเครียด ทักษะในการปฏิเสธ การ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ความภาคภูมิใจ ในตนเอง ตระหนักรู้ตนเอง การคิดวิเคราะห์วิจารณ์และ การเห็นใจผู้อื่น

Zollinger, Saywell & Muegge (2003, pp. 337-338) ได้ศึกษาผลของ หลักสูตรการฝึกทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาที่สูบบุหรี่ในประเทศอินเดีย โดยประเมินผลของหลักสูตรการฝึกทักษะชีวิตต่อนักเรียนในชั้นมัธยมศึกษา ในด้านความรู้ เจตคติ และความสามารถในการสร้างการตัดสินใจที่ดีในการดำเนินชีวิต

Griffin & Botvin (2003) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการ ป้องกันในโรงเรียนกับวัยรุ่นกลุ่มเสี่ยงในการใช้ยาเสพติดในระยะต้น โดยการศึกษาได้ใช้ โปรแกรมฝึกทักษะชีวิต (Life Skills Program Training) โดยมีโรงเรียนเป็นพื้นฐาน (School Based) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนในเมืองใน 29 โรงเรียนในนิวยอร์กที่มีผลการเรียนต่ำ

ตลอดจนมีกลุ่มเพื่อนที่ช่วย 115 เสด็จติด ผลจากการศึกษา พบว่า ทักษะที่ใช้ได้แก่ ทักษะการปฏิเสธ ทักษะการตัดสินใจและแก้ปัญหา ทักษะการจัดการกับความเครียด และทักษะการสื่อสาร

Zipora, Merav & Judy (2005) ได้ศึกษาผลของการฝึกทักษะชีวิตต่อการรับรู้ของครูเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความเชื่อในความสามารถของตน ซึ่งมุ่งเน้นทักษะชีวิต 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเป้าหมายแห่งชีวิตและการพัฒนาเอกลักษณ์แห่งตน ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และด้านการรักษาสุขภาพร่างกาย

Buehler & Schroeder (2008, pp. 621–632) ศึกษาการส่งเสริมทักษะชีวิตในการป้องกันยาเสพติด ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมทักษะชีวิตเป็นกิจกรรมการป้องกันยาเสพติดที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามมีส่วนน้อยที่รู้จักกระบวนการและผลของการป้องกันดังกล่าว ผลการศึกษานี้จึงนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะชีวิตและพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อป้องกันยาเสพติดต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะที่ใช้ได้แก่ ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการสื่อสารและทักษะการแก้ปัญหา

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของทักษะชีวิต ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์และสรุป ดังตาราง 2

ตาราง 2 สังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะชีวิตเพื่อป้องกันยาเสพติด

องค์ประกอบของทักษะชีวิต เพื่อป้องกันยาเสพติด	นักการศึกษา										
	นรินทร์ นาคอร่าม (2549)	กานต์ชัยญา แก้วแดง (2555)	ขวัญใจ ธรรมกุล (2555)	ดิฐภัทร บวรชัย (2555)	วิทยา รอบคอบ (2557)	วุฒิโกกร คักดีสุรภานต์	Zollinger, Saywell & Muegge	Griffin & Botvin	Zipora, Merav, & Judy	Buehler & SchrOeder	ความถี่
1. ทักษะการคิดสร้างสรรค์		√				√					2
2. ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ		√	√			√					3
3. ทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง	√	√		√	√	√					5
4. ทักษะการเห็นคุณค่าในตนเองและเห็นใจผู้อื่น	√				√	√					3
5. ทักษะการควบคุมตนเอง				√							1
6. ทักษะการคิดวิเคราะห์		√	√		√	√					4
7. ทักษะการเข้าใจผู้อื่น/เห็นใจผู้อื่น/ การปรับตัว		√				√					2
8. ทักษะการตัดสินใจ	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10
9. ทักษะการแก้ปัญหา			√	√	√	√		√	√	√	7
10. ทักษะการสื่อสาร/ทักษะการปฏิเสธ	√	√	√	√		√		√		√	7
11. ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล/สังคม	√	√	√						√		4
12. ทักษะการจัดการกับอารมณ์และความเครียด		√	√		√	√		√			5

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะชีวิตจากนักการศึกษาในตาราง 2 ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบของทักษะชีวิตที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป กำหนดเป็น องค์ประกอบทักษะชีวิตเพื่อป้องกันยาเสพติดได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะ การตระหนักรู้ในตนเอง 2) ทักษะการตัดสินใจ 3) ทักษะการแก้ปัญหา 4) ทักษะการปฏิเสธ และ 5) ทักษะการจัดการกับอารมณ์และความเครียด

1. ทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง

กรมสุขภาพจิต (2545, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะ การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการค้นหาและเข้าใจในจุดดี จุดด้อย ของตนเอง และความแตกต่างจากบุคคลอื่น ไม่ว่าจะในแง่ความสามารถ เพศ วัย ระดับ การศึกษา ศาสนา สีผิว ท้องถิ่น สุขภาพ ฯลฯ สอดคล้องกับ ขวัญยืน มูลศรี (2548, หน้า 21) กล่าวว่า ทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง และยอมรับในตนเอง ทั้งด้านบุคลิกลักษณะ จุดดี จุดด้อย ความต้องการ ไม่ต้องการ ความชอบความไม่ชอบ และสามารถประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง ในขณะที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 2) ยังได้ให้ความหมายของ การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น หมายถึง การรู้จักความถนัด ความสามารถ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล รู้จักตนเอง ยอมรับ เห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในตนเองและผู้อื่น มีเป้าหมายในชีวิตและมีความ รับผิดชอบต่อสังคม ทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการค้นหา รู้จักและเข้าใจตนเอง เช่น รู้ข้อดี ข้อเสียของตนเอง รู้ความต้องการ และสิ่งที่ไม่ต้องการ ของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้เรารู้ตัวเองเวลาเผชิญกับความเครียดหรือสถานการณ์ต่างๆ และ ทักษะนี้ยังเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทักษะอื่นๆ เช่น การสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพ การตัดสินใจ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น อีกทั้งองค์การอนามัยโลก (1994, หน้า 1) ยังให้ ความหมาย ทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการค้นหา รู้จักและ เข้าใจตนเอง เช่น รู้ข้อดี ข้อเสียของตนเอง รู้ความต้องการ และสิ่งที่ไม่ต้องการของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้เรารู้ตัวเองเวลาเผชิญกับความเครียดหรือสถานการณ์ต่างๆ และทักษะนี้ยัง เป็นพื้นฐานของการพัฒนาทักษะอื่นๆ เช่น การสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพ การตัดสินใจ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น นอกจากนี้ Maxwell (1981 p. 13) ได้กล่าวถึง ทักษะด้านความรู้ใน ตนเอง และการตระหนักรู้ในตนเองว่าเป็นความรู้ในตนเองและการรู้ในข้อจำกัดของตนเอง เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีประโยชน์อย่างมหาศาลโดยที่จะขาดเสียมิได้ ตัวอย่าง เช่น ทักษะการ

ประเมินตนเอง หรือการค้นหา ข้อดีข้อด้อยของตนเองในขอบเขตของชีวิต ทักษะของการ เข้าใจแรงจูงใจในตนเอง ความปรารถนา ความชอบ และการกำหนดเป้าหมายในชีวิตของ ตนเองอย่างชัดเจน เป็นต้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า ทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการค้นหา รู้จักและเข้าใจลักษณะต่างๆ ในตนเอง เช่น รู้ข้อดี ข้อเสีย ความต้องการ และ สิ่งที่ไม่ต้องการ ซึ่งจะช่วยให้เรารู้ตัวเองเวลาเผชิญกับความเครียดหรือสถานการณ์ ต่างๆ ได้

2. ทักษะการตัดสินใจ

กรมสุขภาพจิต (2545, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะ การตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการประเมินทางเลือก ตัดสินใจได้ถูกต้องและ เหมาะสม สอดคล้องกับ ชวัญยืน มูลศรี (2548, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการ ตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการประเมินทางเลือกต่างๆ ซึ่งเป็นไปตามลำดับ ขั้นตอน มีการวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียของแต่ละทางเลือก เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับการนำไปปฏิบัติต่อไป ในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 2) ยังได้ให้ความหมายของทักษะการตัดสินใจ หมายถึง การแยกแยะ ข้อมูลข่าวสาร ปัญหา และสถานการณ์รอบตัว วิพากษ์วิจารณ์และประเมินสถานการณ์รอบตัวด้วยหลัก เหตุผลและข้อมูลที่ต้องการ รับรู้ปัญหา สาเหตุของปัญหา หาทางเลือก และตัดสินใจ แก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ ทักษะการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ ในชีวิตได้อย่างมีระบบ เช่น บุคคล สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำของตนเองที่เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านสุขภาพ หรือ ความปลอดภัยในชีวิต โดยประเมินทางเลือกและผลที่ได้จากการตัดสินใจเลือกทางที่ ถูกต้องเหมาะสม ก็จะมีผลต่อการมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้องค์การ อนามัยโลก (1994, หน้า 1) กล่าวว่า ทักษะการตัดสินใจ หมายถึง สิ่งที่น่าไปสู่การตัดสินใจ เกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ ในชีวิต ซึ่งถ้าบุคคลมีการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ในการกระทำต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพโดยมีการประเมินทางเลือกและผลจาก การตัดสินใจเลือกทางเลือกนั้นๆ จะมีผลต่อสุขภาพอนามัยของบุคคลนั้นๆ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ทักษะการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการคิดและการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลในการพิจารณาตัดสินใจที่จะ เลือกกระทำการใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นขั้นตอน โดยมีการรวบรวมและประเมินข้อมูลจาก

ทางเลือกหลายทาง และมีสิ่งประกอบอื่นๆ ที่สำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจเลือก เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือเสียหายน้อยที่สุด

3. ทักษะการแก้ปัญหา

กรมสุขภาพจิต (2545, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ปัญหา สาเหตุของปัญหา หาทางแก้ปัญหา และลงมือแก้ปัญหได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับ ชวีญยืน มูลศรี (2548, หน้า 21) กล่าวว่า การแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ทำให้เผชิญและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 2) ยังได้ให้ความหมายของทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง การแยกแยะ ข้อมูลข่าวสาร ปัญหา และสถานการณ์รอบตัว วิพากษ์วิจารณ์และประเมินสถานการณ์รอบตัว ด้วยหลักเหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้อง รับรู้ปัญหา สาเหตุของปัญหา หาทางเลือก และตัดสินใจแก้ปัญหา ในสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ อีกทั้ง องค์การอนามัยโลก (1994, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างมีระบบ ไม่เกิดความเครียดทางกายและจิตใจ จนอาจลุกลามเป็นปัญหาใหญ่โตเกินแก้ไข นอกจากนี้ Maxwell (1981, p. 13) ได้กล่าวถึง ทักษะการแก้ปัญหาไว้ว่า ชีวิตมนุษย์ในแต่ละช่วงวัย จะต้องเผชิญกับความซับซ้อนทางสังคมที่เกิดขึ้น ดังนั้น ทักษะการแก้ปัญหาจึงจำเป็นและมีความสำคัญในการดำรงชีวิตไม่ว่าจะเป็นทักษะการค้นหาข้อมูล ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการคิดหาทางเลือกที่เหมาะสม ทักษะการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งทักษะต่างๆ จะขึ้นอยู่กับการนำไปประยุกต์กับขอบข่ายของชีวิตในแต่ละด้านของบุคคล เช่น ชีวิตการทำงาน ชีวิตการเรียน ชีวิตครอบครัว และ ชีวิตส่วนตัวของการใช้เวลาว่าง

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างมีระบบ ไม่เกิดความเครียดทางกายและจิตใจ จนอาจลุกลามเป็นปัญหาใหญ่โตเกินแก้ไข

4. ทักษะการปฏิเสธ

กระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัย (2539, หน้า 183) ได้กล่าวถึงทักษะการปฏิเสธว่า การปฏิเสธเป็นสิทธิส่วนบุคคลที่ทุกคนควรได้รับการยอมรับได้ โดยไม่เสียสัมพันธภาพระหว่างกลุ่มเพื่อน ใช้เพื่อหลีกเลี่ยงในพฤติกรรมที่ไม่เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น หรือต่อสังคม สอดคล้องกับ รัตนา ดอกแก้ว (2539, หน้า 31) ได้ให้ความหมาย

ของทักษะการปฏิเสธว่า เป็นสิทธิอันชอบธรรมของทุกคน และสามารถกระทำได้โดยไม่ทำร้ายจิตใจของอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีต่อตนเองในการหลีกเลี่ยงการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมได้ และหากปฏิเสธสิ่งเหล่านั้นสำเร็จ อาจจะสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมหรือความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่งได้ สอดคล้องกับ ชวัญยืน มูลศรี (2548, หน้า 21) กล่าวว่า ทักษะการปฏิเสธ หมายถึง คำพูด กิริยา ท่าทางต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้รู้ถึงความปรารถนา รู้จักปฏิเสธ ต่อรอง และขอความช่วยเหลือ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ทักษะการปฏิเสธ หมายถึง ความสามารถที่แสดงออกถึงการใช้คำพูด และภาษาท่าทาง เพื่อสื่อสารความรู้สึกนึกคิดของตน ในการแสดงความต้องการที่จะปฏิเสธเมื่อถูกชักชวน ให้เกี่ยวข้องกับยาเสพติด

5. ทักษะการจัดการกับอารมณ์และความเครียด

กรมสุขภาพจิต (2545, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะการจัดการกับอารมณ์และความเครียด หมายถึง ความสามารถในการประเมินอารมณ์ รู้เท่าทันอารมณ์ ว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนเลือกใช้วิธีจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้เหมาะสม และเป็นความสามารถที่จะรู้สาเหตุของความเครียดเรียนรู้วิธีการควบคุมระดับของความเครียดรู้วิธีผ่อนคลาย และหลีกเลี่ยงสาเหตุ พร้อมทั้งเบี่ยงเบนพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับ ชวัญยืน มูลศรี (2548, หน้า 21) กล่าวว่า การจัดการกับอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก และตอบสนองต่ออารมณ์ ความรู้สึกได้อย่างเหมาะสม ทั้งของตนเองและผู้อื่น ประเมินได้ว่าอารมณ์มีผลต่อพฤติกรรมต่างๆ ส่วนการจัดการกับความเครียด หมายถึง ความสามารถในการรู้ถึงสาเหตุ รู้วิธีผ่อนคลาย ควบคุม กำจัด ลด และหลีกเลี่ยง จากสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สบายใจกาย และความเครียดของบุคคล ในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 2) ยังได้ให้ความหมายของการจัดการกับอารมณ์และความเครียด หมายถึง ความเข้าใจ และรู้เท่าทันภาวะอารมณ์ ของ บุคคล รู้สาเหตุของความเครียด รู้วิธีผ่อนคลาย หลีกเลี่ยง และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดอารมณ์ ไม่พึงประสงค์ไปในทางที่ดี อีกทั้งองค์การอนามัยโลก (1994, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ทักษะการจัดการกับอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น รู้ว่าอารมณ์มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอย่างไร รู้วิธีการจัดการกับอารมณ์โกรธ และความเศร้าโศกที่ส่งผลทางลบต่อร่างกาย และจิตใจได้อย่างเหมาะสมและทักษะการจัดการกับความเครียด หมายถึงความสามารถในการรับรู้ถึงสาเหตุของความเครียด รู้วิธีผ่อนคลายความเครียด

และแนวทางในการควบคุมระดับความเครียด เพื่อให้เกิดการเบี่ยงเบนพฤติกรรมไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสมและไม่เกิดปัญหาด้านสุขภาพ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ทักษะการจัดการกับอารมณ์และความเครียด หมายถึง ความสามารถในการประเมินอารมณ์ รู้เท่าทันอารมณ์ ว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนเลือกใช้วิธีจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้เหมาะสมและเป็นความสามารถ ที่จะรู้สาเหตุของความเครียดเรียนรู้วิธีการควบคุมระดับของความเครียดรู้วิธีผ่อนคลาย และหลีกเลี่ยงสาเหตุ พร้อมทั้งเบี่ยงเบนพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะชีวิต

งานวิจัยภายในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเสริมสร้างทักษะชีวิตเพื่อป้องกันยาเสพติด พบว่าม้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

นรินทร์ นาควร่าม (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการเสริมสร้างทักษะชีวิตเพื่อป้องกันการเสพยาเสพติดของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่านักเรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมการเสริมสร้างทักษะชีวิตเพื่อป้องกันการเสพยาเสพติด ก่อนและหลังการทดลองมีทักษะชีวิตในด้านทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านทักษะการตัดสินใจ เพื่อป้องกันการเสพยาเสพติดไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านความตระหนักในตนเอง และด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง หลังการทดลองนักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความพึงพอใจต่อโปรแกรมการเสริมสร้างทักษะชีวิตเพื่อป้องกันการเสพยาเสพติดในระดับมากที่สุด

กานต์ชญญา แก้วแดง (2555, หน้า 46) ได้ศึกษาการเสริมสร้างการเรียนรู้การใช้ทักษะชีวิตเพื่อป้องกันสารเสพติดโดยการมีส่วนร่วมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อสารเสพติดอยู่ในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมเกี่ยวกับเสพยาเสพติดอยู่ในระบับน้อย อายุเพศและคณะมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อสารเสพติด ส่วนชั้นปี ที่ศึกษาและสถานภาพของบิดามารดาไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อสารเสพติด ด้านความรู้และการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทักษะชีวิตในการดำเนินชีวิตประจำวันของนักศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และพบว่าชั้นปีที่ศึกษามีความสัมพันธ์ความรู้และการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทักษะชีวิต

ในการดำเนินชีวิตประจำวันของนักศึกษาส่วนเพศ คณะที่ศึกษา และสถานภาพของบิดา มารดาไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้และการปฏิบัติ เกี่ยวกับการใช้ทักษะชีวิตในการดำเนิน ชีวิตประจำวันของนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญใจ ธรรมกุล (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการสอนทักษะชีวิตเพื่อ ป้องกันการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในวัยรุ่นตอนต้น พบว่า กลุ่มเป้าหมายเป็นนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 19 คน โดยใช้แบบ สัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมินทักษะชีวิตวัยรุ่นตอนต้นก่อนและหลัง การสอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ เปรียบเทียบคะแนนทักษะชีวิตก่อนและหลังการสอน ผลการเปรียบเทียบพบว่าวัยรุ่น ตอนต้นมีคะแนนทักษะชีวิตเพิ่มขึ้นทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดิฐภัทร บวรชัย (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรเสริม การสร้างทักษะชีวิตเพื่อป้องกันยาเสพติด สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านระดับความรู้ คะแนนระดับความรู้ก่อนการทดลองมี ค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 12.83 คะแนน ระดับความรู้หลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 20.53 คะแนน ด้านเจตคติ คะแนนการประเมินด้านเจตคติมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ผลการประเมินด้านประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม โดยใช้เกณฑ์ E1/E2 คือ 80/80 พบว่าค่าประสิทธิภาพของกระบวนการมีค่าเท่ากับ 80.98 และประสิทธิภาพของ ผลลัพธ์มีค่าเท่ากับ 82.13 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อ หลักสูตรเสริมการสร้างทักษะชีวิตเพื่อป้องกันยาเสพติด สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา ตอนต้นในระดับมาก

วิทยา รอบคอบ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะชีวิตโดย กระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงต่อการติดยาบ้าของนักเรียน ชั้นประถมศึกษา ในอำเภอหนองไฮ อำเภอเมืองศรีสะเกษ พบว่าทักษะชีวิตของนักเรียนหลัง เข้าร่วมกระบวนการวิจัยมีคะแนนมากกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ.05 และพบว่าเมื่อพิจารณาทักษะชีวิตเป็นรายด้านก่อนนักเรียนเข้าร่วม กระบวนการวิจัย พบว่า ด้านการตระหนักรู้และเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่นมีค่าเฉลี่ย มากที่สุด

วุฒิไกร คักดีสุรกันต์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผล การประยุกต์โปรแกรมทักษะชีวิตเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมกำหนัดป้องกันการเสพยาเสพติด

ของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 ในอำเภอเมืองชลบุรี พบว่า ภายหลังจากทดลอง กลุ่มทดลองมีทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา ความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดการอารมณ์และความเครียด ทักษะในการปฏิเสธ การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ความภาคภูมิใจในตนเอง ตระหนักรู้ตนเอง การคิดวิเคราะห์วิจารณ์และการเห็นใจผู้อื่นได้ และพฤติกรรมการป้องกัน การเสพยาเสพติด ดีกว่าก่อนการทดลองและดีกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัด ไม่สามารถเข้าไปสอนในช่วงเวลาเรียนการสอนได้ ต้องอาศัยช่วงบูรณาการเรียนการสอน วิชาลูกเสือ หรือวิชาสุขศึกษาเพื่อเป็นการป้องกันการแพร่ระบาดของสารเสพติดในกลุ่มนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย เสมือนเป็นการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันจิตใจให้กับนักเรียนอีกด้วย

งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร ผูกอบรมการเสริมสร้างทักษะชีวิตเพื่อป้องกันยาเสพติด พบว่าม้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ Zollinger, Saywell & Muegge (2003, pp. 337-338) ได้ศึกษาผลของหลักสูตรการฝึกทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาที่สูบบุหรี่ในประเทศอินเดีย วัตถุประสงค์ของ การศึกษาเพื่อประเมินการป้องกันการสูบบุหรี่โดยมีโรงเรียน เป็นพื้นฐาน และโปรแกรมควบคุม ทั้งนี้ โดยประเมินผลของหลักสูตรการฝึกทักษะชีวิตต่อนักเรียน ในชั้นมัธยมศึกษา ในด้านความรู้เจตคติ และความสามารถในการสร้างการตัดสินใจที่ดีในการดำเนินชีวิตโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ ข้อมูล จำนวน 1,598 คน

Griffin & Botvin (2003) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรม การป้องกันในโรงเรียนกับวัยรุ่นกลุ่มเสี่ยงในการใช้ยาเสพติดในระยะต้น โดยการศึกษาได้ใช้โปรแกรมฝึกทักษะชีวิต (Life Skills Program Training) โดยมีโรงเรียนเป็นพื้นฐาน (School Based) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนในเมืองใน 29 โรงเรียน ในนิวยอร์กที่มีผลการเรียนต่ำ ตลอดจนมีกลุ่มเพื่อนที่ใช้ยา 115 เสพติด ผลจากการศึกษา พบว่า หลังจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้เข้ารับการฝึกทักษะชีวิตจะมีความสัมพันธ์ ระดับต่ำกับการใช้ยาเสพติด นอกจากนี้ได้มีการติดตามผลการทดลองในระยะยาว (1 ปี) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เข้า รับโปรแกรมการ ฝึกทักษะชีวิตที่เป็นกลุ่มเสี่ยง ได้รายงานว่ามีอัตราการใช้ยาเสพติดใน ระดับต่ำมากกว่า กลุ่มที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกทักษะชีวิต

Zipora, Merav & Judy (2005) ได้ศึกษาผลของการฝึกทักษะชีวิตต่อการรับรู้ของครูเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความเชื่อในความสามารถแห่งตน ซึ่งมุ่งเน้นทักษะชีวิต 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเป้าหมายแห่งชีวิตและการพัฒนาเอกลักษณ์แห่งตน ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และด้านการรักษาสุขภาพร่างกาย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวน 214 คน แบ่งเป็นกลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มครูที่ไม่ได้รับการฝึกทักษะชีวิต กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มครูที่ได้รับการฝึกทักษะชีวิต 1 ปี และกลุ่มที่ 3 คือ กลุ่มครูที่ได้รับการฝึกทักษะชีวิต 2 ปี ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มครูที่ได้รับการฝึกทักษะชีวิต 2 ปี มีระดับคะแนนในการรับรู้สภาพแวดล้อมและคะแนนการเชื่อในความสามารถแห่งตนมากกว่าครูกลุ่มอื่นๆ

Buehler & Schroeder (2008, pp. 621-632) ศึกษาการส่งเสริมทักษะชีวิตในการป้องกันยาเสพติด ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมทักษะชีวิตเป็นกิจกรรมการป้องกันสารเสพติดที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามมีส่วนร่วมที่รู้จักกระบวนการและผลของการป้องกันดังกล่าว ผลการศึกษานี้จึงนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะชีวิตและพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อป้องกันสารเสพติดต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การป้องกันยาเสพติด

1. ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด

1.1 ความหมายของยาเสพติด

พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 มาตรา 4 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ ยาเสพติดให้โทษ (ฉบับที่ 20) พ.ศ. 2528 มาตรา 4 ให้ความหมายยาเสพติดให้โทษ หมายถึง สารเคมีใดๆ ซึ่งเมื่อเสพเข้าสู่ร่างกายไม่ว่าจะโดยรับประทาน ดม สูบ ฉีด หรือด้วยประการใดๆ แล้วทำให้เกิดผลต่อร่างกายและจิตใจในลักษณะสำคัญ เช่น ต้องเพิ่มขนาดการเสพเรื่อยๆ มีอาการ ถอนยาเมื่อขาดยา มีความต้องการเสพทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างรุนแรงตลอดเวลา และสุขภาพ โดยทั่วไปจะทรุดโทรมลง กับให้รวมตลอดถึงพืชหรือส่วนของพืชที่เป็นหรือให้ผลผลิตเป็น ยาเสพติดให้โทษหรืออาจใช้ผลผลิตเป็นยาเสพติดให้โทษและสารเคมีที่ใช้ในการผลิตยาเสพติด ให้โทษดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ตามรัฐธรรมนูญว่าการกระทรวงสาธารณสุขประกาศในราชกิจจานุเบกษา แต่ไม่หมายความถึงยาสามัญประจำบ้านบางตำรับ ตามกฎหมายว่าด้วยยาที่มียาเสพติดให้โทษผสมอยู่

สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (2554, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของยาเสพติด หมายถึง ยา หรือสารเคมี หรือวัตถุชนิดใดๆ ที่อาจเป็นผลิตภัณฑ์จากธรรมชาติ หรือจากการสังเคราะห์ ซึ่งเมื่อเสพเข้าสู่ร่างกายไม่ว่าจะโดยวิธีการกิน ดม สูบ ฉีด หรือวิธีใดๆ ก็ตาม เป็นช่วงระยะเวลาๆ หรือนานติดกัน จนทำให้ร่างกายทรุดโทรมและตกอยู่ใต้อำนาจหรือเป็นทาสของสิ่งนั้น ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ หรือจิตใจเพียงอย่างเดียว เนื่องจากต้องเพิ่มขนาดการเสพยามากขึ้นเรื่อยๆ เพราะเมื่อเสพเข้าไปสักกระยะจะเกิดภาวะคือยา ปริมาณยาเดิมไม่สามารถทำให้เมาได้ เมื่อถึงเวลาเสพ หากไม่ได้เสพยาจะทำให้เกิดอาการขาดยาทำให้ทรมานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ หรือจิตใจเพียงอย่างเดียว

สรุปยาเสพติด หมายถึง สารใดก็ตามที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หรือสารที่สังเคราะห์ขึ้นเมื่อนำเข้าสู่ร่างกายไม่ว่าจะโดยวิธีรับประทาน ดม สูบ ฉีด หรือด้วยวิธีการใดๆ แล้ว ทำให้เกิดผลต่อร่างกายและจิตใจนอกจากนี้ยังจะทำให้เกิดการเสพยาได้หากใช้สารนั้นเป็นประจำทุกวัน หรือวันละหลายๆ ครั้ง

1.2 ประเภทของยาเสพติด (สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2554, หน้า 6) ยาเสพติด สามารถแบ่งได้ตามลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้

1.2.1 แบ่งตามแหล่งที่เกิด ได้แก่

- ยาเสพติดธรรมชาติ (Natural Drugs) คือ ยาเสพติดที่ผลิตได้มาจากพืช เช่น ฝิ่น มอร์ฟีน กระท่อม กัญชา ฯลฯ

- ยาเสพติดสังเคราะห์ (Synthetic Drugs) คือ ยาเสพติดที่ผลิตขึ้นด้วยกรรมวิธีทางเคมี เช่น เฮโรอีน แอมเฟตามีน ยาอี เอ็คตาซี ฯลฯ

1.2.2 แบ่งตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ

- ยาเสพติดให้โทษ ประเภทที่ 1 ได้แก่ เฮโรอีน แอลเอสดี แอมเฟตามีน หรือ ยาบ้า ยาอี หรือ ยาเลิฟ

- ยาเสพติดให้โทษ ประเภทที่ 2 ยาเสพติดประเภทนี้สามารถนำมาใช้เพื่อประโยชน์ทางการแพทย์ได้ แต่ต้องใช้ภายใต้การควบคุมของแพทย์ และใช้เฉพาะกรณีที่เป็นที่จำเป็นเท่านั้น ได้แก่ ฝิ่น มอร์ฟีน โคเคน หรือ โคคาอีน โคเคอีน และเมทาโดน

- ยาเสพติดให้โทษ ประเภทที่ 3 ยาเสพติดประเภทนี้ เป็นยาเสพติดให้โทษที่มียาเสพติดประเภทที่ 2 ผสมอยู่ด้วย มีประโยชน์ทางการแพทย์ การนำไปใช้เพื่อจุดประสงค์อื่น หรือเพื่อเสพยา จะมีบทลงโทษกำกับไว้ ยาเสพติดประเภทนี้ ได้แก่

ยาแก้ไอ ที่มีตัวยาโคเคอีน ยาแก้ท้องเสีย ที่มีฝิ่นผสมอยู่ด้วย ยาฉีดระดับปวดต่างๆ เช่น มอร์ฟิน เพทิดีน ซึ่งสกัดมาจากฝิ่น

- ยาเสพติดให้โทษ ประเภทที่ 4 คือ สารเคมีที่ใช้ในการผลิต ยาเสพติดให้โทษ ประเภทที่ 1 หรือประเภทที่ 2 ยาเสพติดประเภทนี้ไม่มีการนำมาใช้ ประโยชน์ในการบำบัดโรคแต่อย่างใด และมีบทลงโทษกำกับไว้ด้วย ได้แก่ น้ำยาอะเซติค แอนไฮไดรย์ และ อะเซติลคลอไรด์ ซึ่งใช้ในการเปลี่ยน มอร์ฟิน เป็น เฮโรอีน สารคลอซูได อีเฟดรีน สามารถใช้ในการผลิต ยาบ้า ได้และวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตประสาทอีก 12 ชนิด ที่สามารถนำมาผลิตยาอีและยาบ้าได้

- ยาเสพติดให้โทษ ประเภทที่ 5 เป็นยาเสพติดให้โทษที่มีได้เข้าขาย อยู่ใน ยาเสพติดประเภทที่ 1 ถึง 4 ได้แก่ ทุกส่วนของพืช กัญชา ทุกส่วนของพืชกระท่อม เห็ดขี้ควาย เป็นต้น

1.2.3 แบ่งตามการออกฤทธิ์ต่อระบบประสาทส่วนกลาง

- ประเภทกดประสาท ได้แก่ ฝิ่น มอร์ฟิน เฮโรอีน ยากล่อมประสาท สารระเหย ยานอนหลับ

- ประเภทกระตุ้นประสาท ได้แก่ แอมเฟตามีน กระท่อม โคคาอีน

- ประเภทหลอนประสาท ได้แก่ แอลเอสดี ดีเอ็มที เห็ดขี้ควาย ยาเค

- ประเภทออกฤทธิ์ผสมผสาน (อาจกด กระตุ้น หรือหลอนประสาท ร่วมกัน) ได้แก่ กัญชา

1.2.4 แบ่งตามองค์การอนามัยโลก

องค์การอนามัยโลกได้แบ่งยาเสพติดออกเป็น 9 ประเภท ได้แก่

- ประเภทฝิ่น หรือมอร์ฟิน รวมทั้งยาที่มีฤทธิ์คล้ายมอร์ฟิน เช่น ฝิ่น มอร์ฟิน เฮโรอีน เพทิดีน

- ประเภทบาบิบูเรต รวมทั้งยาที่มีฤทธิ์ทำนองเดียวกัน เช่น เซโคบาร์ บิตาล อะโมบาร์บิตาล พาราติไฮด์ เมโปรบาเบท ไดอาซีแพม คลอไดอาซีพอกไซด์

- ประเภทแอลกอฮอล์เช่น เหล้า เบียร์ วิสกี้

- ประเภทแอมเฟตามีน เช่น แอมเฟตามีน เดกซ์แอมเฟตามีน

- ประเภทโคเคน เช่น โคเคน โบโคคา

- ประเภทกัญชา เช่น ใบกัญชา ยางกัญชา

- ประเภทคัท เช่น ใบคัท ใบกระท่อม

- ประเภทหลอนประสาท เช่น แอลเอสดี ดีเอ็มที เมสคาลิน เมล็ด มอร์นิง โกลลี ต้นลำโพง เห็ดเมาบางชนิด

- ประเภทอื่นๆ เป็นพวกที่ไม่สามารถเข้าประเภทใดได้เช่น ทินเนอร์ เบนซิน น้ำยาล้างเล็บ ยาแก้ปวด บุหรี่

1.3 ยาเสพติดที่แพร่ระบาดในสถานศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้จะกล่าวถึงยาเสพติดที่มีสถิติการแพร่ระบาดมากที่สุดในสถานศึกษา ได้แก่ บุหรี่ สุรา สารระเหย กัญชา ยาบ้า (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2555, หน้า 15) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.3.1 บุหรี่

บุหรี่เป็นสิ่งเสพติดที่มนุษย์ตั้งแต่สมัยโบราณนำมาใช้สูบ จนกระทั่งปัจจุบันนี้ ในทางการแพทย์ได้ตระหนักถึงอันตรายของบุหรี่ที่มีต่อมนุษยชาติ จึงได้พยายามรณรงค์และชี้ให้เห็นถึงอันตรายของการสูบบุหรี่ต่อสุขภาพของมนุษย์โดยวิธีต่างๆ เช่น เรียกร้องให้รัฐบาลออกกฎหมายบังคับให้ผู้ผลิตบุหรี่ต้องพิมพ์ข้อความในทำนองว่า “บุหรี่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ” ลงข้างซองบุหรี่ทุกซอง เป็นต้นในปัจจุบันได้มีการออกกฎหมายขึ้นมา 2 ฉบับ เพื่อคุ้มครองสุขภาพของผู้ไม่สูบบุหรี่และดูแลป้องกันผลกระทบอันเกิดจากผลิตภัณฑ์ยาสูบที่มีต่อสุขภาพของบุคคล ทั้งผู้สูบบุหรี่ และคนรอบข้างให้น้อยที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองสุขภาพของผู้ไม่สูบบุหรี่ พุทธศักราช 2535 มีสาระสำคัญ คือ การกำหนดให้สถานที่สาธารณะมีเขตปลอดบุหรี่ทั้งหมด เช่น พิพิธภัณฑ์ สถานพยาบาล สถานที่ราชการ เป็นต้น และกำหนดให้สถานที่สาธารณะมีเขตปลอดบุหรี่อย่างน้อย ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 50 ของพื้นที่ทั้งหมดและมีพื้นที่มากกว่า 10 ตร.ม. เช่น ภัตตาคาร ร้านอาหาร หากเจ้าของสถานที่ฝ่าฝืนไม่ดำเนินการตามที่กำหนด ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท เป็นต้น และพระราชบัญญัติควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ พุทธศักราช 2534 ซึ่งมีสาระสำคัญ โดยมุ่งเน้นที่มาตรฐานส่วนประกอบในผลิตภัณฑ์ซึ่งจะต้องระบุไว้อย่างชัดเจนรวมทั้งการจำกัดวิธีการต่างๆ ในการมุ่งหวังผลทางการตลาด และกีดกันช่องทางในการจำหน่ายให้กับประชาชน โดยเฉพาะเยาวชนที่จะเป็นกำลังสำคัญของชาติต่อไปผลกระทบที่เกิดจากบุหรี่ ควันบุหรี่มีส่วนประกอบต่างๆ ที่สำคัญ ซึ่งทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ดังนี้

- ก๊าซคาร์บอนมอนอกไซด์ (CO) มีลักษณะพิเศษสามารถจับหรือรวมตัวกับ ฮีโมโกลบิน

- ไนโตรเจนไดออกไซด์ (NO₂) อยู่ในควันบุหรี่ในปริมาณถึง 250 ส่วนในล้านส่วน
- ไฮโดรเจนไซยาไนด์ (HCN) อยู่ในควันบุหรี่ในปริมาณ 1,600 ส่วนในล้านส่วน
- นิโคติน (Nicotin) เป็นสารแอลคาลอยด์ มีลักษณะเป็นน้ำมันระเหย
- ทาร์ (Tar) สารประเภทน้ำมันเป็นวัตถุเหนียวข้น สีน้ำตาลเข้ม อยู่ในบุหรี่ ประมาณ 30 ชนิด ทำให้เกิดมะเร็งที่ปอด มะเร็งของกระเพาะปัสสาวะและตับอ่อน
- สารระคายเคือง (Irritants) เช่น แอมโมเนีย ซึ่เฝ้าจากการเผาไหม้ของใบยา ทำให้หลอดลมอักเสบ มีโอกาสเกิดโรคต่างๆ ได้ง่ายขึ้น
- สารเคมีอื่นๆ สารเคมีบางชนิดในน้ำมันดินจากบุหรี่ มีคุณสมบัติเป็นสารเสริมที่ทำให้เกิดมะเร็ง จะพบว่าควันบุหรี่ยังมีสารอื่นๆ อีกไม่น้อยกว่า 20 ชนิด เช่น สารหนู สารเคมีฆ่าแมลง เป็นต้น

โทษของบุหรี่ทำให้เกิดโรคต่างๆ เช่น

- 1) โรคมะเร็ง ผู้เสพบุหรี่ยะตายเร็วกว่าผู้ไม่ได้สูบ เพราะสารนิโคติน และสารอื่นๆ ทำให้เกิดมะเร็งตามอวัยวะต่างๆ ของร่างกาย
 - 1.1 มะเร็งปอด ผู้เชี่ยวชาญทางโรคมะเร็งได้กล่าวยืนยันว่าสาเหตุของโรคมะเร็งในปอด เกิดจากการสูบบุหรี่ประมาณร้อยละ 90 นอกจากนี้ พบว่าอัตราการตายด้วยโรคมะเร็งในปอดในคนที่สูบบุหรี่จะสูงกว่าคนที่ไม่สูบบุหรี่ 10 เท่า สูบบุหรี่ต่อๆ กันนานกว่า 20 ปี อัตราการตายสูงถึง 30 เท่า
 - 1.2 มะเร็งที่ลำคอ ทำให้กล่องเสียงเสียไปตลอดชีวิต หลังการผ่าตัดต้องฝึกพูดใหม่
 - 1.3 มะเร็งที่กระเพาะอาหาร เริ่มแรกเกิดในกระเพาะอาหารก่อน และสำไส้หัดตัว หรือบีบตัวช้ากว่าปกติ ทำให้กินอาหารน้อยลง กินอาหารไม่เป็นเวลา เกิดแผลในกระเพาะอาหารเรื้อรังทำให้กลายเป็นมะเร็งได้
- 2) โรคถุงลมโป่งพอง เกิดจากมีการเปลี่ยนแปลงที่เซลล์ตามผนังของช่องทางเดินหายใจ ผู้เป็นถุงลมโป่งพองจะหายใจถี่ อ่อนเพลีย ไม่มีกำลัง ถุงลมที่เสียความยืดหยุ่นหรือแตกไปแล้วจะไม่คืนสู่สภาพเดิมได้ และผู้เสพจะมีโอกาสเป็นโรคนี้ถึง 20 เท่า ของผู้ไม่สูบบุหรี่

3) โรคหัวใจ นิโคตินและสารเคมีจากควันบุหรี่มีส่วนช่วยให้ไขมันจับตามผนังหลอดเลือดแดง ทำให้แคบบางลง ไม่สามารถส่งเลือดไปเลี้ยงหัวใจ สมองแขนขา และอวัยวะอื่นๆ ได้เพียงพอ เมื่อเป็นเช่นนี้นานมากขึ้น เนื้อเยื่อของอวัยวะที่มีเลือดไปเลี้ยงไม่พอก็ถูกทำลายเสียไปหากก้อนเลือดแข็งตัวเล็กๆ หลุดมาจากผนังหลอดเลือดมาในหลอดเลือดที่ไม่สมบูรณ์ ก้อนเลือดนี้ก็อาจไปอุดตันทางเดินของเลือดบริเวณนั้นก็จะขาดเลือดไปเลี้ยงโดยฉับพลัน เป็นเหตุให้เกิดอาการของโรคหัวใจวายได้อย่างกะทันหันหรือเกิดอัมพาตขึ้นได้

4) โรคเกี่ยวกับระบบทางเดินอาหาร ทำให้ลำไส้เกิดการเคลื่อนไหวมากกว่าปกติเกิดการถ่ายอุจจาระบ่อยๆ ในบางรายเกิดอาการไม่ย่อย ท้องผูก และปวดท้องเนื่องจากการอักเสบของลำไส้ใหญ่ จากการศึกษาผู้สูบบุหรี่พบว่า เป็นโรคกระเพาะอาหารอักเสบมากกว่าผู้ที่ไม่ได้สูบบุหรี่และบางรายเบื่ออาหารเนื่องจากการสร้างน้ำย่อยน้อยลง ระดับน้ำตาลในเลือดสูงขึ้น

5) โรคระบบขับถ่ายปัสสาวะ ได้กล่าวแล้วว่า การที่หลอดเลือดทั่วไปตีบแคบเล็กลงเพราะการจับตัวของโคเลสเตอรอล อาจจะทำให้ปริมาณเลือดไปเลี้ยงเซลล์ทำหน้าที่กลั่นกรองปัสสาวะไม่พอ เซลล์นั้นเกิดอักเสบหรือตายขึ้นได้ สำหรับโรคมะเร็งบั้น เม็ดเลือดขาวขนาดใหญ่อาจจับน้ำมันดินจากควันบุหรี่มาที่ไตจนถึงกระเพาะปัสสาวะ ซึ่งจะก่อให้เกิดมะเร็งของไตและกระเพาะปัสสาวะได้

6) โรคเกี่ยวกับระบบทางเดินหายใจ ในรายที่สูบบุหรี่เป็นประจำ นานๆ จะเกิดการระคายเคืองต่อระบบทางเดินหายใจ เกิดอาการไออยู่เสมอนี้เนื่องจากควันบุหรี่ไปกระตุ้นเยื่อบุผนังหลอดลม บางรายเป็นวัณโรคหรือโรคเกี่ยวกับหลอดลมได้

7) โรคปริทันต์ (Periodontal Disease) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอักเสบของเหงือก การทำลายกระดูกรอบฟัน และฟันหลุด ซึ่งพบในผู้ที่สูบบุหรี่มากกว่าผู้ที่ไม่สูบบุหรี่

ภาวะผิดปกติของร่างกายเนื่องจากการสูบบุหรี่

การสูบบุหรี่นอกจากจะทำให้เกิดโรคต่างๆ แก่ผู้สูบแล้วยังอาจทำให้เกิดภาวะผิดปกติของร่างกายได้ เนื่องจากสูบบุหรี่ มีดังนี้

1) ระดับวิตามินซีในเลือดลดลง ผู้สูบบุหรี่จะมีวิตามินซีในเลือดต่ำกว่าผู้ที่ไม่สูบบุหรี่ ผลนี้จะเห็นได้ชัดเจน เมื่อสูบบุหรี่เกินวัน 10 มวน

2) มีความเสี่ยงในการเกิดอาการแพ้ เนื่องจากส่วนประกอบของควันทบหรืออย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ทั้งผู้ที่มีประวัติการแพ้หรือไม่แพ้ก็ตาม เมื่ออยู่ในที่ที่มีควันทบหรือแล้วจะรู้สึกไม่สบายและมีอาการผิดปกติเกี่ยวกับระบบทางเดินหายใจ เกิดอาการปวดศีรษะเนื่องจากการแพ้ เคืองตา ไอ จาม ปริมาณคาร์บอนมอนนอกไซด์ในเลือดสูงขึ้น

3) มีผลเสียต่อทารกในครรภ์ มารดาที่สูบบุหรี่ในขณะที่ตั้งครรภ์ มีผลกระทบต่อทารกในครรภ์ โดยสารประกอบต่างๆ ในควันทบหรือ เช่น ก๊าซคาร์บอนมอนนอกไซด์จะเข้าจับเม็ดเลือดแดงในทารก ทำให้ทารกอาจคลอดก่อนกำหนดหรือแท้งได้ น้ำหนักเฉลี่ยของทารกที่คลอดจากมารดาที่สูบบุหรี่เป็นประจำตลอดการตั้งครรภ์จะเบากว่าเด็กที่มารดาไม่สูบบุหรี่ ถึง 170 กรัม และตัวทารกจะสั้นกว่า $\frac{1}{2}$ นิ้ว ซึ่งทำให้ทารกที่คลอดมีสุขภาพไม่สมบูรณ์

4) ทำให้ขาดความอดทน ทางวิทยาศาสตร์ การกีฬาต่างเห็นพ้องต้องกันว่า การสูบบุหรี่จะทำให้ร่างกายขาดความอดทนและทนทานน้อยลง ทั้งยังทำให้ประสิทธิภาพในการออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาลดลงอีกด้วย

สาเหตุของการติดบุหรี่

คนสูบบุหรี่มีเหตุผลต่างๆ กันหลายประการ เช่น กลุ่มวัยรุ่น ปัจจุบันวัยรุ่นนิยมสูบบุหรี่กันมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากสาเหตุต่างๆดังต่อไปนี้

1) สูบตามเพื่อน เพราะเห็นเพื่อนๆ สูบก็นิ่งทำตามเพื่อนบ้าง โดยอ้างว่าเพื่อเข้าสังคมกับเพื่อน

2) สภาพแวดล้อมชักนำ เช่น พ่อ แม่ ลุง น้ำ และญาติพี่น้องที่สูบให้เห็นอยู่เป็นประจำ จึงทำให้คิดเอาอย่างบ้าง

3) อยากลอง ตามนิสัยวัยรุ่นชอบลอง อยากรู้อยากเห็น

4) ค่านิยมในหมู่วัยรุ่น ความเป็นชาย ทำให้โก้เก๋ หรือเป็นเครื่องแสดงว่าตนเป็นผู้ใหญ่แล้ว

5) วัยรุ่นชอบความเป็นอิสระเสรี ไม่ต้องการปฏิบัติตามคำสั่งของใคร เมื่อถูกห้ามไม่ให้สูบบุหรี่จึงขัดคำสั่ง

6) ความเชื่อที่ผิดๆ เชื่อว่าเมื่อสูบบุหรี่จะทำให้สมองปลอดโปร่ง จิตใจแจ่มใส ทำให้ไม่วังงเป็นต้น

ผู้ใหญ่ อาจจะสูบบุหรี่เพราะสาเหตุสำคัญต่างๆ ดังนี้

1) เพื่อผ่อนคลายอารมณ์ หรือคลายความเครียด
 2) เพื่อเข้าสังคม เช่น บางคนสูบบุหรี่เพื่อฆ่าเวลา หรือเพื่อ
 แก้เซ็ง บางคนสูบ แก้วเหงา หรือบางคนอาจพกไว้แจกเพื่อน พอเพื่อนสูบก็นสูบเป็นเพื่อนด้วย
 ทำให้ติดในที่สุด

3) ผู้อื่นนำมาให้ เช่น ลูกน้องให้เป็นของกำนัลในโอกาสต่างๆ
 จึงต้องสูบเพื่อรักษาน้ำใจผู้ให้ต่างๆ ที่ไม่เคยสูบมาก่อน ซึ่งทำให้ติดได้ในที่สุด เป็นต้น
 ลักษณะของผู้ติดบุหรี่

1) ร่างกายผอมลง ริมฝีปากคล้ำ หัวใจจะเต้นเร็วกว่าคนปกติ
 เล็กน้อย และการหายใจถี่ แน่นหน้าอกและความดันเลือดจะสูงกว่าคนปกติเล็กน้อยเช่นกัน

2) เยื่อบุในริมฝีปากหรือกระพุ้งแก้มอาจอักเสบ ไม่มีแรง ทำให้
 ทำงานหนักไม่ค่อยได้ รู้สึกเหนื่อยง่าย และเบื่ออาหาร

3) ปลายนิ้วมือมีรอยคราบเหลืองจากควันบุหรี่ หรือซีดซีขาว
 บางคนอาจมีปลายนิ้วมือแดงช้ำ เนื่องจากหลอดเลือดแดงปลายมืออุดตัน

4) จะมีอาการไอเรื้อรังและเสียงแหบแห้ง ถ้าหากหลอดลม
 อักเสบ

5) เมื่อไม่ได้สูบบุหรี่จะมีผลต่ออารมณ์ทำให้เกิดอาการกระวน
 กระวาย หงุดหงิด ฉุนเฉียว โมโหง่าย มีอาการอยากสูบบุหรี่จนน้ำลายสอ

1.3.2 สุรา

สุรา หมายถึง เครื่องดื่มทุกชนิดที่ดื่มแล้วทำให้มึนเมา เช่น เหล้า เบียร์
 บรั่นดี วิสกี้ ไวน์ กระแช่ และน้ำตาลเมา เป็นต้น

สาเหตุของการติดสุรา

1) การทดลองดื่มสุรา เช่น เพื่อนฝูงชักชวน เพื่อความโก้เก๋ การเข้า
 สังคม

2) ความเชื่อและหลงผิด เช่น เชื่อว่าสุราเป็นยาบำรุงกำลัง หรือ
 เป็นเครื่องบำรุงความรู้สึกทางเพศ ทำให้จิตใจเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจ หรือบางคนเชื่อว่า
 สุราทำให้คลายความทุกข์กังวลและเป็นเพื่อนปลอบใจตนเองยามผิดหวัง โดยไม่รู้ถึงผล
 ระยะยาวว่าทำให้ติดสุราและเป็นอันตรายต่อสุขภาพได้

3) สภาพแวดล้อมและพื้นฐานทางสังคมเป็นเหตุจูงใจให้ดื่มสุรา
 เช่น บางครอบครัวมีคนดื่มสุราเป็นประจำ หรือมีความเป็นอยู่ยากจน หาทางออกด้วย

การติ่มสุราเพื่อปลอบใจตัวเองทำให้ติดสุราได้

4) การใช้สุราเป็นส่วนผสมยารับประทาน เช่น ยาอดองเหล้า

การติดสุรา

การติดสุราแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) ติดเป็นนิสัย (Habituation) การติดแบบนี้จะเป็นการติดทางใจ การติ่มจะติ่มเป็นประจำ หรือติ่มเป็นครั้งคราวก็ตามทำให้เมามาได้ แต่ถ้ามีความตั้งใจจริงก็จะสามารถเลิกได้

2) ติดเรื้อรัง (Physical Dependence) การติดแบบนี้จะเป็นการติดคล้ายติดสิ่งเสพติดชนิดร้ายแรง มักจะติ่มมากและติ่มบ่อยๆ เป็นประจำ จนทำให้แอลกอฮอล์มีผลไปกระทบต่อระบบประสาทส่วนกลาง ประสาทสมองจะถูกทำลาย เมื่อเลิกติ่มสุราจะมีอาการที่เรียกว่า ลงแดง (Withdrawal Symptoms) และเกิดโรคภัยไข้เจ็บตามมาเสมอ ลักษณะของคนติดสุรา คนที่ติดสุรานั่นสังเกตได้ง่ายเพราะจะมีกลิ่นสุราออกมาตามตัว รวมทั้งลมหายใจและปากด้วย และมีอาการทางร่างกายที่สังเกตได้ ดังนี้

(1) หน้าแดง ม่านตาขยายมากขึ้นและชีพจรเต้นเร็ว

(2) พูดมาก พูดอ้อแอ้ และจะแสดงท่าทางออกมามากกว่าปกติ บางรายที่เมาก็จะเดินโซเซ เพราะการทรงตัวไม่ดี บางรายมีอาการคลื่นไส้อาเจียน

(3) ขาดสติสัมปชัญญะ ขาดการยับยั้งชั่งใจ ความคิดสับสน

มีอาการมึนงง

(4) ร่างกายชूपวม ไม่สนใจกับความสะอาดของร่างกายและการแต่งกาย

(5) ถ้าเป็นโรคพิษสุราเรื้อรัง ตามเนื้อตัวบริเวณหน้าอกจะมีจุดแดงคล้ายใยแมงมุม (Spidernet) ซึ่งเมื่อกดจุดแดงจะไม่หายไป และตามฝ่ามือจะแดงเป็นผื่นเป็นปื้น (Palmar Rash)

6) เมื่อติ่มสุราเข้าไปมากๆ อาจทำให้ชัก หรือหมดสติได้

สุรากับแอลกอฮอล์

เครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ทุกชนิดล้วนมีแอลกอฮอล์ผสมอยู่ ตัวการที่ทำให้เกิดแอลกอฮอล์ชนิดนี้ขึ้นในเครื่องดื่มชนิดมีแอลกอฮอล์ คือ เชื้อยีสต์ โดยเชื้อยีสต์จะเปลี่ยนน้ำตาลในเมล็ดธัญพืชหรือผลไม้ให้เป็นแอลกอฮอล์การนำเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ที่ได้มานี้ไปกลั่นเพื่อให้มีแอลกอฮอล์เข้มข้น ซึ่งเราเรียกว่าเหล้า และเหล้ามีชื่อเรียกต่างๆ ตามแต่ที่ทำมาจากอะไร

เช่น เหล้าขาว ทำมาจากข้าวเหนียว เหล้าโรงทำมาจากน้ำตาล เหล้าวิสกี้ทำมาจากข้าวโพด ข้าวสาลีและข้าวไรย์ เหล้ารัมทำมาจากน้ำตาลอ้อย เหล้าบรันดีทำมาจากองุ่น เหล้ายีนทำมาจากผลไม้จำพวกรากรหรือหัว เป็นต้น

ประเภทของแอลกอฮอล์

แอลกอฮอล์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) แอลกอฮอล์ชนิดที่รับประทานได้ ซึ่งมีชื่อเรียกทางเคมีว่า เอทิลแอลกอฮอล์ (Ethyl Alcohol) เป็นแอลกอฮอล์ที่มีอยู่ในสุราสามารถรับประทานได้
- 2) แอลกอฮอล์ชนิดที่รับประทานไม่ได้ ซึ่งมีชื่อเรียกทางเคมีว่า เมทิลแอลกอฮอล์ (Methyl Alcohol) ถ้ารับประทานเข้าไปแล้วจะทำให้คลื่นไส้ อาเจียน ภาวะอาหารอึกเสบ ตับเสีย ประสาทตาถูกทำลายจนทำให้ตาบอดได้ แอลกอฮอล์ชนิดนี้ใช้จุดไฟและผสมสี

พิษสุราอาจทำให้เกิดโรคร้ายต่างๆ ได้ ดังนี้ คือ

- 1) โรคเกี่ยวกับตับและตับอ่อน ตับเป็นอวัยวะที่ถูกกระทบกระเทือนจากสุรามากที่สุด เนื่องจากแอลกอฮอล์ซึ่งผสมอยู่ในเครื่องดื่มประเภทมีนเมาทุกชนิดนั้น จะต้องผ่านและถูกทำลายที่ตับ หากร่างกายได้รับปริมาณแอลกอฮอล์มากเกินไปความสามารถของตับจะทำลายได้ จะทำให้ไขมันเข้าไปแทรกอยู่ในเซลล์ของตับทั่วไปการทำลายแอลกอฮอล์ในตับและการสะสมของไขมันในตับนี้ จะทำให้ตับอึกเสบเรื้อรัง ซึ่งจะนำไปสู่ภาวะตับแข็งในที่สุดในระยะสุดท้ายการทำงานของตับเสื่อมลง ทำให้สารพิษต่างๆ เช่น แอมโมเนีย ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในลำไส้ใหญ่ถูกดูดซึมเข้าในระบบไหลเวียนและไม่สามารถถูกทำลายที่ตับได้จึงทำให้ผู้ป่วยหมดสติและเสียชีวิตได้
- 2) โรคไต เมื่อสุราเข้าสู่ร่างกาย แอลกอฮอล์ที่มีอยู่ในสุรานั้นจะกระจายไปยังอวัยวะต่างๆ ตามกระแสเลือด เช่น สมอง ตับ ไต เป็นต้น ในที่สุดแอลกอฮอล์จะถูกขับออกโดยไตหากร่างกายมีปริมาณแอลกอฮอล์มาก ไตต้องทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้สมรรถภาพการทำงานของไตเสื่อมลงก่อให้เกิดโรคไตได้
- 3) โรคกระเพาะอาหารและลำไส้ กระเพาะอาหารและลำไส้เป็นอวัยวะแรกที่ถูกฤทธิ์ของแอลกอฮอล์ในสุราทำลาย เพราะเป็นทางผ่านเข้าสู่ร่างกายอันดับแรก สุราที่มีแอลกอฮอล์สูงจะมีฤทธิ์กัดทำลายเยื่อบุปาก คอ กระเพาะอาหาร และลำไส้ ฉะนั้น เมื่อดื่มสุราที่มีได้ให้เจือจางลงจะรู้สึกปวดคอและร้อนในกระเพาะอาหาร เยื่อบุกระเพาะอาหารและลำไส้อึกเสบ ทำให้การทำหน้าที่แปรปรวน เมื่อมีอาการอึกเสบเรื้อรัง

จะทำให้การดูดซึมอาหารเสียไป ร่างกายขาดอาหารและวิตามินที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้ยังทำให้เกิดมีกรดมากในกระเพาะอาหาร ทำให้กระเพาะอาหารเป็นแผลเกิดโรคแทรกซ้อนขึ้น ตลอดจนเกิดอาการท้องอืด ปวดท้อง ท้องเสีย ท้องผูก เบื่ออาหาร และอาเจียนเป็นเลือดได้

4) โรคที่เกิดจากสมองและประสาทพิการ เมื่อดื่มสุราเข้าไป แอลกอฮอล์จะไปสู่เนื้อสมองได้ โดยผ่านทางกระแสเลือด แอลกอฮอล์มีฤทธิ์กดการทำงานของสมอง ทำให้ศูนย์ระบบประสาทต่างๆ แปรปรวน ทำให้สติสัมปชัญญะเสียไป ขาดความยั้งคิด ความจำเสื่อม การควบคุมร่างกายเสียไป เช่น ทำให้พูดเหมือนคนลึ้นไก่อ้วน เดินโซเซ การรับรู้ทางสัมผัสต่างๆ เสียไป ทำให้ตาและหูขาดความไว และหมดความรู้สึกเจ็บปวดต่อมาพิษของสุราจะทำลายเนื้อสมอง คือ ทำให้มีอาการอัมพาตและบวมที่เยื่อหุ้มสมอง และที่เนื้อสมอง จึงทำให้เกิดอาการชักหรืออาการปวดศีรษะอย่างรุนแรง เมื่อเกิดอัมพาตอย่างเรื้อรังขึ้น จะทำให้เนื้อสมองถูกทำลายไป สมองมีขนาดเล็กลง มีผลทำให้สมองไม่สามารถทำหน้าที่ได้ตามปกติ จึงทำให้ความจำเสื่อมลง สติปัญญาเสีย ขาดความสามารถในการรับผิดชอบ ทำให้เกิดเป็นโรคเกิดเป็นโรคจิต โรคประสาทได้

5) โรคเกี่ยวกับหัวใจและความดันโลหิต สุราทำให้หัวใจเต้นเร็วและแรง จึงทำให้รู้สึกใจสั่นหลอดเลือดตามผิวหนังขยายตัว ทำให้ร่างกายรู้สึกร้อน หน้าแดงและร้อนแต่บางคนอาจมีปฏิกิริยาตรงกันข้าม คือ ดื่มสุราแล้วทำให้หน้าซีด คนที่ดื่มสุรานานๆ จะทำให้กล้ามเนื้อหัวใจพิการ ไม่สามารถสูบฉีดเลือดไปเลี้ยงร่างกายได้ตามปกติ ทำให้เกิดอาการเหนื่อยหอบได้ง่ายและบวม เพราะหัวใจไม่สามารถทำงานได้

6) โรคเหน็บชา ผู้ที่ดื่มสุราเป็นประจำ ร่างกายจะขาดสารอาหารพวกวิตามินบี 1 ทำให้เกิดอาการอัมพาตของปลายประสาท กล้ามเนื้ออ่อนกำลังลง เดินไม่สะดวก หรืออาจเดินไม่ได้เกิดเป็นตะคริวบ่อยๆ มีอาการชาตามปลายมือและเท้า แอลกอฮอล์ในเครื่องดื่มทุกประเภท นอกจากจะมีผลทำให้สุขภาพกายของผู้ดื่มเสียไปแล้ว ยังทำให้ความสนใจในการเรียนลดลง สมาธิลดลง การทำงานที่ต้องการฝีมือแย่ง ทำให้อารมณ์หงุดหงิด นิสัยและพฤติกรรมเปลี่ยนไปในทางก้าวร้าว ตามสถิติพบว่าผู้ที่ดื่มสุราตั้งแต่อายุน้อยๆ จะเกิดปัญหาที่รุนแรงกว่าและแก้ไขยากกว่า และพวกที่ดื่มประจำมักจะเป็นพวกสูบบุหรี่จนติด และมีโอกาสที่จะเสพยาเสพติดไม่ว่าจะเป็น กัญชา เฮโรอีน ยาฆ่า ยาอี มากกว่าคนทั่วไปการดื่มสุราในวัยรุ่นเป็นปัญหาสำคัญอย่างหนึ่ง ที่นำมาซึ่งความเสียอกเสียใจของพ่อแม่ผู้ปกครองตลอดจนตัวผู้ดื่มเอง

1.3.3 กัญชา (Cannabis)

กัญชาเป็นพืชล้มลุกจากพวกหญ้าขึ้นได้ง่ายในเขตร้อน ลำต้นสูงประมาณ 2 - 4 ฟุต ลักษณะใบจะแยกออกเป็นแฉกประมาณ 5 - 8 แฉก คล้ายใบมันสำปะหลังที่ขอบใบทุกใบจะมีรอยหยักอยู่เป็นระยะๆ ออกดอกเป็นช่อเล็กๆ ตามง่ามของกิ่งและก้าน ส่วนที่คนนำมาเสพ ได้แก่ส่วนของกิ่ง ก้าน ใบ และยอดช่อดอกกัญชาโดยนำมาตากหรืออบแห้งแล้วหั่นหรือบดให้เป็นผงหยาบๆ จากนั้น จึงนำมายัดใส่บุหรี่สูบ (แตกต่างจากบุหรี่ทั่วไปที่ใส่บุหรี่จะมีสีเขียวต่างจากไสยาสูบที่มีสีน้ำตาล และขณะจุดสูบจะมีกลิ่นเหมือนหญ้าแห้งไหม้ไฟ หรืออาจสูบด้วยกล้องหรือ บ้องกัญชา บ้างก็ใช้เคี้ยว หรือผสมลงในอาหารรับประทาน ปัจจุบันรูปแบบของกัญชาที่พบ นอกจากจะพบในลักษณะของกัญชาสดกัญชาแห้งอัดเป็นแท่งเป็นก้อนแล้วอาจพบในรูปของ “น้ำมันกัญชา” (Hashish Oil) ซึ่งมีลักษณะเป็นของเหลวสีน้ำตาลเข้ม หรือ ดำ จากการนำกัญชามาผ่านกระบวนการสกัดหลายๆ ครั้งจึงได้เป็นน้ำมันกัญชาที่มีปริมาณสารออกฤทธิ์ต่อจิตประสาท สูงถึง 20 - 60 % หรืออาจพบในลักษณะของ “ยางกัญชา” (Hashish) เป็นยางแห้งที่ได้จากใบและ ยอดช่อดอกกัญชา ซึ่งโดยทั่วไปจะมีฤทธิ์แรงกว่ากัญชาสด และมีปริมาณสารออกฤทธิ์ต่อจิตประสาทประมาณ 4 - 8 % กัญชาเป็นยาเสพติดให้โทษที่ออกฤทธิ์หลายอย่างต่อระบบประสาทส่วนกลางคือ ทั้งกระตุ้นกดและหลอนประสาทสารออกฤทธิ์ที่มีอยู่ในใบกัญชามีหลายชนิดแต่สารที่สำคัญที่สุดที่มี ฤทธิ์ต่อสมองและทำให้ร่างกาย อารมณ์และจิตใจเปลี่ยนแปลงไป คือเตตราไฮโดรแคนนาบินอล (Tetrahydro Cannabinol) หรือ THC ที่มีอยู่มากในส่วนช่อดอกกัญชา สาร THC นี้ในเบื้องต้น จะออกฤทธิ์กระตุ้นประสาท ทำให้ผู้เสพตื่นเต้น ช่างพูดและหัวเราะตลอดเวลา ต่อมาจะกดประสาททำให้ผู้เสพยาอาการคล้ายเมาเหล้าอย่างอ่อนๆ เชื่องซึมและง่วงนอน หากเสพเข้าไปในปริมาณมากๆ จะหลอนประสาททำให้เห็นภาพลวงตา หูแว่ว ความคิดสับสน ควบคุมตนเองไม่ได้

1.3.4 สารระเหย (Inhalant)

สารระเหย มีลักษณะเป็นของเหลวซึ่งระเหยได้ง่ายและรวดเร็วในอากาศ ส่วนมากจะใส ไม่มีสี ไม่มีตะกอน มีกลิ่นหอมหรือกลิ่นเฉพาะตัวละลายได้ดีในไขมัน มีสารประกอบของโทลูอีน (Toluene) อะซีโตน (Acetone) บิวเทน (Butane) เบนซีน (Benzen) ไตรคลอโรเอทิลีน (Trichloroethylene) ซึ่งพบในกาว แลคเกอร์ ทินเนอร์ น้ำมันเบนซิน ยาล้างเล็บ น้ำมันผสมสี น้ำมันก๊าด สีกระป๋องสำหรับพ่น เป็นต้น สารระเหยจะออกฤทธิ์กดระบบประสาท มีวิธีการเสพยาหลายวิธี เช่น ชุบสาหร่ายหรือผ้าจุ่มกูดดม หรือ

ใส่ถุงพลาสติกแล้วใช้หลอดกาแปเสียบเพื่อจ่อจุมูกสุดคมเอาไอระเหยในถุงเข้าปอด ถ้าเป็นสเปรย์จะใส่ถุงพลาสติก หรือฉีดใส่ตู้เสื้อผ้า แล้วดม สารเหล่านี้เมื่อสูดดมเข้าไปมากๆ จะทำให้มีอาการเคลิบเคลิ้ม ศีรษะเบาหวิว ตื่นเต้น พุดจา ไม่ซัด น้ำไหลออกมามาก เนื่องจากสารเคมีที่สูดดมเข้าไปทำให้เกิดการระคายเคืองต่อเยื่อภายในจมูกและปาก การสูดดมลึกๆ หรือซ้ำๆ กัน แม้ในช่วงเวลาสั้นๆ ทำให้ไม่สามารถควบคุมตนเองได้ ขาดสติ เป็นลมชัก กล้ามเนื้อทำงานไม่ประสานกัน ระบบประสาทอัตโนมัติ (Automatic nervous system) ถูกกดมีเลือดออกทางจมูก หายใจไม่สะดวก ผลกระทบทางร่างกายเมื่อสูดดมสารระเหยเป็นระยะเวลานานๆ พิษของสารระเหยจะทำลายระบบทางเดินหายใจ ทำให้มีอาการระคายเคืองหลอดลม เยื่อจมูกมีเลือดออก หลอดลมอักเสบ ปอดอักเสบ ทำลายระบบทางเดินอาหาร ทำให้มีเลือดออกในกระเพาะอาหาร เนื้อตับ ถูกทำลาย ทำลายระบบทางเดินปัสสาวะ ทำให้ไตอักเสบจนถึงพิการ ปัสสาวะเป็นเลือดหรือเป็นหนอง ทำลายระบบหลอดเลือดหัวใจทำให้หัวใจเต้นผิดปกติ ทำลายระบบการสร้างโลหิต ไชกระดูกทำให้การสร้างเม็ดโลหิตหยุดทำงาน เกิดเม็ดโลหิตแดงต่ำ เกล็ดเลือดต่ำ ทำให้ชืด เลือดออกได้ง่าย ตลอดจนทำให้เลือดแข็งตัวช้า บางรายเกิดเป็นมะเร็งในเม็ดเลือดขาว ทำลายระบบประสาท เซลล์สมองถูกทำลาย ทำให้ปลายประสาทอักเสบหรือประสาทพิการได้

1.3.5 ยาบ้า (Mathamphetamine)

ยาบ้า มีชื่อเรียกหลายชื่อแต่ชื่อที่เป็นทางการว่า แอมเฟตามีน ก่อนหน้านี้เรียกกันว่ายาม้าหรือยาขยันเพราะเชื่อกัน ว่าเมื่อเสพแล้วคึกเหมือนม้าที่กำลังจะออกจากซอง ต่อมาเมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2539 กระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศเปลี่ยน ชื่อยาม้าเป็นยาบ้า เพื่อเป็นการบอกให้ ประชาชนทราบว่ายาชนิดนี้เมื่อเสพเข้าไปแล้ว ผู้เสพจะมีสภาพไม่ติดกับคนบ้าหรือคนที่ เสียสติ กล่าวคือ เมื่อเสพเข้าไปแล้วจะทำให้มีประสาทตึงเครียด จิตใจสับสน กระวนกระวาย ประสาทหลอน เพ้อคลั่ง หัวใจเต้น เร็วผิดปกติ ความดันโลหิตสูง กล้ามเนื้ออ่อนแรง เกิดการกังวล ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ ทำให้ขาดสติ และเป็นต้นเหตุของการเกิด อุบัติเหตุและกระทำผิดกฎหมายต่างๆ ได้โดยไม่รู้ตัว เช่น ทำร้ายตัวเอง ทำร้ายเพื่อน หรือใช้อาวุธจี้เด็กเป็นตัวประกัน เป็นต้น สำหรับตัวยาคูที่อยู่ในยาบ้า ก็คือ แอมเฟตามีน หรือ อาจรู้จักกันในชื่ออื่นๆ อีก เช่น เบนซิดรีน เด็กซีดีน ไฮโซมีน นิโอเฟตามีน ยาบ้ามีคุณสมบัติ กระตุ้นระบบประสาท และกระตุ้น จิตอารมณ์ อย่างรุนแรง โดยจะมีผลอยู่ได้นาน ประมาณ 4 - 6 ชั่วโมง หลังจากใช้ยา ผลเหล่านี้ได้แก่ ผลกระตุ้นต่อระบบประสาท ทำให้อ่อนไม่หลับ เบื่ออาหาร การหายใจเร็วและแรง หัวใจเต้นเร็ว และแรง

ความดันเลือดสูงขึ้น รุ่มาตาขยาย ผลกระตุ้นต่อจิตอารมณ์ ส่วนใหญ่เกิดในช่วงต้น หลังการใช้ยา ทำให้รู้สึกกระชุ่มกระชวย กระฉับกระเฉง รู้สึกตื่นตัว มีพลังมากขึ้น เกิดความมั่นใจ ซึ่งมักเป็นสาเหตุ ให้เกิดการใช้จ่ายในทางที่ผิด และติดยาโดยจิตใจ ผลต่อพฤติกรรม ซึ่งเห็นได้ชัด ในช่วงปลาย หลังการใช้ยา ทำให้พูดมาก ก้าวร้าว ย้ำคิดย้ำทำ กระวนกระวาย บางครั้ง มีอาการ ประสาทหลอน ทางสายตาหรือทางหู จากการที่ ยาบ้า กระตุ้นร่างกายให้ใช้พลังงานมากขึ้น แต่กลับ ทำให้เบื่ออาหาร และนอนไม่หลับ พลังงาน ล้าระง ของร่างกายจึงลดลง ดังนั้นหลังจากยาบ้าหมดฤทธิ์แล้วผู้ใช้ยา จะรู้สึกเหนื่อย และอ่อนเพลียเป็นเวลานาน รู้สึกหิวและอยากนอน ในกรณีที่ใช้ยาบ้าขนาดสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าใช้ต่อเนื่องหลายครั้ง อาจทำให้รู้สึกสับสน วิดกกังวลรุนแรง มี อาการ ประสาทหลอน และรู้สึกหวาดระแวงอย่างหนัก ซึ่งเป็นลักษณะคล้ายคนบ้า สาเหตุที่ทำให้ ติดยาเสพติด ยาเสพติดมีหลายประเภท ทั้งประเภทที่ออกฤทธิ์รุนแรงและไม่รุนแรง ยาเสพติดที่ออกฤทธิ์รุนแรงเช่น เฮโรอีน และโคเคน เป็นต้นเมื่อเสพติดเข้าสู่ร่างกายจะทำให้เกิดอาการเมาอย่างมากมายและมีฤทธิ์ทำให้ร่างกายติดยาอย่างรวดเร็ว เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มยาเสพติดที่มีความรุนแรง น้อยกว่า เช่น โคเคอีน และ แอมเฟตามีน เป็นต้น โดยโคเคอีน อยู่ในกลุ่มที่ออกฤทธิ์กดประสาทส่วนกลางเช่นเดียวกับเฮโรอีน แอมเฟตามีนออกฤทธิ์กระตุ้นประสาทส่วนกลางเช่นเดียวกับโคเคน แต่โคเคอีนและแอมเฟตามีน เมื่อเสพในขนาดที่พอเหมาะจะไม่ทำให้ร่างกายเมามากเช่นเดียวกับเฮโรอีนและโคเคน ฤทธิ์ที่ทำให้ร่างกายติดยาก็รุนแรงน้อยกว่าขั้นตอนของการติดยาเสพติดแทบทุกประเภทจะคล้ายคลึงกัน โดยเริ่มจากการลองใช้ยาเสพติด หรือใช้เพื่อเข้าสังคมเป็นครั้งคราว เมื่อฤทธิ์ของยาเสพติดเป็นที่พึงพอใจผู้เสพจะเห็นประโยชน์ของยาเสพติดที่อาจจะใช้เพื่อความสนุกสนานหรือคลายเครียด ขนาดของการใช้ยาเสพติดและอัตราการเสพจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากมีการติดยา (Tolerance) และจะเข้าสู่ระยะการติดยาทางจิตใจ (Psychological Dependence) เมื่อเสพต่อไปเรื่อยๆ เริ่มเข้าสู่ช่วงการติดยาทางร่างกาย (Physical Dependence) ซึ่งจะเป็นช่วงที่ร่างกายจะขาดยาไม่ได้ จะเกิดอาการขาดยา (Withdrawal Symptoms) ขึ้นทันทีซึ่งทำให้ผู้เสพทรมานมาก

ผู้เสพยาเสพติดจะมีความพึงพอใจและเห็นประโยชน์จากการใช้ยาเสพติด ในระยะการติดยาทางจิตใจ แต่เมื่อล่วงเข้าสู่ระยะการติดยาทางร่างกายผู้เสพจะกลัวการเกิดอาการขาดยามาก ทำให้ผู้ติดยาไม่กล้าหยุดยา นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วสิ่งที่ทำให้ผู้ติดยาเสพติดเลิกยาไม่ได้คือ อาการอยากยาหรือเสียนยา (Craving)

อาการอยากยาหรือเสียนยา เป็นอาการที่ร่างกายมีความต้องการใช้ยาเสพติดอย่างรุนแรง ร่างกายไม่สามารถควบคุมได้ มักจะเกิดอาการนี้หลังจากที่หยุดยาทันที และจะเกิดขึ้นเป็นระยะๆ แม้บางครั้งจะหยุดยาเสพติดมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานเป็นปีแล้วก็ตาม หรือผ่านสถานที่ที่ตนเคยเสพยาในอดีตเป็นต้น สำหรับยาบ้า (Amphetamine) การติดยา มักจะเกิดในช่วง 4 - 6 สัปดาห์ ภายหลังจากการเสพยาติดต่อกันและในช่วงนี้เอง ผู้เสพยาจะเริ่มพึงพอใจในฤทธิ์ของยาที่ทำให้เกิดกำลังวังชาความสุขและสนุกสนาน ในไม่ช้าผู้เสพยาจะเข้าสู่ระยะการติดยาทางจิตใจผู้เสพที่อยู่ในขั้นนี้มักจะคิดว่าตนเองไม่ได้ติดยาว่าจะเลิกเมื่อไรก็ได้ หรือถ้าหยุดเสพยาก็ไม่เกิดอาการเช่นใดแต่แล้วเขาก็ต้องกลับไปเสพยาอีก เพราะไม่สามารถหักห้ามใจได้เช่นเดียวกับยาเสพติดประเภทอื่น ผู้เสพจำเป็นต้องเพิ่มขนาดเป็นระยะๆ เพราะเกิดการติดยาโดยยาบ้าขนาดเดิมไม่สามารถกระตุ้นให้ร่างกายตอบสนองขึ้นมาได้ จำเป็นต้องเพิ่มขนาดยาและจะเพิ่มขนาดอย่างรวดเร็ว ในรายที่เสพยาโดยวิธี สูบ ไอ หรือฉีดเข้าเส้นเลือด จึงพบว่ามียาในร่างกายต้องสูบบยาบ้าวันละ 10 กว่าเม็ด หลังจากติดยาเข้ามาเพียง 3 เดือนต่อมาผู้เสพยาบ้าจะเข้าสู่ระยะติดยาทางร่างกายในระยะนี้ หากหยุดยาจะเกิดอาการขาดยาทันที อาการในช่วงแรกหลังหยุดยาที่เรียกว่า “Crash” หรือเรียกกันในหมู่ผู้เสพยาว่า “ยาถีบ” จะเป็นอาการเครียด รู้สึกไม่เป็นสุข (Dysphoria) หงุดหงิด กระวนกระวายและมีอาการซึมเศร้าในระยะนี้ ผู้เสพยาจะมีอาการอยากยาอย่างมาก หลังจากนั้นผู้เสพยาจะมีอาการอ่อนล้า หลับนานและหิวบ่อยแม้ว่าจะหยุดยาเข้ามาหลายสัปดาห์ หรือเป็นเดือนก็ตาม ผู้เสพมักรู้สึกว่าตนเอง ไม่กำลัง วังชาและกำลังสมองอยากใช้ยาบ้าเป็นตัวกระตุ้นขึ้นมาอีก รวมทั้งอาการอยากยาจะเกิดขึ้นเป็นระยะๆ เพราะสมองและสารสื่อเคมีสมอง (Neurotransmitter) ยังไม่กลับคืนสู่ปกติ จึงเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการกลับมาเสพยาบ้าซ้ำอีก

1.4 โทษและพิษภัยของยาเสพติด

ส่วนพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี สำนักพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (เอกสารอัดสำเนา, หน้า 13-14) ได้กล่าวถึงโทษพิษภัยของยาเสพติดไว้ว่านอกจากจะมีผลกระทบโดยตรงก่อให้เกิดโทษอันตรายต่อทางร่างกายและจิตใจของผู้เสพเองแล้ว ยังก่อให้เกิดผลกระทบทางอ้อมต่อระบบครอบครัว ระบบสังคม และประเทศชาติ ดังนี้

1.4.1 โทษพิษภัยต่อตัวผู้เสพ

ฤทธิ์ของยาเสพติดจะมีผลกระทบต่อระบบประสาทและระบบอวัยวะ

ต่างๆ ของร่างกายตลอดจนจิตใจของผู้เสพเสมอ ดังนั้น จะพบว่า สุขภาพร่างกายของผู้ที่เสพยาจะทรุดโทรมทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น มีรูปร่างผอม ซุปซืด ผิวดำ ไม่มีแรง อ่อนเพลียง่าย สมองเสื่อม ความคิดความจำเสื่อมเป็นโรคติดเชื่ออื่นๆ ได้ง่าย เช่น โรคตับอักเสบ ไตอักเสบ โรคระบบทางเดินหายใจ โรคหัวใจ โรคมะเร็งปอด ภูมิคุ้มกันทานในร่างกายลดลง มีสภาวะทางจิตใจไม่ปกติ สมรรถภาพจิตใจเสื่อมลง อารมณ์แปรปรวนง่าย ซึมเศร้า วิดกกังวล ความรู้สึกฟุ้งซ่าน ซึ่งจากผลร้ายที่เกิดขึ้นดังกล่าวจะผลักดันให้ผู้เสพยาเสพติดกลายเป็นบุคคลที่ไร้สมรรถภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจในการดำเนินชีวิตในสังคมขาดความเชื่อมั่น บุคลิกภาพสูญเสียไม่สนใจตนเอง ไม่สนใจในการทำงาน การเรียน และผู้เสพยาบางรายอาจประสบอุบัติเหตุจนถึงขั้นพิการแขน ขา เช่น พลัดตกจากที่สูงขณะทำงานหกล้ม อันเนื่องมาจากฤทธิ์ของยาเสพติดที่มีผลต่อระบบประสาทและสมอง

1.4.2 โทษพิษภัยต่อครอบครัว

การติดยาเสพติด นอกจากจะทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงของตนเองและครอบครัวแล้ว ยังทำให้ผู้เสพกลายเป็นบุคคลที่ขาดความรับผิดชอบต่อครอบครัว ไม่ห่วงใยดูแลครอบครัวอย่างที่เคยปฏิบัติทำให้สภาพครอบครัวขาดความอบอุ่น ต้องสูญเสียเศรษฐกิจและรายได้ของครอบครัว เนื่องจากต้องนำเงินมาซื้อยาเสพติด บางรายอาจต้องสูญเสียเงินจำนวนไม่น้อยเพื่อรักษาตนเองจากโรคร้ายแรงต่างๆ อันเกิดจากการใช้ยาเสพติด กลายเป็นภาระของครอบครัว ในที่สุด อีกทั้งนำไปสู่ปัญหาครอบครัวเกิดการทะเลาะวิวาทกันบ่อยๆ เกิดความแตกแยกภายในครอบครัว เป็นต้น

1.4.3 โทษพิษภัยต่อสังคมและเศรษฐกิจ

ผู้ที่เสพยาเสพติด นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกที่ตนเองด้อยโอกาสทางสังคมแล้ว ยังอาจมีความคิดหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่ปัญหาสังคมส่วนรวมได้ เช่น ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม (ปล้นจี้ ทำร้ายร่างกายผู้อื่นเพื่อชิงทรัพย์สิน) ก่อให้เกิดปัญหาอุบัติเหตุ (รถชน พลัดตกจากที่สูง) และปัญหาโรคเอดส์ เป็นต้น อันเป็นการสูญเสียทรัพยากรบุคคลอันล้ำค่า ตลอดจนทรัพย์สินของตนเองและส่วนรวมอย่างไร้ประโยชน์ เป็นการถ่วงความเจริญ ความก้าวหน้า การพัฒนาของสังคม สภาวะการณ์ดังกล่าวกลับกลายเป็นภาระของสังคมส่วนรวมในการจัดสรรบุคลากร แรงงานและเงินในการปราบปรามและบำบัดรักษาผู้ติดยาในที่สุด

1.4.4 โทษพิษภัยต่อประเทศชาติ

ผู้ที่เสพยาเสพติดและตกเป็นทาสของยาเสพติด อาจกล่าวได้ว่าเป็น

ผู้ที่บ่อนทำลายเศรษฐกิจและความมั่นคงความสงบสุขของประเทศชาติ เนื่องจากผู้เสพยาเสพติดเหล่านี้ ทำให้รัฐบาลต้องสูญเสียกำลังคนและงบประมาณแผ่นดินจำนวนมหาศาล เพื่อใช้จ่ายในการป้องกันปราบปรามและบำบัดรักษาผู้ติดยา ทำให้ต้องสูญเสียทรัพยากรบุคคลอันมีค่า เกิดความไม่สงบสุขของบ้านเมือง ทำให้เศรษฐกิจทรุดบั่นทอนความมั่นคงของประเทศชาติต้องสูญเสียกำลังของชาติอย่างน่าเสียดาย โดยเฉพาะถ้าผู้เสพติดเป็นเยาวชน

2. สาเหตุการติดยาเสพติด

สาเหตุสำคัญที่ทำให้ปัญหาเสพติดในสถานศึกษาแพร่ระบาดรุนแรงมากขึ้น น่าจะมีสาเหตุปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ดังนี้ (สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2554, หน้า 46)

2.1 ปัจจัยทางด้านเกี่ยวกับตัวนักเรียน เป็นกลุ่มวัยรุ่นซึ่งมีความเจริญทางด้านร่างกายแต่จิตใจอ่อนไหว ขาดประสบการณ์ อยากรู้ อยากลอง ชอบเสี่ยงภัย ขาดความรับผิดชอบ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม ปัญหาครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ อิทธิพลของกลุ่มเพื่อนในโรงเรียน

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับยาเสพติด มีแหล่งจำหน่ายยาเสพติด ที่สามารถสนองความต้องการของนักเรียนทั้งในและนอกสถานศึกษา

3. พฤติกรรมการป้องกันยาเสพติด

3.1 ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการป้องกันยาเสพติด

ความหมายของพฤติกรรม จากการศึกษาและรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม พบว่า ได้มีผู้ให้ความหมายของพฤติกรรมได้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2542, หน้า 768) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมว่าเป็นการกระทำ หรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึกเพื่อตอบสนองสิ่งเร้า

สุรพล พยอมแย้ม (2545, หน้า 18-20) กล่าวว่า พฤติกรรม ในทางจิตวิทยานั้น หมายถึง การกระทำอันเนื่องมาจากการกระตุ้นหรือการจูงใจจากสิ่งเร้าต่างๆ การกระทำหรือพฤติกรรมเหล่านั้นเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้ผ่านขบวนการกลั่นกรอง ตกแต่งและตั้งใจที่จะทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคคลอื่นได้สัมผัสรับรู้ พฤติกรรมของบุคคลแม้จะกระทำด้วยสาเหตุจุดมุ่งหมายเดียวกัน แต่จะมีลักษณะอาการแตกต่างกัน เมื่อบุคคลเวลา สถานที่ หรือสถานการณ์เปลี่ยนไปเนื่องจากการกระทำของบุคคลล้วนจะต้องผ่าน

กระบวนการคิดการตัดสินใจ อันประกอบด้วยอารมณ์และความรู้สึกของผู้กระทำ พฤติกรรมนั้นๆ จึงทำให้พฤติกรรมของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน หรือปรับเปลี่ยนไปตาม เรื่องราวที่เกี่ยวข้องเสมอ ด้วยเหตุผลที่ว่าพฤติกรรมแต่ละครั้งเกิดจากกระบวนการ ซึ่ง หากพิจารณาแยกกระบวนการออกเป็นส่วนๆ จะพบว่า ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

- 1) ส่วนการแสดงออกหรือกิริยาท่าทาง (Acting)
- 2) ส่วนการคิดที่เกี่ยวกับกิริยานั้น (Thinking)
- 3) ส่วนความรู้สึกที่มีอยู่ในขณะนั้น (Feeling)

สรุปได้ว่า พฤติกรรม คือ การกระทำหรือแสดงออกต่อกิจกรรมใดๆ ของมนุษย์ที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ที่สามารถสังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมภายนอกและ พฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ซึ่งเป็นพฤติกรรมจากภายใน

3.2 ลักษณะของพฤติกรรม

กองสุศึกษา (2542, หน้า 25) พฤติกรรมสามารถจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

3.2.1 พฤติกรรมเปิดเผย (Overt Behavior) หรือพฤติกรรมภายนอก เป็นการกระทำที่สามารถมองเห็นได้ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยการกระทำ

3.2.2 พฤติกรรมปกปิด (Covert Behavior) หรือพฤติกรรมภายในซึ่ง หมายถึง ความระลึกรู้ ต่างๆ ที่อยู่ในตัวบุคคลแต่เป็นสิ่งที่สามารถจะประมาณได้จาก พฤติกรรมภายนอก เช่น ความรู้สึก ความคิด อารมณ์ การรับรู้ การตัดสินใจ ทัศนคติ ความต้องการเป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้นอกจากในเครื่องมือวัด

3.3 ลักษณะของพฤติกรรมที่ป้องกันตนเองจากยาเสพติด

จากการศึกษาและรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะพฤติกรรมที่ ป้องกันตนเองจากยาเสพติด พบว่า ได้มีผู้กล่าวถึงไว้ ดังนี้

ธีรศักดิ์ ชมภูบุตร (2540, หน้า 13) ได้แนะนำวิธีการป้องกันตนเองให้ ปลอดภัยจากยาเสพติด ไว้ว่า

- 3.3.1 ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด
- 3.3.2 ไม่หลงคำชักชวน หลอกลวงหรือชักจูงของเพื่อนหรือญาติ
- 3.3.3 ไม่ทดลองใช้ยาเสพติดกับตนเอง ไม่ว่าจะอยากรู้อยากลอง

แค่ไหน

3.3.4 ไม่เลียนแบบเพื่อนในทางที่ไม่ถูกต้อง ถ้าถูกเพื่อนขอร้องให้ทดลอง หรือถูกบังคับต้องหาวิธีหลีกเลี่ยง

3.3.5 ใกล้ชิดครอบครัว บิดา มารดา ญาติพี่น้อง กล้าคิดกล้าทำในสิ่งที่ต้องการจะรู้หรือขอคำแนะนำจากบิดา มารดา หรือถ้าบุคคลในครอบครัวไม่สามารถให้คำตอบได้ก็ต้องศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา บทความ หรือโรงพยาบาลทั่วไป

3.3.6 ใช้เวลาว่างทำงานอดิเรกที่ตนเองสนใจและบางครั้งก็สามารถช่วยเสริมรายได้ให้กับครอบครัว

3.3.7 เมื่อรู้สึกเหน็ดเหนื่อย อ่อนเพลีย แสดงว่าร่างกายต้องการพักผ่อน ไม่ควรฝืนหรือใช้ยากระตุ้น ควรพักผ่อนให้เต็มที่เพื่อร่างกายจะได้สดชื่นและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.8 ตั้งใจเรียนหนังสือและเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อจะได้ไม่ต้องโหมดูหนังสือเฉพาะเวลาใกล้สอบ

3.3.9 ผู้ที่ติดยาเสพติด ควรเลิกเสพทันที หากมีอาการผิดปกติให้รีบปรึกษาแพทย์

บริบทโรงเรียนบ้านปลาหลาย

1. สภาพทั่วไป

โรงเรียนบ้านปลาหลาย ตั้งอยู่หมู่ที่ 7 ตำบลวานรนิวาส อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2477 มีเนื้อที่ 24 ไร่ 80 ตารางวา ปัจจุบันเปิดทำการสอน 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา 2 ห้องเรียน ระดับประถมศึกษา 6 ห้องเรียนและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 3 ห้องเรียน มีเขตพื้นที่บริการ 2 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านปลาหลาย และบ้านหนองสะโน ระยะห่างจากตัวอำเภอวานรนิวาส ประมาณ 7 กิโลเมตร

2. ข้อมูล จำนวนนักเรียน

จำนวนนักเรียน ระดับชั้นอนุบาล 1 – 2 จำนวน 45 คน ระดับประถมศึกษา จำนวน 127 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 61 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 233 คน

3. ข้อมูล จำนวน ครู

จำนวนครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านปลาหลาย มีจำนวนทั้งสิ้น 18 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 1 คน ครูประจำการ จำนวน 12 คน พนักงาน

ราชการ จำนวน 1 คน ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ จำนวน 1 คน ครูvikฤติ จำนวน 1 คน ครูธุรการ
จำนวน 1 คน และนักการภารโรง จำนวน 1 คน

4. สภาพเศรษฐกิจ/ครอบครัว

สภาพครอบครัวของนักเรียน มีฐานะยากจน และนักเรียนส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับ
ผู้ปกครองที่ไม่ใช่บิดามารดา เนื่องจากสภาวะวิกฤติของเศรษฐกิจ พ่อแม่ต้องดิ้นรนหา
งานทำที่อื่น ไม่มีเวลาดูแลลูก บางครอบครัวพบปัญหาพ่อแม่หย่าร้าง ครอบครัวแตกแยก
ต่างคนต่างมีภรรยาหรือสามีใหม่ พ่อแม่ทะเลาะกันทุกวัน ทำให้ขาดความสนใจในลูก
เท่าที่ควร จึงทำให้ใช้เวลาว่างที่มีไปคบเพื่อนนอกบ้านจนกว่าจะถึงเวลานอนจึงกลับบ้าน
และในที่สุดก็หันไปสู่วินาเสพติด เด็กวัยรุ่นส่วนใหญ่มีความกดดันสูง ประกอบกับความ
น้อยใจว่าพ่อแม่ไม่รัก รู้สึกว่าเหว จึงได้หันไปสู่วินาเสพติด สถานที่อยู่อาศัย ที่อยู่ใกล้แหล่ง
ที่มีการมั่วสุมยาเสพติด รวมทั้งขาดความรู้ในเรื่องยาเสพติดโดยทดลองสู่วินาเสพติดเพราะ
ไม่รู้จักและไม่มีความรู้เรื่องยาเสพติด

5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2558

ตาราง 3 ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O - NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
ปีการศึกษา 2558

ที่	กลุ่มสาระ	ปีการศึกษา 2558			เปรียบเทียบ ระดับประเทศ
		ระดับ ร.ร.	ระดับเขตพื้นที่	ระดับประเทศ	
1	ภาษาไทย	42.26	40.67	42.64	ต่ำกว่า
2	สังคมศึกษา	38.00	43.22	46.24	ต่ำกว่า
3	ภาษาอังกฤษ	23.58	29.94	30.62	ต่ำกว่า
4	คณิตศาสตร์	25.64	33.01	32.40	ต่ำกว่า
5	วิทยาศาสตร์	38.00	37.52	37.63	สูงกว่า
รวมเฉลี่ย 5 วิชา		31.71	36.87	37.91	ต่ำกว่า

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ
กว่าระดับเขตพื้นที่และต่ำกว่าระดับประเทศเกือบทุกรายวิชา ยกเว้นวิชาวิทยาศาสตร์ ที่มี
คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับเขตพื้นที่ และระดับประเทศ

6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน

6.1 จากผลการคัดกรองนักเรียนในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่านักเรียนทั้งหมด 212 คน เป็นนักเรียนกลุ่มปกติ จำนวน 197 คน กลุ่มเสี่ยง จำนวน 12 คน กลุ่มมีปัญหาจำนวน 3 คน

6.2 สภาพครอบครัวของนักเรียน มีฐานะยากจน และนักเรียนส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับผู้ปกครองที่ไม่ใช่บิดามารดา

6.3 จากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่และต่ำกว่าระดับประเทศ

6.4 นักเรียนยังขาดประสิทธิภาพในด้านการคิด ขาดความมั่นใจในตนเอง ไม่สามารถแก้ไขปัญหา ขาดความรับผิดชอบ จึงทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะชีวิตเพื่อป้องกันยาเสพติด และบริบทของโรงเรียนที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเสริมสร้างทักษะชีวิตเพื่อป้องกันยาเสพติด สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โดยกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการ พัฒนาหลักสูตร 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมาย 2) โครงสร้างเนื้อหา แบ่งเป็นหน่วยการเรียนรู้ 5 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 ทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง หน่วยที่ 2 ทักษะการตัดสินใจ หน่วยที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหา หน่วยที่ 4 ทักษะการปฏิเสธ หน่วยที่ 5 ทักษะการจัดการกับอารมณ์และความเครียด 3) กิจกรรมการเรียนรู้ 4) สื่อประกอบการฝึกอบรม 5) การวัดและประเมินผล

กำหนดขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 2) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม 4) การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม