

บทที่ 2

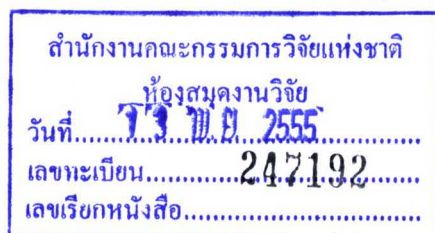
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การช่างไกลเครื่องตีมแอลกอฮอล์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
 - 1.1 หลักการ
 - 1.2 จุดมุ่งหมาย
 - 1.3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 - 1.4 โครงสร้างเวลาเรียน
2. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.1 ความหมายของหลักสูตร
 - 2.2 ความสำคัญของหลักสูตร
 - 2.3 องค์ประกอบของหลักสูตร
 - 2.4 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร
 - 2.5 รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร
 - 2.6 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร
 - 2.7 การประเมินหลักสูตร
 - 2.8 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 2.9 จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม
 - 2.10 ความสำคัญของการฝึกอบรม
 - 2.11 ประเภทของการฝึกอบรม
 - 2.12 เทคนิคการฝึกอบรม
 - 2.13 บทบาทและประโยชน์ของการฝึกอบรม
 - 2.14 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม
3. เครื่องตีมแอลกอฮอล์
 - 3.1 ความหมายเครื่องตีมแอลกอฮอล์/สุรา/เหล้า
 - 3.2 ประวัติและความเป็นมาของเครื่องตีมแอลกอฮอล์/สุรา/เหล้า
 - 3.3 ประเภทของเครื่องตีมแอลกอฮอล์/สุรา/เหล้า
 - 3.4 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเครื่องตีมแอลกอฮอล์/สุรา/เหล้า
 - 3.5 ผลกระทบของแอลกอฮอล์



4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 4.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 4.2 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 4.3 ประเภทของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 4.4 ขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 4.5 แนวทางการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 4.6 พฤติกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของบลูม
5. ทักษะการปฏิบัติ
 - 5.1 ความหมายของทักษะการปฏิบัติ
 - 5.2 ลักษณะด้านทักษะการปฏิบัติ
 - 5.3 กระบวนการวัดทักษะการปฏิบัติ
 - 5.4 เครื่องมือวัดทักษะการปฏิบัติ
6. เจตคติต่อเครื่องตีพิมพ์แอลกอฮอล์
 - 6.1 ความหมายของเจตคติ
 - 6.2 องค์ประกอบของเจตคติ
 - 6.3 การเกิดเจตคติและการเปลี่ยนแปลงเจตคติ
 - 6.4 การสร้างและการพัฒนาเจตคติที่มีต่อการเรียน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยในต่างประเทศ



หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ไว้ดังนี้ (กรมวิชาการ, 2551, หน้า 16-18)

1. หลักการ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหลักการที่สำคัญดังนี้

1. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรม บนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล
2. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ
3. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น

4. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลาและการจัดการเรียนรู้
5. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
6. เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัยครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์

2. จุดหมาย

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมาย เพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. มีความรู้อันเป็นสากลและมีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต
3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุนทรีย์ และรักการออกกำลังกาย
4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

3. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้านเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม สามารถจัดการตนเองได้ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

3.1 กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียน และอาชีพ สามารถปรับตนได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน

3.2 กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความมีระเบียบวินัย ความเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน การรู้จักแก้ปัญหา การตัดสินใจที่เหมาะสม ความมีเหตุผล การช่วยเหลือแบ่งปันกัน เอื้ออาทร และสมานฉันท์ โดยจัดให้สอดคล้องกับ

ความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน ให้ได้ปฏิบัติด้วยตนเองในทุกขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมินและปรับปรุงการทำงาน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลิกภาวะของผู้เรียน บริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น กิจกรรมนักเรียนประกอบด้วย

3.2.1 กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้นำเพื่อประโยชน์ และนักศึกษาวิชาทหาร

3.2.2 กิจกรรมชุมนุม ชมรม

3.2.3 กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และท้องถิ่นตามความสนใจในลักษณะอาสาสมัคร เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบ ความตั้งใจ ความเสียสละต่อสังคม มีจิตสาธารณะ เช่น กิจกรรมอาสาพัฒนาต่างๆ กิจกรรมสร้างสรรค์สังคม

4. โครงสร้างเวลาเรียน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้จัดโครงสร้างเวลาเรียนของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ปีละ 120 ชั่วโมง เป็นเวลาสำหรับปฏิบัติกิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้เวลาบางส่วนดังกล่าวมาจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนประเภทกิจกรรมชุมนุม จำนวน 15 ชั่วโมง ในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การห่างไกลเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยกิจกรรมดังกล่าวได้ดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักการ จุดหมาย โครงสร้างของเวลา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ดังกล่าว

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

1. ความหมายของหลักสูตร

นักการศึกษาได้ให้คำนิยามของหลักสูตรไว้หลายประการ ดังนี้

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542, หน้า 48) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เรียนโดยวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้มุ่งหวังให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งทางด้านสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และทักษะต่างๆ อันเป็นประสบการณ์ที่ผ่านเข้าไปในการรับรู้ของผู้เรียน

ชูศรี สุวรรณโชติ (2544, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตรคือ ประมวลประสบการณ์ทุกชนิดที่ครูสร้างสรรค์ให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุขและเจริญงอกงาม

รุจิรี ภูสาระ (2545, หน้า 79) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรคือ ลำดับประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดทำขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนสามารถคิดและปฏิบัติ ตามที่ตั้งจุดหมายไว้ ซึ่งประสบการณ์ทั้งหมดที่เด็กได้รับภายใต้การแนะนำของครูและภายใต้ การดำเนินการที่โรงเรียนจัดให้

ฉันท ชาติทอง (2550, หน้า 7) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ ความรู้ต่างๆ ที่จัดให้ผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจกรรมโครงการหรือแผน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้พัฒนาและมีคุณลักษณะตามความ มุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

จากแนวคิดที่นักการศึกษาต่างกล่าวได้ให้ความหมายเกี่ยวกับหลักสูตร สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุข และมีคุณลักษณะความมุ่งหมายตามที่หลักสูตรได้ กำหนดไว้

2. ความสำคัญของหลักสูตร

สุนีย์ ภูพันธ์ (2545, หน้า 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่าหลักสูตร เป็นองค์ประกอบอันสำคัญยิ่งอย่างหนึ่ง ของการจัดการศึกษา เพราะหลักสูตรจะเป็นโครงร่าง กำหนดไว้ว่าเด็กได้รับประสบการณ์อะไรบ้าง จึงจะเป็นประโยชน์ต่อเด็กและสังคม หลักสูตรเป็น แนวทางที่จะสร้างความเจริญเติบโตให้แก่ผู้เรียน นอกจากนี้หลักสูตรยังเป็นเครื่องชี้ให้เห็น โฉมหน้าของสังคมในอนาคตว่าจะเป็นอย่างไรอีกด้วย

ฉันท ชาติทอง (2550, หน้า 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญ ในการจัดการศึกษา 3 ระดับ คือ 1) ระดับประเทศ เป็นการชี้ให้เห็นถึงแนวทางการจัดการศึกษา โดยภาพรวม และเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นแนวโน้มสังคมกับการจัดการศึกษาในอนาคต 2) ระดับ สถานศึกษา ซึ่งนับได้ว่าหลักสูตรเป็นหัวใจและจุดเด่นของการจัดการเรียนการสอนในระดับ สถานศึกษานั้นๆ และ 3) ระดับห้องเรียน ซึ่งมีความสำคัญต่อการนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อจัดการ เรียนรู้ที่เกิดกับผู้เรียนโดยตรงโดยมีรายละเอียดและเอกสารประกอบที่กำหนดแนวทางว่าจะ สอนใคร เรื่องใด เพื่ออะไร

ฉันท ชาติทอง (2551, หน้า 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรจึง มีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณลักษณะที่สังคมคาดหวัง หลักสูตรเป็นเครื่องมือ ที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ โดยหลักสูตรมีส่วนสำคัญในการ ส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคล สามารถปลูกฝังพฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม วางรากฐานความคิดที่เป็นการสนับสนุนและสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถทำให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความสนใจ ความถนัดที่แท้จริงของตนเอง และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้ยังเป็น

โครงการ แผนงาน ข้อกำหนดที่ชี้แนะให้ผู้บริหารการศึกษา ครู-อาจารย์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปดำเนินงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ปราโมทย์ จันทรเรือง (2553, หน้า 6) ได้กล่าวว่า หลักสูตรเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นแนวทางในการจัดมวลประสบการณ์แก่ผู้เรียน หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนแผนที่เดินเรือซึ่งบอกให้กัปตันหรือครูผู้สอนรู้ว่าจะต้องตั้งเข็มทิศไปทางใดและจุดหมายปลายทางของการเรียนการสอนคืออะไรและระหว่างทางที่ไปจะต้องทำอะไรบ้าง เป็นต้นว่าต้องใช้สื่ออุปกรณ์ช่วยหรือต้องมีการตรวจสอบประเมินผล จึงจะสามารถเรียนรู้และได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

จากการศึกษาความสำคัญของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่า หลักสูตรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนในสังคมและกำหนดทิศทางการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดหมายของการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

3. องค์ประกอบของหลักสูตร

จากนิยามของหลักสูตรดังกล่าว นอกจากจะชี้ให้เห็นถึงความหมายและความสำคัญอย่างไรแล้ว ยังแสดงให้เห็นว่าหลักสูตรที่มีลักษณะสมบูรณ์จะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นอะไร องค์ประกอบของหลักสูตรจะช่วยให้เป็นโครงสร้างของหลักสูตรทั้งระบบชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ดังนี้

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542, หน้า 50) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย

1. จุดหมายและจุดประสงค์
2. เนื้อหาสาระและประสบการณ์
3. การนำหลักสูตรไปใช้
4. การประเมินผล

รุจิรี ภูสาระ, และคนอื่นๆ (2545, หน้า 86-87) ได้รวบรวมองค์ประกอบของหลักสูตร ของนักการศึกษาหลายท่านไว้ดังนี้

ไทเลอร์ (Ralph Tyler, 1968, p.1) กล่าวว่า โครงสร้างของหลักสูตรมี 4 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมาย ที่โรงเรียนต้องการให้ผู้เรียนเกิดผล
2. ประสบการณ์ ที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย บรรลุผล
3. วิธีการจัดประสบการณ์ เพื่อให้การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. วิธีการประเมิน เพื่อตรวจสอบจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ทาบ (Taba, 1962, pp.422-423) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรมี

4 องค์ประกอบ คือ

1. วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะ
2. เนื้อหาและจำนวนชั่วโมงสอนในแต่ละวิชา
3. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4. วิธีการประเมินผล

มนสิข สิทธิสมบุรณ์ (2546, หน้า 17) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร
2. การกำหนดเนื้อหาสาระของหลักสูตร
3. การจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์การเรียนรู้
4. การวัดและการประเมินผล

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 11) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย

1. การกำหนดจุดประสงค์
2. สาระการเรียนรู้และประสบการณ์
3. กระบวนการเรียนการสอน
4. การประเมินผล

ฉันท ชาคุดทอง (2550, หน้า 10-12) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตร นับว่าเป็นสำคัญที่จะทำให้ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์และสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือการพัฒนาหลักสูตรได้

สำหรับองค์ประกอบของหลักสูตร โดยทั่วไปมี 4 องค์ประกอบดังนี้ คือ ความมุ่งหมาย (objectives) เนื้อหาวิชา (content) การนำหลักสูตรไปใช้ (curriculum implementation) และการประเมินผล (evaluation) โดยมีสาระสำคัญของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมุ่งหมาย เป็นเสมือนการกำหนดทิศทางของการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปในลักษณะต่าง ๆ ที่พึงประสงค์อันก่อให้เกิดประโยชน์ในสังคมนั้น การกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตรต้องคำนึงถึงข้อมูลพื้นฐานของสังคม เพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหา และสนองความต้องการของสังคม และผู้เรียน และต้องสอดคล้องสัมพันธ์กับนโยบายการจัดการศึกษาของชาติด้วย กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรส่วนนี้ เป็น 2 ลักษณะ คือ “หลักการของหลักสูตร” หมายถึง แนวทางหรือทิศทางในการจัดการศึกษาซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการจัดการศึกษาระดับนั้น ๆ จะได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ “จุดหมายของหลักสูตร” หมายถึง พฤติกรรมต่าง ๆ หรือคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน เมื่อผ่านกระบวนการต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรนั้นแล้ว

2. เนื้อหาวิชา เป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในหลักสูตรให้ชัดเจน โดยมุ่งให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาไปสู่ความมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระที่ได้กำหนดไว้ต้องสมบูรณ์ ต้องผนวกความรู้ประสบการณ์ ค่านิยม แนวคิด และทัศนคติเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมต่าง ๆ อันพึงประสงค์

3. การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งเพราะเป็นกิจกรรมที่จะแปลงหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติกิจกรรมนั้นมีหลายลักษณะ แต่กิจกรรมที่สำคัญที่สุด คือ กิจกรรมการเรียนการสอน หรืออาจกล่าวได้ว่า “การสอนเป็นหัวใจของการนำหลักสูตรไปใช้” ดังนั้น ครูผู้สอนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นผู้จัดการเรียนรู้ หากครูได้ศึกษาหลักสูตรจนเข้าใจ และสามารถนำไปดำเนินการ จัดการเรียนรู้อย่างดีแล้ว ย่อมทำให้หลักสูตรนั้นเกิดสัมฤทธิ์ผล การกำหนดวิธีการที่จะนำผู้เรียนไปสู่ความมุ่งหมายของหลักสูตรประกอบด้วย

3.1 วิธีการจัดการเรียนรู้ การกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้ของหลักสูตรจะเน้นแบบยึดครูเป็นสำคัญหรือยึดผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปรัชญาการศึกษา หรือแนวความคิด ความเชื่อในการจัดการศึกษาที่พึงประสงค์ และขึ้นอยู่กับจุดหมายของหลักสูตรนั้น เป็นสำคัญ สำหรับวิธีการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรในปัจจุบันเน้นแบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือเน้น “การสอนคนมากกว่าการสอนหนังสือ” โดยมีแนวทางการจัดการเรียนรู้ เช่น กระบวนการเรียนหรือวิธีการเรียนสำคัญพอ ๆ กับเนื้อหาวิชาให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดงและครูเป็นผู้กำกับแสดงชี้แนะแนวทาง ผู้เรียนค้นหาความรู้ สรุป และตัดสินใจเอง สอนปฏิบัติควบคู่ไปกับทฤษฎี ใช้วิธีการสอนหลากหลาย เน้นกระบวนการกลุ่ม และการทำโครงการ เป็นต้น

3.2 วัสดุประกอบหลักสูตร หมายถึง วัสดุ เอกสาร รวมทั้งสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครูใช้หลักสูตรได้โดยง่าย สะดวก และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.2.1 วัสดุประกอบหลักสูตรสำหรับครู เช่น แผนการจัดการเรียนรู้คู่มือครู คู่มือการใช้หลักสูตร คู่มือการประเมินผล คู่มือการแนะแนว คู่มือการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

3.2.2 วัสดุประกอบหลักสูตรสำหรับนักเรียน เช่น หนังสือเรียนหนังสือแบบฝึกหัด บัตรงาน หนังสืออ่านเพิ่มเติม แบบคัดลายมือ เป็นต้น

4. การประเมินผล เป็นองค์ประกอบที่ชี้ให้เห็นว่าการนำหลักสูตร แปลงไปสู่การปฏิบัติ นั้น บรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ หลักสูตรเกิดสัมฤทธิ์ผลมากน้อยเพียงใด ข้อมูลจากการประเมินผลนี้จะไปเป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป

ฉันท ชาติทอง (2550, หน้า 11-13) ได้รวบรวมองค์ประกอบของหลักสูตรตามแนวคิดของนักการศึกษาไว้ดังนี้

แก้วดา คณะวรรณ (2535, หน้า 67) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ส่วน คือ 1) วัตถุประสงค์ 2) สารความรู้และประสบการณ์ 3) กิจกรรมการเรียนการสอนและสื่อ และ 4) วิธีการวัดประเมินผลการเรียน

ธำรง บัวศรี (2542, หน้า 7-8) ที่กล่าวว่า หลักสูตรประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) จุดประสงค์ของการเรียนการสอน 3) เนื้อหาสาระและประสบการณ์ 4) วัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน และ 5) การประเมินผล

สัจต อุทรานันท์ (2538, หน้า 234-241) กล่าวไว้ว่า หลักสูตรประกอบด้วย 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. ส่วนประกอบที่จำเป็นสำหรับหลักสูตร ประกอบด้วย
 - 1.1 จุดมุ่งหมายซึ่งแยกออกเป็น
 - 1.1.1 จุดมุ่งหมายทั่วไป
 - 1.1.2 จุดมุ่งหมายเฉพาะ
 - 1.2 เนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.2.1 ข้อเท็จจริงและความรู้ธรรมดา
 - 1.2.2 ความคิดรวบยอดและหลักการ
 - 1.2.3 การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์
 - 1.2.4 ทักษะทางกาย
 - 1.2.5 เจตคติและค่านิยม
2. ส่วนประกอบอื่นที่นำบรรจุไว้ในหลักสูตร ได้แก่
 - 2.1 เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร
 - 2.2 การเสนอแนะทางในการจัดการเรียนการสอน
 - 2.3 การเสนอแนะแนวทางและการใช้สื่อการเรียนการสอน
 - 2.4 การเสนอแนะเกี่ยวกับการช่วยเหลือและส่งเสริมผู้เรียน

ธำรง บัวศรี (2542, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า หลักสูตรมีองค์ประกอบที่สำคัญและขาดไม่ได้อย่างน้อย 6 ประการ คือ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) จุดประสงค์การเรียนการสอน 3) เนื้อหาสาระและประสบการณ์ 4) ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน 5) วัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน และ 6) การประเมิน

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 (กรมวิชาการ, 2544, สารบัญ) ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 16 หัวข้อ คือ

1. หลักการ
2. จุดหมาย
3. โครงสร้าง
4. การจัดเวลาเรียน
5. การจัดหลักสูตร
6. การจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
7. สาระและมาตรฐานการเรียนรู้
8. การจัดการเรียนรู้
9. สื่อการเรียนรู้
10. การวัดและประเมินผล

11. เกณฑ์การผ่านช่วงชั้นและการจบหลักสูตร
12. เอกสารหลักฐานการศึกษา
13. การเทียบโอนผลการเรียน
14. การพัฒนาศักยภาพครู
15. การจัดหลักสูตรสถานศึกษา
16. การกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงาน

จากการพิจารณาถึงองค์ประกอบของหลักสูตรตามที่นักการศึกษาได้กำหนดไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตรต้องประกอบไปด้วย ความนำ วิสัยทัศน์ หลักการ จุดมุ่งหมาย คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เนื้อหา วิธีการและกิจกรรมการฝึกอบรม สื่อ/อุปกรณ์ในการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม กำหนดการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล เกณฑ์การผ่านหลักสูตรและแผนการจัดฝึกอบรม

4. ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

พิสมัย ถิณะแก้ว (2541, หน้า 47) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรมีความหมาย 2 ลักษณะ คือ

- 1) การปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเดิมที่มีใช้อยู่แล้วให้ดีขึ้น มีความสมบูรณ์และเหมาะสมยิ่งขึ้น
- 2) การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การสร้างหลักสูตรใหม่ขึ้นมาใช้แทนหลักสูตรเดิมซึ่งจะแตกต่างจากหลักสูตรเดิมทั้งระบบ

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 158) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนของการตัดสินใจเลือกหาทางเลือกทางการเรียนการสอนที่เหมาะสมหรือเป็นที่รวบรวมของทางเลือกที่เหมาะสมต่างๆ เข้าด้วยกันจนเป็นระบบที่สามารถปฏิบัติได้

ฉันท ชาติทอง (2550, หน้า 28) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับ แต่ง เสริม เดิมต่อหรือการทำเพิ่มการอื่นๆ เพื่อให้มาซึ่งความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปและสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

จากนิยามความหมายของการพัฒนาหลักสูตรที่นักการศึกษาให้ความหมายไว้ข้างต้นดังกล่าว สามารถสรุปความหมายของการพัฒนาหลักสูตรได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง แนวทางการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

5. รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร

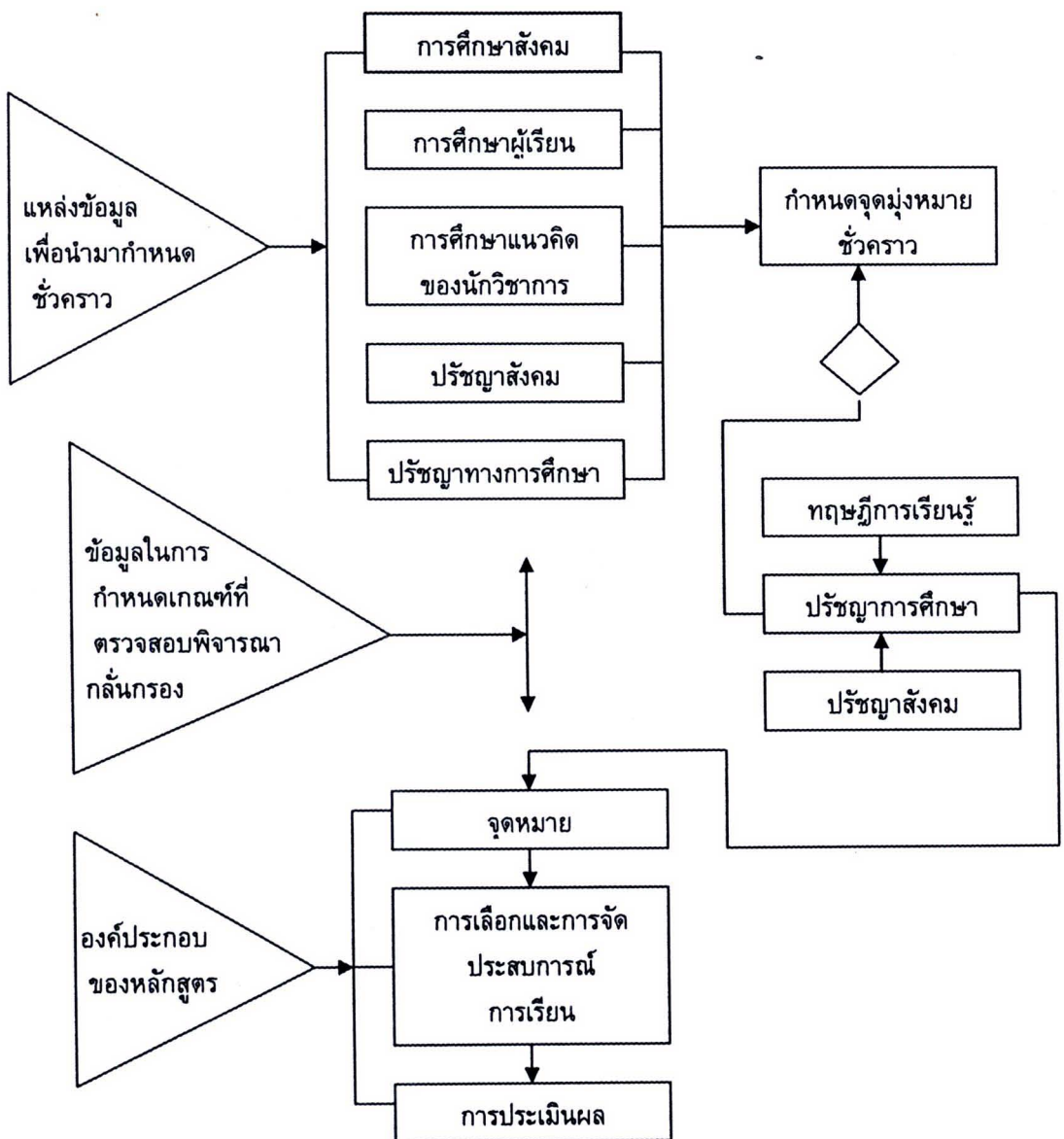
สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 163-174) ได้รวบรวมรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของชาวต่างประเทศไว้ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler)

1.1 การกำหนดจุดมุ่งหมาย จะต้องอาศัยข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ได้แก่ ทางสังคม ผู้เรียน และคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาการต่างๆ หรือ จากผลการวิจัยที่สรุปให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรจัดการเรียนการสอนแล้วนำมาประมวลเข้าด้วยกันจนเป็นจุดมุ่งหมายแบบกว้างๆ ของหลักสูตร

1.2 การเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ที่คาดหวังไว้จะให้ผู้เรียน ประสบการณ์เป็นอย่างไร กิจกรรมที่จัดทั้งในการเรียนการสอนและส่วนเสริมหลักสูตรนั้นมีอะไร

1.3 การประเมินผล เพื่อที่จะตรวจสอบดูว่าการจัดการเรียนการสอนได้บรรลุตามจุดประสงค์ตามที่กำหนดไว้หรือไม่สมควรจะมีการปรับแก้ไขส่วนใดบ้าง

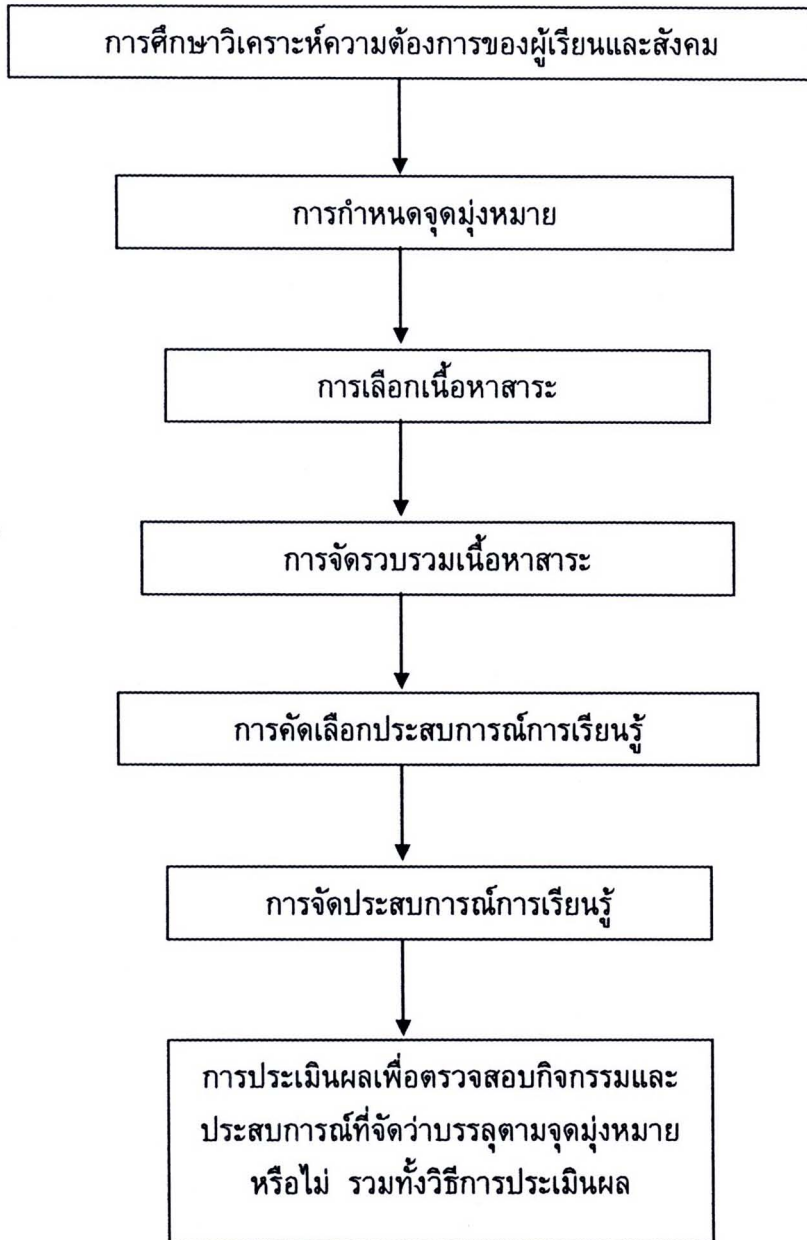


ภาพ 2 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์
ที่มา: สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 166)

2. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบา (Taba)

ทาบา เป็นนักการศึกษาที่มีแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรซึ่งเป็นรูปแบบที่มีขั้นตอนคล้ายรูปแบบของไทเลอร์ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่

1. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการ (diagnosis of needs) สำรวจสภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นต่างๆ ของสังคมและผู้เรียน
2. กำหนดจุดมุ่งหมาย (formulation of objectives) กำหนดจุดประสงค์ให้ชัดเจนหลังจากที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการแล้ว
3. เลือกเนื้อหาสาระ (selection of content) เลือกเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย วยและความสามารถของผู้เรียน และยังคงมีความเชื่อถือได้
4. จัดรวบรวมเนื้อหาสาระ (organization of content) จัดลำดับเนื้อหาโดยคำนึงถึงความต่อเนื่อง และความยากง่ายของเนื้อหา วุฒิภาวะ ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน
5. คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (selection of learning experiences) ครูผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
6. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ (organization of learning experiences) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้จะต้องจัดโดยคำนึงถึงเนื้อหาสาระและความต่อเนื่อง
7. กำหนดสิ่งที่ประเมินและวิธีการประเมินผล (determination of what to evaluate and of the ways and means of doing it) คือการตัดสินใจว่าจะต้องประเมินอะไร เพื่อตรวจสอบผลว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และกำหนดด้วยว่าจะใช้วิธีประเมินอย่างไร ใช้เครื่องมืออะไร



ภาพ 3 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบาค
ที่มา : สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 168)

จากแนวคิดของทาบาค จะเห็นได้ว่ามีแนวความคิดที่คล้ายกับแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ แต่ในขณะที่ไทเลอร์ให้ความสำคัญต่อการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งจะเป็นหลักในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และประเมินผล ทาบาคกลับให้ความสำคัญต่อการคัดเลือกและการจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์ และเชื่อว่าผู้สอนซึ่งเป็นผู้ใช้หลักสูตรควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

3. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเซเลอร์และอเล็กซานเดอร์ (Saylor, & Alexander) เซเลอร์และอเล็กซานเดอร์ ได้ศึกษาแนวคิดและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ ไทเลอร์และทาบ และนำมาปรับขยายให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้น โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขต (goals, objectives and domains) นักพัฒนาหลักสูตรควรกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นสิ่งแรก เป้าหมายในแต่ละประเด็นควรบอกถึงขอบเขตของหลักสูตร (A curriculum domain) เซเลอร์และอเล็กซานเดอร์ ได้เสนอขอบเขต 4 ขอบเขตที่สำคัญที่ควรให้ความสนใจ ซึ่งได้แก่ พัฒนาการส่วนบุคคล (personal development) มนุษยสัมพันธ์ (human relation) ทักษะการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง (continued learning skills) และความชำนาญเฉพาะด้าน (specialization) อย่างไรก็ตาม อาจจะมีขอบเขตที่สำคัญอื่นๆอีก ซึ่งนักพัฒนาหลักสูตรหรือผู้วางแผนหลักสูตรอาจจะพิจารณาตามความเหมาะสมกับผู้เรียน และลักษณะของสังคม

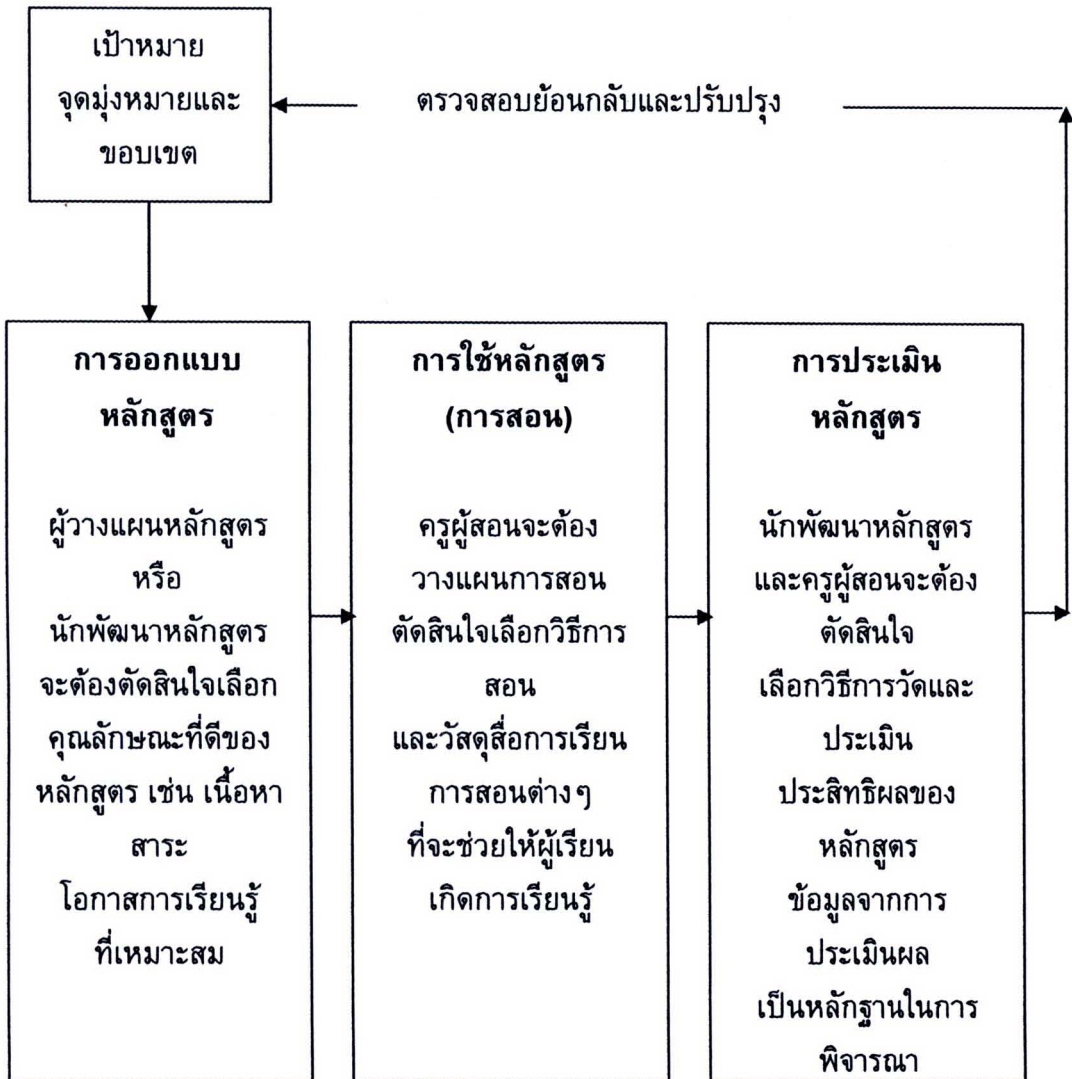
เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขตต่างๆ จะได้รับการคัดเลือกจากการพิจารณาตัวแปรภายนอก (external variables) อย่างรอบคอบ ตัวแปรดังกล่าว ได้แก่ ทัศนคติและความต้องการของสังคม ข้อบังคับทางกฎหมายของรัฐ ข้อค้นพบจากงานวิจัยต่างๆ ปรัชญาของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร เป็นต้น

2. การออกแบบหลักสูตร (curriculum design) หลังจากที่ได้กำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว นักพัฒนาหลักสูตรจะต้องวางแผนออกแบบหลักสูตร ตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ได้เลือกมาแล้ว เป็นต้น อย่างไรก็ตามรูปแบบหลักสูตรที่เลือกแล้ว ควรจะให้ความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน และลักษณะของสังคม ตลอดจนข้อกำหนดต่างๆ ของสังคม และปรัชญาทางการศึกษา

3. การใช้หลักสูตร (curriculum implementation) หลังจากตัดสินใจเลือกรูปแบบของหลักสูตร (curriculum design) แล้ว ก็จะเป็นขั้นตอนของการนำหลักสูตรไปใช้ โดยครูผู้สอนควรวางแผนและจัดทำแผนการสอน (instructional plans) ในรูปแบบต่างๆ ครูผู้สอนจะเลือกวิธีการสอนและวัสดุสื่อการเรียนการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่ได้กำหนดไว้

4. การประเมินผลหลักสูตร (curriculum evaluation) การประเมินผลหลักสูตรจะเป็นขั้นตอนสุดท้ายของรูปแบบนี้ นักพัฒนาหลักสูตร และครูผู้สอนจะต้องตัดสินใจเลือกเทคนิคการประเมินผลที่สามารถตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตร กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สามารถบอกได้ว่า หลักสูตรบรรลุตามเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่การประเมินผลหลักสูตร ควรเน้นที่การประเมินตัวหลักสูตร คุณภาพของการสอนหรือพฤติกรรมทางการเรียนของผู้เรียน

ผลจากการประเมินด้วยเทคนิควิธีการประเมินที่เลือกแล้วนี้จะช่วยให้นักเรียนพัฒนาหลักสูตรสามารถตัดสินใจได้ว่าจะยังคงใช้หลักสูตรนี้ต่อไป ควรปรับปรุงแก้ไขหรือควรจะยกเลิกหลักสูตรดังกล่าว

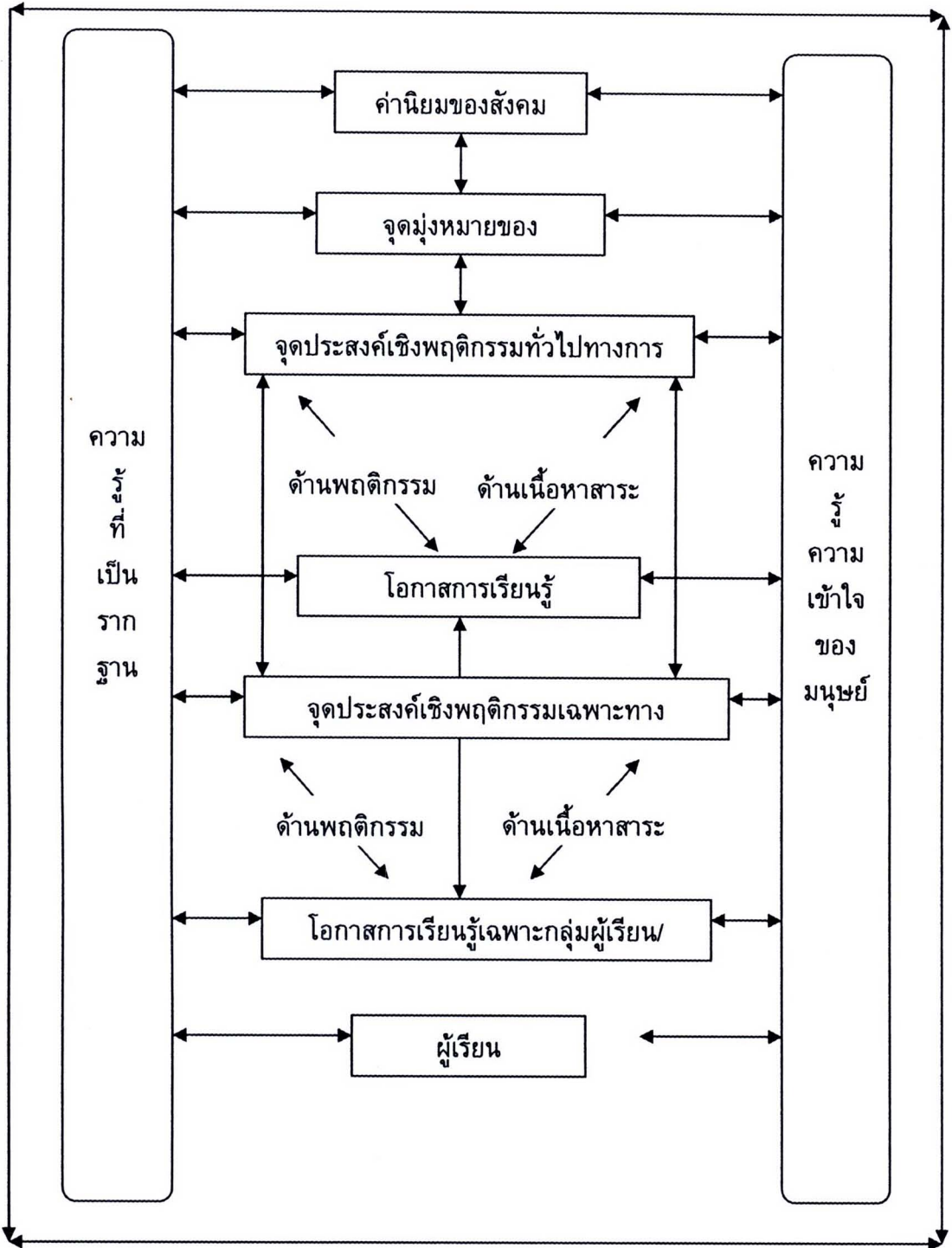


ภาพ 4 รูปแบบการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของเซเลอร์และอเล็กซานเดอร์
ที่มา: สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 170)

4. รูปแบบการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของกู๊ดแล็คและริชเทอร์
(Goodlad, & Richter, 2003 ,p.171)

กู๊ดแล็คและริชเทอร์ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร
ดังนี้คือ ค่านิยมต่างๆ ของสังคม (values of the existing culture) จะเป็นตัวกำหนดจุดหมาย

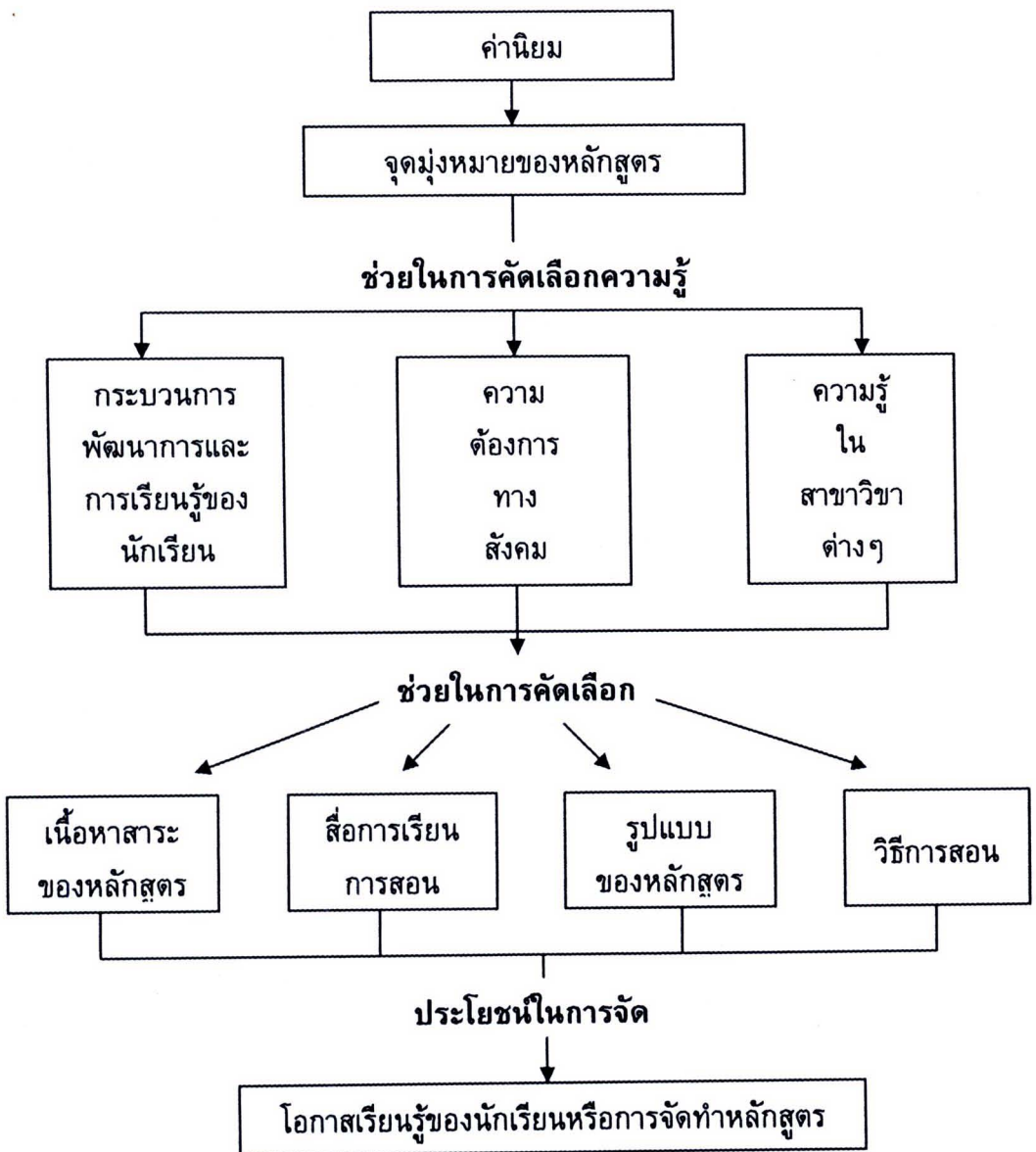
ทางการศึกษา (general education objectives stated behaviorally) ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบใหญ่ ๆ 2 ส่วนคือ เนื้อหาสาระหรือเรื่องราวที่จะให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน (substantive element) และพฤติกรรมที่ต้องการจะปลูกฝังแก่ผู้เรียน (behavioral element) จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมทั่วไปทางการศึกษานี้จะช่วยในการกำหนดโอกาสการเรียนรู้ (learning opportunities) ของผู้เรียน กู๊ดแล็คและริชเทอร์ได้ให้คำจำกัดความของโอกาสการเรียนรู้ว่า หมายถึง “สถานการณ์ใดๆ ก็ตามที่จัดทำขึ้นภายในบริบทของโปรแกรมทางการศึกษาหรือสถาบันการศึกษา เพื่อต้องการที่จะให้บรรลุถึงจุดหมายปลายทางที่กำหนด” จากนั้นผู้วางแผนหลักสูตรหรือนักพัฒนาหลักสูตรจะกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมเฉพาะทางการศึกษา (specific education objectives stated behaviorally) จากจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมทั่วไปทางการศึกษา และโอกาสการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้แต่ตอนต้นและจะออกแบบ คัดเลือกโอกาสเรียนรู้เฉพาะ (specific learning opportunities) ที่จัดขึ้นสำหรับกลุ่มผู้เรียนหรือผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งเรียกว่า “ศูนย์การจัด” (organization center) ทั้งการตรวจสอบย้อนกลับและการปรับให้เหมาะสม (feedback and adjustment) ในส่วนต่างๆ ของรูปแบบนี้ จะเป็นผลมาจาก การวิเคราะห์พฤติกรรมและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของผู้เรียนว่า เป็นไปตามค่านิยมของสังคมหรือไม่



ภาพ 5 รูปแบบการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของกูดแล็ดและริชเทอร์
 ที่มา: สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 172)

5. รูปแบบการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของฟ็อกซ์ (Fox, 2003, p.173)

ฟ็อกซ์ ได้เสนอรูปแบบการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรดังนี้คือ นักพัฒนาหลักสูตร จะกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรจากค่านิยมต่างๆ ของสังคม และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรจะ ช่วยในการตัดสินใจเลือกสิ่งที่เป็นความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน ความต้องการทางสังคม และความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ ความรู้ทั้ง 3 ประเภทนี้เป็น แนวทางแก่นักพัฒนาหลักสูตรในการคัดเลือกเนื้อหาสาระของหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน รูปแบบของ หลักสูตร และวิธีการสอน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้จัดโอกาสการเรียนรู้ แก่นักเรียนหรือการจัดทำหลักสูตรนั่นเอง



ภาพ 6 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรแนวคิดของฟ็อกซ์

ที่มา: สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 173)

ฉันทน์ ธาดุทอง (2550, หน้า 41-44) ได้รวบรวมรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรของนักการศึกษาหลายท่านไว้ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของสัจด์ อุทรานันท์ ได้สรุปเนื้อหาของการพัฒนาหลักสูตร โดยแสดงเป็นแผนภูมิระบบการพัฒนาหลักสูตรดังนี้



ภาพ 7 ระบบการพัฒนาหลักสูตรของสัจด์ อุทรานันท์
ที่มา: ฉันทน์ ธาดุทอง (2550, หน้า 41)

2. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 32) ได้อธิบายว่า การพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วยสามมิติ (dimensions) คือ มิติที่หนึ่ง การวางแผนจัดทำหรือยกร่างหลักสูตร (curriculum planning) มิติที่สอง การใช้หลักสูตร (curriculum implementation) และมิติสุดท้ายการประเมินผลหลักสูตร (curriculum evaluation) การพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับว่าแต่ละมิติมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังมีผู้หรือนักการศึกษาหลาย ๆ ท่านได้กล่าวถึงรูปแบบของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ต่างกัน

3. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของนิคม ชมภูหลง (2542, หน้า 40) ได้สรุปแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่นไว้ 6 ขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้น ทรัพยากรมนุษย์ สภาพความต้องการของท้องถิ่น สภาพการจัดการศึกษา และสภาพความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และประชาชน

2. การสร้างหลักสูตรฉบับร่าง ได้แก่ คำชี้แจง เหตุผลความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร หลักของหลักสูตร โครงสร้างเนื้อหา อัตราเวลาเรียน แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล คำอธิบายรายวิชา ตารางวิเคราะห์หลักสูตร จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม รายละเอียดของเนื้อหาของแต่ละหน่วยโดยละเอียด พร้อมภาพประกอบทุกขั้นตอนและบรรณานุกรม ซึ่งจะต้องปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องที่จะพัฒนาอย่างจริงจัง แล้วจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม

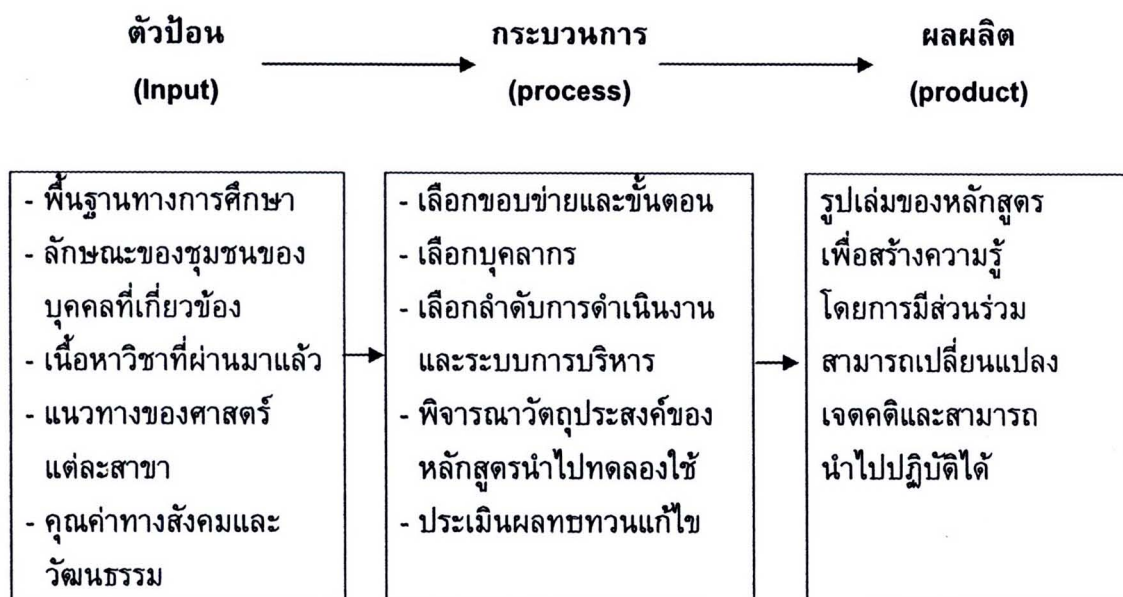
3. การตรวจสอบหลักสูตรฉบับร่าง เป็นการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ เพื่อนำผลมาปรับปรุงข้อบกพร่องก่อนนำหลักสูตรไปทดลองใช้ โดยจะต้องมีการกำหนดเป็นแผนอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ มีการประชุมพิจารณาร่วมกัน หรือให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบว่าองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตร เช่น จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน คาบเวลาเรียน วิธีการวัดและประเมินผล มีความสอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร

4. การนำหลักสูตรไปทดลองใช้ มีการขออนุมัติหลักสูตร จัดทำตารางแผนการใช้หลักสูตร ประชาสัมพันธ์หลักสูตร เตรียมความพร้อมของบุคลากร งบประมาณ วัสดุหลักสูตร โดยการใช้หลักสูตร อาจเป็นการสอนเองหรือให้คนอื่นสอนแทน และจะต้องมีการจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตร โดยระบุขั้นตอนต่างๆ อย่างละเอียด

5. การประเมินผลการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ มีการวางแผนการประเมิน ประเมินย่อย ประเมินรวบยอด ประเมินการสอนของผู้สอน ประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

6. การปรับปรุงแก้ไข เพื่อปรับแก้หลักสูตร ได้แก่ แผนการสอน สื่อและเครื่องมื่อวัดผลให้สมบูรณ์และมีคุณภาพ

4. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของโบว์แชมป์ (Beauchamp,อ้างถึงใน ฉันท ชาติทอง, 2550, หน้า 44) ได้เสนอรูปแบบของระบบหลักสูตรไว้ดังนี้



ภาพ 8 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของโบว์แชมปี
ที่มา: ฆนัท ธาตุทอง (2550, หน้า 44)

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของนักศึกษาข้างต้นดังกล่าว สามารถสรุปเป็นภาพรวมของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรควรประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่สำคัญคือ

1. การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของสังคมและผู้เรียน
2. การกำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย ขอบเขตและการออกแบบหลักสูตร โดยกำหนดหลักการ จุดหมาย โครงสร้าง วัตถุประสงค์ ขอบข่ายเนื้อหา กิจกรรมในการฝึกอบรม วัสดุ สื่อประกอบการอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม แผนการฝึกอบรม เอกสารประกอบหลักสูตร การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ และเกณฑ์การผ่านหลักสูตรฝึกอบรม
3. การนำหลักสูตรไปใช้ โดยการเลือกกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เรียนจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่ได้กำหนดไว้
4. การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรโดยการเลือกเทคนิคการประเมินผลที่สามารถตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การห่างไกลเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

6. กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

การแสวงหารูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เพราะรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรนั้น เปรียบเสมือนพิมพ์เขียวที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรได้

สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น การนำรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรมาใช้จะต้องปรับให้เข้ากับสภาพความเป็นจริงของชีวิตและสังคมของผู้ใช้ แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรมีหลายแนวทางดังต่อไปนี้

สจ๊วต อุทรานันท์ (2532, หน้า 36-43) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรซึ่งต่อเนื่องสัมพันธ์เป็นวัฏจักร ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร
2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย
3. การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์
4. การกำหนดมาตรการวัดและการประเมินผล
5. การนำหลักสูตรไปใช้
6. การประเมินผลการใช้หลักสูตร
7. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2533, หน้า 19) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจรไว้ 3 ระบบ โดยเริ่มต้นจากระบบการร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้ และระบบการประเมินหลักสูตร ซึ่งแต่ละระบบมีรายละเอียดและขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ระบบการร่างหลักสูตร ประกอบด้วย การกำหนดหลักสูตร โดยดูความสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง หลังจากนั้นเริ่มกำหนดรูปแบบหลักสูตร ได้แก่ การกำหนดหลักการ โครงสร้าง องค์ประกอบหลักสูตร วัตถุประสงค์ เนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้และการประเมินผล หลังจากนั้นดำเนินการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรโดยผ่านผู้เชี่ยวชาญ หรือการสัมมนาและมีการทดลองนำร่อง พร้อมทั้งรวบรวมผลการวิจัยและปรับแก้หลักสูตรก่อนนำไปใช้

2. ระบบการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย การขออนุมัติหลักสูตรจากหน่วยงานหรือกระทรวงดำเนินการวางแผนการใช้หลักสูตร โดยเริ่มจากการประชาสัมพันธ์หลักสูตร การเตรียมความพร้อมของบุคลากร จัดงบประมาณและวัสดุหลักสูตร บริการสนับสนุนจัดเตรียมอาคารสถานที่ ระบบบริหารและจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และติดตามผลการใช้หลักสูตร หลังจากนั้นเข้าสู่ระบบการบริหารหลักสูตร โดยการดำเนินการตามแผนกิจกรรมการเรียนการสอน แผนการสอน คู่มือการสอน คู่มือการเรียนรู้ เตรียมความพร้อมของผู้สอน ความพร้อมของผู้เรียนและการประเมินผลการเรียน

3. ระบบการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการประเมินผลการใช้หลักสูตร ทั้งการประเมินย่อย การประเมินรวบยอด การประเมินระบบหลักสูตร ระบบการบริหารและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หลังจากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและรายงานข้อมูลตามลำดับ

มณฑิชา ชนะสิทธิ์ (2539, หน้า 17) ได้กล่าวถึงกระบวนการหรือขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

1. การสร้างหลักสูตร
 - 1.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
 - 1.2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย
 - 1.3 การกำหนดเนื้อหาสาระ
 - 1.4 การกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้
 - 1.5 การกำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผล
2. การนำหลักสูตรไปใช้
3. การประเมินผลหลักสูตร
4. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

ธำรง บัวศรี (2542, หน้า 152) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรได้ดังนี้

- ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
- ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดหมายของหลักสูตร
- ขั้นที่ 3 การกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของหลักสูตร
- ขั้นที่ 4 การกำหนดจุดประสงค์ของวิชา
- ขั้นที่ 5 การเลือกเนื้อหา
- ขั้นที่ 6 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้
- ขั้นที่ 7 การกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้
- ขั้นที่ 8 การกำหนดยุทธศาสตร์การเรียนการสอน
- ขั้นที่ 9 การประเมินผลการเรียนรู้
- ขั้นที่ 10 การจัดทำวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542, หน้า 88) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร

ไว้ 7 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. การกำหนดเนื้อหาสาระและประสบการณ์
4. การนำหลักสูตรไปใช้
5. การประเมินหลักสูตร
6. การปรับปรุงแก้ไขและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร
7. กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

สำหรับนักวิชาการต่างประเทศ ได้เสนอวิธีการขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

ทาบ (Taba, 1962, p.12) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรไว้ 7 ขั้นตอน คือ

1. ศึกษาวิจัยความต้องการและความจำเป็นของสังคม
2. กำหนดจุดมุ่งหมาย
3. การเลือกเนื้อหาสาระ
4. การจัดเนื้อหาสาระ
5. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้
6. การจัดประสบการณ์เรียนรู้
7. การกำหนดวิธีการประเมินผล

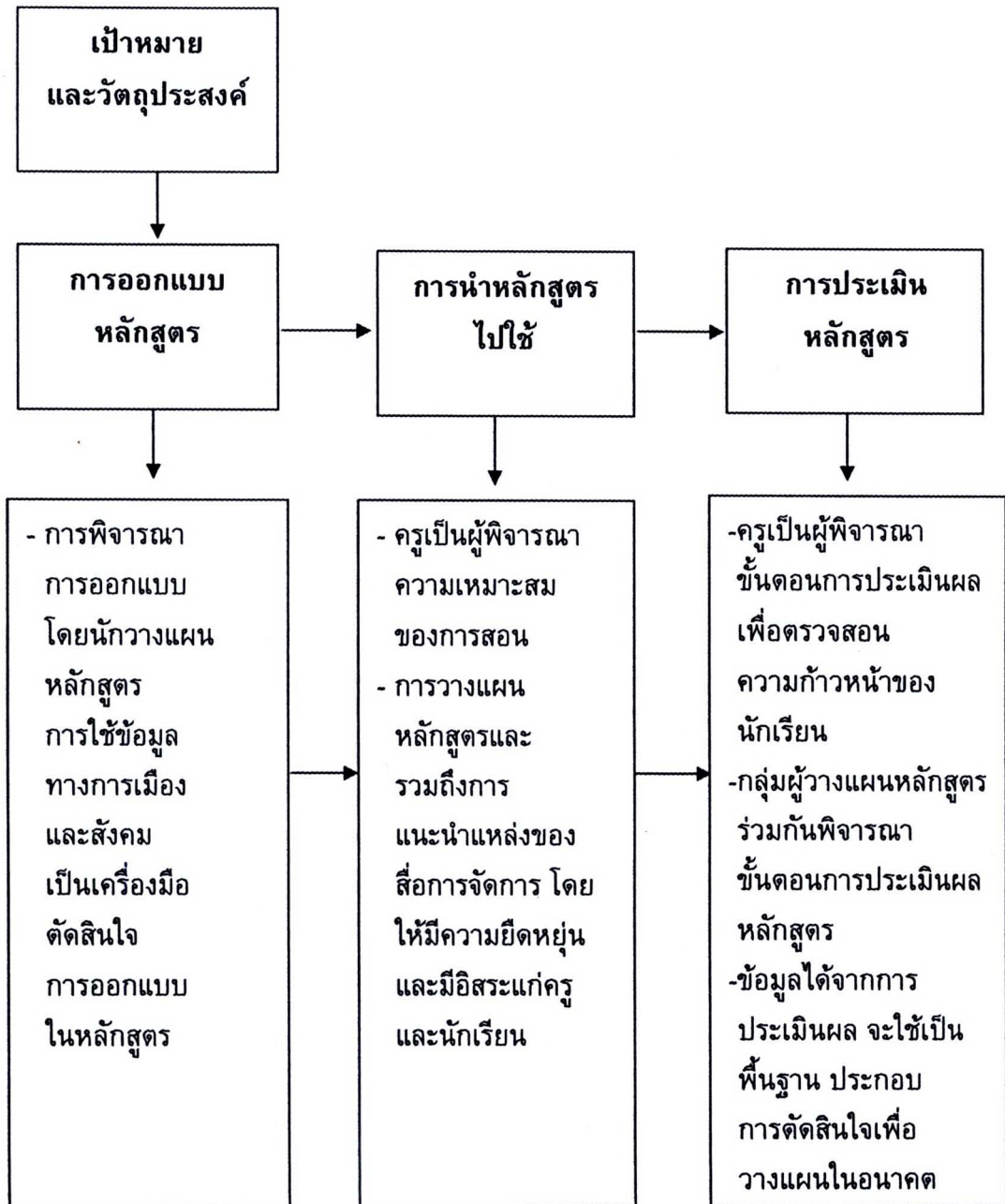
เซเลอร์, และอเล็กซานเดอร์ (Saylor, & Alexander, 1974, p.27) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

1. การศึกษาตัวแปรต่างๆ จากภายนอก
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์
3. การออกแบบหลักสูตร
4. การนำหลักสูตรไปใช้
5. การประเมินผลหลักสูตร

เซเลอร์, อเล็กซานเดอร์, และเลวิส (Saylor, Alexander, & Lewis, 1981, p.30)

ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย

1. การศึกษาตัวแปรต่างๆ จากภายนอก ได้แก่ ภูมิหลังของนักเรียน สังคม ธรรมชาติของการเรียนรู้ แผนการศึกษาแห่งชาติ ทรัพยากรและความสะดวกสบายในการพัฒนาหลักสูตรและคำแนะนำจากผู้ประกอบอาชีพ
2. การกำหนดความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อการออกแบบหลักสูตร โดยนักวางแผนหลักสูตร และใช้ข้อมูลทางการเมืองและสังคมเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจการออกแบบหลักสูตร
3. การนำหลักสูตรไปใช้ โดยครูเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมของการสอน การวางแผนหลักสูตร รวมถึงการแนะนำแหล่งของสื่อการเรียนรู้โดยให้ความยืดหยุ่นและมีอิสระแก่ครูและนักเรียน
4. การประเมินผลหลักสูตร ทำโดยครูเป็นผู้พิจารณาขั้นตอนการประเมินผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยวางแผนหลักสูตรร่วมกันพิจารณาขั้นตอนการประเมินผลหลักสูตร ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลจะใช้เป็นพื้นฐานประกอบการตัดสินใจเพื่อวางแผนในอนาคตต่อไป ซึ่งแนวคิดดังกล่าว สามารถแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพ 9 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของเซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส
ที่มา: ชนัท ธาตุทอง (2550, หน้า 48)

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรนั้นมีสิ่งที่จะต้องปฏิบัติและพิจารณาที่สำคัญ คือ

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
2. การร่างหลักสูตร
 - 2.1 การกำหนดจุดมุ่งหมาย

- 2.2 การกำหนดเนื้อหาสาระ
- 2.3 การกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้
- 2.4 การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล
3. การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร
4. การทดลองใช้หลักสูตร
5. การประเมินหลักสูตร
6. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

อนึ่ง ควรกำหนดเป้าหมายเบื้องต้นของหลักสูตรที่จัดทำนั้นให้ชัดเจนว่ามีเป้าหมายเพื่ออะไร ทั้งโดยส่วนรวมและส่วนย่อยของหลักสูตร หลังจากนั้นจึงเลือกเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการประเมินผลและกำหนดรูปแบบในการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียน ซึ่งการดำเนินการจะต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้การพัฒนาหลักสูตรดำเนินไปอย่างครบถ้วนและเกิดผลดี นั่นคือการได้หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง

ศุภาภรณ์ น้ำแก้ว (2551, หน้า 16) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การศึกษาองค์ประกอบของหลักสูตรด้านต่างๆ นำมากำหนดเป็นรายละเอียดของหลักสูตรขั้นตอนการนำไปใช้ กิจกรรมการประเมินผล รวมทั้งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หลังจากผ่านขั้นตอนต่างๆ มาแล้ว เพื่อให้ได้หลักสูตรที่ดี

จากกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การศึกษาข้อมูลพื้นฐานแล้วนำข้อมูลวิเคราะห์เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ ประสบการณ์การเรียนรู้ และการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งต้องกำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผล โดยมีการปรับปรุงแก้ไขและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เพื่อให้ได้หลักสูตรที่ดี ตามความต้องการของสังคมต่อไป

7. การประเมินหลักสูตร

การประเมินผลหลักสูตร นับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร เพราะเหตุว่าการประเมินผลหลักสูตรจะช่วยให้ได้คำตอบเกี่ยวกับหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมานั้นว่าเป็นหลักสูตรที่ดีหรือไม่ ยังมีจุดดีและจุดด้อยที่ใด เพื่อนำไปเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการปรับหรือพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป ซึ่งในการประเมินผลหลักสูตร จะมุ่งพิจารณาเกี่ยวกับคุณค่าของหลักสูตร โดยใช้ผลจากการวัดในแง่มุมต่างๆ ของสิ่งที่ประเมินเพื่อนำมาพิจารณาร่วมกัน และสรุปว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมานั้น มีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หรือต้องปรับปรุงแก้ไข

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 192-193) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ 4 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องที่พบในองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตร
- การประเมินในลักษณะนี้ เป็นการดำเนินการในช่วงที่การพัฒนาหลักสูตรยังคงดำเนินการอยู่

2. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารหลักสูตร การนิเทศกำกับดูแล และการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินในลักษณะนี้เป็นการดำเนินการในขณะที่มีการนำหลักสูตรไปใช้

3. เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารว่า ควรใช้หลักสูตรต่อไป หรือควรยกเลิก การใช้หลักสูตรเพียงบางส่วน หรือยกเลิกทั้งหมด การประเมินผลในลักษณะนี้เป็นการดำเนินการหลังจากที่ใช้หลักสูตรไประยะหนึ่งแล้วจึงทำการประเมิน

4. เพื่อต้องการทราบคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตของหลักสูตรว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามความมุ่งหวังของหลักสูตรหลังจากผ่านกระบวนการทางการศึกษามาแล้วหรือไม่อย่างไร การประเมินผลในลักษณะนี้ ดำเนินการในขณะที่มีการนำหลักสูตรไปใช้ หรือหลังจากที่ได้ใช้หลักสูตรไปแล้วระยะหนึ่งก็ได้

ชัชฎา พารุง (2539, หน้า 1-18) ได้กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรเป็นเรื่องที่ผู้วางแผนประสบการณ์เรียนรู้จะต้องคำนึงถึง นักพัฒนาหลักสูตรจะต้องคิดวิธีการพิจารณาตัดสินว่าหลักสูตรหรือประสบการณ์ที่จัดขึ้นนั้นถูกต้องตามหลักการมากน้อยเพียงใด และถ้าต้องการความเป็นเลิศหรือต้องการคุณภาพของการศึกษา จำเป็นต้องมีการตรวจสอบพิจารณาวิเคราะห์ส่วนดีและส่วนบกพร่องของขั้นตอนต่าง ๆ ในการจัดประสบการณ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้บรรลุเป้าหมายให้ดีที่สุด

นิคม ชมภูหอง (2542, หน้า 178) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการประเมินหลักสูตรไว้ 5 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อตัดสินคุณค่าของหลักสูตร เพื่อนำไปใช้แล้วตอบสนองวัตถุประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้หรือไม่
2. เพื่อตัดสินองค์ประกอบของหลักสูตร ด้านหลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา สารการเรียนรู้อุปกรณ์การเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ตลอดจนงานวัดและประเมินผล มีความสอดคล้องกันหรือไม่ และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนหรือไม่
3. เพื่อตัดสินหลักสูตร มีข้อดีและข้อบกพร่องอะไรบ้างที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข
4. เพื่อตัดสินการบริหารหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องหรือไม่
5. เพื่อการติดตามประเมินและตรวจสอบผลผลิตจากหลักสูตร คือ ผู้เรียนมีการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตามที่หลักสูตรคาดหวังหรือไม่

ไทเลอร์ (Tyler, 1950, pp.126-134) เห็นว่าในการประเมินมีจุดมุ่งหมายหลัก 2 ประการ คือ ประการที่ 1 เพื่อตัดสินว่าเป้าหมายของการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมนั้น ประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนใดที่ประสบความสำเร็จก็เก็บไว้ใช้ ส่วนใดที่ไม่ประสบความสำเร็จก็ทำการปรับปรุงแก้ไขหรือตัดทิ้ง ประการที่ 2 เพื่อประเมินความก้าวหน้าทางการศึกษา ในอันที่จะช่วยให้เข้าใจปัญหาและความต้องการทางการศึกษาได้

และเพื่อใช้ข้อมูลนั้นเป็นแนวทางในการที่จะปรับปรุงนโยบายทางการศึกษาที่คนส่วนใหญ่เห็นด้วย ไทเลอร์มีความเห็นว่าการประเมินหลักสูตร เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตรควรจะได้ประเมินหลักสูตรในลักษณะที่เป็นการพัฒนา หรือเพื่อการประเมินคุณค่าของหลักสูตร โดยตั้งจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมด้วยข้อความที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง โดยบ่งบอกพฤติกรรมที่ต้องการวัด รวมทั้งกำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์ทางการศึกษาที่จะช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาที่วางไว้ ประเมินโดยการตัดสินจากผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในการประเมินหลักสูตรนั้น

ครอนบัค (Cronbach, 1970, p.256) กล่าวว่า โดยทั่วไปในการประเมินหลักสูตร มีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อการปรับปรุงหลักสูตรรายวิชา การพิจารณาตัดสินสื่อการเรียนการสอน หรือวิธีการสอนใดที่ให้ผลเป็นน่าพอใจ หรือสิ่งเหล่านั้นต้องการที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไข ส่วนใด

2. เพื่อการตัดสินเกี่ยวกับตัวบุคคลโดยเฉพาะผู้เรียน เป็นการค้นหาหรือการสำรวจความต้องการของผู้เรียน เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการเรียนของนักเรียน หรือเพื่อการคัดเลือกและการจัดกลุ่มนักเรียนในการเรียนการสอน ตลอดจนการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าและข้อบกพร่องของนักเรียนในเรื่องการเรียนการสอนเหล่านี้เป็นต้น

3. เพื่อการตัดสินเกี่ยวกับระบบการบริหาร เป็นการพิจารณาดูว่าระบบการบริหารของโรงเรียนนั้นดีหรือไม่ดีอย่างไร ครูแต่ละคนมีคุณภาพหรือประสิทธิภาพเพียงไร

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1973, pp.1828-1842) ยังให้แนวคิดของการประเมินผลหลักสูตรไว้ว่า "การประเมินหลักสูตร" คือ กระบวนการในการหาข้อมูล เก็บข้อมูล เพื่อที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจทางเลือกอื่นที่ดีกว่าของเดิม ซึ่งโดยทั่วไปการประเมินผลหลักสูตรใดๆ ก็ตามมีจุดมุ่งหมายอยู่ 3 ประการ ได้แก่

1. เพื่อศึกษาคุณค่าของหลักสูตรนั้น โดยดูว่าหลักสูตรที่จัดขึ้นสามารถสนองตามวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่

2. เพื่อตัดสินใจว่า การวางเค้าโครงและรูปแบบของหลักสูตร ตลอดจนการบริหารงานและการสอนตามหลักสูตร เป็นไปในทางที่ถูกต้องหรือไม่

3. เพื่อวัดผลดูว่า ผลผลิตคือผู้เรียนนั้นเป็นอย่างไร

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวไว้แล้วนั้น สามารถสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร หมายถึง การตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพขององค์ประกอบของหลักสูตร เพื่อหาข้อบกพร่องหรือปัญหาและพิจารณาค่าของหลักสูตร รวมทั้งประเมินการนำหลักสูตรไปใช้ว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยประเมินผลหลักสูตรก่อนนำหลักสูตรไปใช้ (project analysis) ประเมินหลักสูตรระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร (formative evaluation) และประเมินหลักสูตรภายหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม (summative evaluation) โดยประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านทักษะปฏิบัติ และด้านเจตคติต่อเครื่องตีพิมพ์แอลกอฮอล์ ภายหลังการเข้ารับการฝึกอบรม

8. ความหมายของการฝึกอบรม

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2544, หน้า 3) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะหรือความชำนาญ (skills) และทัศนคติ (attitude) ที่เหมาะสมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ (organization goal) และสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป (environment) เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2546, หน้า 23) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างมีระบบซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอาจเป็นความคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉงในการทำงานด้วยมือ การรู้จักเลือกใช้เครื่องมือต่างๆ เหมาะสมดีขึ้น การรู้จักใช้ความรู้ทางเทคนิคต่างๆ ความสามารถในการแก้ปัญหา และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน นอกจากนี้การฝึกอบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรที่รับการฝึกอบรมแล้วนำความรู้ แนวคิดใหม่ๆ และความชำนาญที่ได้รับใหม่ไปใช้ปฏิบัติงานจริงๆ อย่างชำนาญ เพื่อทำงานให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ

ชูชัย สมितिไกร (2542, หน้า 4) กล่าวว่า การฝึกอบรม (training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Goldstein, 1993) ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น เป็นต้น

สมคิด บางโม (2551, หน้า 13) กล่าวว่า การฝึกอบรม (training) หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจะเป็นว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลนั่นเอง

จากความหมายของการฝึกอบรมของนักวิชาการทั้งหลายดังกล่าวสรุปได้ว่าการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่ง ซึ่งจัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ด้วยความมั่นใจ ยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และทำให้อุบลากรในองค์กรนั้นๆ มีความก้าวหน้า

9. จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2544, หน้า 6) กล่าวว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมนั้น สามารถกำหนดได้เป็น 2 ลักษณะ คือ จุดมุ่งหมายทั่วไป และจุดมุ่งหมายเฉพาะของการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

1. จุดมุ่งหมายทั่วไปของการฝึกอบรมในแต่ละองค์กร อาจกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานขององค์กรได้เสนอไว้ดังนี้

1.1 เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรในแต่ละระดับเกี่ยวกับกฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ และหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งหลักการบริหาร การจัดการ รูปแบบการบริหารของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันตลอดจนการปรับปรุงบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหาร และรวมทั้งเป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสภาวะทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมแก่บุคลากรด้วย

1.2 เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญ ให้แก่บุคลากรอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งอย่าง ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการฝึกอบรมที่มีมาช้านานแล้ว เช่น ทักษะทางด้านงานไฟฟ้า การวาดรูป การอ่านต้นฉบับสิ่งพิมพ์ การใช้คอมพิวเตอร์ในกิจการต่างๆ การรักษาความปลอดภัย การจัดลำดับความสำคัญของงาน การแก้ไขเรื่องราวปัญหาการร้องทุกข์ การพัฒนาการตัดสินใจที่ดี เป็นต้น

1.3 เพื่อการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น ซึ่งการฝึกอบรมโดยทั่วไปมักจะเน้นเฉพาะจุดมุ่งหมาย เพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการเพิ่มทักษะความชำนาญ แต่มักจะละเลยเรื่องการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น ทั้งที่การจูงใจบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึง เพราะถ้าหากบุคลากรมีความรู้และทักษะในการทำงาน แต่ขาดการจูงใจในการทำงาน ก็ไม่สามารถที่จะนำความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และการขาดการจูงใจในการปฏิบัติงานนี้อาจเป็นสาเหตุหนึ่ง ที่บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมไม่นำความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น การฝึกอบรมก็จะไม่บังเกิดผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป จุดมุ่งหมายทั่วไปของการฝึกอบรม เพื่อต้องการให้บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนา 3 ด้านด้วยกัน คือ

1. พัฒนาความรู้ (knowledge)
2. พัฒนาทักษะ (skill)
3. พัฒนาทัศนคติ (attitude)

โดยคาดหวังว่าเมื่อบุคลากรได้รับการฝึกอบรมและเกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติแล้วเมื่อกลับไปปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (behavior change) ในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น เพราะฉะนั้น จุดมุ่งหมายสำคัญสุดของการศึกษาอบรม ก็คือเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานนั่นเอง

2. จุดมุ่งหมายเฉพาะของการฝึกอบรม จะถูกกำหนดไว้ในโครงการที่แต่ละองค์การจัดให้มีการฝึกอบรมแก่บุคลากร ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับหลักสูตรที่กำหนดไว้ดังนี้ เช่น การฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชา” โดยมีจุดมุ่งหมายดังนี้

2.1 เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถที่จะบริหารงานในความรับผิดชอบของตนได้อย่างเป็นระบบ และถูกต้องตามแนวทางการบริหารสมัยใหม่

2.2 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างที่เข้ารับการฝึกอบรม ไปปรับใช้ในการแก้ไขและพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเอง

2.3 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกุศโลบายที่เหมาะสม

2.4 เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับขององค์การ จากแนวคิดจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม หมายถึง การให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี

10. ความสำคัญของการฝึกอบรม

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2544, หน้า 8) กล่าวว่า องค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และในสถานศึกษาต่าง ๆ ต่างก็ให้ความสำคัญในเรื่องการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก และนับวันยิ่งจะให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้น ในรูปของการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการฝึกอบรมขึ้นในองค์การ หรือส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเข้ารับการอบรมทั้งภายในประเทศหรือต่างประเทศ บางองค์การกำหนดงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมไว้ถึงร้อยละ 15 ของงบประมาณทั้งหมด เพื่อช่วยให้มองเห็นภาพความสำคัญของการฝึกอบรมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงขอแยกอธิบายเป็นรายข้อไว้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละองค์การมักจะมี ความแตกต่างกัน จึงเป็นการยากที่สถาบันการศึกษาต่างๆ สามารถที่จะผลิตบุคลากรได้ตรงกับสภาพขององค์การต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันปัญหา (preventive) ที่จะเกิดกับบุคลากรที่เพิ่งจะเริ่มดำเนินงานใหม่ ทางองค์การจึงมีความจำเป็นต้องฝึกอบรมก่อนเริ่มต้นปฏิบัติงาน (pre-service training) อาจจัดในรูปแบบของการปฐมนิเทศ (orientation) หรือการให้คำแนะนำการทำงาน (induction training) เพื่อให้บุคลากรใหม่ทราบพึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน และรวมทั้งให้เกิดความรู้จักคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน สถานที่ที่จะทำงาน เข้าใจถึงสิทธิหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์การ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และ ยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ทศนคติที่ดีให้แก่บุคลากรใหม่ได้ด้วย

2. ความเปลี่ยนแปลงทางด้าน การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศเป็นไปอย่างไม่หยุดยั้ง การเปลี่ยนแปลงภายในมักเกิดจากนโยบายของรัฐบาล ส่วนต่างประเทศได้มีการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เพื่อแข่งขัน ขบวนการผลิตและการจำหน่าย ด้วยเหตุผลที่ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว มีความจำเป็นที่จะ ต้องได้รับการฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน (in-service training) เพื่อเป็นการช่วยแก้ไข ปัญหา (curative) ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการนำเครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์การ

3. การฝึกอบรมเป็นการช่วยเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร โดยสามารถที่จะนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาในสถาบัน มาผสมผสานกับความรู้ที่ได้จากการ ฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน แล้วนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ในขณะที่บุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมไปได้ระยะหนึ่ง จะเริ่มเกิดความ เคยชินกับการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ อาจไม่เกิดขึ้น หรือเมื่อเกิดการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งงานใหม่ ทั้งสองกรณี มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการกระตุ้นขวัญกำลังใจ โดยการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับรู้เทคนิคแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

5. ในกรณีที่บุคลากรไม่สามารถจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง เกิดการเจ็บป่วย ขาดงานบ่อยๆ ผลของงานต่ำกว่ามาตรฐาน การฝึกอบรมสามารถช่วยแก้ไขและลดปัญหาเหล่านี้ลงได้

6. เมื่อพบว่าเกิดความเสียหายขึ้นบ่อยครั้ง อาจจะเป็นความสูญเสียสิ้นเปลือง วัสดุดิบ หรือเกิดการชำรุดเสียหายมากกว่าปกติ ควรรีบจัดฝึกอบรมขึ้นโดยเร็ว

7. เมื่อจำนวนบุคลากรและปริมาณงานขยายตัวมากขึ้น อาจก่อให้เกิดปัญหาใน การประสานงาน ทำให้งานไม่เสร็จตามกำหนดเวลา การฝึกอบรมจะสามารถช่วยแก้ปัญหานั้นลงได้

ที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นความสำคัญที่องค์การต่างๆ ควรจะให้ความสนใจต่อการ ฝึกอบรม นอกจากนี้แล้วการฝึกอบรมจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การและบุคลากรหลาย ประการด้วยกัน ดังนี้

1. จะช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและช่วยเพิ่มพูนทักษะความชำนาญงานแก่บุคลากร อันจะส่งผลให้งานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
2. ช่วยลดความสูญเสียความสิ้นเปลืองทั้งในด้านวัสดุและเวลาการทำงาน
3. เป็นการช่วยลดอุบัติเหตุและอันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน
4. ช่วยลดแรงงานที่ต้องใช้ในการควบคุมงานลงได้มาก เพราะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรู้จักวิธีทำงานที่ถูกต้องด้วยตนเอง
5. เป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายได้มาก เมื่อเทียบกับการจัดส่งบุคลากรไปศึกษาเล่าเรียนเต็มเวลาในสถานศึกษาต่างๆ
6. การฝึกอบรมสามารถจัดขึ้นได้ในวันหยุดหรือนอกเวลางานปกติ ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน
7. ช่วยให้เกิดความรักความสามัคคีขึ้นระหว่างบุคลากรที่อยู่ในองค์การเดียวกัน เพราะในระหว่างการฝึกอบรมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หากกิจกรรมร่วมกันแก้ไขปัญหาร่วมกัน ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
8. ช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณลักษณะต่างๆ เช่น ความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นตนเอง และบุคลิกภาพโดยรวม เป็นต้น
9. เป็นการช่วยสนับสนุนให้บุคคลได้รับการศึกษาตลอดชีพ (life long education) อย่างต่อเนื่อง ซึ่งตรงกับธรรมชาติของมนุษย์เรา
10. เป็นการช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพและมีโอกาสก้าวหน้าตามสายงาน
11. เสริมสร้างให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และมีความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์การ
12. ก่อให้เกิดความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่และช่วยลดอัตราการเข้าออกของบุคลากร

เชี่ยวชาญ เกียรติฉัตร (2547, หน้า 10) กล่าวว่า องค์การต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญในการฝึกอบรม มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการฝึกอบรมมากขึ้น บางองค์การได้มีการกำหนดงบประมาณส่วนหนึ่งเพื่อใช้ในโครงการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมในขณะที่ทำการหรือการฝึกอบรมนอกที่ทำการ โดยองค์การเป็นผู้จัดการฝึกอบรมเอง หรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมจัดการฝึกอบรมให้และได้กล่าวถึงความสำคัญและสาเหตุที่ต้องมีการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เนื่องจากไม่มีสถาบันการศึกษาใดๆ ที่สามารถผลิตคนให้มีความสามารถที่จะทำงานในองค์การต่างๆ ได้ทันที องค์การที่รับบุคลากรใหม่จึงต้องจัดการฝึกอบรมประเภทก่อนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรใหม่สามารถคุ้นเคยกับสถานที่ที่จะทำงาน เข้าใจสิทธิและหน้าที่ในฐานะสมาชิกขององค์การ ตลอดจนเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้ ทักษะและ

ทัศนคติที่เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน และช่วยสร้างขวัญและทัศนคติที่ถูกต้องให้กับบุคลากรใหม่

2. สภาพแวดล้อมต่างๆ อันประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศและต่างประเทศ ความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดจนระบบการศึกษา การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ นโยบายขององค์กร การแบ่งส่วนงาน การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เป็นผลให้องค์กรต้องหาทางให้บุคลากรสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ได้ภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว และการฝึกอบรมที่ถูกต้องจะช่วยให้คนสามารถเรียนรู้ได้เร็วยิ่งขึ้น

3. ได้มีการพิสูจน์แล้วว่า การขาดการฝึกอบรมอย่างมีระบบ ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทางอ้อมสูงกว่า เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องฝึกฝนเอง โดยลองผิดลองถูก หรือสังเกตจากผู้อื่น ทำให้เสียเวลาและอาจไม่ได้เรียนรู้วิธีการทำงานที่ดีที่สุดอีกด้วย

สมคิด บางโม (2551, หน้า 15) กล่าวว่า องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเพราะสาเหตุต่างๆ ดังนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์กรเอง เพราะปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์กรรุนแรงมาก การฝึกอบรมจะช่วยให้องค์กรเข้มแข็ง และช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

2. เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต มีการขยายการผลิต การขาย และการขยายงานด้านต่างๆ ออกไป ในการนี้จำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความสามารถเพื่อที่จะรองรับงานเหล่านั้น

3. เมื่อรับพนักงานใหม่จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์กรเป็นอย่างดีในทุกๆ ด้าน และต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีทำงานขององค์กรแม้จะมีประสบการณ์มาจากที่อื่นแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์กรย่อมแตกต่างกัน

4. ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปรวดเร็วมากจึงจำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ทันสมัยเสมอ ถ้าพนักงานมีความคิดล้าหลัง องค์กรก็จะล้าหลังตามไปด้วย

5. เมื่อพนักงานทำงานมาเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

6. เพื่อเตรียมพนักงานสำหรับรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น โยกย้ายงาน หรือแทนคนที่ลาออกไป

จากแนวคิดความสำคัญของการฝึกอบรมของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของการฝึกอบรม เป็นการเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ทักษะและพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเองและบุคลิกภาพ

11. ประเภทของการฝึกอบรม

การจัดแบ่งประเภทของการฝึกอบรมสามารถจัดแบ่งได้หลายลักษณะแตกต่างกันไป เช่น แบ่งตามลักษณะของหลักสูตร แบ่งตามลักษณะขององค์การ แบ่งตามระดับตำแหน่ง หรือตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และแบ่งตามช่วงเวลาของการทำงาน เป็นต้น แต่ที่นิยมโดยทั่วไปมักแบ่งตามช่วงเวลาของการทำงาน ตามที่ นิรันทร จุลทรัพย์ (2544, หน้า10-12) ได้รวบรวมประเภทของการฝึกอบรมของนักการศึกษาไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (pre-service training) เป็นการฝึกอบรมก่อนที่บุคลากรแต่ละคนจะเริ่มต้นทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งในองค์การ การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 การปฐมนิเทศ (orientation) เป็นการฝึกอบรมสำหรับผู้ที่จะเริ่มงานใหม่ หรือสมาชิกใหม่ขององค์การ เพื่อเป็นการให้การต้อนรับ ทำความรู้จัก และเข้าใจนโยบาย จุดมุ่งหมายขององค์การ การจัดรูปแบบขององค์การ วิธีการทำงาน มาตรฐานการทำงาน ความต้องการ ความคาดหวังขององค์การ ตลอดจนให้เข้าใจถึงระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ และวินัยต่างๆ ขององค์การ การเลื่อนอันดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน ตำแหน่งงาน และสวัสดิการต่างๆ การจัดฝึกอบรมในลักษณะของการปฐมนิเทศนี้ บุคลากรใหม่หรือผู้ที่จะเริ่มงานใหม่จะได้รับความอบอุ่นจากการต้อนรับ เกิดความรู้จักคุ้นเคยกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและสถานที่ทำงาน ช่วยให้เกิดความมั่นใจ และสามารถปรับตัวเข้าสู่สิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็วสำหรับระยะเวลาของการจัดปฐมนิเทศอาจใช้เวลาประมาณ 1-3 วัน หรือตลอดสัปดาห์ก็ได้ แล้วแต่ความเหมาะสมขององค์การนั้นๆ แต่ที่สำคัญที่สุดคือบรรยากาศของการปฐมนิเทศจะต้องเป็นไปด้วยความอบอุ่นเป็นกันเอง ไม่มีพิธีรีตองมากเกินไปนัก เพราะฉะนั้นการนำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เข้ามาใช้ประกอบการจัดโครงการปฐมนิเทศ จึงมีความจำเป็นมาก

1.2 การแนะนำงาน (induction training) เป็นการฝึกอบรมถึงการปฐมนิเทศ เพื่อถ่ายทอดเทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่ง โดยเฉพาะ ก่อนที่จะเริ่มลงมือปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ อาจใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมเป็นสัปดาห์หรือเป็นเดือน แล้วแต่ความเหมาะสมของงานนั้นๆ เช่น การฝึกอบรมการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การฝึกอบรมการใช้วิทยุสื่อสาร การฝึกอบรมผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร เป็นต้น

2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน (in-service training) เป็นการฝึกอบรมภายหลังจากที่บุคลากรได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์การหรือในตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ แล้ว หรืออาจจะเรียกการฝึกอบรมประเภทนี้ว่า เป็นการฝึกอบรมบุคลากรประจำการก็ได้ ซึ่งการฝึกอบรมระหว่างการทำงานสามารถแบ่งได้เป็นลักษณะต่างๆ ดังนี้

2.1 การฝึกอบรมเมื่อเกิดปัญหา (problem centered) อาจจะเป็นปัญหาทั่ว ๆ ไปในองค์การ หรือปัญหาด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะและมีความต้องการแก้ไขปัญหาให้

ลู่ทางไปเพื่อนำความรู้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ได้จากการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ซึ่งส่วนใหญ่มักจะจัดขึ้นในระดับหัวหน้างาน การฝึกอบรมลักษณะเช่นนี้ อาจใช้วิธีการอภิปรายหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อต้องการทำความเข้าใจในปัญหาหรือข้อจำกัดต่างๆ เพื่อที่ทั้งบุคลากรและองค์กรจะได้กลุ่มพัฒนาคุณภาพงาน (O.C.circle) กิจกรรม 5 ส. เป็นต้น

2.2 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้แก่บุคลากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งให้ การปฏิบัติงานเฉพาะด้านมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น การฝึกอบรมเทคนิคการขาย การตลาด การประเมินโครงการ การเป็นผู้นำ เป็นต้น ถ้าเป็นการจัดให้เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง อาจส่งไปฝึกอบรมยังสถาบันต่างๆ ทั้งภายในหรือต่างประเทศ

2.3 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะสัมพันธ์ เพื่อก่อให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เช่น ความรักใคร่สามัคคี ความผูกพัน ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน การฝึกอบรมในลักษณะเช่นนี้มักจัดได้โดยวิธีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมพัฒนาบุคลิกภาพ กิจกรรมเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ กิจกรรมการติดต่อสื่อสาร กิจกรรมตระหนักรู้ตนเองและผู้อื่น เป็นต้น

เชี่ยวชาญ เกียรติฉัตรกร (2547, หน้า 11) กล่าวว่า การฝึกอบรมกระทำได้หลายวิธี และจัดแบ่งเป็นหมวดหมู่ได้หลายประเภท ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมตามระยะเวลาการทำงานออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (pre-entry training) หมายถึง การศึกษาวิชาความรู้พื้นฐานในสถานศึกษาต่างๆ เป็นการจัดการศึกษาในหลักสูตรเพื่อสนองความต้องการของตลาด เช่น แพทย์ วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ พยาบาล ครู การศึกษาประเภทนี้มิได้สอนให้นักศึกษาจบออกมาเพื่อทำงานโดยตรง แต่สอนเน้นหนักไปทางเนื้อหาวิชาการ เป็นการศึกษาเนื้อหาวิชาการอย่างกว้างๆ ทั่วๆ ไป

2. การอบรมปฐมนิเทศ (orientation) เป็นการอบรมให้แก่บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ในระยะแรกที่ยังไม่รู้อะไรเกี่ยวกับหน่วยงาน เป็นการแนะนำพนักงานที่บรรจุใหม่ได้รับทราบเกี่ยวกับความเป็นมาของหน่วยงาน นโยบาย ผู้บริหาร โครงสร้าง สภาพการจ้างระเบียบต่างๆ เป็นการขจัดความสงสัยในการทำงาน เนื้อหาวิชาหรือหลักสูตรการปฐมนิเทศควรประกอบด้วย

2.1 เรื่องที่เกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร เช่น ประวัติความเป็นมาของหน่วยงาน นโยบาย วัตถุประสงค์ หน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ โครงสร้างการบริหารหน่วยงานต่างๆ ผู้บริหาร

2.2 หน้าที่ เงื่อนไขในการจ้างงาน เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับ โทษและวินัย ข้อห้ามต่างๆ เงินเดือน ผลประโยชน์ สวัสดิการต่างๆ ระยะเวลาทดลองงาน การบรรจุ การเลื่อนตำแหน่ง การพ้นจากหน้าที่

2.3 สิทธิสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับ เช่น การรักษาพยาบาลการประกันภัยต่าง ๆ บ้านพัก รถรับ-ส่ง ชุดทำงาน สโมสร การพักผ่อน

2.4 ข้อเสนอแนะการบริการ ความสะดวกต่างๆ เช่น สถานพยาบาล ห้องอาหาร

3. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (induction training) เป็นการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์เบื้องต้นของงานนั้นๆ โดยเฉพาะ เป็นการอบรมด้านเทคนิค หรือวิธีทำงานเฉพาะเรื่อง เฉพาะอย่าง เช่น การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร วิธีการทำงานที่ถูกต้อง แม่นยำ ตรงตามเป้าหมาย ผิดพลาดน้อย ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีความรู้ในเรื่องของงาน ลักษณะของงาน วิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ จะได้ไม่ต้องเสียเวลาไปศึกษางานด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการเสียเวลา สิ้นเปลือง และอาจเป็นผลเสียต่องานได้

4. การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน (in-service training) เป็นการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานในหน้าที่ที่ตนดำรงอยู่ โดยไม่ต้องลาออกจากงานเพื่อไปศึกษาต่อ อันจะเป็นผลเสียต่อหน่วยงาน โดยหน่วยงานเป็นผู้จัดการอบรมให้ เช่น การอบรมระยะสั้น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ นอกจากนั้นการศึกษาทางไปรษณีย์ การศึกษาด้วยตนเอง ก็จัดว่าเป็นการเพิ่มความรู้ให้กับผู้ที่กำลังปฏิบัติงานด้วย

ซูซีย์ สมितिไกร (2542, หน้า 7-10) กล่าวว่า การฝึกอบรมบุคลากรมีอยู่ด้วยกันหลายประเภท และสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่างๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. แหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้แบ่งถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้เป็นสองลักษณะ คือ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร (in-house training) การฝึกอบรมแบบนี้ เป็นสิ่งที่องค์กรจัดขึ้นเองภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์กรจะเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรมาเป็นวิทยากร การฝึกอบรมประเภทนี้มีข้อดีตรงที่ว่า องค์กรสามารถกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเต็มที่ แต่ข้อเสียก็คือ องค์กรอาจจะต้องทุ่มเทพยายามทั้งในด้านกำลังคน และเงินทอง ให้แก่การฝึกอบรมประเภทนี้มากพอสมควร เนื่องจากจำเป็นจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการทั้งหมด ตั้งแต่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การจัดหาวิทยากร การจัดการด้านต่างๆ รวมทั้งการประเมินผล

1.2 การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก การฝึกอบรมประเภทนี้มีได้เป็นสิ่งที่องค์กรจัดขึ้นเอง แต่เป็นการจ้างองค์กรฝึกอบรมภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทน หรืออาจจะเป็นส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นโดยองค์กรภายนอก องค์กรที่รับจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้อื่นมีอยู่ด้วยกันหลายองค์กร ตัวอย่างเช่น สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย สมาคมการตลาดแห่งประเทศไทย สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) และกอง

ฝึกอบรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก มักจะเป็นที่นิยมขององค์กรที่มีขนาดเล็ก มีพนักงานไม่มาก และไม่มีหน่วยฝึกอบรมเป็นของตนเอง

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ข้อนี้บ่งบอกว่าการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้นในขณะที่ผู้รับการอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราวเพื่อรับการอบรมในห้องเรียน

2.1 การฝึกอบรมในงาน (on-the-job training) การฝึกอบรมประเภทนี้จะกระทำโดยการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติงานจริงๆ ในสถานที่ทำงานจริง ภายใต้การดูแลเอาใจใส่ของพนักงานซึ่งทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง โดยการแสดงวิธีการปฏิบัติงานพร้อมทั้งอธิบายประกอบ จากนั้นจึงให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติตาม ที่เลี้ยงจะคอยดูแลให้คำแนะนำและช่วยเหลือหากมีปัญหาเกิดขึ้น

2.2 การฝึกอบรมนอกงาน (off-the-job training) ผู้รับการฝึกอบรมประเภทนี้จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ และต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในองค์กรไว้เป็นเวลาชั่วคราว จนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

3. ทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัวผู้รับการอบรม

3.1 การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค (technical skills training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค เช่น การบำรุงรักษาเครื่องจักร การวิเคราะห์หินเชื้อ การซ่อมแซมรถยนต์ เป็นต้น

3.2 การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ (managerial skills training) คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านการจัดการและบริหารงาน โดยส่วนใหญ่แล้วผู้รับการอบรมมักจะมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการหรือหัวหน้างานขององค์กร

3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ (interpersonal skills training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการอบรมมีการพัฒนาทักษะในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

4. ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงานของผู้เข้ารับการอบรม

4.1 การฝึกอบรมระดับพนักงานปฏิบัติการ (employee training) คือ การฝึกอบรมที่จัดให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งทำหน้าที่ผลิตสินค้าหรือให้บริการแก่ลูกค้าโดยตรง โดยมักจะเป็นการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เช่น การซ่อมแซมและบำรุงรักษาเครื่องจักร การตัดมอบทางโทรศัพท์ หรือเทคนิคการขาย เป็นต้น

4.2 การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (supervisory training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นกลุ่มพนักงานที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้นขององค์กร โดยส่วนใหญ่แล้วการฝึกอบรมประเภทนี้มักจะมีหลักสูตรที่ให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงาน

4.3 การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ (managerial training) กลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรมประเภทนี้คือ กลุ่มพนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการระดับกลางขององค์การ เนื้อหาของการฝึกอบรมแบบนี้ก็จะมุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการและบริหารงานที่ลึกซึ้งมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้สามารถบริหารงานและจัดการคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 การฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูง (executive training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการอบรมซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การ อาทิ ผู้อำนวยการฝ่าย กรรมการบริหาร ประธานและรองประธานบริษัท มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริหารองค์การ เช่น การวางแผนและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (strategic planning and decision-making) หรือการพัฒนาองค์การ (organizational development) เป็นต้น

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้วนั้น สามารถสรุปประเภทของการฝึกอบรมได้เป็นประเภทใหญ่ๆ ดังนี้ คือ การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมปฐมนิเทศการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมจะจัดขึ้นได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับสภาพปัญหาของหน่วยงานนั้นๆ ว่าจะต้องพัฒนาบุคลากรไปในทิศทางใด

12. เทคนิคการฝึกอบรม

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2546, หน้า 68-84) กล่าวว่า เทคนิคการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่จะใช้ในการฝึกอบรมเพื่อสื่อสารความหมายถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน เทคนิคการฝึกอบรมบางเทคนิคช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถค้นหาเหตุผล ค้นหาข้อมูลเพื่อใช้เหตุผลและข้อมูลนั้นช่วยในการตัดสินใจ หากความยินยอม หาข้อตกลงและหาทางปฏิบัติที่เหมาะสม เทคนิคการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญดังนี้

ความสำคัญของเทคนิคการฝึกอบรม

1. ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันซึ่งกันและกัน ความผูกพันนี้มีด้วยกันทุกฝ่าย มีทั้งวิทยากรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ได้อภิปรายตามแนวความคิดเห็นของตน ได้ทำกิจกรรมด้วยความสามารถของตน
3. ฝึกฝนบุคคลให้เคารพเหตุผล เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ยึดมั่นถือมั่นว่าความคิดเห็นของตนเป็นฝ่ายถูกต้อง เคารพความเป็นประธาน ความเป็นหัวหน้า ความเป็นลูกน้อง
4. ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เทคนิคการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมมักเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็น จึงเป็นการระดมสมอง ทำให้ช่วยในการตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ

5. สามารถแก้ปัญหา และแสวงหาแนวทางสร้างสรรค์ให้หน่วยงาน หน่วยงานมีทางเลือกที่นำมาปฏิบัติได้หลายทาง แต่ละทางขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานบางหน่วยงาน เลือกวิธีหนึ่งแต่บางหน่วยงานอาจเลือกอีกวิธีหนึ่ง

6. ยึดแนวทางประชาธิปไตยในการทำงาน การทำงานที่ยึดหลักประชาธิปไตยช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็น บุคลากรเกิดความภูมิใจ จึงมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน งานก็จะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประเภทของเทคนิคการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรมมีหลายอย่าง แต่ละอย่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับความรู้ทักษะ เจตคติและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแตกต่างกัน จึงเป็นหน้าที่ของวิทยากรที่จะต้องรู้จักเลือกใช้เทคนิคอบรมให้เหมาะสม เพื่อให้บังเกิดผลกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. เทคนิคการฝึกอบรมที่เป็นการบรรยายหรืออภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เทคนิคการฝึกอบรมประเภทนี้มักใช้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมาก โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิคนเดียวหรือหลายคนมาบรรยายหรืออภิปราย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่งฟัง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่มีโอกาสร่วมกิจกรรมหรือแสดงบทบาทอะไรเลย เทคนิคการฝึกอบรมประเภทนี้ มี 3 วิธี คือ

1.1 การบรรยาย (lecture) เป็นการบรรยายความรู้ หลักการหรือทฤษฎีให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรจะต้องมีทักษะในการพูดหรือการบรรยายเป็นอย่างดี สามารถเชื่อมโยงสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้อยู่แล้วให้เข้ากันในการพูดหรือการบรรยายเป็นอย่างดี สามารถเชื่อมโยงสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้อยู่แล้วให้เข้ากันได้กับสิ่งที่ยังไม่มีรู้อย่างแน่นอน ถ้าวิทยากรมีเทคนิคและวิธีการบรรยายที่ดีก็จะช่วยประหยัดเวลา ประหยัดเงินค่าใช้จ่ายได้มาก เทคนิคการบรรยายบางครั้งก็เรียกว่า การปาฐกถา

1.2 การบรรยายชุดหรือการประชุมปฐกถา (symposium) เป็นการบรรยายของผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรเป็นชุดจำนวน 2 – 6 คน บรรยายหรือแสดงความคิดเห็นตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย แต่อยู่ภายในหัวข้อใหญ่หัวข้อหนึ่ง วิทยากรหรือผู้อภิปรายแต่ละคนจะบรรยายตามเรื่องของตน จึงไม่ก้าวท้าวและซ้ำซ้อนกัน แต่ละคนจะเสนอความคิดเห็นสั้น ๆ และตรงจุดหมายของเรื่อง ใช้เวลาบรรยายคนละประมาณ 10 – 15 นาที มีประธานหรือพิธีกรคนหนึ่งเป็นผู้ดำเนินการอภิปรายเป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างผู้พูดกับผู้ฟัง ก่อนจบการบรรยายควรเปิดโอกาสให้ผู้ฟังได้ซักถาม หรือแสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อเท็จจริง

การบรรยายชุดหรือการประชุมปฐกถาควรจัดที่ห้องให้วิทยากรนั่งในที่สูง ผู้ดำเนินการอภิปรายนั่งกลาง ข้างหน้าวิทยากรและผู้ดำเนินการอภิปรายควรมีชื่อและนามสกุล เริ่มต้นเทคนิคนี้ด้วยการแนะนำผู้ดำเนินการอภิปราย แล้วผู้ดำเนินการอภิปรายแนะนำผู้อภิปรายทุกคน นิยมแนะนำผู้อภิปรายที่นั่งอยู่ด้านขวาสุดของผู้ดำเนินการอภิปรายก่อน จากนั้นจึงแนะนำผู้นั่งข้างถัดเข้ามาเรื่อย ๆ จนหมดผู้อภิปรายที่นั่งด้านขวาของผู้ดำเนินการอภิปราย

จากนั้นจึงแนะนำผู้อภิปรายที่หนึ่งด้านซ้ายสุดของผู้ดำเนินการอภิปรายและแนะนำถัดเข้ามาเรื่อยๆ จนหมด เมื่อแนะนำผู้อภิปรายหมดแล้วก็เริ่มด้วยความสำคัญหรือปัญหาของเรื่องที่อภิปราย แล้วมองเรื่องให้ผู้อภิปรายคนแรกอภิปราย เมื่อผู้อภิปรายคนแรกอภิปรายจบ ผู้ดำเนินการอภิปรายสรุปและมอบเรื่องอภิปรายให้ผู้อภิปรายคนที่สองทำเช่นนี้จนจบการอภิปราย ก่อนยุติเทคนิคนี้ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้ฟังได้ถามปัญหาหรือแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเท็จจริงเป็นหน้าที่ของผู้ดำเนินการอภิปรายที่จะให้ใครตอบก็ได้ จบเทคนิคนี้ด้วยการสรุปที่มีข้อความประทับใจ

1.3 การอภิปรายเป็นคณะ (panel discussion) การอภิปรายเป็นคณะเป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นคณะ จำนวน 2 – 6 คน ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง ผู้อภิปรายแต่ละคนจะให้ความรู้ ข้อเท็จจริง และความคิดเห็นของตนแก่ผู้ฟังในหัวข้อเดียวกันนั้น ตามความคิดเห็นของตน การอภิปรายเป็นคณะนี้อาจใช้เพื่อเสนอความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา หรือพิจารณาข้อดีข้อเสียของทางปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หลังการอภิปรายอาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังได้ซักถามปัญหา แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมให้ผู้ดำเนินการอภิปรายหรือพิธีกรหรือประธานก็มักนั่งตรงกลางกล่าวเปิดการอภิปรายโดยกล่าวถึงหัวข้อที่จะดำเนินการอภิปราย แนะนำผู้อภิปรายแต่ละคน แล้วจึงเริ่มการอภิปรายโดยให้ผู้อภิปรายแต่ละคนเสนอความคิดเห็นของตนอย่างสั้น ๆ หลังจากนั้นก็จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ผู้ดำเนินการอภิปรายจะคอยประสานการอภิปราย พูดสรุป หรือเน้นในบางตอน จบการอภิปรายโดยการเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามปัญหาซึ่งอาจจะเป็นในช่วงเวลาสั้น ๆ ไม่เกิน 30 นาที แล้วกล่าวขอบคุณผู้อภิปรายและผู้ฟัง การจัดสถานที่ควรจัดให้ผู้ฟังสามารถมองเห็นผู้อภิปรายได้อย่างชัดเจน เช่น จัดที่นั่งของผู้อภิปรายบนเวที หรือยกพื้นสูง และต้องเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็น เช่น สื่อต่าง ๆ ไว้ให้พร้อมก่อนเปิดการอภิปรายการอภิปราย เป็นคณะทำให้ผู้ฟังได้รับข้อเท็จจริง ได้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ กว้างขวางขึ้น สามารถถึงความสนใจจากผู้ฟังได้มาก ผู้ฟังมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในช่วงซักถามปัญหา

2. เทคนิคการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบทบาทร่วม เทคนิคการฝึกอบรมประเภทนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการแสดงบทบาท อาจได้อภิปรายบรรยายสรุป แสดงบทบาทเสนอความคิดเห็นทั้งในทางสนับสนุนและโต้แย้ง ลงมือปฏิบัติจึงเป็นเทคนิคที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ แนวคิด ทักษะ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากการปฏิบัติจริงอันจะช่วยให้มีเจตคติตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบทบาทร่วมมีหลายอย่าง ที่สำคัญมีดังต่อไปนี้

2.1 การอภิปรายกลุ่ม (group discussion) การอภิปรายกลุ่มเป็นการประชุมพิจารณาหรืออภิปรายกันระหว่างสมาชิกจำนวน 6 – 20 คน ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่สนใจร่วมกันหรือเป็นประโยชน์ร่วมกัน เป็นการอภิปรายแบบกันเอง สมาชิกคนหนึ่งเป็นผู้นำอภิปรายโดยปรารภถึงเรื่องที่อภิปราย หากทางกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนออกความคิดเห็นภายในขอบเขตของ

หัวข้อเรื่องที่กำหนดเพื่อให้ได้ข้อยุติ ข้อยุติที่ได้จะไม่ถือว่าเป็นของสมาชิกคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นของกลุ่มหรือของสมาชิกทั้งหมด สมาชิกทุกคนจึงมีโอกาสเข้ามีส่วนร่วมเท่าเทียมกัน การอภิปรายกลุ่มนี้หากผู้นำอภิปรายไม่มีความสามารถอาจทำให้ไม่ได้ความคิดเห็นของสมาชิกมากหรือดีเท่าที่ควร นอกจากนี้สมาชิกบางคนอาจพูดมากเกินไปในขณะที่บางคนมีส่วนร่วมในการอภิปรายน้อยเกินไป เรื่องเหล่านี้ผู้นำอภิปรายจะต้องแก้ไข สมาชิกไม่เข้าใจเรื่องจุดหมายของการอภิปรายโดยแน่ชัด เนื้อหาการอภิปรายก็จะสับสน และไม่เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ ความแตกต่างกันอย่างมากในคุณสมบัติต่าง ๆ ของสมาชิกอาจก่อให้เกิดผลเสียได้ และที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือ หากสมาชิกมีความรู้ ความคิดในวงแคบ ผลสรุปหรือข้อยุติอาจไม่ดีเท่าที่ควร

2.2 การสัมมนา (seminar) การสัมมนาเป็นการประชุมเพื่อร่วมกันศึกษา และค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้การแนะนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนจะต้องมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสัมมนานั้น การสัมมนาอาจใช้เพื่อการสำรวจปัญหา แก้ไขปัญหา แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สรุปผลงาน หรือเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน โดยผู้ร่วมสัมมนาจะได้รับมอบหมายให้ศึกษาและจัดทำรายงานในหัวข้อที่จะสัมมนานั้นให้เสร็จก่อนสัมมนา เพื่อให้พร้อมที่จะเสนอต่อที่ประชุม

2.3 การประชุมแบบซินดิเคต (syndicate method) การประชุมแบบซินดิเคตเป็นวิธีการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อปฏิบัติงาน หรือพิจารณาปัญหา ตามที่ได้รับมอบหมาย ข้อสำคัญของเทคนิคการฝึกอบรมแบบนี้ก็คือ สมาชิกของกลุ่มมาจากผู้มีประสบการณ์ต่าง ๆ กัน หรือมีความรู้ในหลาย ๆ สาขาจากสายอาชีพต่าง ๆ กัน สมาชิกได้ร่วมในการอภิปรายแก้ปัญหา แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อจะได้นำความรู้และประสบการณ์ที่แตกต่างกันนั้นมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาปัญหาที่ได้รับมอบหมายเหมาะที่จะใช้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความรู้สูง มีประสบการณ์มากพอควรจึงจะเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เมื่อแบ่งสมาชิกออกเป็นกลุ่ม ๆ แต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีอาชีพแตกต่างกัน สมาชิกเลือกประธานและเลขานุการประจำกลุ่ม ตำแหน่งเหล่านี้จะหมุนเวียนกันไป ฝ่ายจัดการฝึกอบรมจะมอบเรื่องที่จะต้องศึกษาร่วมกันให้การศึกษาและอภิปรายของกลุ่ม ได้รับการช่วยเหลือจากวิทยากรหรือ course director กลุ่มจะต้องรวบรวมข้อมูลและศึกษารายละเอียดทุกด้านของปัญหา หลังจากศึกษาปัญหาแล้วก็จะต้องเตรียมทำรายงานในเรื่องที่ได้ศึกษานั้นเพื่อเสนอต่อที่ประชุมใหญ่อีกครั้งหนึ่ง

2.4 การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (conference) การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นการประชุมที่มีสมาชิกไม่ควรจะเกิน 20 คน เพื่อแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นในเรื่องที่ทุกคนมีความสนใจร่วมกัน สมาชิกจะต้องเป็นผู้ที่มีความสนใจในเรื่องที่จะประชุมอภิปรายอย่างแท้จริง จึงจะเกิดประโยชน์และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.5 การประชุมในรูปคณะกรรมการ (committee) การประชุมในรูปคณะกรรมการเป็นการประชุมบุคคลกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อปฏิบัติงานซึ่งไม่สามารถทำได้โดยบุคคลกลุ่มใหญ่ ๆ หรือบุคคลเพียงกลุ่มเดียว เช่น การวางแผนจัดกิจกรรม การวางโครงการระยะยาว การศึกษาปัญหา เหตุการณ์หรือประเมินผลกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เทคนิคการฝึกอบรมแบบนี้จะมีการเลือกประธานจากกรรมการทั้งคณะเพื่อเป็นผู้ดำเนินการประชุม การประชุมในรูปคณะกรรมการช่วยส่งเสริมให้ร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ได้แนวทางหลายอย่างที่เกิดจากความคิดของคณะกรรมการซึ่งมีภูมิหลังต่าง ๆ กัน และยังเป็นโอกาสให้ได้ฝึกอบรมเป็นผู้นำอีกด้วย ส่วนข้อจำกัดของการประชุมในรูปคณะกรรมการก็คือ กรรมการบางคนอาจไม่เต็มใจรับข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ หรืออาจไม่ยอมสละเวลาเพื่อประโยชน์ของการประชุมอย่างเต็มที่และในบางครั้งก็ยากที่จะให้กรรมการทั้งหมดทำงานร่วมกันได้อย่างดี

2.6 การประชุมกลุ่มย่อย (buzz session) เทคนิคการฝึกอบรมนี้มีชื่อเป็นภาษาอังกฤษหลายอย่าง บางครั้งเรียกว่า Buzz group method, Buzz method, Phillip 66 และ Huddle Method การประชุมกลุ่มย่อยเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมดได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น โดยการแบ่งสมาชิกที่เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ กลุ่มละ 2 – 6 คน เพื่ออภิปรายปัญหา ศึกษาค้นคว้าหรือหาข้อสรุปในช่วงเวลาจำกัด แต่ละกลุ่มอาจพิจารณากลุ่มละเรื่อง หรือเรื่องเดียวกัน แต่ละคนจะประเด็น เป็นการช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ไม่ชอบแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น การประชุมกลุ่มย่อยเริ่มด้วยวิทยากรแนะนำหลัก กฎเกณฑ์ในการประชุมกลุ่มย่อยจัดแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย และมอบหัวข้อเรื่องให้แต่ละกลุ่มนำไปพิจารณาหัวข้อเรื่องควรทำเป็นใบสั่งงาน ในระหว่างการประชุมกลุ่มย่อยวิทยากรควรเดินไปตามกลุ่มต่าง ๆ เพื่อสังเกตการณ์ อภิปราย และให้การช่วยเหลือกลุ่มมีข้อสงสัย แต่ละกลุ่มจะต้องมีผู้จัดรายงานการประชุม เพื่อรายงานในที่ประชุมกลุ่มใหญ่

2.7 การระดมสมอง (brain storming) การระดมสมองเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่จะนำความคิดจากสมาชิกในกลุ่มมาใช้ได้มากที่สุด โดยวิธีการกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความคิดสร้างสรรค์ (creative thinking) เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี หลักการสำคัญอยู่ที่การให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับหัวข้อที่จะอภิปรายทุกคน โดยไม่คำนึงว่าความคิดเห็นเหล่านั้นจะถูกหรือไม่ ความคิดทุกอย่างจะได้รับการยอมรับจากกลุ่มทั้งสิ้น เมื่อระดมความคิดเห็นไว้เป็นจำนวนมากแล้ว จึงค่อยนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาอภิปรายเลือกเฟ้นหาความคิดเห็นที่กลุ่มเห็นว่าดีที่สุด เหมาะสมที่สุดที่จะนำไปใช้ การระดมสมองเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่จะต้องให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในการอภิปรายจึงเหมาะกับคนกลุ่มเล็กมากกว่า และควรเป็นกลุ่มคนที่มีความรู้ มีความคิดสร้างสรรค์พอสมควรจึงจะเกิดประโยชน์

2.8 การประชุมปฏิบัติการ (workshop) การประชุมปฏิบัติการเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประมาณ 10 – 25 คน ซึ่งมีความสนใจหรือมีปัญหาที่จะต้องร่วมกันแก้ไขได้มาพบปรึกษาหารือ ศึกษาค้นคว้าหรือวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้มีความรู้กว้างขวางขึ้น หรือเพื่อลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ สถานที่ในการจัดประชุมปฏิบัติการควรใหญ่พอที่จะจัดที่นั่งได้อย่างสบาย มีที่วางเอกสารข้อมูลต่าง ๆ ที่จะใช้ มีห้องสมุดหรือเอกสารข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้า และควรมีกระดานดำหรืออุปกรณ์อื่นใดสำหรับจดบันทึกด้วยการประชุมปฏิบัติการเป็นเทคนิคการประชุมที่เปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมได้มาก ให้กลุ่มได้มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการได้เอง วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องใช้เวลาแก่งานนี้มาก และจะต้องใช้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจำนวนมาก ต้องใช้วัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องอำนวยความสะดวกมากเป็นพิเศษ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องพร้อมที่จะทำงานแบบลำพังคนเดียวและแบบร่วมมือกัน

2.9 การจัดหลักสูตรระยะสั้น (short course) การจัดหลักสูตรระยะสั้นเป็นเทคนิคการฝึกอบรมหลักสูตรเร่งรัดในวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ โดยมีเนื้อหาง่ายกว่าการเรียนในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย เทคนิคการฝึกอบรมนี้มีข้อดีที่เป็นการดึงดูดความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ประสงค์จะได้รับความรู้เพิ่มเติมจากความรู้เดิม หรือต้องการได้แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ ก็จะได้รับประสบการณ์ มีความยืดหยุ่นได้มากในเรื่องกำหนดเวลา และสะดวกในการจัดสถานที่อบรม ช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือเพื่อให้ความรู้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการ ส่วนข้อจำกัดก็คือ ต้องมีการจัดเตรียมล่วงหน้ามาก และผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจมีระดับความรู้ ทักษะต่าง ๆ ทำให้ยากแก่การจัดหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของทุกคน

2.10 ฟอรัม (forum) ฟอรัมเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้กับคนกลุ่มใหญ่ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น โดยในช่วงเวลาหลังจากการบรรยาย อภิปราย การฉายภาพยนตร์ การแสดงละคร การแสดงบทบาทหรือการใช้เทคนิคอื่น ๆ แล้ววิทยากรจะเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซักถาม เสนอข้อเท็จจริงแสดงความคิดเห็น หรือปรึกษาหารือกับวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญได้ โดยปกติจะใช้เวลาประมาณ 30 นาที

2.11 การศึกษาเฉพาะกรณี (case study) การศึกษาเฉพาะกรณีเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาเรื่องราวซึ่งได้รวบรวมขึ้นจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง แล้วพิจารณาตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใต้สภาพการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด เทคนิคการฝึกอบรมนี้เหมาะที่จะใช้กับกลุ่มเล็ก ๆ เพราะสมาชิกจะต้องร่วมกันศึกษารายละเอียด เริ่มจากการอ่านเรื่องที่เป็นกรณีที่จะศึกษา วิเคราะห์ถึงปัญหา อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตัดสินใจ สรุปผลตามที่ได้รับมอบหมายจากกรณีศึกษานั้น เรื่องที่นำมาศึกษาต้องมีรายละเอียดมากพอที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมองเห็นจุดสำคัญของ

ปัญหาและข้อมูลต่าง ๆ ที่จะใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา ส่วนท้ายของเรื่องจะต้องระบุให้ชัดเจนว่าต้องการให้บรรล่วัตถุประสงค์ใดต้องการแค่ไหน ควรแจกเรื่องให้กับสมาชิกทุกคนล่วงหน้า เพื่อให้สมาชิกมีเวลาศึกษาเรื่องนั้นร่วมกัน ภายใต้คำแนะนำช่วยเหลือของวิทยากรหรือที่ปรึกษา

2.12 การแสดงบทบาทสมมุติ (role playing) การแสดงบทบาทสมมุติเป็นการแสดงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางคนที่มีบทบาทในสถานการณ์สมมุติขึ้นต่อหน้าคนอื่นในกลุ่ม ไม่มีบท การพูดจาโต้ตอบเป็นไปเอง คิดว่าบทบาทที่ตนรับมาเป็นอย่างไอก็แสดงออกอย่างนั้น หลังจากนั้นสมาชิกของกลุ่มจะอภิปรายว่าการแสดงที่ปรากฏออกมานั้นจะมีผลต่อสถานการณ์หรือปัญหาที่กำลังพิจารณากันอยู่อย่างไร

ผู้แสดงบทบาทจะต้องแสดงบทบาทให้เหมือนในชีวิตจริง โดยจะกำหนดโครงเรื่องให้ทราบเพียงคร่าว ๆ แล้วผู้แสดงคิดคำพูดไปตามโครงเรื่องและตามบทบาทที่ตนแสดงอยู่ การแสดงบทบาทสมมุติเหมาะสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีทักษะทางการแสดงออกและมีวุฒิภาวะเพียงพอที่จะวิเคราะห์ตรวจสอบ และแก้ปัญหา เทคนิคการฝึกอบรมนี้ใช้เพื่อเปลี่ยนทัศนคติพัฒนาทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์และเพื่อเปิดโอกาสให้ได้แสดงพฤติกรรมใหม่ ๆ

2.13 การแสดงละครสั้น (skit) การแสดงละครสั้นมักใช้ผู้แสดงประมาณ 2-5 คน โดยชักซ้อมและแสดงบทบาทตามบทที่ได้กำหนดไว้ แสดงให้เห็นปัญหาหรือสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสนใจ ช่วยให้เห็นปัญหาและกระตุ้นให้มีการอภิปราย ละครสั้นคล้ายคลึงกับการแสดงบทบาทสมมุติ ผิดกันที่ละครสั้นมีการชักซ้อมล่วงหน้า ละครสั้นอาจเป็นการแสดงให้เห็นปัญหา หรือสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรืออาจใช้เพื่อแนะนำหัวข้อสำหรับการอภิปราย เพื่อชี้ให้เห็นจุดสำคัญของสถานการณ์หลังจากที่ได้บรรยาย หรือฉายภาพยนตร์ให้ชมแล้ว และเพื่อให้เห็นผลของสถานการณ์นั้นที่มีต่อกลุ่มสมาชิก สามารถใช้กับช่วงใดของโครงการก็ได้ เช่น อาจใช้ก่อนหรือหลังการบรรยาย การฉายภาพยนตร์ แต่ควรใช้ก่อนช่วงเวลาของการอภิปรายกลุ่ม การแสดงละครสั้นอาจมีหลายชุดก็ได้ เพื่อชี้ให้เห็นแนวทางต่าง ๆ ที่จะเข้าสู่ปัญหาหรือชี้ให้เห็นสภาพก่อนหรือหลังการแก้ปัญหา ละครสั้นช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสนใจ กระตุ้นให้มีการอภิปราย และต้องการมีส่วนร่วมจากคนจำนวนไม่มาก

2.14 วิธีประสบเหตุการณ์ (incident method) วิธีประสบเหตุการณ์เป็นการเสนอเรื่องหรือเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นจริงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันพิจารณาหาข้อเท็จจริงหรือหาทางแก้ปัญหา เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่คล้ายกับการศึกษาเฉพาะกรณีต่างกันตรงที่ว่าวิธีประสบเหตุการณ์ไม่ต้องจัดทำเรื่องที่เป็นเอกสารให้อ่านล่วงหน้า นิยมใช้วิธีแสดงบทบาทสมมุติ หรือวิทยากรเป็นผู้เล่าเหตุการณ์ให้ฟัง และให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซักถามหาข้อเท็จจริง แล้วจึงอภิปรายหาข้อมูลช่วยในการตัดสินใจ วิธีประสบเหตุการณ์เหมาะที่

จะใช้กับผู้ที่ทำงานในระดับบริหาร เพราะเป็นการฝึกให้หาข้อเท็จจริงก่อนที่จะตัดสินใจกระทำการใด ๆ

2.15 เกมการบริหาร (management game) เกมการบริหารเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่มีลักษณะสำคัญสองประการ คือ เป็นการแข่งขันกันระหว่างบุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไปและเป็นการแข่งขันกันดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น เกมสงคราม การจัดตั้งบริษัท สื่อสาร การยิงเรือรบ ฯลฯ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้ทดลองปฏิบัติในเหตุการณ์ที่เหมือนชีวิตจริง และจะได้รับบทเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ซึ่งจะต้องรับผิดชอบหรือดำเนินการเกี่ยวกับสถานการณ์นั้น ๆ เป็นโอกาสที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้เรียนรู้ที่จะจัดการกับปัญหาที่เขาอาจต้องเผชิญในการทำงาน หรือระดับผู้บริหาร เพราะเป็นเทคนิคที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น วิธีการทำงานของกลุ่ม ฝึกหัดความเป็นผู้นำ ฝึกทักษะในการตัดสินใจ ได้สังเกตและฝึกหัดแบบต่าง ๆ ของความสัมพันธ์กับสังคม

2.16 การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด (In basket technique) การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัดเป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติงานที่จำลองมาจากการปฏิบัติงานจริง ๆ ประจำวันของแต่ละคน อาจเป็นงานเอกสารที่ผ่านเข้ามาในกระเบาะหนังสือ หรือในแฟ้มเสนองาน โดยการกำหนดสถานการณ์การปฏิบัติงานที่ใกล้เคียง หรือเหมือนของจริงขึ้นมาในรูปแบบของแบบฝึกหัด

2.17 การอภิปรายแบบพหุฉาววิสัย (colloquy method) การอภิปรายแบบพหุฉาววิสัยเป็นการอภิปรายที่ดัดแปลงมาจากการอภิปรายเป็นคณะโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Panel discussion) ผู้อภิปรายแบ่งเป็นสองคณะ คณะหนึ่งเลือกจากผู้ฟัง เรียกว่า “คณะผู้แทน” (representative members) มีจำนวน 3 - 4 คน อีกคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะผู้เชี่ยวชาญ” (resource members) มีจำนวน 3 - 4 คน คณะผู้แทนเป็นฝ่ายเสนอปัญหาให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตอบ โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย (moderator) เป็นคนกลางคอยเชื่อมโยงคำถาม คำตอบระหว่างทั้งสองฝ่าย

การอภิปรายแบบพหุฉาววิสัยใช้เพื่อสำรวจปัญหา หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งเป็นที่สนใจร่วมกัน เพื่อให้ผู้ฟังได้เข้าใจถึงปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ และเพื่อเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียเหมาะที่จะใช้เมื่อผู้ฟังมีความสนใจในปัญหาที่จะอภิปรายอย่างแท้จริง

การจัดสถานที่นั้น ควรจัดให้ผู้อภิปรายและผู้แทนผู้ฟังนั่งอยู่ในที่ที่ผู้ฟังสามารถมองเห็นได้ชัดเจน ทั้งผู้อภิปรายและผู้แทนผู้ฟังนั่งแยกกัน จัดที่นั่งของผู้อภิปรายและผู้แทนนั่งเฉียงทำให้มองเห็นได้ทั้งผู้ฟังและอีกฝ่ายหนึ่ง โดยมีผู้ดำเนินการอภิปรายนั่งอยู่ตรงกลาง ระหว่างทั้งสองฝ่าย หากมีอุปกรณ์ประกอบอื่น ๆ จะต้องจัดวางในที่ที่ผู้ฟังสามารถมองเห็นได้ชัดเจน สถานที่ควรมีแสงสว่างพอ อากาศไม่อบอ้าว และไม่มีเสียงรบกวน

2.18 การสนองความต้องการกลุ่ม (audience reaction tram) การสนองความต้องการกลุ่มเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่มีการตั้งตัวแทนจากกลุ่มผู้ฟัง 3-4 คน ทำหน้าที่ซักถามรายละเอียดเพิ่มเติมในระหว่างการบรรยาย ช่วยให้ผู้บรรยายได้ทราบถึงความต้องการของกลุ่มผู้ฟัง เทคนิคการฝึกอบรมนี้เหมาะสำหรับหัวข้อวิชาที่มีลักษณะยากแก่การเข้าใจ เพราะช่วยให้มีการตอบกลับ (feedback) จากผู้ฟังสู่ผู้พูด ทำให้ได้แนวคิดจากผู้ฟังด้วย การสนองความต้องการของกลุ่มช่วยให้การพูดของผู้บรรยายมีประสิทธิภาพมากขึ้นมีการติดต่อสื่อสารเป็นอย่างดีระหว่างผู้บรรยายกับผู้ฟัง การบรรยายเป็นกันเองทำให้ผู้ฟังมีความสนใจ ในส่วนของข้อจำกัดก็คือ ผู้บรรยายอาจไม่ชอบการถูกขัดระหว่างการบรรยายสมาชิกบางคนอาจมีส่วนร่วมมากเกินไป

2.19 การจัดชุดผู้ฟัง (listening team) การจัดชุดผู้ฟังเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่จัดให้มีทีมผู้ฟังซึ่งเลือกจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยให้ทุกคนในชุดผู้ฟังทำหน้าที่จดบันทึกถามคำถามและสรุปย่อในขณะที่วิทยากรบรรยาย เพื่อรายงานให้ที่ประชุมทราบในตอนท้าย ข้อดีของการจัดชุดผู้ฟังก็คือ เป็นการสรุปหรือทบทวนในตอนท้าย ช่วยในการย้ำจุดสำคัญ ๆ ของเรื่องที่พูดไปแล้ว กลุ่มผู้ฟังมีโอกาสชี้แจงถึงประเด็นคำถาม ปัญหาและความคิดเห็นที่ได้มาจากผู้บรรยายด้วย ส่วนข้อจำกัดก็คือ บุคคลที่ได้รับเลือกเข้าอยู่ในชุดผู้ฟังต้องมีความรู้ในเรื่องที่อภิปรายดีและไม่มีความลำเอียง

2.20 การให้เวลาซักถาม (question period) การให้เวลาซักถามเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้หลังการบรรยายหรืออภิปราย โดยเปิดโอกาสให้ผู้ฟังได้ถามผู้บรรยาย หรือผู้อภิปรายโดยตรง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ฟังได้มีส่วนร่วมในการอภิปรายจุดสำคัญบางประการเพิ่มเติม และเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามนอกเหนือไปจากที่ผู้บรรยายได้พูดไปแล้ว เวลาในการซักถามขึ้นอยู่กับผู้บรรยายจะใช้เวลาอย่างน้อยเพียงใด ข้อดีของการใช้เวลาซักถามก็คือ เป็นตัวเชื่อมโยงให้มีการโต้ตอบระหว่างผู้บรรยายและผู้ฟัง ช่วยสะท้อนให้เห็นถึงความเห็นพ้องของผู้ฟังที่มีต่อผู้บรรยาย ช่วยกระตุ้นให้ผู้ฟังสนใจฟังข้อจำกัดก็คือเวลาที่ใช้เป็นช่วงท้ายผู้ฟังส่วนใหญ่มักจะเหนื่อยล้าทำให้ไม่อยากใช้เทคนิคการฝึกอบรมนี้

2.21 การทัศนศึกษา (field trip) การทัศนศึกษาเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่นำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปยังสถานที่อื่นนอกสถานที่ฝึกอบรมปกติ เพื่อศึกษาสภาพการณ์จริง ๆ ด้วยตนเอง เทคนิคนี้อาจใช้ได้กับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนานักบริหาร หรือการฝึกอบรมอื่นซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการศึกษาจากของจริง เพื่อได้ได้ประโยชน์มากขึ้น ระยะเวลาสำหรับทัศนศึกษาอาจเพียง 2 - 3 ชั่วโมง หรืออาจนานกว่านั้นมากก็ได้ การทัศนศึกษาแม้ว่าจะทำได้ง่าย แต่ถ้าไม่วางแผนให้รอบคอบ และไม่ควบคุมให้ดีก็จะไม่ให้ประโยชน์เต็มที่ เทคนิคอื่น ๆ ที่อาจใช้ร่วมกับการทัศนศึกษาได้แก่การบรรยาย การอภิปราย การเสนอแนะ ฯลฯ การทัศนศึกษาช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริง ๆ ช่วยขยายแนวความคิดเพิ่มความเข้าใจได้ดี และถูกต้องตามความเป็นจริงมากกว่าที่จะได้รับฟังสร้างความสนใจและความกระตือรือร้นให้แก่

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อให้เกิดความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันข้อจำกัด ก็คือ จำเป็นต้องใช้เวลาเตรียมการมาก ใช้เวลาเตรียมการมาก หากขาดความร่วมมือจากบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็จะให้ประโยชน์ไม่เต็มที่ การเข้าชมหน่วยงานอาจทำให้หน่วยงานนั้นต้องหยุด หรือเสียเวลาปฏิบัติงานตามปกติไป และที่สำคัญของข้อจำกัดก็คือ ความปลอดภัยในการเดินทาง

2.22 การสาธิต (demonstration) การสาธิตเป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นของจริง โดยอาจแสดงให้เห็นถึงกระบวนการ หรือขั้นตอนของการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ หรือการทดลองต่าง ๆ เหมาะที่จะใช้กับคนกลุ่มเล็ก ๆ ที่ทุกคนสามารถมองเห็นการสาธิตได้ทั่วถึง เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้ได้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกระดับทุกประเภทตามปกติแล้วการสาธิตจะไม่ใช้ตามลำพัง แต่จะใช้ร่วมกับเทคนิคอื่น ๆ เช่น การบรรยาย การทดลองปฏิบัติการ การอภิปราย เป็นต้น ข้อดีของการสาธิตก็คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการแสดงจริงที่ละขั้นตอนทำให้เข้าใจและเชื่อได้มากกว่าการฟัง หรือการอ่าน อาจยืดหยุ่นเวลาการสาธิตได้ ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริง ทดลองจริงด้วยตนเอง ช่วยให้เกิดความสนใจ และซุกงูใจอยากทดลองปฏิบัติตามแนวใหม่ ข้อจำกัดก็คือ ต้องใช้เวลาสำหรับการเตรียม และซ้อมการสาธิตอย่างระมัดระวัง เพื่อให้แน่ใจว่า การสาธิตนั้นจะถูกต้องอย่างสมบูรณ์ หากไม่มีการแนะนำหรือการชี้แจงวัตถุประสงค์ที่ดีหรือการบรรยายสรุปขั้นตอนการสาธิตที่ไม่ถูกต้อง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะไม่เข้าใจ หรือเกิดความเข้าใจที่ผิดพลาดได้

2.23 การสัมภาษณ์ (interview) การสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์วิทยากร ผู้สัมภาษณ์และวิทยากรตกลงกันล่วงหน้าถึงแนวทางในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ความรู้ต่าง ๆ ตามหัวข้อนั้นครบถ้วน อาจคิดคำถามเพิ่มเติมในระหว่างการสัมภาษณ์นั้นด้วยก็ได้ หลังการสัมภาษณ์ แล้วอาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังมีส่วนซักถามด้วยก็ได้ การสัมภาษณ์อาจมีผู้ให้สัมภาษณ์ หรือผู้สัมภาษณ์มากกว่า 1 คน ก็ได้

2.24 การประชุมพบปะ (convention) การประชุมพบปะเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ผู้ปฏิบัติงานจากสำนักงานสาขาในท้องถิ่นต่าง ๆ ได้มาร่วมประชุมพบปะกันเพื่อพิจารณากำหนดนโยบายหรือวางหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติงาน หรือเพื่อหาทางเสริมสร้างความมั่นคงของสำนักงานสาขาและสำนักงานใหญ่ หรือเพื่อวัตถุประสงค์ร่วมกันอื่น ๆ ข้อดีของเทคนิคการฝึกอบรมนี้คือ ผู้แทนจากหน่วยงานสาขาได้มีโอกาสพบเห็นและรู้จักหน่วยงานซึ่งตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกิจการนั้นได้ดียิ่งขึ้น เป็นเทคนิคที่ทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานซึ่งอยู่ในท้องถิ่นต่าง ๆ และก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการเสริมสร้างหน่วยงาน ส่วนข้อจำกัดก็คือ ต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างรอบคอบ หากวางแผนไม่ดีก็จะได้ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร และจะต้องหาทางให้ผู้แทนทุกคนได้มีโอกาสร่วมในกิจกรรมทุกกิจกรรม

2.25 ฟิชโบล (fishbowl) ฟิชโบลเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่จัดที่นั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นรูปวงกลมซ้อนสองวง กลุ่มผู้ที่อยู่ในวงกลมในจะเป็นผู้ที่มิมบทบาทในการแลกเปลี่ยนข่าวสารความคิดในเรื่องหนึ่งซึ่งกันและกัน หรือการแสดงบทบาทสมมุติเรื่องใด

เรื่องหนึ่ง กลุ่มผู้ที่อยู่วงกลมนอกจะเป็นผู้สังเกตการณ์ มีหน้าที่ฟังหรือสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่อยู่วงกลมในโดยไม่เข้าไปมีบทบาทร่วมในการประชุมนั้น

3. เทคนิคการฝึกอบรมที่พัฒนาเฉพาะตัวบุคคล เทคนิคการฝึกอบรมประเภทนี้ใช้สำหรับพัฒนาแต่ละบุคคล มีหลายเทคนิคที่สำคัญมีดังนี้

3.1 การสอนแนะ (coaching) การสอนแนะเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ พฤติกรรมและประสบการณ์ตามความต้องการของผู้สอนแนะ โดยการแนะนำให้รู้จักวิธีการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง เทคนิคการสอนแนะนี้ไม่จำเป็นต้องอาศัยวิทยากรจากที่อื่นแต่ใช้หัวหน้างานหรือผู้บริหารซึ่งมีประสบการณ์มากกว่า หรืออยู่ในระดับที่สูงกว่าผู้เข้ารับการสอนแนะเป็นผู้สอนแนะให้ ตามปกติเทคนิคการสอนแนะใช้ระหว่างคนสองคน คือ ผู้สอนกับผู้ถูกสอน เป็นการสอนกันแบบตัวต่อตัว บางครั้งอาจสอนเป็นกลุ่มก็ได้ การสอนแนะนี้เหมาะที่จะใช้กับผู้ดำรงตำแหน่งใหม่ การสอนแนะให้ประโยชน์แก่งาน ตัวผู้สอนและผู้เข้ารับการสอนแนะหรือผู้ถูกสอน การสอนแนะสามารถเลือกเน้นไปทางใดทางหนึ่งตามความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคลได้ การติดต่อกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนไม่ได้มีอยู่แต่เพียงในช่วงของการสอนแนะเท่านั้น แต่มักจะดำเนินการต่อไปหลังจากการสอนแนะแล้ว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในด้านการร่วมมือและการประสานงานด้วย ผู้เรียนงานได้รับประโยชน์ทั้งประสบการณ์ของตัวเองและประสบการณ์ของผู้สอน ขณะเดียวกันผู้สอนแนะก็ได้รู้ถึงสภาพและปัญหาของผู้เข้ารับตำแหน่งใหม่ด้วย การสอนแนะมีข้อจำกัด คือ เป็นการยากที่จะให้หัวหน้างาน หรือผู้บริหารในระดับสูง สละเวลาจำนวนมากให้การสอนงานเพื่อให้เกิดผลดี บางกรณีผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจกลายเป็นผู้สังเกตงาน หรือผู้เลียนแบบพฤติกรรมของผู้สอนแนะไปได้ นอกจากนี้หัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับสูงอาจไม่มีเทคนิคการสอนแนะที่ดีก็จะทำให้ผู้รับการสอนแนะไม่สามารถเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์

3.2 การสอนแบบสำเร็จรูป (programmed instruction) การสอนแบบสำเร็จรูปเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่เกิดจากการปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูปเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า บทเรียนสำเร็จรูปมีขั้นตอนเกี่ยวกับเนื้อหา การจัดกิจกรรม การทบทวนการทดสอบที่จัดลำดับไว้อย่างดีแล้ว หากผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติตามก็จะเกิดความรู้หรือทักษะตามวัตถุประสงค์ของการสอน เมื่อจบแต่ละตอนจะมีการประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียนได้แก้ไขในสิ่งที่ยังไม่เข้าใจให้ถูกต้องก่อนที่จะก้าวไปสู่ขั้นตอนต่อไป การสอนแบบสำเร็จรูปใช้ได้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกระดับ ทุกประเภท โดยผู้จัดเตรียมโปรแกรมการสอนแบบสำเร็จรูปใช้ได้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกระดับ ทุกประเภท โดยผู้จัดเตรียมโปรแกรมการสอนแบบสำเร็จรูปสามารถจัดเนื้อหาที่จะศึกษาให้เหมาะสมกับตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ ข้อดีของการสอนแบบสำเร็จรูป คือ สามารถใช้กับคนจำนวนมากได้ทีเดียวพร้อม ๆ กัน ไม่ต้องจัดสถานที่ ไม่ต้องเชิญวิทยากร ไม่สิ้นเปลืองงบประมาณบ่อย ๆ ใช้ในการอบรมผู้มาเข้ารับการฝึกอบรมที่หลัง สามารถให้ความรู้ ทักษะ ตามขอบเขตและวัตถุประสงค์ที่ต้องการผู้เรียน

สามารถใช้เวลาในการเรียนมากน้อยตามความสามารถของตน และสามารถย้อนไปทำความเข้าใจในบางเรื่องโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนของผู้อื่น ข้อจำกัดของการสอนแบบสำเร็จรูปก็คือ การเขียนโปรแกรม หากเรียงลำดับขั้นตอนไม่ดีหรือจัดเนื้อหาไม่เหมาะสม จะทำให้การสอนแบบสำเร็จรูปไม่บรรลุวัตถุประสงค์ การสอนแบบสำเร็จรูปเป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควบคุมตัวเองให้เรียนรู้ ซึ่งยากที่ผู้จัดการฝึกอบรมจะเข้าช่วยควบคุมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตั้งใจ หรือสนใจเรียนอย่างเต็มที่ นอกจากนี้โปรแกรมบางอย่างที่ไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขอาจมีเนื้อหาที่ล้าสมัย ทำให้การเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เกิดผลดีเท่าที่ควร

3.3 การสอนเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง (self-paced instruction) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้เนื้อหา ความรู้ ทักษะ จากการให้ศึกษาเอกสาร เอกสารที่จะให้ศึกษาได้จัดหาเตรียมไว้แล้วอย่างสมเหตุสมผล เนื้อหาวิชาเหล่านี้จะถูกจัดไว้เป็นส่วน ๆ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องผ่านบทเรียนเป็นขั้นตอนไป และจะรู้ได้ทันทีว่าเข้าใจแต่ละส่วนของเอกสารได้เป็นอย่างดีหรือไม่ วิธีการศึกษานี้ไม่ใช้ลำพังแต่เอกสารเท่านั้น แต่ยังใช้อุปกรณ์อื่น ๆ เช่น เทป สไลด์ ภาพยนตร์ โทรทัศน์ วีดิโอ วิธีการของการสอนเพื่อความก้าวหน้าของตนเองก็คือนำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้จักเอกสารและอุปกรณ์อื่น ๆ ที่จะต้องใช้ระหว่างการฝึกอบรม ผู้จัดการฝึกอบรมต้องคอยตอบคำถาม ให้คำอธิบายให้ความช่วยเหลือ และสังเกตความก้าวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรมด้วยเทคนิคนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องผ่านการทดสอบตามเกณฑ์ที่กำหนดวิธีการนี้อาจใช้เพื่อสอนหลัก แนวความคิด เทคนิค ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีการฝึกปฏิบัติและเพื่อให้ข่าวสารพื้นฐานแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อดีของเทคนิคนี้คือ สามารถปรับให้เหมาะกับความต้องการของแต่ละบุคคลตามระยะเวลาที่มีได้ สามารถให้เนื้อหาได้กว้างขวาง เพราะใช้อุปกรณ์หลายอย่างช่วย และ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการตอบกลับในทันที

3.4 แผนพัฒนาเฉพาะบุคคล (individual development plan) แผนพัฒนาเฉพาะบุคคล เป็นการวางแผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลอย่างมีระบบ โดยได้จัดทำเป็นบันทึกไว้ แผนพัฒนาเฉพาะบุคคลนี้จะต้องสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน และเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคล วิธีการนี้คือ หลังจากที่ได้ทราบความต้องการฝึกอบรมแล้วก็วางแผนพัฒนาบุคคล เสนอแผน เทคนิคที่จะใช้และเวลาในการพัฒนาให้ฝ่ายบริหารอนุมัติ และลงบันทึกไว้เป็นแผนพัฒนาบุคคลโดยจะแสดงถึงวัตถุประสงค์ และผลลัพธ์ที่ต้องการสำหรับแต่ละบุคคลด้วยแผนพัฒนาเฉพาะบุคคลอาจใช้เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เตรียมการสำหรับการมอบหมายงานในอนาคต เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงานในหน้าที่เปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี และเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการวางแผนส่งเสริม ข้อดีของแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล คือ ได้วางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลไว้อย่างมีระบบเป็นระเบียบ โดยทำเป็นเอกสารหลักฐานไว้ สามารถช่วยผู้บริหารงานในการปรับปรุงการแบ่งงานและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ช่วยให้การบริหารงานการฝึกอบรมสะดวก

และคล่องขึ้น ผู้บริหารได้เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมและความจำเป็นในการพัฒนาบุคคลมากยิ่งขึ้น

3.5 การวางแผนเพิ่มประสบการณ์ (planned experience) การวางแผนเพิ่มประสบการณ์ เป็นการพัฒนาบุคคล โดยเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งยังคงดำรงตำแหน่งหน้าที่เดิม การจัดโครงการให้ได้รับประสบการณ์นี้ให้ประโยชน์เช่นเดียวกับการหมุนเวียนงาน และการสอนงาน วิธีการที่ใช้ในการเพิ่มประสบการณ์มีหลายวิธี เช่น

3.5.1 การมอบหมายงาน หรือโครงการพิเศษ ซึ่งเหมาะที่จะใช้สำหรับการพัฒนาทักษะที่อยู่ในความสนใจพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน

3.5.2 การทำงานรูปคณะกรรมการ หรือการรวมกำลัง เป็นการสร้างประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ ในวงการด้วย

3.5.3 การเป็นสมาชิกในสมาคมอาชีพ กลุ่มแนะแนว ชมรมต่าง ๆ

3.5.4 มอบหมายให้ทำหน้าที่ผู้รักษาการแทนเป็นการชั่วคราว ในกรณีหัวหน้างานไม่อยู่ โดยให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเต็มที่เช่นเดียวกับหัวหน้างาน

3.6 การศึกษาทางไปรษณีย์ (correspondence study) เทคนิคการฝึกอบรมเทคนิคนี้ฝ่ายจัดการฝึกอบรมจะส่งเอกสารที่ได้จัดเตรียมไว้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทางไปรษณีย์เพื่อศึกษาด้วยตนเอง เมื่อจบแต่ละบทแต่ละตอนก็จะมีทดสอบ โดยทำแบบทดสอบส่งทางไปรษณีย์เช่นกัน คำตอบที่ส่งไปจะได้รับการตรวจให้คะแนน แล้วส่งกลับให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอีกครั้ง การศึกษาทางไปรษณีย์ใช้เพื่อให้ข่าวสารความรู้ที่เป็นพื้นฐานซึ่งอาจมีการอธิบายให้ภายหลังอีก เช่น เมื่อผู้สอนและผู้อบรมได้มีโอกาสพบกันในชั้นเรียน วิธีการที่สำคัญของเทคนิคนี้คือ ผู้จัดฝึกอบรมจะต้องตรวจสอบเอกสารที่จะใช้ ตลอดทั้งหลักสูตรว่ามีความเหมาะสม ไม่ต้องใช้เอกสารอ้างอิง หรืออุปกรณ์ประกอบชนิดที่ส่งไปให้ทางไปรษณีย์ไม่ได้ ผู้ศึกษาเองก็ต้องทราบถึงวัตถุประสงค์ เกณฑ์ความสำเร็จ ผลของความผิดพลาดที่ทำไปแล้ว และถ้าเป็นไปได้ ผู้ศึกษาควรมีโอกาสติดต่อกับผู้สอนทางใดทางหนึ่งเพื่อถามคำถามหรือปัญหาที่สงสัย ข้อดีของการศึกษาทางไปรษณีย์คือ ผู้ศึกษาสามารถศึกษาบทเรียนนอกเวลาทำงานได้ ไม่เสียเวลาทำงาน ค่าใช้จ่ายถูก และสามารถให้บทเรียนที่เหมือนกันได้แก่ผู้เข้าอบรมที่อยู่ต่างสถานที่

3.7 รายชื่อเอกสารอ่านประกอบ (the reading list) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่นำรายชื่อเอกสารสำหรับให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอ่าน การเลือกจะให้อ่านหัวข้อใดนั้นเป็นหน้าที่ของผู้จัดการฝึกอบรม หรือหัวหน้างานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากการอ่านแต่ละหัวข้อแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจจัดอภิปรายเรื่องนั้น ๆ อย่างไม่เป็นทางการกับบุคคลที่กำหนดเรื่องให้ เทคนิคนี้ใช้เพื่อเตรียมหัวหน้างาน หรือเตรียมผู้บริหารก่อนเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิด แนะนำความคิดใหม่ ๆ และเพื่อนำไปสู่การระดมสมองหรือ

การประชุมอภิปราย ในการเลือกหัวข้อหรือจัดเอกสารให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอ่านนั้น ผู้เลือกจะต้องคำนึงถึงระดับความสามารถในการอ่านของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เวลาที่เข้ารับการฝึกอบรม ชนิดของข่าวสารที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการ และความสามารถในการจัดหาเอกสาร หลังจากการอ่านแล้วอาจตรวจสอบความเข้าใจโดยการให้ตอบแบบทดสอบ หรืออภิปรายกันในหัวข้อที่อ่านแล้ว

4. เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้โสตทัศนูปกรณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ เทคนิคการฝึกอบรมดังกล่าวมาอาจใช้โสตทัศนูปกรณ์เข้าช่วย เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดความรู้ความเข้าใจรวดเร็วขึ้น โสตทัศนูปกรณ์ที่นำมาใช้มีหลายอย่าง เช่น วิทยุ โทรทัศน์ วิดีโอ เทป สไลด์ โสตทัศนูปกรณ์แต่ละอย่างให้ประโยชน์ต่างกัน เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้โสตทัศนูปกรณ์เป็นส่วนประกอบสำคัญอาจจำแนกได้ตามชนิดของโสตทัศนูปกรณ์ที่ใช้ ดังนี้

4.1 โทรทัศน์การสอน (instructional T.V.) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้โทรทัศน์ โทรทัศน์ให้ทั้งเสียงและภาพ จึงมีประโยชน์และข้อดีเช่นเดียวกับการใช้ภาพยนตร์แต่ดีกว่าภาพยนตร์ที่ไม่ต้องควบคุมเกี่ยวกับแสงมากนัก แต่มีข้อเสียคือใช้ได้กับจำนวนคนจำกัด เว้นเสียแต่จะต้องจัดโทรทัศน์วงจรปิด หรือมีเครื่องรับหลาย ๆ เครื่อง โทรทัศน์การสอนช่วยเพิ่มพูนประสิทธิผลในการสอน เพราะทำให้ผู้ชมปฏิบัติตามได้ เนื่องจากจะมีโอกาสสังเกตสิ่งต่าง ๆ ได้ดีกว่าการแสดงให้ดูในห้อง และหากเป็นโทรทัศน์วงจรปิดก็อาจหยุดเครื่อง ถอยกลับเรื่องที่สนใจได้ โทรทัศน์การสอนอาจใช้เพื่อบันทึกการแสดงบทบาทสมมุติ การอภิปรายแล้วนำมาใช้ใหม่เพื่อตรวจสอบรายละเอียด เพื่อบันทึกการประชุม สาธิตการแสดงที่ต้องใช้สถานที่จริง หรือเพื่อใช้แทนผู้สอนเมื่อผู้สอนมาสอนไม่ได้

4.2 ภาพยนตร์การสอน (instructional film) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้ภาพยนตร์ประกอบ ภาพยนตร์ให้ทั้งเสียงและภาพ จึงมีประโยชน์เช่นเดียวกับการใช้โทรทัศน์ แต่ดีกว่าโทรทัศน์ที่ใช้ได้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมาก ข้อเสียของภาพยนตร์ก็คือ จะต้องควบคุมแสง ภาพยนตร์สามารถใช้เสริมเนื้อหาของคำสอนซึ่งให้โดยวิธีอื่นแล้วภาพยนตร์อาจใช้สาธิตวิธีการทำงาน แสดงให้เห็นถึงเทคนิคและแนวคิดใหม่ ๆ อาจใช้แทนผู้สอนเมื่อผู้สอน สอนไม่ได้ ก่อนสอนต้องตรวจดูภาพยนตร์เสียก่อนว่าตรงกับวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้หรือไม่ แนะนำภาพยนตร์และเป้าหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ หลังจากชมภาพยนตร์แล้วควรมีการอภิปราย

4.3 สไลด์และหรือเทปการสอน (the slide/tape presentation) เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้สไลด์และหรือเทป เป็นสื่อช่วยสามารถให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทั้งเสียงและหรือภาพในเวลาเดียวกัน สไลด์และเทปใช้เพื่อเสริมข่าวสารที่ให้ได้ด้วยคำพูดแล้ว ใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดความสนใจในหัวข้อที่บรรยายหรืออภิปราย อุปกรณ์ที่จะต้องใช้ในเทคนิคนี้คือเครื่องเล่นเทป และเครื่องฉายสไลด์ ซึ่งจัดไว้ล่วงหน้า อุปกรณ์ทั้งสองจะต้องจัดใช้ให้สัมพันธ์กัน เวลาที่ใช้อาจหลังการบรรยายหรือก่อนการบรรยายก็ได้

เทคนิคการฝึกอบรมดังที่ได้กล่าวมา หากพิจารณาถึงลักษณะของกิจกรรมและประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับแล้ว อาจจำแนกได้ดังนี้

1. เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้บอกเล่าเนื้อหา บอกแนวคิด หรือให้หลักการต่าง ๆ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ การบรรยาย การอภิปราย การสัมมนา การศึกษาเฉพาะกรณี ฯลฯ
2. เทคนิคการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือกระทำด้วย ได้แก่ การระดมสมอง การทดลองเรียนงาน การสอนแนะ การฝึกปฏิบัติงาน ฯลฯ เทคนิคจำพวกนี้ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสนใจในการฝึกอบรม วิทยากรจะต้องสรุปแนวคิดและหลักการที่ได้จากการทำกิจกรรมในตอนจบกิจกรรม และอภิปรายให้แนวทางที่จะนำไปใช้ในชีวิต
3. เทคนิคการฝึกอบรมที่ผู้อบรมได้แสดงบทบาทต่าง ๆ ได้แก่ สถานการณ์จำลองการแสดงบทบาทสมมุติ การสาธิต การทัศนศึกษา การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ฯลฯ เทคนิคการฝึกอบรมจำพวกนี้ก็จะต้องสรุปแนวคิดและหลักการตลอดจนแนวทางที่จะนำไปใช้เช่นเดียวกัน

เทคนิคการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สำคัญต่อการจัดฝึกอบรมเป็นอย่างมากเพราะการอบรม เพื่อเพิ่มพูนสรรถภาพและประสิทธิภาพของบุคคล ในด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอันจะทำให้สามารถนำสิ่งที่ฝึกอบรมให้ไปปรับใช้ได้กับการปฏิบัติงานจริง ซึ่งการสร้างภาวะการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการประยุกต์ และเลือกใช้เทคนิคและวิธีการฝึกอบรมรวมถึงสื่อการสอนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เนื้อหาสาระในการหลักสูตร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความรู้และความสามารถของผู้เป็นวิทยากรในการเลือกเทคนิคที่จะถ่ายทอด สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งสื่อทัศนูปกรณ์ ภายในระยะเวลาที่กำหนดให้ในแต่ละโครงการฝึกอบรม ตลอดจนค่าใช้จ่าย ฯลฯ เป็นต้น (ธีระชัย บำรุงศิลป์, 2549 , ย่อหน้า 1) ได้ให้ความหมายของ เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการ หรือเครื่องมือ หรือกิจกรรม ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และสื่อความหมายระหว่างผู้ที่เป็นวิทยากรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน หรือระหว่างบุคคลอื่นใด ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมในกระบวนการฝึกอบรมเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระดับที่ต้องการ เพื่อนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติไปใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากเทคนิคการฝึกอบรมที่กล่าวมายังมีเทคนิคการฝึกอบรมอื่น ๆ อีก ดังนี้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2549, ย่อหน้า 1)

1. การบรรยาย (lecture) เป็นเทคนิควิธีที่ใช้ในการถ่ายทอดความคิดเห็น ความรู้ ตลอดจนข้อมูล ข้อเท็จจริงให้แก่ผู้ฟัง เป็นเทคนิคที่แพร่หลายและสามารถใช้ประกอบกับเทคนิคอื่น ๆ ได้ แต่มีจุดด้อยตรงที่ลักษณะของการบรรยายจะเป็นระบบสื่อสารทางเดียว ยิ่งถ้ามีเวลาจำกัดโอกาสที่จะให้ผู้ฟังได้มีส่วนร่วมในการซักถาม หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้

บรรยายจะไม่มี ผู้บรรยายไม่สามารถประเมินได้ว่าเมื่อจบการบรรยายแล้วผู้ฟังมีความรู้ ความเข้าใจ ในสิ่งที่บรรยายมากนักน้อยเพียงใด ซึ่งอาจจะต้องพิจารณาจากผลกระทบที่เกิดจากการบรรยายความสำเร็จของการบรรยายจะขึ้นอยู่กับความสามารถและประสบการณ์ของผู้บรรยาย กล่าวคือผู้บรรยายบางคนสามารถบรรยายเรื่องที่ยากต่อการทำความเข้าใจให้ผู้ฟังเกิดความสนใจเกิดความกระจำงเกิดเป็นรูปธรรม นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ถ้าจะพิจารณาอย่างผิวเผินแล้วอาจคิดว่าการบรรยายเป็นสิ่งที่ง่าย สามารถใช้ได้ทุกโอกาส ซึ่งโดยข้อเท็จจริงแล้วถ้าจะให้การบรรยายเกิดประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ มีส่วนที่ต้องดำเนินการ 2 ส่วน คือ การเตรียมตัวในการบรรยาย กับ การบรรยาย

ข้อดี

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

ข้อจำกัด

1. ประสิทธิภาพของการบรรยายขึ้นอยู่กับความสามารถและประสบการณ์ของวิทยากร
 2. การบรรยายเป็นลักษณะการสื่อสารทางเดียว ถ้าไม่เปิดโอกาสให้มีการซักถาม จะไม่สามารถประเมินได้ว่า ผู้ฟังมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่บรรยายเพียงใด
 3. การบรรยายไม่อาจใช้กับทุกเรื่องได้ เช่น เรื่องที่ต้องการข้อสรุปเพื่อการนำไปปฏิบัติการ
 4. ช่วงความสนใจในการฟังของบุคคลแต่ละวัย แต่ละระดับบุคคลในองค์การมีขีดจำกัด หากใช้เวลาในการบรรยายมากเกินไป จะไม่เกิดผลตามความมุ่งหมายที่กำหนด
- สรุปการบรรยายที่มีการซักถามเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมที่มีวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้ความรู้ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับของผู้ที่มีส่วนร่วม การเปลี่ยนทัศนคติ ทักษะการแก้ปัญหา แต่ไม่เหมาะสมสำหรับความรู้ที่ได้จากการอบรมเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในแนวใหม่

2. การอภิปราย (discussion) คือ การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในปัญหาหรือเรื่องเดียวกัน ต้องการที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันด้วยวิธีการวิเคราะห์ และพิจารณาโดยอาศัยความคิดเห็นร่วมกัน การอภิปรายมี 2 ลักษณะคือ

2.1 การอภิปรายเป็นคณะ (panel discussion) เป็นการการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์มาให้ความคิดเห็นหรือทรรศนะในเรื่องเดียวกัน จำนวนผู้อภิปรายอาจจะมีประมาณ 3-5 คน ในการอภิปรายผู้ทรงคุณวุฒิจะอภิปรายในลักษณะที่สนับสนุนหรือให้เหตุผลโต้แย้งผู้ทรงคุณวุฒิด้วยกัน เพื่อให้ความคิดเห็นกว้างไกลออกไป และตอนท้ายผู้ดำเนินการอภิปราย (moderator) จะเป็นผู้สรุปความคิดเห็นของผู้สรุปความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2 การอภิปรายแบบชุมนุมปาฐกถา (symposium discussion) เป็นการอภิปรายที่เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้ในเรื่องที่สนใจในแต่ละด้าน มาร่วมเป็นองค์ปาฐก ผู้ฟังหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีความรู้ความเข้าใจตามเรื่องและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ข้อดี

1. การอภิปรายช่วยเปลี่ยนบรรยากาศในการฟังของผู้ฟังหรือผู้เข้ารับการอบรม โดยได้สัมผัสกับแนวและวิธีการพูดของผู้อภิปรายในลักษณะหลากหลาย โดยเฉพาะการพูดโต้แย้งในการอภิปรายเป็นคณะ

2. การอภิปรายเป็นคณะช่วยสร้างแนวคิดให้แก่ผู้ฟังในทรรศนะที่ต่างกัน ทำให้เกิดความความรอบคอบในการตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุด ส่วนการอภิปรายแบบชุมนุมปาฐกถา ผู้ฟังจะรับความรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะทาง ทำให้รู้จริง ได้ประโยชน์เต็มที่

3. การอภิปรายเป็นการแสวงหาข้อสรุปและแนวทางในการแก้ปัญหาของผู้ที่มีความสนใจร่วมกันในลักษณะที่มีความเป็นไปได้ของการนำไปใช้ เพราะความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มาอภิปรายบางเรื่องผู้ฟังรับได้ บางเรื่องต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมซึ่งสามารถทำได้ในได้ในช่วงของคาบการอภิปราย (forumperiod)

4. การอภิปรายทั้งสองแบบสามารถใช้ได้กับคนกลุ่มใหญ่

ข้อจำกัด

1. ผู้ดำเนินการอภิปรายจะต้องเป็นผู้มีความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการอภิปราย จึงจะสามารถควบคุมการอภิปรายให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย และเวลาของการอภิปรายที่กำหนดไว้

2. การพิจารณาเลือกเชิญผู้อภิปรายมีความสำคัญมาก หากได้ผู้มีความรู้และประสบการณ์สูงจะทำให้การอภิปรายเกิดผลดีและให้การอภิปรายเกิดผลดีและให้ประโยชน์แก่ผู้ฟัง

3. ผู้แม้จะมีส่วนร่วมในคาบของการอภิปราย แต่จัดว่ายังมีส่วนร่วมน้อย บางครั้งบรรยากาศไม่ส่งเสริมทำให้ผู้ฟังไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร

3. การสาธิต (demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริงซึ่งการกระทำหรือปฏิบัติจริงซึ่งการกระทำหรือปฏิบัติจริงจะมีลักษณะคล้ายการสอน งาน การสาธิตนิยมใช้กับหัวข้อวิชาที่มีการปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ นาฏศิลป์ และขับร้อง วิธีการ วิทยากรทำให้ดูแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดลองทำตาม

ข้อดีเกิดความรู้ความเข้าใจเร็ว และมีความน่าเชื่อถือสูง เพิ่มทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดี ไม่เบื่อหน่าย สามารถปฏิบัติได้หลายครั้ง

ข้อจำกัด ต้องใช้เวลาเตรียมการมาก เหมาะกับการฝึกอบรมกลุ่มเล็ก ๆ วิทยากรต้องมีความชำนาญจริง ๆ และต้องไม่พลาด

4. การสอน (coaching) เป็นการแนะนำให้รู้วิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริง ๆ วิธีการ หัวหน้างานสอนการทำงาน ข้อดี เน้นเนื้อหาตามความเหมาะสมของแต่ละคนข้อจำกัด คุณค่าขึ้นกับผู้สอนงานซึ่งส่วนใหญ่คือหัวหน้างาน

5. การระดมสมอง (brainstorming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎใด ๆ ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจดไว้แล้วนำไปถกเถียงกันอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้นพอเริ่มประชุมต้องมีการเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเสียก่อน วิธีการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนเสนอความคิดเห็นแล้วช่วยกันสรุป

ข้อดี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมโดยตรง ช่วยกันคิด ช่วยกันเสนอ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ ทำให้ความคิดหลากหลายในเวลาจำกัดสามารถสร้างความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดี บรรยากาศเป็นกันเอง

ข้อจำกัดได้ความคิดเห็นจำนวนมากแต่ค่าน้อย และต้องจำกัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ปัญหาที่นำมาระดมสมองควรเป็นปัญหาเดียว

6. การประชุมกลุ่มย่อย (buzz session) เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อยละ 2-6 คน เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหา อาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกัน ในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่ม แต่ละกลุ่มต้องเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเพื่อดำเนินการ แล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มเสนอต่อที่ประชุมใหญ่วิธีการกลุ่มช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาที่ได้รับมอบหมายข้อดีข้อจำกัด

ข้อดีเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น บรรยากาศเป็นกันเอง

ข้อจำกัดการประชุมกลุ่มย่อยในให้ในห้องเดียวกันอาจทำให้เกิดเสียงรบกวนกันประธานที่เลือกได้อาจไม่มีลักษณะผู้นำ ดำเนินการประชุมไม่ดีทำให้ผู้ร่วมการประชุมขาดการแสดงความคิดเห็น บางกลุ่มอาจได้ความคิดเห็นน้อย บางกลุ่มอาจใช้เวลามากทำให้ควบคุมเวลาได้ยาก

7. กรณีศึกษา (case study) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่นำเอาเรื่องราวหรือกรณีที่เป็นปัญหาเกิดขึ้นจริง ๆ เสนอในกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม สมาชิกของกลุ่มจะใช้หลักวิชาการและประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานมาผสมผสานเพื่อมาวิเคราะห์กรณีที่ยกมา โดยมีที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำและให้แนวทางเพื่อช่วยสมาชิกกลุ่มวิเคราะห์ปัญหาได้ตรงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนของการศึกษาจะเริ่มด้วยหลักการ และการให้ภาพต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาแก้ไขปัญหา จากนั้นผู้เข้าฝึกอบรมจะศึกษา อภิปราย และค้นคว้าตามหลักวิชาการ ซึ่งบางครั้งข้อมูลที่ต้องการอาจเป็นข้อมูลที่สำเร็จอยู่แล้ว แต่บางครั้งจำเป็นต้องค้นคว้าหาข้อมูลบ้าง และในขั้นตอนสุดท้ายผู้เข้ารับการอบรมจะต้องพิจารณาตัดสินใจแก้ปัญหาหรือกรณีที่น่าเสนอภายใต้สภาพการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด และเพื่อช่วยให้การตัดสินใจของผู้เข้ารับการอบรมดีขึ้น การนำเสนอกรณีหรือปัญหา จะต้องมียรายละเอียดมากพอที่จะทำให้ผู้ศึกษาได้เห็นจุดสำคัญของปัญหาและได้ข้อที่เป็นแนวทางนำไปสู่การตัดสินใจการแก้ปัญหา กรณีศึกษาเหมาะสำหรับการฝึกอบรมทางด้านกฎหมาย ด้านการเงิน และการฝึกอบรมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของมนุษย์ ประเภทบุคคลที่เข้าฝึกอบรมที่เหมาะสมที่จะใช้เทคนิควิธีนี้ คือ ผู้บริหาร ผู้จัดการและผู้ที่จะเข้าสู่ระดับมืออาชีพ ส่วนเรื่องการสอนตอบวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมจะใช้ได้ดีกับการฝึกอบรมที่ต้องการเปลี่ยนทัศนคติ และสร้างเสริมทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อดี ช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมได้วิเคราะห์ตัดสินปัญหาในเรื่องที่เหมือนจริง และสามารถนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้ กรณีศึกษาเป็นกิจกรรมที่มีบรรยายภาคเป็นกันเองเพราะทุกคนมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

ข้อจำกัดสมาชิกบางคนอาจครอบงำความคิดของผู้อื่นเพราะบุคลิกภาพ วิทยุฉฉหรือคุณวุฒิ กรณีศึกษาที่เป็นเรื่องจริงหาได้ยาก โดยเฉพาะเรื่องที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเหมาะสมกับเวลา การสร้างกรณีศึกษาเป็นงานที่ต้องใช้เวลาและงบประมาณ ตอนสรุปผลการกรณีศึกษาวิทยากรมักไม่ให้ความสำคัญและรีบสรุปจบ

8. การประชุมแบบฟอรัม (forum) เป็นเทคนิคที่ใช้กับการประชุมกลุ่มใหญ่ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม โดยการซักถามแสดงข้อเท็จจริง ปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นกับวิทยากรวิธีการ วิทยากรพูดให้ฟังแล้วผู้ฟังสอบถามและแสดงความคิดเห็นได้

ข้อดี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา เป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเตรียมตัวให้ดียิ่งขึ้น และมีบรรยากาศเป็นกันเอง

ข้อจำกัด เวลาอาจไม่พอถ้าเป็นเนื้อหาที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจกันทุกคน พิธีกรและวิทยากรต้องมีความรู้ความสามารถดี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางคนอาจไม่กล้าแสดงความคิดเห็น หรือบางคนพูดนอกประเด็น

9. เกมการบริหาร (management games) เป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มบุคคล ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยแข่งขันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง เป็นการให้ปฏิบัติเหมือนเหตุการณ์จริง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน การเป็นผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ ฯลฯ ขนาดของกลุ่มในการแข่งขันขึ้นอยู่กับเกมการแข่งขัน วิธีการทุกคนในกลุ่มร่วมกันแข่งขันตามเกม

ข้อดี เป็นการย่อสถานการณ์จริงให้ฝึกในช่วงสั้น ๆ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมช่วยกันคิดช่วยกันทำ ทำให้มีบรรยากาศเป็นกันเอง ได้รับความรู้โดยไม่รู้ตัว

ข้อจำกัด การเลือกเกมที่ไม่เหมาะสมจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ การแบ่งกลุ่มมากเกินไปจะเป็นอุปสรรคในการแข่งขัน และเกมบางชนิดต้องใช้อุปกรณ์และเวลา

10. การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) เป็นเทคนิคที่นำเอาเรื่องที่เป็นกรณีตัวอย่างมาเสนอในรูปแบบการแสดงบทบาท ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เห็นภาพชัดเจน ได้สัมผัสกับประสบการณ์และความรู้สึกที่แท้จริงเกี่ยวกับปัญหาที่เป็นกรณีตัวอย่าง การแสดงบทบาทสมมติช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับทราบข้อมูลและเรื่องราวที่ตรงกับเนื้อเรื่องที่ใช้ในการศึกษา แนวเดียวกัน ซึ่งต่างจากกรณีศึกษาที่ผู้เข้ารับการอบรมอ่านเนื้อหาแล้วต้องจินตนาการและตีความหมายของปัญหาในบางครั้งอาจจะทำให้เกิดความเข้าใจไขว้เขวได้ นอกจากนี้หลังการแสดงบทบาทสมมติแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ พร้อมกันทั้งกลุ่มใหญ่ หรือกลุ่มย่อยได้ทำให้ได้ข้อสรุปเพื่อการแก้ปัญหาการแสดงบทบาทสมมติ ผู้ให้การฝึกอบรมจะต้องเตรียมเรื่อง เนื้อหา และบทบาทข้อตัวละครไว้ล่วงหน้า ส่วนผู้แสดงบทบาทจะใช้วิธีอาสาสมัครจากสมาชิกผู้เข้าอบรม เพื่อให้การแสดงบทบาทได้สมจริง และในการแสดงผู้ให้การอบรมเป็นเพียงแต่ให้ข้อมูลพร้อมทั้งชี้แจงได้เข้าใจเนื้อเรื่องและบทบาทของตน ผู้แสดงจะแสดงออกตามความรู้สึกนึกคิดของตนในบทที่ได้รับมอบหมาย สมาชิกที่ได้เข้ารับการอบรมที่เป็นผู้ดูจะได้รับการบอกเล่าเรื่องราวและปัญหาอย่างย่อ ๆ ส่วนรายละเอียดให้สังเกตจากพฤติกรรมของผู้แสดง หลักการแสดงบทบาท ผู้เข้ารับการอบรมจะอภิปรายโดยใช้ประสบการณ์เรียนรู้มาวิเคราะห์ปัญหาจากพฤติกรรมที่แสดงบทบาทสมมติ พร้อมทั้งแสดงแนวทางในการแก้ปัญหา

ข้อดี

1. การใช้บทบาทสมมติช่วยกระตุ้นให้สมาชิกผู้เข้ารับการอบรมเกิดความสนใจเรื่องอบรม

2. ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงออกด้วยการปฏิบัติจริงทำให้ประสิทธิภาพของการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

3. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทดลองแสดงบทบาทตามแนวคิด และสามารถแสดงบทบาทซ้ำได้

ข้อจำกัด

1. การใช้เทคนิคนี้ผู้ให้การอบรมอาจมีความยุ่งยากเกี่ยวกับการเตรียมการล่วงหน้า

2. การแสดงบทบาทสมมติต้องใช้เวลามาก ซึ่งมีผลต่อระยะเวลาการฝึกอบรม

3. การหาอาสาสมัคร เพื่อแสดงบทบาทเป็นอุปสรรค เพราะบางคนไม่กล้าแสดงออก

4. ผู้ให้การฝึกอบรมต้องเป็นผู้มีความสามารถในการเชื่อมโยงความคิดของสมาชิกที่เข้าอบรมไปสู่ข้อสรุปได้

11. การสัมมนา (seminar) เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติอย่างเดียวกันหรือคล้ายกับแล้วพบปัญหาเหมือน ๆ กัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นหาแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาทุกคนที่ไปร่วมในการสัมมนาต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็น ปกติจะบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นนำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมใหญ่วิธีการ ทุกคนร่วมกันอภิปรายเสนอความคิด

ข้อดีเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสมีส่วนร่วมมาก ผลสรุปของการสัมมนานำไปเป็นแนวทางแก้ปัญหาได้ดี

ข้อจำกัดที่ปรึกษากลุ่มหรือสมาชิกบางคนอาจครอบงำความคิดของผู้อื่นได้ เพราะวัยวุฒิหรือคุณวุฒิหรือตำแหน่งหน้าที่การงาน ถ้าเวลาจำกัดรีบสรุปผลอาจได้ข้อสรุปที่ไม่หน้าพอใจ

12. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (field trip) เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษายังสถานที่อื่นนอกสถานที่ฝึกอบรม เพื่อให้พบเห็นของจริงซึ่งผู้จัดต้องเตรียมการเป็นอย่างดีวิธีการ นำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษาดูงานนอกสถานที่

ข้อดีเพิ่มความรู้ความเข้าใจได้เห็นการปฏิบัติจริง สร้างความสนใจและความกระตือรือร้น สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อจำกัดต้องใช้เวลาและเสียค่าใช้จ่ายมาก ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะเจ้าของสถานที่ที่จะไปศึกษา

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

1. เป็นการให้ความรู้ของวิทยากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติและปรับปรุงงาน

2. เป็นการปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรมที่จะหารือ อภิปราย ให้ได้แนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยอาจจะดำเนินการทั้งกลุ่มใหญ่หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งการดำเนินการของส่วนที่สอง จะอาศัยหลักวิชาการหรือหลักการที่วิทยากรได้บรรยายหรืออภิปราย มาใช้ประกอบเป็นแนวทาง

ข้อดี

1. การประชุมปฏิบัติการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมทุกคน
2. ผู้เข้าอบรมมีอิสระในการคิดและปฏิบัติงานกลุ่ม
3. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำผลการประชุมปฏิบัติการไปใช้ในการดำเนินงานและปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน

ข้อจำกัด

1. จะต้องใช้เจ้าหน้าที่จำนวนมากเพื่ออำนวยความสะดวกต่อผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละกลุ่ม รวมทั้งการจัดวิทยากรประจำกลุ่ม

2. ต้องใช้เวลามากโดยเฉพาะเวลาสำหรับการปฏิบัติงานกลุ่ม

14. การอบรมด้านความรู้สึก (sensitivity training) เป็นการอบรมในลักษณะของผู้เข้ารับการอบรมจะเรียนรู้พฤติกรรมของกลุ่มผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมกับกลุ่ม ประสบการณ์ทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จ ความผิดหวังและความคับข้องใจของกลุ่ม จะได้รับการแก้ไขปัญหากันเองภายในกลุ่ม การแสดงออกทางความรู้สึกของคนในกลุ่มอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนมากกว่าการเรียนรู้ จุดประสงค์ที่สำคัญของการอบรมด้านความรู้สึก เป็นการสอนให้เข้าใจในเรื่องของประสิทธิภาพของกลุ่มพลวัต และพฤติกรรมของกลุ่มที่ขาดประสิทธิภาพ โดยแจ้งว่าสิ่งที่เรียนรู้จากกลุ่มจะได้รับการนำกลับไปสู่การปฏิบัติงานของแต่ละคน

ข้อดี

1. เปิดโอกาสให้สมาชิกที่เข้ารับการอบรมแสดงออกด้านความรู้สึก และรู้จักควบคุมความรู้สึกที่อาจมีผลกระทบต่อผู้อื่น
2. ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วมในการแสดงออกอย่างทั่วถึง
3. ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนา

ขององค์การ

ข้อจำกัด

1. ไม่สามารถใช้ได้กับบุคลากรทุกระดับขององค์การ
2. จำนวนผู้เข้าอบรมจะจำกัดเพียงกลุ่มเล็ก ๆ ประมาณ 6 – 8 คน
3. ผู้ให้การอบรมจะต้องเป็นผู้มีความรู้ในเรื่องกลุ่มพลวัตรเป็นอย่างดี

จากการพิจารณาถึงเทคนิคการฝึกอบรมตามที่นักการศึกษาได้กำหนดไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่า เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการที่จะใช้ในการฝึกอบรมเพื่อสื่อความหมาย ถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน ซึ่งเป็นวิธีการที่ใช้ในการสื่อสาร หรือถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น ข้อเท็จจริง ประสบการณ์ หรือข้อมูลต่าง ๆ ระหว่างผู้ให้การอบรมและผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ได้กำหนด ซึ่งงานวิจัยนี้มีเทคนิคการฝึกอบรมคือ การใช้วิทยากรบรรยายหรืออภิปราย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบทบาทร่วม เทคนิคการฝึกอบรมที่พัฒนาเฉพาะตัวบุคคล เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้สอดแทรกคุณธรรม การสาธิต การสอน การระดมสมอง การประชุมกลุ่มย่อย กรณีศึกษา เกมการบริหาร การแสดงบทบาทสมมติ การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ

13. บทบาทและประโยชน์ของการฝึกอบรม

ซูซีย์ สมิตทิกอร์ (2548, หน้า 14-15) กล่าวว่า การฝึกอบรมหากมองอย่างผิวเผิน จะดูเหมือนว่าเป็นการสิ้นเปลืองทั้งเวลา กำลังคนและงบประมาณ มากกว่าผลประโยชน์ที่ได้รับ แต่แท้ที่จริงแล้วเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความชำนาญ มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานแล้ว ผลงานที่เกิดย่อมมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการฝึกอบรมถือว่าการลงทุนที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะก่อให้เกิดคุณประโยชน์อย่างคุ้มค่าทีเดียว

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงประโยชน์การฝึกอบรม พอจะสรุปได้ดังนี้

1. ช่วยลดอุบัติเหตุจากการทำงาน คนงานที่ไม่ได้รับการอบรมจะเกิดอุบัติเหตุ เป็น 3-4 เท่าของคนงานที่ผ่านการอบรมแล้ว
2. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน และเวลาในการทำงานให้น้อยลง
3. ช่วยลดความสูญเสีย ความสิ้นเปลือง เพราะการทำงานที่ไม่เรียบร้อย ผิดพลาด ทำให้สิ้นเปลืองวัสดุ แรงงาน เสียเวลา
4. ช่วยลดเวลาเรียนวิธีการปฏิบัติงานให้สั้นลง
5. ช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น เพราะผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วย่อมจะรู้และเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างดีและถูกต้อง
6. ทำให้สายการบังคับบัญชา การควบคุม การบริหาร การติดต่อประสานงาน และความร่วมมือดีขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

7. ช่วยกระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน ตามปกติการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้ายพนักงานในหน่วยงาน ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้วมักจะได้รับการพิจารณาก่อน เพราะถือว่าเป็นผู้ที่รู้งาน

8. ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพสูงขึ้น เพราะเมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นแล้ว จะเห็นความผิดถูกในการปฏิบัติงานมากขึ้น เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ย่อมมีการแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การฝึกอบรมจะให้ประโยชน์ในการช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคน นอกจากนี้ถือว่าเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่งที่จะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการปฏิบัติงาน และเป็นบันไดที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคตอีกด้วย

การฝึกอบรมบุคลากรเป็นเครื่องมือของการบริหารชนิดหนึ่ง ซึ่งได้รับการจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้น การฝึกอบรมบุคลากรจึงควรจะต้องสนองต่อเป้าหมายขององค์การ หากการฝึกอบรมไม่สามารถจะสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายใดๆ แล้ว ก็ไม่มีประโยชน์อันใดที่จะจัดการฝึกอบรมขึ้นมา กล่าวโดยทั่วไปแล้ว การฝึกอบรมมีบทบาทในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การได้ในหลายๆ ทางด้วยกันดังต่อไปนี้

1. ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของพนักงาน การฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงให้พนักงานมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม อันจะส่งผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

2. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงาน โดยการลดปริมาณเวลาที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ แต่ยังคงได้สินค้าหรือบริการที่มีปริมาณและคุณภาพคงเดิม นอกจากนั้น ยังลดเวลาที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่ขาดประสบการณ์ เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ

3. ช่วยลดต้นทุนการผลิต โดยการลดปริมาณสินค้าที่ผลิตอย่างไม่ได้มาตรฐาน

4. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล โดยการลดอัตราการลาออกจากงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย อุบัติเหตุ การร้องทุกข์ และสิ่งอื่นๆ ที่บั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน

5. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการให้บริการแก่ลูกค้า โดยการช่วยปรับปรุงระบบการให้บริการหรือส่งสินค้าแก่ลูกค้า

6. ช่วยพัฒนาพนักงานเพื่อใช้เป็นกำลังทดแทนในอนาคต การฝึกอบรมบุคลากรจะช่วยให้องค์การมีกำลังทดแทนได้ทันทั่วทั้งที่ หากมีพนักงานบางส่วนเกษียณ หรือลาออกจากการทำงาน

7. ช่วยเตรียมพนักงานก่อนการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งใหม่ มีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับตำแหน่งหน้าที่ใหม่ได้อย่างเหมาะสม

8. ช่วยขจัดความล่าช้าหลังด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงาน และการผลิต การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานขององค์กรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก และช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้

9. ช่วยให้การประกาศใช้นโยบายหรือข้อบังคับขององค์กร ซึ่งได้รับการแก้ไขหรือร่างขึ้นมาใหม่เป็นไปอย่างรวดเร็ว

10. ช่วยปรับปรุงและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กรรวมทั้งช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

สมคิด บางโม (2551, หน้า 16) กล่าวว่า การฝึกอบรมมีประโยชน์แก่ทุกฝ่ายดังนี้

1. ระดับองค์กรหรือหน่วยงาน การฝึกอบรมมีประโยชน์ในระดับองค์กรดังนี้

- 1.1 เพิ่มผลผลิตขององค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม

1.2 ลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน

1.3 สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ

1.4 ลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่างๆ

1.5 แก้ปัญหาต่างๆ ขององค์กร ทำให้ข่าวสารภายในองค์กรดีขึ้น

1.6 ทำให้ก้าวหน้า สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

2. ระดับผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมมีประโยชน์ดังนี้

2.1 ช่วยเพิ่มผลผลิตในส่วนของตนให้สูงขึ้น

2.2 ลดเวลาในการสอนงานและลดเวลาในการพัฒนาพนักงาน

2.3 ลดภาระในการปกครองบังคับบัญชา

2.4 ช่วยให้พนักงานตระหนักในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตน

2.5 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

3. ระดับพนักงานหรือตัวผู้เข้ารับการอบรมเอง การฝึกอบรมมีประโยชน์ดังนี้

3.1 เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเอง

3.2 ลดการทำงานผิดพลาดหรืออุบัติเหตุ

3.3 ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อร่วมงาน และองค์กร

3.4 เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในด้านต่างๆ เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และรายได้เพิ่มขึ้น หรือโอกาสในการเปลี่ยนงาน

3.5 ลดเวลาในการเรียนรู้งาน

3.6 สร้างความรู้สึกดี ๆ ให้แก่ตนเอง ทำให้รู้สึกกระปรี้กระเปร่า เหมือนการเคาะสนิม มีกำลังใจมากขึ้น

3.7 ทำให้รู้จักคนมากขึ้น กว้างขวางขึ้น การปฏิบัติงานสะดวกขึ้น

3.8 ความรู้กว้างขวาง ก้าวทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ความรู้ใหม่ๆ และสังคมที่เปลี่ยนไป

เมื่อส่วนต่างๆ ดังกล่าวมีคุณภาพดีย่อมส่งผลต่อองค์การโดยรวม ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและมีความมั่นคงสูงขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้วนั้น สามารถสรุปประโยชน์ของการฝึกอบรม เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถและเจตคติของบุคลากร ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทำให้บุคลากรทำงานเต็มความสามารถ

14. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม

ซูซีย์ สมิทธิไกร (2548, หน้า 15) กล่าวว่า ความสำเร็จและประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ดังต่อไปนี้

ประการแรก องค์การจะต้องถือว่าการฝึกอบรมเป็นหนทาง (means) ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (end) การฝึกอบรมโดยตัวของมันเองมิได้เป็นจุดสุดท้ายที่วาดหวังไว้แต่ประการใด หากผู้บริหารขององค์การคิดว่าหน่วยฝึกอบรมได้รับการจัดตั้งขึ้นเพียงเพื่อฝึกอบรมพนักงานเท่านั้น โดยมิได้มีจุดประสงค์ใดมากไปกว่านั้นแล้ว การฝึกอบรมก็เป็นเพียงจุดสุดท้ายเท่านั้น ซึ่งแท้ที่จริงแล้ว หน่วยฝึกอบรมก็มีวัตถุประสงค์ของการทำงานเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นๆ ขององค์การ เช่น หน่วยวิจัยและพัฒนา (research & development unit) เป็นต้น นั่นก็คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ เพียงแต่ว่าแต่ละหน่วยมุ่งสู่เป้าหมายนั้นด้วยวิธีที่แตกต่างกันเท่านั้นเอง กล่าวคือ หนึ่งฝึกอบรมกระทำโดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงาน แต่หน่วยวิจัยและพัฒนากระทำโดยการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ขึ้นมา

ดังนั้น ตราบใดที่ผู้บริหารยังไม่มองว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งของการเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์การแล้ว การฝึกอบรมก็อาจจะเป็นเพียงของเล่นชิ้นหนึ่งที่ต้องมีไว้รอดผู้อื่นเท่านั้น

ประการที่สอง ฝ่ายบริหารขององค์การจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการโครงการฝึกอบรม ถึงแม้ว่าพนักงานจะสามารถเรียนรู้งานได้เองจากการได้ปฏิบัติงานจริง แต่ประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบนี้ จะไม่ดีเท่ากับการที่พวกเขาได้รับการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ดังนั้น ฝ่ายบริหารขององค์การจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการและพัฒนากการฝึกอบรมขึ้นมา

ประการที่สาม ฝ่ายบริหารขององค์การจะต้องมีความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับการพัฒนาและการจัดการโครงการฝึกอบรม ถ้าหากไม่มีผู้ใดที่มีความรู้ดังกล่าวองค์การก็ควรที่จะได้ว่าจ้างผู้ที่มีความสามารถในการจัดการฝึกอบรมได้ เพราะว่าการฝึกอบรมเป็นอาชีพชนิดหนึ่ง และผู้ที่ทำงานนี้ก็สมควรที่จะเป็นใครก็ได้ที่มีมีความรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรมอย่างแท้จริง

ประการที่สุดท้าย บรรยากาศในองค์กรควรจะมีลักษณะที่ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม กล่าวคือ ยอมรับและให้ความสำคัญต่อประโยชน์ของการฝึกอบรม พนักงานคงจะไม่มี ความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมใดๆ หากผู้ที่ปฏิบัติงานดีมิได้รับผลตอบแทน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดี ดังนั้น ฝ่ายบริหารจะต้องจัดโครงสร้างและระบบขององค์การเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการฝึกอบรมมีความหมายต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของพวกเขา

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้วนั้น สามารถกล่าวโดยสรุปถึงปัจจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม คือ ฝ่ายบริหารจะต้องให้ความสำคัญ และมีความมุ่งมั่นต่อการสนับสนุนงานฝึกอบรม และกฎเกณฑ์สำคัญของความสำเร็จขององค์การ คือคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารขององค์การสามารถจะใช้การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการเพิ่มพูนคุณภาพของบุคลากรได้เป็นอย่างดีหากมีการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

เครื่องดื่มแอลกอฮอล์

1. ความหมายของเครื่องดื่มแอลกอฮอล์/สุรา/เหล้า

“เครื่องดื่มแอลกอฮอล์” หมายความว่า สุราตามกฎหมายว่าด้วยสุรา ทั้งนี้ ไม่รวมถึงยาวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท ยาเสพติดให้โทษตามกฎหมาย

“สุรา” หมายความว่ารวมถึง วัตถุทั้งหลายหรือของผสมที่มีเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ซึ่งสามารถดื่มกินได้เช่นเดียวกับสุรา หรือซึ่งดื่มกินไม่ได้ แต่เมื่อได้ผสมกับน้ำหรือของเหลวอย่างอื่นแล้วสามารถดื่มกินได้เช่นเดียวกับน้ำสุรา (กระทรวงสาธารณสุข, ม.ป.ป., หน้า 34)

สุรา คือ เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ (ethyl alcohol) ผสมอยู่โดยมาตรฐานแล้วไม่เกิน 60 ดีกรี (60% vol.) ซึ่งสามารถใช้ดื่มได้ (สุทธิพันธ์ ธรรมไพจิตร, 2544, หน้า 65)

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ หมายความว่า สุราหรือเหล้าและเบียร์ ที่เมื่อดื่มแล้วเกิดอาการมึนเมา ขาดสติ ทั้งนี้ไม่รวมถึงยา วัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทและยาเสพติดให้โทษอื่นๆ

2. ประวัติและความเป็นมาของเครื่องดื่มแอลกอฮอล์/สุรา/เหล้า

สุทธิพันธ์ ธรรมไพจิตร (2544, หน้า 66-67) กล่าวว่า สุรามีประวัติอันยาวนานควบคู่มา กับสังคมมนุษย์ เชื่อกันว่ามนุษย์อาจจะรู้จักแอลกอฮอล์โดยบังเอิญตั้งแต่สมัยยุคก่อนประวัติศาสตร์ จากการดื่มน้ำที่คั้นบดจากผลเบอร์รี่ที่บังเอิญถูกหมักจากยีสต์ในอากาศ เกิดเป็นแอลกอฮอล์ขึ้น เมื่อคนยุคนั้นดื่มแล้วรู้สึกมีความสุข สนุกสนาน ครึกครื้น ผ่อนคลาย จึงพยายามผลิตไวน์โดยวิธีง่ายๆ ขึ้น ดังนั้นมาสุราจึงเป็นที่นิยมผลิตและดื่มติดต่อกันมานานหลายพันปี

จากหลักฐานทางโบราณคดีที่ค้นพบในปี ค.ศ.1992 ณ โบราณสถานวิหารโกดิน (Godin tepe) ของชนเผ่าซูเมอร์เรียนส์ (Sumerians) ทางทิศตะวันตกของประเทศอิหร่าน นักโบราณคดีได้ขุดพบภาชนะคล้ายหม้อ มีอายุประมาณ 7,000 ปี ภายในภาชนะนี้มีคราบเศษผงติดอยู่ตรงกัน เมื่อนำไปตรวจพบว่าเป็นผงเหล้าไวน์ นี่เป็นการยืนยันว่ามนุษย์รู้จักสุรามากกว่า 7,000 ปี แล้ว

ในสมัยก่อน มนุษย์รู้จักการทำสุราด้วยวิธีการหมักน้ำที่ได้จากผลไม้หรือเมล็ดพืชกับยีสต์ ทั้งไว้ช่วงเวลาหนึ่ง ยีสต์จะกินน้ำตาล แล้วได้แอลกอฮอล์กับก๊าซเกิดขึ้น วิธีการหมักนี้เรียกว่า เฟอร์เมนเตชัน (fermentation)

ประมาณ 500 ปีที่ผ่านมา สุราที่เกิดจากวิธีการหมักนี้มีอยู่ 2 ชนิด คือ เหล้าไวน์ซึ่งผลิตจากผลไม้ และเบียร์ซึ่งผลิตจากเมล็ดพืช สุราทั้งสองชนิดนี้มีความเข้มข้นของแอลกอฮอล์ 10-14% และไม่สามารถทำให้สุราทั้ง 2 ชนิดนี้ มีความเข้มข้นของแอลกอฮอล์สูงไปกว่านี้ได้ เพราะยีสต์จะตายหมดเสียก่อน

จนกระทั่งในช่วงศตวรรษที่ 15 ประเทศทางยุโรปได้คิดวิธีทำให้สุราที่ได้จากการหมักนั้นมีความเข้มข้นของแอลกอฮอล์เพิ่มขึ้นได้ โดยนำเอาสุราที่ได้จากการหมักนั้นมาต้มให้กลายเป็นไอ และทำให้ไอนี้กลั่นตัวเป็นหยดน้ำ จะได้เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์สูงกว่า 50% วิธีนี้เรียกว่าวิธีการต้มกลั่น (distillation) วิธีการนี้ทำให้ชาวยุโรปผลิตสุราขึ้นมาหลายชนิด ได้แก่ วิสกี้ เหล้ารัม วอดก้า และยีน สุราที่ผลิตได้ในแต่ละประเทศจะมีรสชาติแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับพืชที่นำมาหมัก วิธีการผลิต และสารเติมแต่งต่าง ๆ

3. ประเภทของเครื่องดื่มแอลกอฮอล์/สุรา/เหล้า

เหล้ามีมากมายหลายประเภทถ้าเอาข้าวเหนียวมาหมักกับยีสต์จะได้เหล้าพื้นบ้านเรียกว่า เหล้าโท หรือสาโทสมัยก่อนยังนิยมทำเป็นข้าวหมัก ขายเป็นขนมทั่วไปถ้าเอาองุ่นมาหมักกับยีสต์จะได้เหล้าไวน์ (wine) เพราะองุ่นมีปริมาณน้ำตาลสูงเหล้าไวน์จะมีรสชาติพิเศษเพียงใดแค่นั้นอยู่ที่พันธุ์ขององุ่น หมักนานแค่ไหน หมักในถังไม้สภาพใด และผสมอะไรบ้างซึ่งมีประเภทของเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ดังนี้

3.1 เหล้าเบียร์ ได้จากการเอาเมล็ดข้าวเกรน (grain) หรือต้นฮอป (hop) ซึ่งเป็นเมล็ดข้าวประเภทหนึ่งมาหมักกับยีสต์

3.2 เหล้าวอดก้า (vodka) นั้นได้มาจากการหมักเมล็ดข้าวเกรนและมันสำปะหลังกับยีสต์

3.3 เหล้ารัม (rum) ซึ่งนิยมดื่มกันทางแถบประเทศละตินอเมริกานั้นใช้้อยหมักกับยีสต์

3.4 วิสกี้ (whisky) ก็ต้องใช้ข้าวโพดกับเมล็ดข้าวเกรนหมักกับยีสต์

3.5 สาโท ได้มาจากการเอาข้าวเหนียวมาหมักกับยีสต์จะได้เหล้าพื้นบ้านที่เรียกว่า สาโท (ทางเหนือเรียก น้ำข้าว)

3.6 เหล้าไวน์ ได้มาจากการเอาองุ่นมาหมักกับยีสต์

สุทธิพันธ์ ตรรกไพจิตร (2544, หน้า 65-66) กล่าวว่า สุราที่มีจำหน่ายอยู่ตามท้องตลาดโดยทั่วๆ ไป แบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. สุราหมักหรือสุราไม่กลั่น คือ สุราที่ได้จากการหมักพืชผลทางการเกษตร เช่น ข้าว ข้าวโพด องุ่น เป็นต้น กับยีสต์หรือตัวสำ หมักโดยปิดฝาไม่ให้อากาศเข้า เรียกกระบวนการหมักนี้ว่า เฟอร์เมนเตชัน (fermentation) เมื่อหมักแล้วจะได้แอลกอฮอล์ และก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ออกมาดังสมการ



ภาพที่ 10 กระบวนการหมักสุรา

ที่มา : สุทธิพันธ์ ตรรกไพจิตร (2544, หน้า 66)

สุราไม่กลั่นมีหลายชนิด ขึ้นอยู่กับว่าจะเอาพืชชนิดไหนมาหมักกับยีสต์ ดังที่กล่าวมาแล้ว

2. สุรากลั่น คือ สุราที่เกิดจากการเอาน้ำสำที่ได้จากการหมักพืชกับยีสต์จนเกิดแอลกอฮอล์แล้วมากลั่นต่อจนได้เปอร์เซ็นต์แอลกอฮอล์ตามที่ต้องการ อาจมีการเติมสิ่งเจือปนที่เรียกว่า คอนจีเนออร์ (congener) ลงไปเพื่อให้สุรากลั่นมีรสชาติเฉพาะตัว เช่น เหล้าวอดก้า (vodka) เหล้ารัม (rum) และวิสกี้ (whisky)

4. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์/สุรา/เหล้า

4.1 กระบวนการเกิดแอลกอฮอล์

ทรงเกียรติ ปิยะกะ (2544, หน้า 80-81) กล่าวว่า เหล้าเป็นสารเคมีกึ่งธรรมชาติกึ่งสังเคราะห์ชาวบ้านเรียกว่าแอลกอฮอล์ (alcohol) มีชื่อทางเคมีว่าเอทานอล (ethanol) คนไทยเรียกสารนี้ว่าเครื่องดองของเมา หรือสุราเมรัยนั่นเอง เพราะต้องใช้วิธีหมักดอง ซึ่งคนไทยคงจะต้องรู้จักกรรมวิธีการผลิตมานานแล้ว วิธีทำก็นำวัตถุดิบที่เป็นแหล่งน้ำตาล เช่น ข้าว ข้าวโพด องุ่น และผลไม้ชนิดอื่นมาผสมกับตัวยีสต์ (yeast) หรือตัวสำหมัก หมักโดยปิดฝาไม่ให้อากาศเข้า เรียกกระบวนการหมักนี้ว่าเฟอร์เมนเตชัน (fermentation) เมื่อหมักแล้วจะได้สารเอทานอลหรือแอลกอฮอล์ และมีก๊าซผสมมาด้วยเมื่อหมักด้วยยีสต์ ปริมาณของแอลกอฮอล์จะสูงขึ้นเรื่อยๆ พอมันสูงขึ้นจนถึงระดับ 14 เปอร์เซ็นต์ ตัวยีสต์จะเมาแอลกอฮอล์จนตายไป กระบวนการหมักก็จะหยุดลงเพียงแค่นี้แอลกอฮอล์ 14 เปอร์เซ็นต์ จะมีรสชาติไม่อร่อยต้องทำให้เข้มข้นขึ้นโดยนำไปต้มกลั่นจึงจะมีรสชาติดีชาวอาหรับรู้จักกระบวนการต้มกลั่นเหล้ามาตั้งแต่ 800 ปีก่อนเพราะเยซุประสูติ เรียกสารที่ต้มกลั่นนี้ว่าแอลคูล (alkuhl) แปลว่า

แร่ธาตุเนรมิต ซึ่งเป็นที่มาของศัพท์คำว่าแอลกอฮอล์(alcohol) นั่นเองแอลกอฮอล์ดื่มกลั่นบริสุทธิ์ 100 เปอร์เซ็นต์ไม่สามารถจะดื่มได้เพราะมันแรง บาดคอ จึงต้องผสมสิ่งเจือปนเพื่อให้รสชาติหอมหวานสิ่งเจือปนนั้นเรียกว่า คอนจีเนอร์ (congener) ถ้ามีคอนจีเนอร์ดีเหล่านี้จะมีรสชาติดี ถ้าได้คอนจีเนอร์ไม่ดีเหล่านี้จะมีรสชาติไม่เอาไหนคอนจีเนอร์บางตัวก็เป็นอันตรายจึงต้องระมัดระวัง

บริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด (2550, ย่อหน้า 1) ได้ให้ข้อมูลว่าแอลกอฮอล์ หรือที่คนไทยเรียกว่า สุราหรือเหล้า เป็นสารธรรมชาติที่ได้มาจากกระบวนการหมักน้ำตาล (เช่น จากข้าว อุ่นง่า ข้าวโพด) กับยีสต์ เกิดเป็นสารที่เรียกว่า เอทานอล (ethanol) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักในเครื่องดื่มประเภทสุรา แต่การที่จะดื่มเอทานอลที่บริสุทธิ์เพียงอย่างเดียว นั้น ไม่สามารถดื่มได้ เพราะรสชาติแรงบาดคอ จึง ต้องมีส่วนผสมเพื่อให้รสชาติดีขึ้น เราเรียก ส่วนผสมนั้นว่า คอนจีเนอร์ (congener) ตามหลักสากลทั่วไป คำว่า 1 ดริงก์ (drink) นั้น หมายถึง เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ผสมอยู่ 12 กรัม ซึ่งเทียบเท่ากับเบียร์ (3.6% เอทานอล) ขนาด 12 ออนซ์ (1 ออนซ์ เท่ากับ 30 มิลลิลิตร) 1 กระป๋อง หรือวิสกี้ 80 ดีกรี (40% เอทานอล) 1 ออนซ์ (30 มิลลิลิตร) คำว่า ดีกรี หมายถึง ความเข้มข้น เช่น เหล้า 100 ดีกรี หมายถึง เหล้าที่มีแอลกอฮอล์ 100 ส่วน ผสมน้ำ 100 ส่วน เหล้า 80 ดีกรี หมายถึง เหล้าที่มีแอลกอฮอล์ 80 ส่วน ผสมน้ำ 100 ส่วน โดยทั่วไปแล้วได้มีการกำหนดอย่างคร่าว ๆ สำหรับชาวเอเชียว่าผู้ชายที่ติดเหล้าคือ ผู้ที่ดื่ม 4 ดริงก์ต่อวัน และถ้าเป็นผู้หญิงที่ติดเหล้าคือ ผู้ที่ดื่ม 3 ดริงก์ต่อวัน

4.2 การดูดซึมของแอลกอฮอล์

แอลกอฮอล์ที่คนบริโภคเข้าไปนั้น ประมาณร้อยละ 90 จะถูกดูดซึมอย่างรวดเร็ว โดยลำไส้เล็กส่วนต้น และภายในเวลา 30-90 นาที ระดับแอลกอฮอล์ในเลือดจะขึ้นสูงสุด แอลกอฮอล์จะกระจายในร่างกาย ได้อย่างรวดเร็ว ผลที่เห็นได้อย่างชัดเจนลำดับแรก คือ ฤทธิ์ต่อสมอง ในระยะแรกจะทำให้ผู้ดื่มเกิดความรู้สึกกระปรี้กระเปร่า คึกคาก่อน แต่ในขณะเดียวกันก็เริ่มมีผลต่อการตัดสินใจ การพูด ความว่องไวในการทำงานของระบบประสาทและกล้ามเนื้อจะช้าลง ทำให้มีผลต่อการขับชี่ยานพาหนะ และเมื่อระดับของแอลกอฮอล์เพิ่มสูงขึ้นอีกจะทำให้สูญเสียด้านการทรงตัว การมองเห็น สมาธิความจำ และอาจรุนแรงถึงขั้นหมดสติได้ นอกจากนี้การดูดซึมของแอลกอฮอล์ที่บริเวณลำไส้เล็กก็จะทำให้การดูดซึมของวิตามินบีชนิดต่าง ๆ ลดลงด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิตามินบี 1 โดยภาวะพร่องวิตามินบี 1 จะทำให้เกิดโรคสมองเสื่อมขึ้นได้ และจะเป็นอย่างถาวรถ้าแก้ไขไม่ทัน และแน่นอน ที่สุด แอลกอฮอล์จะไปมีผลทำให้เกิดการอักเสบของเซลล์ตับ ก่อให้เกิดตับอักเสบ ไชมันสะสมในตับ และตับแข็งได้ แอลกอฮอล์ยังมีผลต่อหลอดเลือดและหัวใจได้ โดยทำให้เกิดภาวะความดันโลหิตสูง ระดับคอเลสเตอรอลและไตรกลีเซอไรด์เพิ่มสูงขึ้น ทำให้มีโอกาสเสี่ยงต่อการเป็นโรคหัวใจขาด เลือดเนื่องจากภาวะหลอดเลือดหัวใจตีบ นอกจากนี้ แอลกอฮอล์ยังเป็นพิษโดยตรงต่อกล้ามเนื้อหัวใจอีกด้วย จึงเห็นได้ว่า

แอลกอฮอล์นั้นส่งผลต่อระบบภายในร่างกายหลายระบบ ยิ่งบริโภคในปริมาณที่มากและต่อเนื่องเป็นเวลานาน ก็ยิ่งเสี่ยงต่ออันตรายต่าง ๆ เหล่านี้มากขึ้น

4.3 พฤติกรรมการบริโภคแอลกอฮอล์ของคนไทย

มีการบริโภคแอลกอฮอล์มาช้านานแล้ว โดยมักดื่มในเทศกาลและวาระต่าง ๆ และมีความเชื่อเรื่องการดื่มเพื่อสุขภาพ เช่น ยาดอง โดยเอายามาผสมหรือดองกับสุรา เชื่อว่าช่วยบำรุงร่างกาย บำรุงโลหิต รักษาอาการปวดเมื่อย ทำให้เจริญอาหาร ความจริง แล้ว ส่วนผสมของแอลกอฮอล์ในยาดองนั้นมีค่อนข้างสูง ดังนั้น การดื่มยาดองก็คือการดื่มสุรานั่นเอง นอกจากนี้ในบางครั้งจะพบทัศนคติของคนไทยที่มีต่อเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในลักษณะที่ส่งเสริมการดื่มโดยไม่รู้ตัว เช่น การวางขวดสุราไว้ในห้องรับแขกตามบ้าน ในงานเลี้ยงสังสรรค์หรืองานฉลองตามประเพณีต่างๆ มักจะพบเห็นการดื่มสุรากันเป็นเรื่องปกติ

ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติที่สำรวจใน พ.ศ.2534 พบว่า ร้อยละ 31.4 ของประชากรไทยที่มีอายุตั้งแต่ 14 ปีขึ้นไป มีการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และอีก 5 ปีต่อมาคือใน พ.ศ. 2539 ประชากรไทยดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เพิ่มขึ้นเฉลี่ยถึงปีละ 260,000 คน จากสถิติของกรมสรรพสามิต เกี่ยวกับการจำหน่ายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พบว่า ปริมาณการบริโภคนั้น เพิ่มขึ้นจาก 10.4 ลิตรต่อคนต่อปี ใน พ.ศ.2530 เป็น 16.6 ลิตรต่อคนต่อปี ใน พ.ศ.2540 โดยเครื่องดื่มประเภทเบียร์และเหล้าอุ่น มีปริมาณการบริโภคเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าชนิดอื่น ภาคที่มีการบริโภคแอลกอฮอล์มากที่สุดคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ โดยผู้ชายจะบริโภคมากกว่าผู้หญิง ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็เช่นกันที่คนในชนบทจะบริโภคมากกว่าคนในเมือง โดยคนในชนบทจะเริ่มบริโภคแอลกอฮอล์ตั้งแต่อายุยังน้อย คือเฉลี่ยประมาณ 15-19 ปี ส่วนข้อมูลของการดื่มแอลกอฮอล์ของคนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสำรวจโดยกรมสุขภาพจิต ใน พ.ศ.2540 พบว่าร้อยละ 37.9 เคยดื่มแอลกอฮอล์ โดยร้อยละ 8.2 ของคนกลุ่มนี้อยู่ในสถานภาพที่เรียกว่า "ติดเหล้า" และร้อยละ 10.2 อยู่ในสถานภาพที่ใกล้เคียงกับการติดเหล้า

เหตุผลของการดื่มแอลกอฮอล์พบว่า มีความแตกต่างกันระหว่างผู้ชายกับผู้หญิง โดยผู้ชายให้เหตุผลในการตัดสินใจดื่มครั้งแรกว่า อยากทดลอง รองลงมาคือเพื่อนชวน สำหรับเหตุผลของผู้หญิงคือ อยากทดลอง รองลงมาคือเพื่อเข้าสังคม และดื่มเพื่อสุขภาพ โดยผู้ชายจะเริ่มดื่มแอลกอฮอล์ในช่วงอายุที่น้อยกว่าผู้หญิง และมีแนวโน้มว่า ผู้ดื่มทั้งผู้ชายและผู้หญิงจะมีอายุลดน้อยลงเรื่อยๆ โดยสุราไทยและเบียร์เป็นเครื่องดื่มของคนในเขตเมือง ส่วนสุราขาวและยาดองเป็นเครื่องดื่มของคนในเขตชนบท เหตุผลสำคัญที่ทำให้ผู้ดื่มไม่คิดจะเลิกดื่มก็คือ เพราะต้องเข้าสังคม สังสรรค์ และดื่มเพื่อสุขภาพ ร่างกาย โดยคิดว่า ดื่มเพียงเล็กน้อยไม่เป็นไร ส่วนเหตุผลเกี่ยวกับสุขภาพจิตคือ เพื่อความสนุกสนาน คลายเครียด จากเหตุผลเหล่านี้ทำให้ได้ข้อสังเกตว่า ผู้ที่ดื่มสุราโดยไม่คิดจะเลิกดื่มนั้น อาจไม่รู้ตัวว่าตนเองกำลังตกอยู่ในสถานะ "ติดสุรา" ไม่ว่าทางร่างกายหรือจิตใจก็ตาม

4.4 เหล้ากับพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

ทรงเกียรติ ปิยะกะ (2544, หน้า 88-91) กล่าวว่า มีปัจจัยบ่งชี้หลายอย่างก่อนจะเกิดว่าบุคคลใดจะติดเหล้าหรือไม่จากการศึกษาบางครอบครัว พบว่าถ้าคนในครอบครัวติดเหล้า ลูกหลานจะพลอยติดเหล้าไปด้วยถ้าพ่อแม่หรือพี่น้องคนใดคนหนึ่งติดเหล้า คนอื่นในครอบครัวมีสิทธิ์ติดเหล้าได้ถึง 25 เปอร์เซ็นต์ คือสูงกว่าอัตราการติดเหล้าในพลเมืองทั่วไป 5 เท่าถ้าทั้งพ่อทั้งแม่ติดเหล้าทั้งคู่ อัตราการติดเหล้าของลูกจะถีบตัวสูงขึ้นไป 50-60 เปอร์เซ็นต์ทีเดียวมีการศึกษาจากคูแผลในประเทศสวีเดน ประเทศเดนมาร์ก และที่รัฐไอโอวา ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าถ้าฝาแฝดคนหนึ่งติดเหล้า โอกาสที่คู่ฝาแฝดอีกคนจะติดเหล้ามีสูงมากหากเป็นแฝดที่เกิดจากไข่คนละใบ อัตราการติดเหล้าของคู่แฝดจะมี 25 เปอร์เซ็นต์ถ้าเป็นแฝดที่เกิดจากไข่ใบเดียวกัน คู่แฝดจะติดเหล้า 65-80 เปอร์เซ็นต์นี้ก็แสดงว่าพันธุกรรมเป็นข้อบ่งชี้ถึงอิทธิพลของการติดเหล้าด้วยแต่ถ้าเป็นฝาแฝดที่เกิดจากไข่ใบเดียวกัน ฝาแฝดคนหนึ่งติดเหล้า ส่วนคู่แฝดอีกคนกลับติดเหล้าไม่ถึง 100 เปอร์เซ็นต์ก็แสดงว่าจะต้องมีสาเหตุอื่นๆ เป็นตัวบ่งชี้อีก ร่วมด้วยการศึกษาวิจัยโดยการแยกเด็กไปเลี้ยงเป็นบุตรบุญธรรม (adoption study) ได้ข้อสรุปเป็นที่แน่ชัดว่าเมื่อแยกเด็กจากพ่อแม่ที่ติดเหล้าตั้งแต่วัยแรกเกิด เอาไปเลี้ยงในครอบครัวใหม่ที่ไม่ติดเหล้า เด็กนั้นก็ติดเหล้าอยู่ดี

มีการวิจัยแล้วพบว่าผู้ที่ติดเหล้าจะมีสื่อเคมีเบต้าเอนดอร์ฟิน (beta endorphine) หรือที่เรียกว่าสื่อทพิซโคลมใจนั้นน้อยมาก พอดื่มเหล้าเข้าไปแล้วก็ติดเลย เพราะเหล้าไปกระตุ้นให้สารเบต้า เอนดอร์ฟินสูงขึ้นมีการค้นพบว่าผู้ติดเหล้าบางรายมีแม่พิมพ์พันธุกรรม (gene) ผิดปกติไป แม่พิมพ์ตัวนี้เรียกชื่อทางวิทยาศาสตร์ว่า D 2 allele receptor gene จึงเป็นหลักฐานอีกข้อหนึ่งที่สนับสนุนว่าโรคติดเหล้ามีสาเหตุมาจากพันธุกรรมด้วย

ผู้หญิงเป็นโรคติดเหล้าน้อยกว่าผู้ชายถึง 3 เท่า แต่จะไม่ติดเหล้าในเยาว์วัย ครั้งอายุมากขึ้นมีเรื่องกระทบจิตใจมาก หรือเป็นโรคซึมเศร้า มักจะใช้เหล้าเป็นเครื่องชโลมใจ จึงมีโอกาสติดเหล้าได้มากในประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้หญิงจะยอมรับว่าตนเองมีปัญหาในการดื่มเหล้า และจะไม่ค่อยถกเถียงในการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล โอกาสที่จะหายจากโรคติดเหล้าจึงมีมากกว่าผู้ชายแต่ก่อนผู้หญิงจะติดเหล้าน้อยกว่าผู้ชาย พอมาสมัยนี้ผู้หญิงชักจะตีตนขึ้น โดยเฉพาะวัยรุ่น ทั้งผู้หญิงและผู้ชายจะดื่มเหล้าเท่ากันหมดจึงเป็นที่น่าวิตกเป็นอย่างยิ่ง เพราะนักดื่มเหล้าผู้หญิงนั้นถ้าดื่มจัดมากมักมีปัญหากระทบต่อร่างกายและจิตใจมากกว่าผู้ชาย ปัจจัยที่ทำให้ผู้หญิงหันมาดื่มเหล้ามากขึ้นขึ้นอยู่กับสถานะทางสังคม โดยเฉพาะมีการเปลี่ยนแปลงสถานะทางการสมรส เช่น มีการหย่าร้าง หรือตกงาน หรือถูกพลัดพรากจากผู้เป็นที่รักแต่สำหรับหญิงม่ายเพราะสามีตาย ส่วนใหญ่กลับไม่หันมาดื่มเหล้าเพื่อดับความเศร้าโศก

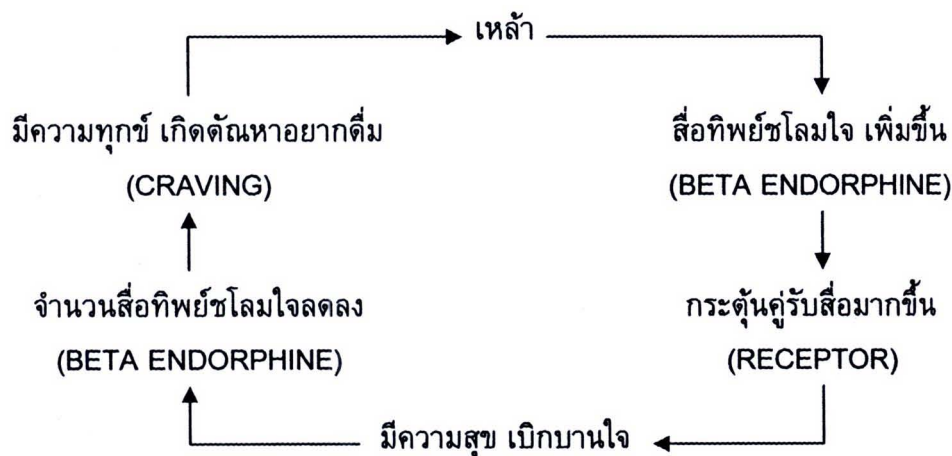
ผู้หญิงเมื่อตั้งครรรค์ต้องระวังรักษาตัวให้ดี ยุติการดื่มเหล้าให้ได้ เพราะเหล้าจะมีผลกระทบอย่างแรงต่อทารกในครรภ์มีการค้นพบว่าทารกในครรภ์ของผู้หญิงที่เป็นนักดื่มเหล้าจะพิการตามอวัยวะต่างๆ ที่สำคัญคือทารกที่เกิดมาจะเป็นโรคปัญญาอ่อน สติระเล้ก สมอง

เล็ก เชื่องช้า เรียกว่าเป็นโรคกลุ่มอาการ ฟีตัลแอลกอฮอล์ (fetal alcohol syndrome) ถ้ารักลูกในท้องต้องงดดื่มเหล้าในระยะตั้งครรภ์อย่างเด็ดขาดว่ากันว่านักประพันธ์ที่ชอบขีดเขียนและศิลปินจะเป็นกลุ่มคนที่ติดเหล้ามากข้อนี้อาจจะเป็นเรื่องบังเอิญก็ได้ที่มีนักประพันธ์ซึ่งได้รับรางวัลโนเบล 7 คน มีถึง 5 คนที่ติดเหล้ากันจนมดดื่มเหล้าจนเมามายอย่างนี้เรียกว่า อินทอกซิเคชัน (intoxication) คำนี้มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน หมายความว่าถูกฤทธิ์ของครพิษเข้าไปแล้ว

4.5 วงจรการติดแอลกอฮอล์สำเร็จ

นักวิทยาศาสตร์จากมหาวิทยาลัยเยลและมหาวิทยาลัยเพนซิลวาเนีย ได้ค้นพบวงจรของการติดเหล้าสำเร็จ นั่นคือ

เมื่อเหล้าเข้าสู่สมองส่วนกลางแล้วมันจะไปออกฤทธิ์ที่ศูนย์สุขีและศูนย์กังวลใจ ทำให้มีการหลั่งสื่อเคมีเบต้า เอนดอร์ฟิน (beta endorphine) และสารกาบา (gaba) ออกมา มากสื่อเคมีนี้จะไปกระตุ้นคูรับ (receptor) ของเซลล์สมองตัวถัดๆ ไปในศูนย์นั้นๆ ทำให้เกิดมีอาการเบิกบานใจ คลายความทุกข์ร้อนใจ มีความกล้าเพิ่มขึ้นเมื่อร่างกายขาดเหล้าสื่อเคมีนี้จะน้อยลง ทำให้เกิดความกระหายอยากจะดื่มเหล้าขึ้นมาทันที เรียกว่าเกิดตัณหาขึ้นสูงสุดการรักษาดองแก้ปัญหาดตรงจุดนี้ คือต้องตัดวงจรให้ขาด



ภาพ 11 วงจรการติดเหล้า

ที่มา: ทรงเกียรติ ปิยะกะ (2544, หน้า 100)

การตัดวงจรนั้น ทำได้โดยการใช้ยา เช่น ยานาลเทรกโซน (naltrexone) เพื่อให้ไปปิดประตูขัดขวางไม่ให้สื่อเคมีเบต้า เอนดอร์ฟินเหล่านั้นได้ออกฤทธิ์ที่คูรับ คือไปกันทำเอาไว้เมื่อได้รับยานี้เข้าไปแล้ว ถึงจะดื่มเหล้าเข้าไปเท่าไรก็ไม่ผลทำให้เกิดอาการเบิกบานได้



4.6 การดูดซึมและการกระจายตัวของแอลกอฮอล์

สุทธิพันธ์ ตรีภักไพจิตร (2544, หน้า 68-76) กล่าวว่า เมื่อดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์เข้าไป แอลกอฮอล์จะถูกดูดซึมเข้าสู่กระแสเลือด 20% ถูกดูดซึมที่กระเพาะอาหาร 80% ที่เหลือถูกดูดซึมที่ลำไส้เล็ก การดูดซึมของแอลกอฮอล์เข้าสู่ร่างกายนี้จะเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ดังนี้

1. ความแรงของสุรา สุราที่มีความเข้มข้นของแอลกอฮอล์สูงจะถูกดูดซึมได้เร็วกว่าสุราที่มีแอลกอฮอล์ต่ำ เช่น เหล้าวอดก้า 3 ออนซ์ จะถูกดูดซึมเข้ากระแสเลือดได้เร็วกว่าเหล้าไวน์ 3 ออนซ์ นั่นหมายความว่า เหล้าวอดก้าทำให้ผู้ดื่มเมาได้เร็วกว่าเหล้าไวน์ ในปริมาณที่เท่าๆ กัน ทำนองเดียวกันสุราที่มีดีกรีเท่ากับผสมน้ำหรือโซดาแล้ว แอลกอฮอล์จะถูกดูดซึมได้เร็วกว่าดื่มสุราที่ไม่ผสมอะไรเลย

2. ปริมาณของการดื่ม ยิ่งดื่มมากก็ยิ่งได้รับแอลกอฮอล์มาก แอลกอฮอล์ก็ถูกดูดซึมเข้าร่างกายมาก

3. ความเร็วของการดื่ม ยิ่งดื่มเร็วก็ยิ่งได้รับแอลกอฮอล์มาก แอลกอฮอล์ก็ถูกดูดซึมเข้าร่างกายเร็ว

4. อาหารในกระเพาะ อาหารในกระเพาะจะช่วยให้การดูดซึมของแอลกอฮอล์เข้าสู่ร่างกายช้าลง โดยเฉพาะอาหารที่มีไขมันสูง การดื่มสุราในขณะที่ท้องว่างจึงเมาเร็วกว่าการดื่มสุราขณะท้องอืด การดื่มสุราผสมกับเครื่องดื่มที่มีคาร์บอนไดออกไซด์ผสมอยู่จะทำให้แอลกอฮอล์ถูกดูดซึมเร็วขึ้น

5. น้ำหนักตัว คนที่มีน้ำหนักตัวมากระดับแอลกอฮอล์ในเลือดจะต่ำกว่าคนที่น้ำหนักตัวเบากว่า ในกรณีที่ดื่มเท่ากัน

6. สภาวะเคมีและสภาวะอารมณ์มีผลต่อการดูดซึมของแอลกอฮอล์ เช่น หญิงที่อยู่ในช่วงก่อนมีประจำเดือน มีแนวโน้มจะดูดซึมแอลกอฮอล์ได้เร็วขึ้น หรือหญิงที่กินยาคุมกำเนิดจะทำให้การดูดซึมแอลกอฮอล์เร็วขึ้น

อารมณ์โกรธ กลัว เครียด หรือแม้แต่ภาวะการเจ็บป่วยจะมีผลต่อการทำงานของกระเพาะอาหารและลำไส้เล็ก ทำให้การดูดซึมของแอลกอฮอล์เปลี่ยนแปลงได้หลังแอลกอฮอล์ถูกดูดซึมผ่านผนังกระเพาะอาหารและลำไส้เล็กเข้าสู่กระแสเลือดแล้ว แอลกอฮอล์จะกระจายไปทั่วร่างกายและถูกดูดซึมไปยังอวัยวะส่วนต่างๆ ของร่างกายอวัยวะที่มีไขมันมาก การดูดซึมของแอลกอฮอล์จะต่ำกว่าอวัยวะที่มีไขมันน้อย ด้วยเหตุนี้ผู้หญิงซึ่งโดยทั่วไปจะมีไขมันในร่างกายมากกว่าผู้ชายจึงมีการดูดซึมของแอลกอฮอล์จากกระแสเลือดเข้าสู่ส่วนต่างๆ ของร่างกายต่ำกว่าผู้ชาย ทำให้ระดับของแอลกอฮอล์ในเลือดสูงกว่าผู้ชายที่มีน้ำหนักตัวเท่ากัน และดื่มสุราในปริมาณเท่าๆ กัน ดังนั้น ผู้หญิงจึงเมาได้ง่ายกว่าผู้ชาย

แอลกอฮอล์จะถูกขับออกจากร่างกายได้หลายทาง โดยทั่วไปประมาณ 5-10% จะถูกขับออกทางลมหายใจและไต ในรูปของแอลกอฮอล์เช่นเดิม ส่วนที่เหลือ 90-95% จะถูกทำลายโดยกระบวนการทางเคมีในตับ 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนแรก แอลกอฮอล์จะถูกเอนไซม์แอลกอฮอล์ดีไฮโดรจีเนส (alcohol dehydrogenase) เปลี่ยนเป็นสารอะเซตัลดีไฮด์ (acetaldehyde) ซึ่งเป็นสารพิษต่อร่างกาย

หลังจากนั้นจึงถูกเอนไซม์อีกตัวหนึ่งชื่ออะเซตัลดีไฮด์ดีไฮโดรจีเนส (acetaldehyde dehydrogenase) สลายกลายเป็นกรดน้ำส้มสายชู (acetic acid) กรดน้ำส้มสายชูจะถูกปล่อยออกจากตับเข้าสู่กระแสเลือดไปทั่วร่างกายแล้วถูกเปลี่ยนเป็นก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์กับน้ำ โดยเซลล์ต่างๆ ในร่างกาย

การทำลายแอลกอฮอล์ของผู้ชายและผู้หญิงก็มีความแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่าผู้หญิงมีเอนไซม์แอลกอฮอล์ดีไฮโดรจีเนสน้อยกว่าผู้ชาย จึงทำให้การทำลายแอลกอฮอล์ในผู้หญิงช้ากว่าผู้ชาย ทำให้ผู้หญิงมีแนวโน้มเมานานกว่าผู้ชายการทำลายแอลกอฮอล์ในร่างกายมนุษย์ค่อนข้างจะมีอัตราเร็วคงที่ประมาณ 1 ใน 4 หรือ 1 ใน 3 ออนซ์ของแอลกอฮอล์บริสุทธิ์ต่อชั่วโมง

4.7 ข้อเสียของการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์/สุรา/เหล้า

1. ทำให้เกิดความประมาท เมื่อดื่มเหล้าเข้าไปฤทธิ์ของแอลกอฮอล์จะทำให้ไม่สามารถควบคุมประสาทและสมองให้สั่งการได้ทันเวลา ด้วยเหตุนี้เหล้าจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่ายและรุนแรง เช่น อุบัติเหตุในการจราจร ตกจากที่สูง ถูกของมีคม หรือ อุบัติเหตุในโรงงานต่างๆ

2. ขาดสติยังคิด เมื่อ "ดื่ม" แอลกอฮอล์จะไปกดสมองส่วนที่ควบคุมความคิด และสมองส่วนที่คอยยับยั้งให้มีความระมัดระวังทำให้คนๆ นั้นไม่สามารถควบคุมตนเองได้อีกต่อไป และกล้าทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมได้ทุกเรื่อง เช่น ก่อการทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกายคนใกล้ชิด (ทั้งเพื่อนฝูง ภรรยาและลูก)

3. สร้างความแตกร้างในครอบครัว บางกรณีถึงขั้นหย่าร้าง หรือครอบครัวล่มสลาย ที่สำคัญและรุนแรงยิ่งกว่านั้นคือ การไปมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่ปลอดภัยกับหญิงอื่น แล้วนำเชื้อเอชไอวีมาติดภรรยาและลูก

4. สร้างความทุกข์ให้ผู้อื่น บ้านไหนมีลูกหรือพ่อบ้านเป็นนักดื่ม ย่อมสร้างความทุกข์ ความเศร้าหมองให้กับผู้เกี่ยวข้องอย่างแน่นอน ยิ่งเป็นหัวหน้าครอบครัวก็ยังมีผลกระทบมาก เพราะลูกและภรรยาอาจหมดความนับถือ ขาดความมั่นคงทางจิตใจ แล้วหันไปหาทางออกที่ผิดๆ แบบที่เราเห็นตัวอย่างมากมายในสังคม

5. ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น นำมาเป็นเครื่องดื่มที่ราคาแพง และค่าใช้จ่ายนี้ก็สูญเปล่าโดยไม่เกิดประโยชน์อะไรเลย โดยเฉพาะอย่างยิ่งครอบครัวที่ยากจนอยู่แล้วก็ยังมีปัญหาเดือดร้อนเรื่องเงินทองมากขึ้นไปอีกหลายเท่า

6. บันทึบทอนสุขภาพ ปัจจุบันเหล่าได้รับการขนานนามจากนักวิชาการว่าเป็น “เครื่องตี๋มอายุสั้น” เพราะแอลกอฮอล์ในเหล้ามีฤทธิ์ทำลายอวัยวะทุกส่วนของร่างกายที่มันไหลผ่านตั้งแต่ช่องปากและคอ กระเพาะอาหาร ตับ ไต หัวใจ สมอง ระบบสืบพันธุ์ ผิวหนังและหลอดเลือด

7. ขาดสารอาหาร การตี๋มเครื่องตี๋มที่มีแอลกอฮอล์ก่อให้เกิดอาการขาดสารอาหาร และส่งผลในระยะยาวต่ออวัยวะสำคัญของร่างกาย เช่น มีผลต่อการทำงานของตับอ่อน การทำงานของระบบสมอง ก่อให้เกิดผลเสียต่อระบบประสาท

8. เป็นโรคซึมเศร้า เสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย ผู้ที่ติดเครื่องตี๋มแอลกอฮอล์เรื้อรัง มีโอกาสเป็นโรคซึมเศร้า และเสี่ยงฆ่าตัวตายสูงกว่าคนไม่ตี๋ม (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ-(สสส.), 2550, ย่อหน้า 1)

4.8 ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีการบริโภคแอลกอฮอล์

ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีการเริ่มบริโภคแอลกอฮอล์

1. ความอยากรลอง เป็นธรรมชาติของมนุษย์ในการที่อยากจะลองหรือเผชิญกับสิ่งใหม่ๆ โดยเฉพาะในวัยที่ความรู้สึกอยากรลองเป็นเรื่องที่ทำหาย ดิ้นเด่น สนุกสนาน เช่น ในวัยรุ่น

2. กลุ่มเพื่อนหลายคนไม่กล้าที่จะปฏิเสธ เมื่อถูกเพื่อนชวนให้ตี๋มแอลกอฮอล์หรือบางคน มีทัศนคติว่า การตี๋มแอลกอฮอล์กับกลุ่มเพื่อน หมายถึงการรักพวกพ้องเป็นหนึ่งเดียวกัน ทำให้เกิดความเพลิดเพลินและความสนุกสนาน

3. สังคมและวัฒนธรรม สังคมไทยมองเรื่องการตี๋มแอลกอฮอล์ว่าเป็นเรื่องธรรมดา จะเห็นได้ว่า งานสังสรรค์ งานเลี้ยง งานฉลอง และงานประเพณีต่างๆ แทบทุกงานจะต้องมีเครื่องตี๋มแอลกอฮอล์เป็นส่วนประกอบด้วยเสมอ ทำให้ผู้ที่เติบโตในสังคมลักษณะนี้มองว่า การตี๋มเป็นเรื่องธรรมดา เพียงแต่สำหรับตนเองจะเป็นโอกาสใดเท่านั้น

4. ความเชื่อ เมื่อใดที่คนเรามีความเชื่อว่า สิ่งของตนเองกำลังกระทำไม่เป็นอันตรายต่อตนเอง และสามารถที่จะควบคุมสถานการณ์ได้ เมื่อนั้นจะยิ่งทำให้ความกังวลใจหรือความกลัวที่จะกระทำสิ่งนั้น ๆ ลดน้อยลง และทัศนคตินี้ไปสอดคล้องกับความเชื่อที่มีต่อแอลกอฮอล์ โดยช้านานมาแล้วคนมักจะเชื่อ ในสรรพคุณของยาตองเหล้า และเชื่อว่าการตี๋มแอลกอฮอล์เป็นครั้งคราวหรือประเภท ดิกร้ออื่นๆ คงไม่น่าจะเป็นปัญหากับตนเอง

5. กระแสของสื่อโฆษณา ปัจจุบันนี้สื่อต่างๆมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของคนอย่างมาก และในเรื่องที่เกี่ยวกับแอลกอฮอล์ จะเห็นว่า มีการแข่งขันทางการค้ากันสูงมาก โฆษณาที่เกี่ยวข้องกับเครื่องตี๋มแอลกอฮอล์มีอยู่มากมาย ซึ่งเป็นกลยุทธ์ของบริษัทผลิตเครื่องตี๋มแอลกอฮอล์ที่จะต้องพยายามสร้างสื่อโฆษณารูปร่างขึ้นเป็นจำนวนมาก เพื่อให้ผู้บริโภคเกิดความรู้สึกอยากรลอง และรู้สึกว่าการบริโภค แอลกอฮอล์นั้นเป็นเรื่องที่ติงาม หรือเป็นเรื่องที่ควรจะมีใจในฐานะที่เกิด

เป็นคนไทย (ซึ่งจริงๆ แล้วไม่มีความเกี่ยวข้องกันเลย) หรือเป็นเรื่องที่ผู้ชายควรจะต้องลอง เพื่อแสดงความเป็น ลูกผู้ชายอย่างแท้จริง บางผลิตภัณฑ์จะเจาะจงกลุ่มเป้าหมายพิเศษ เช่น กลุ่มสุภาพสตรีให้หันมามีค่านิยมในการดื่มแอลกอฮอล์เพิ่มขึ้น นอกจากสื่อโฆษณาสินค้าเครื่องดื่มแล้ว สื่อในลักษณะบันเทิง เช่น ภาพยนตร์ ละคร หรือแม้กระทั่งเพลง ก็มีสวนจูงใจผู้ชมให้เกิดความรู้สึกคล้อยตามได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ รวมทั้งสินค้าที่สะดวกต่อการซื้อหาที่มีอยู่อย่างดาษดื่น ก็มีส่วนอย่างมากต่อการส่งเสริมการบริโภคเครื่องดื่มประเภทนี้

6. ความเครียด คุณสมบัติของแอลกอฮอล์ สามารถทำให้ผู้ดื่มเกิดความรู้สึกผ่อนคลายความทุกข์ และเกิดความคิดคะนอง ทำให้ ในหลายๆ ครั้ง การดื่มเพื่อลดความเครียดจึงเป็นเหตุผลอย่างหนึ่งของผู้ดื่ม และยังเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีการดื่มอย่างต่อเนื่อง แต่จากการศึกษาพบว่า เมื่อดื่มแอลกอฮอล์ในปริมาณมาก จะทำให้เกิดความรู้สึกตรงกันข้าม คือ กระวนกระวาย เครียด หรือหงุดหงิดได้ง่าย โดยเฉพาะช่วงที่ระดับแอลกอฮอล์ในกระแสเลือดเริ่มลดลง

ปัจจัยที่เสี่ยงต่อการติดแอลกอฮอล์

1. สารแอลกอฮอล์ แอลกอฮอล์เป็นสาร ที่มีคุณสมบัติทำให้เกิดการเสพติดได้ โดยแอลกอฮอล์จะไปกระตุ้นสมองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความอยาก การเสพติดเป็นวงจรของสมองที่เกี่ยวกับความอยาก ความพึงพอใจ ซึ่งเป็นส่วนของสมองที่เกี่ยวข้องกับการติดสารเสพติด ทำให้ผู้เสพเกิดความพอใจ และมีความต้องการใช้ซ้ำอีก หักห้ามใจไม่ได้ ซึ่งนำไปสู่การติดในที่สุด และในหลายๆ ครั้ง ทำให้มีการกลับไปใช้สารนี้ใหม่อีก เพราะความอยาก ปัญหาของการเลิกแอลกอฮอล์จึงไม่ได้ "อยู่ที่ใจ" เพียงอย่างเดียว แต่เป็นเรื่องการทำงานของสมองในส่วนของวงจรนี้ร่วมด้วย นอกจากนี้ เมื่อได้มีการบริโภคแอลกอฮอล์ในปริมาณและในระยะเวลาหนึ่ง จะทำให้เกิดอาการติด "ทางร่างกาย" เกิดขึ้น นั่นคือ เมื่อหยุดดื่ม หรือเพียงแค่ลดปริมาณการดื่มลง ก็จะทำให้เกิดอาการต่างๆ เหล่านี้ได้ เช่น กระสับกระส่าย หงุดหงิด นอนไม่หลับ ใจสั่น คลื่นไส้ อาเจียน บางรายมีอาการรุนแรง เช่น เกิดภาพหลอน ได้ยินเสียงแว่ว สับสน และมีอาการชักร่วมด้วย ทำให้ต้องดื่มแอลกอฮอล์ เพื่อระงับอาการเหล่านี้

2. กรรมพันธุ์ ในปัจจุบัน พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างกรรมพันธุ์กับการติดแอลกอฮอล์

3. ปัจจัยทางชีวภาพอื่นๆ พบว่า ในคนที่มีการตอบสนองต่อแอลกอฮอล์ในลักษณะที่ดื้อต่อฤทธิ์ของสารนี้ อาจต้องบริโภคแอลกอฮอล์ในปริมาณที่มากกว่าเกณฑ์เฉลี่ย จึงจะทำให้เกิดอาการมึนเมาได้ คนกลุ่มนี้เป็นผู้ที่มีความเสี่ยงสูงมากที่จะกลายเป็นคนติดแอลกอฮอล์เมื่อมีอายุมากขึ้น

4. บุคลิกภาพ บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพ แบบประหม่า วิตกกังวล ไม่มั่นใจ และถ้าการบริโภคแอลกอฮอล์ช่วยทำให้สิ่งเหล่านี้หายไป เช่น ทำให้รู้สึกกล้า และมั่นใจมากขึ้น จะเป็นบุคคลที่มีความเสี่ยงสูงต่อการติดแอลกอฮอล์ นอกจากนี้ บุคคลที่มีบุคลิกภาพ

แบบต่อต้านสังคม เช่น ขอบความ ก้าวร้าว รุนแรง ไม่เกรงใจ และไม่เคารพสิทธิของผู้อื่น ไม่รู้สึกผิดในสิ่งที่ตนเองกระทำต่อผู้อื่น ก็เป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่มีความเสี่ยงต่อการเป็นคนติดแอลกอฮอล์เช่นกัน

ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีการบริโภคแอลกอฮอล์อย่างต่อเนื่อง

1. การเรียนรู้ การเรียนรู้ว่า เมื่อตนเองได้บริโภคแอลกอฮอล์แล้ว ทำให้เกิดความสุข ความพึงพอใจ จะเป็นเหตุที่ทำให้เกิดความอยาก และมีการบริโภคแอลกอฮอล์อย่างต่อเนื่อง เรียกว่าอาการติดใจ ซึ่งความสุขความพึงพอใจเหล่านี้จะสัมพันธ์กับช่วงเวลาในระดับแอลกอฮอล์ในเลือดสูงขึ้น หลังจากเริ่มบริโภคได้ไม่นาน

2. ความเครียด คนที่เครียดง่าย ขาดทักษะในการปรับตัว หรือแก้ไขปัญหา อาจพบว่า การบริโภคแอลกอฮอล์ช่วยทำให้ลืมความเครียดได้ชั่วคราว ในขณะที่ยังคงขาดทักษะในการแก้ไขปัญหาชีวิต คนเหล่านั้นจะหันมาพึ่งแอลกอฮอล์ จนเกิดการติดขึ้นได้ในที่สุด

3. ภาวะติดต่อฤทธิ์แอลกอฮอล์ เมื่อบริโภค แอลกอฮอล์ไปได้ระยะหนึ่ง จะเกิดการติดต่อ ฤทธิ์แอลกอฮอล์ขึ้น อาจเป็นเพราะเกิดการเผาผลาญของแอลกอฮอล์ในร่างกายได้มากขึ้น ทำให้ฤทธิ์ต่างๆ ของแอลกอฮอล์หมดไปอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ต้องดื่มในปริมาณที่มากขึ้น หรืออาจเกิดจากการที่ร่างกาย โดยเฉพาะ สมอของเรามีการปรับตัวในลักษณะที่เคยชิน ต่อฤทธิ์ของแอลกอฮอล์ ทั้งหมดนี้จะนำไปสู่การบริโภคแอลกอฮอล์ในปริมาณที่มากขึ้น เพื่อให้ได้ฤทธิ์ที่พึงประสงค์ดั้งเดิม

4. ภาวะขาดแอลกอฮอล์ เกิดอาการเช่นเดียวกับภาวะขาดสารเสพติดทั่วไป หรือที่เรียกกันว่า อาการลงแดง เนื่องจากการบริโภค แอลกอฮอล์ในปริมาณหนึ่งอย่างต่อเนื่องจะ เกิดผลต่อการปรับตัวของสมอง ดังนั้นเมื่อ ปริมาณแอลกอฮอล์ในร่างกายลดลง จึงส่งผลต่อการทำงานของสมอง ทำให้เกิดอาการกระสับกระส่าย มือสั่น นอนไม่หลับ และต้องหวนกลับมาดื่มแอลกอฮอล์เพื่อระงับอาการเหล่านี้ (บริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด, 2550, ย่อหน้า 2)

4.9 วิธีการบำบัดโรคติดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์/สุรา/เหล้า

ทรงเกียรติ ปิยะกะ (2544, หน้า 100-101) กล่าวว่า การรักษาโรคติดเหล้ายังมีอีกหลายวิธี

1. ใช้น้ำ อาจใช้น้ำไปทำลายน้ำย่อยที่เปลี่ยนสารพิษเอเซตัลดีไฮด์ (acetaldehyde) ให้เป็นน้ำส้มสายชู ยานี้ชื่อไดซัลไฟรัม (disulfiram) หรือชื่อสามัญว่าแอนตาบิวส์ (antabuse) แปลว่ายาแก้การติดพอได้รับยานี้แล้วร่างกายจะไม่สามารถย่อยเหล้าให้กลายเป็นสิ่งที่ไม่มพิษได้ สารพิษจึงค้างคั่งในร่างกาย เมื่อมียาตัวนี้ในร่างกายแล้วยังดื่มเหล้าอีกก็จะเกิดอาการป่วยเป็นอย่างมาก ต้องทนทุกข์ทรมานเหมือนกับคนกรก ผู้ดื่มเหล้าจึงขยาด ไม่กล้าจะดื่มเหล้าอีกวิธีการรักษาอย่างนี้บางครั้งก็ไม่ได้ผล เพราะที่ผู้ดื่มเหล้าอยากจะดื่มจริงๆ เขาก็ไม่กลัวตาย ต้องแสวงหาเหล้ามาดื่มให้ได้

2. รักษาทางด้านจิตใจ วิธีรักษาทางด้านจิตใจก็ช่วยได้มาก คือต้องเข้ากลุ่มผู้ที่เลิกดื่มเหล้าแล้ว เพราะเขาจะมีประสบการณ์บอกเล่าให้เอาเป็นตัวอย่างในการเลิกดื่มเหล้าได้อย่างดีกลุ่มที่เวลานี้เรียกว่ากลุ่มติดเหล้านิรนาม (alcoholic anonymous) วิธีที่จะเลิกเหล้าให้ได้ นั้นมีอยู่ทางเดียวเท่านั้น คือต้องงดดื่มเหล้าอย่างเด็ดขาด

อย่าเอาแต่สนุกสนานในการดื่มเหมือนอย่างที่เคย แสงคิด “แปร” อมตกวี นิพนธ์ของโอมาร์ คัยยัม จากหนังสือ รุไบยาท บทที่ว่า

จำเพื่อลืมดื่มเพื่อเมาเหล้าเพื่อโลก

สุขเพื่อโศกหนาวเพื่อร้อนนอนเพื่อฝัน

ชีวิตนี้มีค่านักควรรักกัน

รวมความฝันกับความจริงเป็นสิ่งเดียวฯ

และบทที่ว่า

แต่พญูผู้ผ่านไปในอดีต

แต่สังคิดแห่งสินธุและภูเขา

แต่ความฝันอันลำพองของพวกเรา

ดื่มหมดแล้วเหลือแก้วเปล่า เฮ้! คว่าลงฯ

4.10 วิธีการป้องกันเครื่องดื่มแอลกอฮอล์/สุรา/เหล้า

มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากแอลกอฮอล์ การป้องกันและรักษาปัญหาจากการดื่มแอลกอฮอล์ (ศูนย์วิจัยปัญหาสุรา, ม.ป.ป., ย่อหน้า 14)

1. การป้องกันขั้นปฐมภูมิ (primary prevention) เน้นที่ประชาชนทั่วไปซึ่งมีทั้งผู้ที่ไม่ดื่มสุรา ผู้ที่ดื่มแบบมีความเสี่ยง และผู้ที่ติดสุรา มาตรการในการจัดการแบบปฐมภูมิ ประกอบด้วย วิธีการต่างๆ ในการควบคุมสิ่งแวดล้อมของการดื่มสุรา และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ดื่ม มาตรการต่างๆ ที่ใช้ในการจัดการกับปัญหาการขบถขณะเมาสุรา รวมทั้งการรณรงค์ทางสื่อมวลชนและโครงการต่างๆ ของประชาชนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการขบถหลังจากดื่มสุราในชุมชน

2. การป้องกันขั้นทุติยภูมิ (secondary prevention) จะเน้นที่การค้นหาและวินิจฉัยผู้มีปัญหาจากการดื่มแอลกอฮอล์ได้ตั้งแต่ในระยะเริ่มต้น โดยมีเป้าหมายสำหรับกลุ่มที่มีความเสี่ยงเพิ่มมากขึ้นจากการดื่มสุรา (hazardous or harmful drinkers) แต่ยังไม่ติดสุรา การป้องกันขั้นทุติยภูมิ ประกอบด้วยการใช้เครื่องมือในการคัดกรองภาวะการดื่มสุราแบบเสี่ยง แบบอันตรายและภาวะติดสุรา และการดูแลจัดการสำหรับผู้ที่ถูกค้นพบว่ามีปัญหาเหล่านี้ โดยการจัดการแบบย่อ (brief หรือ very brief intervention)

3. การรักษาระดับตติยภูมิ (tertiary prevention) จะเป็นการรักษาพยาบาลสำหรับผู้ที่ติดสุราแล้ว ซึ่งประกอบด้วย การถอนพิษแอลกอฮอล์ (alcohol detoxification) การ

รักษาภาวะขาดสุรา (alcohol withdrawal) และการรักษาระยะยาวสำหรับผู้ติดสุราเพื่อไม่ให้กลับไปใช้สุราอีก (relapse prevention)

มาตรการที่ใช้ในการป้องกันระดับปฐมภูมิต่อปัญหาจากการดื่มแอลกอฮอล์ การป้องกันแบบปฐมภูมิประกอบด้วยมาตรการสามประการคือ การควบคุม การให้การศึกษา และการให้ทางเลือกแบบอื่นๆ ทั้งสามวิธีการนี้อาจจะใช้ร่วมกัน หรือการใช้วิธีการหนึ่งอาจจะเป็นการปูพื้นฐานสำหรับใช้อีกวิธีต่อมา เช่นการให้การศึกษาหรือความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับเรื่องมาตรการหนึ่งๆ มักจะต้องทำก่อนที่จะมีการใช้มาตรการในเชิงควบคุมใดๆ มาตรการในเชิงป้องกันแบบปฐมภูมิอาจจะใช้

1. สำหรับประชากรทั่วไปในประเทศเช่นมาตรการเกี่ยวกับการกำหนดราคาของเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (fiscal measures) มาตรการทางกฎหมายต่างๆ (legislative measures) ซึ่งจะมีผลต่อ availability of alcohol เช่นการควบคุมจำนวนและชนิดของสถานบริการเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และเวลากับสถานที่ที่จะอนุญาตให้ขายแอลกอฮอล์ได้ และการควบคุมการโฆษณาเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เป็นต้น หรือ

2. เฉพาะสำหรับผู้ทำงานหรือผู้ที่อยู่ในสถานที่ที่มีความเสี่ยงสูงหากมีการใช้สุรา เช่น มาตรการเพื่อป้องกันอันตรายจากการขับรถหลังการดื่มสุรา และการห้ามใช้สุราในงานกีฬาต่างๆ หรือในงานที่มีความเสี่ยงสูงเช่นแท่นขุดเจาะน้ำมัน เป็นต้น

มาตรการในเชิงควบคุมแบ่งออกเป็น 4 มาตรการย่อย ได้แก่

1. การควบคุมการโฆษณาเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การโฆษณาต่อต้านการดื่มสุรา และการควบคุมการเป็นผู้สนับสนุนหรืออุปถัมภ์กิจกรรมด้านกีฬาหรือด้านศิลปวัฒนธรรม โดยบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

2. การติดคำเตือนเกี่ยวกับพิษภัยของการดื่มแอลกอฮอล์บนฉลากเครื่องดื่ม

3. การควบคุม availability ของแอลกอฮอล์โดยผ่านทาง การควบคุมราคาของเครื่องดื่มและการเก็บภาษีเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การกำหนดชั่วโมงของการขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในสถานบริการต่างๆ การควบคุมการขายแอลกอฮอล์ในร้านขายของชำตามหัวมุมถนน (alcohol sales in corner stores)

4. การกำหนดอายุต่ำสุดที่จะดื่มสุราได้ตามกฎหมาย

การป้องกันการดื่มสุราในเยาวชนอาจแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ

1. การจัดสิ่งแวดล้อม: วิธีการที่มีหลักฐานทางวิชาการสนับสนุนว่าได้ผลคือ การขึ้นราคาสุรา, การเพิ่มอายุขั้นต่ำที่สามารถดื่มสุราได้อย่างถูกกฎหมาย (ในประเทศสหรัฐอเมริกา คือ 21 ปี), กฎหมายที่เข้มงวดเกี่ยวกับการซื้อหรือดื่มสุราในเยาวชน, โปรแกรมการป้องกันโดยอิงโรงเรียน

2. การจัดการระดับบุคคล: วิธีการที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง คือ school-based prevention programs ซึ่งมากกว่าการให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของสุรา โดยต้อง

รวมถึงการใช้รูปแบบของอิทธิพลทางสังคม, family-based prevention programs (เช่น lowa strengthening families program),

วิธีการป้องกันตนเองจากเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์

เมื่อเผชิญปัญหา ผู้ที่ฉลาดควรรหาทางผ่อน-คลายความเครียดที่เหมาะสม ไม่เป็นโทษต่อตนเองและผู้อื่น เช่น พูดคุยระบายความเครียดกับผู้ที่ไว้วางใจ หรือทำกิจกรรม เช่น เล่นกีฬา เล่นดนตรี และรู้จักคิดวิเคราะห์ปัญหา เพื่อหาสาเหตุและวิธีแก้ไข โดยการปรึกษา หรือขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นตามความเหมาะสม ไม่หลงเชื่อต่อคำชักชวนหรือคำโฆษณาต่างๆ โดยง่าย รู้จักคิดและ วิเคราะห์แยกแยะว่าอะไรควรและ อะไรไม่ควร โดยพิจารณาถึงผลที่จะตามมาทั้งระยะสั้นและระยะยาว และเลือกสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของตนเองในระยะยาว ไม่หลงเพลิดเพลินกับความสุขชั่วขณะ แต่ต้องรับผลเสียในระยะยาว ผู้ที่คิดและทำได้ เช่นนี้ จะสามารถรักษาดนให้ปลอดภัยจากพิษภัยของแอลกอฮอล์ได้ ส่วนผู้ที่ติดแอลกอฮอล์ไปแล้ว ก็ควรปรึกษาแพทย์ และเข้ารับการรักษา เพื่อจะได้มีชีวิตที่มีคุณค่า ไม่ตกเป็นทาสของแอลกอฮอล์ต่อไป (สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนฯ เล่ม 27, 2543, ย่อหน้า 1)

5. ผลกระทบของแอลกอฮอล์

5.1 ผลกระทบของแอลกอฮอล์ต่อร่างกาย

ทรงเกียรติ ปิยะกะ (2544, หน้า 92-98) กล่าวว่า การดื่มเหล้าจะมีผลกระทบทางด้านจิตใจโดยตรง

1. คิดถึงแต่เหล้าโดยตรง คนที่ติดเหล้านั้นจะคิดถึงแต่เรื่องเหล้าอย่างเดียว เรียกว่ามีปรีออกคูปชั่น (preoccupation) ไม่ว่าจะทำอะไรที่ไหนอย่างไรจะคิดถึงแต่เรื่องเหล้าเท่านั้น แม้จะไปทำบุญทอดกฐินทอดผ้าป่าก็ต้องถามว่างานนี้มีเหล้าให้ดื่มไหม

2. ชอบโกหกตนเอง คนติดเหล้ามักจะเป็นคนที่ชอบโกหกตัวเอง เพราะในระบบจิตใจมีแต่การใช้จิตปฏิเสธเท่านั้น เรียกว่าดินายล์ (denial) คือไม่ยอมรับว่าตัวเองมีปัญหาเกี่ยวกับการติดเหล้า มักชอบอวดอ้างว่าจะหยุดเมื่อไรก็หยุดได้

3. หลงๆ ลืมๆ คนที่ติดเหล้ามักหลงๆ ลืมๆ ไปดื่มเหล้าบ้านเพื่อน รุ่งเช้ากลับจำไม่ได้ว่าเมื่อคืนตัวเองไปทำอะไรไว้ที่ไหน อย่างไร อาการอย่างนี้เรียกว่าแบล็กเอาต์ (blackout) คืออาการที่ความจำขาดช่วงความจำขาดช่วงนี้แปลก ในตอนที่ดื่มเหล้าอยู่เจ้าตัวจะเดินไปไหน จะปฏิบัติภาระอะไร ทำได้ตามปกติ แต่พอรุ่งเช้ากลับจำไม่ได้ว่าเมื่อคืนไปทำอะไรที่ไหนไว้บ้าง

4. ระคายเคืองระบบย่อยอาหาร แน่นและคนติดเหล้าเมื่อดื่มเหล้าเข้าไปมากๆ ย่อมมีแต่ผลเสียต่อร่างกายเป็นอย่างมากเมื่อเหล้าผ่านเข้าสู่ระบบอาหารจะทำให้เกิดอาการระคายเคืองที่เยื่อบุหลอดอาหารตอนต้น กระเพาะจะอักเสบ เกิดมีอาการคลื่นไส้อาเจียน และอาจจะเป็นแผลได้ด้วยถ้าเป็นโรคกระเพาะอาหารอยู่แล้ว โรคจะกำเริบมากขึ้น อาจมีเลือดออกในกระเพาะอาหาร ถ่ายออกมาเป็นเลือด มีสีดำคล้ำ จะเกิดอาการเลือดจาง ชูบชืดฝ้ายผอม ไม่มี

เรื้อรังแรงแตรการเกิดโรคมะเร็งในกระเพาะอาหารจะมีสูงขึ้น ผลของแอลกอฮอล์ต่อร่างกายต่อทางเดินอาหาร ตั้งแต่ปาก คอ หลอดอาหาร กระเพาะอาหาร และลำไส้เล็ก เป็นอวัยวะที่สัมผัสกับแอลกอฮอล์โดยตรง ผู้ที่ดื่มจัดๆ แอลกอฮอล์จะทำลายเซลล์ที่บุช่องทางเดินอาหารข้างต้น มีผลทำให้น้ำตาลลดน้อยลง ลึนและปากมีอาการอักเสบ เพิ่มโรคของเหงือกและฟัน ทำให้หลอดอาหารอักเสบและการบีบตัวช้าลง

ถ้าเป็นโรคตับแข็งแล้วเส้นเลือดบริเวณหลอดอาหารจะโป่งพองขึ้น เนื่องจากตับมีอาการแข็ง เลือดไม่สามารถผ่านเข้าตับไปยังหัวใจได้ เลือดที่จะผ่านตับไปยังหัวใจจึงต้องไปทางลัดออกทางอื่นแทนเส้นเลือดที่หลอดอาหารก็เป็นทางหนึ่งที่เลือดใช้เป็นทางลัด เมื่อเส้นเลือดที่เคยเป็นเพียงเส้นเลือดเส้นเล็กๆ ต้องมาเป็นทางผ่านของเลือดในปริมาณที่มากขึ้น เส้นเลือดก็โป่งขึ้น และพร้อมที่จะแตกทุกเวลาพบอยู่เสมอๆ ว่า คนไข้ที่กินเหล้าจนตับแข็ง ขณะทานอาหารอยู่ อาหารอาจเบียดให้เส้นเลือดแตกได้ หรือแม้แต่ไอแรงๆ ก็มีอาการอาเจียนออกมาเป็นเลือดสดๆ จำนวนมาก จนทำให้ช็อกเพราะเสียเลือด อาจเสียชีวิตได้ถ้าช่วยเหลือไม่ทัน (ซึ่งส่วนใหญ่ก็มักจะเสียชีวิตเพราะช่วยไม่ทัน) สุราบางชนิด เช่น เบียร์ และไวน์ ถ้าทานในปริมาณไม่มากจะช่วยเพิ่มการหลั่งของกรดในกระเพาะอาหาร ซึ่งเป็นผลดีต่อการย่อยอาหารแต่ถ้าดื่มแอลกอฮอล์มากเกินไปผลก็จะกลับเป็นตรงกันข้าม โดยที่การหลั่งของกรดจะลดลง นอกจากจะทำให้การย่อยอาหารแย่ลงแล้ว ยังทำให้เกิดการติดเชื้อในทางเดินอาหารง่ายขึ้นด้วย เพราะกรดในกระเพาะอาหารเป็นทหารเอกในการกำจัดเชื้อโรคที่มากับอาหาร เมื่อกรดในกระเพาะอาหารลดลง เชื้อโรคที่มากับอาหารก็ถูกทำลายน้อยลง ทำให้ป่วยเป็นโรคติดเชื้อทางเดินอาหารได้ง่ายการดื่มจัดๆ ยังมีผลต่อการทำงานของลำไส้อีกด้วย คือ ทำให้การดูดซึมสารอาหารต่างๆ บกพร่องไป ไม่ว่าจะเป็นคาร์โบไฮเดรต ไขมัน โปรตีน วิตามิน และเกลือแร่ที่จำเป็นต่างๆ

จากการที่แอลกอฮอล์มีผลต่อระบบการทำงานของทางเดินอาหารมากมายนี้เอง ทำให้ผู้ที่ดื่มสุราจัดๆ มักจะมีปัญหาทางร่างกายเสมอ เช่น เบื่ออาหาร น้ำหนักลด และเกิดภาวะขาดอาหาร

5. ระบบตับอ่อนจะอักเสบ บางครั้งอาจเกิดอาการปวดอย่างฉับพลัน หมออาจเข้าใจผิดคิดแต่จะผ่าตัดอย่างเดียว จึงรีบนำเข้าห้องผ่าตัดแต่ที่แท้คนไข้เป็นโรคตับอ่อนอักเสบ ต้องงดดื่มเหล้าจึงจะพอทุเลาลงได้ ผลต่อตับอ่อนและไตการดื่มสุราจัดมีผลทำให้ตับอ่อนเกิดอาการอักเสบได้ อาการตับอ่อนอักเสบนั้นว่าทรมาณมาก ผู้ป่วยจะมีอาการปวดท้องรุนแรง คลื่นไส้ อาเจียน จนทานอะไรไม่ได้ การรักษาก็ได้แค่ให้พักนอน ให้น้ำเกลือ และให้ยารักษาตามอาการเท่านั้นไตเป็นอวัยวะอีกชิ้นหนึ่งที่ถูกแอลกอฮอล์ทำลาย ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดโรคความดันโลหิตสูง และยังมีโรคตับแข็งร่วมด้วยก็จะทำให้การขับน้ำออกจากร่างกายมีปัญหาทำให้มีการคั่งน้ำอยู่ในช่องท้อง เกิดอาการมาน้ำ ผู้ป่วยจะท้องโต บางรายมีน้ำอยู่ในช่องท้องมากถึง 10 ลิตร เลยทีเดียว

6. เป็นพิษต่อตับ เหล้าเป็นพิษต่อตับมาก เมื่อดื่มเหล้ามากๆ จะมีไขมันสะสมอยู่ในเซลล์ของตับ เรียกว่าเป็นโรคตับมัน (fatty liver) เหล้าทำให้ตับอักเสบ คือทำให้เซลล์ในตับบวม เรียกว่าเป็นโรคตับอักเสบ (hepatitis) สำหรับกรณีของโรคตับมันและโรคตับอักเสบนั้น ถ้าเลิกดื่มเหล้าได้ตับก็จะคืนสู่สภาพปกติได้เช่นกันเหล้ายังทำให้ตับแข็งได้ด้วย เรียกว่าเป็นโรคตับแข็งแบบเลนเนค (laennec's cirrhosis) ใครที่เป็นโรคนี้อาจจะตายภายใน 5 ปี ตายไม่เหลือเป็นเท่าไรตายหมดตับมีหน้าที่ขับถ่ายของเสียออกจากร่างกาย ถ้ามันมีอาการบวมหรือเป็นโรคตับแข็งก็ไม่สามารถที่จะขับถ่ายสารพิษต่างๆ ออกจากร่างกายได้ ร่างกายจะอุ้มยาพิษอยู่ตลอดเวลาอีกประการหนึ่ง เลือดเสียจะถูกส่งผ่านมายังตับก่อน แล้วจึงจะเข้าไปยังหัวใจ เพื่อฟอกเลือดที่ปอดให้กลายเป็นเลือดดี เมื่อตับเสีย เลือดไม่สามารถจะไหลกลับสู่หัวใจได้คล่องเลือดจะคั่งค้างที่เส้นเลือดดำปลายทาง คือ เส้นเลือดดำรอบๆ ทวารหนักจะเกิดเป็นโรคริดสีดวงทวาร และเส้นเลือดดำของระบบอาหาร ซึ่งอาจจะโป่งพองจนแตก ทำให้เสียเลือดถึงตายได้

ผลต่อตับแอลกอฮอล์จัดเป็นสารพิษต่อร่างกาย ดังนั้น ร่างกายจึงต้องกำจัดออกไป อย่วะที่ทำหน้าที่หลักในการกำจัดแอลกอฮอล์ คือ ตับการดื่มสุราจัดจะทำให้ตับทำงานมากขึ้น การดื่มสุราแต่ละครั้งตับจะทำงานหนักไปถึง 3 วันเลยทีเดียว ดังนั้น ปัญหาโรคตับที่เกิดขึ้นในคนดื่มสุราจึงพบบ่อยมากตับอักเสบที่เกิดจากการดื่มสุรา ผู้ป่วยจะมีอาการต่างๆ เหมือนกับอาการตับอักเสบที่เกิดจากเชื้อไวรัส คือ มีไข้ คลื่นไส้ อาเจียน ปวดท้อง หลังจากนั้น 3-4 วัน ตัวและตาจะเหลือง ถ้าอาการตับอักเสबरุนแรงรักษาไม่ทันอาจทำให้เสียชีวิตได้ โดยมากวิธีการรักษาที่ดีที่สุดคือ การหยุดสุรา แล้วอาการต่างๆ จะดีขึ้นเองส่วนตับแข็งนั้น เกิดจากการที่ตับต้องทำงานอย่างหนักในการทำลายแอลกอฮอล์ ทำให้เซลล์ตับบวม เมื่อบวมมากขึ้น เซลล์ตับก็ตาย เมื่อเซลล์ตับตายก็ถูกแทนที่ด้วยแผลเป็น ทำให้ตับที่ปกติมีความอ่อนนุ่มจะค่อยๆ แข็งขึ้น ถ้ายังดื่มสุราต่อไปตับก็จะถูกทำลายมากขึ้นและแข็งขึ้นเรื่อยๆ จนทำให้หน้าที่ต่างๆ ของตับเสียไป ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพตามมา

7. มีผลต่อระบบประสาท เหล้ามีผลกระทบต่อระบบประสาทอย่างมาก เส้นประสาทที่เลี้ยงกล้ามเนื้อนั้นจะต้องพึ่งวิตามินบี 1 ซึ่งเป็นตัวช่วยสร้างน้ำย่อยคู่ (coenzyme) เมื่อวิตามินบี 1 มีไม่พอ ปลายประสาทจะทำงานไม่ได้ จะเกิดอาการชา กล้ามเนื้อจะอ่อนเปลี้ย เพราะประสาทเลี้ยงไม่ดี ทำให้ไม่มีเรี่ยวแรง เดินโซซัดโซเซไปมาเหล้ายังทำลายประสาทส่วนกลางด้วย คือทำให้เกิดความจำเสื่อมเมื่อหลายปีมาแล้วมีหมอชาวเยอรมันคนหนึ่งชื่อ เวย์ร์นิกกี (wernicky) ค้นพบว่าคนที่ติดเหล้าบางรายนั้นจะมีอาการเดินโซซัดโซเซ แขนขาชา ประสาทตาเสีย มองข้างๆ ไม่เห็น มองจ้องตรงๆ อย่างเดียวผู้ที่มีอาการอย่างนี้ เมื่อได้รับการฉีดยาวิตามินเข้าร่างกายอาการจะดีขึ้นอย่างทันตาเห็น

กลไกการออกฤทธิ์ต่อระบบประสาท แอลกอฮอล์เป็นสารเสพติดที่ออกฤทธิ์กดระบบประสาทส่วนกลาง โดยที่มันไปมีผลต่อสารเคมีในสมองตัวหนึ่งที่ชื่อว่ากรดแกมมาอะมิโนบิวไทริกหรือกาบ้า (gamma aminobutyric acid หรือ GABA) ซึ่งเมื่อระดับ

แอลกอฮอล์ในเลือดเพิ่มขึ้นสารกาบ้าก็จะเพิ่มขึ้นตาม สารกาบ้ามักมีฤทธิ์ทำให้การทำงานของสมองลดลง

8. ความจำเสื่อม ในเวลาไล่เลี่ยกันมีหมอชาวรัสเซียคนหนึ่งชื่อคอร์ซาคอฟฟ์ (Korsakoff) ก็ค้นพบว่าคนที่ติดเหล้านั้นความจำจะเสื่อมไปหมด จำไม่ได้แม้กระทั่งตอนเช้าทำอะไรบ้าง เมื่อวานอยู่ที่ไหน มักจะสร้างความจำเทียมขึ้นมา เรียกว่าคอนฟาบูเลชัน (confabulation) เขาจะสร้างเรื่องได้เป็นเรื่องเป็นราวทั้งๆ ที่ไม่เป็นความจริงเลย ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่าสมองส่วนที่เป็นความจำนั้นฝ่อไปหมดแล้ว ถึงจะฉีดยาวิตามินบี 1 ก็ไม่หาย อย่างนี้ถือว่าสมองพิการ ความจำเสื่อม

วงการแพทย์จึงให้เกียรติคุณหมอตังสองท่านนี้ โดยตั้งชื่อโรคผลกระทบทางสมองอย่างแรงจากการติดเหล้าว่า wernicky korsakoff syndrome คือ โรคกลุ่มอาการเวอร์นิกก็คอร์ซาคอฟฟ์

ผลต่อสมองคนที่ดื่มสุรานานๆ มักจะมีอาการของโรคความจำเสื่อมเสมอ เพราะแอลกอฮอล์ทำลายเซลล์สมองและเซลล์ประสาทต่างๆ หลายส่วนของสมอง ผู้ป่วยจะมีปัญหาในด้านความจำ การวางแผน การคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลจะเสียไป

พฤติกรรมของคนความจำเสื่อมจะก่อให้เกิดปัญหาแก่ครอบครัวในการดูแลอย่างมาก เพราะต้องดูแลใกล้ชิด เสียทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายมากมาย ส่วนมากถ้าสมองเสียไปแล้วมักจะไม่ค่อยฟื้นกลับมาเป็นปกติ อาจดีขึ้นบ้างเล็กน้อยถ้าได้รับการรักษา

9. เหล้ามีผลกระทบต่อระบบหัวใจโดยตรง เหล้าทำให้หัวใจเต้นแรงเหล้าทำให้เป็นโรคความดันสูง เหล้าอาจทำให้หัวใจเต้นผิดจังหวะ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้หัวใจวายตาย เหล้ามีผลโดยตรงต่อกล้ามเนื้อหัวใจ ทำให้กล้ามเนื้อฝ่อ กล้ามเนื้อทำงานไม่ได้ หัวใจมีสิทธิ์จะวายตายได้แต่เหล้าเมื่อดื่มแต่น้อยก็อาจจะมียผลดีต่อหัวใจได้บ้างในระยะ 10 ปีนี้มีรายงานทางแพทย์สรุปได้ว่าดื่มเหล้าแต่น้อยบำรุงหัวใจได้จริง เพราะสามารถป้องกันไม่ให้ไขมันไปอุดตันเส้นเลือดที่เลี้ยงกล้ามเนื้อหัวใจ โอกาสที่เส้นเลือดจะอุดตันจึงมีน้อยลงเมื่อเส้นเลือดไม่อุดตันโรคที่ทำให้หัวใจวายตายเพราะสาเหตุนี้ย่อมน้อยลงไป หรือที่เรียกว่าโรคฮาร์ดแอตแทก (heart attack) มีชื่อเป็นทางการว่า myocardial infarction โรคนี้ชาวบ้านเรียกว่าโรคลมปัจจุบันทันด่วน คือ ต้องมีอาการมึนเร็ง จิตใจเยือกเย็น ไม่หุนหันพลันแล่น ไม่โกรธง่าย ไม่สูบบุหรี่ หมั่นออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ จะอ้วนลงพุงไม่ได้ถ้าไม่มีสภาพทางกายและจิตใจอย่างนี้ถึงจะดื่มเหล้าแต่น้อย เหล้าก็ไม่ช่วยบำรุงหัวใจแต่อย่างใด

อีกประการหนึ่ง ความเชื่อที่ว่าดื่มเหล้าแต่น้อยจะป้องกันโรคหัวใจได้นั้นก็มาจากข้อมูลที่ว่า เหล้าทำให้ปริมาณของ High Density Lipoprotein เรียกย่อเอชดีแอล (HDL) ซึ่งเป็นสารไขมันตัวหนึ่งสูงขึ้น สารไขมันนี้ทราบกันทางวงการแพทย์ว่าสามารถป้องกันโรคหัวใจได้แต่ต้องทำความเข้าใจว่าสารไขมันมีก็ประเภทเสียก่อนดังนี้

คอเลสเตอรอล (cholesterol) เป็นสารไขมันอย่างหนึ่งมีทั้ง low density lipoprotein เรียกว่าแอลดีแอล (LDL) และ high density lipoprotein เรียกว่าเอชดีแอล (HDL) แอลดีแอล (LDL) นั้นมาจากอาหารทั้งสิ้น เป็นไขมันที่ไม่ดี ถ้ามีมากเกินไปจะไปอุดตันเส้นเลือด แอลดีแอลตัวดีคือกระเทส่วนเอชดีแอล (HDL) นั้นเป็นไขมันตัวพระเอก คือขยันไปล้างเส้นเลือด ทำให้เลือดไหลคล่องเรียกว่าท่อไม่ตันตีมีเหล่าน้อยๆ เพิ่ม HDL ได้จริงเป็นบางส่วน และยังกำจัด LDL ได้บ้างเป็นบางส่วนตัวกำจัด LDL กลับไม่ใช่แอลกอฮอล์ แต่เป็นคอนจินเนอร์ สารกลุ่มแอนตีออกซิแดนต์ (antioxidants) สารนี้พบในผักสด ผลไม้ ที่อุดมไปด้วยวิตามินซีและวิตามินอี และยังพบในวิตามินอีอีกด้วยการรับประทานผักสดและผลไม้ป้องกันไม่ให้โรคหัวใจได้บ้าง

คนฝรั่งเศส นักดื่มเหล้าไวน์แดงจะมี Antioxidants สูงมาก จึงไม่แปลกที่มีรายงานว่าคนฝรั่งเศสที่ดื่มเหล้าอย่างพอเหมาะจะมีอัตราการเป็นโรคหัวใจต่ำกว่าปกติการดื่มเหล้าแต่น้อยอาจมีผลต่อหัวใจได้บ้าง ถ้ามีองค์ประกอบที่ดีงามอยู่ด้วย แต่ถ้าเป็นโรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน โรคลมบ้าหมู ถ้ารับประทานยาอย่างอื่นอยู่ก็ต้องงดการดื่มเหล้าอย่างเด็ดขาดแต่ถ้าดื่มมากจะทำให้เกิดโรคหัวใจวายตาย เพราะมันมีผลกระทบต่อกล้ามเนื้อหัวใจโดยตรง ทำให้เป็นโรคความดันสูง หัวใจต้องฉีดเลือดด้วยความแรงสูง ทำให้เส้นเลือดในสมองแตก กลายเป็นอัมพฤกษ์อัมพาตได้

ผลต่อหัวใจและหลอดเลือดแอลกอฮอล์มีผลทำลายกล้ามเนื้อหัวใจโดยตรง ทำให้กล้ามเนื้อหัวใจอ่อนแอจนเกิดภาวะหัวใจโต ถ้าเป็นมากอาจเกิดภาวะหัวใจล้มเหลวหรือหัวใจวายได้ขณะเดียวกันการดื่มสุรามากๆ อาจทำให้หัวใจเต้นผิดจังหวะได้ จนทำให้บ่อยครั้งมีอาการคล้ายโรคหัวใจกำเริบได้

แอลกอฮอล์ทำให้ความดันโลหิตสูงได้ ดังนั้นมักจะพบเสมอๆ ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจะแนะนำให้คนที่มีความดันโลหิตต่ำกว่าปกติดื่มสุรา ซึ่งเป็นการแนะนำที่ผิด จริงๆ อยู่คนไข้อย่างจะมีความดันโลหิตสูงขึ้น แต่ปัญหาอยู่ที่ว่าเมื่อดื่มสุรานานเข้าปัญหาสุขภาพด้านอื่นๆ จะตามมา และจริงๆ แล้วการที่คนๆ หนึ่งมีความดันโลหิตต่ำนั้นอาจจะเป็นความดันของเขาที่ปกติต่ำอยู่เช่นนั้น หรืออาจจะเกิดจากการที่ระบบหัวใจและหลอดเลือดขาดการออกกำลังกายที่เหมาะสมเท่านั้น ไม่ได้เป็นอันตรายต่อตัวเขาเลย แต่แนะนำให้ออกกำลังกายบ้างก็พอแล้ว

10. ผลต่อการเกิดมะเร็งและต่อระบบสืบพันธุ์ การดื่มสุราจัดมีผลต่อการเกิดมะเร็งในระบบทางเดินอาหาร ยิ่งดื่มมากยิ่งมีโอกาสเป็นมะเร็งสูงขึ้น และถ้าสูบบุหรี่ด้วยโอกาสเกิดมะเร็งในระบบทางเดินอาหารก็จะสูงยิ่งขึ้นอีกผลต่อระบบสืบพันธุ์การดื่มสุราทำให้ความรู้สึกทางเพศตื่นตัวหรือถูกเร้าได้ง่าย แต่ทำให้การปฏิบัติทางเพศแยกลง เพราะเมื่อระดับแอลกอฮอล์ในเลือดสูงขึ้นจะทำให้คนๆ นั้นมีการยับยั้งจิตใจลดลง และรับรู้การถูกกระตุ้นทางเพศได้ง่ายขึ้น แต่ขณะเดียวกันระยะเวลาการแข็งตัวของอวัยวะเพศชายจะลดลง ส่วนในเพศหญิงจะทำให้ถึง

จุดสุดยอดชายที่ดื่มสุราประจำจะมีผลทำให้ฮอร์โมนเพศชาย (testosterone) ลดลงเป็นสาเหตุให้ลูกอ้วนทะโพลง กามตายด้าน จนอาจเป็นหมันได้ ฮอร์โมนเพศหญิง (estrogen) เพิ่มขึ้น ทำให้ขนในที่ต่างๆ ของร่างกายลดลง เต้านมโตขึ้น มีไขมันสะสมตามร่างกายคล้ายผู้หญิงส่วนหญิงที่ดื่มสุราเป็นประจำประสบปัญหาประจำเดือนผิดปกติ ความต้องการทางเพศลดลง และเป็นหมันได้เช่นเดียวกับผู้ชายถ้าหญิงมีครรภ์ที่ดื่มเบียร์จะมีผลต่อเด็กในครรภ์ด้วย ถ้าแม่เมา ลูกในครรภ์ก็จะเมาด้วยแถมแยกว่าแม่อีกเพราะแอลกอฮอล์จะมีผลมากต่อสมองของเด็กจนทำให้สมองพิการได้

ปัญหาที่พบในหญิงมีครรภ์ที่ดื่มสุรามีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. การเติบโตของทารกในครรภ์ช้าผิดปกติ
2. เด็กเกิดมามีใบหน้าผิดปกติ
3. สมองถูกทำลาย ทางทางการแพทย์เรียกเด็กพวกนี้ว่าเป็น Fetal Alcohol Syndrome (FAS)

Syndrome (FAS)

การเกิดโรค FAS นี้มักเกิดขึ้นถ้ามารดามีปัญหาที่ดื่มสุราในช่วงตั้งครรภ์ 3 เดือนแรก แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าหลังจากตั้งครรภ์ 3 เดือนแรกแล้วจะดื่มสุราได้ เพราะการดื่มสุราจัดในระหว่างการตั้งครรภ์จะทำให้เด็กสมองพิการได้

เมื่อดื่มเหล้าน้อยๆ จะมีความรู้สึกที่จิตใจสดชื่นเบิกบาน บางครั้งจะมีอารมณ์ง่วงทางเพศ มีความต้องการทางเพศสูง แต่พอเอาเข้าจริงกลับกลายเป็นว่าไร้สมรรถภาพ เพราะเหล้ามีผลต่ออวัยวะเพศโดยตรง คือทำให้เจ้าโลกตื่นตัวเร็วหลับเร็ว เหมือนนกเขาทำท่าจะขันแต่ขันไม่ออกสักที เข้าลักษณะขึ้นเร็วพิดเร็ว ความรื่นเริงบันเทิงใจแทนที่จะมีกลับไม่มี

สำหรับฝ่ายหญิง เหล้าจะทำให้ไม่มีความรู้สึกชื่นมื่นทางเพศ ความสุขสุดยอดทางเพศจะหายไปหมดและถ้าดื่มเหล้ามากโอกาสจะเป็นมะเร็งเต้านมก็มีมากขึ้นถึง 3 เท่า ผู้ชายที่เป็นนักดื่มเหล้าด้วยคงไม่นึกหรือคิดว่าเหล้ามันทำให้อสุจิอ่อนเปลี้ยไปหมด ไม่แข็งแรง เชื่องช้า ไม่สามารถจะว่ายเข้าหารังไข่ของผู้หญิงได้เลยดังนั้นผู้ชายที่ดื่มเหล้าจัดจึงเป็นหมัน เหล้ายังทำให้ลูกอ้วนทะโพได้ แม้จะดื่มแต่พอประมาณนี้ก็อันตรายหนึ่งที่ทำให้เป็นหมัน นอกจากนั้นผู้ชายที่ติดเหล้าสภาพทางร่างกายจะเปลี่ยนไป คือเต้านมจะโตขึ้น ขนเพชรจะมีลักษณะเหมือนของผู้หญิง ที่เป็นเช่นนี้เพราะเกิดมีฮอร์โมนเพศหญิงเพิ่มปริมาณมากขึ้น

ต้องทำความเข้าใจก่อนว่ามนุษย์เรานั้นไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง จะมีทั้งฮอร์โมนชายและฮอร์โมนหญิงอยู่ในร่างเดียวกันดับมีหน้าที่ทำลายฮอร์โมนของเพศตรงกันข้าม เมื่อดับเสียดับจะไม่สามารถทำลายฮอร์โมนหญิงได้ ฮอร์โมนหญิงจึงออกฤทธิ์ ทำให้ผู้ติดเหล้าเพศชายมีลักษณะเป็นเพศหญิงฮอร์โมนเพศหญิงนี้คือฮอร์โมนประเภทเอสโตรเจน (estrogen) แน่นนอน ถ้าดื่มเหล้าจัดๆ ดับเกิดเสียระดับเอสโตรเจนจะต้องสูงขึ้น แต่ก็มีโอกาสที่

ลูกอ้วนจะผ้อได้ด้วยแม้จะดื่มแต่พอประมาณก็ทำให้อ้วนผ้อได้ที่เป็นเช่นนี้เพราะสิ่งเจือปนในเหล้า โดยเฉพาะเหล้าไวน์ บางตัวมีสารอนุพันธ์ของเอสโตรเจนผสมอยู่

5.2 ผลกระทบของแอลกอฮอล์ต่อสังคม

1. อาชญากรรม เหล้ามีผลกระทบต่อสังคมอยู่มาก มีการวิจัยพบว่าเมื่อเกิดการฆาตกรรมแล้วผ่าศพพิสูจน์และเอาคนที่มีความเกี่ยวข้องมาตรวจจะพบว่าในร่างกายมีสารเหล้าอยู่เสมอ เพราะเกือบ 60 เปอร์เซ็นต์ของกรณีฆาตกรรม เหล้าจะเป็นตัวประกอบที่สำคัญอยู่ด้วย ตำรวจอเมริกันชนไม่ชอบเข้าเวเนคืนวันศุกร์คืนวันเสาร์ เพราะคนหยุดงานมักจะพักผ่อนด้วยการดื่มเหล้า แล้วก่อเหตุทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายกันเป็นประจำ เมื่อมีเหตุการณ์อย่างนี้เกิดขึ้นอยู่เสมอ ตำรวจก็ต้องทำงานหนักเพิ่มขึ้น

2. อุบัติเหตุ เหล้ามีผลกระทบต่อสมองส่วนหน้า ซึ่งเป็นส่วนที่ควบคุมสติปัญญาและการตัดสินใจ และยังควบคุมความฉับไวในการปฏิบัติการในช่วงกะทันหันด้วย เหล้ามีบทบาทต่อการก่อให้เกิดอุบัติเหตุ เพราะคนเมาเหล้าที่ขับรถก็เหมือนคนบ้าคลั่งที่มีอาวุธร้ายอยู่ในมือ สามารถจะฆ่าชีวิตอันบริสุทธิ์ของผู้คนได้ง่าย

ในประเทศสหรัฐอเมริกาจึงมีหน่วยประชาชนตั้งขึ้นเป็นกลุ่ม สำหรับคอยรายงานรถราที่ขับโดยคนเมาเหล้าให้ตำรวจจับ นับว่าเป็นการช่วยกันลดอุบัติเหตุลงไปด้วย กลุ่มนี้เรียกว่า แมดด์ (MADD) คือกลุ่ม Mothers Against Drunk Driving

3. ชีวิตครอบครัว บางครั้งเราอาจจะนึกไม่ถึงว่าเหล้ามีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในครอบครัว คือไม่จำเป็นจะต้องดื่มเหล้าจนติด เพียงแค่ชอบใช้เวลาให้กับการดื่มเหล้าก็หมายถึงว่าใช้เวลาให้กับครอบครัวน้อยลง ความอบอุ่นในชีวิตครอบครัวก็จะมีไม่ถึงมีก็น้อยมาก แต่ถ้าดื่มเหล้ามากขึ้น ศูนย์บังคับจิตใจอาจจะเสียไป จะทำให้เกิดความก้าวร้าวถึงกับทุบตีลูกเมียได้

4. การฆ่าตัวตาย พบว่าผู้ที่ฆ่าตัวตายนั้น ครึ่งต่อครึ่งฆ่าตัวตายไม่สำเร็จ ถ้าไม่ได้ดื่มเหล้าให้เกิดความกล้า

5.3 ผลกระทบของแอลกอฮอล์ต่อพฤติกรรม

แอลกอฮอล์ในเลือดที่ระดับต่างๆ มีผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณแอลกอฮอล์ในเลือดกับอาการแสดงของผู้ที่ดื่มสุรา

ปริมาณแอลกอฮอล์ในเลือด (มิลลิกรัมเปอร์เซ็นต์)	อาการแสดง
30	สนุกสนาน ร่าเริง
50	เริ่มเสียการควบคุม การเคลื่อนไหว

ตาราง 1 (ต่อ)

ปริมาณแอลกอฮอล์ในเลือด (มิลลิกรัมเปอร์เซ็นต์)	อาการแสดง
100	การเคลื่อนไหวมีปัญหา พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงจน รบกวนคนรอบข้าง สูญเสียการตัดสินใจที่ดีไป พูดจาอ้อแอ้ พูดมาไร้สาระ เดินโซเซ อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย เดี่ยวหัวเราะ เดี่ยวร้องไห้
200	งุนงง สับสน
300	ง่วงซึม การรับรู้ทางประสาทสัมผัสผิดปกตอย่างรุนแรง
มากกว่า 400	หมดสติ ไม่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า การหายใจถูกกด และ เสียชีวิต

ที่มา: สุทธิพันธ์ ตรีกรไพจิตร (2544, หน้า 75)

เนื่องจากสุรามีผลต่อการควบคุมการทำงานของกล้ามเนื้อ การตัดสินใจ การรับรู้ภาพ แสงสี สัญญาณต่างๆ ช้าลง ขอบเขตการมองแคบลง การกระระยะทางต่างๆ เสียไป สุราจึงมีความสัมพันธ์กับอุบัติเหตุในรูปแบบต่างๆ มากมาย เช่น การหกล้ม การตกจากที่สูง การจมน้ำ การเกิดอัคคีภัย และที่พบบ่อยมากที่สุดคือ อุบัติเหตุจราจร ซึ่งก่อให้เกิดการสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนเป็นจำนวนมากดังนั้น ในแต่ละประเทศในโลกจึงมีกฎหมายกำหนดระดับแอลกอฮอล์ในเลือดสำหรับผู้ขับขี่ไว้ ซึ่งก็แตกต่างกันไป

ในประเทศไทยกำหนดไว้ไม่ให้เกิน 50 มิลลิกรัมเปอร์เซ็นต์ ตามประกาศของกฎกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 16/2537 เหตุที่กำหนดไว้ไม่ให้เกิน 50 มิลลิกรัมเปอร์เซ็นต์ คงเนื่องมาจากว่าถ้าระดับแอลกอฮอล์ในเลือดสูงเกินกว่า 50 มิลลิกรัมเปอร์เซ็นต์แล้ว จะมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย ดังตาราง 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับแอลกอฮอล์ในเลือดกับโอกาสเกิดอุบัติเหตุจราจร

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับแอลกอฮอล์ในเลือดกับโอกาสเกิดอุบัติเหตุจราจร

ระดับแอลกอฮอล์ ในเลือด (มิลลิกรัม%)	สมรรถภาพในการขับรถ	โอกาสเกิดอุบัติเหตุจราจร
20	มีผลเพียงเล็กน้อย	ใกล้เคียงกับคนไม่ดื่มสุรา
50	ความสามารถในการขับรถ ลดลง 8%	โอกาสเกิดอุบัติเหตุเป็น 2 เท่า ของคนไม่ดื่มสุรา

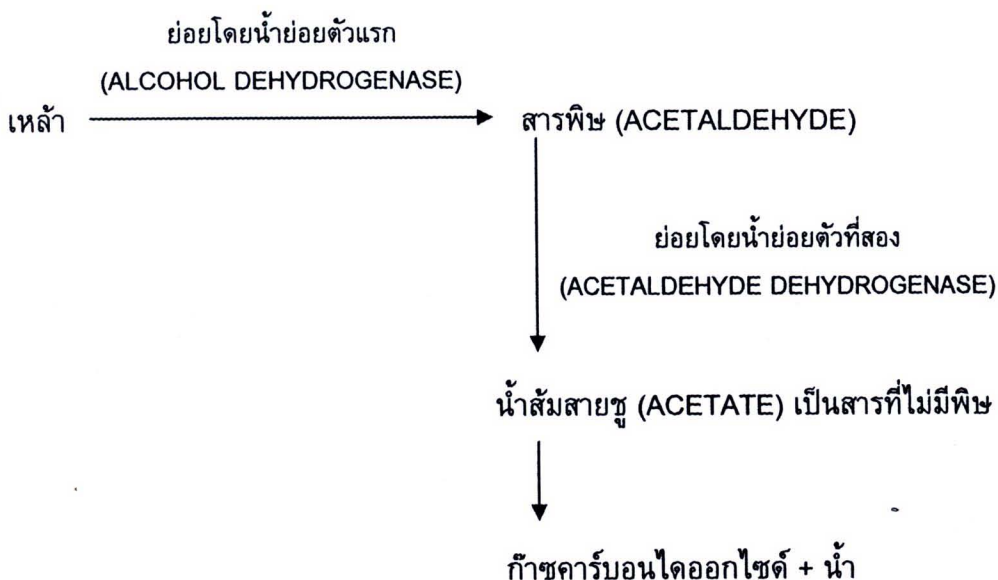
ตาราง 2 (ต่อ)

ระดับแอลกอฮอล์ ในเลือด (มิลลิกรัม%)	สมรรถภาพในการขับชี่รด	โอกาสเกิดอุบัติเหตุจรรยาจร
80	ความสามารถในการขับชี่รด ลดลง 12%	โอกาสเกิดอุบัติเหตุเป็น 3 เท่า ของคนไม่ดื่มสุรา
100	ความสามารถในการขับชี่รด ลดลง 15%	โอกาสเกิดอุบัติเหตุเป็น 6 เท่า ของคนไม่ดื่มสุรา
150	ความสามารถในการขับชี่รด ลดลง 33%	โอกาสเกิดอุบัติเหตุเป็น 40 เท่า ของคนไม่ดื่มสุรา

ที่มา: สุทธิพันธ์ ธรรมกไพจิตร (2544, หน้า 76)

ทรงเกียรติ ปิยะกะ (2544, หน้า 82-88) กล่าวว่า เมื่อดื่มเหล้าเข้าไป มันจะไหลไปที่ช่องอาหารส่วนต้นที่เรียกว่าอีโซฟาแกส (esophagus) แล้วต่อไปที่กระเพาะอาหาร 20 เปอร์เซ็นต์ของเหล้าจะถูกดูดซึมเข้าไปในระบบเลือด ที่เหลือ 80 เปอร์เซ็นต์จะเคลื่อนที่ต่อไปที่ลำไส้เล็กตอนต้นซึ่งเรียกว่าคูโอดินัม (duodenum) และจะถูกดูดซึมเข้าสู่กระแสเลือดทั้งหมดระหว่างกระเพาะอาหารกับลำไส้เล็กตอนต้นนั้นมีหูรูดอยู่ เรียกว่าพีโลริก (pyloric) ถ้าดื่มเหล้าเพียวๆ อย่างรวดเร็ว เหล้าจะทำให้กระเพาะอาหารและหูรูดเกิดอาการช็อก หูรูดจะปิดทันที ทำให้อาเจียนออกมา เพราะกระเพาะรับไม่ไหวแต่ถ้าดื่มเหล้าและรับประทานอาหารด้วยจะเมาน้อย เพราะอาหารผ่านเยื่อกระเพาะอาหารได้เร็วกว่าเหล้าดังนั้นเหล้าจึงถูกดูดซึมเข้าไปในระบบเลือดค่อนข้างช้าจึงทำให้เมาเหล้ายากจนชาติที่นิยมดื่มไวน์กันมากคือชาวฝรั่งเศสและชาวอิตาลี ทั้งสองประเทศนั้นถึงกับมีเครื่องกวดเอาไวน์มาดื่มได้ทั่วไปในที่สาธารณะ มีมากเหมือนเครื่องกวดน้ำอัดลมทีเดียวเมื่อกดง่ายดื่มคล่อง อัตราของคนติดเหล้าจึงมีสูงแต่แปลกที่ชาวฝรั่งเศสเท่านั้นมีอัตราติดเหล้าสูง ชาวอิตาลีมีอัตราติดเหล้าต่ำศึกษาแล้วพบว่าชาวฝรั่งเศสนั้นเอาแต่ดื่มตลอดเวลา ผิดกับชาวอิตาลีดื่มเป็นเวลา คือดื่มเฉพาะเวลารับประทานอาหารเท่านั้น

ในร่างกายของคนเรา ที่กระเพาะอาหารและที่ตับจะมีน้ำย่อยประเภทหนึ่งเรียกว่าน้ำย่อยกลุ่มดีไฮโดรจีเนส (dehydrogenases) น้ำย่อยตัวนี้จะเป็นตัวทำลายเหล้าที่ดื่มเข้าไป เหล้าเมื่อถูกย่อยด้วยน้ำย่อยดีไฮโดรจีเนสตัวแรกจะได้สารชื่อเอเซทัลดีไฮด์ (acetaldehyde) ซึ่งเป็นสารที่มีพิษมาก เพราะมันคล้ายน้ำยาฟอร์มาลดีไฮด์ (formaldehyde) ซึ่งเป็นน้ำยาหมักศพ ดังภาพที่ 11



ภาพ 12 การย่อยของเหล้า

ที่มา: ทรงเกียรติ ปิยะกะ (2544, หน้า 83)

สารพิษเอเซทัลดีไฮด์นี้จะถูกย่อยต่อโดยน้ำย่อยดีไฮโดรจีเนสตัวที่สองให้กลายเป็นอะซีเตต (acetate) คือน้ำส้มสายชู ซึ่งเป็นสารที่ไม่มีพิษแล้วจะแปลงสภาพเป็นก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์กับน้ำเมื่อดื่มเหล้าเข้าไป เวลาหายใจจะมีกลิ่นเหล้าออกมา ทั้งนี้เพราะร่างกายจะขับถ่ายแอลกอฮอล์ออกมา โดยไม่แปลงสภาพทางลมหายใจ 5 เปอร์เซ็นต์ส่วนแอลกอฮอล์ในเลือดจะมีมากกว่าในลมหายใจถึง 2 พันเท่าแสดงว่าแอลกอฮอล์ที่ดื่มเข้าไปเกือบทั้งหมดจะสอดแทรกอยู่ในทุกอณูของร่างกายก่อนจะแปลงสภาพเป็นน้ำและก๊าซไปจนสิ้น

จากความรู้พื้นฐานนี้ ประเทศที่เข้มงวดในการดื่มเหล้า เขาจะเอาเครื่องตรวจประกบปากเพื่อตรวจลมหายใจ จะทราบได้ว่าคนคนนั้นมีแอลกอฮอล์อยู่ในลมหายใจเท่าไร โดยเขาสามารถคำนวณปริมาณแอลกอฮอล์ในสายเลือดได้ ไม่ต้องเสียเวลาพิสูจน์ด้วยการเจาะเลือด ถ้ามีปริมาณแอลกอฮอล์มากกว่าที่เขากำหนดจะถูกจับ ห้ามขับรถทันทีแอลกอฮอล์เมื่อถูกดูดซึมเข้าไปในระบบเลือดจะกระจายไปอยู่ในทุกองคาพยพที่มีน้ำตามธรรมชาติแอลกอฮอล์จะไม่ซึมเข้าไปในส่วนที่เป็นไขมันนี่คือสาเหตุหนึ่งที่ผู้หญิงดื่มเหล้าจะเม่าง่ายกว่าผู้ชาย เพราะผู้หญิงมีปริมาณไขมันในร่างกายมากกว่าน้ำ เมื่อดื่มเหล้าจำนวนเท่ากับผู้ชายเหล้าจะมีความเข้มข้นมากกว่า เนื่องจากน้ำมีน้อยนั่นเองยิ่งกว่านั้น ผู้หญิงยังมีน้ำย่อยเอเซตบดีไฮด์ ดีไฮโดรจีเนส น้อยกว่าผู้ชายด้วย มันจึงไม่สามารถทำลายเหล้าได้ง่ายๆ คนเขียวนั้นมีอัตราติดเหล้าน้อยกว่าคนฝรั่ง

เข้าใจว่าเป็นเพราะคนเอเชียเม่าเหล้าง่าย ดื่มเพียงนิดหน่อยมักจะเกิดอาการไม่สบาย หน้าแดง คันตามฉิวหนัง ฝรั่งเรียกปรากฏการณ์นี้ว่า โอเรียนทัลฟลัชซิง (oriental

flushing) ซึ่งเคยเข้าใจกันว่าเป็นเรื่องของภูมิแพ้แต่ที่จริงแล้วเป็นเพราะว่าคนเอเชียมีน้ำย่อยเอนไซม์ดีไฮโดรจีเนสสำหรับแอลกอฮอล์น้อยกว่าคนยุโรปและอเมริกามีคนเอเชียบางคนก่อนจะดื่มเหล้าจะกินยาแก้แพ้ กินยาแก้หวัด เพื่อที่จะได้เมายาก แต่ก็หลับผล็อย เพราะฤทธิ์ยาทำให้วังเมื่อเหล้ากระจายไปทั่วทุกส่วนของร่างกายจะมีผลพวงตามมามากมายระดับกรดแล็กติก (lactic acid) จะสูงขึ้น กรดแล็กติกนี้เป็นกรดเจ้ากรรม มันจะทำให้เกิดความกระวนกระวายใจนักวิทยาศาสตร์เคยพิสูจน์ในส่วนนี้ โดยฉีดกรดแล็กติกเข้าไปในเส้นเลือด ผลก็คือผู้ที่ได้รับกรดนี้จะเกิดความทุกข์ทรมานเป็นอย่างมากเหล้ายังทำให้กรดยูริก (uric acid) สูงมากขึ้นด้วย กรดยูริกจะไปตกผลึกตามไขข้อ โดยเฉพาะหัวแม่เท้า ทำให้เกิดอาการบวมแดง เดินไม่ได้เจ็บปวดทรมานเป็นอย่างยิ่ง เรียกว่าเป็นโรคเกาต์ (gout) อาหารประเภทเครื่องในจะมีปริมาณของกรดยูริกอยู่สูง ยิ่งดื่มเหล้าพร้อมกับแอลกอฮอล์ก็ยิ่งจะไปกันใหญ่ดื่มเหล้ามากจะทำให้ไขมันเพิ่มสูงขึ้น ไขมันจะอยู่ในสายเลือด ในตับ บางทีจะเอาเลือดคนเมามาตรวจแทนที่จะได้เลือดกลับได้ไขมันสีขาวเข้มข้นไปเลยก็มีดื่มเหล้าระยะแรกๆ จะรู้สึกปวดบัสสาวะบ่อย ต้องเข้าห้องน้ำอยู่เรื่อย แต่พอดื่มไปสักพักจะไม่มีความรู้สึกปวดบัสสาวะเลย พอรุ่งเช้าจะรู้สึกปากคอแห้ง มักมีคนเข้าใจผิดว่าเป็นเพราะร่างกายเสียน้ำมาก เนื่องจากบัสสาวะบ่อย เรื่องนี้ไม่เป็นความจริงเลย สาเหตุที่ทำให้ปากคอแห้งนั้นเป็นเพราะคอนจินเอร์บางตัวนั่นเองเมื่อเหล้าเข้าสู่ร่างกายแล้ว มันจะไปออกฤทธิ์ที่ระบบสมอง ทำให้มีจิตใจชุ่มชื้น ไม่มีความอาย ลืมทุกขลิมโศกได้ชั่วคราวชั่วคราวถ้าดื่มเหล้าแล้วไม่ก่อความเดือดร้อนให้ใครก็ไม่เป็นไร แต่ปัญหาจะเกิดขึ้นก็เมื่อเกิดอาการเมาหรือเสียดสีบางคนดื่มเหล้าจนเมามากหรือติด มักจะปากดี บอกว่าจะเลิกเมื่อไรก็ได้ เอาเข้าจริงเลิกไม่ได้สักที ต้องดื่มเหล้าตลอดเวลาปัญหาอยู่ที่ว่าเราจะใช้อะไรเป็นเกณฑ์ตัดสินว่าผู้นี้ติดเหล้าแล้วปัญหานี้ได้มีการถกเถียงกันมาช้านานจนได้ข้อยุติเมื่อปี ค.ศ.1990 โดยกระทรวงสาธารณสุขของประเทศสหรัฐอเมริกาประกาศว่า ดื่มเปล่าตามปกติหรือดื่มอย่างพอเหมาะ (moderate drinking) ให้ถือว่าดื่ม 2 ดริงก์ (drinks) ต่อวันเป็นอย่างมากสำหรับผู้ชาย และ 1 ดริงก์ต่อวันสำหรับผู้หญิง 1 ดริงก์จะต้องมีแอลกอฮอล์ผสมอยู่ 1 อาวซ์ (ounce) หรือ 30 ซีซี นั่นก็หมายความว่า มีแอลกอฮอล์บริสุทธิ์ 12 กรัม ถ้าถือปฏิบัติตามนี้ เวลาเข้าบาร์เหล้าจะไปสั่งว่าเอาแอลกอฮอล์ 12 กรัมหน่อยซิ คงจะยุ่งพิลึก คนขายเหล้าทำไม่ได้แน่ ดังนั้นจึงต้องมีมาตรฐานสากลว่า

1 ดริงก์ สำหรับเบียร์ 1 กระป๋อง ขนาด 12 อาวซ์

1 ดริงก์ สำหรับเหล้าไวน์ 1 แก้ว เท่ากับ 5 อาวซ์ หรือ 150 ซีซี

1 ดริงก์ สำหรับเหล้า 80 ดีกรี เท่ากับ 1.5 อาวซ์

ดีกรี คือ เหล้าที่เจือจางลงกำหนดว่าเหล้า 100 ดีกรี คือเหล้าที่มีแอลกอฮอล์ 100 ส่วน น้ำ 100 ส่วน ถ้าเป็นเหล้า 80 ดีกรี ก็หมายความว่า มีแอลกอฮอล์ 80 ส่วน ผสมน้ำ 100 ส่วน กำหนดต่อไปตามหลักการวิจัยว่า ผู้ชายที่ติดเหล้าคือผู้ที่ดื่ม 5 ดริงก์ต่อวัน ถ้าเป็นผู้หญิง

ที่ติดเหล่านี้คือผู้ที่ดื่ม 4 ดริงก์ต่อวัน ถ้าเป็นชายชาวเอเชียถือว่าดื่ม 4 ดริงก์ต่อวันคือผู้ที่ติดเหล้า แต่ถ้าเป็นหญิงชาวเอเชียถือว่าดื่ม 3 ดริงก์ต่อวันคือผู้ที่ติดเหล้า

มีการสุ่มตัวอย่างที่ประเทศสหรัฐอเมริกามากกว่า 2 หมื่นครอบครัว ในชุมชนต่างๆ จำนวน 5 ชุมชน ปรากฏว่าคนอเมริกันที่ไม่ดื่มเหล้าเลยมี 35 เปอร์เซ็นต์ 55 เปอร์เซ็นต์จะดื่ม 3 ครั้งต่อสัปดาห์ และจะดื่มไม่เกิน 2 ดริงก์ต่อครั้ง 10 เปอร์เซ็นต์จะดื่มทุกวัน ในจำนวน 10 เปอร์เซ็นต์นี้มีเพียงครึ่งเดียวที่ต้องดื่มมากกว่า 4 ดริงก์ หรือ 5 ดริงก์ต่อวัน นั่นก็หมายความว่า มีผู้ติดเหล้าจริงๆ เพียง 55 เปอร์เซ็นต์ของประชากรทั้งหมด จึงถือได้ว่าเหล้าที่ผลิตขายกันนั้น ส่วนใหญ่จะบริโภคโดยผู้ดื่มจำนวน 5 เปอร์เซ็นต์เหล่านี้มีการศึกษาแล้วพบว่านักดื่มนั้นมีหลายประเภทด้วยกันส่วนมากจะดื่มแต่น้อยเพื่อเข้าสังคม จะหยุดเมื่อไรก็ได้ไม่มีปัญหา มีบางส่วนที่ดื่ม 3 ดริงก์ต่อวันสามารถทำงานทำการได้ดี แต่พอวันไหนไม่ได้ดื่มจะพาลเกรงใจ เหมือนกันมีจำนวนน้อยที่ดื่มจัดทุกวัน ถ้าไม่ได้ดื่มจะมีอาการลงแดง เรียกว่าต้องพึ่งเหล้าจึงจะอยู่ได้และมีการวิจัยพบว่าผู้ที่ติดเหล้า 5 เปอร์เซ็นต์ในประเทศสหรัฐอเมริกาจะมีลักษณะต่างจากคนที่ไม่ติดเหล้า เขาจึงถือว่าคนเหล่านี้ป่วยเป็นโรคเหล้า หรือโรคติดเหล้า เรียกว่าเป็นแอลกอฮอล์ลิก (Alcoholic) จะต้องได้รับการรักษาเยียวยาจึงจะหาย

ผลสัมฤทธิ์ของการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นผลมาจากการเรียนการสอนหรือประสิทธิภาพทางการศึกษา ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านกล่าวไว้ ดังนี้

1. ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

นักการศึกษาและนักวิทยาศาสตร์หลายท่านได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ ดังนี้

ชวาล แพร์ตกุล (2516, หน้า 15) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นความสำเร็จในด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพทางด้านต่างๆ ของสมองนั้นคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนควรจะประกอบด้วยสิ่งสำคัญอย่างน้อยสามสิ่ง คือ ความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพของสมองด้านต่างๆ

สุธรรม จันทร์หอม (2519, หน้า 99) ได้อธิบายว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลของการเรียนการสอน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และความสามารถด้านต่างๆ ที่นักเรียนได้รับจากการอบรมสั่งสอนของครู รวมเรียกว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ไพศาล หวังพาณิชย์ (2526, หน้า 89) อธิบายไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการเรียนการสอนเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดจากการฝึกอบรมและจากการสอน

สุวรรณ พันธุ์จันทร์ (2534, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถในการที่จะพยายามที่จะเข้าให้ถึงความรู้ซึ่งเกิดจากการทำงานที่ประสานกันและ

ต้องอาศัยความพยายามอย่างมากทั้งองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสติปัญญา และองค์ประกอบที่ไม่ใช่ปัญญาแสดงออกมาในรูปของความสำเร็จที่สามารถสังเกตและสามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือทางจิตวิทยาหรือแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ต่างๆ ไป

ประธานพร แจ่มเจริญทรัพย์ (2535, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ซึ่งวัดได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์

รัตนา เมืองขลา (2536, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ความสามารถที่ผู้เรียนได้รับหลังจากการเรียนรู้วิชานั้นๆ แล้ว ซึ่งจะทราบได้ว่า มีปริมาณมากน้อยเพียงใดโดยพิจารณาจากคะแนนผลสอบของแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือได้จากการสังเกตพฤติกรรมและความสำเร็จด้านอื่นๆ

นิภา เมธาวิชัย (2536, หน้า 65) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหมายถึง ความรู้และทักษะที่ได้รับ และพัฒนามาจากการเรียนการสอนวิชาต่างๆ ในครูอาศัยเครื่องมือวัดผลช่วยในการศึกษาว่านักเรียนมีความรู้และทักษะมากน้อยเพียงใด

สุนันท์ เสถียรศรี (2536, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของนักเรียนจากการเรียนซึ่งประเมินได้จากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2537, หน้า 71) ได้กล่าวไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากการสอนหรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งแสดงออกมา 3 ด้าน ได้แก่ พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะนิสัย

อภิญา เจิมประไพ (2538, หน้า 21) ได้กล่าวโดยสรุปว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นความสามารถแสดงออกซึ่งความสำเร็จของบุคคลในการเข้าถึงความรู้ใดๆ ซึ่งสามารถวัดได้ด้วยแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทั่ว ๆ ไป

ศศิธร ศรีวิเชียร (2539, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ความสามารถหรือความสำเร็จของบุคคลอันเป็นผลที่เกิดจากการเรียนการสอนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสามารถวัดได้โดยการใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์

ภพ เลหาไพบุลย์ (2542, หน้า 387-389) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้จากที่ไม่เคยกระทำได้หรือกระทำได้น้อยก่อนที่จะมีการเรียนการสอนและเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้

วิภาวรรณ ร่มรื่นบุญกิจ (2542, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง ความรู้ความสามารถทางด้านสติปัญญาในการเรียน ที่ต้องอาศัยความรู้ หรือประสบการณ์ที่ได้รับ

พิชิต ฤทธิ์จรรยา (2543, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง พฤติกรรมด้านความสามารถทางสติปัญญาของบุคคล เป็นสมรรถภาพทางด้านสมองหรือสติปัญญาของบุคคลในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ

วรรณภา เนื่องชุมชล (2547, หน้า 54) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลที่เกิดจากการได้เรียนรู้ การสอน การวัดผลสัมฤทธิ์เป็นการตรวจระดับความสามารถของบุคคลหลังจากที่สอนไปแล้ว

กูด (Good, 1973, p.6) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง การเข้าถึงความรู้สึกร หรือพัฒนาการทักษะทางการเรียน ซึ่งโดยปกติพิจารณาจากคะแนนสอบ การฝึกอบรมหรือคะแนนที่ได้จากงานที่ครูมอบหมายให้หรือทั้งสองอย่าง

จากความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ของบุคคลหรือความสำเร็จของนักเรียนอันเป็นผลที่เกิดจากการใช้หลักสูตร ฝึกอบรมเรื่องการช่างไกลเครื่องตีแมลงกอซอลล์ และสามารถวัดได้โดยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543, หน้า 96) ได้กล่าวว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพสมองด้านต่างๆ ที่ผู้เรียนได้รับจากประสบการณ์ทั้งปวง

บรรพต สุวรรณประเสริฐ (2544, หน้า 124) ได้กล่าวว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความก้าวหน้าของผู้เรียนในส่วนที่เป็นมโนคติทั้งหลายในเนื้อหาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะเป็นแบบที่แสดงให้เห็นความสามารถของผู้เรียน

วิไล ทองแผ่ (2547, หน้า 142) ได้กล่าวว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้ ความสามารถวิชาการของผู้เรียนที่เกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้

ธงชัย ช่อพฤกษา (2548, หน้า 300) ได้กล่าวว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และความสามารถทางวิชาการซึ่งเป็นพฤติกรรมหรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวังจะเกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนว่าบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้เพียงใด

พิชิต ฤทธิ์จัญญ (2550, หน้า 96) ได้กล่าวว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และความสามารถทางวิชาการที่ผู้เรียนได้เรียนรู้มาแล้วว่าบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงใด

สรุปได้ว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นแบบทดสอบ ที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และความสามารถทางวิชาการต่าง ๆ ที่ผู้เรียนได้รับจากประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งปวง

3. ประเภทของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

นักการศึกษาหลายท่านได้แบ่งประเภทของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังต่อไปนี้

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543, หน้า 96-97) ได้กล่าวว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ แบบทดสอบของครู (teacher made test) และแบบทดสอบมาตรฐาน (standardized test) แบบทั้ง 2 ประเภทนี้จะถามเนื้อหาเหมือนกันคือ ถามสิ่งที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียนการสอนซึ่งจัดเป็นกลุ่มพฤติกรรมได้ 6 ประเภทคือ

1. ความรู้ความจำ
2. ความเข้าใจ
3. การนำไปใช้
4. การวิเคราะห์
5. การสังเคราะห์
6. การประมาณค่า

วิไล ทองแผ่ (2547, หน้า 142-147) ได้แบ่งแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง (teacher made test) เป็นแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นใช้กันโดยทั่วไปในสถานศึกษาเพื่อใช้วัดผลสัมฤทธิ์หรือความสามารถทางวิชาการของ (เรียนที่ได้เรียนรู้ในแต่ละวิชา แบบทดสอบประเภทนี้มักสร้างขึ้นใช้เฉพาะคราว เมื่อสอบเสร็จก็มักจะทิ้งไปจะสอบใหม่ก็สร้างขึ้นใหม่ หรือปรับปรุงจากแบบทดสอบชุดเดิม ไม่ค่อยจะได้วิเคราะห์หาคุณภาพของข้อสอบเพื่อจัดเก็บไว้ใช้ต่อไป ซึ่งถ้าหากมีการหาคุณภาพของข้อสอบ และปรับปรุงแก้ไขก็จะช่วยให้ได้แบบทดสอบที่มีคุณภาพ และนำไปใช้ประโยชน์ได้คุ้มค่าอย่างยิ่ง แบบทดสอบประเภทนี้ยังแบ่งออกได้อีก 2 ชนิด คือ

1.1 แบบทดสอบความเรียง เป็นแบบทดสอบที่กำหนดคำถามหรือปัญหาให้ แล้วให้ผู้ตอบเขียนโดยแสดงความรู้ ความคิด เจตคติได้อย่างเต็มที่

1.2 แบบทดสอบแบบปรนัย หรือแบบให้ตอบสั้น ๆ เป็นแบบทดสอบที่กำหนดให้ผู้สอบเขียนตอบสั้น ๆ หรือมีคำตอบให้เลือกและจำกัดคำตอบ ผู้ตอบไม่มีโอกาสแสดงความรู้ ความคิดได้อย่างกว้างขวาง เหมือนแบบทดสอบความเรียง แบบทดสอบชนิดนี้แบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ แบบทดสอบถูก-ผิด แบบทดสอบเติมคำ แบบทดสอบจับคู่ และแบบทดสอบเลือกตอบ

2. แบบทดสอบแบบมาตรฐาน เป็นแบบทดสอบที่มุ่งวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนทั่ว ๆ ไปซึ่งผู้สร้างขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้วยกระบวนการ หรือวิธีการที่เป็นระบบ และใช้เวลามากกว่าแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง มีการวิเคราะห์และปรับปรุงอย่างจริงจังมีคุณภาพ มีมาตรฐานสามารถนำไปวัดได้อย่างกว้างขวาง แบบทดสอบประเภทนี้ถือว่ามีค่า

มาตรฐานอยู่ 2 ประการ คือ มาตรฐานในการดำเนินการสอบ ซึ่งไม่ว่าผู้ใดจะใช้แบบทดสอบ มาตรฐานเมื่อใดก็ตามการดำเนินการสอบจะปฏิบัติเหมือนกันทุกขั้นตอน และมาตรฐานในการ แปลความหมายคะแนนซึ่งไม่ว่าแบบทดสอบมาตรฐานจะใช้สอบที่ไหน เมื่อไรก็ตาม ก็จะแปล ความหมายคะแนนได้ตรงกันว่า ใครเก่ง อ่อน เพียงใด โยมีเกณฑ์ปกติ(norm)สำหรับ เปรียบเทียบคะแนนให้มีมาตรฐานเดียวกัน

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2550, หน้า 96) ได้แบ่งแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง หมายถึง แบบทดสอบที่มุ่งวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเฉพาะกลุ่มที่ครูสอน เป็นแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นใช้กันโดยทั่วไปในสถานศึกษา มี ลักษณะเป็นแบบทดสอบข้อเขียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ชนิดคือ

1.1 แบบทดสอบอัตนัย เป็นแบบทดสอบที่กำหนดคำถามหรือปัญหาให้แล้ว ให้ผู้ตอบเขียนโดยแสดงความรู้ ความคิด เจตคติ ได้อย่างเต็มที่

1.2 แบบทดสอบปรนัย หรือแบบให้ตอบสั้น ๆ เป็นแบบทดสอบที่กำหนดให้ผู้สอบเขียนตอบสั้น ๆ หรือมีคำตอบให้เลือกแบบจำกัดคำตอบ ผู้ตอบไม่มีโอกาสแสดงความรู้ ความคิดได้อย่างกว้างขวางเหมือนแบบทดสอบอัตนัย แบบทดสอบชนิดนี้แบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ แบบทดสอบถูก-ผิด แบบทดสอบเติมคำ แบบทดสอบจับคู่ และแบบทดสอบเลือกตอบ

2. แบบทดสอบมาตรฐาน หมายถึง แบบทดสอบที่มุ่งวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนทั่ว ๆ ไป ซึ่งสร้างโดยผู้เชี่ยวชาญ มีการวิเคราะห์และปรับปรุงอย่างดีจนมีคุณภาพ มีมาตรฐาน กล่าวคือมีมาตรฐานในการดำเนินการสอบ วิธีการให้คะแนนและวิธีการแปลความหมายของ คะแนน

สรุปได้ว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย แบบทดสอบอัตนัย หรือ แบบทดสอบความเรียง และแบบทดสอบปรนัย

2. แบบทดสอบมาตรฐาน เป็นแบบทดสอบที่สร้างโดยผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีมาตรฐาน ในการดำเนินการสอบ

4. ขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

วิลัย ทองแผ่ (2547, หน้า 142-147) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบ วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนสร้างข้อสอบ ประกอบไปด้วย วิเคราะห์หลักสูตรและสร้างตาราง วิเคราะห์หลักสูตร กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ กำหนดชนิดข้อสอบ

2. การเขียนข้อสอบ

3. การตรวจทานข้อสอบ

4. การจัดพิมพ์แบบทดสอบฉบับทดลอง

5. การทดลองสอบและวิเคราะห์ข้อสอบ

6. การจัดทำฉบับจริง

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2550, หน้า 97) ได้แบ่งขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ 8 ขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์หลักสูตรและสร้างตารางวิเคราะห์หลักสูตร

2. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้

3. กำหนดชนิดของข้อสอบ

4. เขียนข้อสอบ

5. ตรวจสอบข้อสอบ

6. จัดพิมพ์แบบทดสอบฉบับทดลอง

7. ทดลองสอบและวิเคราะห์ข้อสอบ

8. จัดทำแบบทดสอบฉบับจริง

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนควรวิเคราะห์หลักสูตรแล้วสร้างแบบทดสอบให้ครอบคลุมเนื้อหา โดยจะใช้แบบทดสอบชนิดใดควรเป็นข้อความกะทัดรัด มีตัวเลือกที่ไม่ชี้นำคำตอบและเป็นแบบทดสอบที่มีคุณภาพ

5. แนวทางการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2550, หน้า 100-101) ได้ให้แนวทางในการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ไว้ดังนี้

1. หลักการสร้างแบบทดสอบ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะมีคุณภาพได้นั้นจะต้องอาศัยหลักการสร้างไว้ดังนี้

1.1 ต้องนิยามพฤติกรรมหรือผลการเรียนรู้ที่ต้องการจะวัดให้ชัดเจนกำหนดในรูปของจุดประสงค์การเรียนรู้ของบทเรียนหรือรายวิชาด้วยคำที่เฉพาะเจาะจงสามารถวัดและสังเกตได้

1.2 ควรสร้างแบบทดสอบวัดให้ครอบคลุมผลการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้ทั้งหมดทั้งในระดับความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้และระดับที่ซับซ้อนมากขึ้น

1.3 แบบทดสอบที่สร้างขึ้นควรจะวัดพฤติกรรมหรือผลการเรียนรู้ที่เป็นตัวแทนของกิจกรรมการเรียนรู้ โดยจะต้องกำหนดตัวชี้วัดและขอบเขตของผลการเรียนรู้ที่จะวัดแล้วจึงเขียนข้อสอบตามตัวชี้วัดจากขอบเขตที่กำหนดไว้

1.4 แบบทดสอบที่สร้างขึ้นควรประกอบด้วยข้อสอบชนิดต่าง ๆ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการวัดพฤติกรรมหรือผลการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ให้มากที่สุด

1.5 ควรสร้างแบบทดสอบโดยคำนึงถึงแผนหรือวัตถุประสงค์ของการนำผลการทดสอบไปใช้ประโยชน์ จะได้เขียนข้อสอบให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และทันใช้กับแผนที่กำหนดไว้ เช่น การใช้แบบทดสอบก่อนการเรียนการสอน (pretest) สำหรับตรวจสอบ

พื้นฐานความรู้ของผู้เรียนเพื่อการสอนซ่อมเสริม การใช้แบบทดสอบระหว่างการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน (formative test) และ การใช้แบบทดสอบหลังการเรียนการสอน เพื่อตัดสินผลการเรียน (summative test)

1.6 แบบทดสอบที่สร้างขึ้น จะต้องทำให้การตรวจให้คะแนนไม่มีความคาดเคลื่อนจากการวัด (measurement errors) ซึ่งไม่ว่าจะนำแบบทดสอบไปทดสอบกับผู้เรียนในเวลาที่แตกต่างกันจะต้องได้ผลการเรียนเหมือนเดิม

2. ข้อเสนอแนะในการเขียนข้อสอบ

2.1 ควรเลือกชนิดของข้อสอบให้ตรงกับลักษณะของพฤติกรรมหรือผลการเรียนรู้ที่ต้องการจะวัดให้มากที่สุด

2.2 เขียนข้อสอบที่จะวัดผลการปฏิบัติให้สอดคล้องกับพฤติกรรมหรือผลการเรียนรู้ด้านการปฏิบัติ

2.3 เขียนข้อสอบแต่ละข้อให้ชัดเจน เฉพาะเจาะจงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

2.4 เขียนข้อสอบเพื่อให้วัดพฤติกรรมหรือผลการเรียนรู้ได้โดยไม่ต้องอาศัยเครื่องมือ อุปกรณ์อย่างอื่นช่วย เช่น เขียนข้อสอบโจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ที่ใช้วัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาโดยไม่ต้องอาศัยเครื่องมืออุปกรณ์ช่วย

2.5 พยายามป้องกันสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อสอบ แต่จะมีผลต่อคำตอบของผู้สอบ เช่น แบบทดสอบวิชาคณิตศาสตร์ที่ใช้ภาษาซับซ้อนที่ต้องตีความและยากเกินวัยของผู้สอบ

2.6 หลีกเลี่ยงคำ ข้อความ หรือร่องรอยต่าง ๆ ที่จะแนะนำถูก

2.7 เขียนข้อสอบให้มีความยากง่ายพอเหมาะกับระดับพฤติกรรมหรือผลการเรียนรู้ที่จะวัด วัยของผู้เรียน และการนำผลการทดสอบไปใช้

2.8 เขียนข้อสอบให้สามารถหาคำตอบที่ถูกต้องได้หรือคำตอบที่ดีที่สุดโดยไม่มีข้อโต้แย้งในการตัดสินคำตอบถูก

2.9 ควรเขียนข้อสอบไว้ล่วงหน้าเพื่อจะได้มีเวลาในการทบทวน ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขให้ข้อสอบมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.10 ควรเขียนข้อสอบให้มีจำนวนข้อเกินกว่าที่ต้องการใช้จริง เพราะอาจจะต้องตัดข้อสอบบางข้อที่ไม่เหมาะสมออกในภายหลัง

สรุปได้ว่า แนวทางการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนควรคำนึงถึงหลักการสร้างแบบทดสอบและเขียนข้อสอบที่จะวัดผลการปฏิบัติให้สอดคล้องกับพฤติกรรมหรือผลการเรียนรู้ที่จะวัด

6. พฤติกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของบลูม

บลูม (Bloom, 1976, p.1) เป็นนักการศึกษาชาวเยอรมัน เชื่อว่าการเรียนการสอนที่จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนแน่นอน เพื่อให้ผู้สอนกำหนดและจัดกิจกรรมการเรียนรู้รวมทั้งวัดประเมินผลได้ถูกต้อง และบลูมได้แบ่งประเภทของพฤติกรรมโดยอาศัยทฤษฎีการเรียนรู้และจิตวิทยาพื้นฐานว่า มนุษย์จะเกิดการเรียนรู้ใน 3 ด้าน คือ ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ และนำหลักการนี้จำแนกเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาเรียกว่า Taxonomy of Educational

1. ด้านพุทธิพิสัย (cognitive domain) เป็นจุดประสงค์ด้านเชาวน์ปัญญาหรือด้านความรู้ ความคิด ซึ่งประกอบด้วยความสามารถซับซ้อนจากน้อยไปหามากดังนี้

1.1 ความรู้ (knowledge) เป็นความสามารถในการจดจำจำแนกประสบการณ์ต่าง ๆ และระลึกเรื่องราวนั้น ๆ ออกมาได้ถูกต้องแม่นยำ

1.2 ความเข้าใจ (comprehension) เป็นความสามารถบ่งบอกใจความสำคัญของเรื่องราวโดยการแปลความหลัก ตีความได้ สรุปใจความสำคัญได้

1.3 การนำความรู้ไปประยุกต์ (application) เป็นความสามารถในการนำหลักการกฎเกณฑ์และวิธีดำเนินการต่าง ๆ ของเรื่องที่ได้รู้มานำไปใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่ได้

1.4 การวิเคราะห์ (analysis) เป็นความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวที่สมบูรณ์ ให้กระจายออกเป็นส่วนย่อยๆ ได้อย่างชัดเจน

1.5 การสังเคราะห์ (synthesis) เป็นความสามารถในการผสมผสานส่วนย่อยเข้าเป็นเรื่องราวเดียวกัน โดยปรับปรุงของเก่าให้ดีขึ้นและมีคุณภาพสูงขึ้น

1.6 การประเมินค่า (evaluation) เป็นความสามารถในการวินิจฉัยหรือตัดสินกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดลงไป การประเมินเกี่ยวข้องกับการใช้เกณฑ์คือ มาตรฐานในการวัดที่กำหนดไว้

2. ด้านจิตพิสัย (affective domain) เป็นจุดประสงค์ด้านความรู้สึก ได้แก่ ความสนใจ ค่านิยม คุณค่า ฯลฯ มีขั้นตอนของพฤติกรรมตามลำดับขั้นดังนี้

2.1 การรับรู้ (receiving of attending) เป็นการที่ผู้เรียนได้รับผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เช่น คน สิ่งของ ผลงาน ข้อมูล หรืออะไรก็ตาม แล้วเกิดการเรียนรู้แล้วเข้าใจถึงสิ่งนั้นได้การรับรู้นี้จะมียุ่ 3 ขั้น คือ ความตระหนัก ความเข้าใจที่จะรับรู้และการควบคุมหรือเลือกให้ความสนใจ

2.2 การตอบสนอง (responding) เป็นปฏิกิริยาที่ผู้เรียนมีต่อสิ่งเร้าโดยมีพฤติกรรมการตอบสนอง ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ การยอมรับการตอบสนอง ความเต็มใจที่จะตอบสนอง และพอใจในการตอบสนอง

2.3 การสร้างคุณค่า (value) เป็นการสร้างคุณค่าเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยมีพฤติกรรมดังนี้ คือ การยอมรับคุณค่า การนิยมในคุณค่า และการผูกพันคุณค่า

2.4 การจัดระบบคุณค่า (organization) เป็นการที่ผู้เรียนจะต้องมีความคิดพิจารณาและรวบรวมคุณค่าภายหลังจากที่ผู้เรียนได้สร้างค่านิยมย่อยๆ เกี่ยวกับสิ่งเร้าต่างๆ แล้ว ซึ่งการจัดคุณค่าเป็นระบบแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ การสร้างมโนภาพเกี่ยวกับคุณค่าเหล่านั้น และการจัดระบบคุณค่าเหล่านั้นให้เป็นระเบียบ

2.5 การสร้างลักษณะนิสัย (characterization) ในขั้นตอนนี้ความคิดความรู้สึกและค่านิยมที่เกิดขึ้นมาในระดับก่อนหน้านี จะกลายมาเป็นความประพฤติ คุณสมบัติ คุณลักษณะของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นผลการเรียนรู้ทางด้านจิตพิสัยที่สูงที่สุด พฤติกรรมที่แสดงออกในระดับนี้ได้แก่ การมีหลักยึดในการตัดสินใจหรือพิจารณาสิ่งต่างๆ และการแสดงลักษณะนิสัย คุณสมบัติของแต่ละบุคคล

3. ทักษะพิสัย (psychomotor domain) เป็นการกระทำที่ใช้ความสามารถที่แสดงออกทางกาย ซึ่งแบ่งระดับพฤติกรรมทางด้านปฏิบัติการปฏิบัติตามระดับความซับซ้อนของการกระทำ 5 ระดับ คือ

3.1 การรับรู้ (perception) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการเรียนอย่างชัดเจน สอดคล้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติการเรียนของเขา

3.2 ความพร้อมในการปฏิบัติ (set) เป็นความพร้อมในการกระทำหรือประสบการณ์เฉพาะทางด้านร่างกาย ความคิด และอารมณ์

3.3 การตอบสนองตามคำแนะนำ (guided response) ผู้เรียนจะตอบสนองหรือแสดงพฤติกรรมยอมรับออกมาภายหลังได้รับคำแนะนำ

3.4 การปฏิบัติได้ (mechanism) ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานได้เอง

3.5 การตอบสนองต่อสิ่งที่ซับซ้อน (complex overt response) ผู้เรียน สามารถกระทำหรือปฏิบัติในสิ่งที่ซับซ้อนได้โดยปราศจากความลังเลสับสน (ซาทิพย์ แก้วเหลี่ยม, 2552, ย่อหน้า 7)

จากแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของบลูม สรุปได้ว่า มนุษย์จะเกิดการเรียนรู้ใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านพุทธิพิสัย เป็นการเรียนรู้ด้านเชาว์ปัญญาหรือด้านความรู้ความคิด 2) ด้านจิตพิสัย เป็นการเรียนรู้ด้านความรู้สึก ได้แก่ ความสนใจ ค่านิยมคุณค่า ฯลฯ และ 3) ด้านทักษะพิสัย เป็นการเรียนรู้ในการแสดงออกทางกาย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวทางการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ และทักษะพิสัย เพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม ประกอบกับศึกษาด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของบลูมซึ่งเป็นแนวทางในการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบวัด

ทักษะการปฏิบัติ ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การช่างไกลเครื่องตีแมลงกอล สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ทักษะการปฏิบัติ

1. ความหมายของทักษะการปฏิบัติ

นักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของทักษะการปฏิบัติงานไว้ดังนี้คือ

ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ (2539, หน้า 68) ได้กล่าวถึงความหมายของทักษะการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ไม่ผิดพลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงในสิ่งนั้น เช่น นักเรียน บวก ลบ คูณ หาร ตัวเลขได้ รวดเร็ว และถูกต้องได้เป็นจำนวนมากในเวลาจำกัด

สุวิมล ว่องวานิช (2547, หน้า 1) ได้สรุปว่าทักษะการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยการประสานสัมพันธ์ของอวัยวะต่างๆ ของร่างกาย เพื่อทำงานให้เสร็จและเมื่อทำบ่อยๆ จะเกิดความชำนาญและเกิดการเรียนรู้

สมคิด พรหมจ้อย (2548, หน้า 189) กล่าวว่า ทักษะการปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติในกิจกรรมต่างๆ หรือความเคลื่อนไหวทางกายที่แสดงออกมา อาจเป็นผลมาจากการเชื่อมโยงสัมพันธ์ของความสามารถทางสมอง และคุณลักษณะด้านเจตคติ ประกอบกับการได้มีโอกาสฝึกทักษะ

สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ องค์การมหาชน (2551, หน้า 26) ได้กล่าวเกี่ยวกับด้านทักษะการปฏิบัติงานว่า ทักษะการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความสามารถทางสมอง ผสมกับความรู้สึก จิตใจ การวัดการปฏิบัติงาน จึงครอบคลุมลักษณะต่างๆ ดังนี้ (1) ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (2) กระบวนการปฏิบัติงานซึ่งครอบคลุมการเตรียมพร้อมทางกาย และใจ และ (3) ผลงานที่ทำเสร็จแล้ว

จากแนวคิดดังกล่าวทักษะการปฏิบัติ เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับทางสมอง ผสมกับความรู้สึกจิตใจที่เกิดจากการทำบ่อยๆ จนเกิดความชำนาญและเกิดการเรียนรู้ขึ้น มีการวัดการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ กระบวนการปฏิบัติงาน และผลงานที่ทำเสร็จแล้ว

2. ลักษณะด้านทักษะปฏิบัติ

การวัดทักษะของกระบวนการและผลงานมีเกณฑ์การวัดที่ไม่เหมือนกัน ผู้สอนกำหนดองค์ประกอบที่ต้องการวัด โดยเน้นวัดผลงานมากกว่ากระบวนการ ถ้าผู้สอนไม่มีโอกาสสังเกตเห็นพฤติกรรมการทำงานของผู้เรียน จะทำให้ประเมินผลกระบวนการทำงานได้ลำบาก เพราะไม่ว่าขั้นตอนในการทำงานถูกต้องหรือไม่ แม้ว่าอาจจะพอเดาได้จากผลงานที่ปรากฏ

แต่ถือเป็นการวัดผลที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากเป้าหมายทางการศึกษาส่วนใหญ่เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติได้ การเรียนการสอนจะเกิดสัมฤทธิ์ผลสูงต่อเมื่อผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งแสดงถึงจุดบกพร่องที่ต้องแก้ไขให้ผู้เรียนทราบ ดังนั้น การวัดกระบวนการจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นมาก เพราะทำให้ผู้เรียนได้รู้ขั้นตอนหรือวิธีการทำงานที่ถูกต้อง

3. กระบวนการวัดทักษะการปฏิบัติ

สมนึก ภัททิยธนิ (2546, หน้า 50) ให้ความหมายของการวัดทักษะการปฏิบัติว่าเป็นการวัดผลงานที่นักเรียนลงมือปฏิบัติ ซึ่งสามารถวัดได้ทั้งกระบวนการและผลงานในสภาพธรรมชาติ (สถานการณ์จริง) หรือในสภาพที่กำหนดขึ้น (สถานการณ์จำลอง)

สุวิมล ว่องวาณิช (2547, หน้า 4) กล่าวว่า กระบวนการวัดทักษะการปฏิบัติมีขั้นตอนที่แตกต่างไปจากการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการวัดด้านจิตพิสัย เนื่องจากการวัดผลด้านทักษะการปฏิบัติต้องมีการจัดสภาพการณ์ให้ผู้เรียนได้มีการปฏิบัติจริง และผู้สอนใช้วิธีการสังเกตในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้เรียนในระหว่างการปฏิบัติงาน ดังนั้น การวัดทักษะการปฏิบัติส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับเตรียมการเรื่องสถานที่อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติ กระบวนการวัดผลด้านทักษะการปฏิบัติมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. การกำหนดงานที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติในขั้นนี้ผู้สอนต้องศึกษาจุดมุ่งหมายของหลักสูตรว่ามุ่งเน้นให้ผู้เรียนทำกิจกรรมใด ต้องการให้บรรลุในเรื่องใด แล้วกำหนดงานให้สอดคล้องกับหลักสูตรรายวิชานั้น

2. การกำหนดสถานการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้วัดต้องกำหนดสภาพการณ์หรือเงื่อนไขในการปฏิบัติงานแก่ผู้เรียนให้ชัดเจนว่ามีลักษณะใด การวัดทักษะอาจเกิดขึ้นในสภาพการณ์จริง ในสถานการณ์ที่มีการจำลองให้คล้ายคลึงกับสภาพการณ์จริง ในสถานการณ์ที่ผู้สอนควบคุมเงื่อนไขต่างๆ ในการทำงานเพื่อการทดสอบกระบวนการปฏิบัติงานในครั้งนั้นๆ หรือในสถานการณ์ที่ไม่ต้องลงมือปฏิบัติ แต่วัดโดยการทดสอบด้วยข้อสอบ

3. การกำหนดคุณลักษณะที่ใช้ในการวัดทักษะ โดยเน้นให้เห็นว่าในการปฏิบัติงานนั้นให้ความสำคัญกับการวัดกระบวนการหรือผลงาน หรือทั้งสองส่วน และจะวัดผ่านตัวบ่งชี้อะไรบ้าง

4. การกำหนดวิธีการวัดการปฏิบัติที่เหมาะสมกับพฤติกรรมที่จะวัด วิธีการที่ใช้มีหลายประเภท ได้แก่ การทดสอบด้วยข้อสอบ การให้ปฏิบัติงานจริง การให้ส่งสิ่งของที่ผลิตได้

5. การกำหนดเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ ความเหมาะสมของผู้วัด ช่วงเวลาที่ใช้ทำการวัดในขั้นตอนผู้วัดต้องตัดสินใจเกี่ยวกับประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการวัด การสร้างเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

6. การกำหนดวิธีการประเมินผล และรายงานการวัดทักษะการปฏิบัติ กระบวนการวัดทักษะการปฏิบัติจะยังไม่สิ้นสุดจนกว่าจะมีการประเมินผลและรายงานผลความสามารถในการทำงานของผู้เรียน วิธีการประเมินผลการวัดทักษะมีหลายแบบ คือ การ

ประเมินผลการวัดทักษะมีหลายแบบ คือ การประเมินผลแบบอิงกลุ่ม การประเมินผลแบบอิงเกณฑ์ และการประเมินผลแบบอิงความก้าวหน้าของผู้เรียน

ดังนั้น กระบวนการวัดผลด้านทักษะปฏิบัติ ต้องมีการกำหนดงานให้ผู้เรียนปฏิบัติ กำหนดสถานการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กำหนดคุณลักษณะที่ใช้ในการวัดทักษะโดยให้ความสำคัญกับการวัดกระบวนการหรือผลงาน กำหนดวิธีการวัดภาคปฏิบัติ โดยการให้ปฏิบัติงานจริง การให้ส่งผลงานและทดสอบโดยรายงานหน้าชั้นเรียน กำหนดความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ เช่น ความเหมาะสมของครูผู้วัด ช่วงเวลาที่ทำการวัด แบบประเมินทักษะการปฏิบัติ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและผู้วิจัยกำหนดวิธีการประเมินผลแบบอิงเกณฑ์ โดยกระบวนการวัดทักษะปฏิบัติ จะยังไม่สิ้นสุดจนกว่าจะมีการประเมินผลและรายงานผลให้ความสามารถในการทำงานของผู้เรียนให้ทราบ เป็นต้น การวัดทักษะปฏิบัติจะยังไม่สิ้นสุดจนกว่าจะมีการประเมินผล ดังนั้นการเก็บข้อมูลด้านทักษะการปฏิบัติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงมี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียม ขั้นปฏิบัติงาน ขั้นผลงาน ขั้นคุณลักษณะการทำงาน และเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานจริง

4. เครื่องมือวัดทักษะการปฏิบัติ

เครื่องมือการวัดทักษะการปฏิบัติ มีอยู่ 2 ประเภท คือ ประเภทที่ใช้การทดสอบและประเภทอื่นๆ ที่ไม่ใช้การทดสอบ ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2547, หน้า 18)

1. เครื่องมือประเภทที่ใช้การทดสอบ มีดังนี้

1.1 แบบทดสอบข้อเขียน เหมาะกับการทดสอบความสามารถในการทำงานของผู้เรียนเป็นรายคน แต่มีการบริหารการสอบเป็นกลุ่ม เป็นวิธีการที่ใช้สะดวกเก็บข้อมูลได้เร็วไม่เสียเวลา และมีความเป็นปรนัยค่อนข้างสูง แต่มีข้อเสียคือมีจุดอ่อนในเรื่องความตรงของเครื่องมือสามารถวัดทักษะการทำงานได้เพียงบางส่วนเท่านั้น เครื่องมือที่เป็นการให้ผู้สอบเขียนตอบนั้น คือ แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ในเนื้อหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ และแบบทดสอบที่ให้อธิบายกระบวนการทำงานหรือแก้ปัญหา

1.2 แบบทดสอบปากเปล่า เป็นวิธีการหนึ่งในการวัดความสามารถของผู้เรียนในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับกระบวนการ แต่วิธีการดังกล่าวไม่ค่อยสะดวกในการนำไปใช้ เพราะสิ้นเปลืองเวลาการทดสอบมาก ต้องทดสอบผู้เรียนทีละคน การสอบปากเปล่าเหมาะกับการใช้ในสถานการณ์ เช่น ต้องการตรวจสอบความมีส่วนร่วมในการทำงานของผู้เรียนโดยเฉพาะการทำงานกลุ่ม ต้องการตรวจสอบว่าผู้เรียนได้ปฏิบัติงานนั้นด้วยตนเองจริงหรือไม่ต้องการตรวจสอบทักษะการทำงาน เมื่องานที่ให้ทำมีความหลากหลายในแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่ม การใช้ข้อสอบชุดเดียวกันทำได้ยาก

2. เครื่องมือประเภทอื่นที่ไม่ใช่การทดสอบการวัดทักษะการปฏิบัติที่มีความเหมาะสมมากที่สุดคือการใช้ผู้ถูกทดสอบมีโอกาสปฏิบัติจริง จากนั้นผู้ทดสอบสังเกตพฤติกรรมการทำงานของบุคคลเหล่านั้นแล้วจัดบันทึกข้อมูล การสังเกตเป็นวิธีการเก็บข้อมูลการทำงาน

ของผู้ถูกทดสอบเป็นรายบุคคล แม้ในขณะที่ผู้เรียนมีการทำงานเป็นกลุ่มก็ตาม โดยธรรมชาติของวิธีการนี้คือให้ข้อมูลที่มีความตรง เพราะข้อมูลที่วัดได้เก็บจากการได้เห็นผู้กำลังปฏิบัติจริง แต่เนื่องจากสิ่งที่สังเกตมีความหลากหลาย ผู้ถูกทดสอบไม่ได้มีพฤติกรรมการทำงานแบบเดียวกัน หรือภายใต้สถานการณ์เดียวกัน ความเป็นปรนัยของพฤติกรรมหรือการวัดประเมินผลจึงน้อยกว่าการใช้วิธีการทดสอบ

วิธีการวัดทักษะแตกต่างกันไปตามธรรมชาติของงานที่ปฏิบัติ การใช้การสังเกตในการวัดทักษะเหมาะกับสถานการณ์ต่อไปนี้ 1) ธรรมชาติของงานที่ให้ปฏิบัติที่ลำดับขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน สามารถแยกกระบวนการและผลงานออกจากกันได้ชัด 2) การปฏิบัติงานเน้นการวัดทักษะกระบวนการทำงานของผู้เรียน 3) ผู้ทดสอบมีโอกาสเห็นและใกล้ชิดกับการปฏิบัติงานของผู้เรียนในสถานการณ์ทำงานที่เตรียมไว้ 4) ต้องการวัดกิจนิสัยในการทำงานของผู้เรียนควบคู่พฤติกรรมการทำงานด้วย 5) ต้องการวัดทั้งพฤติกรรมการทำงานกลุ่มหรือเดี่ยว 6) กลุ่มผู้ที่ถูกทดสอบมีขนาดใหญ่ไม่มากนัก 7) พฤติกรรมที่ต้องการวัดไปอาจวัดผ่านวิธีการทดสอบแบบอื่นได้ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บบันทึกพฤติกรรมผู้เรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยการสังเกต ได้แก่ การใช้มาตราส่วนประมาณค่า แบบบันทึกพฤติกรรม แบบตรวจรายการ เป็นต้น

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การวัดทักษะปฏิบัติ สามารถใช้เครื่องมือการวัดทักษะการปฏิบัติ มีอยู่ 2 ประเภท คือ ประเภทที่ใช้การทดสอบและประเภทอื่นๆ ที่ไม่ใช้การทดสอบ

เจตคติต่อเครื่องตีแมลงกอล

1. ความหมายของเจตคติ

สำหรับความหมายของเจตคติได้มีนักการศึกษากล่าวไว้ที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้ สุนีย์ ธีรดากร (2525, หน้า 153) ได้กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง สภาพทางจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์อันทำให้บุคคลมีท่าทีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะใดลักษณะหนึ่งซึ่งอาจแสดงท่าทีออกมาในทางที่พอใจ เห็นด้วย หรือไม่พอใจ ไม่เห็นด้วยก็ได้

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2533, หน้า 246) กล่าวว่า ใจว่า เจตคติเป็นอรรถศาสตร์หรือความโน้มที่มีอิทธิพลสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้าซึ่งอาจจะเป็นได้ทั้งคน วัตถุ สิ่งของ หรือความคิด เจตคติอาจจะบวกหรือลบก็ได้ ถ้าบุคคลมีเจตคติบวกต่อสิ่งใดก็จะมีพฤติกรรมที่เผชิญกับสิ่งนั้น หากมีเจตคติทางลบก็จะหลีกเลี่ยง เจตคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อของบุคคล

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2537, หน้า 29) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในเรื่องหนึ่งซึ่งแสดงออกให้เห็นได้จากคำพูดหรือพฤติกรรม

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2538, หน้า 230-231) ได้กล่าวว่า เจตคติเป็นความพร้อมของร่างกายและจิตใจ ที่มีแนวโน้มจะตอบสนองต่อสิ่งเร้า หรือสถานการณ์ใดๆ ด้วยการเข้าหาหรือถอยหนี โดยแบ่งเจตคติออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

ประเภทที่ 1 เจตคติทางบวกหรือเจตคติที่ดี หมายถึง แนวโน้มของอินทรีย์ในการที่จะเข้าหาสิ่งเร้าเนื่องจากความชอบหรือความพอใจ

ประเภทที่ 2 เจตคติทางลบหรือเจตคติไม่ดี หมายถึง แนวโน้มของอินทรีย์ในการที่จะถอยหนีจากสิ่งเร้า หรือสถานการณ์นั้นๆ เนื่องจากความไม่ชอบหรือความไม่พอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 207) ได้กล่าวว่า เจตคติเป็นระดับของความมากมายของความรู้สึกในด้านบวกและด้านลบ ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดซึ่งสามารถบอกความรู้สึกว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ (2538, หน้า 139) กล่าวว่าไว้ว่า เจตคติเป็นเรื่องราวของความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลทำให้แต่ละคนสนองตอบต่อสิ่งเร้าที่แตกต่างกัน

พรรณี ชูทัย เจนจิต (2538, หน้า 54) ได้อธิบายว่า เจตคติ ถือเป็นความรู้สึกเชื่อหรือศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จนเกิดความพร้อมที่จะแสดงการกระทำออกมา ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ในทางดีหรือไม่ดีก็ได้

กัญชวี คำชาย (2540, หน้า 159) ได้กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ท่าที ความรู้สึกหรือความคิดที่บุคคลมีต่อวัตถุ เหตุการณ์หรือบุคคลอื่นซึ่งอยู่ล้อมรอบตัวเรา

การ์สัน (Garrison, p.1972) ได้กล่าวไว้ว่า เจตคติ หมายถึงแนวโน้มที่บุคคลตอบสนองต่อวัตถุ สัญลักษณ์ สังกัป สถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิธีทางที่แน่นอน

บัญญัติ ชำนาญกิจ (2542, หน้า 42) ได้กล่าวว่า เจตคติ คือ ท่าที หรือแนวโน้มที่จะแสดงออกในลักษณะของความรู้สึก อารมณ์ที่มีต่อวัตถุ เหตุการณ์ หรือค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ฮิลการ์ด, และโบเวอร์ (Hilgard, & Bower, 1975, p.75) ได้นิยามไว้ว่า เจตคติ หมายถึงการเข้าหาหรือถอยหนีวัตถุ มโนภาพหรือสถานการณ์ต่างๆ เป็นความพร้อมก่อนที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า เจตคติต่อเครื่องตีมีแอลกอฮอล์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกด้านความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งแสดงออกให้เห็นได้จากคำพูด ท่าที ความรู้สึก ความคิด พฤติกรรม จึงสามารถแบ่งเจตคติออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ เจตคติทางบวก จะมีการแสดงออกในทางที่ชอบ พพอใจ เห็นด้วย และเจตคติทางลบ จะมีการแสดงออกในทางที่ไม่ชอบ ไม่พอใจ ไม่เห็นด้วย ภายหลังจากการฝึกอบรมเรื่องการห่างไกลเครื่องตีมีแอลกอฮอล์ สามารถวัดได้จากแบบวัดเจตคติที่มีต่อเครื่องตีมีแอลกอฮอล์

2. องค์ประกอบของเจตคติ

สำหรับองค์ประกอบของเจตคติได้มีนักการศึกษากล่าวไว้ที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้
 สุชา จันทรเอม (2539, หน้า 25) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของเจตคติ ดังนี้

ส่วนที่ 1 องค์ประกอบด้านความรู้และความเข้าใจ (cognitive component) หมายถึง เมื่อบุคคลมีความรู้ ความเข้าใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แล้วสรุปเป็นความเชื่อของตนเอง

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบด้านความรู้สึก (affective component) เป็นผลที่ต่อมาจาก องค์ประกอบแรก กล่าวคือ เมื่อมีความเชื่อนั้นแล้วก็แสดงความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นๆ ออกมาเป็น ความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ หรือเฉยๆ เป็นต้น

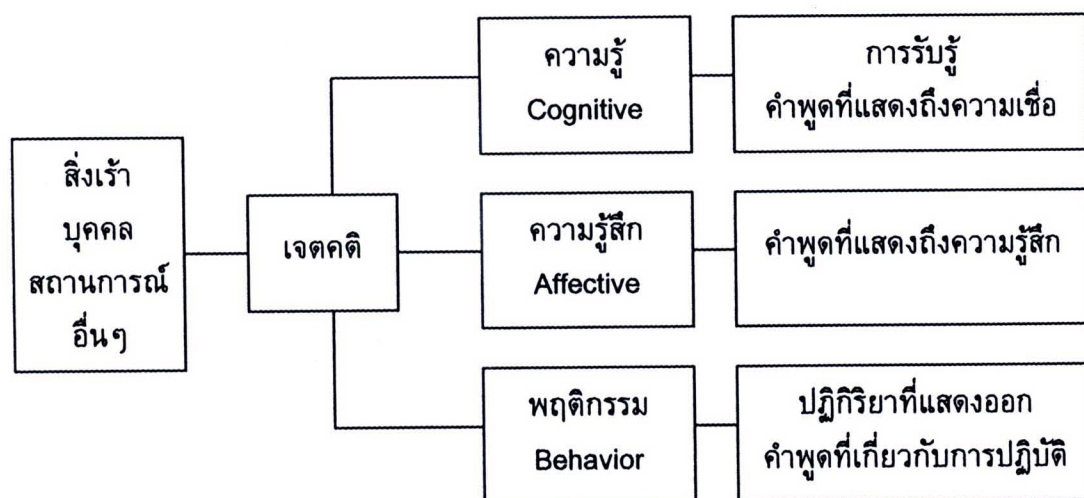
ส่วนที่ 3 องค์ประกอบด้านการกระทำ (psychomotor component) เมื่อบุคคลใดมีความรู้และมีความเข้าใจ จนกลายเป็นความสามารถ เช่น รับรู้ และเข้าใจว่าการเรียน ภาษาอังกฤษสนุกสนานจะสามารถทำความเข้าใจได้ง่าย ก็เกิดความพอใจที่จะได้เรียนทำให้มีการแสดงออกทางการกระทำโดยตั้งใจเรียนและพยายามพูดคุยซักถามอยู่เป็นประจำ

เทรนดิส (Triandis, 1971, p.3) ได้สรุปองค์ประกอบของเจตคติไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านพุทธิปัญญา (cognitive component) จัดเป็นองค์ประกอบด้านความรู้และความเข้าใจของบุคคลต่อสิ่งเร้า เพื่อใช้เป็นเหตุผลในการสรุปรวมเป็นความเชื่อ

2. องค์ประกอบด้านท่าทีรู้สึก (affective component) จัดเป็นส่วนประกอบทางด้านอารมณ์ความรู้สึกซึ่งเป็นตัวเร้าความคิดอีกต่อหนึ่ง ถ้าบุคคลมีภาวะความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ขณะที่คิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งแสดงว่าบุคคลนั้นมีความรู้สึกในด้านบวกและลบตามลำดับ

3. องค์ประกอบด้านปฏิบัติ (behavioral component) จัดเป็นความพร้อมหรือความโน้มเอียงเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทางที่สนับสนุนหรือในทางที่คัดค้านทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อหรือความรู้สึกที่ได้รับจากการประเมินผล



ภาพ 13 องค์ประกอบของเจตคติ

ที่มา: เทรนดิส (Triandis, 1971, p.3)

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526, หน้า 91-93) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดเจตคติไว้ 4 แห่ง ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (specific experiences) เป็นวิธีการหนึ่ง เรียนรู้เจตคติก็คือจากประสบการณ์เฉพาะอย่างกับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเจตคตินั้นๆ เช่น ถ้าเรามีประสบการณ์ที่ดีในการติดต่อกับบุคคลหนึ่ง เราจะมีความรู้สึกชอบบุคคลนั้น และในทางตรงข้ามหากถ้ามีประสบการณ์ไม่ดี ก็จะมีความรู้สึกไม่ชอบบุคคลนั้น

องค์ประกอบที่ 2 การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (communication from other) โดยเฉพาะกับบุคคลในครอบครัว ตัวอย่างเช่น เด็กที่ได้รับการสั่งสอนหรือบอกจากผู้ปกครองเสมอว่า “การขโมยสิ่งของคนอื่นไม่ดี” เด็กจะมีเจตคติเช่นนั้น

องค์ประกอบที่ 3 สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (model) เจตคติบางอย่างได้ถูกสร้างขึ้นมาจากการเลียนแบบจากผู้อื่น ตัวอย่างเช่น มารดาของสมหมายกลัวเสียงฟ้าร้อง สมหมายจึงมีเจตคติต่อเสียงฟ้าร้องว่าเป็นสิ่งที่น่ากลัว

องค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบเกี่ยวกับสถาบัน (institution factors) เจตคติของบุคคลหลายอย่างได้เกิดขึ้นเนื่องมาจากสถาบัน เช่น โรงเรียน สถานที่ประกอบพิธีทางศาสนา หน่วยงานต่างๆ ฯลฯ สถาบันเหล่านี้จะเป็นแหล่งที่มา และมีสิ่งช่วยสนับสนุนให้เกิดเจตคติบางอย่างได้

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า เจตคติมียุทธศาสตร์ประกอบอยู่ 3 ส่วนด้วยกัน คือ

1. ด้านความรู้ ความเข้าใจ
2. ด้านท่าที ความรู้สึก
3. ด้านการปฏิบัติหรือกระทำ

นอกจากนี้องค์ประกอบที่ทำให้เกิดเจตคติ ได้แก่ ประสบการณ์ บุคคลรอบข้าง สิ่งที่เป็นแบบอย่าง และสถาบัน

3. การเกิดเจตคติและการเปลี่ยนแปลงเจตคติ

สำหรับการเกิดเจตคติและการเปลี่ยนแปลงเจตคติได้มีนักการศึกษาได้กล่าวไว้หลายท่านที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526, หน้า 122-124) กล่าวถึง สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงเจตคติมี 3 ประการ คือ

1. การยินยอม (compliance) การยินยอมจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นยอมรับในสิ่งที่มีอิทธิพลต่อตัวเขา และเพื่อมุ่งหวังให้เกิดความพึงพอใจจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลนั้น

2. การเลียนแบบ (identification) การเลียนแบบจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับสิ่งเร้าหรือสิ่งที่กระตุ้น ซึ่งการยอมรับนี้จะมีผลมาจากการที่เขาต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี หรือที่พึงพอใจระหว่างตัวเขากับบุคคลหรือกลุ่มคนอื่น

3. ความต้องการ (intemalization) จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับสิ่งที่มีอิทธิพลเหนือกว่าอันสืบเนื่องมาจากสิ่งนั้นตรงกับความต้องการภายในของบุคคลนั้น

พรณี ชูทัย เจนจิต (2538, หน้า 288-289) กล่าวถึง การเกิดเจตคติและการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ดังนี้

1. การเกิดเจตคติเป็นเรื่องของการเรียนรู้จากการอบรมตั้งแต่เล็ก และจะเป็นไปในลักษณะค่อยๆ ดูซึมจากการเลียนแบบพ่อแม่และคนข้างเคียง ไม่ต้องมีใครสอน

2. เกิดจากการรับและถ่ายทอดจากเจตคติที่มีอยู่แล้ว เช่น การรังเกียจสีผิว

3. เกิดจากประสบการณ์ของบุคคล

4. เกิดจากสื่อมวลชน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 51-52) กล่าวถึง แหล่งที่มีอิทธิพลต่อการเกิดและการเปลี่ยนเจตคติว่ามี 4 แหล่ง ดังนี้

1. ครอบครัว พ่อแม่ และบุคคลรอบข้าง จะเป็นผู้ถ่ายทอดความเชื่อ เจตคติ ให้แก่เด็กทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนา เช่น การนับถือศาสนา เด็กจะนับถือศาสนาตามพ่อแม่ การเปลี่ยนหรือไม่ขึ้นอยู่กับการประสบการณ์ใหม่ๆ ที่เด็กอาจได้รับจากสังคมรอบข้าง

2. บุคคลที่เกี่ยวข้อง เด็กส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับบุคคลภายในโรงเรียน เช่น เพื่อน ครูอาจารย์ ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับเขา การปลุกฝังจากการอบรมสั่งสอนของครูหรือเพื่อนที่คอยให้ความช่วยเหลือก็จะสร้างสรรค์เจตคติต่อเขา

3. สื่อมวลชน เป็นแหล่งที่มีอิทธิพลมากต่อการเกิดและการเปลี่ยนแปลงเจตคติของเด็กซึ่งเป็นผู้รับสื่อ สื่อมีหลายรูปแบบ ทั้งเอกสาร สิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร หนังสืออ่านเล่น และสื่อไม่เป็นสิ่งพิมพ์ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต

4. ประสบการณ์ทางตรง บุคคลจะมีประสบการณ์ตรงกับที่หมายจะเป็นเจตคติที่มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าที่เกิดขึ้นโดยทางอ้อม เช่น การได้ชมโฆษณา ยาสระผมเห็นผมของนางแบบดกสวยเป็นนางงาม จึงมีเจตคติบวก และผู้รับสื่อจะหาโอกาสใช้ยาสระผมยี่ห้อนั้น เจตคติจะไม่เปลี่ยนเมื่อผมดกดำเป็นนางงาม แต่หากผมไม่สลวยดังที่คาดคิดไว้ เจตคติจะเปลี่ยนไปในทางตรงกันข้าม

ปราณี รามสูตร (2528, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า เจตคติของคนเราที่มีต่อสิ่งของหรือบุคคลจะมีได้ในเชิงบวกและเชิงลบ และอาจจะไม่ประจวบกันเมื่อมีความขัดแย้งทางด้านความคิด คนเราจะพยายามปรับตัวเพื่อให้เกิดการผ่อนคลายโดยจะมุ่งหาทางออกที่เป็นตัวกลาง (equilibrium) การประสานอย่างสมดุลระหว่างความต้องการ ความอยากได้ กับความไม่ต้องการ หรือไม่อยากได้ ไม่อยากให้เป็น ทฤษฎีนี้เรียกว่า ทฤษฎีความสอดคล้องกัน (congruity theory)

รสนา เหตุการณ์ (2533, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า เจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบาง คนเกิดขึ้นได้ตามเงื่อนไข 4 ประการ คือ

1. กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูน และบูรณาการของการตอบสนอง แนวความคิดต่างๆ เช่น เจตคติจากครอบครัว โรงเรียน ครู การเรียนการสอน และอื่นๆ
2. ประสบการณ์ส่วนตัว ซึ่งอยู่กับความแตกต่างของแต่ละบุคคลซึ่งมี วัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน นอกจากประสบการณ์ของคนจะสะสมขึ้นเรื่อยๆ แล้วยังทำให้มีแบบ แผนที่เป็นตัวของตัวเองด้วย ดังนั้นเจตคติบางอย่างจึงเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคล แล้วแต่ พัฒนาการและความเจริญเติบโตของคนนั้นๆ
3. การเรียนแบบถ่ายทอดเจตคติ บางคนได้มาจากการเลียนแบบเจตคติของ ผู้คนที่ตนพอใจ เช่น พ่อ แม่ ครู พี่น้อง และบุคคลอื่นๆ
4. อิทธิพลของกลุ่มสังคม บุคคลย่อมมีเจตคติคล้ายตามกลุ่มสังคมที่ตนเองอาศัย อยู่ตามสภาพแวดล้อม เช่น เจตคติต่อศาสนา สถาบันต่างๆ เป็นต้น

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าแหล่งสำคัญที่ทำให้เกิดเจตคตินั้น ประกอบด้วย ประสบการณ์ บุคคลรอบข้าง สิ่งที่เป็นแบบอย่าง สถาบัน การรับและการถ่ายทอด เจตคติ การอบรมสั่งสอน การเรียนรู้ และสื่อมวลชน เจตคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยมี อิทธิพลมาจากครอบครัว พ่อแม่ ความเชื่อ สังคมรอบข้าง ประสบการณ์ใหม่ๆ และนอกจากนี้ สาเหตุที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ได้แก่ การยินยอม การเลียนแบบ และความต้องการ ส่วนบุคคล

4. การสร้างและการพัฒนาเจตคติที่ดีต่อการเรียน

การที่นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนซึ่งจะเป็นตัวกำหนดแนวทางพฤติกรรม ของตนเองไปสู่จุดหมายปลายทางของการเรียนได้เป็นอย่างดีนั้นจำเป็นต้องมีการสร้างและ พัฒนาเจตคติที่ดีต่อการเรียน ดังที่นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

ทวี ท่อแก้ว และอบรม สนิทบาล (2517, หน้า 57) ได้กล่าวถึง หลักการสร้าง เจตคติที่ดีแก่นักเรียนมีดังนี้

1. ให้นักเรียนทราบจุดหมายในเรื่องเรียน
2. ให้นักเรียนเห็นประโยชน์ของวิชานั้นโดยแท้จริง
3. ให้นักเรียนได้มีโอกาสหรือมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน
4. ให้นักเรียนได้เรียนรู้โดยสอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการเรียนอันเป็นผลให้มีเจตคติที่ดีต่อไป
5. การสอนของครูจะต้องมีการเตรียมการที่ดี มีการใช้วิธีสอนที่ดี เพื่อให้เด็ก เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง
6. ครูจะต้องสร้างความอบอุ่นใจ และความเป็นกันเองกับนักเรียน
7. ครูจะต้องสร้างเสริมบุคลิกภาพให้เป็นที่น่าเลื่อมใสแก่เด็ก

8. จัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ของโรงเรียน ห้องเรียน ให้มีบรรยากาศที่น่าอยู่ และน่าสนใจ
 รสนา เกตุการณ์ (2533, หน้า 25-26) กล่าวถึง การสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียน
 ไว้ดังนี้

1. การสร้างเจตคติที่ดีต่อโรงเรียนและวิชาต่างๆ อาจทำได้โดย

1.1 จัดประสบการณ์ นำความพอใจและนำความสนุกมาให้ผู้เรียนโดยการ
 สอนวิชาต่างๆ ให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง

1.2 ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องต่างๆ เช่น ความประพฤติ ความมีวินัย
 ในตนเองและวินัยทางสังคม ให้ความอบอุ่น และพยายามทำความเข้าใจและรับรู้ปัญหาส่วนตัว
 ของเด็ก เด็กจะเลียนแบบเจตคติต่อบางสิ่งบางอย่างไปจากครูได้

1.3 จัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ในโรงเรียนให้น่าสนใจ เช่น สภาพของ
 ห้องเรียน บรรยากาศในห้องเรียน มีการจัดห้องสมุด ศูนย์การเรียนรู้ ห้องอ่านหนังสือ

2. การเปลี่ยนแปลงเจตคติที่ไม่ดีต่อการเรียนอาจทำได้ ดังนี้

2.1 ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติต่อการเรียนรู้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
 ชี้ให้เห็นแนวโน้มที่จะตอบสนองในทางบวกต่อสิ่งที่ทำ

2.2 เสริมแรงที่ตรงกับความถนัดและความต้องการของเด็กแต่ละคนเพื่อให้
 เด็กมีกำลังใจที่จะเรียนรู้มากกว่าใช้การลงโทษ

2.3 มีการส่งเสริมให้เด็กลงมือปฏิบัติเอง และมีส่วนรับผิดชอบต่อสิ่งนั้นๆ
 เช่น การสอนหัวข้อบางอย่างครูอาจจะแบ่งให้นักเรียนได้ทดลองค้นคว้าด้วยตนเอง นักเรียนจะ
 เกิดความเข้าใจ ความภาคภูมิใจต่อบทเรียนนั้นๆ ทำให้เจตคติที่ไม่ดีต่อบทเรียนนั้นลดลง และ
 ในที่สุดกลายเป็นเจตคติที่ดี

วาริน น้อยหลบลู (2539, หน้า 9) ได้สรุปเกี่ยวกับ วิธีการเปลี่ยนแปลงเจตคติ
 ว่ามีอยู่ 3 ประการ ได้แก่

1. การชักชวน (persuasion) บุคคลที่สามารถปรับปรุงเจตคติ หรือเปลี่ยนเจต
 คติของตนเองเสียใหม่หลังจากได้รับคำแนะนำออกแล้ว หรือได้รับความรู้เพิ่มพูนขึ้น

2. การเปลี่ยนกลุ่ม (group change) หากต้องเปลี่ยนเจตคติของบุคคลอาจ
 ทดลองเปลี่ยนกลุ่มสมาชิกดูก็จะช่วยได้ เช่น เด็กที่มีความเกียจคร้านชอบขาดเรียนอยู่เสมอ
 เพราะอยู่กับกลุ่มเพื่อนที่ชอบขาดเรียน หากครูจัดกลุ่มเสียใหม่โดยย้ายให้ไปอยู่กับกลุ่มที่ขยัน
 ขันแข็ง ชอบเข้าห้องสมุดและขยันเรียน เด็กจะค่อยๆ เปลี่ยนมาเป็นเด็กขยันได้ค่อนข้างมากแต่
 ทั้งนี้ต้องสร้างความอบอุ่นและสมาชิกทุกคนของกลุ่มต้องยอมรับเด็กใหม่มาเป็นสมาชิกด้วย

3. การโฆษณาชวนเชื่อ (propaganda) เป็นการชักชวนให้บุคคลหันมาสนใจหรือ
 โดยการสร้างสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ขึ้น

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การสร้างเจตคติที่ดีแก่ผู้เรียนควรเริ่มจากการสร้างความเป็นกันเองกับผู้เรียนและควรจัดการเรียนการสอนตามความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการของผู้เรียน จัดบรรยากาศของโรงเรียน ห้องเรียน ให้น่าอยู่และน่าสนใจ ครูต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ในขณะที่ทำการสอนควรมีการเสริมแรงให้ตรงกับความถนัดมากกว่าการลงโทษ และควรแนะแนวทางการปฏิบัติให้ถูกต้องด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

พระมหาประนอม ทองไพบูลย์ (2549, หน้า 106 - 114) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การลดความทุกข์ เพิ่มความสุข สำหรับอุบาสก อุบาสิกา ผลการวิจัยพบว่า ความรู้เกี่ยวกับการลดความทุกข์ เพิ่มความสุข ของอุบาสก อุบาสิกาหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เจตคติโดยภาพรวมของอุบาสก อุบาสิกา ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนั้นพฤติกรรมเกี่ยวกับการลดความทุกข์ เพิ่มความสุข ของอุบาสก อุบาสิกา หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รุ่งลาวัลย์ รังศาสน์ (2549, หน้า 123 - 125) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการทำเครื่องประดับจากกะลามะพร้าว สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนนาคลีประชาสรรค์ analysis) ผลการวิจัยพบว่า จากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 จำนวน 3 วัน โดยการบรรยาย การสาธิต และการฝึกปฏิบัติ พบว่านักเรียนมีความสนใจและตั้งใจ สามารถฝึกปฏิบัติด้านการทำเครื่องประดับจากกะลามะพร้าวได้ และจากผลการประเมินผลและการปรับปรุงหลักสูตร พบว่า นักเรียนช่วงชั้นที่ 4 มีความรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนการประเมินระหว่างการทำเครื่องประดับด้านทักษะปฏิบัติ นักเรียนสามารถฝึกปฏิบัติการทำเครื่องประดับจากกะลามะพร้าวได้ในระดับมาก และการประเมินหลังการใช้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้

พระใสว สีปัญญา (2550, หน้า 151 - 155) ได้ศึกษาหลักสูตรฝึกอบรมการเจริญสติเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์บัณฑิตหลักสูตร 5 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีความสนใจและตั้งใจสามารถปฏิบัติกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของกระบวนการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี นักศึกษามีความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมหลังการใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักศึกษามีการควบคุมอารมณ์หลังการใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการประเมินระหว่างการทำเครื่องประดับ พบว่า นักศึกษามีพฤติกรรมการเจริญสติและสามารถปฏิบัติตามกิจกรรมอยู่ในระดับมาก นักศึกษามีเจตคติต่อหลักสูตร อยู่ในระดับมาก และผลการประเมินโครงการ พบว่า นักศึกษาเห็นด้วยอยู่ในระดับมากและน่าจะจัด

โครงการแบบนี้ อีก ส่วนการประเมินหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม 3 เดือน พบว่า นักศึกษามี พฤติกรรมการเจริญสติหลังการอบรม 3 เดือน ไม่แตกต่างกับหลังใช้หลักสูตร และการวัดการ ควบคุมอารมณ์หลังการอบรม 3 เดือน ไม่แตกต่างกับหลังใช้หลักสูตร ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร

พระมหากิตติฉัตร กิมฮวดกุล (2550, หน้า 98 -102) ได้พัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมเรื่อง ด้นแบบชาวพุทธ สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า จากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 3 วัน 3 คืน มีกิจกรรม 3 ขั้นตอน คือ ก่อนการฝึกอบรม ระหว่างดำเนินการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรมและจากการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมยวพุทธ พบว่า 1) ความรู้เกี่ยวกับด้นแบบชาวพุทธ ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อน ฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) เจตคติโดยภาพรวมของนักเรียนที่มีต่อ หลักสูตรฝึกอบรมยวพุทธ เรื่อง ด้นแบบชาวพุทธ อยู่ในระดับมาก 3) ผลการสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติตนของนักเรียนระหว่างฝึกอบรม ภาพรวมอยู่ในระดับดี

ชนิดดา รัตนเศรษฐ์ (2550, หน้า 81 - 84) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง ไขหัวदनก สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลหัวเขา อำเภอเดิม บางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า จากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จำนวน 2 วัน โดยการบรรยายการสาธิตและการ แสดงบทบาทสมมติ ผลการวิจัยพบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) มีความ สนใจและตั้งใจในการฝึกอบรม สามารถฝึกปฏิบัติในการเก็บสิ่งส่งตรวจจากไก่ และแสดง บทบาทสมมติร่วมกันในการแก้ไขสถานการณ์ไขหัวदनกในชุมชนได้เป็นอย่างดี หลังจากสิ้นสุด การฝึกอบรมแล้ว ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตร ฝึกอบรม และจากการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร สรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ และเจตคติหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ผลการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม สรุปได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรมมี ประสิทธิภาพ ที่จะนำไปใช้ในการฝึกอบรมและควรปรับปรุงระยะเวลาการฝึกอบรมได้ตามความ เหมาะสม

พระครูปลัดแก่ง กัลยาณกิตติคุณ (2550, หน้า 107-110) ได้ศึกษาการพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง มุสาวาท กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลัง การฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการประเมิน พฤติกรรมทางวาจาด้้านมุสาวาท พบว่า พฤติกรรมทางวาจาของนักเรียน หลังจากการฝึกอบรม ลดต่ำลงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเจตคติต่อการ ใช้ หลักสูตรฝึกอบรมภาพรวมในระดับมาก ผลการปรับปรุงหลักสูตรได้ปรับปรุงเรื่อง เวลา กิจกรรม เนื้อหาและจุดประสงค์ให้เหมาะสมกับวัยของผู้เข้ารับการอบรม

ศุภภาณณ์ น้ำแก้ว (2551, หน้า 76 - 79) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง วิธีการทดสอบสมรรถภาพทางกายของนักเรียน สำหรับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครู มีความสนใจและตั้งใจในการฝึกอบรม สามารถฝึกปฏิบัติวิธีการทดสอบสมรรถภาพทางกายได้เป็นอย่างดี หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้ว ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม และจากการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร พบว่าครูมีความรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผลการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม สรุปได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ ที่จะนำไปใช้ในการฝึกอบรม และควรปรับปรุงระยะเวลาการฝึกอบรมได้ตามความเหมาะสม

วิศรุต วินิจฉัยกุล (2551, หน้า 148 -149) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง พิษสมุนไพร สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองบัวตากลาน อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การประเมินทักษะการปฏิบัติ พบว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละของการประเมินภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพดี ผลจากการสอบถามเจตคติที่มีต่อการใช้พิษสมุนไพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและการปรับปรุงหลักสูตร เนื้อหาได้เหมาะสมกับเวลา เตรียมพิษสมุนไพรต้มหรือหมักทิ้งไว้ก่อนการบรรยาย เพิ่มเนื้อหาพิษสมุนไพรที่ท้องถิ่นต้องการ และการวัดและประเมินผลภาคปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

พงษ์เดช สารการ, และคนอื่นๆ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการพฤติกรรมกรรมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์กับการกระทำรุนแรงของสามีต่อภรรยา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มภรรยาที่สามีดื่มฝ่ายเดียว กับกลุ่มภรรยาและสามีที่ดื่มทั้งสองฝ่าย มีโอกาสเสี่ยงต่อการกระทำรุนแรง 4.27 เท่า และ 8.55 เท่า ตามลำดับ และพฤติกรรมกรรมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของภรรยาและ/หรือสามีที่มีผลต่อการกระทำรุนแรง ได้แก่ ปริมาณการดื่มมากกว่า 5 แก้วขึ้นไปต่อครั้ง และการสูบบุหรี่หรือร่วมด้วย ผู้วิจัยสรุปว่า การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เป็นปัจจัยกระตุ้นสำคัญที่ทำให้เกิดการกระทำรุนแรงในคู่สามีภรรยา

ณริศา ชัยศุภมงคลลาภ และคนอื่นๆ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการสื่อสารและปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการดื่มเหล้าบั้นของวัยรุ่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการดื่มเหล้าบั้นแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และปัจจัยแวดล้อม โดยความอยากลอง,ความอยากรู้ ทัศนคติเป็นปัจจัยภายในที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการดื่มเหล้าบั้นของวัยรุ่นผู้บริโภคหน้าใหม่มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยแวดล้อม ประกอบด้วยการขายในราคาต่ำ และหาซื้อได้ง่าย และปัจจัยภายนอก ได้แก่ เพื่อนและบรรยากาศของร้าน และในส่วนของวัยรุ่นผู้บริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในปัจจุบันพบว่า การขายราคาต่ำ และหาซื้อได้ง่ายเป็นปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการดื่มเหล้าบั้นของวัยรุ่นในกลุ่มนี้มากที่สุด

รองลงมา คือความรู้หรือทัศนคติเชิงบวกต่อการบริโภคเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ศรีรัช ล าภใหญ่, และคนอื่นๆ (2551, บทคัดย่อ) การศึกษาผลกระทบของงานโฆษณาเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ประเภทโฆษณาส่งเสริมสังคม ที่มีต่อเยาวชนในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษา พบว่าโฆษณา CSR มีบทบาทสำคัญในเชิงการตลาดสุรา คือ สร้างภาพลักษณ์ทางบวกได้อย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่มเยาวชนและสามารถลบภาพการเป็นสินค้ามอมเมาจากกลุ่มเยาวชนได้โดยผ่านกลยุทธ์การเปลี่ยนทัศนคติของผู้รับสารนอกจากนี้พบว่า กลุ่มประชากรเด็กและวัยรุ่นชื่นชอบโฆษณาแนว CSR และต้องการให้มีโฆษณาแนวนี้ต่อไปเนื่องจากมีทัศนคติว่าโฆษณาสวย เนื้อหาดี และเชื่อว่าโฆษณาไม่ได้ขายสินค้าสุรา แต่สอนให้ผู้ชมทำความดี ถึงแม้กลุ่มประชากรทราบดีว่าสุราเป็นสินค้ามอมเมา แต่มีทัศนคติว่าเมื่อสินค้ามอมนำเสนอเนื้อหาที่ดีต่อสังคม หรือแสดงการช่วยเหลือตอบแทนสังคม

อรทัย วลีวงศ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทและพฤติกรรมของพ่อแม่ที่มีต่อผลการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของเยาวชนไทย ผลการศึกษาพบว่า ครอบครัวที่มีทั้งพ่อและแม่ดื่มแอลกอฮอล์ลูกจะมีพฤติกรรมดื่มแอลกอฮอล์มากกว่าครอบครัวที่ทั้งพ่อและแม่ไม่ดื่มแอลกอฮอล์ 2.04 เท่า หรือในครอบครัวที่มีทั้งพ่อหรือแม่คนใดคนหนึ่งดื่มแอลกอฮอล์ก็จะมีพฤติกรรมการดื่มแอลกอฮอล์มากกว่าเช่นกันคือ 1.78 เท่าสำหรับบทบาทของพ่อแม่ในการควบคุมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของลูกพบว่าครอบครัวที่มีพ่อแม่อนุญาตให้เยาวชนดื่มแอลกอฮอล์ได้ เยาวชนจะดื่มแอลกอฮอล์มากกว่าเยาวชนกลุ่มที่พ่อแม่ห้ามไม่ให้ดื่มมากกว่า 5.02 เท่า โดยนักวิจัยยังพบอีกว่าหากพ่อแม่มีการกำหนดกฎเกณฑ์ให้ชัดเจนว่าถ้าเยาวชนดื่มแอลกอฮอล์จะมีการลงโทษอย่างไร เช่น การตี การหักเงินค่าขนม เป็นต้น จะยิ่งทำให้พฤติกรรม การดื่มแอลกอฮอล์ลดลงด้วย

2. งานวิจัยต่างประเทศ

นิโคลสัน (Nicholson, 1997, p.4101-A) ได้ทำการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบของการฝึกอบรมครูประจำการ โดยได้เสนอรูปแบบการฝึก อบรมครูประจำการที่ประกอบด้วย โปรแกรมย่อย 6 โปรแกรม คือ การประเมินความต้องการ การตระหนักในความจำเป็น และการให้ความสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การนำไปใช้ การประเมินผล การเผยแพร่ สำหรับประเมินความต้องการ นิโคลสัน ได้พัฒนาขึ้นจากความคิดเห็นของครูประจำการระดับประถมศึกษาในเมืองติคาวาน์ (De Kalbcontry) ของรัฐจอร์เจีย จำนวน 438 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าที่สร้างขึ้นตามแบบของลิเคอร์ท (likert scale) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของครูผู้ตอบ เจตคติต่อการฝึกอบรมครูประจำการ วิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมครูประจำการ นอกจากนั้นนิโคลสันยังได้เปรียบเทียบความต้องการของครูประถมศึกษาในตัวแปรเกี่ยวกับอายุ เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

พบว่า เพศและประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความต้องการน้อยกว่าครูที่มีที่ประสบการณ์ในการทำงานน้อย

สตอกด์ ซี และคนอื่นๆ (Stock ,et al., 2009, abstract) ได้ศึกษา เรื่อง การบริโภคแอลกอฮอล์และทัศนคติต่อการห้ามขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในมหาวิทยาลัยของนักศึกษาในยุโรปจากการศึกษาพบว่า ปัญหาจากการดื่มของนักศึกษาของหลายประเทศในยุโรปยังคงเป็นสิ่งที่น่ากังวลโดยเฉพาะกลุ่มนักศึกษาชาย แต่อย่างไรก็ตามนักศึกษาต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยในยุโรปก็สนับสนุนการห้ามขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 23 ในเดนมาร์คและร้อยละ 88 ในโปแลนด์)

สมิธ, และ ฟอกซ์ครอฟ (Smith, & Foxcroft , 2009, abstract) ได้ศึกษา เรื่อง ผลของการโฆษณาเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์การตลาดและการวาดภาพที่มีต่อพฤติกรรมการดื่มในเยาวชน จากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (*systematic reviews*) ผลการศึกษาพบว่า จากการติดตามกลุ่มเยาวชนกว่า 13,000 คน อายุระหว่าง 10-26 ปี ในการศึกษาได้ทำการประเมินช่วงของความแตกต่างการโฆษณาเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และรูปแบบการตลาดรวมทั้งการจัดพิมพ์และโฆษณาในสื่อรูปแบบต่างๆ ผลสรุป คือ การโฆษณา การส่งเสริมกลยุทธ์ทางการตลาดนั้นเป็นการเพิ่มปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการดื่มของเยาวชน

แอนเดอสัน พี, และคนอื่นๆ (Anderson, de Bruijn ,Angus ,Gordon ,Hastings, 2009, abstract) ได้ศึกษา เรื่อง ผลของการโฆษณาเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และการเปิดรับสื่อที่ใช้แอลกอฮอล์ของวัยรุ่นและการทบทวนระบบการศึกษาที่พิชิสราเรีอริง ผลจากศึกษาพบว่า ผลกระทบจากการเข้าถึงสื่อโฆษณาและการสื่อสารในเชิงพาณิชย์ที่มีอยู่อย่างหลากหลายนั้น ได้เพิ่มโอกาสที่วัยรุ่นจะเริ่มดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และหากจดหมายข่าวศูนย์วิจัยปัญหาสุราเล่าเรื่องเรื่องเหล่านี้วัยรุ่นเหล่านี้ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์อยู่ก่อนแล้วจะทำให้มีปริมาณการดื่มเพิ่มมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการห่างไกลเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์วิธีการ และขั้นตอนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 4 ประการ คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การพัฒนาหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตร การประเมินผลและการปรับปรุงหลักสูตร โดยแต่ละขั้นตอนนั้น ได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรซึ่งสอดคล้องตามหลักการในการพัฒนาหลักสูตร ของนักการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าว จากการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการติดตาม แนะนำช่วยเหลือเน้นการปฏิบัติด้วยตนเองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การจัดหลักสูตรต้องสอดคล้องกับบริบทและการมีส่วนร่วมของสังคมและชุมชน ทำให้นักเรียนสนใจตั้งใจทำกิจกรรม นำไปปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมเป็นภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี เพื่อป้องกันเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ทำให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นกว่าก่อนเรียน ด้านทักษะการปฏิบัติงาน

ร่วมกันมีผลดีนักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้หลักสูตร ได้เรียนรู้ชีวิตจริงของตนเอง ทำให้เกิดความคิดห่างไกลเครื่องตีมีแอลกอฮอล์ที่มีโทษต่อตนเอง และผลจากการศึกษาโดยวิธีการเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ นอกจากผู้เข้ารับการอบรมมีการพัฒนา การรับรู้ของตนเองดีขึ้น ยังทำให้นักเรียนรู้จักการป้องกันตนเองจากเครื่องตีมีโทษต่อร่างกายส่งผลให้การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการห่างไกลเครื่องตีมีแอลกอฮอล์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนนาสนุ่นวิทยาคมมีประสิทธิภาพ