

๘๗/ ๑๔๖

๗๑๖๒ ๕

๕. ๓

รูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู
สาขาวิชาการศึกษา

ปริญญานิพนธ์

ของ

ภมร พราหมณ์แก้ว

๒๐ ก.ค. ๒๕๓๖

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา

มีนาคม ๒๕๓๖

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

184899

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน

(ผศ.ดร. วิจิตร สิ้นสิริ)

..... กรรมการ

(ดร.สุวพร ตั้งสมารพงษ์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(ผศ.ดร. วิจิตร สิ้นสิริ)

..... กรรมการ

(ดร.สุวพร ตั้งสมารพงษ์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.สมสุข อีระพิจิตร)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศ.ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่ .5. เดือน ..พฤษภาคม... พ.ศ. 2536

ประกาศผลการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร สิ้นลิวิ ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร. สุวรร ตั้งสมวรพงษ์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร. สมสุข ธีระนิจิตร กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ซึ่งแต่ละท่านได้เมตตาอนุเคราะห์ ให้ความรู้ ความคิด ให้สติปัญญา ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนได้แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างจริงใจและเอาใจใส่ อีกทั้งได้แสดงความห่วงใยและกระตุ้นเตือนให้ผู้วิจัยได้พยายามศึกษาค้นคว้าและดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย กราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไข รวมทั้งให้ข้อคิดอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแบบสอบถาม และกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 คน ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สันต์ ธรรมบำรุง อธิการวิทยาลัยครูเพชรบุรี ที่ได้อนุญาตให้ผู้วิจัยมีเวลาดำเนินการวิจัย ขอบพระคุณอาจารย์และเจ้าหน้าที่คณะศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยครูเพชรบุรี ที่ได้ช่วยแบ่งเบาภาระงานในหน้าที่ ทำให้ผู้วิจัยมีเวลาวิจัยได้สำเร็จลุล่วง

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา รุ่นที่ 15 ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้การแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการวิจัย

ขอขอบคุณ อาจารย์พยอม พรหมณ์แก้ว และครอบครัว ที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนช่วยเหลือมาโดยตลอด

ความดีความงามของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบูชาพระคุณบิดามารดาของผู้วิจัย มอบแด่บูรพาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัย และมอบแด่บุคคลที่กล่าวนามไว้ในปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ภมร พรหมณ์แก้ว

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
คำจำกัดความศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
ครูอาจารย์กับการปลูกฝังและพัฒนาจริยธรรม	12
ความหมายของจริยธรรม คุณธรรม และจริยศึกษา	12
ทฤษฎีที่สำคัญในการจัดและพัฒนาจริยธรรม	15
แนวคิดในการพัฒนาจริยธรรมของต่างประเทศ	15
แนวคิดในการพัฒนาจริยธรรมของไทย	18
องค์ประกอบของจริยธรรม	20
พฤติกรรมทางจริยธรรม	21
รูปแบบการสอนจริยธรรม	22
แนวคิดเรื่องการพัฒนาจิตใจ	25
การพัฒนาจิตใจกับการพัฒนาประเทศ	27
คุณสมบัติของครูที่ดี	27
จรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู	28
จรรยาบรรณของอาจารย์วิทยาลัยครู และนิธานของนักศึกษาครู	29
ปัญหาการจัดจริยศึกษา	32
ครูอาจารย์ในฐานะบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา	35

บทนำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิทยากรฝึกอบรม	36
คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิทยากรฝึกอบรม	38
ลักษณะและรูปแบบการฝึกอบรม	43
การฝึกอบรม	43
ความหมายของการฝึกอบรม	44
ประเภทของการฝึกอบรม	45
นโยบายการฝึกอบรม	46
วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	49
องค์การการฝึกอบรม	52
การจัดบุคลากรการฝึกอบรม	54
การดำเนินการฝึกอบรม	59
ขั้นตอนการฝึกอบรม	59
การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม	60
โครงการฝึกอบรม	65
หลักสูตรการฝึกอบรม	67
วิธีการฝึกอบรม	75
เทคนิคการฝึกอบรม	76
กิจกรรมการฝึกอบรม	77
สื่อเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องใช้ และการจัดสถานที่ฝึกอบรม	79
งบประมาณการฝึกอบรม	82
การประเมินผลการฝึกอบรม	84
ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการฝึกอบรม	90
ขั้นตอนในการออกแบบการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา	93
รูปแบบการฝึกอบรม	95
รูปแบบจำลองการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม นักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา	112

3	วิธีดำเนินการวิจัย	117
	ขั้นตอนการวิจัย	117
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	119
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	122
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	122
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	126
	การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 1	127
	การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 2	149
	การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 3	176
5	สรุป อภิปราย กำหนดรูปแบบและข้อเสนอแนะ	215
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	215
	วิธีดำเนินการวิจัย	215
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	215
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	216
	อภิปรายผล	224
	รูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม นักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา	256
	ข้อเสนอแนะ	271
	บรรณานุกรม	275

ภาคผนวก	294
ภาคผนวก ก หนังสือแนะนำและแบบสอบถามในรอบที่ 1	295
ภาคผนวก ข หนังสือแนะนำและแบบสอบถามในรอบที่ 2	324
ภาคผนวก ค หนังสือแนะนำและแบบสอบถามในรอบที่ 3	356
ภาคผนวก ง หลักในการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ และสรุปผลการสัมภาษณ์.....	387
ภาคผนวก จ ประวัติผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมที่ตอบแบบสอบถาม	391
ประวัติผู้วิจัย	413

ภาคผนวก	294
ภาคผนวก ก หนังสือแนะนำและแบบสอบถามในรอบที่ 1	295
ภาคผนวก ข หนังสือแนะนำและแบบสอบถามในรอบที่ 2	324
ภาคผนวก ค หนังสือแนะนำและแบบสอบถามในรอบที่ 3	356
ภาคผนวก ง หลักในการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ และสรุปผลการสัมภาษณ์.....	387
ภาคผนวก จ ประวัติผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมที่ตอบแบบสอบถาม	391
ประวัติผู้วิจัย	413

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ค่าร้อยละของคำตอบที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย	128
2	ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องกันของคำตอบในรอบที่ 2	151
3	ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องกันของคำตอบในรอบที่ 3	177

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ทมวตวิชา และรายวิชา	50
2 รูปแบบบุคลากรที่เกี่ยวข้องใน โครงการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา..	56
3 รูปแบบ โครงสร้างการบริหารการฝึกอบรมของศูนย์ประสานงานพัฒนา หมู่บ้านแผ่นดินธรรมแผ่นดินทองภาคเหนือ	58
4 รูปแบบขั้นตอนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมตามแนวทางที่ 1	62
5 รูปแบบขั้นตอนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมตามแนวทางที่ 2	64
6 แสดงจุดเน้นของหลักสูตรวิทยากร	71
7 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดวิธีการฝึกอบรม	75
8 รูปแบบกิจกรรมในการฝึกอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา	77
9 ผลการวิจัยการใช้สื่อที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการเรียนรู้	80
10 ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผน การจัดทำโครงการและการจัดทำงบประมาณ ...	82
11 ความสัมพันธ์ของเป้าหมาย การดำเนินงาน และการประเมินผล	85
12 ระบบการประเมินผลการฝึกอบรม	86
13 การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรม เพื่อเสริมบทบาทบุคลากรกรมการฝึกหัดครู	89
14 รูปแบบ โครงการฝึกอบรม	94
15 รูปแบบการฝึกอบรมแบบ คริติคอล อีเวนท์ส โมเดล (The Critical Events Model)	97
16 รูปแบบการฝึกอบรมของสมพงษ์ เกษมสิน	99
17 รูปแบบการฝึกอบรมโดยอาศัยส่วนขาดของการปฏิบัติงาน	101
18 รูปแบบการพัฒนาครูประถม	103
19 รูปแบบการพัฒนาครูมัธยมศึกษา	105
20 รูปแบบการฝึกอบรมครูประจำการระดับมัธยมศึกษา	106

21	รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ...	108
22	รูปแบบขั้นตอนการฝึกอบรมของศูนย์ประสานงานพัฒนาหมู่บ้านแผ่นดินธรรม แผ่นดินทองภาคเหนือ	110
23	รูปแบบการฝึกอบรมของศูนย์ประสานงานพัฒนาหมู่บ้านแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง ภาคเหนือ	111
24	รูปแบบจำลองการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม นักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา	116
25	ขั้นตอนการวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนา จริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา	125
26	องค์ประกอบของรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม นักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา.....	264
27	รูปแบบการกำหนดนโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนา จริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา	265
28	รูปแบบการกำหนดวัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม นักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา	266
29	รูปแบบการจัดองค์การดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม นักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา	267
30	รูปแบบการจัดบุคลากรในการดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนา จริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา	268
31	รูปแบบการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา วิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา	269
32	รูปแบบการกำหนดงบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อ การพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา	270
33	รูปแบบการประเมินผลและติดตามผลการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร เพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา	270

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลังและสภาพปัญหา

การพัฒนาประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่เริ่มมาตั้งแต่ พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างกว้างขวาง มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาทางด้านวัฒนธรรมมากกว่าการพัฒนาจิตใจ มีการประพฤติปฏิบัติที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม คนขาดคุณธรรมจริยธรรม เกิดการเอารัดเอาเปรียบกันมากขึ้น ขาดการพัฒนาจิตใจอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2528 : 1) ประกอบกับอิทธิพลจากวัฒนธรรมต่างชาติที่แพร่กระจายเข้ามามาก เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านสื่อสารคมนาคมที่สะดวกรวดเร็วมีประสิทธิภาพ และติดต่อทั่วถึงกันทั่วโลก ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไป ต้องมีการปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีการต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเอาชีวิตรอด และบางครั้งก็มีการกระทำในสิ่งที่ไม่สมควรเพื่อให้ได้ผลประโยชน์ตอบแทน โดยมีการละเลยการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของสังคมเพิ่มมากขึ้น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงมีพระบรมราโชวาทพระราชทานแก่ที่ประชุมสมัชชาคุณาศาสนาทั่วราชอาณาจักร ครั้งที่ 36 ที่จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2532 ทรงเน้นว่า ... ความเปลี่ยนแปลงอย่างหนึ่งที่น่าวิตกก็คือ ทุกวันนี้ ความคิดอ่านและความประพฤติหลาย ๆ อย่างซึ่งแต่ก่อนถือว่าเป็นความชั่วความผิด ได้กลายเป็นสิ่งที่คนในสังคมยอมรับ แล้วพากันประพฤติปฏิบัติโดยไม่รู้สึกละดั่งสะเทือน จนทำให้เกิดปัญหาและทำให้ชีวิตของแต่ละคนมืดมนลงไป เป็นหน้าที่ของชาวพุทธจะต้องร่วมมือกันแก้ไขอย่างจริงจัง แต่ละท่านแต่ละฝ่ายต้องยึดหลักการให้มั่นคง ที่จะไม่ทำสิ่งใด ๆ ที่ชั่ว ที่เสื่อม ต้องกล้าและบากบั่นที่จะทำแต่สิ่งที่เป็นความดี เป็นความถูกต้องและเป็นธรรม เพื่อให้ผลความประพฤติปฏิบัติชอบบังเกิดเพิ่มพูนขึ้น และคำจูนส่วนรวมไว้มิให้เสื่อมทรุดลง หากให้กลับฟื้นคืนดีขึ้นได้เป็นลำดับ ... (มติชน. 2532 : 8)

ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม นำไปสู่สภาพไร้ระเบียบวินัย มีความลึบสนุนวุ่นวาย กลายเป็นสังคมที่อ่อนแอ ซึ่งทุกคนทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือกันแก้ไข

ป้องกัน แต่สถาบันที่เคยรับผิดชอบด้านศีลธรรมจริยธรรมของสังคม เช่น วัดและครอบครัวได้ให้ความสนใจเอาใจใส่และมีบทบาทในการอบรมสั่งสอนเด็ก เยาวชนและประชาชนน้อยลง สถาบันการศึกษาจึงต้องรับภาระมากยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2528 : 2) เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการสร้างปัญญา คุณธรรม และความสามารถที่จะช่วยให้มนุษย์สามารถแก้ไขปัญหา ล่วงพ้นสิ่งบีบคั้น ชัดข้อง นำชีวิตได้โดยสมบูรณ์ (พระเทพเวที. 2530 ข : 97) ในการจัดการศึกษานั้น ครูอาจารย์มีส่วนสำคัญมาก มีส่วนรับผิดชอบโดยตรง แต่มีปัจจัยหลายประการที่ทำให้มีคุณลักษณะความเป็นครูต้อยลงทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม วิชาการ เศรษฐกิจและสังคม (พระเทพเวที. 2530 ก : 8) การจัดจริยศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะให้พลเมืองมีคุณธรรม พฤติกรรม บุคลิกลักษณะ และอุปนิสัย เป็นคนดี มีศีลธรรมตามความต้องการของประเทศชาติในระบอบที่ผ่านมานั้น ยังประสบกับปัญหาหลาย ๆ ด้าน เช่น ผู้นำทางจริยศึกษาที่นักศึกษาจะยึดถือเป็นแบบอย่างที่ดีมีน้อย นักศึกษาจึงไม่เห็นคุณค่าของจริยธรรม แต่กลับเห็นว่าการปฏิบัติตามแนวทางคุณธรรมและจริยธรรมที่สั่งสอนกันในสถานศึกษาเป็นเรื่องเหลวไหล น่าเบื่อหน่ายและไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามผู้บริหารเองก็ยังไม่เคร่งครัดยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมที่สังคมกำหนดไว้ และครูอาจารย์ส่วนหนึ่งก็ไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ขาดระเบียบวินัย ขาดสำนึกในจรรยาครู การให้คำปรึกษาแนะนำและการควบคุมดูแลทางด้านจริยศึกษาไม่สม่ำเสมอ ไม่ต่อเนื่อง และไม่ทั่วถึง ขาดการวางแผนจริยศึกษาในระดับกระทรวง กรม และสถานศึกษา อันเป็นเหตุให้การดำเนินงานไม่เป็นระบบ ขาดรูปแบบที่แน่นอน ขาดการประสานงานอย่างจริงจัง ขาดพลังที่จะผลักดันให้การพัฒนาจริยศึกษาเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด ขาดการศึกษาค้นคว้าวิจัยที่สมบูรณ์เกี่ยวกับปัญหาทางจริยธรรมและกลวิธีสอน นอกจากนั้นครูอาจารย์และนักศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจและความศรัทธาในการที่จะนำคุณธรรมและจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ. 2528 : 29-36) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ปัญหาด้านจริยธรรมทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น จำเป็นต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขโดยเร่งด่วน เพื่อให้การพัฒนาด้านจิตใจหรือการพัฒนาจริยธรรมเป็นไปอย่างได้ผล และเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง จิตวิทยา วิทยาการและเทคโนโลยี เป็นต้น

การฝึกหัดครูมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพของการศึกษาทุกระดับ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาการฝึกหัดครู เพื่อให้ได้ครูอาจารย์ที่สามารถเป็นผู้นำด้านจริยธรรม เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว วิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษา

ระดับสูงที่มุ่งผลิตทรัพยากรบุคคลในวิชาชีพครู และวิชาชีพชั้นสูงอื่น ๆ ออกไปพัฒนาประเทศและนำสังคม ในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) กรมการฝึกหัดครูได้กำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมโดยสนับสนุนและส่งเสริมวิทยาลัยครูให้จัดทำโครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของนักศึกษา ครูอาจารย์ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพของบัณฑิตให้สมบูรณ์ (กรมการฝึกหัดครู. 2531 : 10) การพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์นั้น ต้องมีการพัฒนาสองด้านไปพร้อม ๆ กัน คือ การพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านวิชาการ กับการพัฒนาด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและบุคลิกภาพ (กรมการฝึกหัดครู. 2531 : 145) การพัฒนาในส่วนหลังนี้ เป็นภารกิจสำคัญที่มีความละเอียดอ่อน จะต้องให้บุคลากรตัวอย่างที่ดีมาเป็นผู้ให้การฝึกอบรม เพราะตัวอย่างที่ดีถือว่าการสอนที่ดี อีกทั้งบุคลากรที่จะทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมด้านจริยธรรม จะต้องมีการพัฒนาจิตใจตนเองก่อน (นิพนธ์ คันธเสวี. 2531 : 45-53) แต่การพัฒนาจริยธรรมแก่นักศึกษาที่ดำเนินการอยู่นั้น ได้ผลน้อย เพราะครูอาจารย์ที่เป็นบุคลากรฝึกอบรมไม่สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีได้ ดังนั้นการพัฒนาคูณภาพของบัณฑิตวิทยาลัยครูจึงต้องมีการพัฒนาคูณภาพของอาจารย์วิทยาลัยครูโดยวิธีการต่าง ๆ ด้วย วิธีการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะส่งเสริมและยกระดับคุณธรรมและจริยธรรมของอาจารย์ให้สูงขึ้น มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและความชำนาญในการเป็นบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม แม้ว่าในการฝึกอบรมอาจไม่สามารถนำอาจารย์ทุกคนมาเข้ารับการฝึกอบรมพร้อมกันได้ แต่ผู้บริหารจะต้องยอมรับว่าวิธีการพัฒนาจิตใจเป็นสิ่งที่จำต้องกระทำอยู่ตลอดไป การสร้างบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมแก่นักศึกษาจากอาจารย์ที่มีพื้นฐานในเรื่องความรู้ ความสามารถ ควบคุมความประพฤติของตนเอง และเพื่อการพัฒนาจริยธรรมในวิทยาลัยครูนั้นกระทำไม่ได้ไม่ยาก ทั้งนี้เพราะวิทยาลัยครูมีบุคคลที่มีความรู้เรื่องวิชาการ วิธีสอน คุณวุฒิสูง และประสบการณ์ด้านต่าง ๆ มาก แต่ที่ยังขาดอยู่คือ ขาดอุดมการณ์ ขาดการพัฒนาจิตใจ อาจารย์วิทยาลัยครูที่มีการพัฒนาจิตใจแล้ว จะเป็นบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมที่ดีได้

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจิตใจนั้นมีความละเอียดอ่อน ต้องอาศัยเทคนิควิธี และจำเป็นต้องใช้รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดดำเนินการฝึกอบรม แต่จากการศึกษาและการปฏิบัติงานของผู้วิจัยที่รับผิดชอบงานการฝึกอบรม พบว่าการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมแก่นักศึกษามีปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ ๆ ในเรื่องต่าง ๆ หลายประการ กล่าวคือ ผู้บริหารส่วนหนึ่งไม่มีอุดมการณ์และไม่ให้ความสำคัญเรื่องจริยธรรม อาจารย์ผู้สอนมักสอนมุ่งเน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ ไม่มีความสามารถในการดึงดูดหรือเรียกร้องความสนใจจากนักศึกษาได้ อีกทั้งไม่สามารถที่จะเลือกผู้สอนที่เป็นต้นแบบ

ที่ดีได้อย่างเต็มที่ นักศึกษายังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรม เห็นจริยธรรมเป็นเรื่อง
 นานาเบ็ดเตล็ด (พิเชษฐ์ กาลามเกศตร์. 2532 : 113-119) มีการกำหนดนโยบายการฝึกอบรม
 ด้านจริยธรรมกว้างเกินไป คลุมเครือไม่ชัดเจน นำไปปฏิบัติจริงได้ยาก มักเปลี่ยนแปลงไปตามความ
 ต้องการและความพอใจของผู้บริหาร ทำให้ขาดความต่อเนื่อง ส่วนใหญ่นับเรื่องปริมาณมากกว่า
 คุณภาพ อีกทั้งไม่ครอบคลุมสาระที่สำคัญ ส่วนวัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรมก็กำหนด
 ไม่ชัดเจนว่าจะพัฒนาอะไร ขาดหลักวิชา เน้นความรู้ความเข้าใจมากกว่าการปฏิบัติที่จะส่งผลต่อ
 ความประพฤติกและการพัฒนาจิตใจอย่างแท้จริง (ชวน หลีกภัย : สัมภาษณ์) องค์การหรือหน่วยงาน
 ที่รับผิดชอบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมก็ขาดเอกภาพ ไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานฝึกอบรม
 โดยตรง และหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดดำเนินงานฝึกอบรมส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับการยอมรับหรือการ
 เห็นความสำคัญจากฝ่ายบริหารหรือหน่วยงานอื่นเท่าที่ควร (บุญมา แฉ่งฉายา. สัมภาษณ์)
 มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมซ้ำซ้อนกัน แต่ขาดการประสานงานและความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน
 การฝึกอบรมต่าง ๆ มีลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่ตรงกับความต้องการของส่วนรวมและไม่ประหยัด
 (สมโภชน์ นนคุณ. 2529 : 60) ขาดการประสานงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการ
 ร่วมมือกันทั้งทางด้านวิชาการ วิทยาการ และวัสดุอุปกรณ์ในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม อีกทั้งความ
 ร่วมมือประสานงานกับองค์การภาคเอกชนมีน้อย (พิพัฒน์ โกศลวัฒน์. 2529 : 30) ส่วน
 การดำเนินการฝึกอบรมมีปัญหาเรื่อง การสำรวจความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมไม่
 ชัดเจน ไม่รัดกุม ไม่เป็นระบบตามหลักวิชา เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีน้อยไม่เพียงพอ ขาดอัตรากำลังที่
 เหมาะสมกับปริมาณงาน ทำให้ต้องทำงานหนักทั้งด้านการบริหารและการฝึกอบรมควบคู่กันไป อีกทั้ง
 ยังได้รับความร่วมมือและการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและนักวิชาการน้อย ขาดการสนใจ
 ให้อยู่ในหน่วยงานฝึกอบรมเพราะเป็นเรื่องจำเจ ซ้ำซาก มีการเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ดำเนินการบ่อย ๆ
 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจึงขาดทักษะและประสบการณ์ในการฝึกอบรม ขาดความรู้ความเข้าใจตามหลัก
 วิชาการ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและการพัฒนาตนเอง จึงขาดความสนใจในการ
 แสวงหาความรู้เพิ่มเติม (สุจริต บัวพิมพ์ : สัมภาษณ์) ขาดขวัญ กำลังใจ มองไม่เห็น
 ความก้าวหน้า (พิพัฒน์ โกศลวัฒน์. 2529 : 30) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เห็นความสำคัญหรือ
 ประโยชน์ของการฝึกอบรม ไม่ยอมรับการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม จึงให้ความ
 สนใจน้อย และการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมมิได้มีการพิจารณาคัดเลือกกันอย่างจริงจัง
 เป็นผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เหมาะสมจริง ๆ มีจำนวนน้อย ทำให้มีผลกระทบต่อบรรยากาศ

การฝึกอบรม (อาชวัน วายวานนท์ และวินิต ทรงประทุม. 2520 : 30) บางครั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพื้นฐานความรู้แตกต่างกันมาก ทำให้มีปัญหาในการถ่ายทอดความรู้ (ดำรง ลักษณะวงศ์ : สัมภาษณ์) นอกจากนี้การดำเนินงานฝึกอบรมยังไม่เป็นระบบหรือเป็นระบบที่ยังบกพร่องอยู่ การจัดฝึกอบรมมักจะจัดขึ้นเฉพาะหลักสูตรแล้วก็เลิกกันไป ไม่มีการจัดอบรมหลักสูตรอื่นต่อเนื่องในระดับสูงขึ้นไป หรือแม้จะมีการจัดต่อเนื่องแต่ทุกหลักสูตรก็มีการจัดดำเนินการเฉพาะบางขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมเท่านั้น (อาชวัน วายวานนท์ และวินิต ทรงประทุม. 2520 : 4)

อีกทั้งหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีคุณภาพที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปมีหลายหลักสูตร แต่ยังขาดหลักสูตรเฉพาะเรื่อง ซึ่งบางครั้งไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ส่วนการเลือกและการจัดลำดับวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรยังขาดความเหมาะสมและไม่สอดคล้องกัน บางครั้งมีการเปลี่ยนลำดับวิชาตามเวลาว่างของวิทยากร ทั้งนี้เพราะวิทยากรฝึกอบรมมีจำนวนน้อย ที่มีอยู่บ้างก็มีการปฏิบัติงานประจำมาก และขาดวิทยากรเฉพาะเรื่อง บางครั้งวิทยากรมีคุณสมบัติไม่เหมาะสม ความรู้ความสามารถไม่เพียงพอในการให้การฝึกอบรมและประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีไม่ได้ อีกทั้งบางครั้งวิทยากรขาดการเตรียมตัวที่ดี ขาดทักษะในการใช้เทคนิคการฝึกอบรม ขาดความรู้ในการเลือกและการใช้อุปกรณ์การฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรมยังไม่เหมาะสมกับหัวข้อและกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีการใช้การบรรยายแต่มีการใช้เทคนิคการฝึกอบรมอย่างอื่นน้อย จึงไม่สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมที่เหมาะสมและถาวรให้เกิดกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ นอกจากนี้อุปกรณ์การฝึกอบรมมีไม่เพียงพอ มีการใช้อุปกรณ์ไม่เหมาะสมกับหัวข้อวิชา อุปกรณ์บางอย่างล้าสมัยไม่น่าสนใจ ขาดการเตรียมพร้อมในการใช้สื่อและอุปกรณ์การฝึกอบรม (ดำรง ลักษณะวงศ์ : สัมภาษณ์) และไม่มีสถานที่ฝึกอบรมที่เหมาะสมของตนเองอีกด้วย (พิพัฒน์ โกศลวัฒน์. 2529 : 30)

ส่วนการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรมยังขาดระบบการประเมินผลและการติดตามผลที่เหมาะสมและต่อเนื่อง การกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรมไม่ชัดเจนทำให้ยากแก่การประเมินผล ผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมไม่เห็นความสำคัญของการประเมินผล ขาดรูปแบบในการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการประเมินผล ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ให้ความร่วมมือในการประเมินผล บางครั้งมีความไม่เอื้อยงและอคติในการแปลข้อมูล และเมื่อวัดและประเมินผลแล้วส่วนใหญ่ก็ไม่นำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาโครงการ ส่วนการติดตามผลผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีน้อยมาก ไม่จริงจังและไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บังคับบัญชาก็ไม่ใช่ประโยชน์จากผู้ผ่านการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ หรือเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้ว

บางครั้งไม่มีการติดตามผล ทำให้ขาดความต่อเนื่องและไม่ครบตามกระบวนการ ลักษณะเช่นนี้เป็นผลเสียต่อการฝึกอบรม เนื่องจากไม่ทราบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติตามวัตถุประสงค์หรือไม่ (วุฒิชัย จานงค์. 2522 : 34)

ส่วนการฝึกอบรมบุคลากรของวิทยาลัยครูก็มีปัญหาสอดคล้องกับปัญหาการฝึกอบรมทั่ว ๆ ไปดังกล่าวแล้ว และวิทยาลัยครูยังมีปัญหาและอุปสรรคในการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาตลอดมาอีกด้วย ทั้งนี้เป็นเพราะว่าวิทยาลัยครูไม่ได้กำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการจัดดำเนินงานฝึกอบรมให้ชัดเจน จึงทำให้ปฏิบัติจริงได้ยาก ขาดทิศทางในการปฏิบัติงาน และไม่รู้ว่าจะพัฒนาอะไร การสำรวจความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมยังไม่ได้กระทำอย่างจริงจัง ทำให้การพัฒนากุศลกรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาไม่สนองความจำเป็นที่แท้จริง วิทยาลัยครูยังไม่มีความเห็นที่รับผิดชอบงานฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมโดยตรง หน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมก็ยังไม่ทำหน้าที่ไม่สมบูรณ์ ผู้บริหาร อาจารย์ และข้าราชการวิทยาลัยครูเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมน้อย เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิทยากรที่มีอยู่บ้างก็ไม่สามารถร่วมกลุ่มทำงานกันได้ ต่างคนต่างทำตามวิธีการของตนเอง และบางครั้งประพฤติดูให้เป็นแบบอย่างที่ดีไม่ได้ ส่วนหลักสูตรการฝึกอบรมก็ยังไม่สนองความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาจริยธรรม งบประมาณการดำเนินงานฝึกอบรมมีน้อยและยังไม่มีการจัดสรรเพื่อการจัดดำเนินงานฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาเป็นการเฉพาะ ขาดสถานที่ฝึกอบรมที่เหมาะสม ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ และสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา อีกทั้งการประเมินผลและการติดตามผลยังไม่ได้กระทำอย่างจริงจัง สม่่าเสมอ และต่อเนื่อง ทำให้การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครูขาดประสิทธิภาพและไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษารูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา เพื่อนำไปเสนอผู้บริหารพิจารณาประกอบการกำหนดนโยบายและวางแผนการจัดดำเนินงานฝึกอบรมและพัฒนากุศลกรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อเสนอรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

รูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัยครูและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ดังนี้คือ

1. เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและถูกต้องตามหลักวิชา
2. เป็นแนวทางในการบริหารงานฝึกอบรมและพัฒนากิจกรรมฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ได้แก่ การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การดำเนินงาน การจัดงบประมาณ และการประเมินผลการจัดดำเนินงานฝึกอบรม

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยเพื่อหารูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษาครั้งนี้ ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) สอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนละ 3 รอบ
2. สารสำคัญในรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา มีองค์ประกอบดังนี้ คือ
 - 2.1 นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรม
 - 2.2 วัตถุประสงค์ของการจัดดำเนินงานฝึกอบรม
 - 2.3 การจัดองค์การที่รับผิดชอบการฝึกอบรม
 - 2.4 การจัดบุคลากรในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม
 - 2.5 การดำเนินการฝึกอบรม
 - 2.6 งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรม
 - 2.7 การประเมินผลการจัดดำเนินงานฝึกอบรม
3. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 21 คน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานและการปฏิบัติงานฝึกอบรม และ/หรือมีผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรม

คำจำกัดความศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบ หมายถึง รูปร่าง แบบแผนเค้าโครง โครงสร้างหรือตัวอย่างของ การงานหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในวิจัยนี้หมายถึง รูปร่าง แบบแผน หรือตัวอย่างที่ใช้เป็นแนวทางใน การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

2. งานฝึกอบรม หมายถึง ลักษณะภารกิจ สาระ และกระบวนการที่มีระเบียบ แบบแผนในการพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงานตามภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย และมีทัศนคติที่ดี ในวิจัยนี้หมายถึง ลักษณะภารกิจ สาระ และกระบวนการที่มี แบบแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูให้เป็นบุคลากรเพื่อ การพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

3. บุคลากร หมายถึง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในวิจัยนี้หมายถึง บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจริยธรรม นักศึกษา หรือเรียกว่า บุคลากรทางจริยธรรม ซึ่งกำหนดเป็น 3 ประเภท ดังนี้

3.1 บุคลากรดำเนินงาน ได้แก่ ผู้ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบการ บริหารงาน และ/หรือดำเนินงานฝึกอบรม หรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่รับผิดชอบการจัดดำเนินงาน ฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู

3.2 วิทยาการฝึกอบรม ได้แก่ บุคคลหรือผู้เชี่ยวชาญด้านจริยธรรมที่เป็นผู้ให้การ ฝึกอบรมแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา จริยธรรมอย่างเหมาะสม

3.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาให้นักศึกษาวิทยาลัยครูมีจริยธรรมที่พึงประสงค์ ต่อไป ซึ่งได้แก่ อาจารย์หรือข้าราชการวิทยาลัยครู หรือบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่ได้รับการ พิจารณาคัดเลือกจากวิทยาลัยครูให้เข้ารับการฝึกอบรม

4. การพัฒนาจริยธรรม หมายถึง กระบวนการให้การฝึกอบรมและส่งเสริมเพื่อให้ บุคคลมีการกระทำทั้งทางกาย วาจา และใจที่ดีงาม เป็นประโยชน์ต่อตนเองและบุคคลอื่น ในวิจัยนี้ หมายถึง กระบวนการให้การฝึกอบรมและส่งเสริมเพื่อให้นักศึกษาวิทยาลัยครูมีการกระทำที่ดีงาม ทั้งทางกาย วาจา และใจ

5. นักศึกษา หมายถึง ผู้ที่กำลังศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาก่อนได้รับปริญญา ในวิจัยนี้ หมายถึง บุคคลที่กำลังศึกษาในวิทยาลัยครูภาคปกติ สาขาวิชาการศึกษา

6. สาขาวิชาการศึกษา หมายถึง รายการวิชาที่วิทยาลัยครูเปิดสอนเพื่อฝึกฝนให้นักศึกษาไปประกอบวิชาชีพครู

7. วิทยาลัยครู หมายถึง สถาบันการศึกษาและวิจัยตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2527 ในวิจัยนี้หมายถึง สถาบันการศึกษาและวิจัยสังกัดกรมการฝึกหัดครู จำนวน 36 แห่งทั่วประเทศ

8. การจัดทำเนื้องาน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบระเบียบ เพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ในวิจัยนี้เป็นการจัดทำเนื้องานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา มีสาระและองค์ประกอบ 7 ประการดังนี้

8.1 นโยบายของการจัดทำเนื้องานฝึกอบรม หมายถึง หลักและวิธีปฏิบัติที่ครอบคลุมภารกิจกว้าง ๆ ทั้งที่เป็นสาระและคุณลักษณะที่เหมาะสมของการกำหนดหลักการซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการ ในวิจัยนี้หมายถึง หลักและวิธีปฏิบัติทั้งที่เป็นสาระและคุณลักษณะที่เหมาะสมภารกิจและการสนับสนุนส่งเสริมให้การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสมบูรณ์

8.2 วัตถุประสงค์การจัดทำเนื้องานฝึกอบรม หมายถึง ความมุ่งหมายที่เฉพาะเจาะจงหรือข้อความที่แสดงถึงความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้บรรลุถึงสิ่งที่มุ่งหวังไว้ ประกอบด้วยลักษณะและสาระที่เหมาะสมต่าง ๆ ในวิจัยนี้หมายถึง ความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ในการจัดทำเนื้องานฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษาที่แสดงถึงลักษณะการจัดการดำเนินเนื้องานฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติที่ดี และมีประสิทธิภาพด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาจริยธรรมสูงขึ้น

8.3 การจัดองค์การ หมายถึง การจัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลและกลุ่มย่อยต่าง ๆ ให้สามารถสร้างความสัมพันธ์และรวมกันเข้าเป็นหน่วยที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำงานลุล่วงเป้าหมายจนสำเร็จผลได้ ในวิจัยนี้หมายถึง การจัดหน่วยงาน การกำหนดภาระหน้าที่ การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งในหน่วยงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา

วิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

8.4 การจัดบุคลากรในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม หมายถึง การสรรหา การกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสม การบำรุงรักษา การบำรุงขวัญเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม วิทยากรฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในวิจัยนี้หมายถึง การสรรหาบุคคลเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม วิทยากรฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งการบำรุงรักษา การบำรุงขวัญ และการกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมด้านความรู้ความสามารถ บุคลิกลักษณะ คุณธรรม อุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติพิเศษเฉพาะงานด้านจริยธรรม เพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

8.5 การดำเนินการฝึกอบรม หมายถึง ลักษณะกระบวนการวิธีการวางแผนและการใช้ทรัพยากรที่ได้จัดไว้เป็นขั้นตอนอย่างมีระบบระเบียบ เพื่อให้การจัดดำเนินงานตามลำดับขั้นบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ในวิจัยนี้การดำเนินการฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งของการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม นักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ประกอบด้วยสาระ ดังนี้

8.5.1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

8.5.2 การจัดทำโครงการการจัดดำเนินงานฝึกอบรม

8.5.3 หลักสูตรการฝึกอบรม ประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรม วิธีการเทคนิคและกิจกรรมการฝึกอบรม สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ระยะเวลาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม และสถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรม

8.6 งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรม หมายถึง การจัดทำรายการที่จะต้องใช้จ่ายและการได้มาซึ่งค่าใช้จ่ายทั้งหมด หรือปัจจัยที่จะทำให้เกิดกระบวนการการจัดดำเนินงานฝึกอบรมขึ้นได้ และสามารถดำเนินงานฝึกอบรมจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ในวิจัยนี้หมายถึง การหารายได้ในการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

8.7 การประเมินผลการจัดดำเนินงานฝึกอบรม หมายถึง การวัดและค้นหาคุณค่าที่ได้จากการดำเนินงานฝึกอบรม ตลอดจนการศึกษาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและติดตามผลการฝึกอบรม ในวิจัยนี้หมายถึง การวัด การค้นหาคุณค่า และการติดตามผลการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

9. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง บุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์สูงและความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ในวิจัยนี้หมายถึง บุคคลผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สูงในเรื่องเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนาจริยธรรม โดยมีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนด และมีความเต็มใจเข้ามีส่วนร่วมในการวิจัยด้วยการแสดงความคิดเห็น โดยการตอบแบบสอบถาม

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการฝึกอบรมวิทยากร เพื่อพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ผู้วิจัยได้จัดแบ่งสาระเป็น 2 ส่วน คือ ครูอาจารย์กับการปลูกฝังและพัฒนาจริยธรรม และ ลักษณะและรูปแบบการฝึกอบรม

ครูอาจารย์กับการปลูกฝังและพัฒนาจริยธรรม มีสาระสำคัญเกี่ยวกับความหมายของจริยธรรม คุณธรรม และจริยศึกษา ทฤษฎีที่สำคัญในการจัดและพัฒนาจริยธรรม องค์ประกอบของจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรม รูปแบบการสอนจริยธรรม แนวคิดเรื่องการพัฒนาจิตใจ คุณสมบัติของครูที่ดี จรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู จรรยาบรรณของอาจารย์วิทยาลัยครูและปณิธานของนักศึกษาครู ปัญหาการจัดจริยศึกษา และครูอาจารย์ในฐานะบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา

ลักษณะและรูปแบบการฝึกอบรม มีสาระสำคัญเกี่ยวกับความหมายของการฝึกอบรม ประเภทของการฝึกอบรม นโยบายการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม องค์การการฝึกอบรม การจัดบุคลากรการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม ขั้นตอนการฝึกอบรม การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม โครงการการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อเทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ และการจัดสถานที่ในการฝึกอบรม งบประมาณการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการฝึกอบรม ขั้นตอนในการออกแบบการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา รูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรม และรูปแบบจำลองการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

ครูอาจารย์กับการปลูกฝังและพัฒนาจริยธรรม

ความหมายของจริยธรรม คุณธรรม และจริยศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความหมายของจริยธรรม คุณธรรม และจริยศึกษา ไว้ดังนี้

จริยธรรม คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม (ราชบัณฑิตยสถาน.

2530 : 217) เป็นหลักธรรมที่ควรประพฤติและพึงปฏิบัติ (พุทธทาส อินทปัญโญ. 2521 : 3)

มาจากคำว่า พรหมจรรย์ ซึ่งในพุทธศาสนา หมายถึง มรรค คือวิถีปฏิบัติตนตามสายกลาง ประกอบด้วยองค์ 8 ประการ คือสัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ สัมมากัมมันตะ สัมมาวาจา สัมมาอาชีวะ สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ บางครั้งเรียกว่า ไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีลสิกขา จิตสิกขา และปัญญาสิกขา เป็นทางปฏิบัติเพื่อนำมนุษย์ไปสู่จุดหมายชีวิต (พระเทพเวที. 2520 : 161)

พระยาอนุนาหาราช (2516 : 409) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม เป็นการค้นหาความจริงเกี่ยวกับคุณค่าของความประพฤติในสังคม ว่าพฤติกรรมอย่างไรถือว่าถูก หรือดี หรือควรประพฤติ และพฤติกรรมอย่างไรถือว่าผิดหรือชั่ว ไม่ควรประพฤติ แล้ววางหลัก กำหนดเป็นมาตรฐานไว้ จริยธรรมเป็นประมวลความประพฤติและความนึกคิดในสิ่งที่พึงเหมาะสม (ก่อ สวัสดิพานิชย์. 2513 : 18) เป็นแนวทางในการประพฤติตน เพื่ออยู่กันได้อย่างร่มเย็นในสังคม (สาโรช บัวศรี. 2523 : 142) เป็นการประเมินคุณค่าของการกระทำ หรือการแสดงออกของมนุษย์เพื่อบอกคำตอบว่า การกระทำเช่นนั้น ดีหรือชั่ว ยุติธรรมหรือไม่ยุติธรรม (บรรจง จันทรส. 2522 : 179-180) เป็นประมวลกฎเกณฑ์หรือมาตรการของความประพฤติ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีความสำนึกและมีการตัดสินใจ (เกียรติ บุญเจือ. 2519 : 5) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการวินิจฉัยสิ่งที่เป็นความดี ความชั่ว ความถูกต้อง ความไม่ถูกต้อง และภาระหน้าที่ที่บุคคล จะพึงกระทำในกรณีต่าง ๆ กัน (สกล นิลวรรณ. 2522 : 5) เป็นลักษณะทางสังคมหลาย ลักษณะของมนุษย์ และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่าง ๆ ด้วย ลักษณะและ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมจะมีคุณสมบัติประเภทหนึ่งในสองประเภท คือ ลักษณะที่สังคม ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกนั้น คือเป็นพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ ให้การสนับสนุน และผู้กระทำ ส่วนมากเกิดความพอใจว่า การกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ส่วนอีกประเภทหนึ่งคือ ลักษณะ ที่สังคมไทยไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกของสังคม เป็นการกระทำที่สังคมลงโทษ หรือพยายามกำจัด และผู้กระทำพฤติกรรมนั้น ส่วนมากรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่สมควร ฉะนั้นผู้ที่มีจริยธรรม คือผู้ที่มีลักษณะและพฤติกรรมประเภทแรกมาก และประเภทหลังน้อย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2524 : 2) จริยธรรมเป็นแนวทางความประพฤติ และการปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงสภาพชีวิตอันทรงคุณค่า พึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2522 : 5) เป็นการกระทำทางกาย วาจา และใจที่พึงงาม เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม (กรมวิชาการ. 2523 : 8) เป็นความประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่พึงงาม ที่สังคมยอมรับ เพื่อบรรลุถึงสภาพชีวิตที่มีคุณค่าอันพึงประสงค์

ของคนและสังคม (กรมการฝึกหัดครู. 2525 : 11)

จากความหมายของจริยธรรมดังกล่าว จริยธรรมจึงมีสาระสำคัญคือหมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนอย่างดีงาม ทั้งทางกาย วาจา ใจ ถูกต้องตรงตามปทัสสถานของสังคม

คุณธรรมคือ สภาพคุณงามความดี (ราชบัณฑิตยสถาน. 2530 : 190) ความรู้สึนึกคิด (Mental Attitude) หรือสภาพของจิตที่เป็นกุศล คุณธรรมเป็นพื้นฐานของการแสดงออก เป็นการกระทำพฤติกรรม หรือกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น คุณธรรมเกิดขึ้นได้เพราะ จิตรู้จักความจริง (Truth) ความดี (Goodness) และความงาม (Beauty) (วีระ บำรุงรักษ. 2523 : 131) ส่วน ยนต์ ชุ่มจิต (2531 : 139) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้เช่นเดียวกันว่าคุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นความดี ความถูกต้องซึ่งมีอยู่ภายในจิตใจของบุคคล พร้อมทั้งจะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อเอง ต่อผู้อื่น หรือทั้งตนเองและผู้อื่น และบรรจง ชูสกุลชาติ (2533 : (5)) ได้กล่าวว่า คุณธรรม คือ สภาพความดีงามทั้งหลายที่ฝังลึกอยู่ในจิตสำนึกของบุคคล และเป็นคุณสมบัติที่มีอาจหาได้ในสัตว์โลกชนิดอื่น คุณธรรมจึงมีสาระสำคัญคือ เป็นสภาพคุณความดีที่อยู่ในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการแสดงออกอันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

จริยศึกษา คือ การศึกษาเกี่ยวกับความจริงของงานในทางความประพฤติ และการปฏิบัติตนเพื่อให้อยู่ในแนวทางของศีลธรรม และวัฒนธรรม (ราชบัณฑิตยสถาน. 2530 : 217) เป็นการศึกษาถึงความประพฤติที่ถูกต้องและดีงาม สมควรนำไปประพฤติปฏิบัติ เพื่อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ (กองแก้ว เจริญอักษร. 2522 : 36) เป็นการเรียนการสอน การฝึกอบรมเกี่ยวกับความประพฤติที่ดีงามตามหลักศีลธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคม (วิทยาลัยครูนครปฐม. 2528 : 7)

ขอบข่ายของจริยศึกษาคือครอบคลุมความเป็นบุคคลทั้งหมด กล่าวคือ จริยศึกษานั้นเกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจเรื่องคุณธรรม การปรับปรุงบุคลิกภาพของตนให้สอดคล้องสัมพันธ์กับหลักคุณธรรม การประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรมนั้นจนเป็นนิสัย และพฤติกรรมทั้งหลายในชีวิตประจำวันจะดำเนินไปโดยมีคุณธรรมเป็นหลัก เป็นเครื่องชี้นำแนวทาง (กรมการศาสนา. 2521 : 20-22)

จริยศึกษาเป็นการศึกษาที่มีความสำคัญและจำเป็น บุคคลหลายฝ่ายตระหนักกันดีในเรื่องนี้ สมดังพระราชหัตถเลขาของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทูลสมเด็จพระ

มหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. การสอนวิชาศาสนาเป็นสิ่งจำเป็น หากไม่แล้วผู้ศึกษาจะเหินห่างพระศาสนา และเป็นคนไม่มีคุณธรรมในใจมากขึ้นและมากขึ้น
2. การถือว่าคนที่ได้เล่าเรียนจะประพฤติดุติกว่าคนไม่ได้เล่าเรียนนั้นเป็นเรื่องไม่ถูกต้อง เพราะผู้ได้เล่าเรียนแต่ประพฤติดุติมีอยู่มาก
3. คนที่ไม่มีคุณธรรมดำเนินชีวิต จะหันไปทางทุจริตโดยมาก ถ้ารู้บ่อยก็โกงไม่คล่องหรือโกงไม่สนิท ถ้ารู้มากโกงได้มาก และโกงอย่างพิสดารมากขึ้น
4. การศึกษาที่ให้ผู้แต่หนังสืออักษรวิธินั้น มิใช่เครื่องฝึกคนให้ดีให้ชั่ว เป็นแต่รู้วิธีสำหรับจะเรียนความดีความชั่วได้คล่องขึ้น

การบริหารคุณธรรม จริยธรรม น่าจะมีความสำคัญถึงครึ่งหนึ่งของการศึกษาทั้งหมด การบริหารทางคุณธรรม จริยธรรม มีความสำคัญควบคู่กับการบริหารการศึกษาอย่างแยกกันไม่ได้ (สุวรรณ เพชรนิล. 2529 : 141)

จากความหมายข้างต้นมีสาระเด่นชัด คือ คุณธรรมเป็นคุณลักษณะที่ติดภายในจิตใจ ส่วน จริยธรรมเป็นความประพฤติหรือการปฏิบัติตนปฏิบัติชอบที่แสดงออกมา และจริยศึกษาเป็นการให้การ ศึกษาเกี่ยวกับ ความประพฤติที่ตรงตามหลักศีลธรรม เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นคนดีเป็นสำคัญ

ทฤษฎีสำคัญในการจัดและพัฒนাজริยธรรม

การปลูกฝังจริยธรรม เป็นกระบวนการที่ค่อนข้างซับซ้อนและละเอียดอ่อนมาก ด้วยเหตุนี้ การจัดจริยศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีหรือแนวคิดที่ได้รับการตรวจสอบแล้วมาใช้เป็นแนว (กิริติ ศรีวิเชียร. 2524 : 16)

แนวคิดในการพัฒนাজริยธรรมของต่างประเทศ

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์

กลุ่มของฟรอยด์ (Freud) เป็นนักจิตวิทยากลุ่มแรกที่มีชื่อเสียงในการพัฒนাজริยธรรม ฟรอยด์ (กัณพล ชูรัตน์. 2528 : 19-20 ; อ้างอิงมาจาก Freud. 1949 : 538) อธิบาย การเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ว่าเนื่องมาจากแรงผลักดันจากจิตใต้สำนึก ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1.1 อิด (Id) เป็นแรงขับภายในซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ

ตามความต้องการ โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง ควรหรือไม่ควรอย่างไร

1.2 อีโก้ (Ego) เป็นส่วนหนึ่งของจิตที่ยับยั้งการแสดงพฤติกรรมตามความต้องการของอีโด โดยควบคุมจิตมิให้แสดงพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของสังคม

1.3 ซุปเปอร์อีโก้ (Super Ego) เป็นส่วนหนึ่งของจิตที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ทางคุณธรรม และกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามปทัสสถานของสังคม โดยซุปเปอร์อีโก้กระตุ้นให้อิดละทั้งความไม่ถูกไม่ควร และสนับสนุนอีโก้ให้เปลี่ยนทิศทางพฤติกรรมไปในทางที่ถูกที่ควร

ความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรมตามทฤษฎีจิตวิเคราะห์นั้น เชื่อว่า จริยธรรมจะได้รับการปลูกฝังจากพ่อ แม่ ผู้ใกล้ชิดเป็นสำคัญ โดยอาศัยกระบวนการให้รางวัลและการลงโทษเป็นเครื่องมือในการอบรม จริยธรรมจะได้รับการสร้างและพัฒนาขึ้นในระบบซุปเปอร์อีโก้ โดยเด็กจะเกิดการทำตามอย่าง ตามกระบวนการถอดแบบ (Identification) จากการอบรมเลี้ยงดูมาแต่เยาว์วัย ทำให้เด็กถอดแบบบุคลิกภาพ ค่านิยมและมาตรฐานจริยธรรมในสังคม จนในที่สุดเด็กจะยอมรับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในสังคมเป็นหลักปฏิบัติของตนเอง และเด็กยังยอมรับต่อการให้รางวัลและการลงโทษตัวเองด้วย กล่าวคือ เมื่อจริยธรรมได้รับการปลูกฝังในระบบซุปเปอร์อีโก้แล้ว ทุกครั้งเมื่อเด็กกระทำความผิดเด็กจะลงโทษตัวเองโดยแสดงความรู้สึกผิด และเมื่อปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ก็จะมีการให้รางวัลตนเอง ซึ่งอาจแสดงออกโดยการชื่นชมตนเอง

นักทฤษฎีจิตวิเคราะห์เชื่อว่า การควบคุมตนเองสามารถปลูกฝังโดยพัฒนาระบบซุปเปอร์อีโก้ ให้เด็กยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคมได้

2. ทฤษฎีการเรียนรู้เงื่อนไขผลกรรม

ทฤษฎีนี้เสนอโดย สกินเนอร์ (Skinner) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน สำคัญของทฤษฎีการเรียนรู้เงื่อนไขผลกรรมสรุปได้ว่า พฤติกรรมมีผลกรรมเป็นตัวกำหนด พฤติกรรมใดก็ตามหากทำแล้วผู้กระทำได้ผลกระทบทางบวก ซึ่งเรียกว่าการเสริมแรง (Reinforcement) พฤติกรรมนั้นก็จะเกิดซ้ำบ่อยมากขึ้น การควบคุมพฤติกรรมต่อตนเองของมนุษย์ ตามทฤษฎีนี้กระทำไดดังนี้

2.1 ถ้ามีความมุ่งหมายให้มนุษย์ปฏิบัติตามจริยธรรมที่พึงประสงค์ ควรให้การเสริมแรงทางบวก เช่น การยกย่องชมเชย ให้รางวัล ให้ความก้าวหน้าของชีวิต เหล่านี้เป็นต้น

2.2 การให้ผลกรรมทางลบ เช่น การลงโทษ ตำหนิดเตียน ตัดรายได้ ลดสถานภาพทางสังคมหรืออื่น ๆ ลง ย่อมเป็นผลให้มนุษย์ควบคุมตนเองโดยลดการกระทำที่สังคมไม่พึงประสงค์ลงตามลำดับ

3. ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของเปียเจต์และโคลเบอร์ก

เปียเจต์ (Piaget) เป็นผู้ริเริ่มทางความคิดว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความฉลาดในการที่จะรับรู้กฎเกณฑ์และลักษณะต่าง ๆ ทางสังคม พัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลนั้น เปียเจต์ได้แบ่งขั้นของการพัฒนาจริยธรรมของมนุษย์เป็น 3 ขั้น คือ ขั้นก่อนจริยธรรม ขั้นยึดคำสั่ง และขั้นยึดหลักแห่งตน ต่อมาโคลเบอร์ก (Kohlberg) ได้รับเอาแนวคิดของเปียเจต์มาขยายและทำการศึกษาต่อ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2524 : 26-31)

โคลเบอร์ก (โกศล มีคุณ. 2524 :14-21 ; อ้างอิงมาจาก Kohlberg. 1969 : 47-50) กล่าวถึงขั้นทั้ง 6 ของทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม เกี่ยวกับระดับพัฒนาการของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับใหญ่ และแต่ละระดับ ยังแบ่งออกเป็น 2 ขั้นย่อย ดังนี้

ระดับก่อนเกณฑ์ (Preconventional) เป็นระดับที่เด็กยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจการกระทำ การจะทำอะไรมักคิดถึงประโยชน์ที่ตนจะได้รับเป็นใหญ่โดยมิได้คำนึงถึงว่าการกระทำนั้นจะส่งผลต่อผู้อื่นอย่างไร ระดับนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการลงโทษ เด็กจะตัดสินใจการกระทำว่าดีเลวจากการพิจารณาที่ผลการกระทำ หลบหลีกการลงโทษทางกายเพราะกลัวจะได้รับความเจ็บปวด ยอมทำตามคำสั่งผู้มีอำนาจทางกายเหนือตน เด็กช่วงนี้อายุ 2-7 ปี

ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล เด็กถือว่าการกระทำที่ถูกต้อง คือการกระทำที่สนองความต้องการและทำให้ตนเองเกิดความพอใจ การสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นไปในลักษณะแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การกระทำได้ตอบระบบตีมาตีตอบ ร้ายมาร้ายตอบ เข้าทำนอง "ตาต่อตา ฟันต่อฟัน" เด็กช่วงนี้อายุ 7-10 ปี

ระดับตามกฎเกณฑ์ (Conventional) เด็กชั้นนี้เรียนรู้ที่จะกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยของตน กระทำตามกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ของศาสนา รู้จักจะเอาใจเขามาใส่ใจเรา และมีความสามารถที่จะแสดงบทบาททางสังคมได้ ระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นคือ

ขั้นที่ 1 หลักการทำตามผู้อื่นเห็นชอบ พฤติกรรมที่ดีตามที่คาดหวังของเด็กชั้นนี้คือการทำให้ผู้อื่นพอใจและยอมรับลักษณะที่เด่นก็คือ การคล้อยตาม และพยายามทำตนให้ผู้อื่นรัก หรือมองเห็นว่าน่ารัก เด็กช่วงนี้อายุ 10-13 ปี

ขั้นที่ 2 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม (ตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคม) เด็กจะเริ่มมองเห็นความสำคัญของกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ เห็นความสำคัญที่จะทำตามหน้าที่ของตน แสดงการยอมรับเคารพในอำนาจและมุ่งรักษาไว้ซึ่งกฎเกณฑ์ทางสังคม เด็กช่วงนี้อายุ 13-16 ปี

ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Postconventional) ในระดับนี้การตัดสินใจพฤติกรรมใด ๆ เป็นไปตามความคิดและเหตุผลของตนเองแล้วตัดสินใจไปตามที่ตนคิดว่าเหมาะสม ระดับนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ชั้น คือ

ขั้นที่ 1 หลักการทำตามคำมั่นสัญญา ขั้นนี้มีลักษณะยึดประโยชน์และความถูกต้องตามกฎหมาย การกระทำที่ถูกต้อง คือ การกระทำที่เป็นไปตามข้อตกลง และยอมรับกันในชุมชน หรือสังคม เห็นความสำคัญของส่วนรวม เข้าใจในสิทธิของตนเองและของผู้อื่น สามารถควบคุมตนเองได้ เด็กช่วงนี้อายุ 16 ปีขึ้นไป

ขั้นที่ 2 หลักการยึดอุดมคติสากล มีลักษณะแสดงถึงการมีความเป็นสากล นอกเหนือจากกฎเกณฑ์ในสังคมของตน มีความยืดหยุ่นทางจริยธรรม เพื่อจุดมุ่งหมายอันปลายอันเป็นอุดมคติที่ยิ่งใหญ่ มีหลักธรรมประจำใจของตนเอง ผู้มีจริยธรรมถึงขั้นนี้ส่วนมากเป็นวัยผู้ใหญ่

4. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม

นักทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมที่สำคัญ คือ แบนดูรา (Bandura) มีแนวความคิดว่า จริยธรรมหมายถึง กฎ (Rule) สำหรับการประเมินพฤติกรรม กฎเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เรียนรู้ด้วยการสังเกต เรียนรู้โดยการฟังและการอ่านจากแนวคิดของผู้อื่น เมื่อมนุษย์เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ แล้ว ก็จะเกิดความเชื่อ และความคิดในเชิงประเมิที่นำไปสู่การตัดสินใจ (การประเมินตนเอง) ที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรม (การปฏิบัติต่อตนเอง) และนำไปสู่การควบคุมตนเองให้ประพฤติปฏิบัติ (การควบคุมตนเอง) ตามที่ตนได้ตั้งใจไว้ (ชัยพร วิชชาวุธ. 2526 ก : 242-244)

แนวคิดในการพัฒนาจริยธรรมของไทย

สาโรช บัวศรี มีความเห็นว่า จริยธรรมมีหลายระดับ ถ้าจำแนกออกเป็นระดับใหญ่ ๆ ได้ 2 ระดับ ดังนี้คือ

1. โลภีจริยธรรม เป็นธรรมะของผู้ครองเรือนที่ยังเกี่ยวข้องกับโลกียะ ได้แก่ อิทธิบาท 4 เป็นธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติประสบความสำเร็จในการประกอบกิจการงานต่าง ๆ ประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจ วิริยะ คือ ความขยันหมั่นเพียร จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ และวิมังสา คือ

ความพิจารณาไตร่ตรอง เป็นต้น

3. โลกุตตรธรรม เป็นธรรมะระดับของผู้สละบ้านเรือนแล้ว อยู่เหนือความเป็นไปของ โลเกียะ ได้แก่ มรรค ผล และนิพพาน (กรมวิชาการ. 2523 : 15)

วิทย์ วิศทเวทย์ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนของจริยธรรมไว้ว่า ในการจัดลำดับ ขั้นตอนของจริยธรรมจำเป็นต้องพัฒนาการของเด็กประกอบพัฒนาการของจริยธรรม ดังนี้คือ

ขั้นรักตัวเอง เป็นจริยธรรมระดับต้นที่บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยคำนึงถึงตนเอง เป็น สำคัญ

ขั้นรักผู้อื่น เป็นจริยธรรมขั้นที่บุคคลปฏิบัติต่อสังคม โดยมุ่งให้บุคคลอื่นได้รับประโยชน์ และพอใจ

ขั้นเหตุผลสากล ขั้นนี้แสดงถึงบุคคลยึดหลักความเป็นสากลนอกเหนือจากกฎเกณฑ์ของ สังคม มีหลักเกณฑ์ที่ยึดเป็นกฎสากลในการทำงาน

ขั้นจิตวิญญาณ เป็นการแสดงถึงการมีหลักธรรมประจำใจ มีอุดมคติในการทำงาน (กรมวิชาการ. 2523 : 14-15)

พระเทพเวที (2523 : 11-12) ได้ข้อคิดว่า จริยธรรมมีมากมายหลายหัวข้อก็จริง แต่ก็มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อซึ่งกันและกัน จริยธรรมมีพื้นฐานเป็นระดับขั้น จึงจำแนกเป็นจริยธรรม ภายนอกอันเป็นจริยธรรมที่บุคคลแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอกที่สังเกตเห็นได้ เช่น ความมี ระเบียบวินัย การเอาใจใส่กับการงาน และจริยธรรมภายในอันเป็นจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคล จริยธรรมภายในเป็นรากฐานทำให้เกิดจริยธรรมภายนอก จริยธรรม มีรากฐานมาจาก 2 ส่วน คือ ธรรมฉันทะ และกามฉันทะ คำ "ธรรมฉันทะ" คือ ความต้องการ ธรรมะ หรือความรักความปรารถนาในความจริง ความดีงาม เป็นเนื้อแท้หรือสาระของสิ่งทั้ง หลาย ส่วน "กามฉันทะ" นั้น เป็นความพึงพอใจที่เกิดจากการวางเงื่อนไขหรือบทบาทปฏิบัติของสังคม ภายนอก จริยธรรมที่แท้จริงอยู่บนพื้นฐานของธรรมฉันทะ ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกสมบูรณ์ เป็น อิศระ ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของเงื่อนไขภายนอก เช่น การทำงานเพื่อผลงาน ส่วนการ ประพฤติจริยธรรมบนพื้นฐานของกามฉันทะนั้น จะทำให้เกิดการสูญเสียอสิริภาพ ตกอยู่ภายใต้อิทธิพล ของบทบาทปฏิบัติของสังคมภายนอก เช่น การทำงานเพื่อผลของเงิน เป็นต้น

พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ ชัยพร วิชชาวุธ และธีรพร อุวรรณโณ (2527 : 32-33) ได้จำแนกพฤติกรรมออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมจริยธรรมต่อตนเอง ได้แก่ การควบคุมตนเอง การประเมินตนเอง และการกระทำต่อตนเอง
2. พฤติกรรมจริยธรรมต่อผู้อื่นทางสังคม ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเสมอภาค ความยุติธรรม ความเมตตา กรุณา การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
3. พฤติกรรมจริยธรรมต่อผู้อื่นทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเสมอภาค ความยุติธรรม ความเมตตา กรุณา การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การกักขัง ล้มมาชีน มิจนาศิน
4. พฤติกรรมจริยธรรมต่อผู้อื่นทางการเมือง ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเสมอภาค ความยุติธรรม ความเมตตา กรุณา การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การต่อต้านการมีส่วนร่วมทางการเมือง

5. พฤติกรรมจริยธรรมต่อสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การควบคุมสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การสะสม ความสัมพันธ์กับสัตว์ และความสัมพันธ์กับสิ่งเหนือธรรมชาติ

การแบ่งระดับพัฒนาการทางจริยธรรมตามลักษณะโครงสร้างของวัฒนธรรมในสังคมไทย นั้น จากผลการประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมไทย (กรมวิชาการ. 2524 : 7) ได้กำหนดระดับสูงต่ำของค่านิยมจริยธรรมไว้ดังนี้

- ระดับที่ 1 ค่านิยมยึดหลักการได้รับประโยชน์บางประการของตนเองเป็นใหญ่
- ระดับที่ 2 ค่านิยมยึดหลักการให้ผู้อื่นในสังคมแคบ ๆ ได้รับประโยชน์ เช่น เพื่อญาติ พี่น้อง เพื่อนสนิท
- ระดับที่ 3 ค่านิยมยึดหลักการเพื่อผลประโยชน์ของสังคมส่วนใหญ่ เช่น ชุมชน ประเทศชาติ หรือมนุษยชาติ
- ระดับที่ 4 ค่านิยมยึดหลักการเพื่อความถูกต้องดีงาม อันเป็นอุดมคติหรืออุดมการณ์ในจิตใจ ทำความดีเพื่อความดี

องค์ประกอบของจริยธรรม

ดวงเต๋เอิน พันธุมภาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม (2520 : 8) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของจริยธรรม คือ

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่าง ๆ ในสังคม ว่าสิ่งใดควรกระทำและสิ่งใดไม่ควรกระทำ ซึ่งสมาชิกในสังคมต้องเรียนรู้

2. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่สังคมยอมรับ และต้องการ เช่น ความซื่อสัตย์ และไม่เอาเปรียบผู้อื่น เป็นต้น

3. ทักษะเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าชอบหรือไม่ชอบลักษณะหรือพฤติกรรมนั้น ๆ

4. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลเชิงจริยธรรมจะทำให้ทราบถึงเหตุจูงใจ หรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ

เมื่อบุคคลได้รับการปลูกฝังจริยธรรมในจิตใจแล้ว ย่อมจะเกิดความขัดแย้งในใจเมื่อความอยาก ความต้องการส่วนตนไม่เหมาะสมกับกาลเทศะ และบรรทัดฐานของสังคม อีกทั้งถ้าบุคคลกระทำชั่วทั้ง ๆ ที่คนอื่น ๆ ไม่รู้ไม่เห็น บุคคลนั้นจะเกิดความละอายใจตนเอง มีความไม่สบายใจ ซึ่งเป็นลักษณะของการลงโทษตัวเอง และในโอกาสต่อไปบุคคลนั้นย่อมจะละเว้นไม่กระทำชั่วโดยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมจากบุคคลอื่นภายนอก

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2523 : 3) ได้สรุปความเห็น ว่า จริยธรรมของบุคคลประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ส่วนประกอบทางด้านความรู้ (Moral Reasoning) คือ ความเข้าใจในเหตุผลของความถูกต้องดีงาม ส่วนประกอบทางด้านอารมณ์ความรู้สึก (Moral Attitude and Belief) คือ ความพึงพอใจ ศรัทธาเลื่อมใส เกิดความนิยมยินดีที่จะรับนำจริยธรรมมาเป็นแนวปฏิบัติ และส่วนประกอบทางด้านพฤติกรรมแสดงออก (Moral Conduct) คือ พฤติกรรมการกระทำที่บุคคลตัดสินใจจะกระทำถูกหรือผิดในสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ เชื่อว่าอิทธิพลส่วนหนึ่งของการกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมแบบใด จะขึ้นอยู่กับอิทธิพลของส่วนประกอบทั้ง 3 ประการดังกล่าวมาแล้วข้างต้น และบางส่วนอาจขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ลักษณะทางจิตวิทยาบางประการของบุคคลอื่น ๆ หรือความรุนแรงของการบีบคั้นของสถานการณ์ที่รุมเร้าบุคคลนั้นอีกด้วย

พฤติกรรมทางจริยธรรม

กระทรวงศึกษาธิการ (2523 : 53) ได้กำหนดจริยธรรมสำคัญที่ได้จากผลการจัดอันดับความสำคัญของผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้ คือ การใฝ่สัตย์สุจริต การใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา เมตตากรุณา สติสัมปชัญญะ ความไม่ประมาท ความซื่อสัตย์สุจริต ความซื่อสัตย์สุจริต และความซื่อสัตย์สุจริต และ หิริโอตตปเปะ กรมการศาสนา (2521 : 1-2) ได้กำหนดลักษณะของคนไทยที่ประเทศชาติ

ต้องการและมีความจำเป็นต้องปลูกฝังให้ถึงพร้อมในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนี้ไว้ดังนี้ คือ
 ความมีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต ชยันประหยัดและยึดมั่นในสัมมาชีพ ลำบากในหน้าที่และมี
 ความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ รู้จักคิดริเริ่ม วิจารณ์ และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
 กระตือรือร้นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย รักและเทิดทูนชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มี
 พละนาถมีสมบูรณทั้งร่างกายและจิตใจ รู้จักพึ่งตนเอง มีอุดมคติ มีความภาคภูมิใจในการทำนุบำรุงศิลป-
 วัฒนธรรมและทรัพยากรธรรมชาติ มีความเสียสละ เมตตาอารี กตัญญูททเวท กัลยาณู และม
 ความสามัคคี

สายสุวี จุติกุล (2523 : 18-19) กล่าวว่า ในการจำแนกลักษณะจริยธรรมของ
 คณะทำงานกำหนดนโยบายและพัฒนาได้กระยะยาวด้านจริยธรรม ได้กำหนดจริยธรรมไว้ 2
 ระดับ คือ จริยธรรมพื้นฐานกับจริยธรรมอื่น ๆ

จริยธรรมพื้นฐาน ได้แก่ การรักความจริง การไม่เบียดเบียนกัน โดยมีความรัก
 และเมตตาเป็นพื้นฐาน มีความละอายต่อการกระทำผิดหรือกระทำชั่ว และมีความรู้จำทอ ไม่โลก
 ไม่หลง จัดการชีวิตของตนโดยสันโดษ

จริยธรรมอื่น ๆ ได้แก่ การบังคับตนเอง มีความรับผิดชอบ ความเลื่อมภาค ความ
 เสียสละ ความซื่อสัตย์ ความกล้า การมีแนวคิดกว้าง ความสามัคคี ความเข้าใจในศาสนาและ
 มีหลักธรรมในศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว ความมีเมตตากรุณาและให้อภัย ความพากเพียรและ
 อดทน การรู้จักค่าของการทำงาน และการรู้จักค่าของทรัพยากร

รูปแบบการสอนจริยธรรม

ผลการวิจัยของคณะวิจัยกองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ (2525 : 222) จากการ
 วิจัยตามโครงการทดลองหาแบบที่มีประสิทธิผลในการสอนจริยธรรม พบว่า การเรียนการสอนที่
 จะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีนั้น ไม่อาจบอกได้ว่าจะใช้วิธีเดียวเท่านั้นที่จะสอนได้ผล
 แต่ควรจะผสมผสานทุกวิธีเข้าด้วยกัน จึงจะทำให้การสอนได้ผลสมบูรณ์ ควรมีโครงการพัฒนาจริย-
 ธรรมแบบต่อเนื่องทุกระดับชั้นเรียน จะช่วยลดงานการพัฒนาซ้ำซ้อนหรืองานแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่
 เหมาะสมในชั้นเรียนสูง ๆ ได้ดีขึ้น โดยปลูกฝังจริยธรรมที่ลึกซึ้งเข้มขันตั้งแต่ชั้นต้น ๆ และใช้
 ระยะเวลาในชั้นสูง ๆ จัดกิจกรรมเสริมเพื่อรักษาสถานภาพเดิมของคุณสมบัติจริยธรรม และ
 ต่อยอดเสริมสร้างขยายการพัฒนาจริยธรรมในวงกว้าง ให้มั่นคงสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนที่ผู้เรียนจะ
 พ้นวัยการศึกษาแล้วเรียนในโรงเรียน

ปัญหาการลอนจรรย์ธรรมของคนไทยนั้น ไม่ใช่อยู่ที่การชี้สั่งที่ดีหรือไม่ดีให้ทุกคนทราบเท่านั้น แต่สิ่งที่เยาวชนทั้งหลายต้องการนั้นน่าจะเป็นหนทางและวิธีปฏิบัติไปสู่บรรดผลนั้นด้วย และการสอน จรรย์ธรรมแก่เด็กต้องสอนแบบให้มีวิจารณ์ญาณ (พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. 2529 : 90) สมัยนิยมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางจรรย์ธรรม สมัยนิยมขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจและสังคม มนุษย์จะ เลิกล้มระบบเศรษฐกิจเพื่อรักษาจรรย์ธรรมไว้หรือเลือกเปลี่ยนจรรย์ธรรมตามระบบที่เปลี่ยนไป (วิทย์ วิศทเวทย์. 2523 : 55) ส่วนจอห์น อุลลิอานา (2523 : 59) มีความเห็นว่าเทคโนโลยี กับปัญหาจรรย์ธรรมได้น้อย การเปลี่ยนแปลงในสังคมไทยที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว นักวิชาการและ นักการศึกษามองเห็นสอดคล้องกันว่า ความเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้มนุษย์เริ่มเสื่อมถอยลง มนุษย์ห่าง ไกลจาก "ธรรมะ" เป็นสังคมของวัตถุมากกว่าจิตใจ ภัยอันตรายที่ร้ายแรงที่สุดของมนุษย์คือ "ความเห็นแก่ตัว" (พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. 2529 : 75) ชัยพร วิชชาวุธ (2523 ข : 54) เสนอว่า การแก้ปัญหาจรรย์ธรรมอาจทำเป็นจุด ๆ แทนที่จะต้องแก้ทั้งระบบ วิธีแก้ก็คือ สร้าง ระบบความกลัวบาปให้เกิดขึ้นใหม่ ด้วยการที่มนุษย์ตรวจสอบพฤติกรรมของกันและกัน แต่ ระเบียบ ภาวิไล (2531 : 24) ไม่เห็นด้วย โดยเสนอให้มีการควบคุมตนเอง เพราะเมื่อบุคคลทำอะไรลงไป ผู้กระทำเป็นผู้รู้และได้บันทึกการกระทำนั้น แม้การกระทำทางใจ ซึ่งเป็นเรื่องกฎแห่งกรรม สอดคล้องกับ สมบูรณ์ คำลายีวิน (2523 : 54-56) ได้เสนอความเห็นว่าการสอนให้ตนควบคุม ตนเอง เป็นหลักจรรย์ธรรมขั้นสูงตามทฤษฎีของ โคลเบิร์ก

การสอนจรรย์ธรรมไม่เหมือนการสอนวิชาการอื่น ๆ การสอนจรรย์ธรรมไม่ใช่เรื่องของ ความรู้ความคิดด้วยสมองอย่างเดียว อีกทั้งถ้าครูไม่มีจรรย์ธรรมแล้ว การสอนให้นักเรียนมีจรรย์- ธรรมก็กระทำไม่ได้ยาก ดังนั้นปัญหาที่เพิ่มเข้ามา คือ จะหาผู้มีจรรย์ธรรมให้เพียงพอที่จะ ไปสอนเรื่อง จรรย์ธรรมได้หรือไม่ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2525 : 24) ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล (2531 : 173) ได้วิจัยพบว่า ควรสอนจรรย์ธรรมสอดแทรกในทุกวิชาที่สอน ใช้วิธีปลูกฝังจรรย์- ธรรมหลาย ๆ วิธี และเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะถือเป็นหน้าที่ครูทุกคนในการสอนจรรย์ธรรม และควร เปิดสอนจรรย์ธรรมให้แก่เด็กทุกคน การแก้ปัญหาจรรย์ธรรมเลื่อมควรแก้ที่ตัวผู้ใหญ่มากกว่าที่ตัวเด็ก

จรรย์ธรรมเป็นความประพฤติที่ละเอียดอ่อน ถูกชักจูงให้เชื่อได้ง่ายด้วยสิ่งเร้าช่วยจาก สภาพแวดล้อม การพัฒนาจรรย์ธรรมจึงควรจัดสิ่งแวดล้อมทุกฝ่ายให้เหมาะสมทั้งครอบครัว สถานศึกษา และสังคมทั่วไป การสอนในห้องเรียนอย่างเดียวอาจจะไม่เพียงพอต่อการทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงค่านิยม จรรย์ธรรม จนถึงระดับจิตวิญญาณได้ การพัฒนาจำเป็นต้องใช้เวลาและ

ความสอดคล้อง (Consistency) ของปัจจัยสภาพแวดล้อมทุกด้าน ที่จะต้องเสริมไปสู่ความมีจริยธรรมเหมือน ๆ กัน เช่น ผู้ใหญ่ที่อยู่ใกล้ชิดทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี สังคมวางกฎระเบียบปฏิบัติที่แสดงถึงการตั้งใจยอมรับจริยธรรม มีสถานที่แสดงออกทางการกีฬาหรือนันทนาการที่เหมาะสม เป็นต้น (กรมวิชาการ. 2523 : 228) การสอนจริยธรรมจะต้องดำเนินไปตลอดเวลา สถานศึกษาจะต้องมีบรรยากาศที่จะส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม บุคลิกภาพที่เปลี่ยนไปในทางที่ดีงามจะต้องได้รับการดูแลและส่งเสริมให้พัฒนาเป็นอุปนิสัย แล้วพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลจะเป็นการแสดงออกอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ครูอาจารย์ทุกคนจะต้องร่วมมือกันเอาใจใส่และประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้นำทางจริยธรรมตลอดเวลา (กรมการศาสนา. 2521 : 22)

กรมการศาสนา (2522 : 20) ได้เสนอแนวทางในการจัดการเรียนการสอนจริยศึกษาไว้หลายประการ คือ สาระของการเรียนรู้และวิธีสอนจะต้องใหม่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน การสอนจะต้องมีเหตุผลสนับสนุนให้เห็นประโยชน์และโทษของการปฏิบัติ จำเป็นต้องมีการปฏิบัติจริงอย่างสม่ำเสมอ โดยครูเป็นตัวอย่างที่ดีและผู้นำทางจริยธรรม และการแนะนำให้มีการประพฤติดีนั้นต้องทำอยู่ตลอดเวลา นิเชต สุนทรพิทักษ์ (2523 : 27-28) กล่าวว่า กระบวนการที่จะนำไปสอนให้ได้ผลนั้น จะต้องทำให้สิ่งที่สอนมีความใกล้ชิดกับชีวิต มีความตื่นตัว มีความเข้าใจ และมีความสัมพันธ์กับปัญหาแต่ละวันที่เด็กจะต้องพบ นอกจากนั้นจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของเด็กประกอบด้วย โดยจะต้องให้เด็กหรือคนที่อยู่ในวัยต่าง ๆ นั้นได้เจริญไปตามธรรมชาติในชีวิตที่ตนมีสิทธิ์ที่จะได้รับ

วินัย เกษมเศรษฐ (2523 : 5-6) ได้กล่าวถึง กระบวนการเสริมสร้างจริยธรรม มีลำดับขั้นดังนี้ คือ

ขั้นที่ 1 การเลือก เป็นขั้นตอนแรก จะต้องให้นักเรียนมีการเลือก การสอนจริยธรรมไม่ควรสอนด้วยการบอก แต่สอนด้วยการให้เหตุผล ให้มีการเลือกอย่างมีปัญญา อย่างอิสระ ให้ผู้เลือกต้องตัดสินใจเอง

ขั้นที่ 2 การเกิดทุน เมื่อเลือกปฏิบัติแล้วจะต้องถนอมเกิดทุนสิ่งที่เลือก และจะต้องกล่าวหาญในการแสดงออกในสิ่งที่เลือกด้วย

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ ต้องลงมือปฏิบัติและต้องทำตลอดชีวิตให้เป็นกระบวนการ

สงบ ลักษณะ (2523 : 6-7) กล่าวถึง แนวทางในการสร้างเสริมคุณสมบัติ จริยธรรมไว้ว่า ต้องประกอบด้วย การให้ความรู้ความเข้าใจโดยเหตุผล แล้วสรุปเป็นกฎเกณฑ์ ด้วยตนเอง และการให้เห็นต้นแบบที่ดี นักจิตวิทยาพบว่า ถ้าต้นแบบเป็นผู้ที่มีชื่อเสียง เป็นคนเก่ง คนดี และอยู่ในวัยเดียวกับผู้เรียน จะเกิดการเลียนแบบได้ดี นอกจากนี้ วิจิตร ลิณสิริ (2529 : 43-53) ได้เสนอว่าการจะปลูกฝังให้มนุษย์พัฒนาในด้านจริยะนั้นจะต้องมีการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาที่ว่า การศึกษาคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ระดับสูงสุดของการสอนจริยธรรม คือ การสร้างนิสัย ถ้าสามารถสอนจริยธรรมเชิงปฏิบัติเป็นนิสัยได้แล้ว ถือว่าเป็นขั้นสุดยอดของการสอนจริยธรรม ซึ่งหลักการสอนจริยธรรมโดยทั่วไปเน้นเรื่องการประเมินค่าตัดสินใจ มี 5 ขั้นตอน คือ สอนให้เกิดความเข้าใจมีเหตุผล สอนให้เกิดทัศนคติ สอนให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา โดยให้ทดลองปฏิบัติ แนะนำแนวทางให้ตัดสินใจปฏิบัติเองแล้วนำไปประยุกต์ ในทุกสถานการณ์ได้ และสอนให้ปฏิบัติประจำเป็นนิสัย

แนวคิดเรื่องการพัฒนาจิตใจ

ชีวิตประกอบด้วยส่วน 2 ส่วน คือ กายกับใจ หรือรูปกับนาม การพัฒนาคนจึงต้องพัฒนาทั้งทางกายและทางใจ แต่ต้องเริ่มที่จิตใจก่อน ตรงตามหลักคำสอนเป็นพุทธภาษิตบทหนึ่งว่า "... มโนปุณฺณิ คมา ธมฺมา มโนเสฏฺฐา มโนเมยา มนสา เจ ปสฺสเนน ภาสติ วา กโรติวา ตโตเน สฺขมเนเวติ ฉายาว อนุปาปิ ..." แปลความว่า "ธรรมทั้งหลายมีใจเป็นหัวหน้า มีใจประเสริฐสุด สำเร็จด้วยใจ ถ้าตนดีมีใจดีแล้วทั้งชาติ ก็ทำดี แต่นั้นสุขก็ติดตามเขาไป เหมือนเงาตามตัว ฉะนั้น" และมีคำกล่าวที่ว่า "ใจเป็นนาย กายเป็นบ่าว" แสดงว่าเรื่องจิตใจเป็นสิ่งสำคัญ การพัฒนาคนจึงเริ่มที่ตัวเอง และเริ่มที่ใจก่อน ดังคำกล่าวที่ว่า "...จะปลูกพืชต้องเตรียมดิน จะกินต้องเตรียมอาหาร จะพัฒนาการต้องเตรียมประชาชน จะพัฒนาคนต้องพัฒนาที่จิตใจ จะพัฒนาใครต้องพัฒนาที่ตัวเราก่อน..." (สุบรรณ จันทบุตรและคณะ. 2528 : 164)

การพัฒนาจิตใจ หมายถึง กระบวนการให้การศึกษา อบรม และส่งเสริมเพื่อให้เกิด คุณภาพจิต สมรรถภาพจิต และสุขภาพจิตที่ดีงาม คุณภาพจิตดี หมายความว่า จิตใจมีคุณธรรม เช่น มีเมตตา มีกรุณา มีมุทิตา มีศรัทธา มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นต้น ส่วนสมรรถภาพจิตดีคือ จิตที่มีประสิทธิภาพในการคิดและพิจารณา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดีและถูกต้อง เป็นจิตที่ควรแก่การงานหรือเหมาะสมแก่งาน เป็นจิตที่เข้มแข็ง มีความสามารถ มีความพร้อมที่จะทำงานได้ และสุขภาพจิตดี คือ จิตที่มีสุขภาพดี สบาย มีสติ มีปราโมทย์ มีความเอิบอิ่ม ชุ่มชื้น

เบิกบาน ผ่องใส สบายใจ และทำให้สบายได้เรื่อย ๆ (พระเทพเวที. 2528 : 128-129)

การพัฒนาจิตใจมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายในสังคมมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม ชยันต์แข็ง พึ่งตนเอง รวมทั้งทำนุบำรุงและธำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของชาติ รัฐได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาจิตใจในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (2530-2534) ไว้ดังนี้ (สมโภชน์ นพคุณ. 2529 : 56-57)

1. นำศาสนาธรรมเป็นหลักในการพัฒนาจิตใจ โดยเน้นคุณธรรม 4 ประการ ตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ เพื่อเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิต

2. ชุมชนและหมู่บ้านในเมืองและชนบท ปลอดอบายมุข มีความสงบสุข ทั้งทางโลกและทางธรรม

3. มีการดำรงรักษาและพัฒนาขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม ประจำชาติและของท้องถิ่น

แนวทางดำเนินการมีดังต่อไปนี้

1. ให้มีการพัฒนาจิตใจแก่ทุกคนทุกฝ่ายของสังคมรวมทั้งข้าราชการ เจ้าหน้าที่งานรัฐวิสาหกิจ โดยให้มีการส่งเสริมบทบาทศาสนสถานเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาจิตใจและศิลปวัฒนธรรมของชุมชน และการดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติและสอดแทรกการพัฒนาจิตใจในหลักสูตรการศึกษา การฝึกอบรมทั้งในระบบและนอกระบบ

2. ให้หน่วยงานของรัฐ สถาบันสังคมต่าง ๆ และกลุ่มผู้นำต่าง ๆ ร่วมกันประชาสัมพันธ์เรื่องนี้อย่างต่อเนื่องและกว้างขวาง

3. ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน ก.พ. สมาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย สมาสตรีแห่งชาติ ขยายการผลิตวิทยากร และพระภิกษุวิทยากรทางด้านการพัฒนาจิตใจหรือจริยธรรม

4. ให้ทุกฝ่ายทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชนร่วมมือประสานงานส่งเสริมการพัฒนาจิตใจอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งในภูมิภาคและส่วนกลาง

5. ให้มีการวางแผนพัฒนาจิตใจทั้งระยะสั้นและระยะยาว ระดับชาติ และระดับท้องถิ่น เชื่อมโยงกันเป็นระบบใหญ่

การพัฒนาจิตใจกับการพัฒนาประเทศ

การพัฒนาคุณภาพจิตใจของข้าราชการและประชาชนให้เป็นผู้มีคุณธรรมและศีลธรรม อันดีนั้น เป็นพื้นฐานสำคัญอันแท้จริงของการแก้ปัญหาสังคม ตลอดจนการพัฒนาสังคมให้มีความเจริญ มั่นคงก้าวหน้า การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ หาก กำลังคนของประเทศด้อยคุณภาพ ขาดการพัฒนาทางด้านจิตใจ การพัฒนาจิตใจกับการพัฒนาสังคม การพัฒนาเศรษฐกิจ และการพัฒนาด้านต่าง ๆ จะต้องกระทำควบคู่กัน ทั้งนี้เพราะการพัฒนาจิตใจ เป็นพื้นฐานสำคัญอันแท้จริงของการแก้ปัญหาอื่น ๆ และทำให้สังคมสามารถพัฒนาเจริญรุดหน้า ไปอย่างมั่นคง การพัฒนาประเทศในอดีตยังขาดการมุ่งเน้นพัฒนาในด้านจิตใจเท่าที่ควร ทำให้การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นไปอย่างไม่มีระบบ ไม่ประสบความสำเร็จดังที่คาดหวังไว้ อีกทั้งยังก่อให้เกิดปัญหาเสื่อมโทรมทางด้านศีลธรรมจรรยาเพิ่มพูนมากขึ้น ในการแก้ปัญหาที่เผชิญ อยู่กัน จะต้องมีการนโยบายและแผนที่จะดำเนินการทั้งในเชิงรับและเชิงรุก กล่าวคือ จะต้องมีการมี นโยบาย มีแผนและมาตรการที่จะสามารถลดปัญหาที่เกิดขึ้นให้บรรเทาลงอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีอุดมการณ์ในด้านคุณธรรม ศีลธรรมจรรยาควบคู่กันไปด้วย นโยบาย แผน และเป้าหมายการพัฒนาจิตใจดังกล่าว จะต้องมีความชัดเจนแน่นอนสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้อย่างแท้จริง (คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาจิตใจ. 2528 : 6-8)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานของการพัฒนาอื่น ๆ โดยเฉพาะการพัฒนางาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องพัฒนาจิตใจ ดังพุทธพจน์ที่ว่า "ทุโต เสฏโฐ มนุสฺเสสฺสุ" บุคคลที่ฝึกตนเองดีแล้ว ย่อมเป็นผู้ประเสริฐสุด การพัฒนาจิตใจจึงมีความสำคัญ (ศูนย์ประสานงานพัฒนา หมู่บ้านแผ่นดินธรรม แผ่นดินทองภาคเหนือ. 2527 : 66)

คุณสมบัติของครูที่ดี

ครูที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติต่าง ๆ เหมาะสม มีนักการศึกษาหลายคนได้กำหนดคุณสมบัติ ของครูที่ดีไว้หลากหลาย เป็นต้นว่า ก่อ สวัสดิทานิชย์ (2513 : 40-46) กล่าวว่า ลักษณะของ ครูที่ดีควรมีดังนี้ คือ ต้องรักเด็ก เข้าใจเด็ก เห็นใจเด็ก ต้องมีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง สามารถจัดหลักสูตรหรือบทเรียนให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะของเด็กได้ เอาใจใส่เด็กทั้งด้าน การเรียน สุขภาพ อารมณ์ และการสังคมของเด็ก และต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กในด้าน ศีลธรรม กิจนิสัย และอุปนิสัย บุญถิ่น อัตถากร (2514 : 12-17) มีความเห็นว่าครูที่ดีควรเป็นผู้มีความรู้ทั้งในเนื้อหาและจะต้องสร้างเสริมเพิ่มพูนเสมอ เป็นผู้มีความสามารถในการวิพากษ์วิจารณ์ สามารถ

ถ่ายทอดความรู้ อบรมชักนำเด็กไปสู่หนทางอันดีงาม และเป็นผู้เปี่ยมไปด้วยคุณธรรมและวัฒนธรรม
พระเทพเวที (2527 : 61-62) ได้กล่าวถึง องค์คุณ 7 ประการของครูตามคติของ
พระพุทธศาสนา ดังนี้คือ

1. ปิโย น่ารัก คือ สร้างความรู้สึกสบายใจ ชวนให้ผู้เรียนอยากเข้าใกล้เพื่อปรึกษา
หารือ
2. ครู น่าเคารพ คือ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ
เป็นที่พึ่งได้
3. ภาวนีโย น่าเจริญใจ คือ เป็นผู้ทรงความรู้ภูมิปัญญาที่แท้จริง ทั้งเป็นผู้อบรม
และปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เป็นที่น่ายกย่อง น่าเอาอย่าง ทำให้ศิษย์เอย่อย่างและรำลึกถึงด้วย
ความภูมิใจ
4. วุตตา รู้จักพูด รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร
เป็นที่ปรึกษาที่ดี
5. วจนกุโธ ทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่รับฟังคำปรึกษา คำซักถามอยู่เสมอ ไม่เบื่อง
6. คมกีรณฺญ กถิ กตฺตา สามารถชี้แจง อธิบายเรื่องที่ยาก ๆ ลึกซึ้งให้เข้าใจ
ได้โดยง่าย

7. โน จฏฐาเน นิโยชเย ไม่ชักจูงไปในทางเลื่อมเลี้ยว รู้จักแนะนำในทางที่ถูกที่ควร
คณะอนุกรรมการส่งเสริมวิชาชีพครูได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู โดยกำหนดว่าบุคคลที่
จะประกอบวิชาชีพครู ควรมีลักษณะพื้นฐาน 4 ประการคือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ
และมุ่งมั่นพัฒนา (ลำเรึง นิลประดิษฐ์. 2532 : 8) คุณสมบัติหลักของครูที่ดีจึงประกอบด้วย
มีความรู้ดี มีความสามารถในการสอน และมีความประพฤติดี มีคุณธรรม จรรยาบรรณ

จรรยา มารยาท และวินัยตามระเบียบประเพณีของครู

ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยา มารยาท และวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526
(คุรุสภา. 2526) ระบุว่า ครูจะต้องมีจรรยา มารยาทอันดีงาม และต้องอยู่ในวินัยตามระเบียบ
ประเพณีของครูดังต่อไปนี้

1. เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขด้วย
ความบริสุทธิ์ใจ
2. ยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือ ไม่ลบหลู่ดูหมิ่นศาสนาอื่น

3. ตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้
4. รักษาชื่อเสียงของตน มิให้ช้านชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ห้ามประพฤติการใด ๆ อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติและชื่อเสียงของครู
5. ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมอันดีงามของสถานศึกษา และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา
6. ถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่บิดเบือนและปิดบังอำพราง ไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ
7. ให้เกียรติแก่ผู้อื่นทางวิชาการโดยไม่นำผลงานของผู้ใดมาแอบอ้างเป็นของตน และไม่เบียดบังใช้แรงงานหรือนำผลงานของผู้อื่นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน
8. ประพฤติตนอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนหรือผู้อื่นโดยมิชอบ
9. สุกาญเรียบร้อย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ รักษาความลับของศิษย์ ของผู้ร่วมงาน และของสถานศึกษา
10. รักษาความสัมพันธ์ระหว่างครู ช่วยเหลือกันในหน้าที่การงาน
จรรยาบรรณของอาจารย์วิทยาลัยครู และนิสิตของนักศึกษาครู
 กรมการฝึกหัดครู (2526 : 165-169) ได้กำหนดจรรยาบรรณของอาจารย์วิทยาลัยครู และกำหนดนิสิตของนักศึกษาครูเพื่อเป็นหลักการประพฤติปฏิบัติ ดังนี้
จรรยาบรรณของอาจารย์วิทยาลัยครู กำหนดไว้ว่า อาจารย์พึงมีคุณลักษณะดังนี้
 1. สำนึกในความเป็นครูของครู ดำรงไว้ซึ่งเกียรติของสถาบันครูและความสามัคคีในหมู่ครูอาจารย์ด้วยกัน
 2. ทำงานเพื่องานด้วยอุดมการณ์ โดยถือว่าเกียรติของคนอยู่ที่ผลของงาน และความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ มีพลังใจใฝ่สัมฤทธิ์ร่วมกันกระทำหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม และการพัฒนาชุมชนโดยเฉพาะในชนบท
 3. มุ่งอนาคตและความก้าวหน้าด้วยอุสาหะและพึ่งตนเอง ดำรงตนอย่างประหยัด ใช้ชีวิตที่เรียบง่าย หลีกเลี้ยงอบายมุขทุกประเภท

4. ใฝ่หาความรู้ ล้ำรวจปรับปรุงตนเองและหน้าที่ โดยเฉพาะงานสอนให้เป็นแบบอย่างที่ดี สัมผัสดีศรีของอาจารย์วิทยาลัยครู

5. รักและภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นในศาสนา จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ศรัทธาในการอยู่ร่วมกันและการปกครองแบบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขของชาติ

จรรยาบรรณนักศึกษาวิทยาลัยครู กำหนดไว้ว่า นักศึกษาพึงมีคุณลักษณะดังนี้

1. ทำงานเพื่องาน เพื่อส่วนรวมด้วยอุดมการณ์และคุณธรรม โดยเฉพาะในด้านความอดทน ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบต่อนักที่และต่อส่วนรวม การนึ่งตนเอง การประหยัด และการใช้ชีวิตที่เรียบง่าย และการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและสังคม

2. เล่นกีฬาที่ออกกำลังกายเป็นทีม สนใจสุขภาพอนามัยของตนเองและส่วนรวม มีน้ำใจเป็นนักกีฬา แพ้เป็น ชนะเป็น และให้อภัยเป็น

3. ใฝ่หาและฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ มีน้ำใจและคุณธรรม เพื่อเป็นครูที่ดี

4. เข้าร่วมกิจกรรมหมู่คณะที่มีระเบียบแบบแผนและกฎเกณฑ์ เช่น ลูกเสือ ชุมนุมทางวิชาการ และการเสริมทักษะพิเศษต่าง ๆ เพื่อฝึกทักษะความสามารถพิเศษเฉพาะตัว การทำงานร่วมกันอย่างมีระเบียบวินัย และเสียสละเพื่อส่วนรวม เพื่อชุมชน และชาติบ้านเมือง

5. รักและเคารพภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นในศาสนา จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ศรัทธาในการอยู่ร่วมกัน และการปกครองแบบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขของชาติ

กรมการฝึกหัดครู (2530 : 4-6) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการผลิตครูให้ได้ครูที่มีคุณภาพพร้อมที่จะออกไปเป็นครูที่ดีในอนาคต คุณภาพที่พึงประสงค์ของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษานั้น จะมีสมรรถภาพอย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้

1. สมรรถภาพทางด้านความรู้ เป็นความสามารถของนักศึกษาครูทางด้านความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 ความรู้ในเรื่องเนื้อหาวิชาที่จะนำไปใช้ในการสอนโดยตรง

1.2 ความรู้ในวิชาชีพครูที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู

1.3 ความรู้รอบอื่น ๆ ที่จะนำไปใช้ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข

2. สมรรถภาพทางด้านเทคนิควิธี เป็นความสามารถของนักศึกษาครูในการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ครูด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 2.1 งานสอน
- 2.2 งานกิจการนักเรียน
- 2.3 งานแนะแนว
- 2.4 งานธุรการ
- 2.5 งานพัฒนาคน
- 2.6 งานพัฒนาสังคม

3. สมรรถภาพทางด้านคุณลักษณะ เป็นความสามารถของนักศึกษาครูในการพัฒนาตนเองให้มีลักษณะที่เหมาะสมสำหรับการเป็นครูที่ดี ดังต่อไปนี้

- 3.1 มีความรัก ความศรัทธา และความภาคภูมิใจในอาชีพครู
- 3.2 มีค่านิยมที่พึงประสงค์ ตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู
- 3.3 มีความตระหนักในคุณค่าของการดำรงรักษาศิลปวัฒนธรรมของชาติ
- 3.4 มีจิตสำนึกในการพัฒนาสังคม และมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย

การผลิตครูจะได้ครูที่มีคุณภาพและมีคุณธรรมหรือไม่ ขึ้นอยู่กับกระบวนการผลิตครูเป็นสำคัญ คุณภาพของครูที่ต้องการจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูได้เป็นอย่างดี มิใช่เป็นนักวิชาการครูที่มีความรู้ในทางและเทคนิคต่าง ๆ ของครูสารพัดอย่าง แต่ปฏิบัติไม่ได้ ส่วนหลักสูตรวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา กรมการฝึกหัดครู (2530 : 3) มีจุดมุ่งหมายในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณสมบัติ 7 ประการ ดังนี้

1. มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครู มีความรัก ความศรัทธา ในวิชาชีพครู มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนมีจิตใจไม่ล้มถอย พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
2. มีความรู้และเทคนิควิธีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะและมีวิจารณญาณในการแก้ปัญหา
4. มีสุขนิสัยที่ส่งเสริมสุขภาพทางกายและทางใจ ทั้งในส่วนตนและส่วนรวม
5. มีจิตสำนึกในการพัฒนาสังคม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

6. มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย กระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

7. รักษาเอกลักษณ์และวัฒนธรรมอันดีของชาติ และมีความสำนึกในความเป็นคนไทย

สุรพันธ์ ยันต์ทอง (2533 : 202-204) ได้วิจัยเรื่องแนวโน้มของวิทยาลัยครูในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า วิทยาลัยครูจะต้องรักษาความเป็นเลิศด้านวิชาชีพครูหรือการผลิตครู ส่วนสาขาวิชาการอื่นนั้นผลิตไปโดยมุ่งให้ประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น ซึ่งบัณฑิตนั้นจะต้องเป็นนักคิด นักปฏิบัติ มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ รู้จักการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นอย่างมีความสุข มีคุณธรรม ไม่แสวงหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพเสมอ นอกจากนี้ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถเกี่ยวกับหลักภาษาไทย การใช้ภาษาไทย การสื่อสาร มีความรู้เรื่องสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรมชาติ และรู้จักขบซึ่งในคุณค่าของชีวิต ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องและครอบคลุมข้อคิดเห็นของ มังกร ทองสุคติ (2530 : 26-27) ที่กล่าวว่า บัณฑิตวิทยาลัยครูจะต้องมีความสมบูรณ์ในวิชาพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ สมบูรณ์ในเรื่องเฉพาะหรือวิชาชีพ ความเป็นผู้นำ ความสามารถนำความรู้ไปใช้ มีความอดสาหัส เป็นต้น

ปัญหาการจัดจรรยาศึกษา

การจัดจรรยาศึกษาหรือการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างให้นักเรียนนักศึกษามีบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยที่ดีงาม ประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานความถูกต้องดีงามของสังคม เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 ซึ่งมีความมุ่งหมายเน้นในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่ดีงามของบุคคล เพื่อเสริมสร้างคุณภาพของพลเมือง ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาด้านจริยธรรมของชาติ แต่ในการดำเนินงานก็ยังประสบปัญหาสำคัญบางประการ เช่น ปัญหาด้านความเหมาะสมของหลักสูตร เทคนิควิธีการเรียนการสอนและการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน นักศึกษา ความพร้อมของบุคลากรด้านจรรยาศึกษาต่าง ๆ ตลอดจนการวิจัยเพื่อพัฒนาจรรยาศึกษา ซึ่งปัญหาเหล่านี้มีความสำคัญเร่งด่วนในลำดับสูงที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข เพราะเกี่ยวข้องกับนักเรียนนักศึกษาที่กำลังจะเติบโตเป็นพลเมืองของประเทศ นอกจากนี้การดำเนินการด้านการพัฒนาจรรยาศึกษายังขาดนโยบายและมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ที่จะให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานต่าง ๆ

ที่เกี่ยวข้อง ได้ยึดถือและปฏิบัติเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้การเปลี่ยนนโยบายของรัฐหรือความมุ่งหมายของหลักสูตร ไปสู่วัตถุประสงค์แต่ละระดับและกิจกรรมการปฏิบัติเกิดความหลากหลาย ไม่มีทิศทางที่แน่นอน มีลักษณะต่างคนต่างทำ เกิดการซ้ำซ้อน ดำเนินการอย่างไม่สม่ำเสมอ ขาดความสนใจและขาดการเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง และนอกจากนั้นสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่มีแผนงานในการดำเนินงานที่แน่นอน เป็นสัดส่วน และไม่มีลักษณะประสานสัมพันธ์กัน ทำให้การพัฒนาในด้านนี้ยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร (กระทรวงศึกษาธิการ. 2528 : 2-4)

จากรายงานกลุ่มปฏิบัติการสัมมนาอาจารย์เพื่อการพัฒนาจริยศึกษาของวิทยาลัยครูทั่วประเทศ ระหว่างวันที่ 6-10 สิงหาคม 2522 มีผลสรุปว่า ผู้บริหารไม่เลือกเฟ้นบุคคลผู้เหมาะสมมาดำเนินงานด้านนี้ ให้ความสนใจเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมน้อยเกินไป อาจารย์บางคนไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาจริยธรรม ส่วนใหญ่บอกว่าตนเองไม่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม และมีพฤติกรรมเป็นปัญหา ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาจริยธรรม คือ แต่งกายไม่เหมาะสม ดื่มสุราในสถานที่ไม่เหมาะสมหรือดื่มจนเผลอสติไม่ได้ ใช้จ่ายไม่สุภาพกับนักศึกษา มีวสุมการพนัน มีความประพฤติไม่ดีทางด้านชู้สาว ไม่ตรงต่อเวลาและไม่เสียสละเวลาให้แก่ราชการ มีอคติต่อหน้าที่ของตนเอง แยกความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่เข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา ไม่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ลงเวลาแทนกัน กลับก่อนเวลา หลีกเลี้ยงการประชุม และไม่เอาใจใส่ต่อการเรียนการสอน เช่น ไม่เตรียมการสอน ไม่ดูหลักสูตร ไม่ตรวจรายงาน อีกทั้งการประเมินผลเป็นไปตามอหยาศัย ส่วนนักศึกษาไม่ชอบประพฤติตามระเบียบ ข้อบังคับ ไม่รู้จักกาลเทศะ ไม่เป็นตัวของตัวเอง ชอบเลียนแบบ ไม่อยากเข้าร่วมกิจกรรม ไม่เห็นความสำคัญของจริยธรรม และจริยธรรมของนักศึกษาไม่เป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน เช่น แต่งกายไม่เรียบร้อย ไม่เหมาะสมกับความเป็นนักศึกษา ประพฤติชู้สาวกับชาวบ้านหรือนักศึกษาด้วยกัน ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยไม่รู้จักประหยัด ประพฤติตนเกลือกกลั้วกับอบายมุข เช่น ดื่มสุรา เล่นการพนัน ขาดความสำรวม ขาดความข่มใจ ทำทางไม่เหมาะสม ไม่มีปียาจา เป็นหนี้สิน และทะเลาะวิวาทกับบุคคลภายนอกหรือกับพวกเดียวกัน (กรมการฝึกหัดครู. 2522 : 95-112)

ผลงานวิจัยของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู เรื่องจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษาสังกัดสถานศึกษากรมการฝึกหัดครู พบว่าคุณลักษณะทางจริยธรรมของอาจารย์ด้านความมีระเบียบวินัยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรับผิดชอบต่ำกว่าเกณฑ์ คุณลักษณะทางจริยธรรม

ของนักศึกษาซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์คือ คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์สุจริต (กรมการฝึกหัดครู. 2525 : 255-259) และกำพล ชูรัตน์ ได้วิจัยพบว่า การปฏิบัติจริยธรรมและศักยภาพของการปฏิบัติจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยครูที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ความละเอียดใจ การแสดงอารมณ์อย่างถูกกาลเทศะ การระงับความอยากและการต้านทานการยั่วยุ ส่วนการปฏิบัติจริยธรรมด้านความพอใจในตนเองค่อนข้างน้อย (กำพล ชูรัตน์. 2528 : 103-112) แม้ นักศึกษาปฏิบัติจริยธรรมในระดับปานกลางจะไม่เกิดปัญหาเฉพาะหน้าที่รุนแรงก็ตาม แต่ก็มีศักยภาพที่จะปฏิบัติเช่นนี้ต่อไปถ้ามีโอกาส ถ้าขาดการพัฒนาปรับปรุงแก้ไข จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเป็นคนดี ครูดี มีจริยธรรมอย่างแน่นอน ทั้งนี้เพราะการที่นักศึกษามีการปฏิบัติตนด้านความละเอียดใจไม่อยู่ในระดับสูงนั้น เป็นสิ่งที่แสดงว่า นักศึกษาอาจจะประพฤติดีทางกายและวาจาได้โดยง่าย เมื่อขาดความละเอียดใจแล้ว การปฏิบัติเพื่อการควบคุมตนเองย่อมลดลง และจะแสดงอารมณ์อย่างถูกกาลเทศะน้อยตามไปด้วย ส่วนจริยธรรมด้านความพอใจในตนเองนั้นเป็นจริยธรรมที่ส่งเสริมให้บริสุทธิ์ บรรเทาความโลภ พพอใจในลาภ ยศ สรรเสริญ สุข ตามที่ตนพึงมีพึงได้ จิตใจสงบสุข จึงเป็นจริยธรรมที่ควรส่งเสริมให้เกิดแก่นักศึกษา แต่นักศึกษาปฏิบัติจริยธรรมด้านนี้ค่อนข้างน้อย การระงับความอยาก และการต้านทานการยั่วยุของนักศึกษาย่อมลดลง เป็นผลให้นักศึกษามีแนวโน้มที่จะขาดการหักห้ามใจมิให้ประพฤติดุจจริตมากขึ้น ถ้าปล่อยให้การปฏิบัติจริยธรรมของนักศึกษาคงสภาพเช่นนี้ต่อไปอาจจะนำมาซึ่งความเดือดร้อน เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่วิทยาลัยครูและมีผลต่อการศึกษากันเยาชนของชาติอีกด้วย

จากรายงานประจำปีเกี่ยวกับครู ปีงบประมาณ 2529 ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2530 : 29-30) มีข้าราชการครูกระทำผิดวินัย 375 คน คิดเป็นร้อยละ 0.26 (ไม่รวมจากสำนักคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ) สูงกว่าปีงบประมาณ 2528 ซึ่งมีครูถูกลงโทษทางวินัยร้อยละ 0.23 (สำนักเลขาธิการคุรุสภา. 2529 : 29) สาเหตุของความผิดมีกรณีต่าง ๆ กล่าวคือ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ รายงานเท็จ ประมาทเลินเล่อ บกพร่องต่อหน้าที่ ขู่สา วะทั้งหน้าที่ราชการ ประพฤติชั่วทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ทุจริตต่อหน้าที่ ไม่รักษาความสามัคคี ไม่สุภาพเรียบร้อย เมสสุรา ไม่อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ ถูกดำเนินคดีอาญาลงโทษหนักเรียนเกินกว่าเหตุ ระดับโทษมีตั้งแต่ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ให้ออก ปลดออก และไล่ออก เมื่อพิจารณาแล้ว แม้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยที่ปรากฏไม่ถึงร้อยละ 1 แต่เนื่องจากสังคมให้

การยกย่องนับถือว่าเป็นปุษย์บุคคลที่ควรมีความประพฤติดังาม น่าจะเป็นตัวอย่างที่ดีต่อศิษย์ ก็ยังพบว่ามีครูที่มีได้ประพฤติดนให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ ไม่เหมาะสมกับวิชาชีพครู นับว่าเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาจริยธรรมของนักเรียนนักศึกษาอย่างยิ่ง

จากปัญหาความบกพร่องทางจริยธรรมของครู อาจารย์ และนักศึกษาครูดังกล่าว เป็นปัญหาสืบเนื่องซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาจริยธรรมของคนในชาติ จึงเป็นหน้าที่สำคัญของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจักต้องร่วมกันแสวงหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว

ครูอาจารย์ในฐานะบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา

อาจารย์คือครูที่เป็นนักวิชาการ เป็นผู้รับผิดชอบเฉพาะในวิชาซึ่งตนจะสอน อาจารย์จะต้องเป็นทั้งครู ทั้งนักวิชาการ แต่อาจารย์ส่วนหนึ่งพยายามเป็นนักวิชาการอย่างเดียว คือหาความเจริญในการเป็นนักวิชาการของตน และละเลยบทบาทของความเป็นครู (ระวี ภาวิไล. 2531 : 28) ไม่ว่าจะพยายามกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ออกมาในแง่ไหน อย่างไร ที่สุดของปัญหาก็คือจะต้องมีการพัฒนาจิตใจ บุคลิกภาพ คุณธรรมจริยธรรมของอาจารย์เสียก่อน แต่การศึกษาของชาติในระยะที่ผ่านมาได้ให้ความสำคัญในส่วนของคุณลักษณะ คุณธรรม และจริยธรรมน้อยมาก จนน่าวิตกว่าในอนาคตจะมีแต่ผู้ที่มีการศึกษาสูงแต่หย่อนทางด้านคุณธรรมสำหรับการดำรงชีพที่เหมาะสมในสังคม จนถึงขั้นอาจจะเป็นภัยร้ายแรงต่อความมั่นคงของประเทศชาติ และต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติในระยะยาวต่อไป (สุทธิชัย เลียงชยเศศ. 2531 : 1-2) และในการพัฒนาจริยธรรมของนักศึกษา ครูอาจารย์มีส่วนสำคัญที่สุด มีส่วนรับผิดชอบโดยตรง จิตใจมนุษย์ต้องใสมาแต่กำเนิด มาเศร้าหมองภายหลัง ศักยภาพจิตใจของมนุษย์มีธรรมชาติไม่ดีและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ จึงควรจะสอนกันต่อไปเพราะจะทำให้จริยธรรมดีขึ้น (แสง จันทรงาม. 2531 : 29) นิพนธ์ คันธเสวี (2531 : 51) ได้กล่าวว่า การไม่สามารถพัฒนาให้นิสิต นักศึกษามีคุณธรรม มีจิตสำนึกอย่างที่ต้องการได้ก็เพราะว่าไม่ได้มีการสร้างตัวอย่างที่ดีขึ้นมา อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ได้สนใจเรื่องจริยธรรม ไม่ได้สนใจเรื่องการพัฒนาจิตใจ การพัฒนาให้นักศึกษามีจริยธรรมที่ดี มีบุคลิกลักษณะเหมาะสมที่จะพัฒนาประเทศชาติต่อไปก็ทำไม่ได้ จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการของการฝึกอบรมชนิดที่เรียกว่าใช้ชีวิตร่วมกันปลูกฝัง และต้องพยายามทำให้สืบเนื่องถาวรเป็นระยะยาวต่อไป ซึ่งข้อเสนอต่าง ๆ ดังกล่าวสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการสัมมนาอาจารย์เพื่อพัฒนาจริยศึกษาของวิทยาลัยครูทั่วประเทศ ระหว่างวันที่ 6-10 สิงหาคม 2522 กล่าวคือ การจะพัฒนาจริยธรรมของนักศึกษา ครูจะต้องพัฒนาจริยธรรมของตนเองก่อน จะ

ต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา ฝ่ายบริหารควรกำหนดมาตรการที่เหมาะสม เพื่อให้ครูประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และควรจะมีการอบรมสัมมนาทางด้านการพัฒนาจริยธรรมของอาจารย์ (กรมการฝึกหัดครู. 2522 : 110)

บทบาทเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิทยากรฝึกอบรม

บทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิทยากรที่จะทำให้งานฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพนั้น ไม่ใช่เฉพาะบทบาทเป็นผู้สอนหรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่เพียงอย่างเดียว จะต้องแสดงบทบาทอย่างอื่นอีกหลายบทบาทด้วย (มณูญ วงศ์นารี. 2520 : 240, เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์. 2520 : 32) ลิปปิท และแนดเลอร์ (Lippitt and Nadler. 1979 : 26) ได้ศึกษาบทบาทหลักของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีอยู่ 3 ประการคือ

1. บทบาทผู้ชำนาญการเรียนรู้และการสอน
2. บทบาทผู้บริหารการฝึกอบรม
3. บทบาทผู้ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาขององค์กร

ชิต นิลพานิช และโสภณ ปภากจน์ (2520 : 296-297) วนิดา วงศ์คำจันทร์ (2521 : 61) และพิสมัย จันทวิมล (2531 : 5) มีความเห็นเพิ่มเติมสอดคล้องกันในบทบาทการเป็นที่ปรึกษา หรือผู้แนะแนว ซึ่งเป็นบทบาทในการให้คำแนะนำแก่ฝ่ายบริหาร รวมทั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

สมาคมการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรแห่งสหรัฐอเมริกา (Donaldson and Scannell. 1986 : 6-7) ได้จำแนกบทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมไว้ 15 บทบาท ดังต่อไปนี้

1. บทบาทผู้ประเมิน (Evaluator) ได้แก่ บทบาทในการตรวจสอบและประเมินผลที่เกิดจากโครงการฝึกอบรม
2. บทบาทผู้อำนวยกลุ่ม (Group Facilitator) ได้แก่ บทบาทในการจัดให้กลุ่มอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์มากขึ้น
3. บทบาทผู้ให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนารายบุคคล (Individual Development Counselor) ได้แก่ การช่วยให้แต่ละคนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ
4. บทบาทผู้เขียนคำสอน (Instructional Writer) ได้แก่ การจัดเตรียมเอกสารคำบรรยายต่าง ๆ ประกอบการสอน

5. บทบาทผู้สอน (Instructor) ได้แก่ บทบาทในการให้สาระความรู้ แนะนำให้เกิดความรู้และประสบการณ์ในแต่ละบุคคล

6. บทบาทผู้จัดการฝึกอบรมและการพัฒนา (Management of Training and Development) ได้แก่ บทบาทการวางแผนจัดองค์การ จัดบุคลากรตลอดทั้งควบคุมดำเนินการฝึกอบรม

7. บทบาทนักการตลาด (Marketer) ได้แก่ บทบาทผู้แพร่ความคิดในการฝึกอบรมและบริการด้านการฝึกอบรมแก่กลุ่มบุคคลภายนอกหน่วยงาน

8. บทบาทผู้เชี่ยวชาญการใช้สื่อ (Media Specialist) ได้แก่ การใช้สื่อและอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการฝึกอบรม

9. บทบาทผู้วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Need Analyst) ได้แก่ บทบาทการหาปัญหาและทำให้ปัญหาดังกล่าวต่าง ๆ ไปสู่การแก้ไขที่เป็นจริง

10. บทบาทผู้บริหารโครงการ (Program Administrator) ได้แก่การบริหารปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

11. บทบาทผู้ออกแบบโครงการ (Program Designer) ได้แก่การจัดเตรียมกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา การเลือกและจัดลำดับกิจกรรมต่าง ๆ

12. บทบาทนักยุทธศาสตร์ (Strategist) ได้แก่บทบาทในการพัฒนาแผนระยะยาวสำหรับการจัดโครงสร้างองค์การ การกำหนดนโยบาย วางแผน การให้บริการด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

13. บทบาทผู้เชี่ยวชาญการวิเคราะห์งาน (Task Analyst) ได้แก่ผู้ชี้แจงรายละเอียดของกิจกรรม งาน บุคคล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามที่ต้องการ

14. บทบาทนักทฤษฎี (Theoretician) ได้แก่ บทบาทในการพัฒนาทดสอบทฤษฎีการเรียนรู้และการฝึกอบรม

15. บทบาทผู้ถ่ายโยง (Transfer Agent) ได้แก่ การช่วยให้แต่ละคนรู้จักประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2530 : 50) ได้กำหนดบทบาทของวิทยากรเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. บทบาทระยะก่อนการฝึกอบรม ได้แก่ การวางแผน เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์

เนื้อหาและผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการเตรียมการเป็นการจัดลำดับประเด็นสำคัญ เวลา เทคนิค วิธีสอน อุปกรณ์ เอกสาร แผนการสอน ทดลองฝึกซ้อม เตรียมผู้ช่วยและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

2. บทบาทระหว่างฝึกอบรม ได้แก่ การให้ความรู้ตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำทางหรือดึงความรู้และประสบการณ์จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเป็นผู้ช่วยเหลือกลุ่ม

3. บทบาทหลังการฝึกอบรม ได้แก่ การประเมินผลและการปรับปรุง

ทงศ์ศักดิ์ คุ่มไชนะ (2532 : 17) ได้สังเคราะห์บทบาทเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิทยากรฝึกอบรมจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ แล้วสรุปบทบาทเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิทยากรฝึกอบรมเป็น 5 บทบาท คือ บทบาทผู้จัดโครงการฝึกอบรม บทบาทผู้บริหารการฝึกอบรม บทบาทผู้สอน บทบาทผู้ชำนาญการเรียนรู้ และบทบาทผู้ปรึกษา ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า บทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิทยากรมีหลายบทบาท นับตั้งแต่ระยะก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม จนถึงหลังการฝึกอบรม

ครูอาจารย์จำเป็นต้องเป็นบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา เพราะสถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งข้อมูลที่ให้ความรู้แก่สังคม การฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ มีทักษะและทัศนคติที่ดี เหมาะสมในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ต้องการ ในการฝึกอบรมจะประสบผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง บทบาทและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิทยากรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิทยากรที่ดีและมีประสิทธิภาพจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีและแสดงบทบาทได้อย่างถูกต้อง

คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิทยากรฝึกอบรม

ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิทยากรจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ ๆ หลายประการทั้งในด้านพื้นฐานของการศึกษาหรือความรู้ ประสบการณ์หรือความชำนาญงาน ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และบุคลิกภาพ ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าว จะต้องพิจารณาควบคู่กันไป ไม่ควรพิจารณาคัดเลือกบุคลากรโดยถือเอาคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว เพราะจะทำให้ได้บุคลากรไม่เหมาะสมเท่าที่ควร (เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท และกมล อุดลันธุ์. 2532 : 152) ปรีชา เศรษฐีธร (2524 : 58-62) ได้เสนอความเห็นว่าคุณภาพของบุคคลน่าจะประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ คุณธรรมกับความรู้ คนที่มีคุณภาพคือคนที่มีความรู้กับคุณธรรมในสัดส่วนที่พอเหมาะกัน หรืออาจจะมีคุณธรรมมากกว่าความรู้ก็ได้ แต่ถ้ามีความรู้มาก และขาด

คุณธรรมแล้วจะเป็นอันตรายมาก โดยเฉพาะคุณธรรมในการปฏิบัติงานตามที่ ทนงศักดิ์
คุ่มไชนะ (2532 : 23) ให้ความเห็นว่า คนที่มีคุณภาพย่อมประกอบด้วยคุณลักษณะในด้านการมี
ความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ คุณธรรม รวมทั้งอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและเป็นวิทยากร ได้ดีต้องมีคุณสมบัติหลายด้าน แต่คุณสมบัติ
ที่ต้องคำนึงถึงก่อนอื่น คือ คุณสมบัติในด้านความรู้และความรับผิดชอบ (ไพรัตน์ เตชะรินทร์.
2525 : 132) เกณฑ์ในการคัดเลือกวิทยากรที่ดี ต้องคำนึงถึงความเป็นเลิศทางด้านความรู้และ
ทักษะรวมกันเป็นอันดับแรก ความสำคัญของคุณสมบัติด้านนี้จะเท่ากับร้อยละ 50 ของคุณสมบัติที่
จำเป็นทั้งหมดรวมกัน (เครือวัลย์ สิมอภิชาด. 2531 : 24-25) ความรู้ที่จะต้องมียันดับแรก
คือความรู้ในรายละเอียดเนื้อหาวิชาที่ตนรับผิดชอบ โดยต้องมีความเข้าใจถึงหลักการ ทฤษฎี
แหล่งที่จะศึกษาค้นคว้า เหตุผลของความรู้ตลอดทั้งสภาพแวดล้อมและข้อจำกัดของความรู้นั้น
(เกริช อัมโภชน. 2520 : 8-10) วิทยากรที่ดีต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะถ่ายทอด
(น้อย ศิริโชติ. 2524 : 23-24; ขจรศักดิ์ ทาญรงค์. 2528 : 49-54 และ เรืองลักษณ์
โรจนพันธ์. 2529 : 32-33) ต้องมีความรู้ในหลักการและทฤษฎีการเรียนรู้ ปรัชญาของการ
ฝึกอบรม เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม (พลเทพ จันทร์ลีประเสริฐ. 2525 : 21-22 และ
ไตรรัตน์ โภคผลาภรณ์. 2531 : 435) วิทยากรหรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับ
กระบวนการฝึกอบรม ได้แก่ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม
การออกแบบหลักสูตร การปฏิบัติการฝึกอบรม และความรู้เรื่องการประเมินผล (มานะ ก่อทรงกุล.
2519 : 12-13) สำหรับ กฤษณเนตร พันธุมโพธิ (2529 : 18-22) มีความเห็นสอดคล้องกับ
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (ม.ป.ป. : 4) ว่า วิทยากรควรมีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานที่
จัดการฝึกอบรม ความรู้ในวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ภูมิหลังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม นอก
จากนี้ สันทัด สินธุพันธ์ประทุม (2528 : 24) มีความเห็นว่า วิทยากรที่ดีจะต้องมีความรู้ในเรื่อง
การทำงานเป็นทีม และความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มเป็นอย่างดีด้วย

บทบาทเกี่ยวกับการสอนหรือการถ่ายทอดความรู้นั้น วิทยากรที่ดีจะต้องสามารถนำ
ประสบการณ์ของตนเองมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการสอน สามารถสาธิต อธิบาย บรรยาย และ
สามารถใช้สื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (เป็รื่อง กุมท. 2521 : 39) จะต้องสามารถทำ
เรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย สามารถฟังและเชื่อมโยงความเห็นของแต่ละบุคคล ปรับถ้อยคำสำนวน
กระตุ้นให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและการตะล่อมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นตรงประเด็น

และจะต้องสามารถนำอภิปรายให้บรรลุถึงข้อยุติที่มีหลักเกณฑ์เป็นที่ยอมรับ (เชอร์คัตต์ พาณณรงค์. 2528 : 49-54) วิทยาการจะต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการถ่ายทอดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (พัลลภ กฤตยานวัช. 2521 : 11) แต่ไม่ว่าวิทยาการจะมีวิธีการที่นำเสนอในการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสม หรือแม้จะมีอุปกรณ์ที่พิเศษประกอบการสอนช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจ และจดจำได้นาน สื่อดังกล่าวเกือบจะไร้ประโยชน์หากวิทยาการไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม (สินี เจริญพจน์. 2524 : 16-19)

คุณลักษณะในด้านบุคลิกลักษณะ ซึ่งหมายถึง กิริยาท่าทางและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกทั้งด้าน กาย วาจา และจิตใจ วิทยาการที่มีคุณภาพจะต้องมีคุณลักษณะในด้านนี้อย่างสมบูรณ์ จึงจะสามารถสร้างความเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยาการหรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดีทั้งท่าทาง กิริยา น้ำเสียง การพูดจาจะฉะฉานเข้าใจง่าย สามารถโน้มน้าวความเชื่อถือ ศรัทธาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม (เริงลักษณ์ โรจน์พันธ์. 2529 : 32-33) พัลลภ สุจางค์ (2523 : 1-2) และนิคม จันทรวีร (2529 : 47) มีความเห็นตรงกันว่าวิทยาการจะต้องมีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ยอมรับฟังความคิดเห็น เป็นคนใจกว้าง ให้เกียรติไม่ยกตนข่มท่านหรือแสดงอำนาจ ส่วนเกษม จรินทร์ (2531 : 62) มีความเห็นที่แตกต่างไปบ้างว่า วิทยาการหรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องมีความเข้มแข็งจริงจัง และเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาระเบียบวินัย น้อย ศิริโชติ (2524 : 33-34) ไพรัตน์ เดชะรินทร์ (2525 : 132) โสภณ ภูเก้าล้วน (2527 : 19-36) และสันทัต สินธุ์พันธุ์ประทุม (2528 : 24) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า วิทยาการจะต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ สำหรับไพรัตน์ เดชะรินทร์ ได้กล่าวย้าว่า หากวิทยาการเป็นคนที่ไม่ชอบพูดจาหน้าบึ้งหรือวางท่าเป็นผู้มีอำนาจสูงส่งและต้องไม่ได้ จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาการกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเสียไป ส่วนสันทัต สินธุ์พันธุ์ประทุมให้ความเห็นเพิ่มเติมอีกว่า นอกจากจะมีมนุษยสัมพันธ์แล้ว วิทยาการจะต้องให้ความรักความหวังดี และจริงใจต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมอีกด้วย นอกจากนี้ เป้ารุ่ง กุมท (2521 : 38-40) ชาณชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2523 : 96) เส็นย์ แดงวัง (2526 : 77-82) และกฤษณเนตร พันธุมโนธิ (2529 : 22) มีความเห็นว่าวิทยาการจะต้องเป็นผู้มีความอดทนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ มีอารมณ์คงที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้ที่มีเหตุผลและใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์และเป็นผู้ที่มีความจริงใจ

คุณลักษณะในด้านคุณธรรมนั้น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิทยากรจะต้องเป็นผู้มีความ
โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเมตตา (ไมตรี ทองประวัตติ. 2527 : 42 ; กฤษณเนตร
พันธุ์โพธิ. 2529 : 18-22) สุภาพอ่อนโยน ให้ความรัก แสดงความมีน้ำใจ (นิคม
จันทร์วิทร. 2529 : 47) และตรงต่อเวลา (น้อย ศิริโชติ. 2524 : 23) ส่วนเย็นใจ
เลาหวิเช (2529 : 66-72) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ผู้จะทำหน้าที่เป็นวิทยากรด้านการพัฒนาที่มี
หน้าที่ในการพัฒนาคนต่อไปนั้น นอกจากเป็นผู้มีความสามารถและอุดมการณ์ในการพัฒนาพร้อม
แล้ว จะต้องเป็นผู้มีคุณธรรม สามารถทำตัวให้เป็นตัวอย่างอันดีแก่ผู้อื่น ประการสำคัญจะต้องลด
อบายมุขได้อย่างเด็ดขาด ซึ่งไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2525 : 132) ก็ได้กล่าวไว้ว่า หากวิทยากร
ฝึกอบรมประพฤติไม่ดี แม้ว่าจะมีความรู้มากมายการเป็นวิทยากรที่ดีจะต้องตกไป

คุณลักษณะในด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานนั้น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิทยากรที่มี
คุณภาพจะต้องมีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่แสดงถึงควมมีอุดมการณ์ในการทำงาน สถาบันพัฒนา
ข้าราชการพลเรือน (ม.ป.ป. : 4) ได้ระบุคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิทยากรว่า จะ
ต้องเป็นผู้ที่ทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม มีความรับผิดชอบ มีความก้าวหน้า กระตือรือร้นหาความรู้
ทันต่อเหตุการณ์ มีความจริงใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
ธีระชัย เข้มมะลิ (2526 : 88) กฤษณเนตร พันธุ์โพธิ (2529 : 18-22) และไตรรัตน์
โกศลลาภรณ์ (2531 : 435) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า วิทยากรจะต้องเป็นผู้ใฝ่หาความรู้ใน
วิชาชีพ สนใจงานวิชาการ มีใจรักในงานฝึกอบรม มีการพัฒนาตนเองและอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม
มานะ กอหรั่งกุล (2519 : 12-13) และสินี เจริญพจน์ (2527 : 16-19) มีความเห็นว่า
การมีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ โดยมานะ กอหรั่งกุล เน้นถึงทัศนคติที่แสดงถึงความ
มีใจรักในอาชีพการฝึกอบรม ส่วนสินี เจริญพจน์ ชี้ให้เห็นว่า การมีทัศนคติที่เหมาะสมต่องาน
ฝึกอบรมมีความสำคัญกว่าอุปกรณ์การฝึกอบรมและวิธีการถ่ายทอดความรู้ เพราะถ้าเจ้าหน้าที่
ฝึกอบรมและวิทยากรไม่มีทัศนคติที่เอื้ออำนวยต่ออาชีพการฝึกอบรมแล้ว การที่จะใช้อุปกรณ์หรือวิธี
การฝึกอบรมแบบต่าง ๆ ย่อมไม่เกิดผลเท่าที่ควร

เครือวัลย์ ลัมปิยะศรีสกุล และเกศินี ทงสนันท์ (2526 : 63-64) ได้ศึกษาเรื่อง
การบริหารการฝึกอบรมขององค์การรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ผลของการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้อง
คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิทยากรที่ดี พบว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิทยากรที่ดีตามความ
เห็นของผู้ตอบเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย มีดังนี้

1. มีมนุษยสัมพันธ์
2. มีความสามารถในการประสานงาน
3. มีความฉับไวในการแก้ปัญหา
4. ตรงต่อเวลา
5. มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอและใจกว้าง
6. มีความรู้เรื่องเทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ
7. มีความสามารถในการถามและการฟัง
8. มีความสนใจต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน
9. มีความเชี่ยวชาญในการใช้สื่อข้อความ
10. มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ
11. มีความรู้เรื่องสื่ออย่างเพียงพอ
12. สามารถวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ ในองค์การ
13. มีความเชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่ง
14. มีความสนใจงานวิชาการ โดยเขียนบทความและงานวิจัย
15. มีความสามารถในการสอน การบรรยาย และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

จริงใจ

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิทยากรที่มีคุณภาพควรมีความรู้ในวิชาการที่รับผิดชอบ รู้หลัก และทฤษฎีการเรียนรู้ เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม มีความรู้เกี่ยวกับ พฤติกรรมของกลุ่มและการทำงานเป็นทีม ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา การแก้ปัญหา การวางแผนจัดโครงการฝึกอบรม การประสานงาน การทำงานร่วมกับคนอื่น มีความสามารถในการพูดที่จูงใจ ความสามารถในการใช้เทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถในการใช้สื่อประกอบการสอน และความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีบุคลิกลักษณะที่ดีในด้าน น้ำเสียง การพูดจา การวางตัว เป็นแบบอย่างที่ดี ใจกว้าง มีมนุษยสัมพันธ์ มีอารมณ์ขัน มีเหตุผล มีความอดทนเข้มแข็ง มีระเบียบวินัย มีความจริงใจ มีอารมณ์ขัน มีความคล่องตัว มีความเป็นกันเองและเป็นมิตรกับคนทั่วไป มีความประพฤติที่ดีงาม โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เมตตากรุณา ตรงต่อเวลา มีใจรักในงานฝึกอบรม มีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม ชอบใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และอุทิศตนเพื่อส่วนรวม

สำหรับวิทยากรด้านจริยธรรม นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติของการเป็นวิทยากรที่ดีเป็นพื้นฐานแล้ว ศูนย์ประสานงานพัฒนาหมู่บ้านแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง ภาคเหนือ (2527 : 114) ได้กำหนดว่า วิทยากรด้านจริยธรรมควรมีคุณสมบัติพิเศษดังนี้คือ เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการอบรมผู้นำการพัฒนาจิตใจมาแล้วเป็นอย่างดี มีทักษะความคล่องตัวในการสอนตามเนื้อหาวิชาเฉพาะที่ได้รับมอบหมาย มีการเตรียมการล่วงหน้า มีสุขภาพดีทั้งทางกายและจิตใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีบุคลิกลักษณะดี เหมาะสมเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เป็นผู้สุภาพอ่อนโยน ไม่แข็งกระด้าง มีศรัทธาในเรื่องการอบรมอย่างแท้จริง ไม่มีปัญหาทางครอบครัวและทางหน้าที่ทางการทำงาน เป็นผู้เสียสละเพื่อส่วนรวม มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายดี ไม่ท้อถอยและตรงต่อเวลา ความเป็นอยู่อย่างง่าย สนใจหาความรู้เพิ่มเติมและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอารมณ์มั่นคง หนักแน่น อุดมคติ ไม่ใจน้อย หูเบา จุนเจียว มีความคิดตรงซื่อ สุจริต ไม่สะเพร่า ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีโดย ลด ละ เลิกอบายมุข และถือหลักว่า "สอนเขาด้วยตัวอย่างของเรา"

ครูอาจารย์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา ครูอาจารย์จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างและเป็นผู้ทางจริยธรรม จำเป็นต้องมีการพัฒนาครูอาจารย์ให้มีคุณสมบัติพื้นฐานสำหรับการเป็นบุคลากรที่ดี มีคุณสมบัติพิเศษในการเป็นวิทยากรเพื่อพัฒนาจริยธรรม มีสุขภาพทางกายและจิตใจดี มีบุคลิกลักษณะและความประพฤติเหมาะสม อยู่ในศีลธรรมอันดี อีกทั้งการเป็นวิทยากรเพื่อพัฒนาจริยธรรมนั้นจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมผู้นำการพัฒนาจิตใจมาแล้ว มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการฝึกอบรม เพื่อจะได้เป็นบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมที่ดี มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

ลักษณะและรูปแบบการฝึกอบรม

การฝึกอบรม (Training)

กำลังคนที่ได้รับการพัฒนาแล้วเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาสถาบัน (สมพงศ์ เกษมสิน. 2516 : 257) องค์การใดที่มีกำลังคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงเป็นจำนวนมากย่อมช่วยให้งานเกิดความสำเร็จเรียบร้อย รวดเร็ว และประหยัด ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารที่ฉลาดรอบคอบจึงพยายามสะสมกำลังคนทำงานที่มีสมรรถภาพสูงไว้ในองค์การ และขณะเดียวกันก็ลดจำนวนกำลังคนทำงานที่มีสมรรถภาพต่ำให้เหลือน้อยที่สุด สาเหตุที่กำลังคนมีสมรรถภาพในการทำงานต่ำมีอยู่หลายประการ แต่ที่สำคัญที่สุด คือ การขาดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ

(Attitude) อันเหมาะสมในการทำงาน ทนทางหนึ่งที่จะแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าวในการทำงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต คือ การฝึกอบรม (เครือวัลย์ ลิมมิชิต. 2531 : 2)

ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย และได้มีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้หลายประการด้วยกัน ดังต่อไปนี้ คือ

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 257-258) ได้อธิบายความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น มีทัศนคติเป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจรักงาน มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน และมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น กริช อัมโกชน์ (ม.ป.ป. : 3) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติอันเหมาะสมและเกิดความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกระทั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งจะทำให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ อรุณ วัชรธรรม และปรัชญา เวสารัชช (2523 : 31) ได้แสดงแนวคิดว่าการฝึกอบรมก็คือวิธีการหนึ่งทีนอกเหนือไปจากการสอนในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา และการล้างสมอง ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของบุคคล โดยการให้ความรู้ ความคิด หรือแนวทางที่นับว่าใหม่สำหรับผู้รับการอบรม การฝึกอบรมไม่ใช่ของแปลกใหม่ เป็นสิ่งที่เคยมีมานานแล้ว เพียงแต่สมัยนี้ทำกันอย่างมีระบบ กฎเกณฑ์แพร่หลายขึ้น ส่วน เฉลียว บุรีภักดี (2527 : 102) ให้แนวคิดว่าการฝึกอบรมนั้นคือการฝึกและอบรมให้คนได้ทำในสิ่งที่ควรทำ คิดได้ในสิ่งที่ควรคิด มีความนิยมในสิ่งที่ควรนิยม ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความคิด ความเข้าใจ ความรู้สึกและทัศนคติของผู้รับการอบรมนั่นเอง โดยมีผู้ให้การอบรม มีเป้าหมายที่แน่นอนไว้ก่อน แล้วจึงดำเนินการอย่างจริงจังเข้มข้น เพื่อนำผู้เข้ารับการอบรมไปสู่เป้าหมายนั้น ส่วนประชุม รอดประเสริฐ (2530 : 243) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้คนเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมเป็นรูปแบบอย่างหนึ่งของการศึกษา (Education) และการสื่อความหมาย (Communication) เครือวัลย์ ลิมมิชิต (2531 : 2) ได้เพิ่มคำว่า "การพัฒนา" ไว้หลังคำว่า "การฝึกอบรม" และได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา คือ กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้

(Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะหรือความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Specific Knowledge) เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในงาน การฝึกอบรมจึงมุ่งเน้นกระบวนการที่จะพัฒนาบุคคลให้เพิ่มพูนความรู้ เพิ่มพูนทักษะ หรือความชำนาญ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและประสิทธิภาพของบุคคลอันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงาน การฝึกอบรมเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการศึกษา

ประเภทของการฝึกอบรม

นักวิชาการได้จัดจำแนกประเภทของการฝึกอบรมไว้หลายแบบด้วยกัน ตามแต่จะยึดสิ่งใดเป็นหลักในการจำแนก เช่น ใช้ลักษณะการทำงานเป็นหลัก ใช้รูปแบบของการจัดการฝึกอบรมเป็นหลัก หรือใช้ระดับของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหลัก เรียงลักษ์น์ โรจนพันธ์ (2529 : 12) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรมเป็นประเภทใหญ่ ๆ 3 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-service Training) เป็นการศึกษาหาความรู้เฉพาะสาขาวิชาที่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งต้องการ โดยเฉพาะ ส่วนใหญ่เมื่อหน่วยงานใดก็ตามทำการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานนั้น ๆ จำนวนหนึ่งแล้ว ก็จะฝึกอบรมบุคคลเหล่านั้นให้มีความรู้ความชำนาญทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อนำไปใช้ในหน้าที่ของหน่วยงานนั้น ๆ โดยตรง เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วจึงจะบรรจุให้เข้าปฏิบัติหน้าที่อีกทีหนึ่ง จุดประสงค์ของการฝึกอบรมประเภทนี้ คือ ต้องการฝึกฝนบุคคลที่จะเข้าปฏิบัติหน้าที่ให้มีความรู้ความชำนาญ และมีประสบการณ์มากพอสมควร เพื่อไม่ให้เสียเวลาในการฝึกงานสอนงานในขณะที่ปฏิบัติงาน และทำให้ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ตลอดจนงบประมาณต่าง ๆ ลดน้อยลง

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) ใช้สำหรับฝึกอบรมข้าราชการหรือพนักงานในองค์การต่าง ๆ เมื่อแรกเข้า โดยจะเป็นการเข้าใหม่ บรรจุใหม่ โยกย้ายมาจากหน่วยงานอื่น ๆ จุดประสงค์หลักของการฝึกอบรมประเภทนี้ คือ เพื่อให้ได้ทราบถึงนโยบายและหน้าที่ของหน่วยงานโดยละเอียด เข้าใจกฎข้อบังคับระเบียบแบบแผน สิทธิหน้าที่ ประโยชน์ที่พึงจะได้รับ และวิธีปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงาน มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานในหน่วยงานนั้น และเข้าใจงานในหน้าที่รับผิดชอบของตน เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงาน ได้รู้จักคุ้นเคยซึ่งกันและกัน ส่งเสริมสามัคคีธรรมระหว่างกัน เพื่อให้ทราบถึงอนาคตและโอกาสก้าวหน้าของตนเอง

3. การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ (In-service Training) เป็นการฝึกอบรมผู้เข้ารับราชการ หรือทำงานอยู่แล้วในหน่วยงานใดก็ตาม เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อให้ นำความรู้ความคิดที่ได้รับมานั้น ไปปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงานและมีความมั่นใจในอาชีพของตนยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อบ่มประโยชน์ใหญ่ คือ ความสำเร็จขององค์การ การฝึกอบรมเกิดขึ้นก็เนื่องมาจากว่า คนเป็นทรัพยากรอันเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการสร้างสรรคงานทุกประเภทให้เจริญก้าวหน้าได้นั่นเอง การฝึกอบรมประเภทนี้พบได้ในรูปแบบต่าง ๆ กัน ดังนี้

3.1 การฝึกอบรมโดยวิธีให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ (On-the-Job Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมแบบมิได้เป็นทางการหรือมีหลักฐานพิเศษ เป็นเพียงวิธีสอนงานในหน้าที่เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือปฏิบัติงานหรือทดลองปฏิบัติ หากมีปัญหาหรือติดขัดประการใด ผู้ปฏิบัตินั้นย่อมสอบถามได้จากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน ซึ่งโดยปกติแล้วการอบรมวิธีนี้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน จะต้องคอยสอดส่องดูแล ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เพื่อหาข้อบกพร่องและชี้แจงสอนแนะให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ได้ผลเต็มที่

3.2 การฝึกอบรมนอกงาน (Off-the-Job Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมโดยการแนะนำหรือสอนงานทั่วไป โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมละจากงานไปชั่วคราวเพื่อรับการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ ไม่ต้องเป็นกังวลเรื่องภาระในงานหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ การฝึกอบรมอาจจัดได้หลายรูปแบบ เช่น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเปิดหลักสูตรระยะสั้น เป็นต้น ทั้งนี้เนื้อหาของหลักสูตรที่ฝึกอบรม อาจเป็นการเสริมความรู้เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ดีขึ้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 266-270) ได้แบ่งประเภทการฝึกอบรมออกเป็น การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill Training) การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisory Training) การฝึกอบรมระดับการจัดการ (Managerial Training) การพัฒนานักบริหาร (Executive Development) และวิธีฝึกฝนตนเอง (Self Development)

นโยบายการฝึกอบรม

นโยบาย หมายถึง ข้อความทั่วไปซึ่งใช้เป็นเครื่องนำทางสำหรับการบริหารงานต่าง ๆ (ธงชัย ล้นดิวังษ์. 2523 : 159) เป็นแนวปฏิบัติที่ระบุถึงคุณค่าหรือประโยชน์อันพึงจะได้รับจากการปฏิบัติ (อนันต์ เกตุวงศ์. 2526 : 27) และเป็นแนวทางการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาใน

การปฏิบัติงานให้ได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ (วีระนารถ มานะกิจ และพรณี ประเสริฐวงศ์. 2519 : 87) นโยบายมีความสำคัญต่อการบริหารหลายประการ คือช่วยให้เป้าหมายในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน ช่วยให้ผู้บริหารใช้อำนาจในการบริหารอย่างถูกต้อง และช่วยให้เกิดการพัฒนาทางการบริหาร (ประชุม รอดประเสริฐ. 2528 : 14) การกำหนดนโยบายให้มีประสิทธิภาพ ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง มีความจำเป็น และสามารถปฏิบัติได้โดยบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นโยบายทุก ๆ นโยบายจะต้องไม่ขัดแย้งกัน มีความแน่นอนชัดเจน เข้าใจง่าย และต้องเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ดังนั้นการกำหนดนโยบายจึงต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และควรรับฟังข้อคิดเห็นหรือปฏิกิริยาจากผู้ที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ ด้วย (อำพร วิริยโกศล. 2528 : 12) นอกจากนี้ นโยบายต้องมีขอบเขตและระยะเวลาในการใช้ครอบคลุมสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสอดคล้องกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์การ (ประชุม รอดประเสริฐ. 2528 : 14)

นโยบายการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นนโยบายที่ระบุสาระเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมขององค์การ มีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมว่าจะเป็นการฝึกอบรมขณะที่ทำงานหรือจะแยกการฝึกอบรมออกจากหน้าที่งานประจำ จะทำการฝึกอบรมเองหรือจะใช้วิธีการส่งบุคลากรไปฝึกกับหน่วยงานอื่น (อำพร วิริยโกศล. 2528 : 14) ดังเช่น นโยบายที่สำคัญประการหนึ่งของสำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ คือ การเผยแพร่หลักวิชาการเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้เข้าไปสู่ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง โดยมีความมุ่งหมายที่จะสร้างและพัฒนาผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการฝึกอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดและบริหารโครงการฝึกอบรมภายในหน่วยงานของตนมากยิ่งขึ้น (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2526 : 1)

ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ไว้ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูในด้านวุฒิ คุณธรรมจริยธรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นิสิตนักศึกษาและสังคม เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะ พร้อมทั้งความมั่งคั่งทางคุณธรรมจริยธรรม และสุขภาพอนามัย ผลัดกันผลิตที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรมอันพึงประสงค์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ. ม.ป.ป. : 7-8) และในแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ของกรมการฝึกหัดครู (ม.ป.ป. : 1-13) ได้

กำหนดนโยบายด้านการจัดการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ว่า ผลักกำลังคนระดับต่ำกว่าปริญญา และปริญญา ให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถ ทักษะ กระบวนการคิดที่สร้างสรรค์ และสมเหตุสมผล สามารถพัฒนาตนเองและท้องถิ่น ศรัทธาในอาชีพ สามารถสร้างงานและประกอบ อาชีพอิสระได้ มีบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และนำสังคมไปสู่การ เปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น อีกทั้งยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู โดยการพัฒนากระบวนการผลิตครูให้มีคุณภาพ และปริมาณที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการในการใช้ครู การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของท้องถิ่น และประเทศ โดยมีมาตรการบางอย่างคือ ให้มีการวิจัยเพื่อปรับปรุงหลักสูตร ระยะเวลาในการ ศึกษาอบรม สื่อ และกิจกรรมต่าง ๆ ในการเรียนการสอนให้เหมาะสม และนำผลการวิจัยมา ทดลองใช้ในการผลิตครูให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพครู และพัฒนาคุณภาพของบุคลากร อาจารย์ ในสถาบันผลิตครู ในด้านวุฒิ คุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้ เป็นแบบอย่างแก่นิสิตนักศึกษา

✓ คณะอนุกรรมการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรและจริยธรรมของนิสิตนักศึกษา ทบวง มหาวิทยาลัย (2532 : 1-11) ได้ให้ข้อเสนอในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนา บุคลากรและจริยธรรมของนิสิตนักศึกษาว่า การพัฒนาบุคลากรและจริยธรรมของนิสิตนักศึกษามี ขอบเขตค่อนข้างกว้าง จะต้องใช้ความพยายามอย่างสูง และต้องระดมสรรพกำลังทุกฝ่ายจึงจะ บรรลุผลสำเร็จ อีกทั้งต้องกระทำอย่างต่อเนื่องเป็นระยะยาว กำหนดเป็นนโยบายที่เด่นชัดให้ สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจัดหน่วยงานมีหน้าที่และรับผิดชอบทางด้านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและ จริยธรรมของนิสิตนักศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ใน 3 มิติ ได้แก่สังคม ร่างกาย และจิตใจ อย่างมีคุณภาพจริงจังและต่อเนื่อง กำหนดเป็นนโยบายหลักที่ จะให้มีการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรมของนักศึกษาเป็นที่ยอมรับ และเป็นแนวปฏิบัติสำหรับ อาจารย์ทุกคน โดยให้สอดแทรกอยู่ในการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชา ครูอาจารย์ปฏิบัติตน เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และสนับสนุนโครงการครุศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม แม้ว่าส่วนราชการต่าง ๆ จะได้กำหนดแนวนโยบายในการฝึกอบรมของตนเองแล้ว แต่ก็ยังขาด การกำหนดทิศทางในการฝึกอบรมร่วมกัน จึงควรมีการกำหนดนโยบายหรือทิศทางในการฝึกอบรม ระดับชาติให้ชัดเจนแน่นอน เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ ยึดเป็นแนวทางในการฝึกอบรมข้าราชการ มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน (จิราภรณ์ ลัมสมบูรณ์ และจินตนา บิลมาศ. 2529 : 150-151)

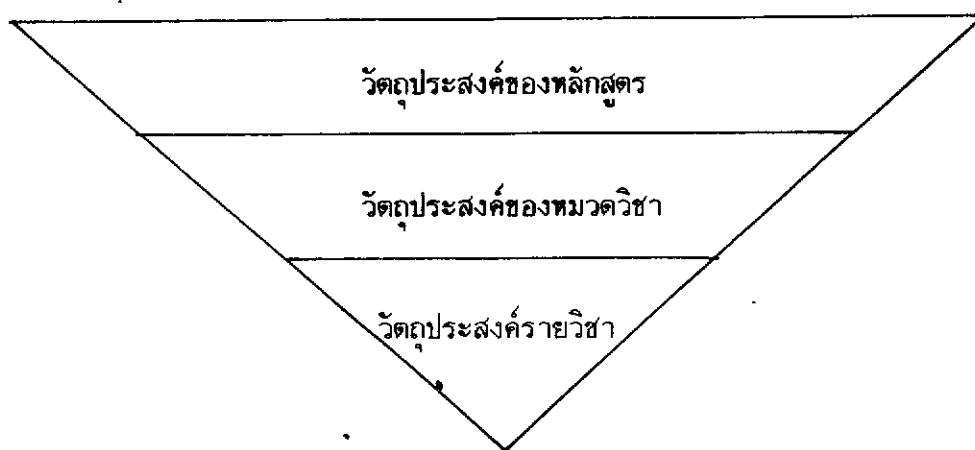
วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ หมายถึง จุดมุ่งหมายหรือสภาวะในอนาคตที่องค์การมุ่งหวังเอาไว้ และพยายามจะให้บรรลุถึงสิ่งที่ได้มุ่งหวังไว้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2523 : 139) วัตถุประสงค์เป็นข้อความที่แสดงถึงความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ปรากฏขึ้น ซึ่งข้อความควรชัดเจน ไม่คลุมเครือ และสามารถประเมินผลและวัดผลได้ นอกจากนั้นการเขียนวัตถุประสงค์ควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินงานโครงการ ระบุสิ่งที่ต้องการดำเนินงานอย่างชัดเจน และเฉพาะเจาะจงมากที่สุด มีความเป็นเหตุเป็นผลในการปฏิบัติงาน และต้องมีขอบเขตของเวลาที่แน่นอนในการปฏิบัติงาน (ประชุม รอดประเสริฐ. 2529 : 15) ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อป้องกันการขัดแย้งและความยุ่งยากในการดำเนินงาน (ธงชัย สันติวงษ์. 2523 : 141) วัตถุประสงค์การฝึกอบรมควรเขียนให้สอดคล้องกับหลักการและเหตุผล (เรืองลักษณ์ โรจน์พันธ์. 2529 : 104) กำหนดพฤติกรรมที่สังเกตได้ กำหนดเงื่อนไข หรือสถานการณ์ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะแสดงออกมา และกำหนดขอบเขตหรือมาตรการที่ใช้วัดความสำเร็จที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมออกมา แต่ในทางปฏิบัติจริง วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีน้อยมากที่เขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และมีหลายหลักสูตรที่ไม่สามารถนำหลักการเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมไปใช้ได้ เช่น วิชาทางด้านการจูงใจ เพราะผลการจูงใจบางครั้งไม่สามารถสังเกตเห็นหรือวัดและสังเกตไม่ได้อย่างจับฉพาะ (เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ. 2531 : 67)

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เป็นการกำหนดความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าให้เป็นไปในลักษณะใดจึงจะสามารถแก้ไขปัญหามีความจำเป็นในการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานฝึกอบรม กล่าวคือ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจว่าต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเรื่องอะไร เพื่อจะได้เตรียมตัวเรียนรู้และได้ผลตรงกับวัตถุประสงค์ ทำให้วิทยากรหรือผู้บริหารงานฝึกอบรมสามารถเลือกเทคนิค หรือวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม ทำให้ผู้บริหารองค์การได้รับผลหรือเป้าหมายที่จะได้รับเมื่อมีการลงทุนจัดให้มีการฝึกอบรม ทำให้ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้สนับสนุนให้ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง อีกทั้งทำให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการฝึกอบรม และทำให้สามารถกำหนดวิชา เนื้อหาสาระและระยะเวลาที่เหมาะสมสอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรม ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างแท้จริง

(เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ. 2531 : 65)

การฝึกอบรมที่จัดขึ้น โดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจ เกิดทักษะและความชำนาญบางประการในการปฏิบัติงาน รวมทั้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น (กรีซ อัมโบห์น. 2520 : 10) ส่วนการฝึกอบรมเฉพาะเจาะจงในแต่ละโครงการ มีวัตถุประสงค์โดยรวม ๆ คล้ายคลึงกัน คือ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคลให้มีความรู้และความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรในการทำงาน เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งกำหนดโดยนโยบายขององค์การ เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อีกทั้งเพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงานและส่งเสริมการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ไมตรี ทองประวัตติ. 2529 : 5) นอกจากนี้เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ (2531 : 65) ได้แบ่งวัตถุประสงค์ออกเป็น 3 ระดับคือ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหมวดวิชา และวัตถุประสงค์ของรายวิชา เมื่อรวมกันวัตถุประสงค์แต่ละระดับจะต้องสอดคล้องกัน โดยวัตถุประสงค์ของหลักสูตรจะเป็นวัตถุประสงค์อย่างกว้าง ๆ และวัตถุประสงค์รายวิชาจะมีลักษณะเฉพาะเจาะจง ได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร หมวดวิชา และรายวิชา

(เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ. 2531 : 65)

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2528 : 12-18) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรวิทยาการด้านจริยธรรมไว้ดังนี้คือ เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมในฐานะวิทยาการด้านจริยธรรมรู้จัก และวิเคราะห์ตนเอง ได้เป็นส่วนแรก แล้วใช้วิธีการดังกล่าวไปช่วยถ่ายทอดให้ผู้อื่นเห็นเป็นแบบอย่างและปฏิบัติตาม เพื่อพัฒนาแนวความคิด ทักษะที่ดี อันจะก่อให้เกิดพฤติกรรมอันเหมาะสมและจำเป็นสำหรับการเป็นวิทยาการทางด้านจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างแนวคิดใหม่ในการพัฒนาจิต โดยใช้หลักธรรมะเข้าช่วยเป็นแรงหนุนด้านกำลังใจ และเพื่อเตรียมตัวบุคคลให้มีความรู้ และความสามารถในหน้าที่และปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างของข้าราชการอื่น ๆ อันถือเสมือนเป็นการเผยแพร่จริยธรรมที่พึงนิยมนับถือด้วย ส่วนวัตถุประสงค์รายวิชาได้กำหนดเป็นรายวิชา เช่น วิชามนุษยพฤติกรรม กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของพฤติกรรมมนุษย์โดยทั่วไป สามารถวิเคราะห์ตนเอง สภาวะแวดล้อมได้อย่างมีเหตุผล ช่วยสร้างแนวคิดและฝึกนิสัยให้รู้จักมองโลกในแง่สร้างสรรค์ และมีความรู้ความเข้าใจว่าบุคคลมีสิทธิโดยธรรมชาติที่จะปรับปรุงสร้างเสริมตนเองให้ดีขึ้นโดยเท่าเทียมกันได้ ถ้าเราทราบถึงพฤติกรรมที่แท้จริง วิชาเทคนิคการเปลี่ยนพฤติกรรม กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้รับการอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนพฤติกรรมมนุษย์ ทราบวิธีการใช้เทคนิคการฝึกอบรมเข้าช่วยในการเปลี่ยนพฤติกรรม และทราบวิธีการสร้างเทคนิคใหม่ ๆ ด้วยตนเองเพื่อให้เหมาะสมกับจริตของบุคคล

กรมการฝึกหัดครู (2527 : 2) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในหลักสูตรการฝึกอบรม ตามโครงการกำหนดรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมบทบาทบุคลากรกรมการฝึกหัดครูไว้ว่า เพื่อให้บุคลากรในกลุ่มวิทยาลัยครูทั้ง 8 กลุ่ม มีความรู้ความเข้าใจและเกิดทักษะในการทำหน้าที่เป็นวิทยาการฝึกอบรมประจำศูนย์ระดับกลุ่มวิทยาลัยครู 8 กลุ่ม ทั้งนี้เพื่อจะได้ทำหน้าที่ฝึกอบรมบุคลากรวิทยาลัยครูในกลุ่มวิทยาลัยครูนั้น ๆ ให้ได้ผลตามโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมบทบาทบุคลากรในส่วนราชการของกรมการฝึกหัดครูต่อไป และได้กำหนดวัตถุประสงค์รายวิชาไว้ เช่น การพัฒนาจิตใจ กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับสมาธิง่าย ๆ เพื่อให้ปฏิบัติสมาธิง่าย ๆ ระหว่างการฝึกอบรม และเพื่อให้นำไปปฏิบัติในวิถีชีวิตประจำวัน กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อให้ใช้กิจกรรมกลุ่มเป็นสื่อการเรียนรู้และความคิดที่ถูกต้อง เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจตนเองและผู้อื่น แล้วเกิดทักษะในการสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อผ่อนคลายความเครียด และเพื่อละลายพฤติกรรมให้เกิดความเห็นอกเห็นใจ

องค์การการฝึกอบรม

องค์การการฝึกอบรม คือ โครงสร้างที่ได้จัดทำขึ้นตามกระบวนการสำหรับให้บุคคล ฝายต่าง ๆ เข้ามาร่วมกันปฏิบัติ เพื่อความสำเร็จตามจุดหมายต่าง ๆ ได้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2523 : 194) มีการแบ่งงานกันทำ การอยู่ร่วมกันโดยใช้กระบวนการตัดสินใจและมีความต่อเนื่อง (เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. 2531 : 14) การจัดองค์การเป็นเทคนิคพื้นฐานของการบริหารงาน เพราะเป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การ ช่วยให้ทราบถึงตำแหน่งหน้าที่ สถานะ และการควบคุมบังคับบัญชาอย่างกว้าง ๆ ทำให้สามารถจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบาย หลักการในการจัดองค์การ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ การแบ่งงานตามความชำนาญ ช่วงการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจและรวมอำนาจ การจัดสายการบังคับบัญชาให้บุคคลหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหาร รวมทั้งให้มีการประสานงาน มีอำนาจหน้าที่ตลอดจนความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ (กิตติมา ปรีดีติติก. 2524 : 180-181) และธีระชัย เขมณะสิริ (2524 : 11-12) ได้กล่าวว่า องค์การฝึกอบรมโดยทั่วไปมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบด้านพัฒนาองค์การ องค์การฝึกอบรมแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ 4 ประเภท คือ

1. เป็นศูนย์กลางการฝึกอบรม หมายถึง เป็นองค์การที่วางแผนประสานงานฝึกอบรม และดำเนินการฝึกอบรมด้วย ส่วนมากมักเป็นองค์การที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ตัวอย่างเช่น สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. และสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สถานภาพจะเทียบเท่ากอง
2. เป็นองค์การจัดการฝึกอบรม หมายถึง เป็นองค์การที่ทำหน้าที่จัดการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านต่าง ๆ ให้แก่พนักงานหรือข้าราชการ มีบทบาทเป็นองค์การฝึกอบรมที่จัดการฝึกอบรมเอง และคัดเลือกโครงการฝึกอบรมจากภายนอก องค์การเพื่อจัดส่งพนักงานหรือข้าราชการไปฝึกอบรม ตัวอย่างเช่น กองฝึกอบรมหรือแผนกฝึกอบรม ในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ ในรัฐวิสาหกิจ เช่น ธนาคารแห่งประเทศไทย บริษัทการบินไทยจำกัด ในภาคเอกชนมักเป็นบริษัทใหญ่มีระบบการบริหารงานที่ทันสมัย และสนใจการพัฒนาศักยภาพอย่างจริงจัง เช่น เซลล์ เอลโซ่ ธนาคารกรุงเทพ ปูนซีเมนต์ไทย สถานภาพขององค์การจะเท่ากับงาน แผนก หรือฝ่าย และกอง ตามแต่จำนวนของพนักงาน และปริมาณงานที่รับผิดชอบในองค์การ

3. เป็นองค์การจัดหาและจัดส่งพนักงาน หมายถึง เป็นองค์การที่มีบทบาทส่งเสริม และพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เป็นองค์การขนาดกลางและ เล็กที่มีกำลังคนไม่มาก ดังนั้นจึงไม่มีการจัดฝึกอบรม เพียงแต่ประสานงาน เตรียมการด้านเอกสาร บริการต่าง ๆ และไม่มีวิทยาการประจำของตนเอง มีหน้าที่คัดเลือกหาโครงการฝึกอบรมจากองค์กร ภายนอก และจัดส่งพนักงานไปฝึกอบรม หรือว่าจ้างให้บุคคลภายนอกจัดโครงการฝึกอบรม เป็นโครงการพิเศษตามแต่กรณี โดยทั่วไปจะเป็นองค์การการฝึกอบรมภายนอกจากสมาคมวิชาชีพ ต่าง ๆ หรือส่วนราชการ หรือจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

4. เป็นองค์การจัดการฝึกอบรมให้กับองค์การอื่น หมายถึง เป็นองค์การที่มีบทบาท ส่งเสริม และพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในองค์การอื่นหลาย องค์การ บางแห่งเป็นองค์การที่มีสถานที่ของตนเอง เพื่อจัดการฝึกอบรม แต่ส่วนใหญ่จะเช่า สถานที่จากโรงแรม สถาบันการศึกษา เพื่อจัดฝึกอบรม จะไม่มีวิทยาการประจำ ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ มีชื่อเสียงในแต่ละสาขาวิชา ตัวอย่างเช่น สมาคมวิชาชีพต่าง ๆ และมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เช่น สมาคมจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย กองฝึกอบรมกรมแรงงาน สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์ สถาบันการฝึกหัดแบบการทูต ศูนย์พัฒนาบุคลากร เป็นต้น

การจัดตั้งองค์การฝึกอบรมนั้น ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการไม่ค่อยเห็นความสำคัญ ด้วยสาเหตุหลายประการคือ แผนกฝึกอบรมมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่ค่อยมีรายได้ เป็นงานที่มีลักษณะ เป็นการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยต้องอาศัยเวลาพอสมควรจึงจะสามารถประเมินผลได้ ซึ่งไม่ ทันใจเพราะผู้บริหารต้องการเห็นผลทันตา อีกทั้งการฝึกอบรมบุคลากรโดยทั่วไปไม่มีข้อผูกมัดผู้ เข้ารับการฝึกอบรมว่าจะต้องทำงานจนเกษียณอายุ ดังนั้นเมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้วอาจไปทำงาน อื่นก็ได้ ซึ่งเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า และในตลาดวิชาการภายนอกมีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากรหลายแห่ง ซึ่งผู้บริหารอาจคิดว่าไม่จำเป็นต้องมีหน่วยงานนี้ เพราะการส่งบุคลากรไปเข้า รับการสัมมนาตามที่ต่าง ๆ ดีกว่าด้วยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยกว่าจัดทำเอง (ธีระชัย เชนนะสิริ. 2524 : 2) แต่ เครือวัลย์ สัมมอภิชิต (2531 : 6-14) ได้กล่าวว่า องค์การใดมีการฝึกอบรม อย่างมีระบบ องค์การนั้นก็ได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรม คือมีการเพิ่มผลผลิต มีบุคลากรที่มีคุณภาพ และความพอใจในการทำงาน ตั้งใจทำงานอย่างขยันขันแข็ง และส่วนราชการต่าง ๆ ได้ให้ ความสนใจต่อการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นอย่างมาก มีการ มอบหมายให้หน่วยราชการหลายแห่งเพื่อปฏิบัติภารกิจในการวางแผนประสานงานฝึกอบรม ตลอดจน

ดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการ ส่วนใหญ่มีสถานภาพเทียบเท่ากอง เช่น สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และวิทยาลัยการปกครอง เป็นต้น สอดคล้องกับ จิราภรณ์ ลิ้มสมบุรณ์ และจินตนา บิลมาศ (2529 : 151) ได้เสนอว่าควรมีกลไกการประสานงานระหว่างหน่วยฝึกอบรมของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนมีศูนย์ข้อมูลด้านการพัฒนาการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมและการใช้ทรัพยากรการฝึกอบรมเกิดประโยชน์สูงสุด

การจัดบุคลากรการฝึกอบรม

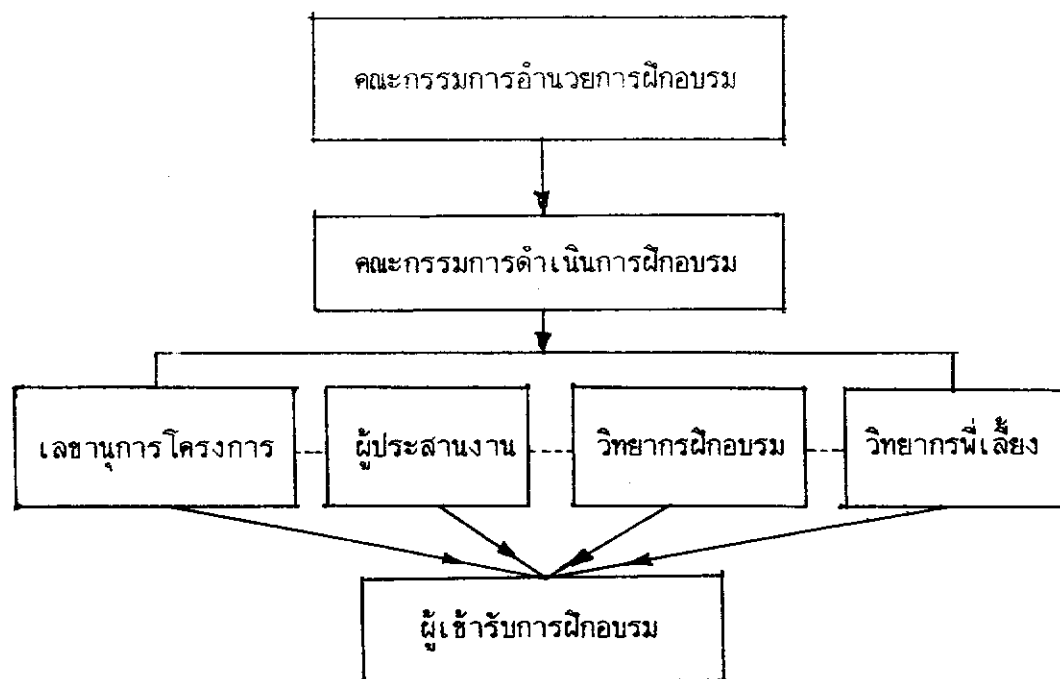
โครงการฝึกอบรมแต่ละโครงการ จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้เมื่อมีบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพช่วยในการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่าย บางหน่วยงานหรือบางสถาบันมีเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมโดยตรง เช่น สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (น้อย ศิริโชติ. 2524 : 30) บุคลากรที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีบทบาทหน้าที่อันหนึ่งจะต้องปฏิบัติดังนี้ คือวางโครงการฝึกอบรม จัดทำหลักสูตรบริหารโครงการ จัดเตรียมเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ฝึกอบรม คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ติดต่อเชิญวิทยากร ประสานงานและประเมินผลโครงการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจึงเป็นผู้มีความสำคัญในการจัดการฝึกอบรม เพราะจะต้องเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมทุกขั้นตอน การฝึกอบรมที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการได้นั้น ต้องมีการกระทำเป็นกระบวนการที่ถูกต้องตามหลักวิชาการซึ่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของส่วนราชการต่าง ๆ ยังต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการดำเนินการฝึกอบรมอีกเป็นจำนวนมาก (เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. 2531 : 29 ; อ้างอิงมาจากสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ.)

การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่เหมาะสมกับงานการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่สำคัญ

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต้องมีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ สามารถใช้ทฤษฎีการเรียนรู้และเทคนิคการเรียนการสอนได้ตรงกับความเป็นในการฝึกอบรมของแต่ละองค์การ ต้องสามารถวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม สร้างหลักสูตรและจัดปรับโครงการการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม จัดดำเนินการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ติดอย่างมากที่สุด และสามารถประเมินผลการฝึกอบรม (Lippitt and Nadler. 1967 : 2-10) เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม การแต่งกาย รูปร่าง และท่าทางควรให้สภาพสะอาดเรียบร้อยต้องมีบุคลิกที่คล่องแคล่ว เปรียบพร้อม ทำงานอย่างเป็นระบบ มีการเตรียม

การล่วงหน้าในเรื่องเกี่ยวกับคำถามและปัญหาที่จะได้พบ ปรับตนเองได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ต้องเป็นบุคคลที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการมีมนุษยสัมพันธ์ เคร่งครัดต่อระเบียบ ตรงต่อเวลา เลือกรับใช้อุปกรณ์อย่างถูกต้อง สุขุมรอบคอบ เมื่อมีภาวะกดดัน กระตือรือร้นต่อเหตุการณ์หรือความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องและนำความรู้ถ่ายทอดให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ความทัดเทียมเสมอภาคกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน และเคร่งครัดต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ปฏิบัติตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ (เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ. 2531 : 25) มีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น มีความสนใจในงานวิชาการ และงานวิจัย อีกทั้งอุทิศตนเพื่อส่วนรวม และรู้จักพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (น้อย ศิริโชติ. 2524 : 31-32) ต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการฝึกอบรม (อำนาจ ช่างเรียน. 2528 : 12) เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรมีภูมิหลังการศึกษาทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรม จิตวิทยาองค์การ จิตวิทยาสังคม การบริหารงานบุคคล นวัตกรรมองค์การ การวัดผลการศึกษา จึงจะทำงานการฝึกอบรมได้ดี (เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ. 2531 : 25)

การจัดบุคลากรการฝึกอบรมมีหลายรูปแบบ ดังเช่น กระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเป็นสถานศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญคือ เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาในระหว่างประจำการ และผู้บริหารการศึกษาที่จะได้รับแต่งตั้งหรือเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งการให้ความรู้เฉพาะอย่างแก่ผู้บริหารการศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ เจตคติ และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ทางการบริหาร ตลอดจนนโยบายของทางราชการ (ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2530 : 4-5) ในการดำเนินการตามโครงการฝึกอบรมทุกหลักสูตรของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ซึ่งเป็นโครงการร่วมระหว่างกรมเจ้าสังกัดกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และมีบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรม ได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 . รูปแบบบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโครงการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

(ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2530 : 12)

คณะกรรมการอำนวยการฝึกอบรม ประกอบด้วย เจ้ากรมหรือผู้ที่เจ้ากรมมอบหมาย เป็นประธาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้บริหารเป็นรองประธาน ผู้อำนวยการกองที่เกี่ยวข้องของกรม รองผู้อำนวยการสถาบันฯ เป็นกรรมการ โดยมีฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาสถาบันฯ และเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากกรม เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่วางแผน ควบคุม การฝึกอบรมให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

คณะกรรมการดำเนินการฝึกอบรม มีหน้าที่ควบคุมและดำเนินการฝึกอบรมให้เป็นไปตามหลักสูตรและเป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการอำนวยการโดยผู้อำนวยการสถาบันฯ เป็นประธาน รองผู้อำนวยการสถาบันฯ เป็นรองประธาน หัวหน้าภาคและหัวหน้าฝ่ายเป็นกรรมการ

เลขานุการโครงการฝึกอบรมเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการดำเนินการ ฝึกอบรมให้ทำหน้าที่และมีบทบาทสำคัญในการจัดเตรียมการฝึกอบรม ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ในการดำเนินการฝึกอบรม

ผู้ประสานงานโครงการฝึกอบรม เป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายจากกรมเจ้าสังกัดให้มาทำหน้าที่ประสานงานกับคณะกรรมการดำเนินการฝึกอบรม โดยเฉพาะกับเลขานุการโครงการฝึกอบรม ในการดูแลและอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

วิทยากรฝึกอบรม เป็นบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นวิทยากรให้การฝึกอบรม ถือเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการให้ความรู้ที่เหมาะสมแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทางคณะกรรมการดำเนินการฝึกอบรม ได้พิจารณาคัดเลือกอย่างดีและจะต้อง ได้รับความเห็นชอบจากกรมเจ้าสังกัด และสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

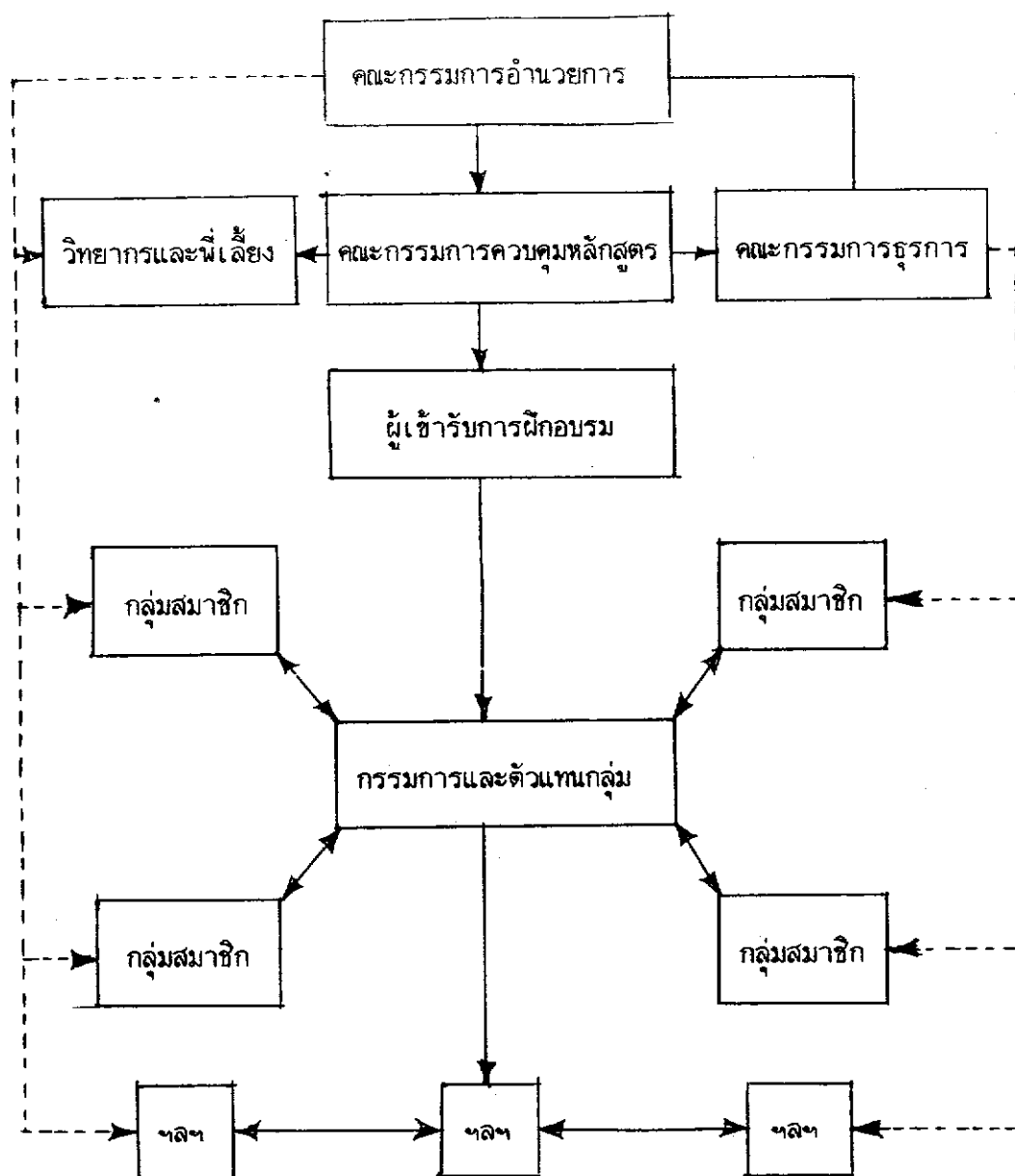
วิทยากรพี่เลี้ยง หมายถึง บุคคลที่กรมเจ้าสังกัดได้คัดเลือกส่งมาทำหน้าที่ดูแล ให้คำปรึกษา นิเทศ แนะนำ กำหนดข้อปัญหาเพื่อให้เป็นแบบฝึกหัดในการฝึกการแก้ปัญหา ตลอดจนทำหน้าที่ประเมินผลพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

ศูนย์ประสานงานพัฒนาหมู่บ้านแม่ดินธรรมแม่ดินทองภาคเหนือ (2527 : 97) ได้กำหนดการบริหารงานฝึกอบรมโดยจัดแบ่งบุคลากรรับผิดชอบเป็น 3 คณะ คือ คณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการควบคุมหลักสูตรและคณะกรรมการฝ่ายธุรการ โดยคณะกรรมการแต่ละคณะกำหนดไว้ดังนี้

คณะกรรมการอำนวยการ มีหน้าที่กำหนดนโยบาย อำนวยความสะดวกและติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามโครงการ ประกอบด้วย ประธานอำนวยการ รองประธานอำนวยการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ และกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการควบคุมหลักสูตร มีหน้าที่ดำเนินการควบคุมการฝึกอบรมและประเมินผล โดยจัดกิจกรรมให้เป็นไปตามหลักสูตร ประกอบด้วยผู้อำนวยการการฝึกอบรม รองผู้อำนวยการฝึกอบรม ผู้กำกับหลักสูตร ผู้ช่วยผู้กำกับหลักสูตร ผู้ประสานงานการฝึกอบรมประจำวัน ฝ่ายปกครองและสวัสดิการ ผู้ช่วยฝ่ายปกครองและวิทยากรพี่เลี้ยง ผู้ดำเนินงานด้านนันทนาการ กายบริหารและกีฬา คณะวิทยากรมีวิทยากรที่เชิญจากภายนอกและวิทยากรบริหารจิต

คณะกรรมการฝ่ายธุรการ มีหน้าที่ดำเนินงานและสนับสนุนการฝึกอบรมให้เป็นไปตามโครงการและหลักสูตร ประกอบด้วยฝ่ายต่าง ๆ คือ ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายการเงินและวัสดุ ฝ่ายแสงเสียง ฝ่ายสถานที่และที่พัก ฝ่ายอาหาร ฝ่ายยานพาหนะ ฝ่ายศิลป์ ฝ่ายบริการ และฝ่ายประชาสัมพันธ์ ได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 3



————> การบังคับบัญชาและความคุมโดยตรง

- - - -> การประสานงานและให้คำแนะนำ

ภาพประกอบ 3 รูปแบบโครงสร้างการบริหารการฝึกอบรมของศูนย์ประสานงานพัฒนาหมู่บ้าน
แผ่นดินธรรมแผ่นดินทองภาคเหนือ

(ศูนย์ประสานงานพัฒนาหมู่บ้านแผ่นดินธรรมแผ่นดินทองภาคเหนือ. 2527 : 98)

วิทยาลัยครูพิษณุโลก ได้เสนอร่างรูปแบบศูนย์ฝึกอบรมในการฝึกอบรมวิทยากรการฝึกอบรมตามโครงการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมบทบาทบุคลากรกรมการฝึกหัดครู ระหว่างวันที่ 5-11 สิงหาคม 2527 ณ วัดพระศรีมหาธาตุวรมหาวิหาร จังหวัดพิษณุโลก กำหนดให้ศูนย์ฝึกอบรมมีการจัดองค์การดำเนินงาน แบ่งเป็น 5 หน่วย คือ หน่วยธุรการ หน่วยพัฒนาหลักสูตร และแผนงาน หน่วยฝึกอบรม หน่วยผลิตและบริการสื่อการฝึกอบรม และหน่วยวิจัยและประเมินผล (วิทยาลัยครูพิษณุโลก. ม.ป.ป. : 1-9) และได้มีการเสนอรูปแบบคณะกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วยกรรมการที่ปรึกษา ผู้อำนวยการฝึกอบรม ผู้กำกับหลักสูตร หัวหน้าฝ่ายปกครอง หัวหน้าฝ่ายธุรการและบริการ กรรมการประจำกองอำนวยการฝึก หัวหน้าชุดบริหารจิต หัวหน้าชุดบริหารกาย หัวหน้าชุดนันทนาการ และหัวหน้าบริหารงานทั่วไป (กรมการฝึกหัดครู. 2527 : ภาคผนวก)

สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติได้กำหนดให้คณะผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือประกอบด้วย ผู้อำนวยการฝึก วิทยากรผู้บรรยาย และวิทยากรประจำหมู่

ผู้อำนวยการฝึก มีหน้าที่จัดหาสถานที่ฝึกอบรมที่เหมาะสมพร้อมอุปกรณ์การฝึกอบรม คัดเลือกคณะผู้ให้การฝึกอบรม ชี้แจงวัตถุประสงค์ และมอบหมายงานให้คณะผู้ให้การฝึกอบรม

วิทยากรผู้บรรยาย มีหน้าที่สอนวิชาที่ผู้อำนวยการฝึกมอบหมายให้ โดยเลือกวิธีสอนที่เหมาะสมมาสอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

วิทยากรประจำหมู่ มีฐานะเท่าเทียมกับวิทยากรผู้บรรยาย และมีงานหลักอีกคือ การช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนประเมินผลว่าได้ประสพผลการฝึกอบรมตามที่ต้องการหรือไม่ (คณะกรรมการลูกเสือฝ่ายฝึกอบรม. 2529 : 12-13)

การดำเนินการฝึกอบรม

ขั้นตอนการฝึกอบรม

นิสา ชูโต (2530 : 27-28) ได้กำหนดขั้นตอนการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. สำรวจความต้องการและวิเคราะห์ปัญหาความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยประเมินหาความต้องการ การยอมรับ ประเภทของกิจกรรมและความเป็นไปได้ของทรัพยากรที่จะใช้ เพื่อจะได้สร้างหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการ การฝึกอบรมจึงจะได้ผลคุ้มค่าสนองตอบต่อปัญหาขององค์การ

2. สร้างหลักสูตรและจัดทำโครงการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรจะต้องตอบสนองความจำเป็นและวัตถุประสงค์ขององค์การ ตลอดจนเหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายให้ชัดเจน ส่วนการจัดทำโครงการฝึกอบรมเป็นการเตรียมการล่วงหน้า โดยการเขียนโครงการซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับสถานที่ฝึกอบรม ตารางเวลา วิทยากร วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม งบประมาณ เอกสารและข้อแนะนำต่าง ๆ

3. การดำเนินการฝึกอบรม เป็นการปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในโครงการฝึกอบรมให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย โดยมีหัวหน้าโครงการ ผู้ประสานงาน เจ้าหน้าที่ด้านต่าง ๆ เป็นผู้ร่วมการจัดและดำเนินการตั้งแต่พิธีเปิดจนถึงพิธีปิด พร้อมทั้งให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4. การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม เป็นการวัดและค้นหาคำค่าของการฝึกอบรมว่า บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้ผลคุ้มค่าเพียงใด ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะทำให้ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมทราบว่า ควรจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ต้นนโยบาย หลักสูตร วิทยากร การปฏิบัติการฝึกอบรมและวิธีการฝึก หรือควรยกเลิกการฝึกอบรม เมื่อพบว่าการฝึกอบรมไม่ได้ผลในสัดส่วนที่เหมาะสม

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

ความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง อุปสรรค ปัญหา หรือข้อขัดข้องใด ๆ ที่อาจจะแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม แต่ถ้าการฝึกอบรมไม่สามารถแก้ปัญหานั้นได้ จะไม่เรียกว่า ความจำเป็นในการฝึกอบรม (ไมตรี ทองประวัติ. 2529 : 6) ส่วนใหญ่เกิดขึ้นเนื่องจากมีปัญหาคัดข้องและอุปสรรคที่ไม่พึงปรารถนาในองค์การ (เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ. 2531 : 32) การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมจะช่วยให้สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมได้ชัดเจน (ประหยัด จิระวรพงศ์. ม.ป.ป. : 77) และเดชา แก้วชาญศิลป์ (2529 : 2-14) ได้แบ่งขั้นตอนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์การเป็น 2 แนวทางคือ

1. เริ่มต้นที่หน่วยย่อยสุดขององค์การ คือ ผู้ปฏิบัติงาน โดยค้นหาว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในหน่วยงานต่าง ๆ มีความจำเป็นในการฝึกอบรมอย่างไรบ้างหรือไม่ โดยการค้นหาจนกระทั่งได้ความจำเป็นที่เด่นชัดซึ่งสัมพันธ์กับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ การค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรมตามแนวทางนี้ อาจสรุปขั้นตอนการหาความจำเป็นได้ดังนี้

1.1 ศึกษาวิเคราะห์ว่างานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่นั้น มีหน้าที่ความรับผิดชอบเพียงใด และมีมาตรฐานของงานแค่ไหน รวมทั้งพิจารณาว่างานนั้น ๆ ต้องการความรู้ ทักษะ และทำที่ทัศนคติอย่างไร แค่นั้น

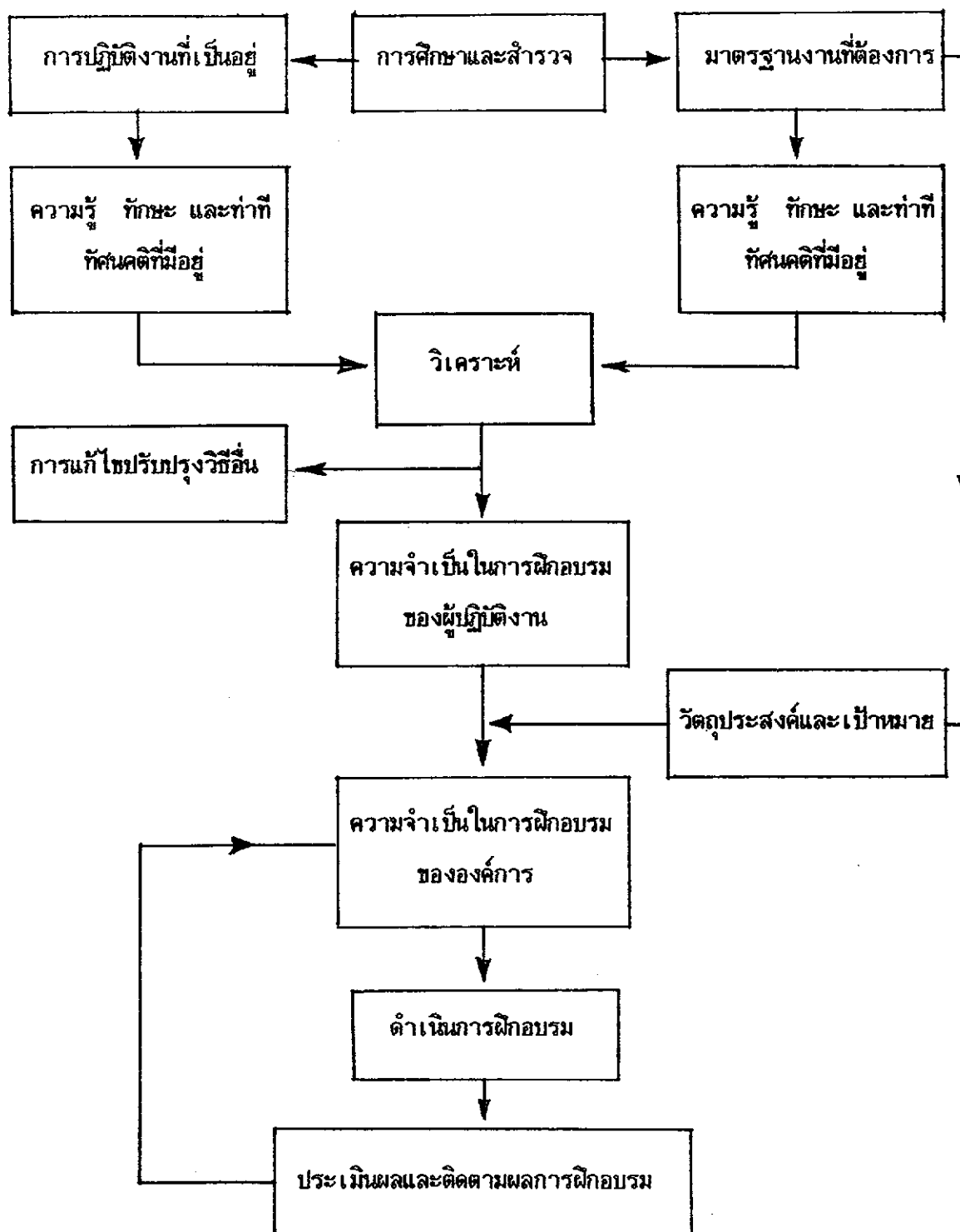
1.2 ศึกษาสำรวจการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าปฏิบัติงานได้ผลเป็นอย่างไร มีความรู้ ทักษะ และทำที่ทัศนคติที่เกี่ยวกับงานอย่างไรบ้าง

1.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่กับมาตรฐานของงานที่ต้องการว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ เพราะอะไร หากพบว่า ข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้ โดยการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ ทำที่ทัศนคติ หรือพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน แสดงว่ามีความจำเป็นซึ่งอาจแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม

1.4 ประเมินและคัดเลือกความจำเป็นดังกล่าวว่า อะไรเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยพิจารณาว่าการฝึกอบรมจะเป็นวิธีการแก้ไขที่ดีที่สุดหรือไม่สำหรับปัญหาหรือสถานการณ์อย่างนั้น

1.5 รวบรวมหาความจำเป็นในการฝึกอบรมที่คล้ายคลึงกันของบุคลากรในองค์การเข้าไว้ด้วยกัน โดยพิจารณาไปตามลำดับชั้น

1.6 พิจารณาว่าความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรที่รวบรวมไว้มีความสัมพันธ์กับภาระหน้าที่ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การเพียงใด และพิจารณาจัดลำดับความสำคัญเพื่อดำเนินการฝึกอบรมต่อไป สาระในรูปแบบขั้นตอนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมตามแนวทางที่ 1 ได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 รูปแบบขั้นตอนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมตามแนวทางที่ 1

2. เริ่มต้นที่ตัวองค์กร โดยการศึกษาถึงการดำเนินงานขององค์กรว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง ที่ทำให้หรือจะทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ แล้ววิเคราะห์ว่าเรื่องใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุงด้วยการฝึกอบรม และจะฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานระดับใด หน่วยงานใดบ้าง การค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรมตามแนวทางนี้ มีขั้นตอนการหาความจำเป็นได้ดังนี้

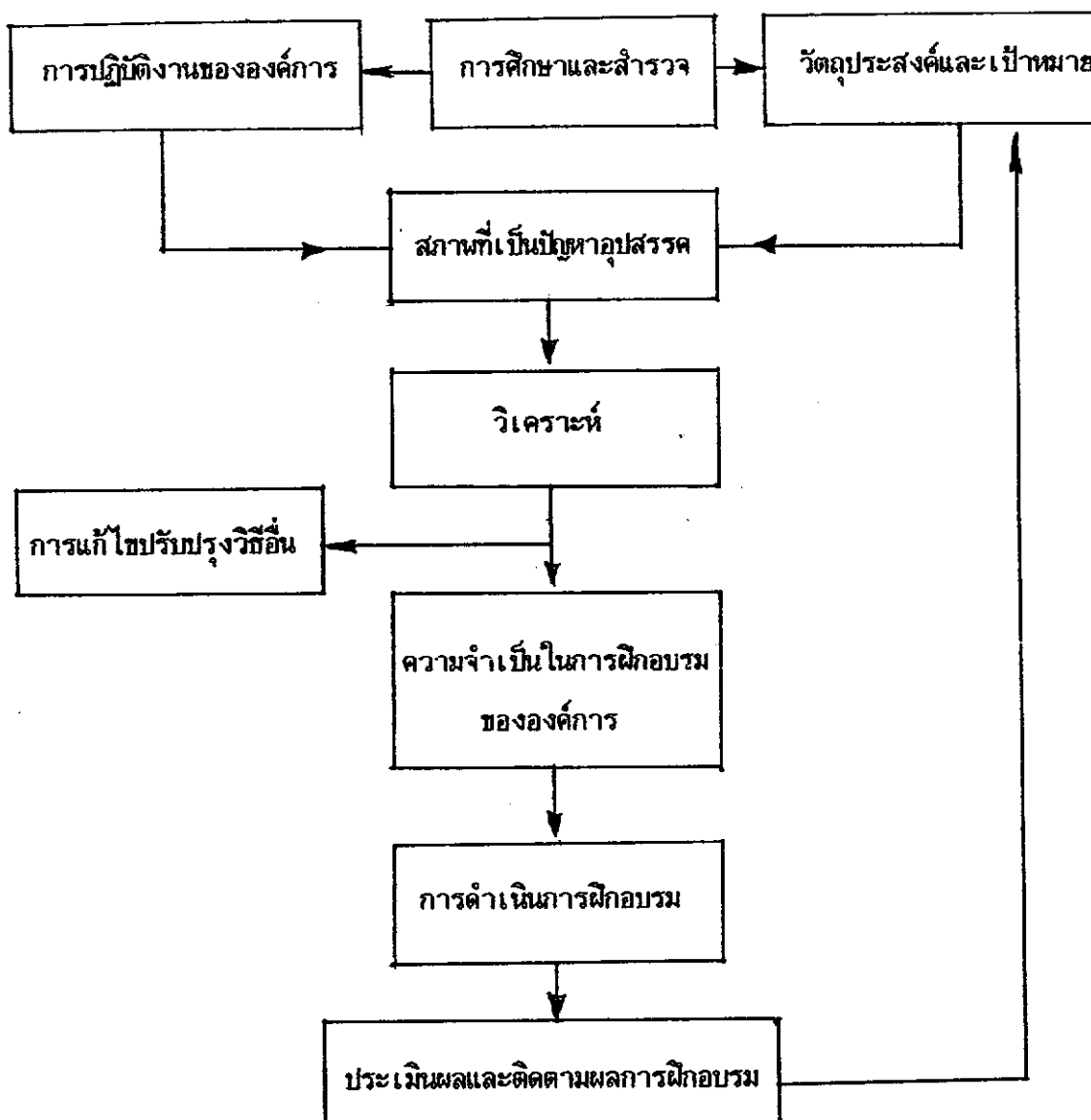
2.1 ศึกษาจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งรวมทั้งภาระหน้าที่ แผนงาน นโยบายปฏิบัติ และเป้าหมายการทำงานอันจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

2.2 ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน เพื่อดูว่างานที่ทำมีคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร ปัจจัยและทรัพยากรในการทำงาน โดยเฉพาะทรัพยากรทางด้านกำลังคน มีสภาพเป็นอย่างไร

2.3 วิเคราะห์ข้อเท็จจริงที่รวบรวมได้จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 ว่ามีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง ที่ทำหรือจะทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.4 ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่พบ ว่า ปัญหาหรืออุปสรรคใดจำเป็นต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรม แก่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มใด ระดับใด ซึ่งจะได้ความจำเป็นในการฝึกอบรมอย่างกว้าง ๆ

2.5 ศึกษาและวิเคราะห์ต่อไปว่า บุคคลที่จำเป็นต้องฝึกอบรมดังกล่าวต้องการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงความรู้ ทักษะ หรือทำที่ทัศนคติมากขึ้นเพียงใด เพื่อจะได้นำไปเป็นแนวทางในการจัดสร้างหลักสูตรต่อไป ขั้นตอนของการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมตามแนวทางที่ 2 ได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 รูปแบบขั้นตอนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมตามแนวทางที่ 2

(สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2531 : 16)

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่งของการฝึกอบรม ควรจะศึกษาและสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมวิทยาการอย่างเจาะลึกก่อนทำการฝึกอบรม เพื่อให้สามารถกำหนดหลักสูตรและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมต่อไป (จิราภรณ์ ลัมลัมบุรณ์ และจินตนา บิลมาศ. 2529 : 151)

โครงการฝึกอบรม

โครงการฝึกอบรมเป็นส่วนประกอบของแผนหรือเป็นแผนงานย่อย เป็นการดำเนินการที่ต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปฏิบัติตามแผนขององค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติการฝึกอบรมอย่างมีระบบ ไม่สับสน ลำช้า ใช้ทรัพยากรที่จำเป็น และมีประสิทธิภาพ เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ (2531 : 88-89) ได้กล่าวถึงโครงการที่ดีมีลักษณะดังนี้ คือ สามารถแก้ปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้องขององค์การได้ สามารถสนองความจำเป็นในการฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกันระหว่างหลักการและเหตุผล วิธีการดำเนินการฝึกอบรม มีความสอดคล้องกับแผนงานหลักขององค์การ สามารถดำเนินการตามโครงการฝึกอบรมได้อย่างถูกต้อง และบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลหรือสถิติต่าง ๆ ที่เป็นจริง และถูกต้อง เพื่อจัดเตรียมและกำหนดโครงการ ต้องได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรและการบริหารจากองค์การอย่างเหมาะสม และต้องมีระยะเวลาดำเนินการที่ระบุวัน เวลา เริ่มต้น และวัน เวลาที่โครงการฝึกอบรมเสร็จสิ้น

การทำโครงการใด ๆ ก็ตาม ในบรรดากิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการจะต้องประกอบด้วย แผนดำเนินงานและงบประมาณโครงการเป็นแกนกลางในการวางรูปแบบของการจัดทำโครงการ ซึ่งโครงการนั้นจะต้องเป็นลักษณะที่มี ความชัดเจน (Clarity) ความสมบูรณ์ (Completeness) และความถูกต้อง (Accuracy) เมื่อได้เกณฑ์การวางโครงการและร่างแบบโครงการแล้ว ต่อไปก็จัดทำโครงการเพื่อเสนอ (Project Proposal) การพิจารณาอนุมัติต่อไป (ประหยัด จิระวรรณค์. ม.ป.ป. : 64)

โครงการฝึกอบรมโดยทั่วไปมักจะประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. ชื่อโครงการ นิยมตั้งชื่อโครงการจาก 2 ลักษณะดังนี้
 - 1.1 ตั้งชื่อตามลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น โครงการฝึกอบรมนักเทคโนโลยีทางการศึกษา โครงการฝึกอบรมผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นต้น
 - 1.2 ตั้งชื่อตามลักษณะหลักสูตรที่ใช้ เช่น โครงการอบรมหลักสูตรการถ่ายภาพสีแบบเข้ม โครงการอบรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีราคาเหมาในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นต้น
2. หลักการและเหตุผล เป็นส่วนที่กล่าวถึงความจำเป็นและข้อมูลของปัญหาที่จะต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรม โดยอ้างถึงข้อมูลหลักฐานที่ปรากฏต่าง ๆ

3. ความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ โดยทั่วไปกล่าวถึงด้านการเพิ่มสมรรถภาพทางความรู้ต่าง ๆ คือ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งอาจมีการขยายประเด็นให้เห็นภาพชัดเจนเป็นข้อ ๆ และกล่าวถึงความต้องการในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่จะให้ลุล่วงไปได้
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือกลุ่มเป้าหมาย จะกล่าวถึงลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเป็นใคร หมายถึง ประเภทใด คือ ตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือ ขอบข่ายงานที่รับผิดชอบ ที่ต้องการจะเน้นเป็นพิเศษและระบุจำนวนไว้ด้วย
5. วิทยากรหรือผู้ให้การฝึกอบรม คือ การระบุชื่อหรือตำแหน่งวิทยากรที่จะให้การฝึกอบรมแต่ละเรื่อง หรือแต่ละตอน
6. สถานที่ จะมีการระบุสถานที่ไว้ในโครงการอย่างชัดเจน ซึ่งจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในด้านบรรยากาศ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะสนับสนุนการฝึกอบรม
7. ระยะเวลาในการฝึกอบรม ในส่วนประกอบของโครงการจะมีการระบุระยะเวลาไว้เป็นจำนวนนานเท่าไร เริ่มต้นเมื่อไร และสิ้นสุดเมื่อไร เป็นวันเวลาตามปฏิทิน
8. วิธีการฝึกอบรม เป็นการกำหนดวิธีการฝึกอบรมที่ใช้ในโครงการว่ามีวิธีใดบ้าง เช่น การสาธิต บรรยายหมู่ สัมมนา เป็นต้น
9. หลักสูตรในการฝึกอบรม คือ การกำหนดเนื้อหา และมีการจัดลำดับเนื้อหาย่อยสำหรับการฝึกอบรมไว้ด้วย ต้องระมัดระวังว่า เนื้อหาของหลักสูตรที่สามารถตอบสนองความต้องการ และระดับความสามารถของผู้รับการฝึกอบรมต้องทันสมัยอยู่เสมอ
10. ตารางหรือกำหนดการฝึกอบรม เป็นการแจ้งรายการทั้งหมดให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ เพื่อสะดวกในการจัดเวลาเข้าร่วมการฝึกอบรม ซึ่งจะมีรายการที่สัมพันธ์กันระหว่างวัน เวลา เนื้อหา หรือกิจกรรม วิทยากร และสถานที่ เป็นต้น
11. งบประมาณหรือค่าใช้จ่าย ซึ่งจะกล่าวถึงรายการที่จะต้องใช้จ่ายทั้งหมด และการได้มาซึ่งค่าใช้จ่ายทั้งหมด หรืองบประมาณสนับสนุน
12. การประเมินผล ในส่วนของโครงการที่จะเสนอมักจะกล่าวถึงวิธีการประเมินผลโครงการการฝึกอบรมอย่างคร่าว ๆ เช่น แบบประเมินผล หรือการสังเกตที่ใช้ในการประเมินผล ส่วนรายงานประเมินผลมักจะเป็นเรื่องทั่ว ๆ ไป ในระดับความเหมาะสมต่าง ๆ ที่ได้ฝึกอบรมสิ้นสุดลง เช่น เกี่ยวกับเรื่องหลักสูตร เวลา วิทยากร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และบรรยากาศต่าง ๆ เป็นต้น โดยหลักการแล้ว การประเมินผลโครงการยังมีรายละเอียดที่ควร

จะต้องกระทำหลายประการ

13. กรรมการผู้จัดการฝึกอบรม เพื่อบอกข้อบุคคลกับหน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักประกันในการช่วยเหลือการดำเนินงาน
 14. ผู้รับผิดชอบโครงการ อาจระบุเป็นองค์กรหรือบุคคล หรือคณะบุคคลซึ่งเป็นเครื่องแสดงถึงหลักประกันและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน
 15. ผลที่คาดว่าจะได้รับ เป็นการคาดคะเนสิ่งคาดหวังที่จะเป็นผลพลอยได้จากการฝึกอบรม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาตัดสินใจ และการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย
- นักการศึกษาหลายคนได้เสนอรูปแบบโครงการฝึกอบรม ดังเช่น เปรี๊ยะ กุมท (2520 : 12) ได้เสนอรูปแบบการจัดทำโครงการมี 7 องค์ประกอบ คือ หลักการหรือเหตุผล หรือภูมิหลัง วัตถุประสงค์ของโครงการ ขอบข่ายของเนื้อหา วิธีดำเนินการ สถานที่ บุคลากร และงบประมาณ ส่วน ชาญชัย ลวิตวังลิมา (2521 : 81-110) ได้เสนอส่วนประกอบของโครงการนอกเหนือจากที่กล่าวมาดังนี้ คือ ชื่อโครงการ ระยะเวลาในการฝึกอบรม ตารางการฝึกอบรม และการประเมินผลและการติดตามผล

โครงการฝึกอบรมแต่ละโครงการอาจจะมีขั้นตอนไม่เป็นตามลำดับดังที่กล่าวมาแล้ว ขึ้นอยู่กับผู้จัดดำเนินการโครงการนั้น ๆ บางโครงการอาจเป็นโครงการฝึกอบรมระยะสั้นหรือระยะยาว

หลักสูตรการฝึกอบรม

ความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรม

การกำหนดความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้รู้ได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ เช่น หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง ประมวลวิชาต่าง ๆ ที่จะฝึกอบรม ซึ่งจัดเป็นหมวดหมู่ โดยแบ่งเป็นหัวข้อเรื่องต่าง ๆ (กรมประชาสัมพันธ์. 2517 : 99) เป็นชุดของช่วงการฝึกอบรม (Sessions) ซึ่งกล่าวถึงวัตถุประสงค์และความมุ่งหมายเฉพาะไว้อย่างชัดเจน (วิจิต ทรงประทุม. 2517 : 46) ส่วนเปรี๊ยะ กุมท (2520 : 15) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมว่าเป็นประสบการณ์ที่จัดให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมด้วยบทเรียน วิธีการ และเครื่องมือานาชนิด และ น้อย ศิริโชติ (2524 : 4) ได้ให้ความหมายหลักสูตรการฝึกอบรมว่า หมายถึงวิชา เนื้อหาสาระ และวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ และทัศนคติ อันจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ

การฝึกอบรม นอกจากนี้ สุมิตร คุณากร (2528 : 3) ได้ให้ความหมายหลักสูตรการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นประมวลความรู้และประสบการณ์ที่องค์การฝึกอบรมจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอก เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้ และสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2531 : 10) ได้ให้ความหมายหลักสูตรการฝึกอบรมว่าเป็นแนวกำหนดประสบการณ์ทั้งมวลที่จัดขึ้น เพื่อมุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ และสามารถพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่กำหนดไว้ หลักสูตรการฝึกอบรมจึงหมายถึง ประมวลความรู้และประสบการณ์ที่จัดขึ้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและทัศนคติที่ดี สามารถพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่กำหนด หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

หลักสูตรการฝึกอบรมที่ดีจึงเป็นเครื่องมือที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ (สันทัด สินธุ์ประทุม. 2528 : 22) ดังนั้น การฝึกอบรมที่จะประสบความสำเร็จ คือ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย จึงต้องอาศัยหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง เนื่องจากเป็นตัวกำหนดเนื้อหาความรู้ที่จะสนองต่อวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยตรง (วัชรินทร์ จำปี. 2529 : 11) หลักสูตรการฝึกอบรมจึงเป็นเสมือนหัวใจของการฝึกอบรม (ชนะ เพชรรัตน์. 2529 : 18)

ลักษณะและความสำคัญของหลักสูตรการฝึกอบรม

หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญของการฝึกอบรม เกิดจากการวิเคราะห์วิจัยหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นเครื่องชี้ให้เห็นแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรไปในทิศทางที่ต้องการ มีลักษณะสำคัญกล่าวคือ หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นแนวปฏิบัติงาน หรือเครื่องชี้แนวทางการปฏิบัติงานของผู้สอนหรือวิทยากร เพราะในหลักสูตรการฝึกอบรมจะกำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไป วัตถุประสงค์เฉพาะ เนื้อหาวิชา วิธีการฝึกอบรม และการประเมินผลเป็นแนวทาง หลักสูตรการฝึกอบรมต้องมีความคล่องตัว สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี หลักสูตรการฝึกอบรมควรเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะต้องสะท้อนให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี และการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรการฝึกอบรมต้องเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ต้องเน้นการใช้เทคนิคการถ่ายทอดความรู้หลาย ๆ แบบ และ

ต้องเน้นการประเมินผล และติดตามผลการฝึกอบรม (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2531 : 11)

องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม

ในหลักสูตรการฝึกอบรมประกอบด้วยสาระต่าง ๆ หลายประการ สมิตร์ คุณากร (2523 : 8) ได้แบ่งองค์ประกอบของหลักสูตรดังนี้คือ วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะ เนื้อหาและจำนวนชั่วโมงสอนแต่ละวิชา กระบวนการเรียนการสอน การประเมินผลการสอนตามหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตร น้อย ศิริโชติ (2524 : 49) กำหนดว่าหลักสูตรการฝึกอบรมมีองค์ประกอบต่าง ๆ กัน ดังนี้คือ หมวดหัวข้อวิชาและหัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ของแต่ละวิชา ขอบข่ายของเนื้อหาสาระของแต่ละวิชา เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรม ระยะเวลาของแต่ละวิชา รายชื่อวิทยากรของแต่ละวิชา และตารางการฝึกอบรม สำหรับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2531 : 12) ได้จัดแบ่งองค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรมแต่ละรายวิชา คือ ชื่อวิชาและจำนวนชั่วโมง จุดประสงค์ปลายทาง จุดประสงค์เฉพาะ ขอบข่ายวิชา แนวทางการฝึกอบรม การวัดและการประเมินผล

หลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ

หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ได้จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรระดับต่าง ๆ หลายหลักสูตร ดังนี้คือ

หลักสูตรการฝึกอบรมของศูนย์ประสานงานพัฒนาหมู่บ้านแผ่นดินธรรม-แผ่นดินทอง ภาคเหนือ

ศูนย์ประสานงานพัฒนาหมู่บ้านแผ่นดินธรรม-แผ่นดินทองภาคเหนือ (2557 : 6-12) ได้ดำเนินการฝึกอบรมวิทยากรแผ่นดินธรรม-แผ่นดินทองภาคเหนือ โดยมีหลักการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย สรุปสาระได้ดังนี้ คือ เป็นกิจกรรมเน้นการพัฒนาจิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ สร้างคนและสร้างงานควบคู่กันไป โดยใช้ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ของคนไทยเป็นเครื่องชี้วัดและเป็นตัวเชื่อม ในการพัฒนาแบบผสมผสาน เน้นกระบวนการพัฒนาหมู่บ้านตามวิถีทางประชาธิปไตย เน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ โดยลงมือกระทำด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเข้าอยู่ในสถาบันการฝึกอบรม เป็นการตัดโลกภายนอกและสละความเคยชิน สร้างอุดมการณ์พัฒนาจิตใจ เพื่อที่จะสร้างศรัทธาแก่ผู้อื่นได้อย่างมั่นใจและถาวร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา และกระบวนการการพัฒนาหมู่บ้าน ตลอดจนเป็นผู้มีอุดมการณ์และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้ทุกโอกาส เพื่อ

สร้างวิทยากรให้มีความรู้ความสามารถในการทำหน้าที่บริหารการฝึกอบรม และเป็นวิทยากรในวิชาใดวิชาหนึ่งได้เป็นอย่างดี เป็นการสร้างวิทยากรให้มีคุณภาพ มีวินัย มีอุดมการณ์ อุทิศตนเพื่อประเทศชาติ

หลักสูตรการฝึกอบรมของศูนย์ประสานงานพัฒนาหมู่บ้านแผ่นดินธรรม แผ่นดินทองภาคเหนือ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ หลักสูตรเพื่อการพัฒนาหมู่บ้าน และหลักสูตรการเป็นวิทยากร รวม 90 ชั่วโมง คือ

หลักสูตรเพื่อการพัฒนาหมู่บ้านมีส่วนประกอบที่สำคัญอยู่ 6 หมวด 75 ชั่วโมง

หมวดที่ 1 การปลูกฝังอุดมการณ์ การพัฒนาจิตใจและร่างกายให้เป็นนักพัฒนา ประกอบด้วย การบริหารจัดการ การบริหารกาย อุดมการณ์ในการสร้างชาติไทย ประวัติศาสตร์ไทย เพื่อการสร้างชาติ และการปลูกฝังอุดมการณ์อื่น ๆ จำนวน 30 ชั่วโมง

หมวดที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาและความมั่นคงของชาติ ประกอบด้วย นโยบาย คำสั่ง 66/23 และ 66/25 การประยุกต์คำสั่ง 66/23 และ 65/25 ให้เป็นนโยบาย "เหนืออยู่ดีมีสุข แผ่นดินธรรม-แผ่นดินทอง" การพัฒนาหมู่บ้านตามวิถีทางประชาธิปไตย การพัฒนาหมู่บ้านให้เป็นแผ่นดินธรรม-แผ่นดินทอง และการพัฒนาชนบทและหมู่บ้านภายใต้ระบบการพัฒนาชนบทแห่งชาติ (กษช.) ให้บรรลุ จปฐ. โดยการใช้ จปฐ. จำนวน 9 ชั่วโมง

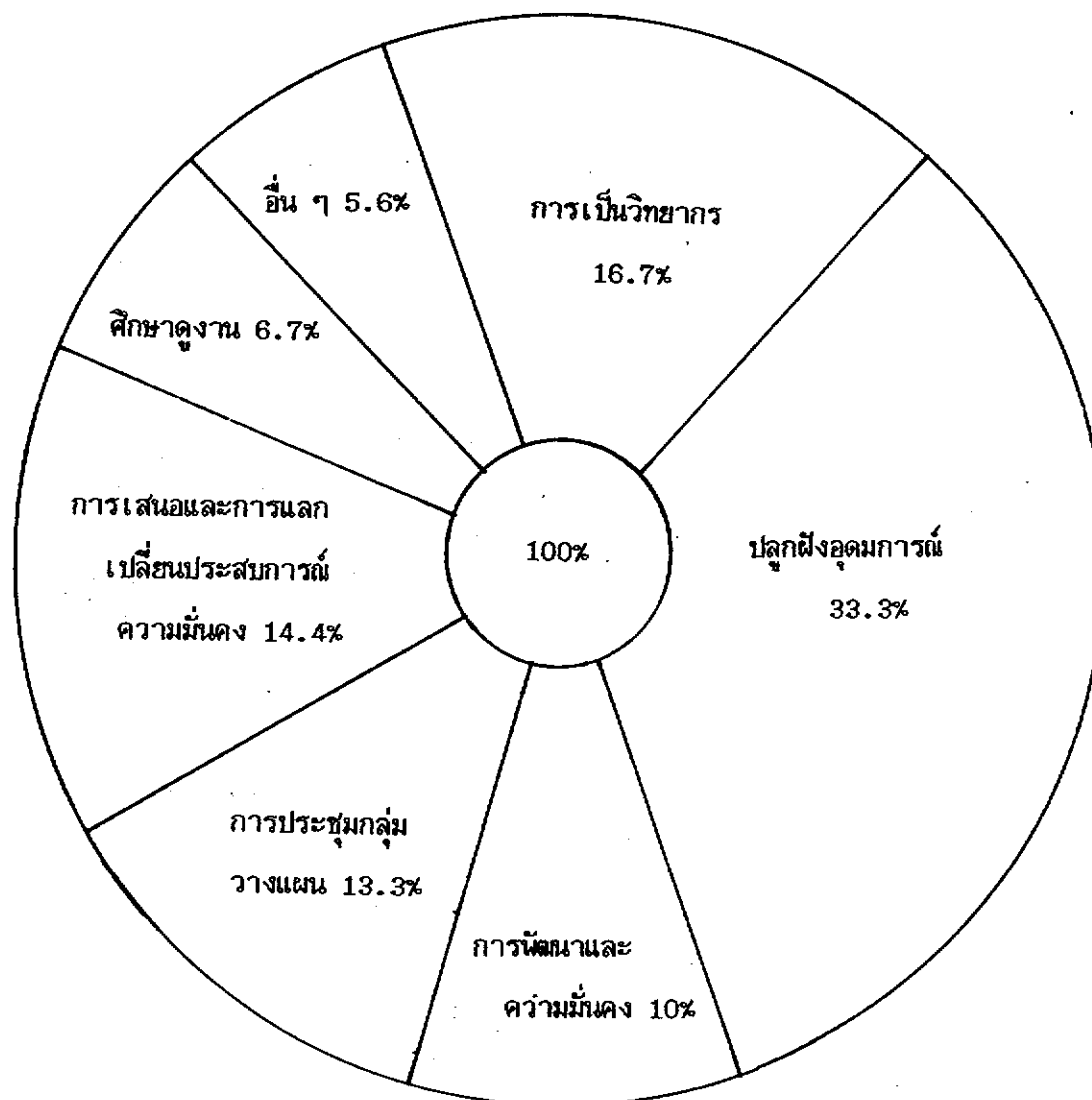
หมวดที่ 3 การเสนอและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ประสบความสำเร็จในการพัฒนา ประกอบด้วย ประสบการณ์การพัฒนาหมู่บ้านโดยผู้นำท้องถิ่นให้บรรลุ จปฐ. ประสบการณ์การพัฒนาหมู่บ้านแผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง ประสบการณ์การพัฒนาโดยใช้วัดเป็นศูนย์กลาง ประสบการณ์การพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง ประสบการณ์การพัฒนางานโดยระบบการสร้างคุณภาพงาน และการเสนอประสบการณ์ด้วยสื่ออื่น จำนวน 13 ชั่วโมง

หมวดที่ 4 การประชุมกลุ่ม อภิปราย วางแผน และส่งเสริมการพัฒนา จำนวน 12 ชั่วโมง

หมวดที่ 5 การฝึกภาคสนาม และการศึกษานอกสถานที่ จำนวน 6 ชั่วโมง

หมวดที่ 6 อื่น ๆ จำนวน 5 ชั่วโมง

หลักสูตรเฉพาะของการเป็นวิทยากร จำนวน 15 ชั่วโมง ได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 แสดงจุดเน้นของหลักสูตรวิทยากร

(ศูนย์ประสานงานพัฒนาหมู่บ้านแผ่นดินธรรมแผ่นดินทองภาคเหนือ. 2527 : 8)

หลักสูตรการฝึกอบรมการใช้หลักธรรมในการพัฒนาข้าราชการ กระทรวงศึกษาธิการ

คณะกรรมการฝึกอบรมข้าราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (2530 : 3-5) ได้ดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการ ผู้บริหารทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2527 เป็นต้นมา ได้พยายามทดลองหลักสูตรในรูปแบบต่าง ๆ และพัฒนามาโดยลำดับ จนเห็นว่าหลักสูตรที่ใช้อยู่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ จึงได้จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมการใช้หลักธรรมในการพัฒนาข้าราชการของกระทรวงศึกษาธิการขึ้น เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการถือเป็นแนวทางดำเนินการฝึกอบรม เวลาในการฝึกอบรมตามโครงการ มีทั้งภาคเช้า กลางวัน และกลางคืน รวมทั้งสิ้น 6 วัน เวลา 54 ชั่วโมง

หลักสูตรแบ่งออกเป็น 3 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 พุทธจริยธรรม เวลา 16 ชั่วโมง ประกอบด้วย อานาปานสติในชีวิตประจำวัน หลักจริยธรรมอันจำเป็นในการปฏิบัติงาน มุขยสัมพันธทางพระพุทธศาสนา การบริหารจัดการคุณธรรม 4 ประการ วิปัสสนาภาวนา ปัญญาพุทธธรรมและจริยธรรม และการนำพุทธธรรมมาใช้ในการดำรงชีวิต

หมวดที่ 2 การสร้างเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เวลา 16 ชั่วโมง ประกอบด้วย นโยบายและบทบาทของข้าราชการในการส่งเสริมจริยธรรมแก่สังคม ยุทธศาสตร์และยุทธวิธีในการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรม สุขภาพจิตกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศิลปะการพูดเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ศิลปะการครองตน ครองคน และครองงาน การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ กลวิธีและเทคนิคการสร้างเสริมความกระตือรือร้นในชีวิต การประเมินผลทางจริยธรรม และศาสนพิธีเบื้องต้น

หมวดที่ 3 กิจกรรมสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายและจิต เวลา 22 ชั่วโมง ประกอบด้วย นิธิเปิด นิธิปิดการฝึกอบรม กิจกรรมส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย สวดมนต์เจริญสมาธิภาวนา กิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรมนันทนาการ ฝึกการเป็นวิทยากร กิจกรรมสรุปแนวทางปฏิบัติ และประเมินผลการฝึกอบรม

หลักสูตรวิทยากรด้านจริยธรรมของสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. (2528 : 12-13) เห็นว่า การพัฒนาด้านจิตใจเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องฝึกอบรมข้าราชการให้มีค่านิยม คุณธรรมและทัศนคติที่ถูกต้อง ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ แต่การเสริมสร้างจริยธรรมข้าราชการจำนวนมากเป็นเรื่องที่ยุ่งยากในทางปฏิบัติ จะ

ต้องใช้ทั้งเวลา เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสม รวมทั้งการสนับสนุนอย่างจริงจังจากทุกฝ่าย การพัฒนาจิตใจข้าราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนราชการต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องสร้าง วิทยากรด้านจริยธรรมเป็นจำนวนมาก และวิทยากรเหล่านั้นจะต้องมีทั้งความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ด้านนี้ได้ดี จึงได้สร้างหลักสูตรวิทยากรด้านจริยธรรมขึ้นเพื่อฝึกอบรม ข้าราชการเพื่อการเป็นวิทยากรที่ดี

หลักสูตรการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 หมวด คือ

1. หมวดที่ว่าด้วยทฤษฎี เวลา 33 ชั่วโมง ประกอบด้วย มนุษย์พฤติกรรม โครงสร้างจริยธรรม พุทธวิธีการบรรลุธรรม เทคนิคการเปลี่ยนพฤติกรรม ทฤษฎีการเรียนรู้การสอน ตามหลักพุทธศาสนา การสร้างภาพคำ
2. หมวดที่ว่าด้วยการปฏิบัติ ประกอบด้วยหลักการบริหารจัดการ การฝึกจิต การตามจิต การสร้างอุปกรณ์การสอนและสร้างปรีชา และการฝึกสมาธิ

หลักสูตรการฝึกอบรมวิทยากรของทบวงมหาวิทยาลัยร่วมกับสมาคมสถาบันอุดมศึกษา แห่งประเทศไทย

กองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย และสมาคมสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (2530 : 4-11) ได้จัดฝึกอบรมบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา เอกชนที่จะไปทำหน้าที่ฝึกอบรมและดำเนินการฝึกอบรม และเพื่อสร้างกลุ่มผู้ฝึกอบรมและดำเนินการ ฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพให้แก่สถาบันอุดมศึกษาเอกชน อย่างเพียงพอที่จะดำเนินการในด้านนี้ ได้ด้วยตนเอง ผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้แทนจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งละ 1 คน

เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม กำหนดดังนี้

1. ผู้ที่จะเป็นผู้อำนวยความสะดวกโครงการ (Program Director) จะต้องเป็นผู้ที่ วิทยาลัยมีนโยบายจะให้บริการฝึกอบรมงานด้านนี้ต่อไป
2. จะต้องเป็นผู้ที่มีความสนใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาตนเอง การฝึกพูดในที่ชุมชน
3. จะต้องเป็นผู้ที่มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาและการบริการในการที่จะช่วย สนับสนุน เร่งเร้า ส่งเสริมงานของคณาจารย์อย่างแท้จริง

หลักสูตรการฝึกอบรม ประกอบด้วย

1. การรับรู้และการวางแผนการเปลี่ยนแปลง (Perception and Planning for Change)
2. เทคนิคการฝึกอบรม (Training Process) และการจัดการฝึกอบรม (Management of Training)
3. การพัฒนาตนเอง (Self Development) และการพัฒนาบุคลากร
4. การติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม

**หลักสูตรวิทยาการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมบทบาทบุคลากร
กรมการฝึกหัดครู**

กรมการฝึกหัดครู (2527 : 5) ได้จัดฝึกอบรมหลักสูตรวิทยาการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมบทบาทบุคลากรกรมการฝึกหัดครู ระหว่างวันที่ 5-11 สิงหาคม 2527 ณ วัดพระศรีมหาธาตุวรวิหาร จังหวัดพิษณุโลก เพื่อให้บุคลากรในกลุ่มวิทยาลัยครูมีความรู้ความเข้าใจ และเกิดทักษะในการทำหน้าที่เป็นวิทยาการฝึกอบรมประจำศูนย์ระดับกลุ่มวิทยาลัยครู 8 กลุ่ม เวลาการฝึกอบรม 6 วัน 5 คืน รวมทั้งสิ้น 50 ชั่วโมง

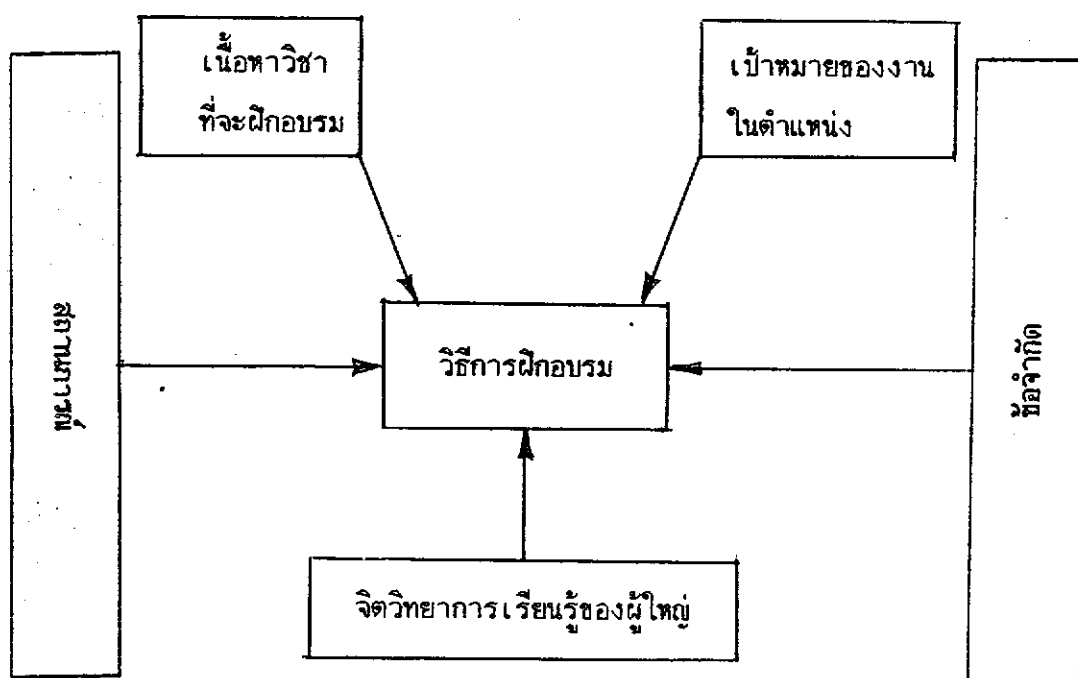
หลักสูตรประกอบด้วย 4 หมวดวิชา ดังนี้

1. หมวดวิชาเสริมบทบาท เวลา 15 ชั่วโมง ประกอบด้วย นโยบายเป้าหมาย และปรัชญาที่เกี่ยวข้อง สภาพปัจจุบันและปัญหาของสังคมและหน่วยงาน วิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ในทางโลกและทางธรรม และการบรรยายของบุคคลหรือผู้แทนหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในชีวิตจริง
2. หมวดวิชาพัฒนางานในหน้าที่ เวลา 9 ชั่วโมง ประกอบด้วย การเรียนรู้ของผู้ใหญ่และเทคนิคการฝึกอบรม เทคนิคการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม และการประเมินผลโครงการ
3. หมวดวิชาประสบการณ์เสริม เวลา 6 ชั่วโมง ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาวิทยาลัย บทบาทของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา และแนวทางการพัฒนางานโดยใช้เทคนิค
4. หมวดวิชาภาคปฏิบัติ เวลา 20 ชั่วโมง ประกอบด้วย การศึกษาดูงาน ประชุมอภิปรายกลุ่มย่อย และการปลูกฝังอุดมการณ์

เมื่อพิจารณาหลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ จะเห็นว่าหลายหลักสูตรเหมือนกันบ้าง คล้ายกันบ้าง และแตกต่างกันบ้าง แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าหลักสูตรส่วนใหญ่มุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจเพื่อสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมเป็นสำคัญ

วิธีการฝึกอบรม

องค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายคือ การเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมอย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะของงานและความชำนาญของวิทยากร วิธีการฝึกอบรมจึงไม่ใช่วิธีการใดวิธีการหนึ่งโดยเฉพาะ แต่จะใช้วิธีการฝึกอบรมหลาย ๆ วิธีผสมผสานกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือ จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของงานหรือตำแหน่งที่จะทำการฝึกอบรม เนื้อหาวิชาที่จะฝึกอบรม และจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่จะนำมาใช้ในการฝึกอบรม นอกจากนี้ สถานการณ์ในการจัดการฝึกอบรมแต่ละครั้ง และข้อจำกัดในด้านวิทยากรที่ใช้ในการฝึกอบรม ก็นับว่ามีส่วนในการเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมเช่นกัน ดังแสดงในภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดวิธีการฝึกอบรม

กรมการฝึกหัดครู (2527 : 5) ได้ฝึกอบรมวิทยากรฝึกอบรมโดยใช้วิธีการพัฒนา
ด้านกายและจิตสวดแทรกเข้าไปทุกระยะที่จะทำได้ของการฝึกอบรม เพื่อผลของการพัฒนางานใน
หน้าที่ของตนเองในที่สุด

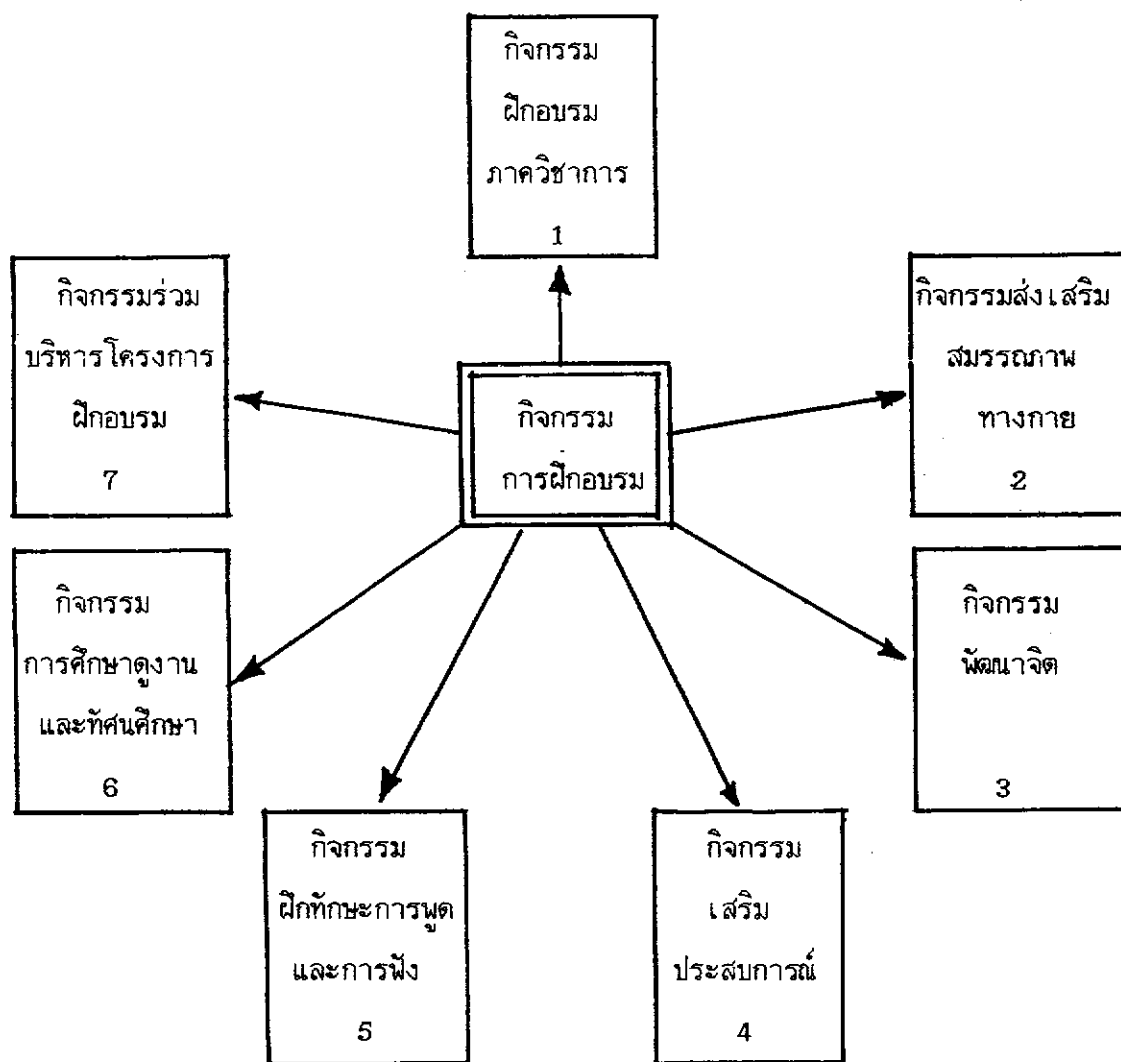
เทคนิคการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรมเป็นวิธีการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ ทักษะและทัศนคติให้แก่
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้มากที่สุดในเวลาที่กำหนด
เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2531 : 184-206) ได้แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. เทคนิคการฝึกอบรมประเภทใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ ได้แก่
การบรรยาย (Lecture) การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) และการชุมนุมปาฐกถา
(Symposium)
2. เทคนิคการฝึกอบรมประเภทให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้
ได้แก่ การระดมสมอง (Brainstorming) การซุบซิบปัญหา (Buzz Group Method หรือ
Phillip 66) กรณีศึกษา (Case Study) การอภิปรายกึ่งสัมมนา (Colloquy Method)
การประชุมในกรรมการ (Committee) การประชุมปรึกษาหารือ (Conference) การประชุมใหญ่
(Convention) การสาธิต (Demonstration) ทักศศึกษา (Field Trip) การประชุมแบบ
โหลปลา (Fishbowl) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด
(In Basket Technique) วิธีประสบเหตุการณ์ (Incident Method) เกมส์การบริหาร
(Management Games) การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) การสัมมนา (Seminar)
การฝึกอบรมเพื่อเลือกเปลี่ยนพฤติกรรม (Sensitivity Training) การประชุมกลุ่มแบบกลุ่ม
แก้ปัญหา (Syndicate Method) และการประชุมปฏิบัติการ (Workshop)
3. เทคนิคการฝึกอบรมประเภทการพัฒนาการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ได้แก่ การ
สอนงาน (Coaching) คอมพิวเตอร์ช่วยในการฝึกอบรม (Computer Aided Instruction)
การฝึกอบรมทางไปรษณีย์ (Correspondence Study) และการสอนแบบบทเรียนสำเร็จรูป
(Programmed Instruction)
4. เทคนิคการฝึกอบรมประเภทใช้สื่อทัศนูปกรณ์เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ได้แก่
การสอนโดยใช้ภาพยนตร์ (Instructional Film) โทรทัศน์การสอน (Instructional T.V.)
และการสอนโดยใช้สไลด์เทป (Slide Tape Presentation)

กิจกรรมการฝึกอบรม

กิจกรรมในการฝึกอบรมเป็นวิธีการฝึกอบรมที่หน่วยฝึกอบรมจัดขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาครบทุกด้าน ทั้งทางด้านวิชาการ ร่างกายและจิตใจ หน่วยฝึกอบรมต่าง ๆ จัดกิจกรรมการฝึกอบรมอย่างหลากหลาย เช่น สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาได้จัดกิจกรรมหลาย ๆ อย่างเพื่อสนองการพัฒนาดังกล่าว ได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 รูปแบบกิจกรรมในการฝึกอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

จากภาพประกอบ 8 กิจกรรมในการฝึกอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ประกอบด้วย

1. กิจกรรมฝึกอบรมภาควิชาการ คือกิจกรรมในตารางการฝึกอบรมภาควิชาการในหมวดวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตร
2. กิจกรรมส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย คือกิจกรรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจในการออกกำลังกายอย่างถูกวิธี เหมาะสมกับตนเอง และมีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติจริงทุกวัน วันละประมาณ 30-60 นาที ซึ่งกำหนดไว้ในตารางฝึกอบรม
3. กิจกรรมพัฒนาจิต เป็นกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบหลักของการพัฒนาจิตใจทั้งในภาคทฤษฎีและได้ฝึกปฏิบัติจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการมีสุขภาพจิตที่ดี สมรรถภาพจิตที่ดี และคุณภาพจิตที่ดี
4. กิจกรรมเสริมประสบการณ์ เป็นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประสบการณ์เพิ่มเติมอย่างอื่นอีก นอกเหนือจากการได้รับการศึกษา อบรมจากเนื้อหาวิชาในเชิงวิชาการ ได้แก่ การฟังบรรยายพิเศษ การชมวีดิทัศน์ หรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกันเอง
5. กิจกรรมฝึกทักษะการพูดและการฟัง เป็นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นนักพูดและนักฟังที่ดี โดยเฉพาะการพูดในที่ชุมชน ซึ่งมีทั้งภาคทฤษฎี และฝึกปฏิบัติจริงทุกคน
6. กิจกรรมการศึกษาดูงาน เป็นเทคนิคการฝึกอบรมอย่างหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ตรง โดยไปศึกษาดูงานยังสถานประกอบการหรือสถานที่ปฏิบัติงานจริง ถ้าหลักสูตรไม่เกิน 1 เดือน จะมีการศึกษาดูงาน 1 วัน แต่ถ้าหลักสูตรยาวกว่า 1 เดือน จะมีการศึกษาดูงานหลายวัน ซึ่งแต่ละหลักสูตรจะกำหนดจำนวนวันในการศึกษาดูงานไว้นั่นเอง
7. กิจกรรมร่วมบริหารโครงการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการบริหารโครงการฝึกอบรมด้วย โดยจัดในรูปคณะกรรมการบริหารรุ่น มีประธานรุ่น 1 คน และมีตำแหน่งอื่น ๆ อีกตามความเหมาะสม นอกจากนี้อาจจัดแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อแบ่งงานกันปฏิบัติ เช่น แบ่งเป็นกลุ่มวิชาการ กลุ่มบริการ และกลุ่มนันทนาการ เป็นต้น (ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2530 : 15-17)

สื่อเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องใช้ และการจัดสถานที่ในการฝึกอบรม

สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาในการฝึกอบรม

สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นสิ่งที่ช่วยประสานความรู้ ความสนใจ และกระตุ้น
เตือนประสาทรับรู้ ตลอดถึงการจดจำข้อมูลต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน (ประหยัด จิระวรรณงค์.
ม.ป.ป. : 181) เป็นสิ่งที่นำมาใช้เพื่อช่วยในการส่งข่าวสาร ข้อมูล ระหว่างวิทยากรและผู้เข้า
รับการฝึกอบรม ให้ดำเนินไปด้วยดี น่าสนใจ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (เครือวัลย์
ลืออภิชาติ. 2531 : 207)

เนื่องจากเทคโนโลยีทางการศึกษามีหลายประเภทและหลายชนิด จึงให้ผลและมีข้อ
จำกัดแตกต่างกัน การเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมเท่านั้นที่จะทำให้เกิดคุณค่าที่แท้จริงได้ จากผลการ
วิจัยการใช้สื่อที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ ได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 9

สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	จุดมุ่งหมายการเรียนรู้		
	ความรู้	ทัศนคติ	ทักษะ
วิทยุ			
จานเสียง			
แถบเสียง			
ภาพลายเส้น			
ภาพนิ่ง			
ภาพจากแผ่นใส			
หุ่นล้อเลื่อน			
หุ่นแสดงภายใน			
หุ่นขนาดใหญ่			
ภาพยนตร์			
โทรทัศน์			
ภาพยนตร์ 8 ม.ม.			
สถานการณ์จำลอง			
ห้องปฏิบัติการทางภาษา			
ทัศนศึกษา			

ภาพประกอบ 9 ผลการวิจัยการใช้สื่อที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการเรียนรู้

(ประหยัด จิระวรพงศ์. ม.ป.ป. : 182-183 ; อ้างอิง
มาจาก Davies. 1971 : 121)

จากภาพประกอบ 9 แสดงให้เห็นว่า สื่อทั้งหลายให้ผลทางด้านความรู้ ความเข้าใจ ทั้งหมด การเรียนรู้ทางด้านทัศนคติ สื่อที่ดีที่สุด ได้แก่ อุปกรณ์โสต รูปภาพ ภาพยนตร์ โทรทัศน์ สถานการณ์จำลอง และห้องปฏิบัติการทางภาษา การเรียนรู้ทางด้านทักษะ สื่อที่ดีที่สุด ได้แก่ อุปกรณ์โสต หุ่นจำลองขนาดใหญ่ สถานการณ์จำลอง ห้องปฏิบัติการทางภาษา และการทัศนศึกษา

ประหยัด จิระวรพงศ์ (ม.ป.ป. : 187-188) ได้เสนอหลักการใช้เทคโนโลยีในการฝึกอบรมไว้ว่า ควรใช้เทคโนโลยีหลายอย่างแบบผสมผสาน (Multi-media) ควรเลือกใช้เทคโนโลยีชนิดต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย เนื้อหา ผู้ใช้ ผู้รับ และสถานการณ์ ควรจัดระบบการใช้ที่ไม่ซับซ้อน ไม่ขัดกัน ไม่เสียเวลา หรือใช้มากเกินไป ควรศึกษาวิธีใช้เทคโนโลยีเฉพาะอย่างก่อนนำไปใช้ และการเลือกเทคโนโลยีต้องพิจารณาดังนี้คือ มีความถูกต้องแม่นยำในการเสนอข้อความรู้ต่าง ๆ มีการจัดระเบียบภายในที่ดี มีจุดมุ่งหมายชัดเจน สดวก่ายชัดเจน เป็นที่น่าสนใจ มีความสอดคล้องกับประสบการณ์และความพอใจของผู้ใช้ และสอดคล้องกับการเรียนรู้ มีข้อมูลทันต่อเหตุการณ์ อยู่ในภาพสมบูรณ์ มีคุณค่าทางด้านเทคนิคและทางด้านศิลปะ อีกทั้งสะดวกต่อการนำไปใช้ และการระวังรักษาด้วย

การฝึกอบรมบางหลักสูตรต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีทักษะปฏิบัติด้วย ดังนั้น จึงต้องมีการเตรียมวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติได้อย่างทั่วถึง และต้องเตรียมเครื่องใช้และวัสดุสนับสนุนการฝึกอบรมทั่ว ๆ ไปให้พร้อม ได้แก่ เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา เครื่องถ่ายเอกสาร ที่เขียนแผ่นใส แผ่นใส กระดาษบันทึก เครื่องเขียนกระดาษ แผ่นเอกสารการฝึกอบรม

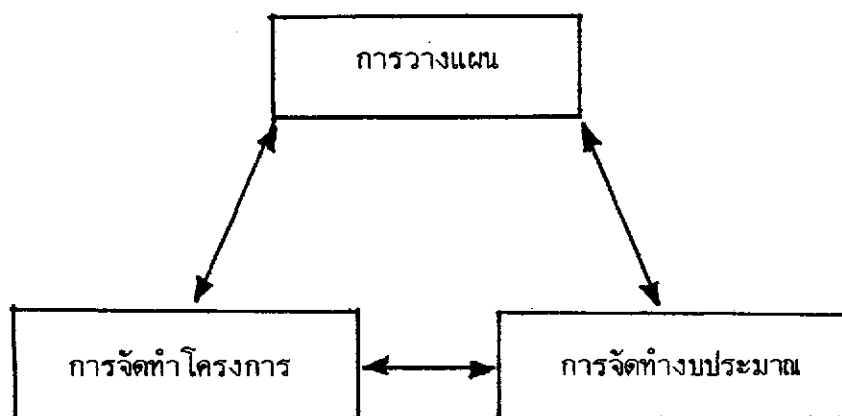
การจัดสถานที่

การเลือก การจัดสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นสิ่งสำคัญในการฝึกอบรม อย่างหนึ่ง เพราะมีส่วนสนับสนุนต่อบรรยากาศการฝึกอบรม และการเตรียมงบประมาณเพื่อการนี้ด้วย การเลือกสถานที่ที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจและความสนุกสนานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สนใจเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอโดยออตโนมิตี ประหยัด จิระพงศ์ (ม.ป.ป. : 189) ได้เสนอเกณฑ์การพิจารณาเลือกสถานที่ฝึกอบรมควรมีลักษณะดังต่อไปนี้คือ สามารถเดินทางไปมาสะดวก มีห้องต่าง ๆ ที่สามารถใช้ในการฝึกอบรม เช่น ห้องประชุมกลุ่มใหญ่ ห้องประชุมกลุ่มย่อย ห้องนั่ง ห้องอาหาร มีความสะอาดเรียบร้อย อยู่ใกล้กับแหล่งที่จะต้องใช้เป็นที่ฝึกปฏิบัติในภาคสนาม มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม มีบรรยากาศที่ดีปราศจากสิ่งรบกวน มี

สวัสดิการด้านความปลอดภัยอย่างเพียงพอ และประหยัดค่าใช้จ่ายตามความจำเป็น ส่วนเรื่องลักษณะ
 โรงงาน (2529 : 37) ได้เสนอว่า สถานที่ฝึกอบรมควรเป็นสถานที่ที่จัดไว้เพื่อการฝึกอบรม
 โดยเฉพาะ อาจเป็นอาคารแยกต่างหาก หรือเป็นห้องเรียนที่อยู่ในอาคารหนึ่งอาคารได้ใช้เพื่อ
 การฝึกอบรมโดยเฉพาะ ไม่ปะปนกับกิจกรรมอื่น

งบประมาณการฝึกอบรม

การงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งหมายถึง การ
 วางแผน การหาทรัพยากร เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน และหมายรวมถึงการจัดสรรบุคลากร
 อุปกรณ์ เครื่องมืออีกด้วย โดยจะต้องวางแผนไว้ทั้งหมดว่า ตลอดแผนหรือโครงการทั้งหมด จะ
 ต้องใช้อะไร เท่าไร โดยแยกออกเป็นรายปีให้เห็นชัด (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2522 :
 198-199) และในเรื่องการงบประมาณนี้ ประหยัด จิระวรพงศ์ (ม.ป.ป. : 220) ได้เสนอว่า
 องค์ประกอบที่สำคัญในการจัดทำงบประมาณ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดทำโครงการ
 (Programming) และการจัดทำงบประมาณ (Budgeting) ได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผน การจัดทำโครงการ และการจัดทำงบประมาณ

(ประหยัด จิระวรพงศ์. ม.ป.ป. : 220)

จากภาพประกอบ 10 แสดงให้เห็นว่า การจัดทำงบประมาณนั้น เป็นการประสานสัมพันธ์ระหว่างการวางแผน การจัดทำโครงการ และการจัดทำงบประมาณ ซึ่งเป็นระบบที่จะต้องอาศัยซึ่งกันและกัน ซาตอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้

เร็กซ์ โรจนพันธ์ (2529 : 42-44) ได้เสนอไว้ว่าการจัดทำงบประมาณต้องกระทำอย่างรอบคอบที่สุด และควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดเตรียมการดำเนินการฝึกอบรม ตั้งแต่การสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การจัดเตรียมเอกสารอุปกรณ์การฝึกอบรมและการจัดเตรียมสถานที่ เป็นต้น ถ้างบประมาณไม่พอ การดำเนินงานดังกล่าวก็จะทำได้ไม่เต็มที่ ซึ่งจะมีผลโยงไปถึงผลที่จะได้รับการฝึกอบรมด้วย

2. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเรื่องเวลาและสถานที่ในการฝึกอบรม เช่น ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรม เช่น ผู้ดำเนินการ เจ้าหน้าที่วิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ถ้าใช้เวลาในการฝึกอบรมยาวนานเท่าไร ค่าใช้จ่ายก็จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยทั่วไปการจัดฝึกอบรมแต่ละครั้งจึงพยายามที่จะใช้เวลาให้น้อยที่สุด แต่ก็อาจมีผลกระทบต่อ การกำหนดวิธีการฝึกอบรม

3. ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการติดตามผลเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ซึ่งผู้จัดการฝึกอบรมส่วนมากมักจะลืมถึงค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ ทำให้ขั้นตอนนี้ต้องหายไปโดยปริยาย

ประยัต จีระวงษ์ (ม.ป.ป. : 222-223) กล่าวว่า งบประมาณค่าใช้จ่ายสำหรับโครงการฝึกอบรมที่พบเสมอ ได้แก่ ค่าธรรมเนียม ค่าอาหารนอกเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าที่พัก ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทนวิทยากร เจ้าหน้าที่โสตทัศนูปกรณ์และผู้ช่วย เจ้าหน้าที่บริการอื่น ๆ ค่าพิมพ์เอกสาร ค่าถอดเทปคำบรรยาย ค่าวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ค่าประชาสัมพันธ์ ค่าเลี้ยงรับรองและค่าบำรุงสถานที่ โดยแหล่งงบประมาณสนับสนุนโครงการฝึกอบรม ได้จากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้คือ ค่าธรรมเนียมหรือค่าลงทะเบียน องค์กรหรือมูลนิธิที่ให้การสนับสนุน ห้างร้านหรือบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ผลิตภัณฑ์ องค์กรระหว่างประเทศ งบประมาณแผ่นดินหรืองบประมาณของทางราชการ

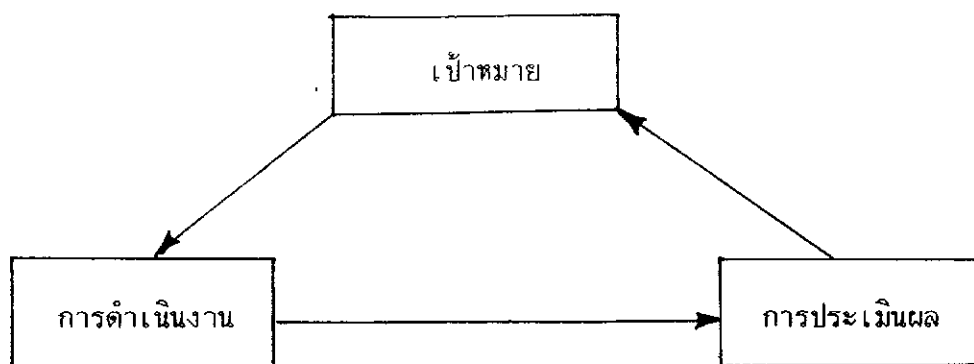
การจัดทำงบประมาณนั้น หน่วยจัดฝึกอบรมมีหน้าที่จัดเตรียมไว้ล่วงหน้า ซึ่งมักจะมีแผนและโครงการฝึกอบรมที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนในแต่ละปี และในกรณีที่ต้องนำรายการงบประมาณ

เสนอขอต่อผู้มีอำนาจในการอนุมัติค่าใช้จ่าย ไม่ควรให้มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ทั้งสิ้น เพราะอาจมีผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่นในการดำเนินการฝึกอบรมได้ ดังนั้นวิธีที่ดีที่สุด ควรจะได้มีการนำรายการไปปรึกษาหารือกับผู้มีอำนาจอนุมัติเป็นการภายในก่อน แล้วจึงนำเสนอเป็นทางการอีกครั้งหนึ่ง (เริงลักซ์ โรจนพันธ์. 2529 : 43-44)

การจัดทำงบประมาณเป็นการวางแผนการใช้เงินอย่างมีระบบไว้ล่วงหน้า โดยมี การกำหนดความต้องการสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมาย การกำหนดเรื่องการใช้เงินนี้มีส่วนจำเป็นอย่างมากในโครงการฝึกอบรมเป็นส่วนสำคัญของการดำเนินงาน และเป็นเครื่องแสดงให้เห็นรูปร่างของแผนงาน

การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนหนึ่งของการฝึกอบรม เป็นข้อมูลย้อนกลับที่จะช่วยให้หน่วยงานฝึกอบรมได้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของการจัดฝึกอบรม เพื่อจะได้นำข้อมูลเหล่านั้นมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเนื้อหาวิชาในหลักสูตร เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการจัดฝึกอบรมครั้งต่อไป สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2531 : 24) เสนอไว้ว่า ในการจัดฝึกอบรมทุกครั้ง จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้และวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้มาจากการหาความจำเป็นของการฝึกอบรมที่หน่วยงานต้องการ เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การให้มีประสิทธิภาพ ต่อจากนั้นก็เป็นการดำเนินการฝึกอบรม แล้วมีการประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อที่ได้ทราบว่า การฝึกอบรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ สอดคล้องกับ วิลาศ สิงหวิสัย (2520 : 155) ที่ได้กล่าวว่า การประกอบกิจกรรมใด ๆ ของมนุษย์จะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายนั้น และการประเมินผลการดำเนินงานว่าได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เนื้อหาวิชาของหลักสูตรฝึกอบรม เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม และการดำเนินการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก ซึ่งได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 11

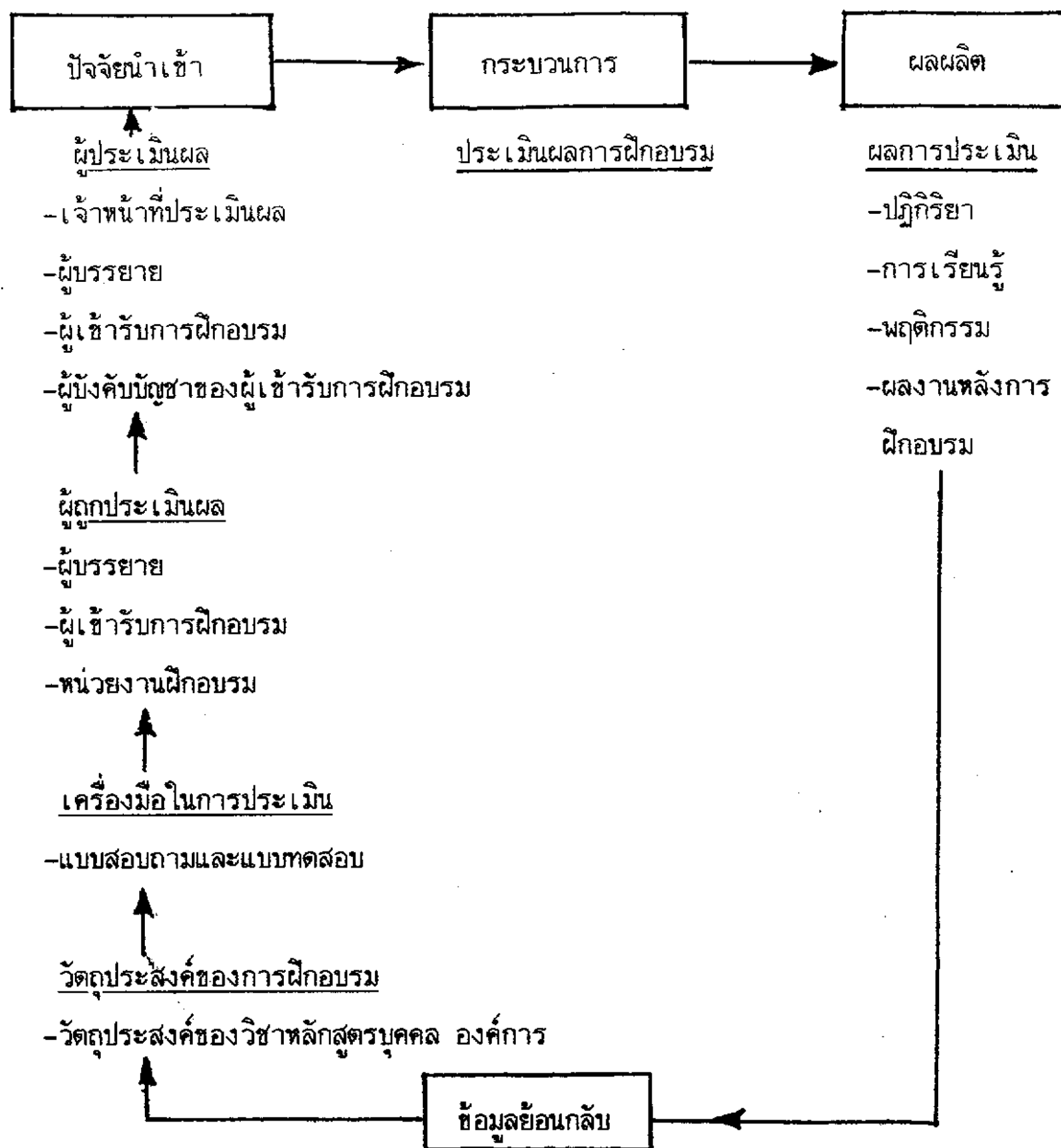


ภาพประกอบ 11 ความสัมพันธ์ของเป้าหมาย การดำเนินงาน และการประเมินผล

วิรัชพร สวัสดิคานนท์ (ม.ป.ป. : 40) ได้แบ่งประเภทของการประเมินผลเป็น 3 ส่วนคือ

1. การประเมินผลภายใน คือ การประเมินผลเพื่อวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้บรรยาย โดยวัดจาก ปฏิกริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมระหว่างการฝึกอบรม และการบริหารงานฝึกอบรม
2. การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม คือการประเมินสรุปผลโครงการฝึกอบรม โดยวิธีใช้แบบสอบถาม เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม
3. การประเมินผลภายนอก หมายถึง การประเมินผลเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม กลับไปทำงานแล้ว โดยพิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ถ้าการฝึกอบรมได้ผล การทำงานย่อมมีการเปลี่ยนแปลงในทางดีขึ้น

ตันย บุณนาค (2520 : 181-183) กล่าวว่า ในการประเมินผลการฝึกอบรมนั้น จะต้องพิจารณาตัวแปรทุกตัวที่อยู่ในระบบ ในขณะเดียวกันก็ต้องถือเอาความหมายและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น ๆ เป็นแกนกลางหรือตัวเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ และได้เสนอระบบการประเมินไว้ในภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 ระบบการประเมินผลการฝึกอบรม

(ตัญญู อนุภาค. 2520 : 182)

การประเมินผลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จากระบบการประเมินผลการฝึกอบรม ดังกล่าว เป็นการประเมินเพื่อวัดประสิทธิผลของการฝึกอบรม ซึ่งจะประเมินตัวแปร 4 ตัวแปรด้วยกันคือ ปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม การเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผลที่เกิดจากการฝึกอบรม

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมควรมีการประเมินเป็นระยะ โดยทั่วไปจะประเมินเป็น 4 ระยะ คือ ก่อนมีการดำเนินการฝึกอบรม เมื่อมีการฝึกอบรม หลังจากมีการฝึกอบรม และเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานในหน่วยงาน ไวส์ (ประชุม รอดประเสริฐ. 2529 : 76; อ้างอิงมาจาก Weiss. 1969 : 68) กล่าวไว้ว่า การประเมินโครงการเป็นการวิเคราะห์การดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีระบบ ไม่เพียงแต่นำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้มาใช้ในการตัดสินใจ หลังจากโครงการนั้นได้สิ้นสุดลง แต่ยังสามารถนำไปใช้ตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนโครงการตลอดไปด้วย

ทุกขั้นตอนของการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผล ควรจะมีลักษณะเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียงและอคติ ต้องมีความเที่ยงตรง ประเมินผลในสิ่งที่ควรประเมิน มีเครื่องมือที่ได้มาตรฐานและใช้โดยถูกวิธี นอกจากนั้นต้องมีความเชื่อถือได้ พยายามให้มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด วัดก็ครั้งก็ได้ผลคงเส้นคงวา ส่วนการติดตามผลโครงการฝึกอบรมควรทำหลังจากการฝึกอบรมไปแล้ว 4 เดือนเป็นอย่างน้อย เพื่อให้บุคลากรนำสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน จะทำให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งด้านการปฏิบัติและพฤติกรรม ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ส่วนมากมักกระทำโดยสอบถามทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้เข้ารับการฝึกอบรม (สมชาย มิตร์ประเสริฐสุข. 2527 : 30-31)

ด้านเทคนิคที่ใช้ในการประเมินผล วิลาส สิงหวิสัย (2520 : 160-162) ได้เสนอว่าจำแนกเทคนิคการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาประเมินผลได้ คือ วิธีการสังเกต (Observation Method) วิธีการสอบถาม (Questioning Method) มี 2 แบบ ได้แก่ การสัมภาษณ์ (Interview) และแบบสอบถาม (Questionnaires) วิธีวัดผล (Measurement Method) ได้แก่ วิธีการทดสอบ (Testing Techniques) วิธีให้แสดงตนออกมา (Projective Techniques) การสำรวจตนเอง (Self-Inventory Techniques) สังคมมิติ (Sociometric Techniques) และเกณฑ์มาตราส่วน (Scale Techniques) การประเมินผลทุกขั้นตอนของการดำเนินงานควรมีลักษณะเป็นปรนัย (Objectivity) มีความเที่ยงตรง (Validity) มีความเชื่อถือได้ (Reliability) และสะดวกและประหยัด

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จำเป็นจะต้องกระทำทั้งในส่วนรวมและส่วนย่อยอย่างละเอียดรอบคอบ และควรจะต้องใช้หลายวิธีผสมผสานกัน เพื่อให้โครงการ

ฝึกอบรมมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น นอกจากการประเมินผลช่วยตอบปัญหาให้เราทราบหลาย ๆ อย่างแล้วยังช่วยให้สามารถหาวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ตรงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามควรระวังความอคติในการประเมินไว้ด้วย (ประหยัด จีระวรรณงศ์. ม.ป.ป. : 142) การประเมินผลจะมีผลออกมา 2 อย่างคือ ดี และ ไม่ดี ซึ่งจะต้องระมัดระวังความลำเอียง 2 ประการคือ ผู้ถูกประเมินกับผู้ประเมินเป็นพวกเดียวกัน ผลที่ได้มักจะ "ดี" เป็นส่วนใหญ่ ตรงกันข้ามหากผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมินเป็นคนละพวกผลที่ออกมาจะ "ไม่ดี" เป็นส่วนใหญ่ (โกวิท ประวาลพฤษ์. 2525 : 16-18)

กรมการฝึกหัดครู (2527 : 7) ได้กำหนดการประเมินผลและการติดตามผล การฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมบทบาทบุคลากร กรมการฝึกหัดครู โดยแบ่งประเภทการประเมินเป็น 3 ประเภทคือ

1. การประเมินผลปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม โดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวัดด้านต่าง ๆ เช่น หลักสูตร เนื้อหาสาระวิชา วิธีการถ่ายทอด สัดส่วนของการบรรยายและการอภิปราย

2. การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมุ่งวัดสิ่งต่าง ๆ ดังนี้คือ

2.1 วัดความรู้ ความคิด เช่น ความเข้าใจ ความสามารถในการนำไปใช้ โดยใช้แบบสอบถามก่อนและหลังการสอน

2.2 วัดความรู้สึกและอารมณ์ เช่น ค่านิยม ความสนใจ ทศคติ สมานธิ โดยใช้แบบสอบถามประเมินผลตนเอง การอภิปราย

2.3 การประเมินผลพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นการติดตามผลการฝึกอบรมหลังจากอบรมแล้ว 3 เดือน

เทคนิคการรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ ใช้แบบสอบถาม ใช้วิธีการทดสอบ ใช้วิธีการสำรวจตนเองเพื่อวัดบุคลิกภาพ ส่วนกิจกรรมเสริมแรงใช้วิธี เชิญเป็นวิทยากร การประกาศเกียรติคุณยกย่อง และการทัศนศึกษาดูงานกลุ่มหรือชุมชนที่ประสบความสำเร็จ ได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 13

ประเภทการประเมิน	วิธีการประเมิน	ระยะเวลาประเมิน	จุดที่ประเมิน
1. ประเมินปฏิกริยา	แบบสอบถาม	วันสุดท้ายของการฝึกอบรม	ประเมิน โครงการ
2. ประเมินผลการเรียนรู้	แบบสอบถาม สังเกตการปฏิบัติ	ในระหว่างการฝึกอบรม	-วัดความรู้ ความคิด -วัดความรู้ลึกและ อารมณ์ -วัดการปฏิบัติ
3. ประเมินพฤติกรรม	สัมภาษณ์ แบบสอบถาม	3 เดือนหลังจากฝึกอบรม	วัดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม

ภาพประกอบ 13 การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยาการฝึกอบรมตามรูปแบบ
การฝึกอบรมเพื่อเสริมบทบาทบุคลากร กรมการฝึกหัดครู

(กรมการฝึกหัดครู. 2527 : 8)

ปัญหาในการประเมินผลการฝึกอบรม

ตัญญู บุณนาค (2520 : 192-193) ได้เสนอว่า ลักษณะร่วมกันของปัญหาการ
ประเมินผลการฝึกอบรมกล่าวได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ปัญหาทางทัศนคติ พฤติกรรม (Psychological Effect) ได้แก่ปัญหาของ
ความไม่เที่ยงตรง มีความรู้ลึกส่วนตัวมาเกี่ยวข้องในการที่จะแสดงออกทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน
2. ปัญหาในด้านความรู้ถึงเทคนิควิธีการประเมินผล (Technical Know How)
เนื่องจากกระบวนการประเมินผลครอบคลุมเกี่ยวโยงไปยังบุคคลหลายฝ่าย จึงเป็นการยากที่จะให้
ทุกคนมีความรู้เชี่ยวชาญในการประเมินผล
3. ปัญหาข้อจำกัดอื่น ๆ (Constraint) ได้แก่เรื่องงบประมาณ กำลังคน เวลา
และความไม่พร้อมของเครื่องมือเครื่องใช้

สมพร ศิลปสุวรรณ (2526 : 102) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิรูปการพัฒนาและการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงลักษณะหรือสภาพการดำเนินการพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม โดยวิธีการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการแก้ปัญหาการปฏิรูปการพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม ควรจะได้มีการส่งเสริมการอบรมอย่างมีระบบ จัดให้มีการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม และมาตรการที่จะนำผลการฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง ให้เชื่อมโยงสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพลเทพ จันทรสีประเสริฐ เรื่องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคคล : ศึกษาเฉพาะกรณีปัญหาการฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนในประเทศไทย มีผลการวิจัยว่าการฝึกอบรมควรแบ่งขั้นตอนการฝึกอบรมเป็น 4 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลและติดตามผล (พลเทพ จันทรสีประเสริฐ. 2524 : 80) การประเมินผลหลังการฝึกอบรมหรือติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อจะได้ทราบผลของการฝึกอบรมที่แท้จริง ควรดำเนินการหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้กลับไปทำงานตามปกติแล้ว และสิ่งที่ควรนำมาพิจารณาในการประเมินผล ขึ้นอยู่กับความต้องการและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่น ได้นำแนวความคิดที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้เพียงใด ได้เปลี่ยนทัศนคติในการทำงานอย่างเหมาะสมหรือไม่ ขวัญและกำลังใจในการทำงานดีขึ้นหรือไม่ มีความชำนาญเพิ่มขึ้นเพียงใด ผลงานดีขึ้นทั้งปริมาณและคุณภาพหรือไม่ (พจน์ เพชรบุรณิน. 2524 : 121)

การจัดฝึกอบรมตามโครงการต่าง ๆ ที่ผ่านมา พบว่าหลังจากการอบรมหรือสัมมนาแล้ว มักจะละเลยการติดตามผล ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มีข้อกำหนดมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการติดตามการนำผลจากการฝึกอบรมไปใช้ ทำให้ขาดข้อมูลที่จะนำมาปรับปรุงการจัดการฝึกอบรมในคราวต่อไป ที่สำคัญทำให้ไม่ทราบว่าผลการฝึกอบรมที่จัดดำเนินการไปแล้วได้มีการนำไปใช้ได้ผลหรือไม่ (สมพร ศิลปสุวรรณ. 2526 : 876)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการฝึกอบรม

ความพยายามของรัฐในการพัฒนาบุคลากรมีรูปแบบต่าง ๆ กัน ในทางปฏิบัติหน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจได้สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของตนอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้เน้นการพัฒนาในรูปของการฝึกอบรมต่าง ๆ เช่น การอบรมปฐมนิเทศ การอบรมระหว่างการทำงาน และการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ได้มีหน่วยงานเกิดขึ้นมากมายทำหน้าที่ในการ

พัฒนาหลักสูตรและดำเนินการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในส่วนราชการอื่นทั่วไป เช่น สถาบันพัฒนาข้าราชการ (สำนักงาน ก.พ.) สำนักฝึกอบรม (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์) บางส่วนราชการ ได้จัดตั้งหน่วยงานเพื่อจัดฝึกอบรมบุคลากรของตน โดยเฉพาะ และอาจเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าร่วมด้วย เช่น สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ) วิทยาลัยปกครอง (กรมการปกครอง) ศูนย์ฝึกอบรม (กรมสรรพากร) กองฝึกอบรม (กรมพัฒนาชุมชน) และหน่วยงานฝึกอบรมของกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ อีกมาก ส่วนราชการที่มีได้มีหน่วยงานฝึกอบรมโดยตรงมักมอบภารกิจส่วนนี้ให้กับกองกรเจ้าหน้าที่

แม้การฝึกอบรมจะมีหน่วยงานมากดังกล่าวข้างต้น แต่การพัฒนาศักยภาพภาครัฐในรูปแบบการฝึกอบรมก็ประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย ซึ่ง ปรัชญา เวสารัชช์ (2532 : 5-7) ได้เสนอปัญหาการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. รัฐบาลขาดทิศทางและนโยบายแน่ชัดในการพัฒนาศักยภาพ กล่าวคือ การพัฒนาศักยภาพเป็นเรื่องที่รัฐบาลให้ความสำคัญ แต่การที่จะพัฒนาศักยภาพกลุ่มใด ให้ความสำคัญต่อผลการฝึกอบรมแง่ใด หรือเน้นพัฒนาศักยภาพด้านใดนั้น เป็นเรื่องที่แต่ละหน่วยฝึกอบรม หรือแต่ละส่วนราชการจะพิจารณาดำเนินการกันเอง

2. ขาดการประสานงานและร่วมมือระหว่างหน่วยฝึกอบรมต่าง ๆ ทำให้การพัฒนาศักยภาพของรัฐบาลในการฝึกอบรมมีลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่สอดคล้องประสานกัน ทำให้เสียทรัพยากรที่รัฐสามารถประหยัดได้หากสามารถจัดให้มีการร่วมมือกัน

3. การฝึกอบรมที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันยังมีลักษณะที่รองรับผู้รับการฝึกอบรมได้จำนวนจำกัด เพราะมักเน้นการฝึกอบรมในสถานที่หรือในห้องฝึกอบรม ซึ่งทำให้ไม่สามารถรับผู้เข้าฝึกอบรมได้มาก ในขณะที่เดียวกันการนำบุคลากรจากท้องถิ่นต่าง ๆ เข้ารับการฝึกอบรมในสถานที่นั้นเป็นการดึงบุคลากรออกจากงาน หากการฝึกอบรมมีช่วงระยะเวลาที่ยาวนานก็ย่อมทำให้ส่วนราชการต้องเสียประโยชน์จากการทำงานของบุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรม และยังมีผลให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงในการจัดอบรมแต่ละครั้งอีกด้วย

4. การฝึกอบรมในส่วนที่เป็นมาตรการพัฒนาศักยภาพในภาครัฐ ยังไม่ได้เป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญอย่างแท้จริง ดังจะเห็นได้ว่า ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมยังไม่ตระหนักถึงผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม จึงปรากฏว่าเมื่อมีการคัดตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็มักคัดบุคคลที่มีได้รับผิดชอบภารกิจสำคัญของหน่วยงานหรือส่งบุคคลที่หน่วยงานไม่พึงประสงค์ไปรับการ

ฝึกอบรม และหลังจากที่บุคลากรผ่านการฝึกอบรมมาแล้วก็ได้มีการมอบหมายให้บุคลากรดังกล่าว ปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับฝึกอบรมมาแล้ว

5. การฝึกอบรมที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบันส่วนใหญ่ยังมิได้มีเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่จะสร้างความน่าสนใจให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมส่วนใหญ่มักเป็นการบรรยายสาระเนื้อหาเป็นหลัก หากผู้บรรยายมีความสามารถในการเชิงวาทีศิลป์สูง หรือเนื้อหาที่บรรยายมีความน่าสนใจมาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็จะมี ความสนใจติดตามได้โดยไม่เบื่อหน่าย แต่โดยทั่วไปการบรรยายมักไม่ค่อยประสบผลสำเร็จในการสร้างความสนใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นผู้ใหญ่ ซึ่งจดทนน้อยหรือไม่พอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมในลักษณะบรรยาย สำหรับการฝึกอบรมในรูปแบบฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะนั้นก็มีขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรม

6. การขาดแคลนวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสมในการให้การฝึกอบรม โดยทั่วไปบุคลากรของส่วนราชการให้การยอมรับวิทยากรจากภายในส่วนราชการเองน้อยกว่าวิทยากรจากภายนอกส่วนราชการนั้น ๆ จึงทำให้วิทยากรซึ่งส่วนราชการพัฒนาขึ้นมาขาดโอกาสฝึกฝนพัฒนาตนเอง และขาดความสนใจในการพัฒนาเทคนิค เนื้อหา จึงมักมีการขยับขยายย้ายไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ซึ่งให้โอกาสก้าวหน้าดีกว่า สำหรับวิทยากรจากภายนอกที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานและมีประสบการณ์สูง ก็ไม่ค่อยมีเวลาที่จะอุทิศให้กับ การฝึกอบรม หรือบางคนอาจขาดความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ งานฝึกอบรมจึงมิได้มีการพัฒนาเป็นวิชาชีพในตัวเอง และมีผลให้การพัฒนาเทคนิควิธีการฝึกอบรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา ถูกบั่นทอนลง ไปด้วย

7. ขาดการประเมินผลการฝึกอบรมที่เหมาะสม โดยหลักการการฝึกอบรมไม่ว่าในลักษณะใดก็ตาม จำเป็นต้องอาศัยการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่แน่ชัด และสามารถประเมินได้ แต่ปรากฏว่าการประเมินผลการฝึกอบรมยังมีลักษณะย่อหย่อน มิได้ดำเนินการอย่างจริงจัง หลังการฝึกอบรมแล้วควรมีการประเมินผลเรื่องทัศนคติของผู้รับการฝึกอบรมว่า ได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด มีความพึงใจกับบริการที่จัดให้เพียงใด ซึ่งโดยส่วนใหญ่คำตอบที่ได้รับเอนเอียงไปในทางบวก แต่การประเมินผลว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำเนื้อหาที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติได้ผลจริงหรือไม่ นั้น ยังบกพร่องอยู่มาก ยิ่งเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วก็ได้มีการติดตามผล ทำให้เป็นการสิ้นเปลืองทรัพยากรคน วัสดุ เงิน เวลา และโอกาสในการทำงานโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร และทำให้สูญเสียโอกาสสำหรับการ

ปรับปรุงเทคนิควิธีการและเนื้อหาการฝึกอบรมในอนาคตด้วย

ในด้านการพัฒนาบุคคลของรัฐบาลไทย จากผลการวิจัยของเครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล และเกศินี หงสนันท์ (2526 : 79) พบว่า องค์การรัฐวิสาหกิจบางแห่ง ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบ ด้านงานฝึกอบรม และยังขาดการวิเคราะห์หาความจำเป็นที่แท้จริง ในการฝึกอบรม และใช้อุปกรณ์ ที่ไม่ทันสมัยเท่าที่ควร ขาดการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมที่ถูกต้อง ขาดการร่วมมือ ประสานงานในเรื่องหลักสูตรการฝึกอบรมทำให้เกิดการซ้ำซ้อน และขาดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ใน หน่วยงาน มีการใช้วิทยากรภายนอกจากมหาวิทยาลัยซึ่งเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าการมีเจ้าหน้าที่ ฝึกอบรมประจำหน่วยงาน

ส่วนอาชวัน วายวานนท์ และคนอื่น ๆ ได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรมจากหน่วย ราชการและรัฐวิสาหกิจ รวม 30 หน่วย พบว่า หัวหน้าหน่วยฝึกอบรม ร้อยละ 25 แจ้งว่า อุปสรรคของการฝึกอบรม ได้แก่ การขาดวิทยากรที่สามารถ ร้อยละ 12 แจ้งว่าขาดเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์งาน ร้อยละ 12 พบว่าขาดสถานที่ และขาดความสะดวก ร้อยละ 10 เห็นว่าผู้บังคับบัญชา ระดับสูง ไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม ส่วนทางด้านผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ 66 เห็นรวม ๆ ว่า อุปสรรคสำคัญ คือ เนื้อหาสาระของวิชาที่ไม่ตรงกับที่ต้องการ วิทยากรไม่เหมาะสม และวิธีฝึกอบรมไม่ดี ข้อมูลลำดับต่อไปคือ ผู้บังคับบัญชาสูงสุด ร้อยละ 25 เห็นว่า อุปสรรค คือ การขาดเทคนิคที่จะเปลี่ยนทัศนคติผู้เข้ารับการฝึกอบรม และร้อยละ 20 เห็นว่า ขาดเจ้าหน้าที่ และวิทยากรที่เหมาะสม จากข้อมูลต่าง ๆ จึงเห็นว่า ปัญหาในการฝึกอบรมที่สำคัญ มากประการหนึ่ง ได้แก่ ปัญหาที่เนื่องมาจากวิทยากรโดยตรง ดังนั้น วิทยากรจึงต้องมีการฝึกฝน และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (พิสมัย จันทวิมล. 2531 : 3)

ขั้นตอนในการออกแบบการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา

เจลีเยว บุรีภักดี และสุวกิจ ศรีปัดถา (2527 : 103-105) ได้เสนอว่า ในการ ออกแบบโครงการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมีขั้นตอนของการปฏิบัติงานแบ่งออก ได้ 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 รูปแบบโครงการฝึกอบรม

(เจลิยว บุรีภักดี และสวักิจ ศรีปัดดา. 2527 : 104)

ตามขั้นตอนข้างต้นหมายความว่า เมื่อจะต้องออกแบบโครงการฝึกอบรมอันหนึ่งอันใด ให้ทำในขั้นที่ 1 คือการวิเคราะห์ปัญหาหรือเป้าหมายในการพัฒนาแล้วสรุปหาวิธีแก้ปัญหาหรือวิธีที่จะบรรลุเป้าหมายเสียก่อน ต่อจากนั้นจึงไปทำในขั้นที่ 2 คือระบองค์ประกอบเชิงมนุษย์ว่าจะสร้างหรือเปลี่ยนแปลงอะไรแล้วจึงไปทำในขั้นที่ 3 คือออกแบบโครงการฝึกอบรม หากทำตามขั้นตอนเช่นนี้จะได้โครงการที่อาจมั่นใจได้ว่าจะไม่พลาดเป้าเมื่อนำออกใช้จริง

ในขั้นวิเคราะห์ปัญหาหรือเป้าหมายในการพัฒนา มีสิ่งต้องทำ 4 ประการซึ่งต่อเนื่องกัน คือ การระบุสภาพปัญหาและความรุนแรง การระบุสภาพการหมดปัญหา การระบุสาเหตุของปัญหา และการระบุวิธีแก้ปัญห

การกำหนดองค์ประกอบเชิงมนุษย์สำหรับแต่ละวิธีที่จะแก้ปัญหานั้น เริ่มด้วยการพิจารณาวิธีดังกล่าวแต่ละวิธี วิเคราะห์ดูว่าถ้าปฏิบัติงานตามวิธีนั้นจะต้องอาศัยองค์ประกอบเชิงมนุษย์อะไรบ้าง ซึ่งแยกออกได้ 4 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ ความคิด และความเข้าใจ เรียกรวม ๆ ว่า เป็นประเภทความคิดและความเข้าใจ (Cognition)
2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก ทางอารมณ์ ความพอใจ ค่านิยม ทศคติ เรียกรวม ๆ ว่า เป็นประเภททัศนคติและค่านิยม (Affection)
3. องค์ประกอบอันเป็นการกระทำพฤติกรรมภายนอกที่เห็นได้ชัด เช่น การแสดงออกทางกาย วาจา เรียกว่าเป็น ประเภทการประพฤติปฏิบัติ (Action)
4. องค์ประกอบด้านจำนวนของคนที่มีองค์ประกอบทั้ง 3 ที่กล่าวมาข้างต้น คือต้องมีคนประเภทนี้ จำนวนเท่าไร เรียกว่า ประเภทปริมาณ (Quantity)

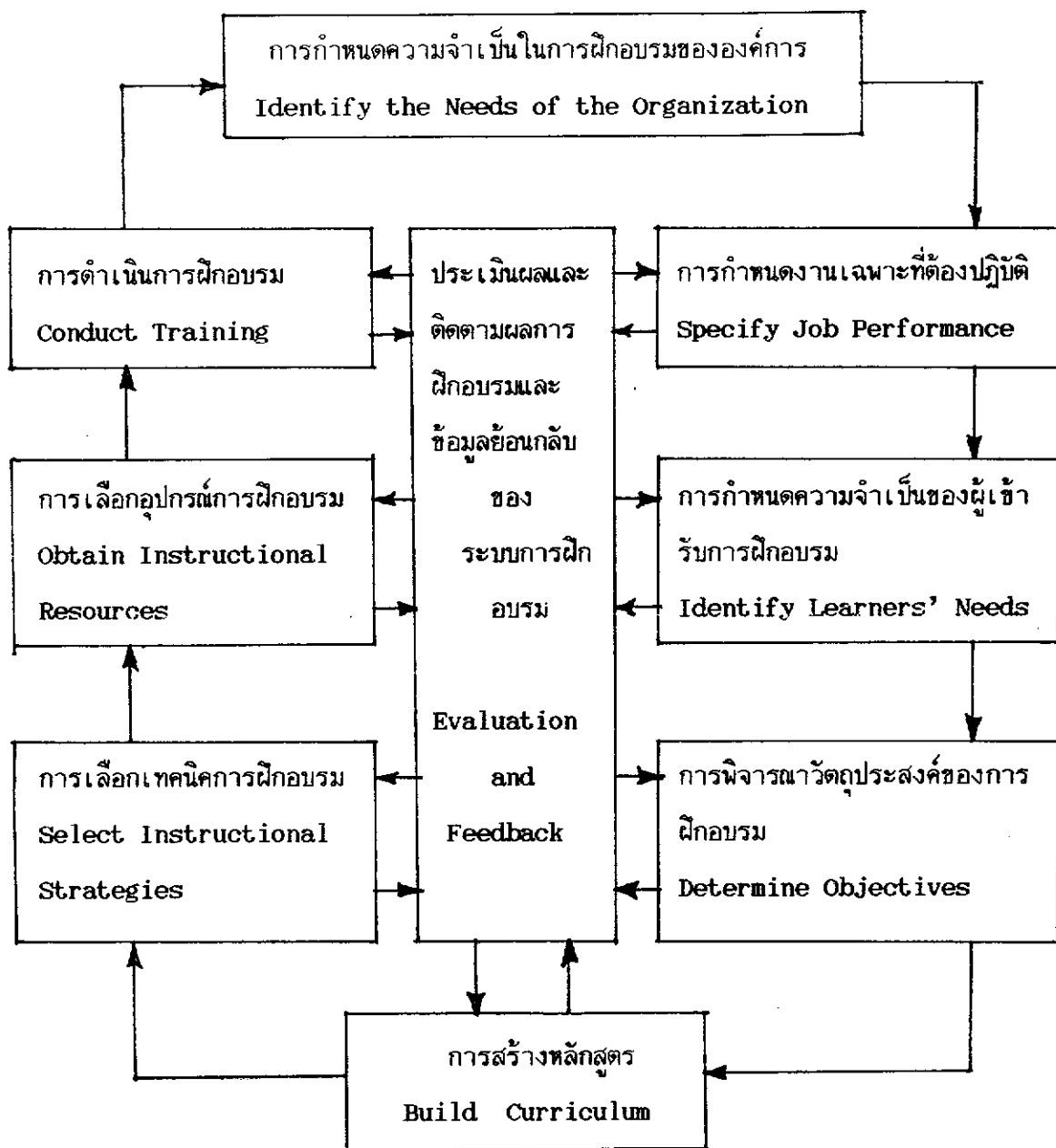
การออกแบบโครงการฝึกอบรม ประกอบด้วยส่วนที่สำคัญยิ่ง 4 ประการ คือ การกำหนดนโยบาย การกำหนดลักษณะและจำนวนผู้เข้ารับการอบรม การกำหนดวิธีการและกิจกรรม และการประเมินผลและการติดตามผลในอนาคต

รูปแบบการฝึกอบรม

นักฝึกอบรมและนักวิชาการจำนวนมากได้เสนอรูปแบบการฝึกอบรมไว้ต่าง ๆ กัน นำมาเป็นตัวอย่าง ได้ดังนี้

รูปแบบการฝึกอบรมครีติคอลล อีเวนท์ส โมเดล (The Critical Events Model)
ของ Leonard Nadler (1982 : 11-13)

แนตเลอร์ ได้สร้างระบบการฝึกอบรมและการพัฒนา โดยกำหนดเป็น 9 ขั้นตอน คือ
กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร กำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ กำหนดความ
จำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในองค์กร พิจารณาวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สร้างหลักสูตร
เลือกเทคนิคการฝึกอบรม เลือกอุปกรณ์การฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรม และประเมินผลติดตาม
ผลและข้อมูลย้อนกลับของระบบการฝึกอบรม ได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 15



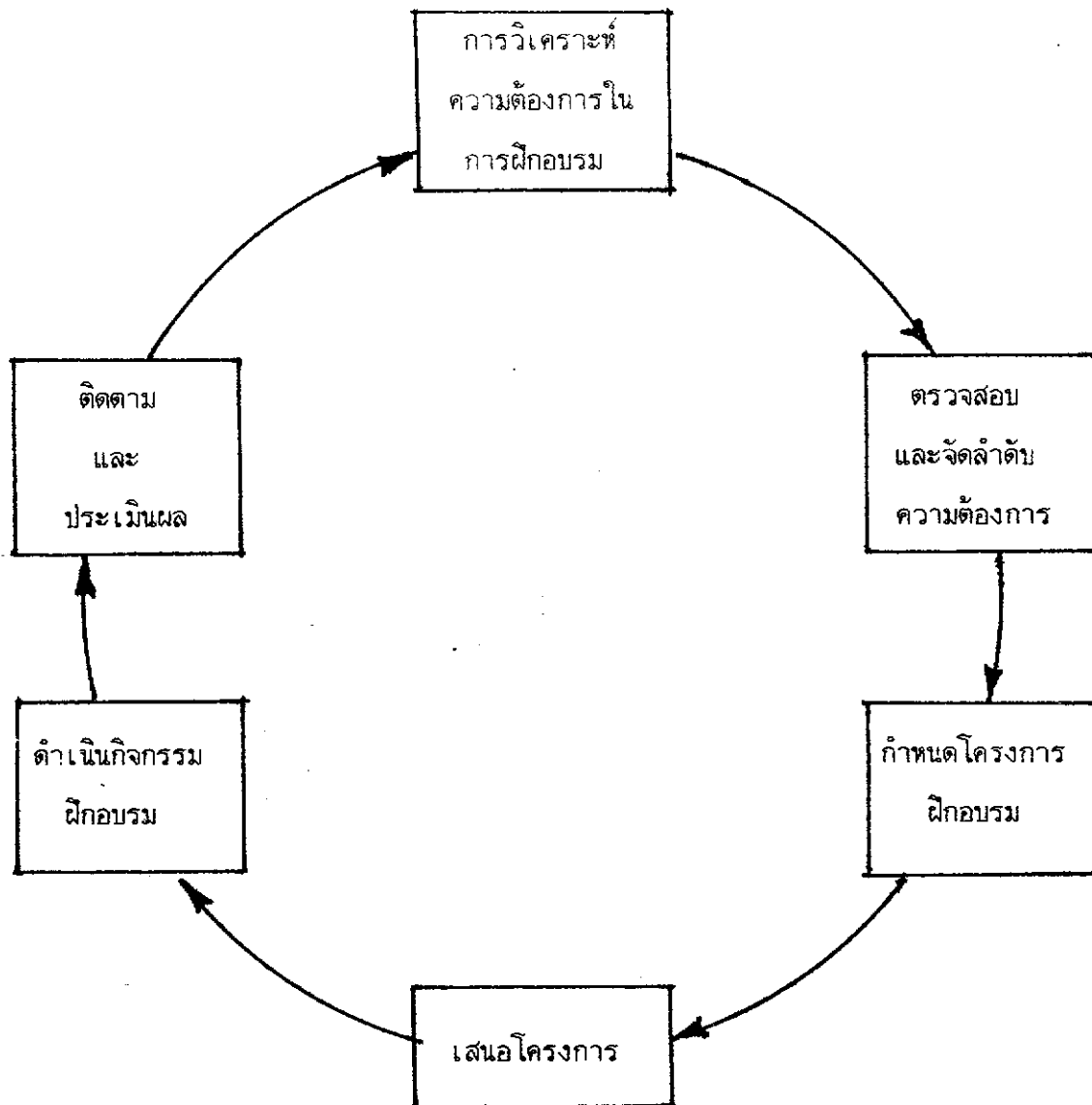
ภาพประกอบ 15 รูปแบบการฝึกอบรมแบบ คริติคอล อีเวนท์ส โมเดล (The Critical Events Model) ของ ลีโอนาร์ด แนดเลอร์

(เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ. 2531 : 11; อ้างอิงมาจาก Leonard Nadler. 1982 : 13)

รูปแบบการฝึกอบรมของ สมพงษ์ เกษมสิน

สมพงษ์ เกษมสิน (2511 : 3-6) ได้เสนอรูปแบบการฝึกอบรมมีสาระสำคัญดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม การฝึกอบรมเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม เนื่องจากการดำเนินงานทั้งปวงจะต้องปรับปรุงให้ทันสมัย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ความก้าวหน้าทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงาน การดำเนินงานแบบเก่า ๆ อาจทำให้เกิดความล่าช้า ได้ผลผลิตต่ำ คุณภาพไม่ดี การที่บุคลากรต้องการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันสมัยนั้น ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่ในการจัดฝึกอบรม ต้องติดตามดูแลเพื่อนำมาเป็นหลักการและเหตุผลในการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ตรวจสอบความต้องการแต่ละลักษณะ นำมาพิจารณาเปรียบเทียบว่างานใดมีความจำเป็นเร่งด่วนกว่ากัน จัดเรียงลำดับตามความจำเป็นก่อน-หลัง เพื่อดำเนินการจัดฝึกอบรมไปตามลำดับ แต่ความต้องการในบางเรื่องอาจไม่ต้องใช้วิธีการฝึกอบรมก็ได้ ผู้มีหน้าที่จัดฝึกอบรมต้องพิจารณาให้รอบคอบถึงผลที่ได้ว่าคุ้มกันกับการลงทุนเพียงใด
3. กำหนดโครงการฝึกอบรม เมื่อตรวจสอบความต้องการพบว่า มีเรื่องที่ต้องดำเนินการฝึกอบรม ผู้มีหน้าที่จัดฝึกอบรมก็กำหนดโครงการฝึกอบรมขึ้น โดยวางแผนและเตรียมการให้ครอบคลุมในเรื่อง เวลา สถานที่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร หลักสูตร เทคนิคฝึกอบรม งบประมาณ เจ้าหน้าที่ดำเนินงาน วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและวิธีการติดตามและประเมินผล
4. เสนอโครงการให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้ความเห็นชอบหรืออนุมัติโครงการ
5. ดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมให้เป็นไปตามที่กำหนดในโครงการ
6. ติดตามและประเมินผลเพื่อทราบความเปลี่ยนแปลงของผู้ผ่านการฝึกอบรม และนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานในครั้งต่อไป การติดตามดูผลงาน สอบถามผู้บังคับบัญชา สอบถามผู้ร่วมงานและการสอบวัดความรู้ความสามารถ เป็นต้น รูปแบบการฝึกอบรมตามที่เสนอแสดงในภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 รูปแบบการฝึกอบรมของ สมพงษ์ เกษมสิน

(สมพงษ์ เกษมสิน. 2511 : 3-6)

✓ รูปแบบของการฝึกอบรมโดยอาศัยส่วนชาตของการปฏิบัติงาน

พัณณ์ สุจันงค์ (2523 : 4-51) ได้เสนอรูปแบบของการฝึกอบรมโดยอาศัยส่วนที่ขาดไปของการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ต้องศึกษารายละเอียดของกิจกรรมในการทำงานที่จะพบ "ส่วนขาดของการปฏิบัติงาน" โดยศึกษาเสียก่อนว่าผู้เข้ารับการอบรมขาดอะไร

2. การตัดสินใจที่จะฝึกอบรม (Decision of Training) เมื่อศึกษาถึง "ส่วน
ขาดของการปฏิบัติงาน" ให้ละเอียดแล้ว จะบอกได้ว่าขอบเขตที่ควรจะให้ฝึกอบรมแค่ไหน
ฝึกอบรมอะไรบ้าง การปฏิบัติงานอะไรที่ควรจะเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติม และต้องระลึกไว้ว่า
การฝึกอบรมไม่สามารถแก้ไขข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานได้เสมอไป ปัญหาการปฏิบัติงาน
หลาย ๆ อย่างไม่ได้มาจากปัญหาของความรู้และทักษะ การฝึกอบรมจะมีผลเพียงเล็กน้อยต่อ
ปัญหานี้ การเปลี่ยนแปลงอย่างอื่น ๆ เช่น การบริหารงานต่างหาก ที่จะจัดข้อบกพร่องในการ
ปฏิบัติงาน ฉะนั้น จึงต้องตัดสินใจให้สมเหตุผล

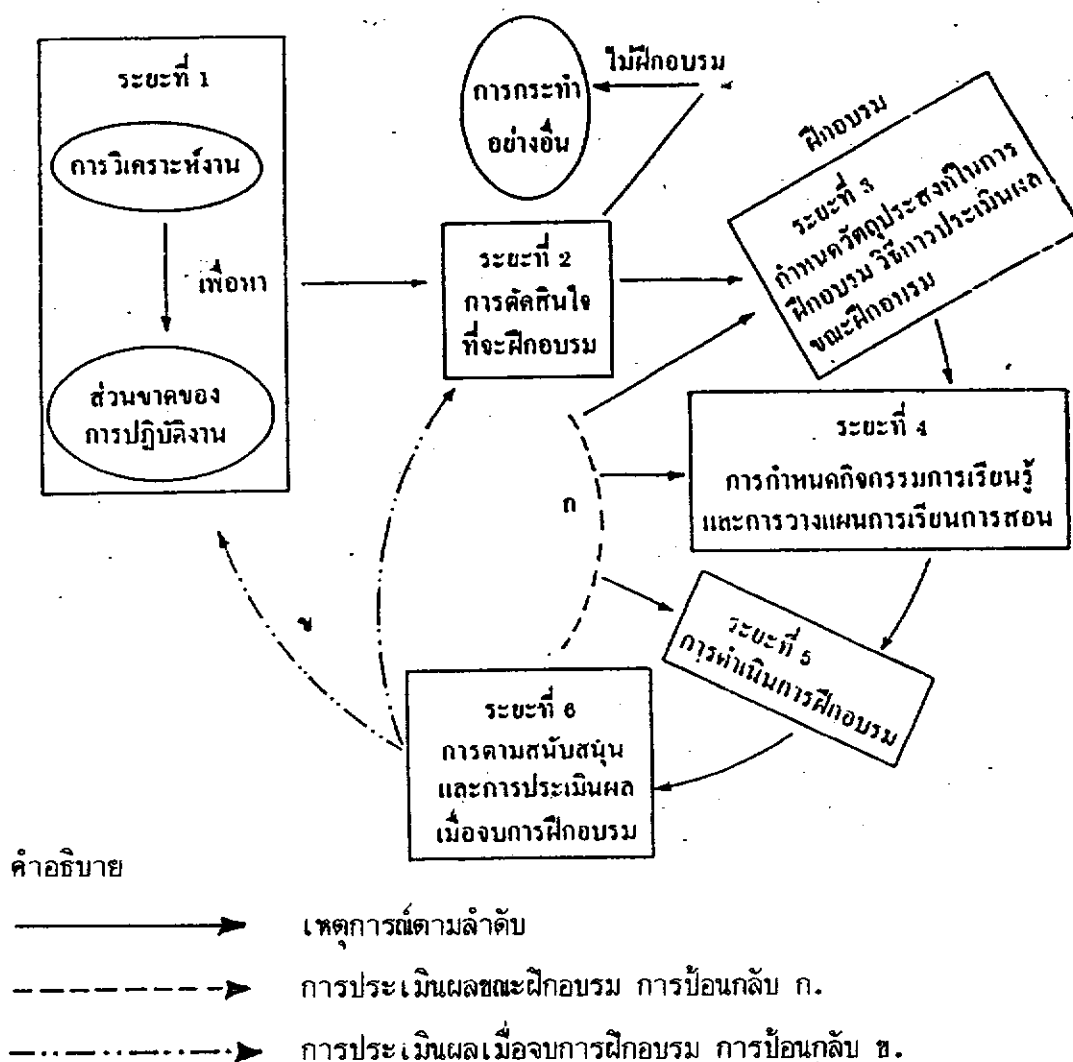
3. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมและการประเมินผลขณะฝึกอบรม
(Setting Training Objective and Formative Evaluation Procedures)
เมื่อตัดสินใจที่จะจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างแน่นอน โดยวิเคราะห์งานอย่างถ่องแท้แล้ว ก็จำเป็นจะ
ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ตรงกับ "ส่วนขาดของการปฏิบัติงาน" เพื่อให้ได้การตอบสนองที่น่าพอใจ
ซึ่งจะตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ เมื่อกำหนด
วัตถุประสงค์ไว้ชัดเจน การวัดผลขณะอบรมจะต้องวัดตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และก็นำกลับมาใช้
ในการปรับปรุงวัตถุประสงค์ไปในตัวด้วย

4. การวางรูปแบบของการฝึกอบรม (Designing Training) คือ การวางแผน
กิจกรรมการเรียนรู้ว่าจะจะเป็นแบบใดดี เพื่อช่วยให้การฝึกอบรมได้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม
ที่วางไว้

5. การดำเนินการฝึกอบรม (Implementation) การดำเนินการฝึกอบรมจะได้
ผลดีประสบความสำเร็จจะต้องสร้างบรรยากาศให้น่าเรียน รวมทั้งอุปกรณ์การเรียนการสอน
สถานที่และจะต้องมีการประเมินผลทุกขั้นตอนขณะอบรม

6. การติดตามสนับสนุนและประเมินผลเมื่อจบการอบรม (Support and Summative
Evaluation) เมื่อจบการฝึกอบรมมาแล้วจะต้องมีการติดตามสนับสนุนการฝึกอบรมโดยวิธีการต่าง ๆ
เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมไปเพิ่มเติมได้ ถ้าขาดการ
สนับสนุน เช่น สอนให้ปฏิบัติงานใหม่เรื่องหนึ่ง หลังการฝึกอบรมแล้วยังขาดเครื่องมือ ขาด
งบประมาณ ไม่สามารถจะลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้รับฝึกอบรมมา การฝึกอบรมที่ได้รับมาแล้ว
อีกไม่นานก็ลืมหมด การฝึกอบรมนั้นก็เปล่าประโยชน์ การประเมินผลหลังการฝึกอบรม ต้องทำ
เป็นระยะ ๆ เมื่อจบการฝึกอบรมทันที หลังการฝึกอบรมต่อไปเป็นระยะ ๆ เช่น ทุก 3 เดือน ทุก

6 เดือน เป็นต้น การจะทำให้ทราบได้ว่าการเปลี่ยนแปลงหลังการฝึกอบรมหรือไม่ ควรจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมซ้ำอีกหรือไม่ อย่างไร การประเมินผลทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการฝึกอบรม ขณะฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม เพื่อจุดประสงค์ให้ได้การป้อนกลับ เพื่อจะได้นำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่การวิเคราะห์งาน การตัดสินใจ วัตถุประสงค์ การวางรูปแบบการฝึกอบรม การดำเนินการและวิธีการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมครั้งต่อไปดีขึ้นกว่าครั้งนี้แล้ว รูปแบบการฝึกอบรมโดยอาศัยส่วนขาดของการปฏิบัติงานได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 17

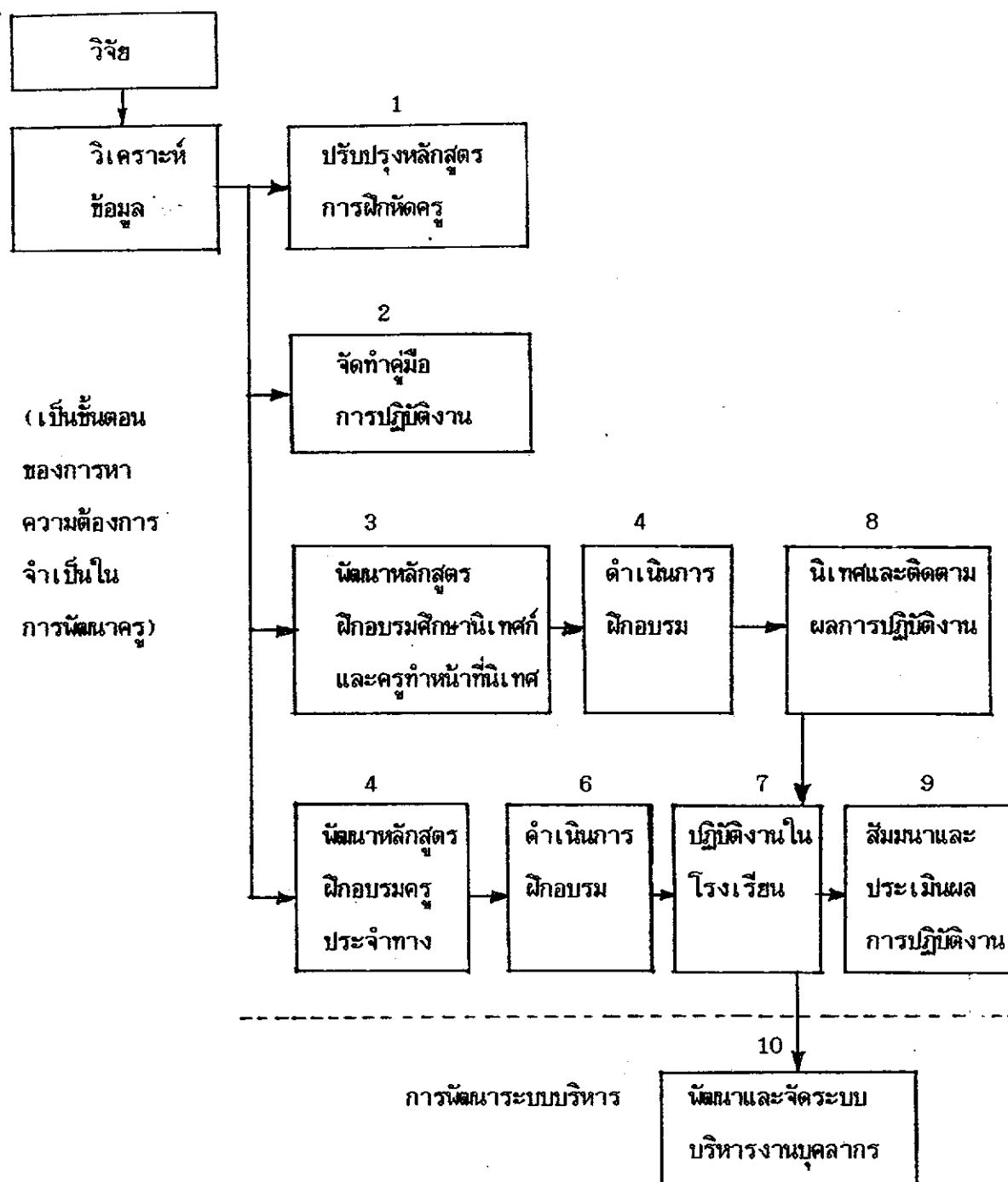


ภาพประกอบ 17 รูปแบบของการฝึกอบรมโดยอาศัยส่วนขาดของการปฏิบัติงาน

รูปแบบการพัฒนาคูประถมศึกษา

รูปแบบการพัฒนาคูประถมศึกษาให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ ครอบคลุมการพัฒนาคู ก่อนประจำการ และครูประจำการ ในส่วนของการพัฒนาคูก่อนประจำการนั้น จะต้องดำเนินการ ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกหัดครูประถมศึกษา ที่มีอยู่ในปัจจุบันให้สามารถผลิตครูประถมศึกษาให้มี สมรรถภาพที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรประถมศึกษา ส่วนการพัฒนาคูประจำการ จะต้องดำเนินการ ใน 3 ลักษณะ คือ ผลิตคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางสำหรับครูประถมศึกษาให้ปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาหลักสูตรและฝึกอบรมศึกษานิเทศก์และครูผู้ทำหน้าที่นิเทศ เพื่อเป็นที่ ประึกษาและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา และพัฒนาหลักสูตรและฝึกอบรมครู ประถมศึกษาในส่วนที่ยังมีสมรรถภาพต่ำอยู่

รูปแบบการพัฒนาคูประถมศึกษาได้ให้ความสำคัญแก่การช่วยเหลือให้ครูเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่ถาวร และได้เรียกร้องให้มีการปรับปรุงโครงสร้างระบบบริหารบุคลากรเพื่อสนับสนุน พฤติกรรมที่พึงปรารถนาให้มีความคงทนถาวรอีกด้วย (กรมการฝึกหัดครู. 2530 : 30-32) ได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 18



ภาพประกอบ 18 รูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษา

(กรมการฝึกหัดครู. 2530 : 31)

รูปแบบการพัฒนาครูมัธยมศึกษา

จากผลการศึกษาสมรรถภาพที่พึงประสงค์ และสมรรถภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของครูมัธยมศึกษา (กรมการฝึกหัดครู. 2530 : 32-33) สรุปว่า รูปแบบและวิธีการในการพัฒนาสมรรถภาพครูมัธยมศึกษาจะต้องใช้รูปแบบและวิธีการที่แตกต่างกันเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละกลุ่ม ดังนี้

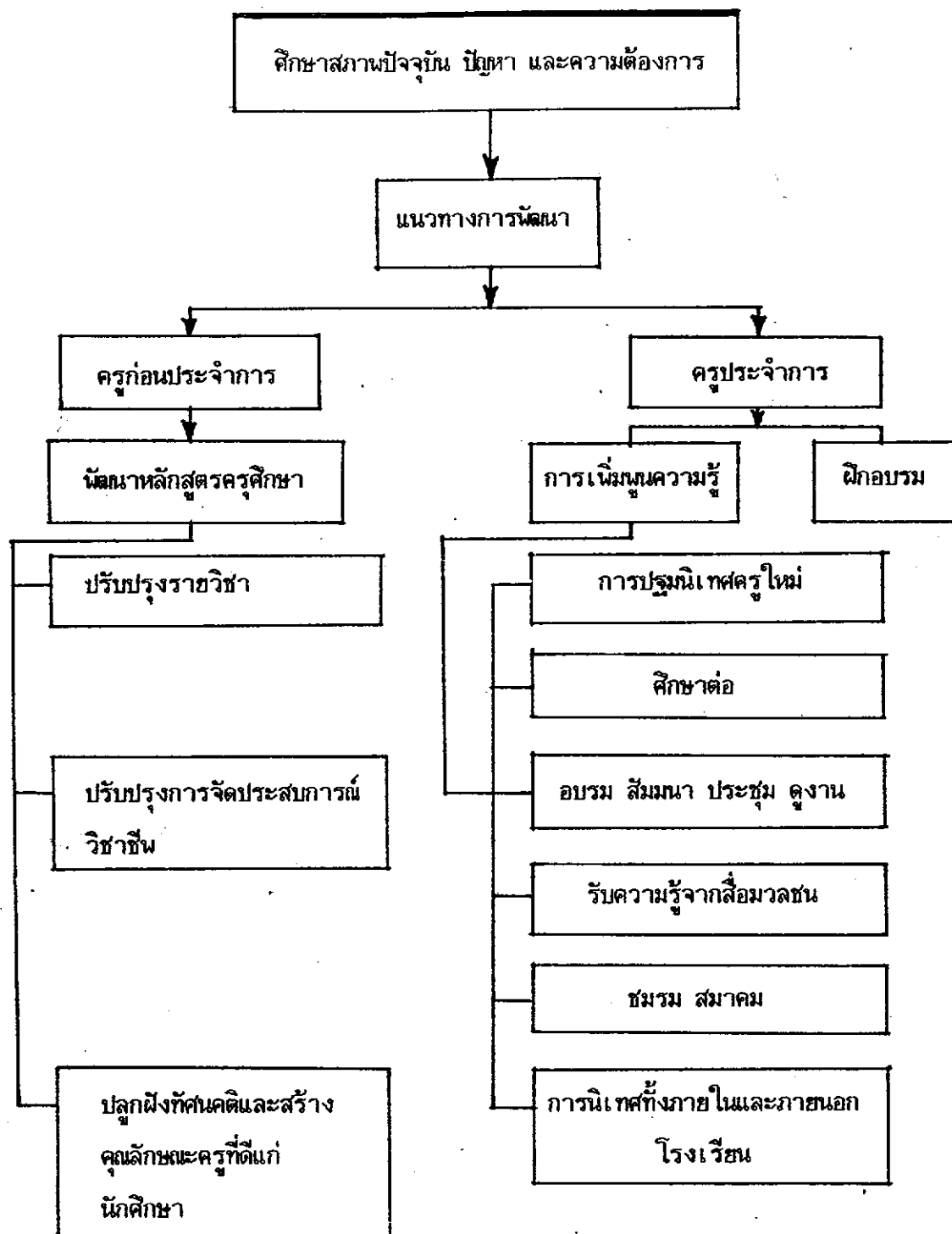
1. พัฒนาสมรรถภาพครูก่อนประจำการ โดยพัฒนาหลักสูตรการศึกษาเพื่อให้ผู้ที่เข้าสู่ระบบมีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ครบถ้วน ครอบคลุมสมรรถภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. พัฒนาสมรรถภาพครูประจำการหรือครูมัธยมศึกษาซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนโดยพัฒนาได้ 2 ทาง คือ

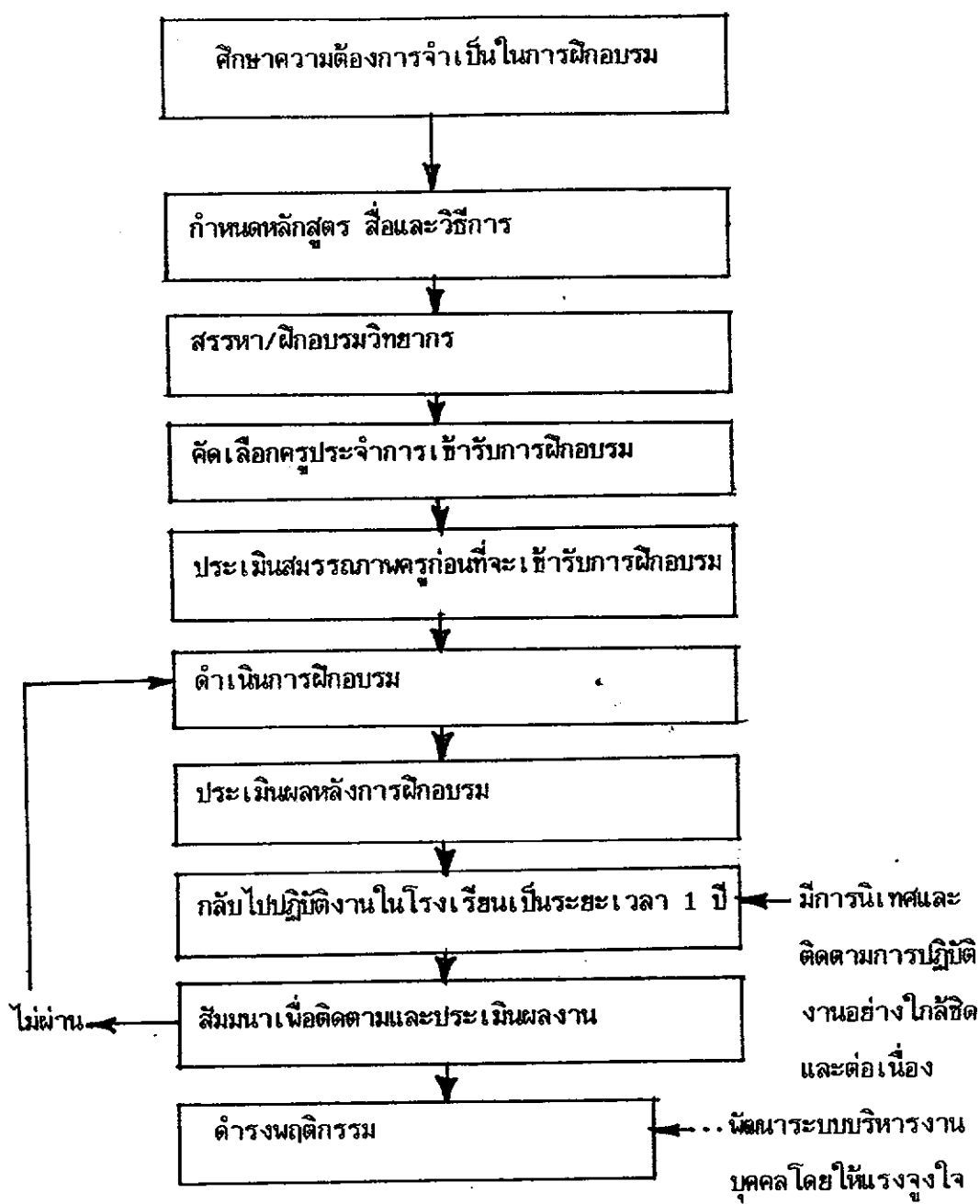
2.1 ให้ความรู้และการศึกษาต่อเนื่องอย่างไม่เป็นทางการ

2.2 ให้การฝึกอบรมโดยเน้นสมรรถภาพที่ยังไม่เป็นที่ยังพอใจ

สาระในรูปแบบการพัฒนาครูมัธยมศึกษาได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 19 และ 20



ภาพประกอบ 19 รูปแบบการพัฒนาครูมัธยมศึกษา



ภาพประกอบ 20 รูปแบบการฝึกอบรมครูประจำการระดับมัธยมศึกษา

รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ทวี ถาวร (2529 : 74-80) ได้วิจัยหารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ได้รูปแบบการฝึกอบรมประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน คือ การวางแผนฝึกอบรม การดำเนินงานฝึกอบรม และการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ดังนี้

1. การวางแผนฝึกอบรม

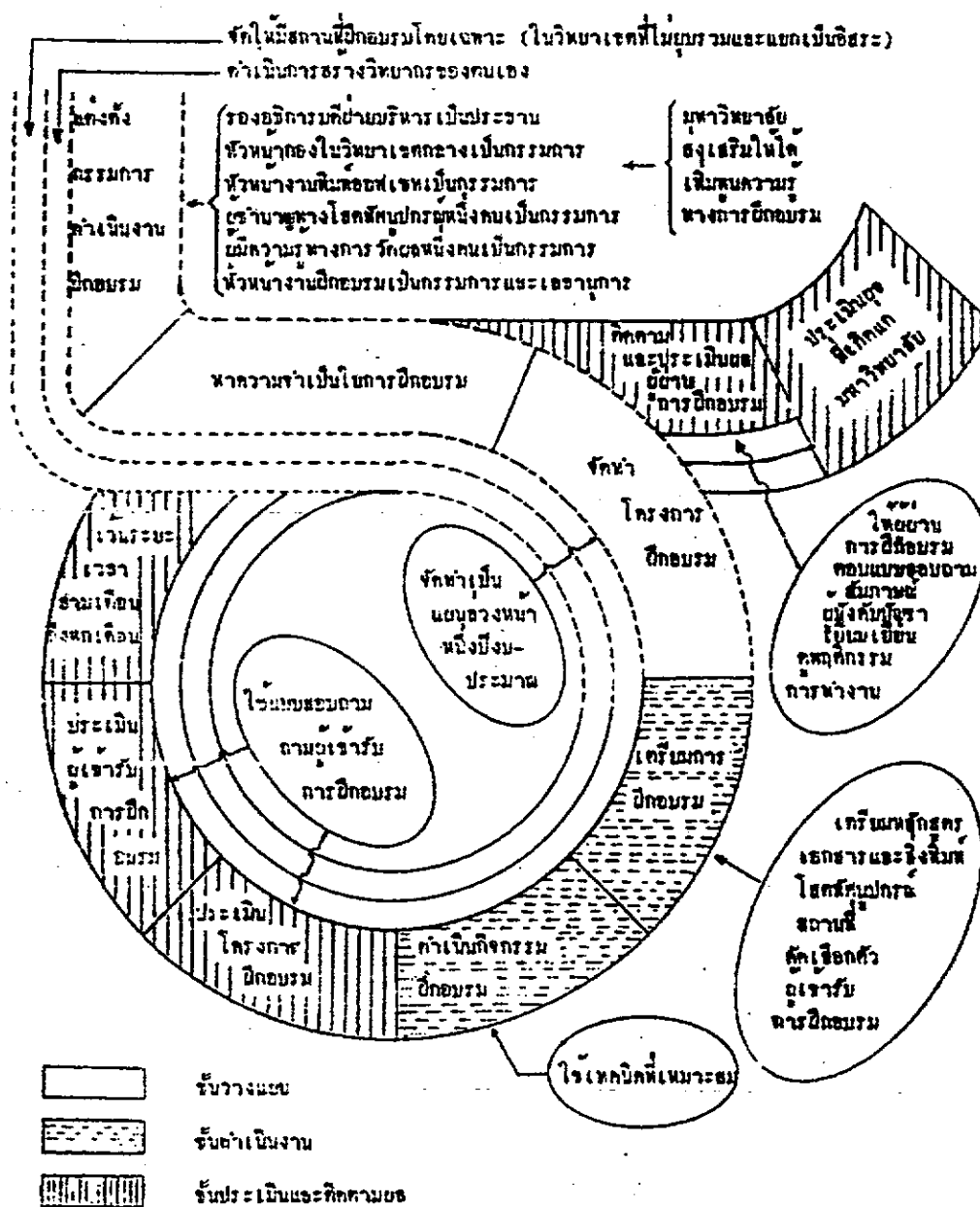
1.1 มหาวิทยาลัยแต่งตั้งกรรมการดำเนินงานฝึกอบรมขึ้นคณะหนึ่งจากหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ให้รับผิดชอบงานฝึกอบรมเป็นการถาวร

1.2 ให้คณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรมหาความจำเป็นหรือความต้องการในการฝึกอบรมตามหลักวิชา

1.3 จัดทำโครงการฝึกอบรมเรียงตามลำดับความจำเป็นจากมากไปหาน้อย เสนอขออนุมัติจัดฝึกอบรมเป็นโครงการล่วงหน้าหนึ่งปีงบประมาณ โครงการทุกโครงการจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญต่อไปนี้ คือ ชื่อโครงการ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม ระยะเวลาการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรม หลักสูตรและตารางการฝึกอบรม งบประมาณ การประเมินและติดตามผล

2. การดำเนินการฝึกอบรม แบ่งการดำเนินงานเป็นขั้นเตรียมการและขั้นดำเนินการ กิจกรรม ในขั้นเตรียมการให้จัดเตรียมทรัพยากรต่าง ๆ และประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องให้พร้อมเมื่อถึงเวลาก็กดำเนินการกิจกรรม ควบคุม และแก้ไขสถานการณ์ให้เป็นไปตามแผนที่เตรียมไว้

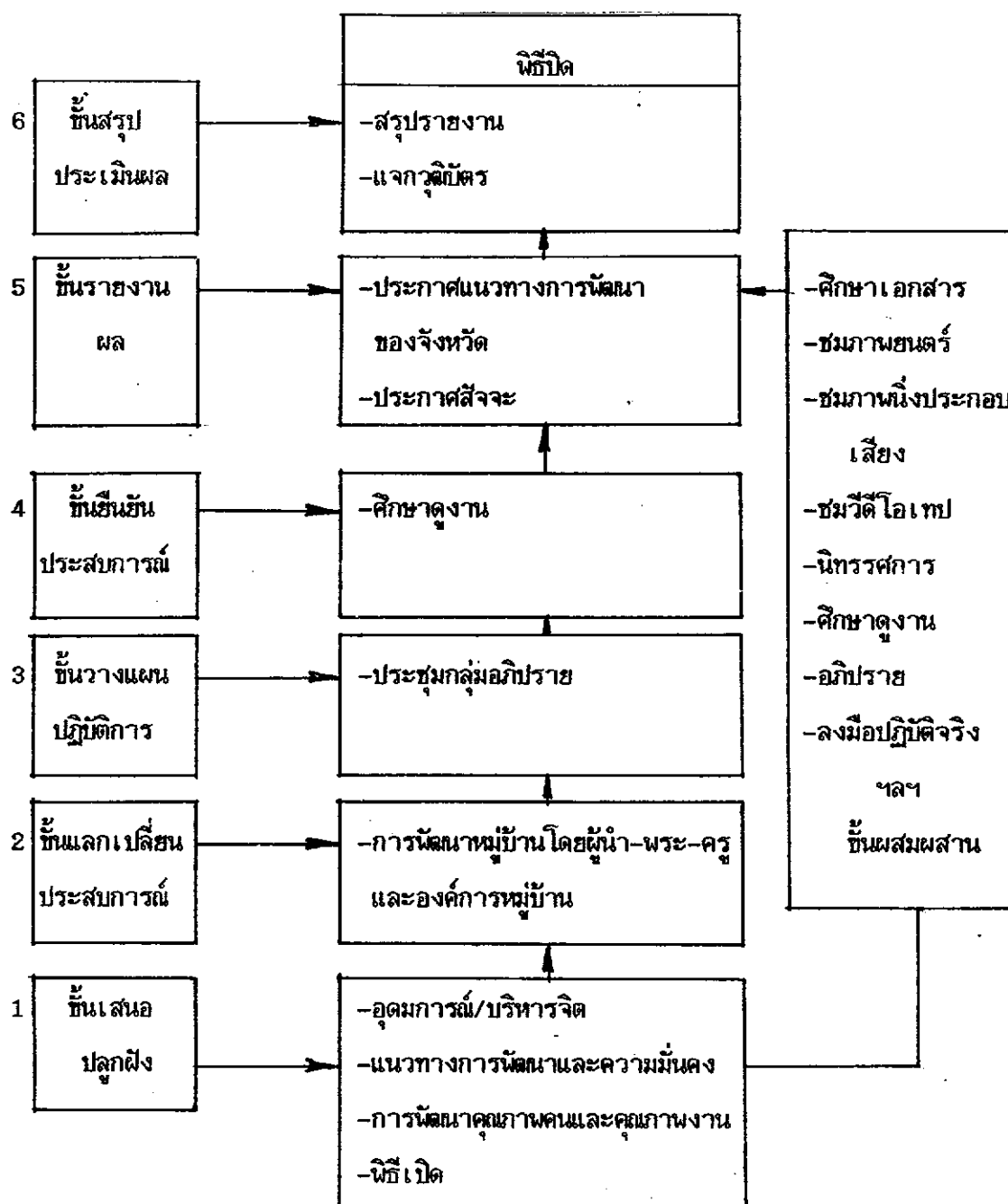
3. การประเมินและติดตามผล มีการประเมินผล 4 ด้าน คือ ประเมินโครงการฝึกอบรม ประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรม และประเมินผลที่เกิดแก่มหาวิทยาลัย คณะกรรมการดำเนินการฝึกอบรมเป็นผู้ดำเนินการประเมินผล รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 21



ภาพประกอบ 21 รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

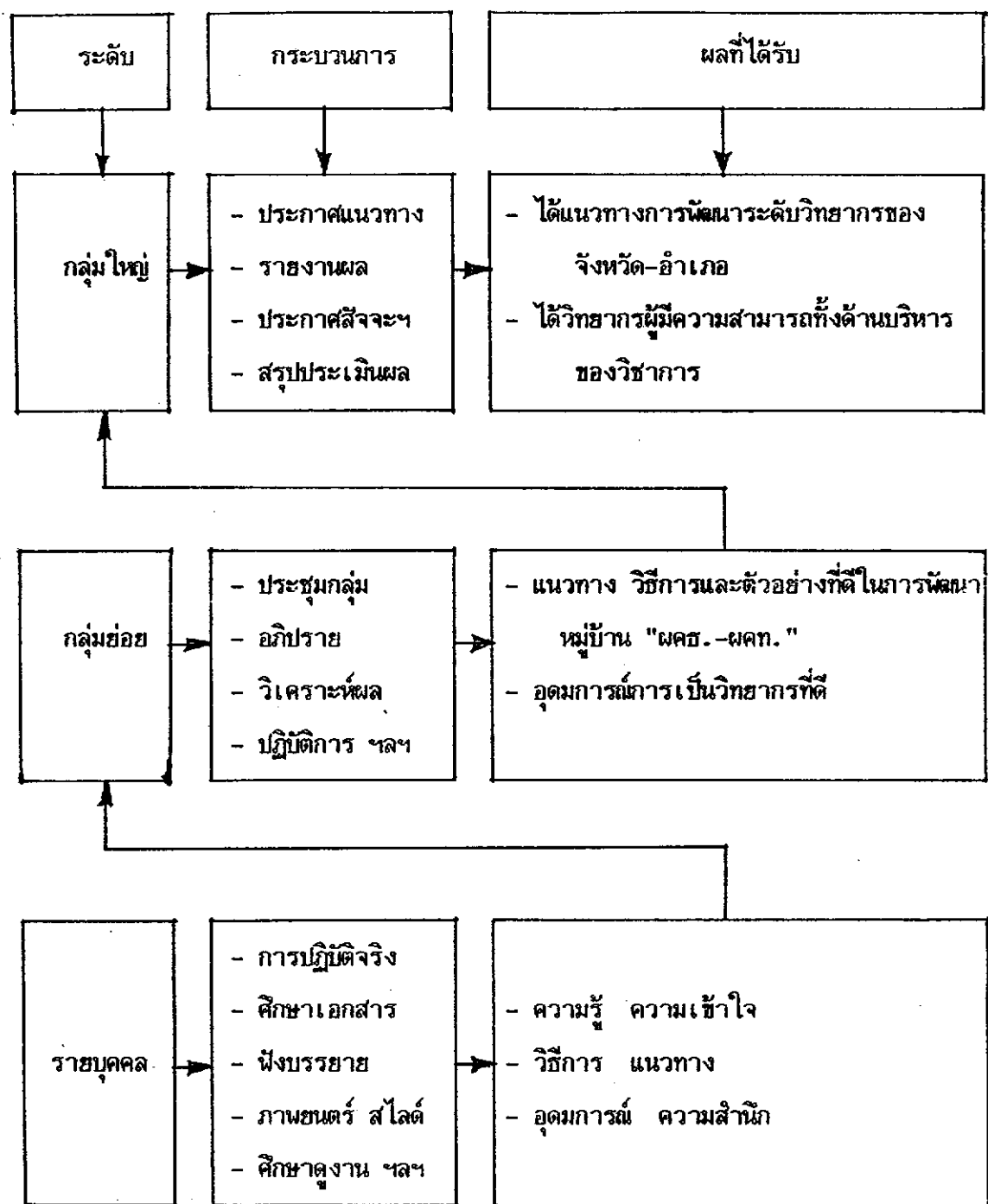
รูปแบบการฝึกอบรมของศูนย์ประสานงานพัฒนาหมู่บ้านแผ่นดินธรรมแผ่นดินทองของภาคเหนือ

ศูนย์ประสานงานพัฒนาหมู่บ้านแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง ภาคเหนือ (2527 : 9) ได้กำหนดรูปแบบการฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรมวิทยากรเพื่อพัฒนาหมู่บ้านภาคเหนือให้เป็นแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง โดยกำหนดขั้นตอนการฝึกอบรมเป็น 6 ขั้นตอน คือ ขั้นเสนอปลูกฝังอุดมการณ์ ขั้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ขั้นตอนแผนปฏิบัติการ ขั้นยืนยันประสบการณ์ ขั้นรายงานผล และสรุปประเมินผล การฝึกอบรมมีทั้งระดับรายบุคคล กลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่ ซึ่งมีวิธีการฝึกอบรมโดยศึกษาเอกสาร ชมภาพยนตร์ ชมภาพนิ่งประกอบเสียง ชมวิดีโอเทป นิทรรศการอภิปราย ศึกษาเอกสารสถานที่ และลงมือปฏิบัติจริง ได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 22 และ 23



ภาพประกอบ 22 รูปแบบขั้นตอนการฝึกอบรมของศูนย์ประสานงานพัฒนาหมู่บ้านแผ่นดินธรรมแผ่นดินทองภาคเหนือ

(ศูนย์ประสานงานพัฒนาหมู่บ้านแผ่นดินธรรมแผ่นดินทองภาคเหนือ. 2527 : 9)



ภาพประกอบ 23 รูปแบบการฝึกอบรมของศูนย์ประสานงานพัฒนาหมู่บ้านแผ่นดินธรรมแผ่นดินทองภาคเหนือ

(ศูนย์ประสานงานพัฒนาหมู่บ้านแผ่นดินธรรม-แผ่นดินทองภาคเหนือ. 2527 : 10)

รูปแบบจำลองการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำสาระสำคัญมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบจำลองการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ควรส่งเสริมให้มีการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพอาจารย์วิทยาลัยครูให้มีคุณธรรมจริยธรรมสูง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาและสังคม และสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอาจารย์วิทยาลัยครูเพื่อเป็นบุคลากรพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา ให้สอดคล้องกับทิศทางการฝึกอบรมระดับชาติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจเป็นสำคัญ และกำหนดเป็นนโยบายหลัก เป็นโครงการต่อเนื่องระยะยาว กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร แน่นนอน ชัดเจน เด่นชัด เข้าใจง่าย อยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงและจำเป็น อีกทั้งสามารถปฏิบัติได้ง่าย โดยจัดฝึกอบรมเอง และ/หรือส่งอาจารย์วิทยาลัยครูไปฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น

2. วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในฐานะบุคลากรด้านจริยธรรมรู้จักและวิเคราะห์ตนเอง แล้วใช้วิธีการดังกล่าวไปช่วยถ่ายทอดให้นักศึกษาเห็นเป็นแบบอย่างและปฏิบัติตาม เพื่อพัฒนาแนวความคิด ทักษะที่ดี ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมอันเหมาะสม และจำเป็นสำหรับการเป็นบุคลากรทางด้านจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างแนวคิดใหม่ในการพัฒนาจิตใจ และเพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถและทักษะในการทำหน้าที่เป็นบุคลากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา รวมทั้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันด้วย โดยกำหนดวัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน สอดคล้องกับหลักการและเหตุผล สามารถวัดผลและประเมินผลได้

3. การจัดองค์การหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบการฝึกอบรมโดยเฉพาะ จัดเป็นศูนย์ฝึกอบรมสถานภาพเทียบเท่ากองสังกัดกรมการฝึกหัดครู มีหน้าที่รับผิดชอบเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาอาจารย์ประจำของวิทยาลัยครู ประกอบด้วยหน่วยงานฝ่ายต่าง ๆ คือฝ่ายเลขานุการ ฝ่ายพัฒนาหลักสูตรและแผนงาน ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่ายผลิตและบริการสื่อ

การฝึกอบรม และฝ่ายวิจัยและประเมินผล

4. การจัดบุคลากรฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ควรมีบุคลากรที่ทำหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมโดยเฉพาะ ลังกัตศูนย์ฝึกอบรม ประกอบด้วย กรรมการที่ปรึกษา ผู้อำนวยการฝึกอบรม ฝ่ายกำกับหลักสูตร ฝ่ายธุรการ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายวิจัยและประเมินผล วิทยาการผู้บรรยาย และวิทยาการพี่เลี้ยง ควรสรรหามูลค่าการที่ ทำหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมทั้งจากหน่วยงานสังกัดกรมการฝึกหัดครู และจากหน่วยงานอื่นมา ปฏิบัติหน้าที่ด้านนี้ และบุคลากรฝึกอบรมต้องเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักและทฤษฎี การเรียนรู้ กระบวนการฝึกอบรม บทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เทคนิคและวิธีการ ฝึกอบรม มีความสามารถในการสอน การบรรยาย มีบุคลิกภาพดี มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรมสูง มีมนุษยสัมพันธ์ ใจกว้าง ชอบใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเอง อุทิศตนเพื่อส่วนรวม และมีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม

5. การดำเนินงานการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา แบ่งออกเป็น

5.1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ให้คณะกรรมการดำเนินการฝึกอบรม เป็นผู้หาความจำเป็นในการฝึกอบรมอย่างเจาะลึกก่อนทำการฝึกอบรม โดยวิธีการใช้แบบสอบถาม หรืออาจใช้วิธีให้แต่ละวิทยาลัยครูเสนอความต้องการฝึกอบรมขึ้นมา

5.2 การจัดทำโครงการฝึกอบรม ควรจัดทำโครงการฝึกอบรมเมื่อพบความ จำเป็น หรือเมื่อวิทยาลัยครูต่าง ๆ ร้องขอให้จัด และควรจัดทำโครงการเป็นแผนระยะยาว หรือ เป็นแผนล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ โครงการฝึกอบรมประกอบด้วย

5.2.1 หลักสูตรการฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกอบรมมุ่งพัฒนาอาจารย์ วิทยาลัยครูให้มีพฤติกรรมเหมาะสมและเป็นบุคลากรพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรการฝึกอบรมควรแบ่งเป็น 2 หมวดคือ หมวดว่าด้วยทฤษฎี ประกอบด้วย บทบาทของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษา มนุษย์พฤติกรรม โครงสร้างจริยธรรม การพัฒนาตนเองและการพัฒนาบุคลิกภาพ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักศึกษา หลักการบริหารจิต หลักจริยธรรมอันจำเป็นในการปฏิบัติงาน เทคนิคการเปลี่ยนพฤติกรรม เทคนิคการฝึกอบรม เทคนิคการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม ศิลปะการพูด เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ศาสนพิธีเบื้องต้น การประเมินผลทางจริยธรรม และการประเมินผล และการติดตามผลการฝึกอบรม หมวดว่าด้วยการปฏิบัติ ประกอบด้วย การบริหารจัดการ การ

บริหารภายใน กิจกรรมละลายพฤติกรรม การปลูกฝังอุดมการณ์ กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมฝึกการเป็นวิทยากร การสร้างอุปกรณ์การสอน การศึกษาดูงาน กิจกรรมสรุปแนวทางปฏิบัติ และการประเมินผลการฝึกอบรม

5.2.2 วิธีการฝึกอบรมและกิจกรรมการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ใช้วิธีการและกิจกรรมการฝึกอบรมหลาย ๆ อย่างผสมผสานกัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาครบทุกด้าน ทั้งทางด้านวิชาการ ร่างกาย และจิตใจ

5.2.3 เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้ในการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ใช้หลาย ๆ วิธีประกอบกัน เช่น การบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง และการฝึกปฏิบัติ เป็นต้น

5.2.4 สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ใช้ในการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ใช้สื่อเทคโนโลยีหลายชนิด เช่น เทปบันทึกเสียง ภาพจากแผ่นใส เทปโทรทัศน์ ภาพยนตร์ สถานการณ์จำลอง และการทัศนศึกษา เป็นต้น

5.2.5 วิทยาการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ใช้ทั้งวิทยาการภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยวิทยาการฝึกอบรมต้องมีความรู้ความสามารถดี มีความเชี่ยวชาญในงานฝึกอบรม มีบุคลิกลักษณะดี ความประพฤติดีมีคุณธรรมสูง เป็นแบบอย่างที่ดีได้ รวมทั้งมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

5.2.6 การกำหนดผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรมอบให้เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม คณะกรรมการดำเนินการฝึกอบรม และผู้บริหารแต่ละวิทยาลัยครูพิจารณาตามความจำเป็นในการฝึกอบรม และกำหนดระดับความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ตามความเหมาะสม ส่วนการกำหนดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม กำหนดรุ่นละประมาณ 80 คน

5.2.7 สถานที่ในการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ควรกำหนดสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม มีบรรยากาศที่ดี ปราศจากสิ่งรบกวน มีสวัสดิการด้านความปลอดภัยอย่างเพียงพอ และอยู่ใกล้แหล่งที่ฝึกปฏิบัติในภาคสนาม

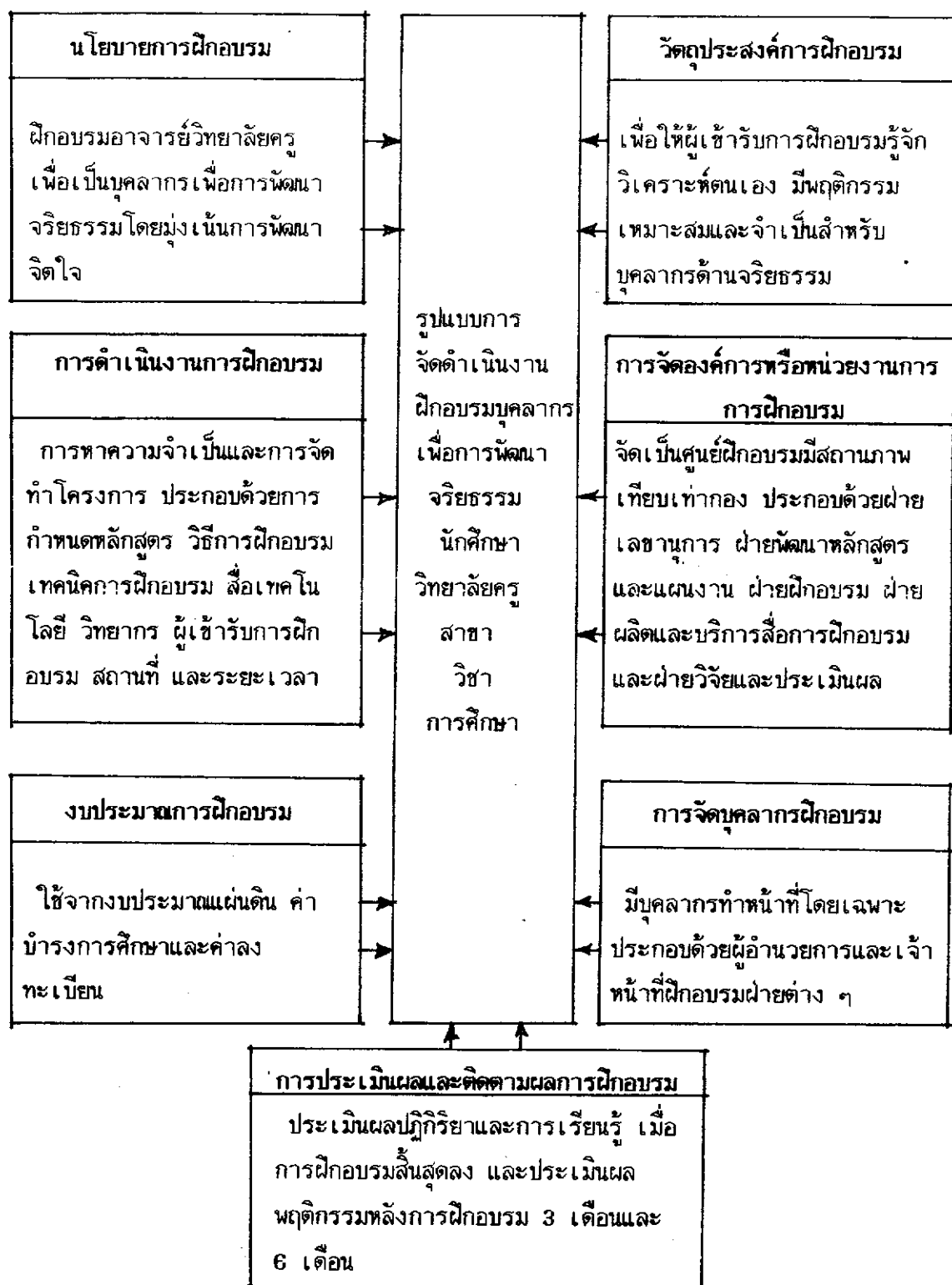
5.2.8 ระยะเวลาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา พิจารณาจากหลักสูตรการฝึกอบรมแล้วควร

กำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรมประมาณ 7-10 วัน ทั้งภาคเช้า กลางวัน และกลางคืน

6. งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ควรใช้จาก งบประมาณแผ่นดิน งบประมาณค่าบำรุงการศึกษา และจัดเก็บจากค่าลงทะเบียน

7. การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม นักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ควรประเมินผลปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรมโดยใช้การสังเกตและแบบสอบถามเมื่อดำเนินการฝึกอบรมสิ้นสุดลง ประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้แบบสอบถามก่อนและหลังการฝึกอบรม และประเมินผล พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นการติดตามผลการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมแล้ว 3 เดือน และ 6 เดือน การประเมินผลมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้ประเมิน ส่วนการติดตามผลให้ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ติดตามผล

องค์ประกอบของรูปแบบจำลองการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม นักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 24



ภาพประกอบ 24 รูปแบบจำลองการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม นักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย และได้นำเสนอตามลำดับสาระดังต่อไปนี้ ขั้นตอนการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและหลักวิชาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาจริยธรรม รูปแบบการฝึกอบรม ปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา และรูปแบบการฝึกอบรมบุคลากรของสถาบันต่าง ๆ จากเอกสาร งานวิจัย และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการฝึกอบรม

2. สร้างรูปแบบจำลองการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม นักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

3. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีสาระสอดคล้องกับรูปแบบจำลองการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

4. การเลือกแบบผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามงานวิจัยนี้จำนวน 21 คน มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือนักธรรมชั้นเอกหรือเปรียญธรรม เป็นผู้มีความรู้ตามหลักวิชาหรือมีประสบการณ์ด้านการพัฒนาจริยธรรมและ/หรือการฝึกอบรมบุคลากรเป็นเวลานานไม่น้อยกว่า 5 ปี ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจากวิทยาลัยครูและกรมการฝึกหัดครูจำนวน 11 คน และผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ และจากหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 10 คน ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดมีภาระหน้าที่รับผิดชอบจำแนกได้ ดังนี้

4.1 เป็นผู้บริหารหรือเคยเป็นผู้บริหารงานฝึกอบรม จำนวน 17 คน

4.2 เป็นผู้บริหารหรือเคยเป็นผู้บริหารงานบุคคล จำนวน 17 คน

4.3 เป็นผู้เขียนตำราเกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรม จำนวน 16 คน

4.4 เป็นผู้เขียนตำราเกี่ยวกับการฝึกอบรมหรือ
การบริหารงานบุคคล จำนวน 10 คน

4.5 เป็นผู้ให้การฝึกอบรมด้านจริยธรรม จำนวน 21 คน

5. นำแบบสอบถามไปถามผู้เชี่ยวชาญตามเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

5.1 รอบที่ 1 จัดทำบทสรุปเกี่ยวกับโครงสร้างของวิทยาลัยครู การดำเนินการและปัญหาต่าง ๆ ในการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประกอบการตัดสินใจในการตอบคำถาม คำถามในรอบนี้เป็นคำถามซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่กับสาระในคำถามนั้น ๆ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เพื่อนำคำตอบในรอบนี้ไปเป็นสาระในการสร้างแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่อไป

5.2 รอบที่ 2 สอบถามผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่สร้างขึ้นตามข้อมูลที่ได้จากการสอบถามในรอบที่ 1 ให้ผู้เชี่ยวชาญจัดลำดับความสำคัญในแต่ละประเด็นคำถาม นำคำตอบในรอบนี้มาหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์ (Interquartile Range)

5.3 รอบที่ 3 สอบถามผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบสอบถามที่ใช้ในรอบที่ 2 อีกครั้งหนึ่ง โดยแสดงค่ามัธยฐานของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 และตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาคำตอบของตนอีกครั้งหนึ่ง หากผู้เชี่ยวชาญเห็นตำแหน่งคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นสอดคล้องกันนั้น ไม่ตรงกับความคิดเห็นของตนก็สามารถเปลี่ยนแปลงหรือยืนยันความคิดเห็นเดิมของตนได้ การยืนยันความคิดเห็นของตนที่ไม่ตรงกับความคิดของกลุ่มนั้นได้เปิดโอกาสให้เจ้าของความคิดเห็นได้แสดงเหตุผลประกอบด้วย ถ้าผู้เชี่ยวชาญคนใดมีความคิดเห็นไม่ตรงกับกลุ่มและไม่มีเหตุผลประกอบความคิดเห็นของตน ถือว่าเป็นการยอมรับและเห็นด้วยกับความคิดเห็นของกลุ่ม สำหรับการวิจัยครั้งนี้คำตอบในรอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงเหตุผลประกอบคำตอบที่ไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มไว้ด้วย ผู้วิจัยนำคำตอบในรอบที่ 3 มาหาค่ามัธยฐานและค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์ เป็นเกณฑ์ในการสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันสูงจึงไม่ต้องการสอบถามในรอบต่อไป

6. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 3 มาพัฒนารูปแบบจำลองการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครูที่กำหนดในขั้นตอนแรกเป็นรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาแล้วจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมการพัฒนาจริยธรรม และจากการศึกษารูปแบบการฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ มาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งในรอบที่ 1 นี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบเลือกตอบและเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในคำถามปลายเปิดท้ายคำถามแบบเลือกตอบ ซึ่งคำถามแบบเลือกตอบนั้นมีจำนวน 262 ข้อ แยกเป็นสาระ 7 ด้านดังนี้ (ภาคผนวก ก)

1.1	นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร	12	ข้อ
1.2	วัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร	12	ข้อ
1.3	การจัดองค์การที่รับผิดชอบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร	12	ข้อ
1.4	การจัดบุคลากรในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม		
1.4.1	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ประกอบด้วย		
	ลักษณะการจัดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	7	ข้อ
	คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ	12	ข้อ
	คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะ	8	ข้อ
	คุณลักษณะด้านคุณธรรม	10	ข้อ
	คุณลักษณะด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน	5	ข้อ
1.4.2	วิทยากรฝึกอบรม ประกอบด้วย		
	ลักษณะการจัดวิทยากรฝึกอบรม	9	ข้อ
	คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ	17	ข้อ
	คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะ	11	ข้อ
	คุณลักษณะด้านคุณธรรม	6	ข้อ

คุณลักษณะด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน	6	ข้อ
1.4.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	13	ข้อ
1.5 การดำเนินการฝึกอบรม	8	ข้อ
1.5.1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม	8	ข้อ
1.5.2 การจัดทำโครงการในการฝึกอบรม	6	ข้อ
1.5.3 หลักสูตรการฝึกอบรม ประกอบด้วย		
การจัดทำหลักสูตร	5	ข้อ
วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	5	ข้อ
เนื้อหาวิชาในหลักสูตร	28	ข้อ
1.5.4 วิธีการ เทคนิค และกิจกรรมการฝึกอบรม	28	ข้อ
1.5.5 สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัด		
ฝึกอบรม	5	ข้อ
1.5.6 ระยะเวลาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม	10	ข้อ
1.5.7 สถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรม	6	ข้อ
1.6 งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรม	10	ข้อ
1.7 การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม	11	ข้อ

2. นำคำตอบ (ภาคผนวก ก) ในรอบที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามในรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 258 ข้อ โดยมีวิธีสร้างดังนี้

2.1 คัดสรรข้อถามที่มีคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป มาเป็นแบบสอบถาม ได้จำนวน 253 ข้อ

2.2 นำคำตอบที่ผู้เชี่ยวชาญตอบในคำถามปลายเปิดอย่างอิสระมาวิเคราะห์เพื่อสร้างแบบสอบถาม ได้ข้อคำถามอีก 5 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่ใช้ในรอบที่ 2 ซึ่งสร้างเสร็จแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน คือผู้เชี่ยวชาญศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ลิ้นลิรี รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชิตพงษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตน์ ยืนนาน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา กรุดทอง และผู้เชี่ยวชาญศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ เพื่อตรวจแก้จำนวนของข้อคำถามในแบบสอบถามให้ชัดเจนและตรวจสอบความ

เพียงตรงของเนื้อหา

4. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษาปริญญาพันธ์ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบซึ่งแบบสอบถามในรอบ 2 (ภาคผนวก ข) นั้นมีสาระ ดังนี้

4.1	นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกรอบรม	12	ข้อ
4.2	วัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกรอบรม	12	ข้อ
4.3	การจัดองค์การที่รับผิดชอบการจัดดำเนินงานฝึกรอบรม	14	ข้อ
4.4	การจัดบุคลากรในการจัดดำเนินงานฝึกรอบรม		
4.4.1	เจ้าหน้าที่ฝึกรอบรมประกอบด้วย		
	ลักษณะการจัดเจ้าหน้าที่ฝึกรอบรม	7	ข้อ
	คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ	12	ข้อ
	คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะ	12	ข้อ
	คุณลักษณะด้านคุณธรรมและอุดมการณ์ ในการปฏิบัติงาน	10	ข้อ
4.4.2	วิทยากรฝึกรอบรม ประกอบด้วย		
	ลักษณะการจัดวิทยากรฝึกรอบรม	9	ข้อ
	คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ	17	ข้อ
	คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	10	ข้อ
	คุณลักษณะด้านคุณธรรม	8	ข้อ
	คุณลักษณะด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน	5	ข้อ
4.4.3	ผู้เข้ารับการฝึกรอบรม	9	ข้อ
4.5	การดำเนินการฝึกรอบรมบุคลากร		
4.5.1	การหาความจำเป็นในการฝึกรอบรม	8	ข้อ
4.5.2	การจัดทำโครงการการจัดดำเนินงานฝึกรอบรม	6	ข้อ
4.5.3	หลักสูตรการฝึกรอบรม ประกอบด้วย		
	การจัดทำหลักสูตร	5	ข้อ
	วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	5	ข้อ

เนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรบ	30 ข้อ
4.5.4 วิธีการ เทคนิค และกิจกรรมการฝึกอบรบ	28 ข้อ
4.5.5 สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัด	
ดำเนินงานฝึกอบรบ	5 ข้อ
4.5.6 ระยะเวลาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรบ	6 ข้อ
4.5.7 สถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรบ	6 ข้อ
4.6 งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรบ	10 ข้อ
4.7 การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรบ	12 ข้อ

5. แบบสอบถามในรอบที่ 3 ใช้แบบสอบถามฉบับเดียวกับแบบสอบถามในรอบที่ 2 แต่ได้แสดงตำแหน่งคำตอบของกลุ่มและคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะราย พร้อมทั้งแสดงค่าความสอดคล้องกันของคำตอบในรอบที่ 2 เพื่อผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาทบทวนคำตอบของตนอีกครั้งหนึ่ง (ภาคผนวก ค)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งส่งและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองทุกครั้ง ดังนี้

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 15 พฤศจิกายน 2534 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2535

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 20 มกราคม 2535 ถึงวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2535

รอบที่ 3 ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2535 ถึงวันที่ 20 มีนาคม 2535

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 1 ใช้วิธีหาค่าร้อยละของข้อคำตอบที่มีความเห็นด้วยกับสาระในแต่ละข้อคำถามตรงกันตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป มี 253 ข้อ และการวิเคราะห์คำตอบปลายเปิดจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญประกอบเอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับงานกิจกรรมนักศึกษา ซึ่งนำมาสรุปเป็นข้อคำถามได้ 5 ข้อ รวมเป็นข้อคำถามในรอบต่อไป 258 ข้อ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบ 2 และ 3 ใช้วิธีวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานและค่าอินเตอร์ควอไทล์แรนจ์ เป็นเกณฑ์ในการสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้สูตรดังนี้

1. ค่ามัธยฐาน การวิจัยครั้งนี้ใช้ผู้เชี่ยวชาญ 21 คน ซึ่งเป็นจำนวนคี่จึงใช้สูตร

$$\text{Mdn} = \frac{\text{ค่าคะแนนที่ตำแหน่ง } N + 1}{2}$$

N เป็นจำนวนข้อมูลหรือจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

(Gupta 1982 : E - 7²² - E - 7²³)

เกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมของเรื่องที่น่ามาสอบถาม คือ

ค่ามัธยฐาน 5 ถือว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง ในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ

ค่ามัธยฐาน 4 ถือว่าเหมาะสมมาก ในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ

ค่ามัธยฐาน 3 ถือว่าเหมาะสมปานกลาง ในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ

ค่ามัธยฐาน 2 ถือว่าเหมาะสมน้อย ในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ

ค่ามัธยฐาน 1 ถือว่าไม่เหมาะสม ในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ

2. ค่าอินเตอร์ควอไทล์เร้นจ์ ใช้วิเคราะห์หาความสอดคล้องของคำตอบ ใช้สูตร

$$\text{I.R.} = Q_3 - Q_1$$

(Berenson and Levine. 1979 : 79)

Q_3 และ Q_1 หาได้จากสูตร

$$Q_x = l + \frac{\frac{NX}{4} - F}{f} i$$

เมื่อ Q_x เป็นค่าควอไทล์ที่ตำแหน่ง X

l เป็นขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นคะแนนที่ควอไทล์นั้นอยู่

N เป็นจำนวนข้อมูล

X เป็นตำแหน่งที่ควอไทล์นั้น

F เป็นความถี่สะสมก่อนชั้นคะแนนที่ควอไทล์นั้นอยู่

f เป็นความถี่ของคะแนนที่ควอไทล์นั้นอยู่

i เป็นอัตราภาคชั้น

(Hagood. 1951 : 178-179)

เกณฑ์ในการพิจารณาค่าสอดคล้องของคำตอบกำหนดไว้ดังนี้

ค่าอินเตอร์ควอไทล์เร้นจ์ ตั้งแต่ 0.01-0.99 ถือว่าคำตอบมีความสอดคล้องกันสูงมาก

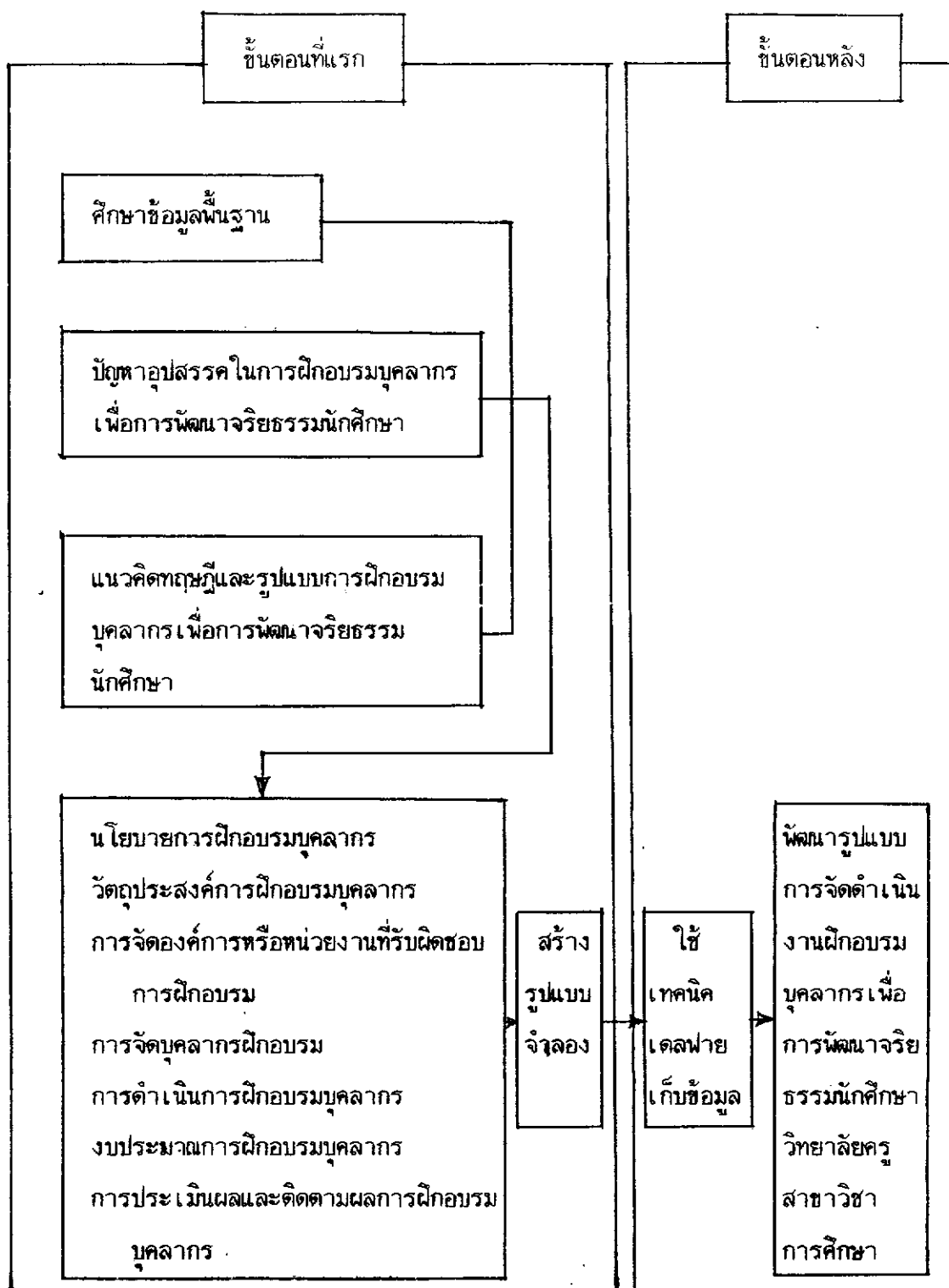
ค่าอินเตอร์ควอไทล์เร้นจ์ ตั้งแต่ 1.00-1.99 ถือว่าคำตอบมีความสอดคล้องกันสูง

ค่าอินเตอร์ควอไทล์เร้นจ์ ตั้งแต่ 2.00-2.99 ถือว่าคำตอบมีความสอดคล้องกันต่ำ

ค่าอินเตอร์ควอไทล์เร้นจ์ ตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป ถือว่าคำตอบไม่มีความสอดคล้องกัน

คำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบสุดท้ายที่มีความเหมาะสมมาก ถึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง (ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) และมีความสอดคล้องกันสูงถึงมีความสอดคล้องกันสูงมาก (ค่าอินเตอร์ควอไทล์เร้นจ์ น้อยกว่า 2.00) ได้ถูกนำมาสังเคราะห์กับข้อมูลเบื้องต้น ซึ่งได้ศึกษาในขั้นตอนแรก และปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้เป็นรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม นักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ที่แท้จริงต่อไป ส่วนคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบสุดท้าย ที่มีค่าความเหมาะสมตั้งแต่เหมาะสมปานกลางถึงไม่เหมาะสม (ค่ามัธยฐานน้อยกว่า 4) ได้เสนอไว้ในตาราง แต่ไม่ได้นำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

แผนภูมิขั้นตอนของการวิจัยจนได้รูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาที่เหมาะสมกับวิทยาลัยครูได้เสนอไว้ในภาพประกอบ 25



ภาพประกอบ 25 ขั้นตอนการวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 รอบที่ 2 และรอบที่ 3 ตามลำดับ โดยในเบื้องต้นเป็นการแจกแจงข้อมูลของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมในงานวิจัยมี 21 คน

2. สังกัด จำแนกตามหน่วยงาน ดังนี้

2.1 วัด จำนวน 3 รูป

2.2 วิทยาลัยครู จำนวน 11 คน

2.3 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร จำนวน 1 คน

2.4 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 1 คน

2.5 มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 1 คน

2.6 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำนวน 1 คน

2.7 มหาวิทยาลัยศรีปทุม จำนวน 1 คน

2.8 สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษากระทรวงศึกษาธิการจำนวน 1 คน

2.9 สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ จำนวน 1 คน

3. ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบจำแนกได้ดังนี้

3.1 เป็นผู้บริหารหรือเคยเป็นผู้บริหารงานฝึกอบรม จำนวน 17 คน

3.2 เป็นผู้บริหารหรือเคยเป็นผู้บริหารงานบุคคล จำนวน 17 คน

3.3 เป็นผู้เขียนตำราเกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรม จำนวน 16 คน

3.4 เป็นผู้เขียนตำราเกี่ยวกับการฝึกอบรมหรือ

การบริหารงานบุคคล จำนวน 10 คน

3.5 เป็นผู้ให้การฝึกอบรมด้านจริยธรรม จำนวน 21 คน

4. วุฒิการศึกษา จำแนกได้ดังนี้

4.1 วุฒินักธรรมชั้นเอกหรือเปรียญธรรม จำนวน 5 รูป/คน

4.2 วุฒิปริญญาเอก จำนวน 5 คน

4.3 วุฒิปริญญาโท

จำนวน 12 คน

4.4 วุฒิปริญญาตรี

จำนวน 3 คน

การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลในรอบนี้ เป็นการวิเคราะห์คำตอบที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับประเด็นคำถามเป็นรายข้อและคำถามปลายเปิด เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามรอบต่อไป แบบสอบถามเลือกตอบนี้มีจำนวน 262 ข้อ ซึ่งมีสาระสำคัญ 7 ด้าน แยกเป็นจำนวนข้อดังนี้คือ นโยบายการจัดดำเนินงานการฝึกอบรม 12 ข้อ วัตถุประสงค์ของการจัดดำเนินงานฝึกอบรม 12 ข้อ การจัดองค์การที่รับผิดชอบการฝึกอบรม 12 ข้อ การจัดบุคลากรในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม 104 ข้อ การดำเนินการฝึกอบรม 101 ข้อ งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรม 10 ข้อ และการประเมินผลการจัดดำเนินงานฝึกอบรม 11 ข้อ ส่วนคำถามปลายเปิดผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในแต่ละสาระ ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับประเด็นคำถามตามเกณฑ์ที่กำหนด ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป มี 253 ข้อ และไม่เห็นด้วย 9 ข้อ คือด้านการจัดบุคลากรในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม : ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อ 1, 2, 11.2 และ 11.3 ด้านการดำเนินการฝึกอบรม : หลักสูตรการฝึกอบรม (ระยะเวลาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม) ข้อ 5.2 , 5.3, 5.4 และ 5.5 ด้านงบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ข้อ 3 ดังแสดงไว้ในตาราง 1 สำหรับข้อสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในคำถามปลายเปิดได้แสดงไว้ท้ายตาราง 1 เป็นเชิงบรรยาย

ตาราง 1 คำร้อยละของคำตอบที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร		
	นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรควรมีลักษณะดังนี้		
1.	สนับสนุนให้มีการดำเนินงานฝึกอบรมให้อาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูเป็นบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม.....	100.00..	0.00..
2.	ดำเนินงานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมทั้งด้านร่างกาย สังคม และจิตใจ.....	95.24..	4.76..
3.	การดำเนินงานฝึกอบรมมุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจเป็นหลัก.....	80.25..	19.05..
4.	การดำเนินงานฝึกอบรมกำหนดสอดคล้องกับทิศทางการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจิตใจระดับชาติ.....	100.00..	0.00..
5.	พัฒนาคุณภาพของอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูให้มีคุณธรรมจริยธรรมสูง และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษาและสังคม	100.00..	0.00..
6.	ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานฝึกอบรมโดยการฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้โดยตรงด้วยตนเอง.....	100.00..	0.00..
7.	กำหนดเป็นนโยบายหลักในการพัฒนาอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครู.....	100.00..	0.00..
8.	กำหนดเป็นนโยบายชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรสื่อความหมายตรงกัน	100.00..	0.00..
9.	กำหนดเป็นนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง.....	100.00..	0.00..
10.	กำหนดเป็นนโยบายต่อเนื่องระยะยาว.....	100.00..	0.00..
11.	มีการประสานนโยบายและโครงการระหว่างหน่วยงานเพื่อส่งเสริมความร่วมมือซึ่งกันและกัน.....	100.00..	0.00..
12.	มุ่งเน้นการระดมทรัพยากรในการผลิตบุคลากรด้านจริยธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง.....	100.00..	0.00..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	วัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรม		
	วัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรม ควรมีสาระ และลักษณะดังนี้		
1.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจหลักและ กระบวนการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรม.....	100.00..	0.00..
2.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ บริหารการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรม.....	100.00..	0.00..
3.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถวิเคราะห์ ตนเองและสภาวะแวดล้อมได้อย่างมีเหตุผล.....	100.00..	0.00..
4.	เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ต่อการพัฒนาจริยธรรม.....	95.24..	4.76..
5.	เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายสร้างอุดมการณ์ในการพัฒนาจริยธรรม นักศึกษาร่วมกัน.....	100.00..	0.00..
6.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมกับการพัฒนาจริยธรรม.....	100.00..	0.00..
7.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถและปฏิบัติตน เป็นตัวอย่างที่ดีได้.....	100.00..	0.00..
8.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำหลักและวิธีการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาจริยธรรมไปประยุกต์ใช้และปลูกฝังให้นักศึกษา ได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชา มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล...	100.00..	0.00..
9.	เพื่อส่งเสริมความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างบุคลากรของ หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจริยธรรม.....	100.00..	0.00..
10.	กำหนดวัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร สื่อความหมายตรงกัน...	100.00..	0.00..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
11.	กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบาย ภาระงานของวิทยาลัย และสภาพสังคมปัจจุบัน.....	100.00.	0.00..
12.	กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับหลักการและเหตุผลสามารถวัด และประเมินผลได้.....	100.00.	0.00..
	การจําแนกหน้าที่รับผิดชอบการจําแนกเงินงานฝักอบรม		
	การจําแนกหน้าที่รับผิดชอบการจําแนกเงินงานฝักอบรม ควรมี ลักษณะดังนี้		
1.	ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบการจําแนกเงินงานฝักอบรมบุคลากรเพื่อ การพัฒนาจริยธรรมโดยเฉพาะ.....	100.00.	0.00..
2.	ควรจัดตั้งเป็นศูนย์ฝักอบรมรับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์และ ข้าราชการให้เป็นบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา.....	95.24.	4.76..
3.	ศูนย์ฝักอบรมควรขยายบทบาทและหน้าที่ในการฝักอบรมอาจารย์ และข้าราชการสังกัดวิทยาลัยครูเพื่อการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ต่อไป.....	85.71.	14.29..
4.	ศูนย์ฝักอบรมควรมีฐานะเทียบเท่ากอง สังกัดกรมการฝักหัดครู.....	66.67.	33.33..
5.	ศูนย์ฝักอบรมควรประกอบด้วยกรรมกรการฝักต่าง ๆ ดังนี้		
	5.1 ฝักเลขานุการ.....	95.24.	4.76..
	5.2 ฝักนโยบายและแผนงาน.....	90.48.	9.52..
	5.3 ฝักพัฒนาหลักสูตร.....	95.24.	4.76..
	5.4 ฝักฝักอบรม.....	95.24.	4.76..
	5.5 ฝักผลิตและบริการสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา.....	95.24.	4.76..
	5.6 ฝักวิจัยและประเมินผล.....	95.24.	4.76..
6.	กรรมกรการฝักต่าง ๆ ควรสรรหามาจากหน่วยงานสังกัด วิทยาลัยครูและหน่วยงานอื่น ๆ ตามความเหมาะสม.....	85.71.	14.29..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
7.	ควรแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจรับผิดชอบดำเนินงาน ฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมเป็นคราว ๆ เมื่อ เกิดความจำเป็นในการฝึกอบรม.....	85.71..	14.29..
	การจัดบุคลากรในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรมีลักษณะ ดังนี้		
1.	การสรรหาเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรคัดเลือกมาจากหน่วยงาน สังกัดกรมการฝึกหัดครู.....	66.67..	3.33..
2.	ควรมีเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมประจำศูนย์ฝึกอบรม.....	61.90..	38.10..
3.	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรมีคุณลักษณะดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถ ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้		
3.1	มีความรู้ในนโยบายและวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
3.2	มีความรู้ในหลักและวิธีการพัฒนาจริยธรรม.....	95.24..	4.76..
3.3	มีความรู้หลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้.....	100.00..	0.00..
3.4	มีความรู้เทคนิควิธีการฝึกอบรมและกระบวนการฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
3.5	มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....	95.24..	4.76..
3.6	มีความสามารถจัดทำโครงการฝึกอบรม.....	95.24..	4.76..
3.7	มีความสามารถสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม.....	76.19..	23.81..
3.8	มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหา.....	95.24..	4.76..
3.9	มีความสามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้.....	90.48..	9.52..
3.10	มีความสามารถในการประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่น.....	100.00..	0.00..
3.11	มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดี.....	95.24..	4.76..
3.12	มีความสามารถประยุกต์ทฤษฎีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ.....	95.24..	4.76..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านบุคลิกลักษณะ ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้			
3.13	พูดจาฉะฉาน เข้าใจง่าย น้ำเสียงดี.....	100.00..	0.00..
3.14	เป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	95.24..	4.76..
3.15	มีหน้าตาขี้มยิ้มแจ่มใส.....	100.00..	0.00..
3.16	เห็นคนใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น.....	100.00..	0.00..
3.17	เป็นผู้มีระเบียบวินัย.....	100.00..	0.00..
3.18	เป็นผู้กระฉับกระเฉงในการทำงาน.....	100.00..	0.00..
3.19	มีอารมณ์คงที่มีความอดทนเข้มแข็ง.....	100.00..	0.00..
3.20	มีอารมณ์ขัน.....	95.24..	4.76..
ด้านคุณธรรม ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้			
3.21	มีความเมตตากรุณาโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่.....	100.00..	0.00..
3.22	สุภาพอ่อนโยน.....	95.24..	4.76..
3.23	เสียสละอุทิศตนเพื่อส่วนรวม.....	100.00..	0.00..
3.24	มีน้ำใจ.....	100.00..	0.00..
3.25	มีมนุษยสัมพันธ์ดี.....	95.24..	4.76..
3.26	มีความรอบคอบและรับผิดชอบ.....	100.00..	0.00..
3.27	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	95.24..	4.76..
3.28	ตรงต่อเวลา.....	100.00..	0.00..
3.29	รักความก้าวหน้าและใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ.....	95.24..	4.76..
3.30	มีความประพฤติดีงามเป็นแบบอย่างที่ดีได้.....	100.00..	0.00..
ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้			
3.31	มีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพการฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	3.32 มีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
	3.33 ชอบใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเอง.....	100.00..	0.00..
	3.34 อุทิศตนเพื่อส่วนรวม.....	100.00..	0.00..
	3.35 สนใจต่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน.....	95.24..	4.76..
4.	เป็นผู้เคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจมาแล้ว.....	85.71..	14.29..
5.	เป็นผู้ลด ละ เลิกอบายมุขได้.....	95.24..	4.76..
6.	ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีโอกาสก้าวหน้า.....	100.00..	0.00..
7.	ควรมีการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
8.	ควรมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
	วิทยาการฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	คัดเลือกมาจากหน่วยงานสังกัดกรมการฝึกหัดครูและหน่วยงานอื่น.....	100.00..	0.00..
2.	ควรมีวิทยาการประจำศูนย์ฝึกอบรม.....	90.48..	9.52..
3.	ควรมีการแลกเปลี่ยนวิทยาการกับหน่วยงานอื่น.....	100.00..	0.00..
4.	วิทยาการฝึกอบรมควรมีคุณลักษณะดังนี้		
	ด้านความรู้ความสามารถ ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้		
4.1	มีความรู้ในหลักการและวิธีการพัฒนาจริยธรรม.....	100.00..	0.00..
4.2	มีความรู้ในเนื้อหาวิชาการที่เกี่ยวข้อง.....	100.00..	0.00..
4.3	มีความรู้ในหลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้.....	100.00..	0.00..
4.4	มีความรู้ในเทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ.....	100.00..	0.00..
4.5	มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
4.6	มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของวิทยาการฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
4.7	มีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกลุ่มและการทำงานเป็นทีม.....	100.00..	0.00..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
4.8	มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหา.....	100.00..	0.00..
4.9	มีความสามารถในการวางแผนจัดโครงการฝึกอบรม.....	95.24..	4.76..
4.10	มีความสามารถในการประสานงานและทำงานร่วมกับคนอื่น.....	100.00..	0.00..
4.11	มีความสามารถในการพูดการเขียน การฟัง และการตั้งคำถาม.....	100.00..	0.00..
4.12	มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และการสื่อ ความหมาย.....	95.24..	4.76..
4.13	มีความสามารถในการใช้สื่อการสอน.....	100.00..	0.00..
4.14	มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศ.....	100.00..	0.00..
4.15	มีความสามารถในการสร้างหลักสูตร.....	85.71..	14.29..
4.16	มีความสามารถในการวัดและประเมินผล.....	95.24..	4.76..
4.17	มีความสามารถในการประยุกต์ทฤษฎีและหลักการ เพื่อนำไปปฏิบัติ.....	100.00..	0.00..
ด้านบุคลิกลักษณะ ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้			
4.18	มีน้ำเสียง การพูดจาชัดเจนดี.....	100.00..	0.00..
4.19	กิริยาท่าทาง การวางตัว การแต่งกายเรียบร้อย.....	95.24..	4.76..
4.20	มีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	95.24..	4.76..
4.21	ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น.....	100.00..	0.00..
4.22	มีการควบคุมอารมณ์ดี.....	100.00..	0.00..
4.23	เป็นผู้มีเหตุผล.....	100.00..	0.00..
4.24	เป็นผู้มีอารมณ์ขัน.....	95.24..	4.76..
4.25	เป็นผู้มีความอดทน.....	95.24..	4.76..
4.26	เป็นคนมีระเบียบวินัย.....	95.24..	4.76..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	4.27 มีความจริงใจ.....	100.00..	0.00..
	4.28 มีความคล่องตัว.....	100.00..	0.00..
	ด้านคุณธรรม ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้		
	4.29 มีความประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่ดีได้.....	100.00..	0.00..
	4.30 มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ.....	100.00..	0.00..
	4.31 มีความเมตตา กรุณา.....	100.00..	0.00..
	4.32 เป็นคนตรงต่อเวลา.....	100.00..	0.00..
	4.33 มีความรอบคอบ.....	100.00..	0.00..
	4.34 มีความรับผิดชอบ.....	100.00..	0.00..
	ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้		
	4.35 มีใจรักงานฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
	4.36 มีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
	4.37 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	100.00..	0.00..
	4.38 มีความสนใจงานด้านวิชาการและเฝ้าหาความรู้เสมอ ฯ.....	95.24..	4.76..
	4.39 มีการพัฒนาตนเองด้านคุณลักษณะต่าง ๆ เสมอ.....	100.00..	0.00..
	4.40 อุทิศตนเพื่อส่วนรวม.....	100.00..	0.00..
5.	เป็นผู้ ลด ละ เลิก อบายมุข ได้.....	95.24..	4.76..
6.	เป็นผู้มีชื่อเสียงและผลงานดี.....	90.48..	9.52..
7.	เป็นผู้เคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจมาแล้ว.....	85.71..	14.29..
8.	ควรมีการส่งเสริมให้วิทยากรประจำศูนย์ฝึกอบรมมีโอกาสก้าวหน้า.....	95.24..	4.76..
9.	ควรมีการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	100.00..	0.00..
10.	ควรมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่วิทยากร.....	100.00..	0.00..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	เป็นอาจารย์สังกัดคณะวิชาครุศาสตร์.....	52.38..	47.62..
2.	เป็นอาจารย์สังกัดภาควิชาปรัชญาและศาสนา.....	57.14..	42.86..
3.	เป็นอาจารย์และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในสำนักกิจการนักศึกษา.....	71.43..	28.57..
4.	เป็นอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูและผู้สนใจทั่วไป.....	100.00..	0.00..
5.	เป็นผู้ที่วิทยาลัยครูกำหนดให้มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนา จริยธรรมนักศึกษา.....	95.24..	4.76..
6.	เป็นผู้สนใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	100.00..	0.00..
7.	เป็นผู้มีความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาจริยธรรม.....	71.43..	28.57..
8.	เป็นผู้สนใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและ การพัฒนาตนเอง.....	100.00..	0.00..
9.	เป็นผู้เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม.....	90.48..	9.52..
10.	หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการคัดเลือกบุคคลส่งเข้ารับการฝึกอบรม.....	90.48..	9.52..
11.	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรกำหนดรุ่นละประมาณ		
11.1	40 คน.....	66.67..	33.33..
11.2	60 คน.....	28.57..	71.43..
11.3	80 คน.....	9.52..	90.48..
	การดำเนินการฝึกอบรม		
	การดำเนินการฝึกอบรมประกอบด้วย การหาความจำเป็นใน การฝึกอบรม การจัดทำโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรม และการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม ดังนี้		
	การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	มีคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรมเป็นผู้สำรวจความจำเป็นใน		

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	การฝึกอบรมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามหลักวิชา.....	100.00..	0.00..
2.	อาจารย์แต่ละวิทยาลัยครูเสนอความต้องการการฝึกอบรมเพื่อ การพิจารณาดำเนินการ.....	90.48..	9.52..
3.	ผู้บริหารวิทยาลัยครูเสนอความจำเป็นให้มีการจัดดำเนินงาน ฝึกอบรม.....	85.71..	14.29..
4.	กระทรวงศึกษาธิการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม.....	71.43..	28.57..
5.	ศึกษาจากผลการประชุมสัมมนาและงานวิจัยด้านจริยธรรม.....	90.48..	9.52..
6.	ศึกษาจากการประเมินผลโครงการการฝึกอบรมด้านจริยธรรม ของวิทยาลัยครูและหน่วยงานต่าง ๆ	95.24..	4.76..
7.	ศึกษาจากปรากฏการณ์ทางด้านจริยธรรมในสังคม.....	90.48..	9.52..
8.	ควรจำผลจากการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมไปกำหนด จุดมุ่งหมายของการจัดดำเนินงานฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
การจัดทำโครงการการจัดดำเนินงานฝึกอบรม			
การจัดทำโครงการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้			
1.	จัดทำโครงการทันทีเมื่อพบความจำเป็นในการฝึกอบรม.....	76.19..	23.81..
2.	รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วจัดทำโครงการเป็น แผนฝึกอบรมล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ.....	90.48..	9.52..
3.	รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วจัดทำโครงการเป็นแผน ต่อเนื่องระยะยาว.....	100.00..	0.00..
4.	จัดทำโครงการตามนโยบายของผู้บริหารกรมการฝึกหัดครู.....	61.90..	38.10..
5.	จัดทำโครงการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ.....	66.67..	33.33..
6.	การดำเนินงานตามโครงการควรร่วมมือและดำเนินงานร่วมกับ หน่วยงานต่าง ๆ.....	100.00..	0.00..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	หลักสูตรการฝึกอบรม		
	หลักสูตรการฝึกอบรมควรมีลักษณะและสาระดังนี้		
1.	การจัดทำหลักสูตร ควรมีลักษณะดังนี้		
1.1	ควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนา จริยธรรมมากำหนดหลักสูตร.....	95.24..	4.76..
1.2	ควรให้ผู้เชี่ยวชาญประชุมกำหนดหลักสูตร.....	95.24..	4.76..
1.3	ควรนำผลการดำเนินงานฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ มาศึกษาแล้วกำหนดเขียนเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม.....	95.24..	4.76..
1.4	ควรกำหนดหลักสูตรจากผลการหาความจำเป็นใน การฝึกอบรม.....	95.24..	4.76..
1.5	ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ.....	100.00..	0.00..
2.	วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ควรมีลักษณะดังนี้		
2.1	มุ่งส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดประสบการณ์ การเรียนรู้ เกิดทักษะและมีทัศนคติที่ดี ในการพัฒนา จริยธรรม.....	100.00..	0.00..
2.2	สร้างเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบุคลิกลักษณะที่ดี.....	100.00..	0.00..
2.3	มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาจิตใจมี คุณธรรมจริยธรรมสูงขึ้น.....	100.00..	0.00..
2.4	มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	95.24..	4.76..
2.5	เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล.....	100.00..	0.00..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
3.	เนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรม ควรมีสาระดังนี้		
	หมวดภาคทฤษฎี ควรประกอบด้วย		
3.1	บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา.....	100.00..	0.00..
3.2	บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรฝึกอบรม.....	90.48..	9.52..
3.3	คุณลักษณะของบุคลากรฝึกอบรม.....	95.24..	4.76..
3.4	โครงสร้างจริยธรรม.....	95.24..	4.76..
3.5	พฤติกรรมมนุษย์.....	100.00..	0.00..
3.6	การพัฒนาตนเองและการพัฒนาบุคลากร.....	95.24..	4.76..
3.7	การพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา.....	100.00..	0.00..
3.8	กระบวนการฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
3.9	การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม.....	95.24..	4.76..
3.10	หลักการบริหารจัดการ.....	90.48..	9.52..
3.11	หลักจริยธรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน.....	100.00..	0.00..
3.12	เทคนิคการเปลี่ยนพฤติกรรม.....	100.00..	0.00..
3.13	เทคนิคการฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
3.14	เทคนิคการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
3.15	ศิลปะการพูดเพื่อสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม.....	95.24..	4.76..
3.16	ศาสนพิธีเบื้องต้น.....	85.71..	14.29..
3.17	การวัดผลและการประเมินผลทางจริยธรรม.....	100.00..	0.00..
3.18	การวัดผลและการประเมินผลการฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
	หมวดภาคปฏิบัติ ควรประกอบด้วย		
3.19	การบริหารจิต.....	95.24..	4.76..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
3.	เนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรม ควรมีสาระดังนี้		
	หมวดภาคทฤษฎี ควรประกอบด้วย		
3.1	บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา.....	100.00..	0.00..
3.2	บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรฝึกอบรม.....	90.48..	9.52..
3.3	คุณลักษณะของบุคลากรฝึกอบรม.....	95.24..	4.76..
3.4	โครงสร้างจริยธรรม.....	95.24..	4.76..
3.5	พฤติกรรมมนุษย์.....	100.00..	0.00..
3.6	การพัฒนาตนเองและการพัฒนาบุคลากร.....	95.24..	4.76..
3.7	การพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา.....	100.00..	0.00..
3.8	กระบวนการฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
3.9	การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม.....	95.24..	4.76..
3.10	หลักการบริหารจัดการ.....	90.48..	9.52..
3.11	หลักจริยธรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน.....	100.00..	0.00..
3.12	เทคนิคการเปลี่ยนพฤติกรรม.....	100.00..	0.00..
3.13	เทคนิคการฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
3.14	เทคนิคการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
3.15	ศิลปการพูดเพื่อสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม.....	95.24..	4.76..
3.16	คำสอนเพื่อป้องกัน.....	85.71..	14.29..
3.17	การวัดผลและการประเมินผลทางจริยธรรม.....	100.00..	0.00..
3.18	การวัดผลและการประเมินผลการฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
	หมวดภาคปฏิบัติ ควรประกอบด้วย		
3.19	การบริหารจิต.....	95.24..	4.76..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	3.20 การบริหารกาย.....	100.00..	0.00..
	3.21 กิจกรรมละลายพฤติกรรม.....	90.48..	9.52..
	3.22 การปลูกฝังอุดมการณ์.....	90.48..	9.52..
	3.23 กิจกรรมกันหนาว.....	95.24..	4.76..
	3.24 กิจกรรมการฝึกเป็นบุคลากรฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
	3.25 การสร้างสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาหรืออุปกรณ์ การฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
	3.26 การศึกษาดูงาน.....	100.00..	0.00..
	3.27 กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติงาน.....	90.48..	9.52..
	3.28 การประเมินผลการฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
	วิธีการ เทคนิค และกิจกรรมการฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	จัดเป็นการฝึกอบรมแบบอยู่ประจำโดยพักค้างคืน.....	90.48..	9.52..
2.	เน้นการฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้โดยเฉพาะ.....	80.95..	19.05..
3.	เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน.....	85.71..	14.29..
4.	ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
5.	ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาทั้งด้านวิชาการ ร่างกาย และจิตใจ.....	100.00..	0.00..
6.	เน้นการถ่ายทอดความรู้หลาย ๆ แบบ.....	85.71..	14.29..
7.	กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมหลาย ๆ รูปแบบ ได้แก่ (ตอบได้หลายข้อ)		
7.1	กิจกรรมฝึกอบรมภาควิชาการ.....	100.00..	0.00..
7.2	กิจกรรมการส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย.....	95.24..	4.76..
7.3	กิจกรรมพัฒนาจิต.....	100.00..	0.00..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	7.4 กิจกรรมเสริมประสบการณ์.....	95.24..	4.76..
	7.5 กิจกรรมการฝึกเป็นบุคลากรฝึกอบรม.....	95.24..	4.76..
	7.6 กิจกรรมศึกษาดูงาน.....	90.48..	9.52..
	7.7 กิจกรรมร่วมบริหารโครงการการฝึกอบรม.....	85.71..	14.29..
	7.8 กิจกรรมนัดพบการ.....	95.24..	4.76..
	7.9 กิจกรรมละลายพฤติกรรม.....	90.48..	9.52..
	7.10 กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติงาน.....	95.24..	4.76..
8.	ใช้เทคนิคและวิธีการการฝึกอบรมหลาย ๆ อย่างผสมผสานกัน ได้แก่ (ตอบได้หลายข้อ)		
	8.1 การบรรยาย.....	95.24..	4.76..
	8.2 การสัมมนา.....	90.48..	9.52..
	8.3 การอภิปรายกลุ่ม.....	90.48..	9.52..
	8.4 การระดมสมอง.....	95.24..	4.76..
	8.5 การแสดงบทบาทสมมติ.....	85.71..	14.29..
	8.6 การศึกษาเฉพาะกรณี.....	85.71..	14.29..
	8.7 การฝึกปฏิบัติ.....	95.24..	4.76..
	8.8 การเล่นเกม.....	90.48..	9.52..
	8.9 ทัศนศึกษานอกสถานที่.....	90.48..	9.52..
9.	ควรมีการประเมินผลและติดตามผลเป็นระยะ ๆ 3-6 เดือน.....	95.24..	4.76..
10.	ควรมีการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถ สูงขึ้นเป็นระยะ ๆ	95.24..	4.76..
11.	ควรมีการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนารายการอย่างต่อเนื่อง.....	100.00..	0.00..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้			
1.	ใช้เทคโนโลยีหลายอย่างแบบผสม.....	100.00..	0.00..
2.	มีคุณค่าทางด้านเทคนิคและทางด้านศิลปะ.....	90.48..	9.52..
3.	คำนึงถึงความสะดวกในการนำไปใช้.....	100.00..	0.00..
4.	เลือกใช้สื่อที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการเรียนรู้.....	100.00..	0.00..
5.	มีการเตรียมเครื่องใช้และวัสดุสนับสนุนการฝึกอบรมทั่ว ๆ ไป ให้พร้อม เช่น เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา และเครื่อง ขยายเสียง เป็นต้น.....	100.00..	0.00..
ระยะเวลาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม พิจารณาจากหลักสูตรการฝึกอบรมควรกำหนดระยะเวลา การฝึกอบรม ดังนี้			
1.	ระยะเวลาแต่ละรายวิชาควรกำหนดให้ชัดเจน.....	95.24..	4.76..
2.	ระยะเวลาแต่ละรายวิชาควรกำหนดให้สอดคล้องสัมพันธ์กับเนื้อหา.....	100.00..	0.00..
3.	เวลาในการฝึกอบรมควรมีทั้งภาคเช้า กลางวัน และกลางคืน.....	71.43..	28.57..
4.	ตารางการฝึกอบรมควรเน้นภาคทฤษฎีควบคู่กับการฝึกปฏิบัติ.....	95.24..	4.76..
5.	ควรกำหนดระยะเวลา ดังนี้		
5.1	3-5 วัน.....	66.67..	33.33..
5.2	5-7 วัน.....	14.29..	85.71..
5.3	7-10 วัน.....	9.52..	90.48..
5.4	10-15 วัน.....	9.52..	90.48..
5.5	15-21 วัน.....	14.29..	85.71..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
6.	การกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมควรสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ.....	90.48..	9.52..
	สถานที่จัดดำเนินการฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	ควรมีสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ เป็นสัดส่วน.....	80.25..	19.05..
2.	สถานที่ฝึกอบรมควรเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม.....	85.71..	14.29..
3.	ควรมีสถานที่เพียงพอและเหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ที่พัก ที่ประชุมใหญ่ ที่ประชุมกลุ่มย่อย ที่รับประทานอาหาร เป็นต้น.....	95.24..	4.76..
4.	สถานที่ฝึกอบรมควรมีบรรยากาศที่ดี สงบ ปราศจากสิ่งรบกวน....	100.00..	0.00..
5.	ควรใช้ที่มีความพร้อมเป็นสถานที่ฝึกอบรม.....	95.24..	4.76..
6.	ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม.....	100.00..	0.00..
	งบประมาณการจัดดำเนินการฝึกอบรม		
	งบประมาณการจัดดำเนินการฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	จัดทำงบประมาณอย่างมีระบบล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ.....	85.71..	14.29..
2.	จัดทำงบประมาณล่วงหน้าเป็นแผนระยะยาว.....	95.24..	4.76..
3.	จัดทำงบประมาณเมื่อมีความจำเป็นต้องจัดฝึกอบรม.....	52.38..	47.62..
4.	ควรมีการกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายอย่างละเอียด.....	95.24..	4.76..
5.	ควรมีการกำหนดแหล่งงบประมาณสนับสนุนโครงการฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
6.	งบประมาณควรมาจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้		
6.1	งบประมาณแผ่นดิน.....	100.00..	0.00..
6.2	เงินบำรุงการศึกษา.....	90.48..	9.52..
6.3	เงินค่าลงทะเบียนจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	80.95..	14.29..
6.4	เงินสนับสนุนจากองค์การเอกชน.....	95.24..	4.76..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	6.5 เงินจากการลงทุนหารายได้ที่เหมาะสมกับ การพัฒนาจริยธรรม.....	76.19..	23.81..
	การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม		
	การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	ประเมินผลระหว่างการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม.....	90.48..	9.52..
2.	ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมและหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เป็นระยะ 3 และ 6 เดือน.....	95.24..	4.76..
3.	บุคคลที่เป็นผู้ประเมินผลการฝึกอบรม ได้แก่		
	3.1 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....	90.48..	9.52..
	3.2 หน่วยงานผู้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม.....	71.43..	28.57..
	3.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	80.95..	19.05..
4.	การประเมินผลควรประเมินผลในเรื่องต่าง ๆ คือ		
	4.1 ปฏิภิรยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
	4.2 การดำเนินการฝึกอบรม.....	95.24..	4.76..
	4.3 พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม เป็นระยะ ๆ.....	100.00..	0.00..
5.	วิธีประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรประเมินจาก		
	5.1 ผลสอบความรู้.....	71.43..	28.57..
	5.2 การติดตามผลโดยสำรวจความคิดเห็น.....	95.24..	4.76..
	5.3 การวิจัย.....	90.48..	9.52..

สรุปคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในคำถามปลายเปิด

นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร ควรมุ่งพัฒนาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเจริญทั้งด้านร่างกาย สังคม จิตใจ และปัญญา ควรเน้นพฤติกรรมทางจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาจิตใจ ควรมีการคัดเลือกอาจารย์วิทยาลัยครูเป็นพิเศษ โดยพิจารณาจากคุณสมบัติด้านคุณธรรม จริยธรรมควบคู่กับสมรรถนะทางวิชาการ ในลักษณะความรู้คู่คุณธรรม ผู้บริหารวิทยาลัยครูควรเป็นคนดีมีคุณธรรมสูง ควรให้อาจารย์และข้าราชการที่จะเข้ารับการฝึกอบรม "สอนตัวเอง" "นำตนเอง" และ "เป็นตัวอย่างที่ดี" โดยนำหลักธรรมของศาสนาไปปฏิบัติให้ปรากฏเป็นพฤติกรรมที่ดีอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการเปิดหลักสูตรจริยศึกษาในวิทยาลัยครูเพื่อผลิตบุคลากรด้านจริยธรรม

วัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรม ควรกำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบายหลัก กำหนดเป้าหมายการพัฒนาจริยธรรมทั้งระยะสั้นระยะยาว ควรมีการวิเคราะห์และกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในการฝึกอบรมแต่ละครั้ง ควรสร้างความแกร่งทางจริยธรรมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ควรส่งเสริมให้มีการทำจริง ปฏิบัติจริง และมีผลกับจิตใจจริง ควรชี้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจตรงกันว่าวัตถุประสงค์หลักนั้นต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ดีขึ้นกว่าเดิม และควรมีการเฝ้ากำลังกันดำเนินงานฝึกอบรมทุกวิทยาลัยทั่วประเทศ

การจัดองค์การที่รับผิดชอบการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ขณะนี้มีการดำเนินงานฝึกอบรมอยู่แล้วในวิทยาลัยครูหลายแห่ง แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์กลางของกรมการฝึกหัดครูเป็นแกนหลักสนับสนุนส่งเสริมหรือประสานงานให้งานเด่นชัดจริงจังขึ้น กรมการฝึกหัดครูจึงควรพัฒนางานนี้โดยจัดตั้งหน่วยงานมีฐานะเทียบเท่าคณะวิชา สังกัดกรมการฝึกหัดครูและในแต่ละสหวิทยาลัยควรมีวิทยาลัยอย่างน้อย 1 แห่งมีบทบาทเด่นชัดในการให้การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรม มีคณะกรรมการถาวรเพื่อจะได้ทำงานได้เต็มที่ เพราะงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมต้องกระทำต่อเนื่องระยะยาว คณะกรรมการควรสรรหามาจากหน่วยงานสังกัดวิทยาลัยครู แบ่งเป็นฝ่ายต่าง ๆ เช่น ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายประสานงาน ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายการเงิน ฝ่ายวิจัย และวางแผน เป็นต้น

การจัดบุคลากรในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพการฝึกอบรม มีความรู้ความสามารถ และประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ควรมีการแบ่งงานเป็นฝ่ายต่าง ๆ เจ้าหน้าที่แต่ละคนไม่ควรทำงานหลายอย่างเพราะจะทำให้มีภาระหน้าที่มากเกินไป อาจทำให้งานบางอย่างบกพร่องได้ วิทยาการควรเลือกมาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการยอมรับและมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหัวข้อการฝึกอบรมแต่ละครั้ง ถ้ามีวิทยาการประจำศูนย์ฝึกอบรมจะดีมาก และวิทยาการควรเป็นผู้เคยได้รับการพัฒนาจิตใจ ลด ละ เลิก อบายมุขได้ เพราะงานฝึกอบรมด้านจริยธรรมเป็นงานบริสุทธิ์ที่ต้องฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นคนดีเป็นสำคัญ วิทยาการจึงควรประพฤติได้ในเรื่องที่ตนเองสั่งสอนอบรมคนอื่น วิทยาการควรมีความรู้ในหลักธรรมของศาสนาสูงกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเข้าใจในการประยุกต์หลักธรรมไปปฏิบัติด้วยวิธีการที่แนบคาย ภาพรวมของวิทยาการที่จำเป็นคือคุณลักษณะพิเศษ 2 ประการ คือ ความรักงานและความเข้าใจในงานการฝึกอบรม นอกจากนี้ควรมีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่ประสบความสำเร็จในการใช้หลักธรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นวิทยากรเป็นครั้งคราวด้วย และมีข้อควรคำนึงว่าการกำหนดคุณสมบัติเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิทยาการฝึกอบรมควรกำหนดเฉพาะที่สำคัญ ๆ และจำเป็น เพราะถ้ากำหนดเป็นอุดมคติเลิศลอยจะหาบุคคลทำงานไม่ได้ ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นควรเป็นอาจารย์ทุกคน รวมทั้งผู้บริหารระดับสูงด้วย เพราะวิทยาลัยเป็นสถาบันผลิตครู และทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมนักศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม แต่ไม่ควรมีการบังคับ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้เกิดความสนใจและสมัครใจโดยให้ทราบถึงประโยชน์โดยตรงและโดยทางอ้อมที่จะได้รับจากการฝึกอบรม ซึ่งจะมีผลดีต่อการจัดการฝึกอบรมมาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรมาจากหลาย ๆ กลุ่มจะได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างกว้างขวาง และจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นไม่ควรมากเกินไป ควรกำหนดรุ่นละประมาณ 30-40 คน

การดำเนินการฝึกอบรม

การจัดทำโครงการการจัดดำเนินงานฝึกอบรมควรตระหนักถึงนโยบายระดับรัฐบาลและระดับกระทรวงในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นทิศทางในการจัดดำเนินงานฝึกอบรมให้สนองนโยบายทั้ง 2 ระดับให้มากที่สุด และการจัดทำโครงการฝึกอบรมควรมีการสำรวจความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสำรวจความต้องการของท้องถิ่นเป็นสำคัญ อีกทั้งควรพิจารณาจากความจำเป็นหลาย ๆ อย่าง ควรมีการศึกษาโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม

จริยธรรมของหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน ประกอบการพิจารณาในการจัดทำโครงการด้วย และควรมีการจัดทำโครงการระยะสั้นและระยะยาวที่มีความยืดหยุ่น

การจัดทำหลักสูตรควรมีการนำพฤติกรรมตัวอย่างของบุคคลในสังคมไทยที่ประสบความสำเร็จในการสร้างตนเองโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตมาเป็นสาระส่วนหนึ่งของหลักสูตรที่ร่างแล้ว การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรควรมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาจิตใจมีคุณธรรมจริยธรรมสูงขึ้นตามลำดับ ส่วนการประเมินผลควรคำนึงถึงหลักการประเมินผลเชิงคุณภาพด้วยและควรดำเนินการให้ถึงขั้นประเมินค่างานว่าผลงานที่สำเร็จจริง คือ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดีขึ้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรมควรบรรจุสาระต่าง ๆ ในหลักสูตรด้วย ได้แก่ บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาพุทธศาสตร์กับการพัฒนาจริยธรรม กลวิธีการพัฒนาจริยธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ของสังคม จรรยาบรรณวิชาชีพครู หลักการครองตน ครองคน และครองงาน เทคนิคและหลักการประเมินตนเอง เป็นต้น หลักสูตรที่เหมาะสมและได้ผลแน่นอน คือ การปฏิบัติวิปัสณากรรมฐานเพื่อความสุขสบายในระดับโลกียะ และควรมีการเสนอโครงการหรือกิจกรรมในการกลับไปปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาตนเองและนักศึกษาหลังจากการฝึกอบรมแล้วรายงานผลด้วย

วิธีการ เทคนิค และกิจกรรมการฝึกอบรมควรกำหนดให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ บุคคล และสถานที่ ควรมีเทคนิควิธีหลายอย่างผสมผสานกัน โดยพยายามสร้างประสบการณ์ตรงในสถานการณ์ต่าง ๆ ให้มาก วิธีการฝึกอบรมควรมีความหลากหลายแปลกใหม่ น่าสนใจและควรสร้างเจตคติที่ดีได้ อาจมีกิจกรรมร้องเพลงธรรมะ การเล่านิทานธรรมะ การเล่าประสบการณ์ชีวิตอิงธรรมะ ประกอบด้วย ควรมีกิจกรรมและการให้บริการที่สอดคล้องกับสาระการฝึกอบรม และควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ทางวิชาการ เชิงปฏิบัติเพื่อเป็นการเสริมความรู้และประสบการณ์ภายหลังผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว 3 เดือน ซึ่งจะเกิดผลดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเป็นการส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่อไป

สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ควรเป็นสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม เป็นสื่อรูปธรรม ประหยัด และสอดคล้องกับสถานการณ์และบุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรม อีกทั้งควรใช้สื่อประเภทบุคคลประกอบด้วย เพราะสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจเกิดความประทับใจและอยากเอาเยี่ยงอย่างไปปฏิบัติตาม เช่น เทคนิคการสอดแทรกคุณธรรมในการเล่านิทาน เป็นต้น

ระยะเวลาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรมควรคำนึงถึงวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระและวิธีการฝึกอบรมเป็นประการสำคัญว่าใช้เวลาเท่าไรจึงจะบรรลุเป้าหมายสูงสุด แต่ไม่ควรใช้เวลานานเกินไป เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีภาระครอบครัวและงานประจำทำให้เกิดความห้วงกังวล ซึ่งจะทำให้มีผลกระทบต่อการฝึกอบรม จึงควรมีการฝึกอบรมเป็นช่วง ๆ ละ 3-5 วัน แต่ทำหลาย ๆ ครั้งจะได้ผลมากกว่าการอบรมระยะยาว

สถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรม ควรมีลักษณะบรรยากาศเป็นอาารามรื่นรมย์มากที่สุด เพราะธรรมชาติแวดล้อมที่สงบร่มเย็นจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีได้ส่วนหนึ่ง อาจใช้วัดที่มีความพร้อมเป็นสถานที่ฝึกอบรมก็ได้ เพราะวัดเป็นปูชนียสถานและมีปูชนียวัตถุที่เคารพนับถือและสร้างศรัทธาได้ดี หรืออาจเลือกสถานที่ใกล้วัดที่มีเจ้าอาวาสสนับสนุนส่งเสริมงานทางด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเป็นสถานที่ฝึกอบรม จะทำให้ได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี

งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ควรมีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว แหล่งงบประมาณควรได้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น องค์การทางศาสนา ได้แก่ วัดที่มีศาสนสมบัติมาก ๆ และมีความพร้อมที่จะช่วยพัฒนาสังคม เงินจากผู้มีจิตศรัทธาบริจาคเป็นมูลนิธิแล้วนำดอกผลมาใช้ เงินสนับสนุนจากองค์การต่างประเทศ และเงินจากองค์การการกุศลอื่น ๆ เป็นต้น

การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม ควรมีการประเมินพฤติกรรมและผลงานที่ปรากฏเป็นเกณฑ์หลังจากฝึกอบรมไปแล้วระยะหนึ่ง คือ 3-6 เดือน ควรให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินผลร่วมกัน โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเองเป็นหลัก และควรมีการนำผลการประเมินของหน่วยงานที่ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมมาพิจารณาประกอบด้วย

การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลในรอบนี้เป็นการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาคำความเหมาะสมในเรื่องต่าง ๆ ตามประเด็นคำถาม และหาคำความสอดคล้องของคำตอบ คำถามในรอบนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแบบสอบถามในรอบนี้ได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 1 ซึ่งเป็นคำตอบเห็นด้วยตรงกันร้อยละ 60 ขึ้นไป จำนวน 253 ข้อ และการวิเคราะห์คำตอบปลายเปิดจากความคิดของผู้เชี่ยวชาญ ได้ข้อคำถามอีก 5 ข้อ รวมเป็นคำถามในรอบที่ 2 จำนวน 258 ข้อ ซึ่งประกอบเป็น 7 สาระ ดังนี้

1. นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร จำนวน 12 ข้อ
2. วัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร จำนวน 12 ข้อ
3. การจัดองค์การที่รับผิดชอบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรจำนวน 14 ข้อ
4. การจัดบุคลากรในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม
 - 4.1 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ประกอบด้วย
 - 4.1.1 ลักษณะการจัดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จำนวน 7 ข้อ
 - 4.1.2 คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ จำนวน 12 ข้อ
 - 4.1.3 คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะ จำนวน 12 ข้อ
 - 4.1.4 คุณลักษณะด้านคุณธรรมและอุดมการณ์
ในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ
 - 4.2 วิทยากรฝึกอบรม ประกอบด้วย
 - 4.2.1 ลักษณะการจัดวิทยากรฝึกอบรม จำนวน 9 ข้อ
 - 4.2.2 คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ จำนวน 17 ข้อ
 - 4.2.3 คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะ จำนวน 10 ข้อ
 - 4.2.4 คุณลักษณะด้านคุณธรรม จำนวน 8 ข้อ
 - 4.2.5 คุณลักษณะด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ
 - 4.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 9 ข้อ
5. การดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร
 - 5.1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม จำนวน 8 ข้อ
 - 5.2 การจัดทำโครงการการจัดดำเนินงานฝึกอบรม จำนวน 6 ข้อ

5.3	หลักสูตรการฝึกอบรม ประกอบด้วย	
5.3.1	การจัดทำหลักสูตร	จำนวน 5 ข้อ
5.3.2	วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	จำนวน 5 ข้อ
5.3.3	เนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรม	จำนวน 30 ข้อ
5.4	วิธีการ เทคนิค และกิจกรรมการฝึกอบรม	จำนวน 28 ข้อ
5.5	สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม	จำนวน 5 ข้อ
5.6	ระยะเวลาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม	จำนวน 6 ข้อ
5.7	สถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรม	จำนวน 6 ข้อ
6.	งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรม	จำนวน 10 ข้อ
7.	การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม	จำนวน 12 ข้อ

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมปรากฏว่า นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 12 ข้อ วัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 12 ข้อ การจัดองค์การที่รับผิดชอบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 10 ข้อ เหมาะสมมาก 4 ข้อ การจัดบุคลากรในการจัดดำเนินงานฝึกอบรมที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 90 ข้อ เหมาะสมมาก 9 ข้อ การดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 61 ข้อ เหมาะสมมาก 38 ข้อ งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรมที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 3 ข้อ เหมาะสมมาก 7 ข้อ และการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรมที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 9 ข้อ เหมาะสมมาก 3 ข้อ รวมผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม พบว่า คำตอบที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง 197 ข้อ เหมาะสมมาก 61 ข้อ

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกันของคำตอบพบว่า มีความสอดคล้องกันสูงมาก 143 ข้อ สอดคล้องกันสูง 112 ข้อ สอดคล้องกันต่ำ 3 ข้อ ได้แก่ ควรแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ รับผิดชอบดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมเป็นคราว ๆ เมื่อเกิดความจำเป็นในการฝึกอบรม (ค่าความสอดคล้อง 2.63) การกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมควรสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ (ค่าความสอดคล้อง 2.01) และจัดทำงบประมาณเมื่อมีความจำเป็นต้องจัดฝึกอบรม (ค่าความสอดคล้อง 2.17) ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องกันของคำตอบในรอบที่ 2

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
1.	นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร ท่านเห็นว่าลักษณะและสาระของ นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร ต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด สนับสนุนให้มีการดำเนินงานฝึกอบรมให้อาจารย์ และข้าราชการวิทยาลัยครูเป็นบุคลากรเพื่อ การพัฒนาจริยธรรม.....	5.....	0.62.....
2.	ดำเนินงานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้เข้ารับ การฝึกอบรมทั้งด้านร่างกาย สังคม และจิตใจ.....	5.....	0.77.....
3.	การดำเนินงานฝึกอบรมมุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจ เป็นหลัก.....	5.....	1.11.....
4.	การดำเนินงานฝึกอบรมกำหนดสอดคล้องกับ ทิศทางการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจิตใจระดับชาติ.....	5.....	1.06.....
5.	พัฒนาคุณภาพของอาจารย์และข้าราชการ วิทยาลัยครูให้มีคุณธรรมจริยธรรมสูง และเป็น ตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษาและสังคม.....	5.....	0.62.....
6.	ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานฝึกอบรมโดย การฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้โดยตรงด้วย ตนเอง.....	5.....	0.84.....
7.	กำหนดเป็นนโยบายหลักในการพัฒนาอาจารย์ และข้าราชการวิทยาลัยครู.....	5.....	0.80.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
8.	กำหนดเป็นนโยบายชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร สื่อความหมายตรงกัน.....	5.....	0.62.....
9.	กำหนดเป็นนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง.....	5.....	0.53.....
10.	กำหนดเป็นนโยบายต่อเนื่องระยะยาว.....	5.....	0.55.....
11.	มีการประสานนโยบายและโครงการระหว่าง หน่วยงานเพื่อส่งเสริมความร่วมมือซึ่งกันและกัน.....	5.....	0.59.....
12.	มุ่งเน้นการระดมทรัพยากรในการผลิตบุคลากร ด้านจริยธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง.....	5.....	0.62.....
วัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร			
ท่านเห็นว่าสาระและลักษณะของวัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร ต่อไปนี้มีเหมาะสมในระดับใด			
1.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ หลักและกระบวนการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา จริยธรรม.....	5.....	0.92.....
2.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ ในหลักการบริหารการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา จริยธรรม.....	5.....	1.05.....
3.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถวิเคราะห์ ตนเองและสภาวะแวดล้อมได้อย่างมีเหตุผล.....	5.....	0.62.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
4.	เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนา จริยธรรม.....	5.....	1.06.....
5.	เพื่อให้ผู้บริหารและผู้รับการฝึกอบรมสร้าง อุดมการณ์เพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา ร่วมกัน.....	5.....	0.94.....
6.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม กับการพัฒนาจริยธรรม.....	5.....	1.03.....
7.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความ สามารถและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีได้.....	5.....	0.61.....
8.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำหลักและ วิธีการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมไป ประยุกต์ใช้และปลูกฝังให้นักศึกษาได้อย่าง ถูกต้องตามหลักวิชา มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผล.....	5.....	0.62.....
9.	เพื่อส่งเสริมความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่าง บุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาจริยธรรม.....	5.....	1.10.....
10.	กำหนดวัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร สื่อความ หมายตรงกัน.....	5.....	1.10.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
11.	กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบาย ปณิธาน ของวิทยาลัยและสภาพสังคมปัจจุบัน.....	5.....	0.92.....
12.	กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับหลักการและ เหตุผลสามารถวัดและประเมินผลได้.....	5.....	0.78.....
	การจัดองค์การที่รับผิดชอบการจัดดำเนินงานฝึก อบรมบุคลากร		
	ท่านเห็นว่าการจัดองค์การที่รับผิดชอบการจัด ดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรต่อไปมีความ เหมาะสมในระดับใด		
1.	ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบการจัดดำเนินงานฝึกอบรม บุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมโดยเฉพาะ.....	5.....	0.98.....
2.	ควรจัดตั้งเป็นศูนย์ฝึกอบรมรับผิดชอบการพัฒนา อาจารย์และข้าราชการให้เป็นบุคลากรเพื่อ การพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา.....	5.....	1.06.....
3.	ศูนย์ฝึกอบรมควรขยายบทบาทและหน้าที่ในการ ฝึกอบรมอาจารย์และข้าราชการสังกัดวิทยาลัย ครูเพื่อการพัฒนาอื่น ๆ ต่อไป.....	4.....	1.13.....
4.	ศูนย์ฝึกอบรมควรมีฐานะเทียบเท่ากอง สังกัด กรมการฝึกหัดครู.....	4.....	1.16.....
5.	ศูนย์ฝึกอบรมควรมีฐานะเทียบเท่าคณะวิชา สังกัด สททวิทยาลัย.....	4.....	1.59.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
6.	ศูนย์ฝึกอบรมควรประกอบด้วยกรรมการฝ่าย ต่าง ๆ เช่น		
6.1	ฝ่ายเลขานุการ.....	5.....	0.80.....
6.2	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน.....	5.....	0.61.....
6.3	ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร.....	5.....	0.80.....
6.4	ฝ่ายฝึกอบรม.....	5.....	0.61.....
6.5	ฝ่ายผลิตและบริการสื่อเทคโนโลยี ทางการศึกษา.....	5.....	0.84.....
6.6	ฝ่ายวิจัยและประเมินผล.....	5.....	0.61.....
6.7	ฝ่ายประชาสัมพันธ์.....	5.....	0.80.....
7.	กรรมการฝ่ายต่าง ๆ ควรสรรหามาจากหน่วย งานสังกัดวิทยาลัยครูและหน่วยงานอื่น ๆ ตาม ความเหมาะสม.....	5.....	0.88.....
8.	ควรแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจรับผิดชอบ ดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนา จริยธรรมเป็นคราว ๆ เมื่อเกิดความจำเป็นใน การฝึกอบรม.....	4.....	2.63.....
	การจัดบุคลากรในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ท่านเห็นว่าลักษณะการจัดเจ้าหน้าที่ ฝึกอบรมต่อไปมีความเหมาะสมในระดับใด		

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
1.	การสรรหาเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรคัดเลือกมาจาก หน่วยงานสังกัดกรมการฝึกหัดครู.....	4.....	1.41.....
2.	ควรมีเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมประจำศูนย์ฝึกอบรม.....	5.....	1.10.....
3.	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรมีคุณลักษณะดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถ ควรประกอบด้วย คุณลักษณะดังต่อไปนี้		
3.1	มีความรู้ในนโยบายและวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานฝึกอบรม.....	5.....	0.61.....
3.2	มีความรู้ในหลักและวิธีการพัฒนาจริยธรรม.....	5.....	0.61.....
3.3	มีความรู้หลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้.....	5.....	0.80.....
3.4	มีความรู้เทคนิควิธีการฝึกอบรมและ กระบวนการฝึกอบรม.....	5.....	0.80.....
3.5	มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....	5.....	0.98.....
3.6	มีความสามารถจัดทำโครงการฝึกอบรม.....	5.....	1.18.....
3.7	มีความสามารถสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม.....	5.....	1.31.....
3.8	มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและ แก้ไขปัญหา.....	5.....	1.06.....
3.9	มีความสามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการ ถ่ายทอดความรู้.....	5.....	1.07.....
3.10	มีความสามารถในการประสานงานและ ทำงานร่วมกับผู้อื่น.....	5.....	0.92.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
3.11	มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดี.....	5.....	0.84.....
3.12	มีความสามารถประยุกต์ทฤษฎีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ.....	5.....	0.92.....
ด้านบุคลิกลักษณะ ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้			
3.13	พูดจาจะฉะฉาน เข้าใจง่าย น้ำเสียงดี.....	5.....	0.80.....
3.14	เป็นกันเองกับผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม.....	5.....	0.80.....
3.15	มีหน้าตาเข้มแข็งแจ่มใส.....	5.....	0.80.....
3.16	มีมนุษยสัมพันธ์ดี.....	5.....	0.59.....
3.17	เป็นคนใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น.....	5.....	0.88.....
3.18	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	5.....	0.59.....
3.19	เป็นผู้มีระเบียบวินัย.....	5.....	0.62.....
3.20	มีความรอบคอบและรับผิดชอบ.....	5.....	0.62.....
3.21	เป็นผู้กระฉับกระเฉงในการทำงาน.....	5.....	0.80.....
3.22	มีอารมณ์คงที่ที่มีความอดทนเข้มแข็ง.....	5.....	0.62.....
3.23	รักความก้าวหน้าและใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ.....	5.....	0.62.....
3.24	มีอารมณ์ขัน.....	5.....	1.05.....
ด้านคุณธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้			

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	3.25 มีความเมตตากรุณาโอ้อ้อมอารี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่.....	5.....	0.61.....
	3.26 สุกภาพอ่อนโยน.....	5.....	0.78.....
	3.27 เลี้ยสละอุทิศตนเพื่อส่วนรวม.....	5.....	0.61.....
	3.28 มีน้ำใจ.....	5.....	0.61.....
	3.29 ตรงต่อเวลา.....	5.....	0.62.....
	3.30 มีความประพฤติดีงามเป็นแบบอย่างที่ดีได้.....	5.....	0.62.....
	3.31 มีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพการฝึกอบรม.....	5.....	0.78.....
	3.32 มีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม.....	5.....	0.80.....
	3.33 มีการพัฒนาตนเองในคุณลักษณะด้านต่างๆ เสมอ.....	5.....	0.94.....
	3.34 สนใจต่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน.....	5.....	0.98.....
4.	เป็นผู้เคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจ มาแล้ว.....	4.....	1.20.....
5.	เป็นผู้ลด ละ เลิกอบายมุขได้.....	5.....	1.11.....
6.	ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีโอกาส ก้าวหน้า.....	5.....	0.99.....
7.	ควรมีการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจให้แก่ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....	5.....	0.94.....
8.	ควรมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน แก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....	5.....	0.94.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	วิทยาการฝึกอบรม		
	ท่านเห็นว่าลักษณะการจัดวิทยาการฝึกอบรม ต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	คัดเลือกมาจากหน่วยงานสังกัดกรมการฝึกหัดครู และหน่วยงานอื่น.....	5.....	1.20.....
2.	ควรมีวิทยาการประจำศูนย์ฝึกอบรม.....	5.....	1.25.....
3.	ควรมีการแลกเปลี่ยนวิทยาการกับหน่วยงานอื่น.....	5.....	1.03.....
4.	วิทยาการฝึกอบรมควรมีคุณลักษณะดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถ ควรประกอบด้วย คุณลักษณะดังต่อไปนี้		
4.1	มีความรู้ในหลักการและวิธีการพัฒนา จริยธรรม.....	5.....	0.62.....
4.2	มีความรู้ในเนื้อหาวิชาการที่เกี่ยวข้อง.....	5.....	0.92.....
4.3	มีความรู้ในหลักจิตวิทยาและทฤษฎีการ เรียนรู้.....	5.....	0.92.....
4.4	มีความรู้ในเทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ.....	5.....	0.92.....
4.5	มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม.....	5.....	0.80.....
4.6	มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของวิทยาการ ฝึกอบรม.....	5.....	0.78.....
4.7	มีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกลุ่มและ การทำงานเป็นทีม.....	5.....	0.62.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
4.8	มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหา.....	5.....	0.94.....
4.9	มีความสามารถในการวางแผนจัด โครงการฝึกอบรม.....	5.....	1.10.....
4.10	มีความสามารถในการประสานงานและ ทำงานร่วมกับคนอื่น.....	5.....	0.92.....
4.11	มีความสามารถในการพูดการเขียน การฟัง และการตั้งคำถาม.....	5.....	0.78.....
4.12	มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และ การสื่อความหมาย.....	5.....	0.59.....
4.13	มีความสามารถในการใช้สื่อการสอน.....	5.....	1.03.....
4.14	มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศ.....	5.....	0.99.....
4.15	มีความสามารถในการสร้างหลักสูตร.....	5.....	1.11.....
4.16	มีความสามารถในการวัดและประเมินผล.....	5.....	1.20.....
4.17	มีความสามารถในการประยุกต์ทฤษฎีและ หลักการเพื่อนำไปปฏิบัติ.....	5.....	0.62.....
ด้านบุคลิกลักษณะ ควรประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้			
4.18	มีน้ำเสียง การพูดจาชัดเจนดี.....	5.....	0.62.....
4.19	กิริยาท่าทาง การวางตัว การแต่งกาย เรียบร้อย.....	5.....	0.59.....
4.20	มีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	5.....	0.59.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
4.21	ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น.....	5.....	0.62.....
4.22	มีการควบคุมอารมณ์ดี.....	5.....	0.62.....
4.23	เป็นผู้มีเหตุผล.....	5.....	0.62.....
4.24	เป็นผู้มีอารมณ์ขัน.....	5.....	0.94.....
4.25	เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	5.....	0.62.....
4.26	มีความจริงใจ.....	5.....	0.62.....
4.27	มีความคล่องตัว.....	5.....	0.92.....
ด้านคุณธรรม ควรประกอบด้วยคุณลักษณะ			
ดังต่อไปนี้			
4.28	มีความประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่ดีได้.....	5.....	0.62.....
4.29	มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่		
	เสียสละ.....	5.....	0.62.....
4.30	มีความเมตตา กรุณา.....	5.....	0.62.....
4.31	เป็นคนตรงต่อเวลา.....	5.....	0.59.....
4.32	เป็นคนที่ระเบียบวินัย.....	5.....	0.59.....
4.33	มีความรอบคอบ.....	5.....	0.62.....
4.34	มีความอดทน.....	5.....	0.80.....
4.35	มีความรับผิดชอบ.....	5.....	0.78.....
ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ควรประกอบด้วย			
คุณลักษณะดังนี้			
4.36	มีใจรักงานฝึกอบรม.....	5.....	0.62.....
4.37	มีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม.....	5.....	0.62.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	4.38 มีความสนใจงานด้านวิชาการและกีฬา		
	ความรู้เสมอ ๆ.....	5.....	0.78.....
	4.39 มีการพัฒนาตนเองด้านคุณลักษณะต่าง ๆ		
	เสมอ.....	5.....	0.94.....
	4.40 อุทิศตนเพื่อส่วนรวม.....	5.....	0.73.....
5.	เป็นผู้ ลด ละ เลิก อบายมุข ได้.....	4.....	1.09.....
6.	เป็นผู้มีชื่อเสียงและผลงานดี.....	4.....	1.20.....
7.	เป็นผู้เคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจ		
	มาแล้ว.....	4.....	1.17.....
8.	ควรมีการส่งเสริมให้วิทยากรประจำศูนย์ฝึกอบรม		
	มีโอกาสก้าวหน้า.....	5.....	0.98.....
9.	ควรมีการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจในการ		
	ปฏิบัติงาน.....	5.....	0.94.....
10.	ควรมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน		
	ให้แก่วิทยากร.....	5.....	0.78.....
	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม		
	ท่านเห็นว่าลักษณะการจัดผู้เข้ารับการ		
	ฝึกอบรมต่อไปมีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	เป็นอาจารย์และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในสำนัก		
	กิจการนักศึกษา.....	4.....	1.38.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
2.	เป็นอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูและผู้ สนใจทั่วไป.....	4.....	1.13.....
3.	เป็นผู้ที่วิทยาลัยครูกำหนดให้มีหน้าที่รับผิดชอบด้าน การพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา.....	5.....	1.69.....
4.	เป็นผู้สนใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์.....	5.....	0.92.....
5.	เป็นผู้มีความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรมและการ พัฒนาจริยธรรม.....	4.....	1.26.....
6.	เป็นผู้สนใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนา บุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง.....	5.....	0.99.....
7.	เป็นผู้เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม.....	5.....	1.31.....
8.	หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการคัดเลือกบุคคลส่ง เข้ารับการฝึกอบรม.....	4.....	1.49.....
9.	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรกำหนดรุ่นละ ประมาณ 40 คน.....	5.....	1.19.....
การดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร			
การดำเนินการฝึกอบรมประกอบด้วย			
การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การจัดทำ			
โครงการฝึกอบรม และหลักสูตรการฝึกอบรม			
การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม			
ท่านเห็นว่าการหาความจำเป็นในการ			

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
1.	ฝึกอบรมต่อไปมีความเหมาะสมในระดับใด มีคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรมเป็นผู้สำรวจ ความจำเป็นในการฝึกอบรมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามหลักวิชา.....	4.....	1.04.....
2.	อาจารย์แต่ละวิทยาลัยครูเสนอความต้องการ การฝึกอบรมเพื่อการนิยามดำเนินการ.....	4.....	0.98.....
3.	ผู้บริหารวิทยาลัยครูเสนอความจำเป็นให้มี การจัดดำเนินงานฝึกอบรม.....	4.....	1.08.....
4.	กระทรวงศึกษาธิการกำหนดความจำเป็นใน การฝึกอบรม.....	4.....	1.63.....
5.	ศึกษาจากผลการประชุมสัมมนาและงานวิจัยด้าน จริยธรรม.....	5.....	1.05.....
6.	ศึกษาจากการประเมินผลโครงการการฝึกอบรม ด้านจริยธรรมของวิทยาลัยครูและหน่วยงาน ต่าง ๆ	5.....	1.05.....
7.	ศึกษาจากปรากฏการณ์ทางด้านจริยธรรมในสังคม.....	5.....	1.17.....
8.	ควรรนำผลจากการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ไปกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดดำเนินงาน ฝึกอบรม.....	5.....	1.11.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	การจัดทำโครงการการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ท่านเห็นว่าการจัดทำโครงการการจัดดำเนินงานฝึกอบรมต่อไปนี้มีเหมาะสมในระดับใด		
1.	จัดทำโครงการทันทีเมื่อพบความจำเป็นในการฝึกอบรม.....	4.....	1.30.....
2.	รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วจัดทำโครงการเป็นแผนฝึกอบรมล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ.....	4.....	1.29.....
3.	รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วจัดทำโครงการเป็นแผนต่อเนื่องระยะยาว.....	5.....	0.88.....
4.	จัดทำโครงการตามนโยบายของผู้บริหารกรมการฝึกหัดครู.....	4.....	1.32.....
5.	จัดทำโครงการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ.....	4.....	1.48.....
6.	การดำเนินงานตามโครงการความร่วมมือและดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ.....	4.....	0.99.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
1.	หลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมมีสาระประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาวิชาในหลักสูตร วิธีการเทคนิคและ กิจกรรม การฝึกอบรม สื่อเทคโนโลยี ทางการศึกษา ระยะเวลาในการจัดดำเนิน งานฝึกอบรม และสถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรม การจัดทำหลักสูตร ท่านเห็นว่าการจัดหลักสูตรต่อไปนี้มี ความเหมาะสมในระดับใด 1.1 ควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมและ พัฒนาจริยธรรมมากำหนดหลักสูตร..... 1.2 ควรให้ผู้เชี่ยวชาญประชุมกำหนดหลักสูตร..... 1.3 ควรนำผลการดำเนินงานฝึกอบรมของ หน่วยงานต่าง ๆ มาศึกษาแล้วกำหนด เขียนเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม..... 1.4 ควรกำหนดหลักสูตรจากผลการหา ความจำเป็นในการฝึกอบรม..... 1.5 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับ สภาพการณ์ต่าง ๆ.....	5..... 5..... 5..... 5..... 5.....	0.62..... 1.11..... 0.99..... 0.88..... 0.62.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
2.	วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ท่านเห็นว่าการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด 2.1 มุ่งส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ เกิดทักษะและมีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาจริยธรรม..... 2.2 สร้างเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบุคลิกลักษณะที่ดี..... 2.3 มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาจิตใจมีคุณธรรมจริยธรรมสูงขึ้น..... 2.4 มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน..... 2.5 เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล.....	5..... 5..... 5..... 5..... 5.....	0.99..... 0.92..... 0.66..... 0.87..... 0.59.....
3.	เนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรม ท่านเห็นว่าเนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด		

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	หมวดภาคทฤษฎี ควรประกอบด้วย		
3.1	บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์สถาบัน อุดมศึกษา.....	5.....	1.10.....
3.2	บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรฝึกอบรม.....	4.....	1.10.....
3.3	คุณลักษณะของบุคลากรฝึกอบรม.....	5.....	1.11.....
3.4	โครงสร้างจริยธรรม.....	4.....	1.03.....
3.5	พฤติกรรมมนุษย์.....	5.....	0.94.....
3.6	การพัฒนาตนเองและการพัฒนาบุคลากร.....	5.....	0.88.....
3.7	การพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา.....	5.....	0.94.....
3.8	กระบวนการฝึกอบรม.....	5.....	1.05.....
3.9	การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม.....	4.....	1.10.....
3.10	หลักการบริหารจัดการ.....	5.....	1.11.....
3.11	หลักจริยธรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน.....	5.....	0.98.....
3.12	เทคนิคการเปลี่ยนพฤติกรรม.....	5.....	1.03.....
3.13	เทคนิคการฝึกอบรม.....	5.....	1.03.....
3.14	เทคนิคการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม.....	4.....	1.03.....
3.15	ศิลปะการพูดเพื่อสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม.....	5.....	0.94.....
3.16	ศาสนพิธีเบื้องต้นและมารยาทไทย.....	5.....	1.47.....
3.17	เทคนิคและหลักการประเมินตนเอง.....	5.....	1.03.....
3.18	การวัดผลและการประเมินผลทาง จริยธรรม.....	5.....	1.11.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	3.19 การวัดผลและการประเมินผลการฝึกอบรม.....	4.....	1.06.....
	หมวดภาคปฏิบัติ ควรประกอบด้วย		
	3.20 การบริหารจัดการ.....	5.....	1.03.....
	3.21 การบริหารกาย.....	4.....	1.20.....
	3.22 กิจกรรมละลายพฤติกรรม.....	4.....	1.03.....
	3.23 การปลูกฝังอุดมการณ์.....	5.....	1.03.....
	3.24 กิจกรรมนันทนาการ.....	4.....	1.13.....
	3.25 กิจกรรมการฝึกเป็นบุคลากรฝึกอบรม.....	4.....	1.06.....
	3.26 การสร้างสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หรืออุปกรณ์การฝึกอบรม.....	4.....	1.06.....
	3.27 การศึกษาดูงาน.....	4.....	1.26.....
	3.28 กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติงาน.....	4.....	1.20.....
	3.29 การประเมินผลการฝึกอบรม.....	5.....	1.05.....
	3.30 การประเมินตนเอง.....	5.....	0.99.....
	วิธีการ เทคนิค และกิจกรรมการฝึกอบรม		
	ท่านเห็นว่าวิธีการ เทคนิค และกิจกรรม การฝึกอบรมต่อไปนี้มีเหมาะสมในระดับใด		
1.	จัดเป็นการฝึกอบรมแบบอยู่ประจำโดยพักค้างคืน.....	5.....	1.03.....
2.	เน้นการฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้โดยเฉพาะ.....	5.....	1.05.....
3.	เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่ง กันและกัน.....	5.....	0.94.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
4.	ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรม ฝึกอบรม.....	5.....	0.78.....
5.	ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาทั้งด้านวิชาการ ร่างกาย และจิตใจ.....	5.....	0.88.....
6.	เน้นการถ่ายทอดความรู้หลาย ๆ แบบ.....	5.....	1.03.....
7.	กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมหลาย ๆ รูปแบบ ได้แก่		
7.1	กิจกรรมฝึกอบรมภาควิชาการ.....	5.....	0.98.....
7.2	กิจกรรมการส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย.....	4.....	1.12.....
7.3	กิจกรรมพัฒนาจิต.....	5.....	0.92.....
7.4	กิจกรรมเสริมประสบการณ์.....	5.....	0.88.....
7.5	กิจกรรมการฝึกเป็นบุคลากรฝึกอบรม.....	5.....	1.03.....
7.6	กิจกรรมศึกษาดูงาน.....	5.....	1.81.....
7.7	กิจกรรมร่วมบริหารโครงการการฝึกอบรม.....	4.....	1.26.....
7.8	กิจกรรมนันทนาการ.....	4.....	1.43.....
7.9	กิจกรรมละลายพฤติกรรม.....	4.....	1.28.....
7.10	กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติงาน.....	4.....	1.06.....
8.	ใช้เทคนิคและวิธีการการฝึกอบรมหลาย ๆ อย่าง ผสมผสานกัน ได้แก่		
8.1	การบรรยาย.....	4.....	1.54.....
8.2	การสัมมนา.....	4.....	1.06.....
8.3	การอภิปรายกลุ่ม.....	5.....	0.99.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	8.4 การระดมสมอง.....	5.....	0.99.....
	8.5 การแสดงบทบาทสมมติ.....	4.....	1.12.....
	8.6 การศึกษาเฉพาะกรณี.....	5.....	1.05.....
	8.7 การฝึกปฏิบัติ.....	5.....	0.62.....
	8.8 การเล่นเกม.....	5.....	1.13.....
	8.9 ทัศนศึกษานอกสถานที่.....	4.....	1.16.....
9.	ควรมีการประเมินผลและติดตามผลเป็นระยะ ๆ 3-6 เดือน.....	4.....	1.10.....
10.	ควรมีการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถสูงขึ้นเป็นระยะ ๆ	4.....	1.00.....
11.	ควรมีการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนา จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง.....	5.....	0.98.....
	สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัด ดำเนินงานฝึกอบรม		
	ท่านเห็นว่าสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาใน การจัดดำเนินงานฝึกอบรมต่อไปนี้มีควม เหมาะสมในระดับใด		
1.	ใช้เทคโนโลยีหลายอย่างแบบผสม.....	5.....	0.61.....
2.	มีคุณค่าทางด้านเทคนิคและทางด้านศิลปะ.....	5.....	1.11.....
3.	คำนึงถึงความสะดวกในการนำไปใช้.....	5.....	0.92.....
4.	เลือกใช้สื่อที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการเรียนรู้.....	5.....	0.99.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
5.	มีการเตรียมเครื่องใช้และวัสดุสนับสนุน การฝึกอบรมทั่ว ๆ ไปให้พร้อม เช่น เครื่อง พิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา และเครื่องขยายเสียง เป็นต้น.....	5.....	0.88.....
	ระยะเวลาในการจัดดำเนินการฝึกอบรม ท่านเห็นว่าเมื่อพิจารณาจากหลักสูตรการ ฝึกอบรมแล้ว การกำหนดระยะเวลาในการจัด ดำเนินการฝึกอบรมต่อไปนี้มีเหมาะสมใน ระดับใด		
1.	ระยะเวลาแต่ละรายวิชาควรกำหนดให้ชัดเจน.....	4.....	1.06.....
2.	ระยะเวลาแต่ละรายวิชาควรกำหนดให้สอดคล้อง สัมพันธ์กับเนื้อหา.....	5.....	0.62.....
3.	เวลาในการฝึกอบรมควรมีทั้งภาคเช้า กลางวัน และกลางคืน.....	4.....	1.26.....
4.	ตารางการฝึกอบรมควรเน้นภาคทฤษฎีควบคู่กับ การฝึกปฏิบัติ.....	5.....	0.92.....
5.	ควรกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรมรุ่นละ 3-5 วัน.....	4.....	1.20.....
6.	การกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมควรสอดคล้อง กับงบประมาณที่ได้รับ.....	4.....	2.01.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	สถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรม ท่านมีความเห็นว่าสถานที่จัดดำเนินงาน ฝึกอบรมต่อไปนี้มีเหมาะสมในระดับใด		
1.	ควรมีสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ เป็นสัดส่วน.....	5.....	1.05.....
2.	สถานที่ฝึกอบรมควรเปลี่ยนแปลงตามความ เหมาะสม.....	4.....	1.34.....
3.	ควรมีสถานที่เพียงพอและเหมาะสมในการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ที่นั่ง ที่ประชุมใหญ่ ที่ประชุมกลุ่มย่อย ที่รับประทานอาหาร เป็นต้น.....	5.....	0.98.....
4.	สถานที่ฝึกอบรมควรมีบรรยากาศที่ดี สงบ ปราศจากสิ่งรบกวน.....	5.....	0.62.....
5.	ควรใช้สถานที่ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสมเป็นสถานที่ฝึกอบรม.....	5.....	0.78.....
6.	ควรมีการกำหนดสถานที่ศึกษาดูงานอย่าง เหมาะสม.....	4.....	1.17.....
	งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ท่านเห็นว่าลักษณะงบประมาณการจัด ดำเนินงานฝึกอบรมต่อไปนี้มีเหมาะสมใน ระดับใด		

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
1.	จัดทำงบประมาณอย่างมีระบบล่วงหน้า 1 ปี งบประมาณ.....	5.....	1.05.....
2.	จัดทำงบประมาณล่วงหน้าเป็นแผนระยะยาว.....	5.....	0.78.....
3.	จัดทำงบประมาณเมื่อมีความจำเป็นต้องจัด ฝึกอบรม.....	4.....	2.17.....
4.	ควรมีการกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายอย่าง ละเอียด.....	4.....	1.57.....
5.	ควรมีการกำหนดแหล่งงบประมาณสนับสนุน โครงการฝึกอบรม.....	4.....	1.13.....
6.	งบประมาณควรมาจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้		
6.1	งบประมาณแผ่นดิน.....	5.....	0.92.....
6.2	เงินบำรุงการศึกษา.....	4.....	1.12.....
6.3	เงินค่าลงทะเบียนจากผู้เข้ารับ การฝึกอบรม.....	4.....	1.59.....
6.4	เงินสนับสนุนจากองค์การเอกชน.....	4.....	1.03.....
6.5	เงินจากการลงทุนหารรายได้ที่เหมาะสมกับ การพัฒนาจริยธรรม.....	4.....	1.02.....
การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม			
ท่านเห็นว่าการประเมินผลการจัดดำเนิน งานฝึกอบรมต่อไปนี้มีเหมาะสมในระดับใด			

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
1.	ประเมินผลระหว่างการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุด การฝึกอบรม.....	5.....	0.92.....
2.	ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม.....	4.....	1.26.....
3.	ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมและหลังจาก สิ้นสุดการฝึกอบรมเป็นระยะ 3 และ 6 เดือน.....	4.....	1.30.....
4.	บุคคลที่เป็นผู้ประเมินผลการฝึกอบรม ได้แก่		
4.1	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....	5.....	1.10.....
4.2	หน่วยงานผู้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม.....	5.....	1.31.....
4.3	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	5.....	1.54.....
5.	การประเมินผลควรประเมินผลในเรื่องต่าง ๆ คือ		
5.1	ปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	5.....	0.99.....
5.2	การดำเนินการฝึกอบรม.....	5.....	1.55.....
5.3	พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลัง การฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ.....	5.....	0.62.....
6.	วิธีประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรประเมิน จาก		
6.1	ผลสอบความรู้.....	4.....	1.59.....
6.2	การติดตามผลโดยสำรวจความคิดเห็น.....	5.....	0.80.....
6.3	การวิจัย.....	5.....	0.99.....

การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 3

การวิเคราะห์ข้อมูลในรอบนี้เป็นการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาค่าความเหมาะสม และค่าความสอดคล้องของความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาบททวนแล้ว จากการนำคำถามในรอบที่ 2 ไปสอบถามอีกครั้งหนึ่ง โดยแสดงตำแหน่งคำตอบของกลุ่มและผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล พร้อมกับแสดงค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 2 ในแต่ละข้อไว้ด้วย และได้ขอให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงเหตุผลคำตอบที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มทุกข้อ ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่าคำตอบมีค่าความเหมาะสมอย่างยิ่ง 208 ข้อ เหมาะสมมาก 50 ข้อ ซึ่งแสดงว่าคำตอบของกลุ่มเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย สำหรับในด้านการสอดคล้องกันของคำตอบพบว่า คำตอบมีความสอดคล้องกันสูงมาก ขึ้น คือ มีคำตอบที่สอดคล้องกันสูงมาก 192 ข้อ สอดคล้องกันสูง 66 ข้อ และไม่มีคำตอบที่มีความสอดคล้องกันต่ำ ดังแสดงไว้ในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องกันของคำตอบในรอบที่ 3

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร ท่านเห็นว่าลักษณะและสาระของ นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร ต่อไปนี้มีค่าความเหมาะสมในระดับใด		
1.	สนับสนุนให้มีการดำเนินงานฝึกอบรมให้อาจารย์ และข้าราชการวิทยาลัยครูเป็นบุคลากรเพื่อ การพัฒนาจริยธรรม.....	5.....	0.62....
2.	ดำเนินงานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้เข้ารับ การฝึกอบรมทั้งด้านร่างกาย สังคม และจิตใจ.....	5.....	0.51....
3.	การดำเนินงานฝึกอบรมมุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจ เป็นหลัก.....	5.....	0.80....
4.	การดำเนินงานฝึกอบรมกำหนดสอดคล้องกับ ทิศทางการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจิตใจระดับชาติ.....	5.....	0.92....
5.	พัฒนาคุณภาพของอาจารย์และข้าราชการ วิทยาลัยครูให้มีคุณธรรมจริยธรรมสูง และเป็น ตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษาและสังคม.....	5.....	0.58....
6.	ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานฝึกอบรมโดย การฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้โดยตรงด้วย ตนเอง.....	5.....	0.61....
7.	กำหนดเป็นนโยบายหลักในการพัฒนาอาจารย์ และข้าราชการวิทยาลัยครู.....	5.....	0.80....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
8.	กำหนดเป็นนโยบายชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร สื่อความหมายตรงกัน.....	5.....	0.58....
9.	กำหนดเป็นนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง.....	5.....	0.53....
10.	กำหนดเป็นนโยบายต่อเนื่องระยะยาว.....	5.....	0.55....
11.	มีการประสานนโยบายและโครงการระหว่าง หน่วยงานเพื่อส่งเสริมความร่วมมือซึ่งกันและกัน.....	5.....	0.58....
12.	มุ่งเน้นการระดมทรัพยากรในการผลิตบุคลากร ด้านจริยธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง.....	5.....	0.58....
	วัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร		
	ท่านเห็นว่าสาระและลักษณะของวัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรต่อไปนี้มี ความเหมาะสมในระดับใด		
1.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ หลักและกระบวนการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา จริยธรรม.....	5.....	0.62....
2.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ ในหลักการบริหารการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา จริยธรรม.....	5.....	0.77....
3.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถวิเคราะห์ ตนเองและสภาวะแวดล้อมได้อย่างมีเหตุผล.....	5.....	0.58....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
4.	เพื่อเพิ่มประสบการณ์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ต่อการพัฒนา จริยธรรม.....	5.....	0.77....
5.	เพื่อให้ผู้บริหารและผู้รับการฝึกอบรมสร้าง อุดมการณ์เพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา ร่วมกัน.....	5.....	0.88....
6.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม กับการพัฒนาจริยธรรม.....	5.....	0.88....
7.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความ สามารถและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีได้.....	5.....	0.62....
8.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำหลักและ วิธีการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมไป ประยุกต์ใช้และปลูกฝังให้นักศึกษาได้อย่าง ถูกต้องตามหลักวิชา มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผล.....	5.....	0.62....
9.	เพื่อส่งเสริมความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่าง บุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาจริยธรรม.....	5.....	0.80....
10.	กำหนดวัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร สื่อความ หมายตรงกัน.....	5.....	0.78....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
6.	ศูนย์ฝึกอบรมควรประกอบด้วยกรรมการฝ่าย ต่าง ๆ เช่น		
6.1	ฝ่ายเลขานุการ.....	5.....	0.77.....
6.2	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน.....	5.....	0.62.....
6.3	ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร.....	5.....	0.77.....
6.4	ฝ่ายฝึกอบรม.....	5.....	0.77.....
6.5	ฝ่ายผลิตและบริการสื่อเทคโนโลยี ทางการศึกษา.....	5.....	0.80.....
6.6	ฝ่ายวิจัยและประเมินผล.....	5.....	0.62.....
6.7	ฝ่ายประชาสัมพันธ์.....	5.....	0.62.....
7.	กรรมการฝ่ายต่าง ๆ ควรสรรหามาจากหน่วย งานสังกัดวิทยาลัยครูและหน่วยงานอื่น ๆ ตาม ความเหมาะสม.....	5.....	0.62.....
8.	ควรแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจรับผิดชอบ ดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนา จริยธรรมเป็นคราว ๆ เมื่อเกิดความจำเป็นใน การฝึกอบรม.....	4.....	1.98.....
	การจัดบุคลากรในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ท่านเห็นว่าลักษณะการจัดเจ้าหน้าที่ ฝึกอบรมต่อไปนี้มีเหมาะสมในระดับใด		

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
1.	การสรรหาเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรคัดเลือกมาจาก หน่วยงานสังกัดกรมการฝึกหัดครู.....	4.....	1.32....
2.	ควรมีเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมประจำศูนย์ฝึกอบรม.....	5.....	0.88....
3.	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรมีคุณลักษณะดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถ ควรประกอบด้วย คุณลักษณะดังต่อไปนี้		
3.1	มีความรู้ในนโยบายและวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานฝึกอบรม.....	5.....	0.62....
3.2	มีความรู้ในหลักและวิธีการพัฒนาจริยธรรม.....	5.....	0.62....
3.3	มีความรู้หลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้.....	5.....	0.62....
3.4	มีความรู้เทคนิควิธีการฝึกอบรมและ กระบวนการฝึกอบรม.....	5.....	0.62....
3.5	มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....	5.....	0.77....
3.6	มีความสามารถจัดทำโครงการฝึกอบรม.....	5.....	0.92....
3.7	มีความสามารถสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม.....	5.....	0.98....
3.8	มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและ แก้ไข้ปัญหา.....	5.....	0.88....
3.9	มีความสามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการ ถ่ายทอดความรู้.....	5.....	0.80....
3.10	มีความสามารถในการประสานงานและ ทำงานร่วมกับผู้อื่น.....	5.....	0.62....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
3.11	มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดี.....	5.....	0.62.....
3.12	มีความสามารถประยุกต์ทฤษฎีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ.....	5.....	0.62.....
ด้านบุคลิกลักษณะ ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้			
3.13	พูดจาฉะฉาน เข้าใจง่าย น่าเลื่อมใส.....	5.....	0.77.....
3.14	เป็นกันเองกับผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม.....	5.....	0.62.....
3.15	มีหน้าตาขมขื่นแจ่มใส.....	5.....	0.62.....
3.16	มีมนุษยสัมพันธ์ดี.....	5.....	0.53.....
3.17	เป็นคนใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น.....	5.....	0.77.....
3.18	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	5.....	0.53.....
3.19	เป็นผู้มีระเบียบวินัย.....	5.....	0.62.....
3.20	มีความรอบคอบและรับผิดชอบ.....	5.....	0.62.....
3.21	เป็นผู้กระฉับกระเฉงในการทำงาน.....	5.....	0.62.....
3.22	มีอารมณ์คงที่ที่มีความอดทนเข้มแข็ง.....	5.....	0.62.....
3.23	รักความก้าวหน้าและไม่หาความรู้อยู่เสมอ.....	5.....	0.62.....
3.24	มีอารมณ์ขัน.....	5.....	0.98.....
ด้านคุณธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้			

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
3.25	มีความเมตตากรุณาโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่.....	5.....	0.62.....
3.26	สภาพอ่อนโยน.....	5.....	0.62.....
3.27	เสียสละอุทิศตนเพื่อส่วนรวม.....	5.....	0.62.....
3.28	มีน้ำใจ.....	5.....	0.62.....
3.29	ตรงต่อเวลา.....	5.....	0.58.....
3.30	มีความประพฤติดีงามเป็นแบบอย่างที่ดีได้.....	5.....	0.58.....
3.31	มีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพการฝึกอบรม.....	5.....	0.62.....
3.32	มีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม.....	5.....	0.62.....
3.33	มีการพัฒนาตนเองในคุณลักษณะด้านต่างๆ เสมอ.....	5.....	0.94.....
3.34	สนใจต่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน.....	5.....	0.98.....
4.	เป็นผู้เคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจ มาแล้ว.....	4.....	1.17.....
5.	เป็นผู้ลด ละ เลิกอบายมุขได้.....	5.....	1.13.....
6.	ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีโอกาส ก้าวหน้า.....	5.....	0.94.....
7.	ควรมีการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจให้แก่ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....	5.....	0.77.....
8.	ควรมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน แก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....	5.....	0.88.....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	วิทยาการฝึกอบรบ ท่านเห็นว่าลักษณะการจัดวิทยาการฝึกอบรบ ต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	คัดเลือกมาจากหน่วยงานสังกัดกรมการฝึกหัดครู และหน่วยงานอื่น.....	5.....	1.10....
2.	ควรมีวิทยาการประจำศูนย์ฝึกอบรบ.....	5.....	0.99....
3.	ควรมีการแลกเปลี่ยนวิทยาการกับหน่วยงานอื่น.....	5.....	0.88....
4.	วิทยาการฝึกอบรบควรมีคุณลักษณะดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถ ควรประกอบด้วย คุณลักษณะดังต่อไปนี้		
4.1	มีความรู้ในหลักการและวิธีการพัฒนา จริยธรรม.....	5.....	0.62....
4.2	มีความรู้ในเนื้อหาวิชาการที่เกี่ยวข้อง.....	5.....	0.77....
4.3	มีความรู้ในหลักจิตวิทยาและทฤษฎีการ เรียนรู้.....	5.....	0.77....
4.4	มีความรู้ในเทคนิคการฝึกอบรบแบบต่าง ๆ.....	5.....	0.62....
4.5	มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรบ.....	5.....	0.61....
4.6	มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของวิทยาการ ฝึกอบรบ.....	5.....	0.62....
4.7	มีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกลุ่มและ การทำงานเป็นทีม.....	5.....	0.58....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
4.8	มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหา.....	5.....	0.62....
4.9	มีความสามารถในการวางแผนจัด โครงการฝึกอบรม.....	5.....	0.80....
4.10	มีความสามารถในการประสานงานและ ทำงานร่วมกับคนอื่น.....	5.....	0.61....
4.11	มีความสามารถในการพูดการเขียน การฟัง และการตั้งคำถาม.....	5.....	0.62....
4.12	มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และ การสื่อความหมาย.....	5.....	0.58....
4.13	มีความสามารถในการใช้สื่อการสอน.....	5.....	0.80....
4.14	มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศ.....	5.....	0.62....
4.15	มีความสามารถในการสร้างหลักสูตร.....	5.....	0.99....
4.16	มีความสามารถในการวัดและประเมินผล.....	5.....	0.84....
4.17	มีความสามารถในการประยุกต์ทฤษฎีและ หลักการเพื่อนำไปปฏิบัติ.....	5.....	0.58....
ด้านบุคลิกลักษณะ ควรประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้			
4.18	มีน้ำเสียง การพูดจาชัดเจนดี.....	5.....	0.62....
4.19	กิริยาท่าทาง การวางตัว การแต่งกาย เรียบร้อย.....	5.....	0.58....
4.20	มีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	5.....	0.58....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
4.21	ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น.....	5.....	0.62....
4.22	มีการควบคุมอารมณ์ได้.....	5.....	0.62....
4.23	เป็นผู้มีเหตุผล.....	5.....	0.62....
4.24	เป็นผู้มีอารมณ์ขัน.....	5.....	0.88....
4.25	เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	5.....	0.58....
4.26	มีความจริงใจ.....	5.....	0.58....
4.27	มีความคล่องตัว.....	5.....	0.62....
ด้านคุณธรรม ควรประกอบด้วยคุณลักษณะ			
ดังต่อไปนี้			
4.28	มีความประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่ดีได้.....	5.....	0.62....
4.29	มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ.....	5.....	0.58....
4.30	มีความเมตตา กรุณา.....	5.....	0.62....
4.31	เป็นคนตรงต่อเวลา.....	5.....	0.55....
4.32	เป็นคนมีระเบียบวินัย.....	5.....	0.55....
4.33	มีความรอบคอบ.....	5.....	0.62....
4.34	มีความอดทน.....	5.....	0.62....
4.35	มีความรับผิดชอบ.....	5.....	0.62....
ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ควรประกอบด้วย			
คุณลักษณะดังนี้			
4.36	มีใจรักงานฝึกอบรม.....	5.....	0.58....
4.37	มีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม.....	5.....	0.62....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	4.38 มีความสนใจงานด้านวิชาการและใฝ่หา ความรู้เสมอ ๆ.....	5.....	0.62....
	4.39 มีการพัฒนาตนเองด้านคุณลักษณะต่าง ๆ เสมอ.....	5.....	0.77....
	4.40 อภิปรายเพื่อส่วนรวม.....	5.....	0.62....
5.	เป็นผู้ ลด ละ เลิก อบายมุขได้.....	4.....	1.05....
6.	เป็นผู้มีชื่อเสียงและผลงานดี.....	4.....	1.11....
7.	เป็นผู้เคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจ มาแล้ว.....	4.....	1.12....
8.	ควรมีการส่งเสริมให้วิทยากรประจำศูนย์ฝึกอบรม มีโอกาสดำเนินงาน.....	5.....	0.88....
9.	ควรมีการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน.....	5.....	0.62....
10.	ควรมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้แก่วิทยากร.....	5.....	0.62....
	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ท่านเห็นว่าลักษณะการจัดผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	เป็นอาจารย์และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในสำนัก กิจการนักศึกษา.....	4.....	1.31....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
2.	เป็นอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูและ สนใจทั่วไป.....	4.....	1.20....
3.	เป็นผู้ที่วิทยาลัยครูกำหนดให้มีหน้าที่รับผิดชอบด้าน การพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา.....	5.....	1.20....
4.	เป็นผู้สนใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์.....	5.....	0.77....
5.	เป็นผู้มีความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรมและการ พัฒนาจริยธรรม.....	4.....	1.30....
6.	เป็นผู้สนใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนา บุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง.....	5.....	0.77....
7.	เป็นผู้เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม.....	5.....	0.92....
8.	หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการคัดเลือกบุคคลส่ง เข้ารับการฝึกอบรม.....	4.....	1.42....
9.	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรกำหนดรุ่นละ ประมาณ 40 คน.....	5.....	1.18....
การดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร			
การดำเนินการฝึกอบรมประกอบด้วย			
การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การจัดทำ			
โครงการฝึกอบรม และหลักสูตรการฝึกอบรม			

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม		
	ท่านเห็นว่าการหาความจำเป็นในการ ฝึกอบรมต่อไปมีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	มีคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรมเป็นผู้สำรวจ ความจำเป็นในการฝึกอบรมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามหลักวิชา.....	4.....	1.09.....
2.	อาจารย์แต่ละวิทยาลัยครูเสนอความต้องการ การฝึกอบรมเพื่อการพิจารณาดำเนินการ.....	4.....	1.11.....
3.	ผู้บริหารวิทยาลัยครูเสนอความจำเป็นให้มี การจัดดำเนินงานฝึกอบรม.....	4.....	1.25.....
4.	กระทรวงศึกษาธิการกำหนดความจำเป็นใน การฝึกอบรม.....	4.....	1.54.....
5.	ศึกษาจากผลการประชุมสัมมนาและงานวิจัยด้าน จริยธรรม.....	5.....	1.03.....
6.	ศึกษาจากการประเมินผลโครงการการฝึกอบรม ด้านจริยธรรมของวิทยาลัยครูและหน่วยงาน ต่าง ๆ	5.....	0.99.....
7.	ศึกษาจากปรากฏการณ์ทางด้านจริยธรรมในสังคม.....	5.....	1.11.....
8.	ควรนำผลจากการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ไปกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดดำเนินงาน ฝึกอบรม.....	5.....	0.77.....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	การจัดทำโครงการการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ท่านเห็นว่าการจัดทำโครงการการจัดดำเนินงานฝึกอบรมต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	จัดทำโครงการทันทีเมื่อพบความจำเป็นในการฝึกอบรม.....	5.....	1.31.....
2.	รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วจัดทำโครงการเป็นแผนฝึกอบรมล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ.....	4.....	1.20.....
3.	รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วจัดทำโครงการเป็นแผนต่อเนื่องระยะยาว.....	5.....	0.62.....
4.	จัดทำโครงการตามนโยบายของผู้บริหาร กรมการฝึกหัดครู.....	4.....	1.15.....
5.	จัดทำโครงการตามนโยบายของกระทรวง ศึกษาธิการ.....	4.....	1.27.....
6.	การดำเนินงานตามโครงการความร่วมมือและ ดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ.....	4.....	0.98.....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
1.	หลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมมีสาระประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาวิชาในหลักสูตร วิธีการเทคนิคและ กิจกรรม การฝึกอบรม สื่อเทคโนโลยี ทางการศึกษา ระยะเวลาในการจัดดำเนิน งานฝึกอบรม และสถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรม การจัดทำหลักสูตร ท่านเห็นว่าการจัดหลักสูตรต่อไปนี้มี ความเหมาะสมในระดับใด 1.1 ควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการ พัฒนาจริยธรรมมากำหนดหลักสูตร.....5.....0.58.... 1.2 ควรให้ผู้เชี่ยวชาญประชุมกำหนดหลักสูตร.....5.....1.10.... 1.3 ควรนำผลการดำเนินงานฝึกอบรมของ หน่วยงานต่าง ๆ มาศึกษาแล้วกำหนด เขียนเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม.....5.....0.80.... 1.4 ควรกำหนดหลักสูตรจากผลการหา ความจำเป็นในการฝึกอบรม.....5.....0.62.... 1.5 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ต่าง ๆ.....5.....0.62....		

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
2.	วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ท่านเห็นว่าการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด 2.1 มุ่งส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ เกิดทักษะและมีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาจริยธรรม..... 2.2 สร้างเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบุคลิกลักษณะที่ดี..... 2.3 มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาจิตใจมีคุณธรรมจริยธรรมสูงขึ้น..... 2.4 มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน..... 2.5 เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล.....	5..... 5..... 5..... 5..... 5.....	0.80..... 0.61..... 0.61..... 0.80..... 0.62.....
3.	เนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรม ท่านเห็นว่าเนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด		

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	หมวดภาคทฤษฎี ควรประกอบด้วย		
3.1	บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์สถาบัน อุดมศึกษา.....	5.....	0.88....
3.2	บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรฝึกอบรม.....	4.....	0.99....
3.3	คุณลักษณะของบุคลากรฝึกอบรม.....	5.....	0.99....
3.4	โครงสร้างจริยธรรม.....	4.....	1.05....
3.5	พฤติกรรมมนุษย์.....	5.....	0.77....
3.6	การพัฒนาตนเองและการพัฒนาบุคลากร.....	5.....	0.62....
3.7	การพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา.....	5.....	0.77....
3.8	กระบวนการฝึกอบรม.....	5.....	0.94....
3.9	การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม.....	4.....	1.05....
3.10	หลักการบริหารจัดการ.....	5.....	1.03....
3.11	หลักจริยธรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน.....	5.....	0.94....
3.12	เทคนิคการเปลี่ยนพฤติกรรม.....	5.....	0.77....
3.13	เทคนิคการฝึกอบรม.....	5.....	0.94....
3.14	เทคนิคการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม.....	4.....	0.99....
3.15	ศิลปการพูดเพื่อสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม.....	5.....	0.94....
3.16	ศาสนพิธีเบื้องต้นและมารยาทไทย.....	5.....	1.18....
3.17	เทคนิคและหลักการประเมินตนเอง.....	5.....	0.88....
3.18	การวัดผลและการประเมินผลทาง จริยธรรม.....	5.....	0.98....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	3.19 การวัดผลและการประเมินผลการฝึกอบรม.....	5.....	0.99....
	หมวดภาคปฏิบัติ ควรประกอบด้วย		
	3.20 การบริหารจัดการ.....	5.....	0.94....
	3.21 การบริหารกาย.....	5.....	1.11....
	3.22 กิจกรรมละลายพฤติกรรม.....	4.....	0.99....
	3.23 การปลูกฝังอุดมการณ์.....	5.....	0.94....
	3.24 กิจกรรมนันทนาการ.....	4.....	1.08....
	3.25 กิจกรรมการฝึกเป็นบุคลากรฝึกอบรม.....	5.....	0.99....
	3.26 การสร้างสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หรืออุปกรณ์การฝึกอบรม.....	5.....	0.99....
	3.27 การศึกษาดูงาน.....	4.....	1.77....
	3.28 กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติงาน.....	5.....	1.11....
	3.29 การประเมินผลการฝึกอบรม.....	5.....	0.98....
	3.30 การประเมินตนเอง.....	5.....	0.88....
	วิธีการ เทคนิค และกิจกรรมการฝึกอบรม		
	ท่านเห็นว่าวิธีการ เทคนิค และกิจกรรม		
	การฝึกอบรมต่อไปนี้มีค่าความเหมาะสมในระดับใด		
1.	จัดเป็นการฝึกอบรมแบบอยู่ประจำ โดยพักค้างคืน.....	5.....	0.94....
2.	เน้นการฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้โดยเฉพาะ.....	5.....	0.98....
3.	เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่ง กันและกัน.....	5.....	0.60....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
4.	ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรม ฝึกอบรม.....	5.....	0.62....
5.	ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาทั้งด้านวิชาการ ร่างกาย และจิตใจ.....	5.....	0.77....
6.	เน้นการถ่ายทอดความรู้หลาย ๆ แบบ.....	5.....	0.94....
7.	กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมหลาย ๆ รูปแบบ ได้แก่		
7.1	กิจกรรมฝึกอบรมภาควิชาการ.....	5.....	0.94....
7.2	กิจกรรมการส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย.....	5.....	1.11....
7.3	กิจกรรมพัฒนาจิต.....	5.....	0.80....
7.4	กิจกรรมเสริมประสบการณ์.....	5.....	0.77....
7.5	กิจกรรมการฝึกเป็นบุคลากรฝึกอบรม.....	5.....	0.88....
7.6	กิจกรรมศึกษาดูงาน.....	5.....	1.31....
7.7	กิจกรรมร่วมบริหารโครงการการฝึกอบรม.....	4.....	1.26....
7.8	กิจกรรมนันทนาการ.....	4.....	1.25....
7.9	กิจกรรมละลายพฤติกรรม.....	4.....	1.12....
7.10	กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติงาน.....	5.....	0.99....
8.	ใช้เทคนิคและวิธีการการฝึกอบรมหลาย ๆ อย่าง ผสมผสานกัน ได้แก่		
8.1	การบรรยาย.....	4.....	1.63....
8.2	การสัมมนา.....	5.....	1.09....
8.3	การอภิปรายกลุ่ม.....	5.....	0.80....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	8.4 การระดมสมอง.....	5.....	0.80....
	8.5 การแสดงบทบาทสมมติ.....	5.....	1.05....
	8.6 การศึกษาเฉพาะกรณี.....	5.....	0.98....
	8.7 การฝึกปฏิบัติ.....	5.....	0.58....
	8.8 การเล่นเกม.....	4.....	0.88....
	8.9 ทักษะศึกษานอกสถานที่.....	4.....	1.20....
9.	ควรมีการประเมินผลและติดตามผลเป็นระยะ ๆ 3-6 เดือน.....	4.....	1.09....
10.	ควรมีการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถสูงขึ้นเป็นระยะ ๆ	4.....	0.99....
11.	ควรมีการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนา จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง.....	5.....	0.98....
	สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัด ดำเนินงานฝึกอบรม ท่านเห็นว่าสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาใน การจัดดำเนินงานฝึกอบรมต่อไปนี้มี ความเหมาะสมในระดับใด		
1.	ใช้เทคโนโลยีหลายอย่างแบบผสม.....	5.....	0.62....
2.	มีคุณค่าทางด้านเทคนิคและทางด้านศิลปะ.....	5.....	0.88....
3.	คำนึงถึงความสะดวกในการนำไปใช้.....	5.....	0.62....
4.	เลือกใช้สื่อที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการเรียนรู้.....	5.....	0.88....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
5.	มีการเตรียมเครื่องใช้และวัสดุสนับสนุน การฝึกอบรมทั่ว ๆ ไปให้พร้อม เช่น เครื่อง พิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา และเครื่องขยายเสียง เป็นต้น.....	5.....	0.77.....
	ระยะเวลาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ท่านเห็นว่าเมื่อพิจารณาจากหลักสูตรการ ฝึกอบรมแล้ว การกำหนดระยะเวลาในการจัด ดำเนินงานฝึกอบรมต่อไปนี้มีความเหมาะสมใน ระดับใด		
1.	ระยะเวลาแต่ละรายวิชาควรกำหนดให้ชัดเจน.....	4.....	1.05.....
2.	ระยะเวลาแต่ละรายวิชาควรกำหนดให้สอดคล้อง สัมพันธ์กับเนื้อหา.....	5.....	0.62.....
3.	เวลาในการฝึกอบรมควรมีทั้งภาคเช้า กลางวัน และกลางคืน.....	4.....	1.11.....
4.	ตารางการฝึกอบรมควรเน้นภาคทฤษฎีควบคู่กับ การฝึกปฏิบัติ.....	5.....	0.62.....
5.	ควรกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรมรุ่นละ 3-5 วัน.....	4.....	1.12.....
6.	การกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมควรสอดคล้อง กับงบประมาณที่ได้รับ.....	4.....	1.50.....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	สถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรม ท่านมีความเห็นว่าสถานที่จัดดำเนินงาน ฝึกอบรมต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	ควรมีสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ เป็นสัดส่วน.....	5.....	1.03.....
2.	สถานที่ฝึกอบรมควรเปลี่ยนแปลงตามความ เหมาะสม.....	4.....	1.20.....
3.	ควรมีสถานที่เพียงพอและเหมาะสมในการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ที่พัก ที่ประชุมใหญ่ ที่ประชุมกลุ่มย่อย ที่รับประทานอาหาร เป็นต้น.....	5.....	0.88.....
4.	สถานที่ฝึกอบรมควรมีบรรยากาศที่ดี สงบ ปราศจากสิ่งรบกวน.....	5.....	0.62.....
5.	ควรใช้สถานที่ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสมเป็นสถานที่ฝึกอบรม.....	5.....	0.62.....
6.	ควรมีการกำหนดสถานที่ศึกษาดูงานอย่าง เหมาะสม.....	4.....	1.20.....
	งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ท่านเห็นว่าลักษณะงบประมาณการจัด ดำเนินงานฝึกอบรมต่อไปนี้มีความเหมาะสมใน ระดับใด		

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
1.	จัดทำงบประมาณอย่างมีระบบล่วงหน้า 1 ปี งบประมาณ.....	5.....	0.98....
2.	จัดทำงบประมาณล่วงหน้าเป็นแผนระยะยาว.....	5.....	0.62....
3.	จัดทำงบประมาณเมื่อมีความจำเป็นต้องจัด ฝึกอบรม.....	4.....	1.63....
4.	ควรมีการกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายอย่าง ละเอียด.....	4.....	1.42....
5.	ควรมีการกำหนดแหล่งงบประมาณสนับสนุน โครงการฝึกอบรม.....	5.....	1.20....
6.	งบประมาณควรมาจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้		
6.1	งบประมาณแผ่นดิน.....	5.....	0.92....
6.2	เงินบำรุงการศึกษา.....	5.....	1.20....
6.3	เงินค่าลงทะเบียนจากผู้เข้ารับ การฝึกอบรม.....	4.....	1.68....
6.4	เงินสนับสนุนจากองค์การเอกชน.....	4.....	1.12....
6.5	เงินจากการลงทุนหารายได้ที่เหมาะสมกับ การพัฒนาจริยธรรม.....	4.....	1.07....
	การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม ท่านเห็นว่าการประเมินผลการจัดดำเนิน งานฝึกอบรมต่อไปมีความเหมาะสมในระดับใด		

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
1.	ประเมินผลระหว่างการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุด การฝึกอบรม.....	5.....	0.77....
2.	ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม.....	4.....	1.08....
3.	ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมและหลังจาก สิ้นสุดการฝึกอบรมเป็นระยะ 3 และ 6 เดือน.....	4.....	1.20....
4.	บุคคลที่เป็นผู้ประเมินผลการฝึกอบรม ได้แก่		
4.1	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....	5.....	0.92....
4.2	หน่วยงานผู้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม.....	5.....	1.15....
4.3	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	5.....	0.84....
5.	การประเมินผลควรประเมินผลในเรื่องต่าง ๆ คือ		
5.1	ปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	5.....	0.92....
5.2	การดำเนินการฝึกอบรม.....	5.....	0.98....
5.3	พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลัง การฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ.....	5.....	0.62....
6.	วิธีประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรประเมิน จาก		
6.1	ผลสอบความรู้.....	4.....	1.34....
6.2	การติดตามผลโดยสำรวจความคิดเห็น.....	5.....	0.61....
6.3	การวิจัย.....	5.....	0.98....

จากตาราง 3 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเกี่ยวกับการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ดังนี้

1. นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ ดำเนินงานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งทางด้านร่างกาย สังคม และจิตใจ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.51) กำหนดเป็นนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.53) กำหนดเป็นนโยบายต่อเนื่องระยะยาว (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.55) พัฒนาคุณภาพของอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูให้มีคุณธรรมจริยธรรมสูงและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษาและสังคม กำหนดเป็นนโยบายชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรสื่อความหมายตรงกัน มีการประสานนโยบายและโครงการระหว่างหน่วยงานเพื่อส่งเสริมความร่วมมือซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นการระดมทรัพยากรในการผลิตบุคลากรด้านจริยธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.58) ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานฝึกอบรมโดยการฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้โดยตรงด้วยตนเอง (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.61) สนับสนุนให้มีการดำเนินงานฝึกอบรมให้อาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูเป็นบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.62) การดำเนินงานฝึกอบรมมุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจเป็นหลัก และกำหนดเป็นนโยบายหลักในการพัฒนาอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครู (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.80) การดำเนินงานฝึกอบรมกำหนดสอดคล้องกับทิศทางการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจิตใจระดับชาติ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.92)

2. วัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถวิเคราะห์ตนเองและสภาวะแวดล้อมได้อย่างมีเหตุผล (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.58) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจหลักและกระบวนการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำหลักและวิธีการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมไปประยุกต์ใช้และปลูกฝังให้นักศึกษาได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบาย นิทานของวิทยาลัยและสภาพสังคม

ปัจจุบัน กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับหลักการและเหตุผลสามารถวัดและประเมินผลได้ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.62) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจริยธรรม เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาจริยธรรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.77) กำหนดวัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร สื่อความหมายตรงกัน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.78) เพื่อส่งเสริมความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจริยธรรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.80) เพื่อให้ผู้บริหารและผู้รับการฝึกอบรมสร้างอุดมการณ์เพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาด้วยกัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมกับการพัฒนาจริยธรรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.88)

3. การจัดองค์การที่รับผิดชอบการดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือควรมีหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมโดยเฉพาะ กรรมการฝ่ายต่าง ๆ ควรสรรหามาจากหน่วยงานสังกัดวิทยาลัยครูและหน่วยงานอื่น ๆ ตามความเหมาะสม ศูนย์ฝึกอบรมควรประกอบด้วยกรรมการฝ่ายนโยบายและแผนงาน ฝ่ายวิจัยและประเมินผล ฝ่ายประชาสัมพันธ์ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.62) ศูนย์ฝึกอบรมควรประกอบด้วยฝ่ายเลขานุการ ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร ฝ่ายฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.77) ศูนย์ฝึกอบรมควรประกอบด้วยกรรมการฝ่ายผลิตและบริการสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.80) ควรจัดตั้งเป็นศูนย์ฝึกอบรมรับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์และข้าราชการให้เป็นบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.89) การจัดองค์การที่มีความเหมาะสมมากในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญคือ ศูนย์ฝึกอบรมควรขยายบทบาทและหน้าที่ในการฝึกอบรมอาจารย์และข้าราชการสังกัดวิทยาลัยครูเพื่อพัฒนาในด้านอื่น ๆ ต่อไป (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.11) ศูนย์ฝึกอบรมควรมีฐานะเทียบเท่ากอง สังกัดกรมการฝึกหัดครู (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.36) ศูนย์ฝึกอบรมควรมีฐานะเทียบเท่าคณะวิชา สังกัดสภวิทยาลัย (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.68)

ควรแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจรับผิดชอบดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม เป็นคราว ๆ เมื่อเกิดความจำเป็นในการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกัน ของคำตอบ 1.98)

4. การจัดบุคลากรในการดำเนินงานฝึกอบรม ประกอบด้วย

4.1 ลักษณะการจัดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงลำดับ ตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ ควรมีการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจให้แก่ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.77) ควรมี เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมประจำศูนย์ฝึกอบรม ควรมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ ฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.88) ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ฝึกอบรมมีโอกาสก้าวหน้า (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.94) เป็นผู้ลด ละ เลิก อบายมุขได้ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.13) ลักษณะ การจัดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมาก คือ เป็นผู้เคยได้รับการพัฒนาจิตใจมาแล้ว (ค่า ความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.17) ควรคัดเลือกมาจากหน่วยงานสังกัด กรมการฝึกหัดครู (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.32)

คุณลักษณะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมด้านความรู้ความสามารถที่มีความเหมาะสม อย่างยิ่ง เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือมีความรู้ในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานฝึกอบรม มีความรู้ในหลักและวิธีการพัฒนาจริยธรรม มีความรู้หลักจิตวิทยา และทฤษฎีการเรียนรู้ มีความรู้เทคนิควิธีการฝึกอบรมและกระบวนการฝึกอบรม มีความสามารถในการประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดี มีความสามารถ ประยุกต์ทฤษฎีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.62) มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความ สอดคล้องกันของคำตอบ 0.77) มีความสามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ (ค่า ความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.80) มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขปัญหา (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.88) มีความสามารถ จัดทำโครงการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.92) มีความ สามารถสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.98)

คุณลักษณะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมด้านบุคลิกลักษณะ ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.53) เป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีหน้าตาขี้มยิ้มแจ่มใส เป็นผู้มีระเบียบวินัย และมีความรอบคอบและรับผิดชอบ เป็นผู้กระฉับกระเฉงในการทำงาน มีอารมณ์คงที่ที่มีความอดทนเข้มแข็ง รักความก้าวหน้าและใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.62) หมดจะฉะฉาน เข้าใจง่าย น่าเลียงดี เป็นคนใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.77) มีอารมณ์ขัน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.98)

คุณลักษณะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมด้านคุณธรรม และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงตามลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ ตรงต่อเวลา มีความประพฤติดีงามเป็นแบบอย่างที่ดีได้ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.58) มีความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สุภาพอ่อนโยน เลียสละ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม มีน้ำใจ มีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพการฝึกอบรม มีทัศนคติที่ดีต่องาน ฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.62) มีการพัฒนาตนเองในคุณลักษณะด้านต่าง ๆ เสมอ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.94) สนใจต่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.98)

4.2 ลักษณะการจัดวิทยากรฝึกอบรม ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือควรมีการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน ควรมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่วิทยากร (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าสอดคล้องกันของคำตอบ 0.62) ควรมีการแลกเปลี่ยนวิทยากรกับหน่วยงานอื่น ควรมีการส่งเสริมให้วิทยากรประจำศูนย์ฝึกอบรมมีโอกาสก้าวหน้า (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.88) ควรมีวิทยากรประจำศูนย์ฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.99) คัดเลือกวิทยากรมาจากหน่วยงานสังกัดกรมการฝึกหัดครูและหน่วยงานอื่น (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.10) ลักษณะการจัดวิทยากรฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมากในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ เป็นผู้ ลด ละ เลิกอบายมุขได้ (ค่าความ

เหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.05) เป็นผู้ซื้อเสียงและผลงานดี (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.11) เป็นผู้เคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจมาแล้ว (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.12)

คุณลักษณะวิทยาการฝึกอบรม ด้านความรู้ความสามารถที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ มีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกลุ่มและทำงานเป็นทีม มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และการสื่อความหมาย มีความสามารถในการประยุกต์ทฤษฎีและหลักการเพื่อนำไปปฏิบัติ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.58) มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม มีความสามารถในการประสานงานและทำงานร่วมกับคนอื่น (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.61) มีความรู้ในหลักการและวิธีการพัฒนาจริยธรรม มีความรู้ในเทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของวิทยาการฝึกอบรม มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหา มีความสามารถในการพูด การเขียน การฟัง และการตั้งคำถาม มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.62) มีความรู้ในเนื้อหาวิชาการที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ในหลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.77) มีความสามารถในการวางแผนจัดโครงการฝึกอบรม มีความสามารถในการใช้สื่อการสอน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.80) มีความสามารถในการวัดและประเมินผล (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.84) มีความสามารถในการสร้างหลักสูตร (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.99)

คุณลักษณะของวิทยาการฝึกอบรมด้านบุคลิกลักษณะที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ กิริยาท่าทาง การวางตัว การแต่งกายเรียบร้อย ความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความจริงใจ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.58) มีน้ำเสียง การพูดจาชัดเจนดี ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีการควบคุมอารมณ์ดี เป็นผู้มีเหตุผล มีความคล่องตัว (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.62) เป็นผู้มีความรับผิดชอบ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.88)

คุณลักษณะของวิทยากรฝึกอบรมด้านคุณธรรม ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญคือ เป็นคนตรงต่อเวลา เป็นคนมีระเบียบวินัย (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.55) มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เลี้ยงสัตว์ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.58) มีความประพฤติดี และเป็นแบบอย่างที่ดีได้ มีความเมตตา กรุณา มีความรอบคอบ มีความอดทน มีความรับผิดชอบ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.62)

คุณลักษณะของวิทยากรฝึกอบรมด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ มีใจรักงานฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.58) มีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม มีความสนใจงานด้านวิชาการและใฝ่หาความรู้เสมอ ๆ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.62) มีการพัฒนาตนเองด้านคุณลักษณะต่าง ๆ เสมอ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.77)

4.3 ลักษณะการจัดผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ เป็นผู้สนใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้สนใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและการพัฒนาตนเอง (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.77) เป็นผู้เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.92) จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรกำหนดรุ่นละประมาณ 40 คน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.18) เป็นผู้ที่วิทยาลัยครูกำหนดให้มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.20) ลักษณะการจัดผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมากเรียงตามลำดับค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ เป็นอาจารย์และข้าราชการ วิทยาลัยครูและผู้สนใจทั่วไป (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.20) เป็นผู้ที่มีพื้นฐานด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาจริยธรรม (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.30) เป็นอาจารย์และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกิจการนักศึกษา (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.31) หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการคัดเลือกบุคคลส่งเข้ารับการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.42)

5. การดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร

5.1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ ควรนำผลจากการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมไปกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดดำเนินงานฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.77) ศึกษาจากการประเมินผลโครงการการฝึกอบรมด้านจริยธรรมของวิทยาลัยครูและหน่วยงานต่าง ๆ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.99) ศึกษาจากผลการประชุมสัมมนาและงานวิจัยด้านจริยธรรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.03) ศึกษาจากปรากฏการณ์ทางด้านจริยธรรมในสังคม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.11) การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมาก เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ มีคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรมเป็นผู้สำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามหลักวิชา (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.09) อาจารย์แต่ละวิทยาลัยครูเสนอความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพิจารณาดำเนินการ (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.11) ผู้บริหารวิทยาลัยครูเสนอความจำเป็นให้มีการจัดดำเนินงานฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.25) กระทรวงศึกษาธิการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.54)

5.2 การจัดทำโครงการการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงตามลำดับค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วจัดทำโครงการเป็นแผนต่อเนื่องระยะยาว (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.62) จัดทำโครงการทันทีเมื่อพบความจำเป็นในการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.31) การจัดทำโครงการการจัดดำเนินงานฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมาก เรียงตามลำดับค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ การดำเนินงานตามโครงการควรร่วมมือและดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.98) จัดทำโครงการตามนโยบายของผู้บริหารกรมการฝึกหัดครู (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.15) รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วจัดทำโครงการเป็นแผนฝึกอบรมล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.20) จัดทำโครงการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (ค่าความ

เหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.27)

5.3 หลักสูตรการฝึกอบรมมีสาระประกอบด้วย

5.3.1 การจัดทำหลักสูตรที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งเรียงตามลำดับค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ ควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนาจริยธรรมมากำหนดหลักสูตร (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.58) ควรกำหนดหลักสูตรจากการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.62) ควรนำผลการดำเนินงานฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ มาศึกษาแล้วกำหนดเขียนเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.80) ควรให้ผู้เชี่ยวชาญประชุมกำหนดหลักสูตร (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.10)

5.3.2 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งเรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ สร้างเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบุคลิกลักษณะที่มุ่งมั่นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาจิตใจ มีคุณธรรมจริยธรรมสูงขึ้น (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.61) เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.62) มุ่งส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ เกิดทักษะและมีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาจริยธรรม มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.80)

5.3.3 เนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรม ทมวดภาคทฤษฎีที่เหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญคือ การพัฒนาตนเองและการพัฒนาบุคลิกภาพ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.62) พฤติกรรมมนุษย์ การพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา เทคนิคการเปลี่ยนพฤติกรรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.77) บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา เทคนิคและหลักการประเมินตนเอง (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.88) กระบวนการฝึกอบรม หลักจริยธรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เทคนิคการฝึกอบรม ศิลปการพูดเพื่อสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.94) การวัดผลและ

การประเมินผลทางจริยธรรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.98) คุณลักษณะของบุคลากรฝึกอบรม การวัดผลและการประเมินผลการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.99) หลักการบริหารจิต (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.03) ศาสนพิธีเบื้องต้นและมรรยาทไทย (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.18) เนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรม ทมวดภาคปฏิบัติที่เหมาะสมมาก เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรฝึกอบรม เทคนิคการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.99) โครงสร้างจริยธรรมการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.05)

เนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรม ทมวดภาคปฏิบัติที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ การประเมินตนเอง (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.88) การบริหารจิต การปลูกฝังอุดมการณ์ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.94) การประเมินผลการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.98) กิจกรรมการฝึกเป็นบุคลากรฝึกอบรม การสร้างสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาหรืออุปกรณ์การฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.99) การบริหารกายกิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.11) เนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรม ทมวดภาคปฏิบัติที่มีความเหมาะสมมาก เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ กิจกรรมละลายพฤติกรรม (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.99) กิจกรรมนันทนาการ (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.08) การศึกษาดูงาน (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.17)

5.4 วิธีการ เทคนิค และกิจกรรมการฝึกอบรม ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง

เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.06) ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.62) ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาทั้งด้านวิชาการ ร่างกายและจิตใจ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.77) จัดเป็นการฝึกอบรมแบบอยู่ประจำโดยพัก

ข้างคั้น เน้นการถ่ายทอดความรู้หลาย ๆ แบบ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.94) เน้นการฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้โดยเฉพาะ ควรมีการฝึกอบรมตามหลักสูตร การพัฒนาจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.98) วิธีการ เทคนิค และกิจกรรมการฝึกอบรม ที่มีความเหมาะสมมาก เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้อง ในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ ควรมีการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น เป็นระยะ ๆ (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.99) ควรมีการ ประเมินผลและติดตามผลเป็นระยะ ๆ 3-6 เดือน (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.09)

การกำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมหลาย ๆ รูปแบบ ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงลำดับค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.77) กิจกรรมพัฒนาจิต (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.80) กิจกรรมการฝึกเป็นบุคลากรฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.88) กิจกรรมฝึกอบรมภาควิชาการ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.94) กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.99) กิจกรรมการส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.11) กิจกรรมศึกษาดูงาน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.31) กิจกรรมการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมาก เรียงลำดับค่าความเหมาะสมในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ กิจกรรมละลายพฤติกรรม (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.12) กิจกรรมนันทนาการ (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.25) กิจกรรมร่วมบริหารโครงการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.26)

การใช้เทคนิคและวิธีการการฝึกอบรมหลาย ๆ อย่างผสมผสานกัน ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงลำดับค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ การฝึกปฏิบัติ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.58) การอภิปรายกลุ่ม การระดมสมอง (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.80) การศึกษาเฉพาะกรณี (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.98) การแสดงบทบาทสมมติ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.05) การสัมมนา (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง

กันของคำตอบ 1.09) การใช้เทคนิคและวิธีการการฝึกอบรมหลาย ๆ อย่างผสมผสานกันที่มีความเหมาะสมมาก เรียงลำดับค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ การเล่นเกม (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.88) ทักษะศึกษานอกสถานที่ (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.20) การบรรยาย (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.63)

5.5 สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงลำดับค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ ใช้เทคโนโลยีหลายอย่างแบบสื่อผสม คำนึงถึงความสะดวกในการนำไปใช้ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.62) มีการเตรียมเครื่องใช้และวัสดุสนับสนุนการฝึกอบรมทั่ว ๆ ไปให้พร้อม เช่น เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา และเครื่องขยายเสียง เป็นต้น (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.77) มีศูนย์ทางด้านเทคนิคและทางด้านศิลปะ เลือกใช้สื่อที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.88)

5.6 ระยะเวลาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม เมื่อพิจารณาจากหลักสูตรการฝึกอบรมแล้วที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ ระยะเวลาแต่ละรายวิชาควรกำหนดให้สอดคล้องสัมพันธ์กับเนื้อหา ตารางการฝึกอบรมควรเน้นภาคทฤษฎีควบคู่กับการฝึกปฏิบัติ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.62) ระยะเวลาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมาก เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ ระยะเวลาแต่ละรายวิชาควรกำหนดให้ชัดเจน (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.05) เวลาในการฝึกอบรมควรมีทั้งภาคเช้า กลางวัน และ กลางคืน (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.11) ควรกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรมรุ่นละ 3-5 วัน (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.12) การกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมควรสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.50)

5.7 สถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ สถานที่ฝึกอบรมควรมีบรรยากาศที่ดี สงบ ปราศจากสิ่งรบกวน ควรใช้สถานที่ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอ และเหมาะสมเป็นสถานที่ฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.62) ควรมีสถานที่เพียงพอ

และเหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ที่พัก ที่ประชุมใหญ่ ที่ประชุมย่อย ที่รับประทานอาหาร เป็นต้น (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.88) ควรมีสถานที่ฝึกอบรม โดยเฉพาะเป็นสัดส่วน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.03) สถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมาก คือ สถานที่ฝึกอบรมควรเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม ควรมีการกำหนดสถานที่ศึกษาดูงานอย่างเหมาะสม (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.20)

6. งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ จัดทำงบประมาณล่วงหน้าเป็นแผนระยะยาว (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.62) จัดทำงบประมาณอย่างมีระบบล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.98) ควรมีการกำหนดแหล่งงบประมาณสนับสนุนโครงการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.20) งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมาก เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ ควรมีการกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายอย่างละเอียด (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.42) จัดทำงบประมาณเมื่อมีความจำเป็นต้องจัดฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.63) งบประมาณควรมาจากแหล่งต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งเรียงตามลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ งบประมาณแผ่นดิน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.92) เงินบำรุงการศึกษา (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.20) งบประมาณควรมาจากแหล่งต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมมาก เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญคือ เงินจากการลงทุนหารรายได้ที่เหมาะสมกับการพัฒนาจริยธรรม (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.07) เงินสนับสนุนจากองค์การเอกชน (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.12) เงินค่าลงทะเบียนจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.68)

7. การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงตามลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ ประเมินผลระหว่างการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.77) การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมาก เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้อง

ในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.08) ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมและหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมเป็นระยะ 3 และ 6 เดือน (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.20)

บุคคลที่เป็นผู้ประเมินผลการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งเรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.84) เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.92) หน่วยงานผู้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.15)

การประเมินผลควรประเมินผลในเรื่องต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งเรียงตามลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.62) ปฏิภิรยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.92) การดำเนินการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.98)

วิธีประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ การติดตามผลโดยสำรวจความคิดเห็น (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.61) การวิจัย (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.98) วิธีประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมาก คือ ผลสอบความรู้ (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 1.34)

สรุป อภิปรายผล กำหนดรูปแบบและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อเสนอรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ในด้านนโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการจัดดำเนินงานฝึกอบรม การจัดองค์การที่รับผิดชอบการฝึกอบรม การจัดบุคลากรในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรม และการประเมินผลการจัดดำเนินงานฝึกอบรม

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและหลักวิชาเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค โครงสร้างแนวคิด ทฤษฎี และรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของหน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ จากเอกสาร งานวิจัย และสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องงานฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรม เพื่อนำมาสร้างรูปแบบจำลองการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ในขั้นตอนต่อไปเป็นการสร้างแบบสอบถามโดยมีสาระสอดคล้องกับรูปแบบจำลองดังกล่าว หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปถามผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน ๆ ละ 3 รอบ มาพัฒนารูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรที่จำลองขึ้นในขั้นตอนแรกเป็นรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม 3 ฉบับ ฉบับแรกใช้แบบสอบถามในรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตอบเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสาระในแต่ละข้อคำถาม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในคำถามปลายเปิดท้ายคำถามเลือกตอบในรอบแรกนี้ผู้วิจัยได้สรุปสภาพทั่ว ๆ ไป และปัญหาอุปสรรคในการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาก่อน

ตอบแบบสอบถาม (ภาคผนวก ก) แบบสอบถามที่ใช้สอบถามในรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งสร้างขึ้นจากผลการวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 1 โดยวิธีหาค่าร้อยละของคำตอบที่มีความเห็นด้วยกับสาระในแต่ละข้อคำถามตรงกันตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป และการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ นำมาสร้างเป็นข้อคำถามในรอบนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้แบบทสรุปเกี่ยวกับการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครูเพื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาทบทวนก่อนตอบแบบสอบถาม (ภาคผนวก ข) ส่วนแบบสอบถามที่ใช้สอบถามในรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามฉบับเดียวกันกับแบบสอบถามในรอบที่ 2 แต่ได้แสดงตำแหน่งคำตอบของกลุ่มและคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะราย พร้อมทั้งแสดงค่าความสอดคล้องกันของคำตอบในรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง (ภาคผนวก ค)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความเหมาะสมในการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษาในด้านนโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการจัดดำเนินงานฝึกอบรม การจัดองค์การที่รับผิดชอบการฝึกอบรม การจัดบุคลากรในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรม และการประเมินผลการจัดดำเนินงานฝึกอบรม มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรพบว่า ลักษณะและสาระของนโยบายที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ดำเนินงานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งทางด้านร่างกาย สังคมและจิตใจ กำหนดเป็นนโยบายต่อเนื่องระยะยาว พัฒนาศักยภาพของอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูให้มีคุณธรรมจริยธรรมสูงและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษาและสังคม กำหนดเป็นนโยบายชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร สื่อความหมายตรงกัน มีการประสานนโยบายและโครงการระหว่างหน่วยงานเพื่อส่งเสริมความร่วมมือซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นการระดมทรัพยากรในการผลิตบุคลากรด้านจริยธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานฝึกอบรมโดยการฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้โดยตรงด้วยตนเอง สนับสนุนให้มีการดำเนินงานฝึกอบรมให้อาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูเป็นบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม การดำเนินงานฝึกอบรมมุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจเป็นหลัก กำหนดเป็นนโยบายหลักในการพัฒนาอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครู และดำเนินงานฝึกอบรมกำหนดสอดคล้องกับทิศทางการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจิตใจระดับชาติ

2. วัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรพบว่า สาระและลักษณะของ วัตถุประสงค์ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งคือเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถวิเคราะห์ตนเองและ สภาวะแวดล้อมได้อย่างมีเหตุผล มีความรู้ความเข้าใจหลักและกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา จริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจริยธรรม เพื่อเพิ่มพูน ประสิทธิภาพให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาจริยธรรม มี ความรู้ความสามารถและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีได้ สามารถนำหลักและวิธีการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา จริยธรรมไปประยุกต์ใช้และปลูกฝังให้นักศึกษาได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชา มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้เข้ารับการฝึกอบรมสร้างอุดมการณ์เพื่อการพัฒนาจริยธรรม นักศึกษาร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจริยธรรม กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบาย นโยบายของวิทยาลัย และสภาพสังคมปัจจุบัน สอดคล้องกับหลักการและเหตุผล สามารถวัดและประเมินผลได้ และ กำหนดวัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษรสื่อความหมายตรงกัน

3. การจัดองค์การที่รับผิดชอบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรพบว่า การจัดองค์การ ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนา จริยธรรมโดยเฉพาะ ควรจัดตั้งเป็นศูนย์ฝึกอบรมรับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์และข้าราชการ ให้เป็นบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมควรประกอบด้วยกรรมการฝ่ายนโยบาย และแผนงาน ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่ายวิจัยและประเมินผล ฝ่ายผลิตและบริการ สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ฝ่ายเลขานุการ และฝ่ายประชาสัมพันธ์ กรรมการฝ่ายต่าง ๆ ควร สรรพมาจากหน่วยงานสังกัดวิทยาลัยครูและหน่วยงานอื่นตามความเหมาะสม ส่วนการจัดองค์การ ที่มีความเหมาะสมมาก คือ ศูนย์ฝึกอบรมควรขยายบทบาทและหน้าที่ในการฝึกอบรมอาจารย์และ ข้าราชการสังกัดวิทยาลัยครูเพื่อพัฒนาด้านอื่น ๆ ต่อไป ศูนย์ฝึกอบรมควรมีฐานะเทียบเท่ากอง สังกัดกรรมการฝึกหัดครู หรือมีฐานะเทียบเท่าคณะวิชา สังกัดสทวิทยาลัย และควรแต่งตั้งคณะ กรรมการเฉพาะกิจรับผิดชอบดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมเป็นคราว ๆ เมื่อเกิดความจำเป็นในการฝึกอบรม

4. การจัดบุคลากรในการดำเนินงานฝึกอบรม

4.1 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมพบว่า ลักษณะการจัดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีความเหมาะสม

อย่างยิ่ง คือ ควรมีเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมประจำศูนย์ฝึกอบรม ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีโอกาสก้าวหน้า มีการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ควรส่งเสริมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีโอกาสก้าวหน้า และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้ลด ละ เลิกอบายมุขได้ ส่วนลักษณะการจัดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมาก คือ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้เคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจมาแล้ว และการสรรหาเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรคัดเลือกมาจากหน่วยงาน สังกัดกรมการฝึกหัดครู

คุณลักษณะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมด้านความรู้ความสามารถ พบว่าคุณลักษณะที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ มีความรู้ในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานฝึกอบรม มีความรู้ในหลักและวิธีการพัฒนาจริยธรรม มีความรู้หลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้ มีความรู้เทคนิควิธีการฝึกอบรมและกระบวนการฝึกอบรม มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีความสามารถในการประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถสร้างบรรยากาศที่ดี สามารถประยุกต์ทฤษฎีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ มีความสามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ วิเคราะห์ปัญหา และแก้ไข้ปัญหา จัดทำโครงการฝึกอบรม และสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม

คุณลักษณะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมด้านบุคลิกลักษณะ พบว่าคุณสมบัติที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีหน้าตาขี้มยิ้มแจ่มใส มีระเบียบวินัย มีความรอบคอบและรับผิดชอบ เป็นผู้กระฉับกระเฉงในการทำงาน มีอารมณ์คงที่ มีความอดทนเข้มแข็ง รักความก้าวหน้าและไม่หาความรู้อยู่เสมอ พุดจาฉะฉาน เข้าใจง่าย น้ำเสียงดี เป็นคนใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น และมีอารมณ์ขัน

คุณลักษณะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมด้านคุณธรรมและด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าคุณลักษณะที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ตรงต่อเวลา มีความประพฤติดีงามเป็นแบบอย่างที่ดีได้ มีความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สุภาพอ่อนโยน เสียสละ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม มีน้ำใจ มีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพการฝึกอบรม มีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม มีการพัฒนาตนเองในคุณลักษณะด้านต่าง ๆ เสมอ และสนใจต่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน

4.2 วิทยาการฝึกอบรม พบว่า ลักษณะการจัดวิทยาการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ควรมีวิทยาการประจำศูนย์ฝึกอบรม คัดเลือกวิทยาการมาจากหน่วยงานสังกัดกรมการฝึกหัดครูและหน่วยงานอื่น ควรมีการแลกเปลี่ยนวิทยาการกับหน่วยงานอื่น ควรมีการบำรุงขวัญ

และส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน ควรมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่วิทยากร และควรมีการส่งเสริมให้วิทยากรประจำศูนย์ฝึกอบรมมีโอกาสก้าวหน้า ส่วนลักษณะการจัดวิทยากร ฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมาก ได้แก่ วิทยากรฝึกอบรมเป็นผู้ลด ละ เลิกอบายมุขได้ มีชื่อเสียง และผลงานดี และเคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจมาแล้ว

คุณลักษณะของวิทยากรฝึกอบรมด้านความรู้ความสามารถ พบว่า คุณลักษณะ ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ มีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกลุ่มและทำงานเป็นทีม มีความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการฝึกอบรม หลักการและวิธีการพัฒนาจริยธรรม เทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ บทบาท หน้าที่ของวิทยากรฝึกอบรม เนื้อหาวิชาการที่เกี่ยวข้อง หลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้ มีความ สามารถในการถ่ายทอดความรู้และการสื่อความหมาย การประยุกต์ทฤษฎีและหลักการเพื่อนำไป ปฏิบัติ การประสานงานและทำงานร่วมกับคนอื่น การวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหา การพูด การเขียน การฟัง และการตั้งคำถาม การสร้างบรรยากาศ การวางแผนจัดโครงการฝึกอบรม การใช้สื่อการสอน การวัดและประเมินผล และการสร้างหลักสูตร

คุณลักษณะของวิทยากรฝึกอบรมด้านบุคลิกลักษณะ พบว่า คุณลักษณะที่มีความ เหมาะสมอย่างยิ่ง คือ กิริยาท่าทาง การวางตัว การแต่งตัวเรียบร้อย มีความเป็นกันเองกับผู้ เข้ารับการฝึกอบรม เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความจริงใจ มีน้ำเสียง การพูดจา ชัดเจนดี ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีการควบคุมอารมณ์ดี เป็นผู้มีเหตุผล มีความ คล่องตัวและเป็นผู้มีอารมณ์ขัน

คุณลักษณะของวิทยากรฝึกอบรมด้านคุณธรรม พบว่า คุณลักษณะที่มีความ เหมาะสมอย่างยิ่ง คือ เป็นคนตรงต่อเวลา มีระเบียบวินัย มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ มีความประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่ดีได้ มีความเมตตากรุณา มีความรอบ คอบ มีความอดทนและมีความรับผิดชอบ

คุณลักษณะของวิทยากรฝึกอบรมด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณลักษณะที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ มีใจรักงานฝึกอบรม มีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม มี ความสนใจงานด้านวิชาการและใฝ่หาความรู้เสมอ ๆ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม และมีการพัฒนาตนเอง ด้านคุณลักษณะต่าง ๆ เสมอ

4.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ลักษณะการจัดผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความ เหมาะสมอย่างยิ่ง คือ เป็นผู้สนใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้สนใจและ

เห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาตนเอง เป็นผู้เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม เป็นผู้ที่วิทยาลัยครูกำหนดให้มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา และจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรกำหนดรุ่นและประมาณ 40 คน ส่วนลักษณะการจัดผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมาก คือ เป็นอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูและผู้สนใจทั่วไป เป็นผู้มีพื้นฐานด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาจริยธรรม เป็นอาจารย์และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในสำนักกิจการนักศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการคัดเลือกบุคคลส่งเข้ารับการฝึกอบรม

5. การดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร

5.1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม พบว่า การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ควรนำผลจากการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมไปกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ศึกษาจากการประเมินผลโครงการการฝึกอบรมด้านจริยธรรมของวิทยาลัยครูและหน่วยงานต่าง ๆ ศึกษาจากผลการประชุมสัมมนาและงานวิจัยด้านจริยธรรม และศึกษาจากปรากฏการณ์ทางด้านจริยธรรมในสังคม ส่วนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมาก คือ มีคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรมเป็นผู้สำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามหลักวิชา อาจารย์แต่ละวิทยาลัยครูเสนอความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพิจารณาดำเนินการ ผู้บริหารวิทยาลัยเสนอความจำเป็นให้มีการจัดดำเนินงานฝึกอบรม และกระทรวงศึกษาธิการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม

5.2 การจัดทำโครงการการจัดดำเนินงานฝึกอบรม พบว่า การจัดทำโครงการการจัดดำเนินงานฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วจัดทำโครงการเป็นแผนต่อเนื่องระยะยาว และจัดทำโครงการทันทีเมื่อพบความจำเป็นในการฝึกอบรม ส่วนการจัดทำโครงการการจัดดำเนินงานฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมาก คือ การดำเนินงานตามโครงการความร่วมมือและดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ จัดทำโครงการตามนโยบายของผู้บริหารกรมการฝึกหัดครู รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วจัดทำโครงการเป็นแผนฝึกอบรมล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ และจัดทำโครงการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

5.3 หลักสูตรการฝึกอบรม มีลักษณะประกอบด้วยสาระดังต่อไปนี้ คือ

5.3.1 การจัดทำหลักสูตร พบว่า การจัดทำหลักสูตรที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนาจริยธรรมมากำหนดหลักสูตร ควรกำหนดหลักสูตรจากการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม

กับสถานการณ์ต่าง ๆ ควรนำผลการดำเนินงานฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ มาศึกษาแล้วกำหนด
เขียนเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประชุมกำหนดหลักสูตร

5.3.2 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร พบว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ สร้างเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบุคลิกลักษณะที่ดี มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาจิตใจ มีคุณธรรมจริยธรรมสูงขึ้น เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล มุ่งส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ เกิดทักษะ และมีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาจริยธรรม และมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

5.3.3 เนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรม ทมวดภาคทฤษฎี พบว่า เนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรมทมวดภาคทฤษฎีที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาบุคลิกลักษณะ พฤติกรรมมนุษย์ การพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา เทคนิคการเปลี่ยนพฤติกรรม บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา เทคนิคและหลักการประเมินตนเอง กระบวนการฝึกอบรม หลักจริยธรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เทคนิคการฝึกอบรม ศิลปะการพูดเพื่อสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม การวัดผลและการประเมินผลทางจริยธรรม คุณลักษณะของบุคลากรฝึกอบรม การวัดผลและการประเมินผลการฝึกอบรม หลักการบริหารจิต และคำสอนสี่เบื้องต้นและมารยาทไทย ส่วนเนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรมทมวดภาคทฤษฎีที่มีความเหมาะสมมาก คือ บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรฝึกอบรม เทคนิคการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม โครงสร้างจริยธรรม และการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม

เนื้อหาวิชาในหลักสูตร ทมวดภาคปฏิบัติ พบว่า เนื้อหาวิชาในหลักสูตรทมวดภาคปฏิบัติที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ การประเมินตนเอง การบริหารจัดการ การปลูกฝังอุดมการณ์ การประเมินผลการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกเป็นบุคลากรฝึกอบรม การสร้างสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาหรืออุปกรณ์การฝึกอบรม การบริหารกาย และกิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติงาน ส่วนเนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรม ทมวดภาคปฏิบัติที่มีความเหมาะสมมาก คือ กิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรมบันทึกงาน และการศึกษาดูงาน

5.4 วิธีการ เทคนิค และกิจกรรมการฝึกอบรม พบว่า วิธีการ เทคนิค และกิจกรรมการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

ซึ่งกันและกัน ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้พัฒนาทั้งด้านวิชาการ ร่างกาย และจิตใจ จัดเป็นการฝึกอบรมแบบอยู่ประจำ โดยพักค้างคืน เน้นการถ่ายทอดความรู้หลาย ๆ แบบ เน้นการฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้โดยเฉพาะ และควรมี การฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาวชิรธรรมอย่างต่อเนื่อง ส่วนวิธีการ เทคนิค และกิจกรรมการ ฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมาก คือ ควรมีการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถ สูงขึ้นเป็นระยะ ๆ และควรมีการประเมินผลและติดตามผลเป็นระยะ ๆ 3 - 6 เดือน

การกำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมหลาย ๆ รูปแบบที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมพัฒนาจิต กิจกรรมการฝึกเป็นบุคลากรฝึกอบรม กิจกรรม ฝึกอบรมภาควิชาการ กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติงาน กิจกรรมการส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย และกิจกรรมศึกษาตุงาน ส่วนกิจกรรมการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมาก คือ กิจกรรมละลาย พฤติกรรม กิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมร่วมบริหารโครงการการฝึกอบรม

การใช้เทคนิคและวิธีการฝึกอบรมหลาย ๆ อย่างผสมผสานกัน ที่มีความ เหมาะสมอย่างยิ่ง คือ การฝึกปฏิบัติ การอภิปรายกลุ่ม การระดมสมอง การศึกษาเฉพาะกรณี การแสดงบทบาทสมมติ และการสัมมนา ส่วนการใช้เทคนิคและวิธีการการฝึกอบรมหลาย ๆ อย่าง ผสมผสานกันที่มีความเหมาะสมมาก คือ การเล่นเกม ทัศนศึกษานอกสถานที่ และการบรรยาย

5.5 สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม พบว่า สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ใช้เทคโนโลยี หลายอย่างแบบสื่อผสม คำนึงถึงความสะดวกในการนำไปใช้ มีการเตรียมเครื่องใช้และวัสดุสนับสนุน การฝึกอบรมทั่ว ๆ ไปให้พร้อม เช่น เครื่องนิมิตต์ เครื่องอัดสำเนา และเครื่องขยายเสียง เป็นต้น มีคุณค่าทางด้านเทคนิคและทางด้านศิลปะ และเลือกใช้สื่อที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการ เรียนรู้

5.6 ระยะเวลาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม พบว่า เมื่อพิจารณาจากหลักสูตร การฝึกอบรมแล้ว ระยะเวลาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ระยะเวลาแต่ละรายวิชาควรกำหนดให้สอดคล้องสัมพันธ์กับเนื้อหา และตารางการฝึกอบรมควรเน้น ภาวการณ์ที่ควบคู่กับการฝึกปฏิบัติ ส่วนระยะเวลาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรมที่มีความเหมาะสม มาก คือ ระยะเวลาแต่ละรายวิชาควรกำหนดให้ชัดเจน เวลาในการฝึกอบรมควรมีทั้งภาคเช้า กลางวัน และกลางคืน ควรกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรมรุ่นละ 3 - 5 วัน และการกำหนด

ระยะเวลาการฝึกอบรมควรสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ

5.7 สถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรม พบว่า สถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ สถานที่ฝึกอบรมควรมีบรรยากาศที่ดี สงบ ปราศจากสิ่งรบกวน ควรใช้สถานที่ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสมเป็นสถานที่ฝึกอบรม ควรมีสถานที่เพียงพอและเหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ที่พัก ที่ประชุมใหญ่ ที่ประชุมกลุ่มย่อย ที่รับประทานอาหาร เป็นต้น และควรมีสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะเป็นสัดส่วน สถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมาก คือ สถานที่ฝึกอบรมควรเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม และควรมีการกำหนดสถานที่ศึกษาดูงานอย่างเหมาะสม

6. งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรม พบว่า ลักษณะงบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ จัดทำงบประมาณล่วงหน้าเป็นแผนระยะยาว จัดทำงบประมาณอย่างมีระบบล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ และควรมีการกำหนดแหล่งงบประมาณสนับสนุนโครงการฝึกอบรม ลักษณะงบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมาก คือ ควรมีการกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายอย่างละเอียด และจัดทำงบประมาณเมื่อมีความจำเป็นต้องจัดฝึกอบรม แหล่งงบประมาณที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ งบประมาณแผ่นดิน และเงินบำรุงการศึกษา ส่วนแหล่งงบประมาณที่มีความเหมาะสมมาก คือ เงินจากการลงทุนหารรายได้ที่เหมาะสมกับการพัฒนาจริยธรรม เงินสนับสนุนจากองค์การเอกชน และเงินค่าลงทะเบียนจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม

7. การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม พบว่า การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ประเมินผลระหว่างการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม ส่วนการประเมินผลและการติดตามผลที่มีความเหมาะสมมาก คือ ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม และประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมและหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมเป็นระยะ 3 และ 6 เดือน

บุคคลที่เป็นผู้ประเมินผลการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และหน่วยงานผู้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

การประเมินผลควรประเมินผลในเรื่องต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ ปฏิภานการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และดำเนินการฝึกอบรม

วิธีประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ การติดตามผล โดยสำรวจความคิดเห็น และการวิจัย ส่วนวิธีประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมาก คือ ผลสอบความรู้

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย ซึ่งเป็นกระบวนการวิจัยที่ใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นหลักในการแก้ปัญหาและเป็นหลักเกณฑ์ในการกำหนดรูปแบบตามประเด็นที่นำมาสอบถาม ปรากฏผลว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา มีความเหมาะสมอย่างยิ่งและเหมาะสมมาก และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันสูงมากและสอดคล้องกันสูง อาจเป็นเพราะว่าผู้เชี่ยวชาญที่สอบถามในครั้งนี้เป็นบุคคลที่อยู่ในสังกัดหน่วยงานเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ คือ กรมการฝึกหัดครู แม้ว่าจะมีผู้เชี่ยวชาญส่วนหนึ่งจากสังกัดหน่วยงานอื่น แต่ก็มีประสบการณ์ในงานการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมไม่แตกต่างกันมาก เพราะผู้เชี่ยวชาญทุกคนเป็นผู้ที่จัดดำเนินงานหรือเป็นผู้ให้การฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมเป็นงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพของบุคคล และการพัฒนาคุณภาพของคนต้องมีการพัฒนาจริยธรรมอยู่ด้วยตลอดเวลา เพื่อให้การอภิปรายผลเป็นไปอย่างกว้างขวาง ผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญซึ่งแสดงความคิดเห็นในรอบสุดท้ายของการเก็บข้อมูลมาเป็นหลักในการอภิปราย โดยพิจารณาประกอบกับเหตุผลที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอไว้ใน การตอบแบบสอบถามทุกรอบ และปรับให้เข้ากับหลักวิชาเป็นเรื่อง ๆ ไป การอภิปรายผลในวิจัยนี้ จัดเรียงลำดับจากค่าความเหมาะสมอย่างยิ่ง ไปหาค่าความเหมาะสมมาก ดังนี้

1. นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ดำเนินงานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งทางด้านร่างกาย สังคม และจิตใจ กำหนดเป็นนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง กำหนดเป็นนโยบายต่อเนื่องระยะยาว พัฒนาคูณภาพของอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูให้มีคุณธรรมจริยธรรมสูง และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษาและสังคม กำหนดเป็นนโยบายชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรสื่อความหมายตรงกัน มีการประสานนโยบายและโครงการระหว่างหน่วยงานเพื่อส่งเสริมความร่วมมือซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นการระดมทรัพยากรในการผลิตบุคลากรด้านจริยธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานฝึกอบรมโดยการฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้โดยตรงด้วยตนเอง สนับสนุนให้มีการดำเนิน

งานฝึกอบรมให้อาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครู เป็นบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม การดำเนินงานฝึกอบรมมุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจเป็นหลัก กำหนดเป็นนโยบายหลักในการพัฒนาอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครู การดำเนินงานฝึกอบรมกำหนดสอดคล้องกับทิศทางการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจระดับชาติ อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การพัฒนาอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และจิตใจ เป็นวิธีการสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งเสริมเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการ อาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูเป็นบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาโดยตรง เป็นจักรกลสำคัญในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักศึกษา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูให้มีคุณธรรมจริยธรรมสูง เป็นแบบอย่างที่ดีงามแก่นักศึกษาและบุคคลทั่วไป เพราะถ้าอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูไม่สนใจในเรื่องการพัฒนาจิตใจ มีจริยธรรมบกพร่อง จะทำให้ไม่สามารถพัฒนานักศึกษาให้มีคุณธรรมจริยธรรมได้ สอดคล้องกับ แสง จันทร์งาม (2531 : 29) ที่กล่าวว่าครูอาจารย์มีส่วนสำคัญและรับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา เช่นเดียวกับ สุทธิชัย เลียงชโย (2531 : 1-2) มีความเห็นว่า ในการพัฒนาจริยธรรมของนักศึกษาจะต้องมีการพัฒนาจิตใจ บุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรมของอาจารย์ก่อน และนิพนธ์ คันทะวี (2531 : 51) มีความเห็นว่า ในการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาจะต้องสร้างให้ครูอาจารย์เป็นตัวอย่างที่ดีก่อน สอดคล้องกับการวิจัยของกรมการฝึกหัดครู (2525 : 260-261) ที่เสนอว่า เพื่อให้การพัฒนาคุณลักษณะทางจริยธรรมได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ วิทยาลัยควรตระหนักว่า การสร้างและปลูกฝังพฤติกรรมทางจริยธรรมนั้นเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ทุกคน โดยอาจารย์ทุกคนต้องเข้าใจ เป้าหมายและวิธีการร่วมกัน ในการพัฒนาจริยธรรมให้ไปสู่จุดเดียวกัน และอาจารย์วิทยาลัยครูจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างทางจริยธรรม อาจารย์แต่ละคนควรแสดงพฤติกรรมที่เป็นบรรทัดฐานที่ครูต้องการสอนแก่นักศึกษา สถาบันต่าง ๆ เช่น รัฐบาล วัด สื่อมวลชน และครอบครัว ควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมการสร้างจริยธรรม วิลาศ สิงห์วิสัย (2531 : 74-78) ได้เสนอว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาด้านจิตใจอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เพื่อสร้างเสริมให้ข้าราชการมีจริยธรรมที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล มีการร่วมมือและประสานงานการฝึกอบรมกับส่วนราชการอื่น ๆ ด้านการฝึกอบรมและการเสริมสร้างจริยธรรม สำหรับทบวงมหาวิทยาลัย (2532 : 1-11) ได้เสนอว่า ควรจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับใน 3 มิติ

ได้แก่ สังคม ร่างกาย และจิตใจ อย่างมีคุณภาพอย่างจริงจังและต่อเนื่อง กำหนดเป็นนโยบายหลัก และเป็นแนวปฏิบัติของอาจารย์ทุกคนที่จะให้มีการพัฒนาบุคลิกภาพและจริยธรรมของนักศึกษาเป็นที่ยอมรับ และสำนักงานพัฒนาคุณธรรมกระทรวงศึกษาธิการ (2532 : 9-11) ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอาจารย์และข้าราชการไว้ว่า ควรมีการเร่งรัดการฝึกอบรมและการส่งเสริมความรู้ด้านคุณธรรมของบุคลากรในหน่วยงานของรัฐและเอกชนเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีของเยาวชน นักเรียน นักศึกษา และประชาชนโดยทั่วไป ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการร่วมมืออย่างใกล้ชิดและเต็มกำลังสามารถระหว่างสถานศึกษา สถาบันครอบครัว วัด องค์การภาครัฐและเอกชนในการใช้ทรัพยากรบุคคล เพื่อการฝึกอบรมคุณธรรมแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ และการเผยแพร่งานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม แนวทางในการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กำหนดไว้ว่า ควรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและสอดแทรกเรื่องการพัฒนาจิตใจและค่านิยมไว้ในหลักสูตร และให้หน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจแก่ข้าราชการและบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ โดยประสานงานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่กลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ ต่อไป และอานันท์ ปันยารชุน (2534 : 24) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องมีการพัฒนาจิตใจควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคม การพัฒนาเศรษฐกิจ และการพัฒนาด้านต่าง ๆ เพราะจิตใจเป็นพื้นฐานสำคัญอันแท้จริงของการแก้ปัญหาอื่น ๆ ทั้งหมดอันทำให้ประเทศชาติไปสู่สันติสุขและจุดหมายปลายทางได้ สำหรับการกำหนดนโยบายชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร นำไปปฏิบัติได้จริง และกำหนดเป็นนโยบายต่อเนื่องระยะยาวนั้นมีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะนโยบายการฝึกอบรมเป็นหลักกำหนดสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติการ เป็นตัวกำหนดมาตรการหรือเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้สามารถปฏิบัติการฝึกอบรมอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพสูง ทำให้มองเห็นแนวทางและทิศทางการดำเนินงานได้ชัดเจนถูกต้องตรงกัน ไม่สับสน สะดวกต่อการกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดหลักสูตร การฝึกอบรมสอดคล้องกับ ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 14) ที่กล่าวว่า นโยบายมีความสำคัญต่อการบริหาร คือช่วยให้เป้าหมายในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน ช่วยให้ผู้บริหารบริหารงานได้อย่างถูกต้อง โดยนโยบายต้องมีการกำหนดขอบเขตและระยะเวลาในการใช้ ครอบคลุมสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และอำพร วิริยโกศล (2528 : 12) ได้เสนอว่า การกำหนดนโยบายให้มีประสิทธิภาพต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง สามารถปฏิบัติได้ มีความแน่นอนชัดเจน เข้าใจง่าย และต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร

2. วัตถุประสงค์ของการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเป็นเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถวิเคราะห์ตนเองและสภาวะแวดล้อมได้อย่างมีเหตุผล มีความรู้ความเข้าใจหลักและกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจริยธรรม เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ต่อการพัฒนาจริยธรรม เกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีได้ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้เข้ารับการฝึกอบรมสร้างอุดมการณ์เพื่อพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา ร่วมกัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำหลักและวิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจริยธรรมไปประยุกต์ใช้และปลูกฝังให้นักศึกษาได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชา มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อส่งเสริมความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจริยธรรม กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบายปณิธานของวิทยาลัย และสภาพสังคมปัจจุบัน สอดคล้องกับหลักการและเหตุผลสามารถวัดและประเมินผลได้ และกำหนดวัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร สื่อความหมายตรงกัน อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและบุคลากร การฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องยึดถือวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของหน่วยงานเป็นหลัก ต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้แน่ชัด และสนองความต้องการขององค์การตลอดจนบุคคลผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานจะได้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น สอดคล้องกับ เวกซ์เลย์ และลาธัม (Wexley and Latham. 1981 : 45) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมโดยทั่วไปจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงแก้ไขความรอบรู้เพื่อการปฏิบัติงาน เพิ่มทักษะความชำนาญ สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง มีการตัดสินใจดีขึ้น และจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น กุลธนา ธนาพงศ์ธร และไตรรัตน์ โภคณากรณ์ (2533 : 378-379) มีความเห็นว่าวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมเป็นการกำหนดว่าโครงการฝึกอบรมจะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปในลักษณะและระดับใดจึงจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เป็นความต้องการในการฝึกอบรมได้ การกำหนดวัตถุประสงค์จำเป็นต้องกำหนดให้แน่นอนว่าอะไรคือวัตถุประสงค์ที่แท้จริง

ซึ่งวัตถุประสงค์หลักคือ การมุ่งให้ความรู้ ทักษะ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น เช่นเดียวกับ เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2531 : 5) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์การฝึกอบรมโดยทั่วไปว่า มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะ และพัฒนาทัศนคติไปในทางที่พึงปรารถนา เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล และเกศินี หงษ์นันท์ (ม.ป.ป. : 43-44) ได้วิจัยพบว่าในองค์การรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ที่จัดการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ตามลำดับคือ ให้ความสำคัญต่อหน่วยงานและมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อหน่วยงาน พัฒนาความชำนาญในงานลักษณะใหม่ ๆ เพิ่มขวัญในการทำงานของพนักงาน ใช้เครื่องมือให้ถูกกระบวนการทำงานของเครื่องจักร เข้าใจนโยบายและหาวิธีการดำเนินงานตามนโยบายได้ เตรียมพร้อมสำหรับความก้าวหน้าในการพัฒนากำลังคน และเสริมสร้างความเป็นผู้นำ และ วิลาศ สิงหวิสัย (2531 : 74-77) ได้เสนอว่า การเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการโดยการฝึกอบรม ควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้ข้าราชการมีความรอบรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์และนำไปปฏิบัติอย่างได้ผลดี ให้ข้าราชการมีจริยธรรมที่เหมาะสมสำหรับข้าราชการ โดยมีการร่วมมือช่วยเหลือและประสานงานด้านการดำเนินการฝึกอบรมและการเสริมสร้างจริยธรรมข้าราชการระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ และผู้บริหาร ควรถือว่าการฝึกอบรมเป็นหน้าที่ที่ความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติ ทั้งในการให้การฝึกอบรมด้วยตนเอง และการสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาโดยวิธีการอื่น ๆ สำหรับการกำหนดวัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษรนั้น ผู้เชี่ยวชาญอาจมีความเห็นว่า การกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้ทราบแน่นอนว่าจะไรคือวัตถุประสงค์ที่แท้จริง ทำให้ดำเนินการฝึกอบรมได้ เพราะวัตถุประสงค์จะช่วยชี้ให้เห็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้อนองวัตถุประสงค์นั้น ๆ ได้ สอดคล้องกับ เจมส์ อาร์ เบค จูเนียร์ (James R. Beck Jr.) ที่กล่าวว่า วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจนว่ามีความคาดหวังอะไร เมื่อการฝึกอบรมสิ้นสุดลง (สำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. 2528 : 57-65) และป้องกัน การขัดแย้งและความยุ่งยากในการดำเนินงาน (ธงชัย สันติวงษ์. 2523 : 14) และเครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2531 : 66) ได้กล่าวว่า การใช้คำเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์แน่นอน เป็นการขจัดความคลุมเครือในการกำหนดวัตถุประสงค์ ทำให้เห็นวัตถุประสงค์ชัดเจนและเกิดความเข้าใจตรงกัน

3. การจัดองค์การที่รับผิดชอบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร ที่ผู้เชี่ยวชาญ

มีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่งคือ ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร เพื่อการพัฒนาจริยธรรมโดยเฉพาะ ควรจัดตั้งเป็นศูนย์ฝึกอบรมรับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์และ

ข้าราชการให้เป็นบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมควรประกอบด้วย
 กรรมการฝ่ายนโยบายและแผนงาน ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่ายวิจัยและประเมินผล
 ฝ่ายผลิตและบริการสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ฝ่ายเลขานุการ และฝ่ายประชาสัมพันธ์
 กรรมการฝ่ายต่าง ๆ ควรสรรหามาจากหน่วยงานสังกัดวิทยาลัยครูและหน่วยงานอื่นตามความ
 เหมาะสม สำหรับเรื่องและผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก คือ ศูนย์ฝึกอบรมควรขยายบทบาท
 และหน้าที่ในการฝึกอบรมอาจารย์และข้าราชการสังกัดวิทยาลัยครูเพื่อการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ต่อไป
 ศูนย์ฝึกอบรมควรมีฐานะเทียบเท่ากอง สังกัดกรมการฝึกหัดครู หรือมีฐานะเทียบเท่าคณะวิชา
 สังกัดสทวิทยาลัย และควรแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจรับผิดชอบดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร
 เพื่อการพัฒนาจริยธรรมเป็นคราว ๆ เมื่อเกิดความจำเป็นในการฝึกอบรม อาจเป็นเพราะ
 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การจัดตั้งเป็นศูนย์ฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมโดยเฉพาะ
 เป็นการบริหารการฝึกอบรมรวมเข้าสู่ศูนย์กลาง เป็นการอำนวยความสะดวก และ
 สามารถให้บริการแก่วิทยาลัยครูต่าง ๆ มีโอกาสได้รับประโยชน์จากการอบรมได้เต็มที่ โดยไม่
 ต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายสูง ในการฝึกอบรมแต่ละครั้งเหมือนกับการแยกไปจัดทำเอง ซึ่งนอกจาก
 จะเสียค่าใช้จ่ายมาก ไม่เป็นการประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่าย วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือสื่อทัศน-
 ูปกรณ์ วิทยากรและเอกสารต่าง ๆ แล้ว ยังเป็นการทำงานซ้ำซ้อน ขาดความต่อเนื่อง และทำ
 ให้ไม่สามารถพัฒนางานฝึกอบรมได้อีกด้วย สอดคล้องกับ เครือวัลย์ ลิมภิชิต (2531 : 17)
 ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นลักษณะงานที่ต้องมีการทำเป็นระบบต่อเนื่องและอาศัยเวลาพอสมควร
 จึงสามารถประเมินผลได้ การฝึกอบรมเป็นงานที่มีความหลากหลาย ดังนั้นการมีคณะกรรมการ
 รับผิดชอบโดยตรงจะทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และไตรรัตน์ โภคนลาภรณ์ (2533 :
 417) มีความเห็นว่า การฝึกอบรมควรเป็นงานที่มีความสำคัญเท่าเทียมกับหน้าที่อื่น ๆ ขององค์การ
 จึงควรมีหน่วยงานฝึกอบรมโดยเฉพาะเช่นเดียวกับงานด้านอื่น ๆ สำหรับกรรมการฝ่ายต่าง ๆ
 ควรสรรหามาจากหน่วยงานสังกัดวิทยาลัยครูนั้นจะทำให้กรรมการรู้สภาพปัญหาในการทำงาน
 รู้สมรรถภาพและระบบการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานเป็นอย่างดี อีกทั้งการสรรหากรรมการ
 จากหน่วยงานอื่นจะทำให้ได้ผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ก่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือกับ
 หน่วยงานอื่น ๆ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น และเนื่องจาก
 วิทยาลัยครูทั่วประเทศมี 36 แห่ง จัดเป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีบุคลากรที่สมควรได้รับการฝึกอบรม
 เพื่อพัฒนาในด้านต่าง ๆ มาก จึงสมควรมีหน่วยงานการฝึกอบรมมีสถานภาพเทียบเท่ากอง เพื่อ

ให้สอดคล้องกับการกิจ เหมือนกับหน่วยงานฝึกอบรมของสถาบันต่าง ๆ ได้แก่ สำนักฝึกอบรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น โดยในเบื้องต้นอาจจัดตั้งในรูปแบบหน่วยงานฝึกอบรมมีสถานะเทียบเท่าคณะวิชา สังกัดสภวิทยาลัยแล้วพัฒนาเป็นศูนย์ฝึกอบรมฐานะเทียบเท่ากองต่อไป ส่วนการแบ่งคณะกรรมการเป็นฝ่ายต่าง ๆ นั้นอาจเป็นเพราะว่างานฝึกอบรมมีงานเกี่ยวข้องในหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไป จึงควรมีการกำหนดโครงสร้างแบบแบ่งส่วนให้แต่ละฝ่ายรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ ดังเช่น สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ได้แบ่งงานเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสนับสนุนงานฝึกอบรม ประกอบด้วยฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มวิชาการฝึกอบรม ประกอบด้วย ฝ่ายพัฒนาหลักสูตรและเอกสาร ฝ่ายวิจัยและประเมินผล ฝ่ายเทคโนโลยีการฝึกอบรม และกลุ่มโครงการฝึกอบรมประกอบด้วย โครงการพัฒนาด้านการบริหาร โครงการพัฒนาด้านบริหารบุคคล โครงการพัฒนาด้านการฝึกอบรม โครงการปฐมนิเทศและอบรมพิเศษ และวิทยาลัยครูบิณฑลสงคราม (ม.ป.ป. : 1-9) ได้เสนอรูปแบบองค์กรศูนย์ฝึกอบรมแบ่งเป็น 5 หน่วย คือ หน่วยธุรการ หน่วยพัฒนาหลักสูตรและแผนงาน หน่วยฝึกอบรม หน่วยผลิตและบริการสื่อการฝึกอบรม และหน่วยวิจัยและประเมินผล เป็นต้น ส่วนการแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจรับผิดชอบดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาจริยธรรมเป็นคราว ๆ เมื่อเกิดความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้น อาจเป็นเพราะว่า ในระยะแรกในขณะที่ยังไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยเฉพาะ น่าจะมีการจัดทำโครงการเพื่อสนองความจำเป็นอันเร่งด่วนก่อน แต่เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นงานที่มีลักษณะหลากหลายและต่อเนื่อง ดังนั้นรูปแบบองค์กรฝึกอบรมจึงควรมีการพัฒนาเป็นศูนย์ฝึกอบรมหรือหน่วยงานฝึกอบรม มีคณะกรรมการประจำดำเนินงานฝึกอบรมรับผิดชอบการฝึกอบรมเป็นการเฉพาะต่อไป

4. การจัดบุคลากรในการดำเนินงานฝึกอบรม

4.1 ลักษณะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ควรมีเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมประจำศูนย์ฝึกอบรม ควรมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ควรมีการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีโอกาสก้าวหน้า และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้ลด ละ เลิกอบายมุขได้ อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การฝึกอบรมเป็นงานที่มีลักษณะหลากหลาย เป็นระบบต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่การวางแผนการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม การประเมินผลและ

ติดตามผลการฝึกอบรม ดังนั้นการมีเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมรับผิดชอบโดยตรงประจำศูนย์ฝึกอบรมจะช่วย
 ให้มีการดำเนินงานฝึกอบรมทุกขั้นตอน และทำให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายดียิ่งขึ้น ส่วนการ
 อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานจะเป็นปัจจัยทำให้การฝึกอบรมมีความคล่องตัวสูง มี
 ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สำหรับการบำรุงขวัญ การส่งเสริมกำลังใจ และการส่งเสริม
 ให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีโอกาสก้าวหน้า จะทำให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมพอใจในการทำงาน ทำงาน
 อย่างมีความหวัง กระตือรือร้น มีความกระตือรือร้นต่อการไม่โยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย ๆ จึงมีการ
 ทำงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ไม่ต้องการมีการเริ่มงานกันใหม่ ทำให้สามารถพัฒนางานฝึกอบรม
 ให้ก้าวหน้ามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูง และควรคำนึงถึงเสมอว่าการจูงใจให้เจ้าหน้าที่
 ฝึกอบรมมีความก้าวหน้าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เพราะหากบุคลากรมีความรู้และทักษะในการ
 ทำงานแต่ถ้าขาดการจูงใจในการทำงาน จะทำให้บุคลากรขาดกำลังใจและอาจจะไม่นำความรู้
 และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและศักยภาพ การฝึกอบรมก็จะไม่เกิดผล
 ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนลักษณะการจัดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเหมาะสม
 มาก คือ การสรรหาเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรคัดเลือกมาจากหน่วยงานสังกัดกรมการฝึกหัดครู และ
 เป็นผู้เคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจมาแล้ว อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า
 กรมการฝึกหัดครูมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สูงเป็นจำนวนมาก ซึ่งสามารถ
 เป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ดีได้ ดังนั้นการสรรหาเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจากหน่วยงานสังกัดกรมการฝึกหัดครู
 จึงเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่าและได้ประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับความเห็นของ จุมพล
 ทิมพานิช (2526 : 124) ที่ว่า การสรรหามูลค่าการฝึกอบรมภายในองค์การนอกจากจะเป็น
 การสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การแล้ว ยังทำให้องค์การได้รับประโยชน์ที่
 บุคลากรเหล่านั้นจะตั้งใจทำงานให้ ได้ผลดียิ่งขึ้นอีกด้วย เพราะบุคลากรเหล่านั้นเป็นผู้มีประสบการณ์
 รู้งาน รู้ระบบงาน รู้จักองค์การที่ทำอยู่แล้วเป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานฝึกอบรมให้บรรลุ
 ตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้ นอกจากนั้นการที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรได้รับ
 การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจมาแล้วจะมีส่วนให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมตระหนักในความสำคัญและ
 เข้าใจกระบวนการพัฒนาจิตใจ อีกทั้งจะมีผลทำให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ลด ละ เลิกอบายมุขได้บ้าง
 สามารถกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะยอมรับ
 และศรัทธา ทำให้การฝึกอบรมบรรลุผล สอดคล้องกับศูนย์ประสานงานพัฒนาหมู่บ้านแผ่นดินธรรม
 แผ่นดินทองภาคเหนือ (2527 : 114) กล่าวไว้ว่า การพัฒนามนุษย์ต้องมีการพัฒนาจิตใจมา

แล้วเป็นอย่างดี ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีโดย ลด ละ เลิกอบายมุขได้ โดยถือหลักว่า "สอนเขาโดยตัวอย่างของเรา"

คุณลักษณะ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมด้านความรู้ความสามารถที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง คือมีความรู้ในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานฝึกอบรม มีความรู้ในหลักและวิธีการพัฒนาจริยธรรม หลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้ เทคนิควิธีการฝึกอบรมและกระบวนการฝึกอบรม บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีความสามารถในการประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดี มีความสามารถประยุกต์ทฤษฎีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ มีความสามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหา มีความสามารถจัดทำโครงการฝึกอบรม และมีความสามารถสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการจัดการฝึกอบรม เพราะจะต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกอบรมทุกขั้นตอน ดังนั้นการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงานฝึกอบรมเป็นผู้จัดดำเนินงานฝึกอบรมจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นที่องค์การฝึกอบรมจะต้องตระหนักในเรื่องนี้ โดยเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องมีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ สามารถใช้ทฤษฎีการเรียนรู้และเทคนิคการเรียนการสอนได้ตรงกับความจำเป็นในการฝึกอบรม ต้องสามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม สามารถสร้างหลักสูตรและปรับโครงการการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม จัดดำเนินการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่องานมากที่สุด และสามารถประเมินผลการฝึกอบรม สอดคล้องกับที่ มานะ กอหรั่งกุล (2519 : 12-13) กล่าวไว้ว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม ได้แก่ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม การออกแบบหลักสูตร และความรู้ในการประเมินผล วนิดา วงศ์คำจันทร์ (2521 : 64-66) มีความเห็นเพิ่มเติมว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องสามารถวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญและแก้ไขปัญหในการปฏิบัติงานได้ สามารถวางแผนการฝึกอบรมและประสานงานระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ น้อย ศิริโชติ (2524 : 23) ที่ว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องสามารถประสานงานและวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ ในหน่วยงานเพื่อจัดโครงการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม และ เครือวัลย์ สิมอภิชาติ (2531 : 24-25) ได้เสนอว่าควรเลือกเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมโดยยึดเกณฑ์ดังนี้ คือ ต้องมีความเป็นเลิศทางด้านทักษะและความรู้ร้อยละ 50 มีความสามารถใช้หลัก

และเทคนิคการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ เวลา สถานที่ และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ 20 มีความรู้เกี่ยวกับองค์การและลักษณะการทำงานของผู้นำเข้ารับการฝึกอบรม หรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ร้อยละ 20 และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ร้อยละ 10

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นบุคลากรที่มีหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และทัศนคติที่ดี ดังนั้นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจึงต้องมีความรอบรู้ ในวิชาการต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจำเป็นต้องรู้ และสามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ ในการฝึกอบรมได้ จึงจะทำให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมด้านบุคลิกลักษณะที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีหน้าตาขี้มยิ้มแจ่มใส เป็นผู้มีระเบียบวินัย มีความรอบคอบและรับผิดชอบ เป็นผู้กระฉับกระเฉงในการทำงาน มีอารมณ์คงที่มีความอดทนเข้มแข็ง รักความก้าวหน้าและใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ พูดจาจะฉะฉานเข้าใจง่าย น้ำเสียงดี เป็นคนใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น และมีอารมณ์ขัน อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า บุคลิกลักษณะเป็นกิริยาท่าทีหรือพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งทางด้านร่างกาย วาจา และจิตใจ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพจะต้องมีคุณลักษณะในด้านนี้อย่างสมบูรณ์ จึงจะสามารถสร้างความเชื่อถือศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ น้อย ศิริโชติ (2524 : 33-34) ไพรัตน์ เดชะรินทร์ (2526 : 132) โสภณ ภูเก้าล้วน (2527 : 19-36) สันทัต ลิขิตพันธุ์ประทุม (2528 : 24) และ พยอม วงศ์สารศรี (2532 : 198) มีความเห็นเหมือนกันว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์สูง ส่วน เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 32-33) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ดีจะต้องมีบุคลิกภาพดีทั้งทาง กิริยา น้ำเสียง การพูดจาจะฉะฉาน เข้าใจง่าย และไมตรีทองประวดี (2529 : 24) มีความเห็นว่าการวางตัวของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นเรื่องสำคัญ ต้องรู้จักวางตัวเหมาะสมโดยจะต้องระมัดระวังเรื่องบุคลิกภาพของตน ส่วนการมีอารมณ์คงที่อดทนเข้มแข็ง มีความรับผิดชอบนั้นเป็นคุณลักษณะเกี่ยวกับจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกลักษณะที่สำคัญของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เป็รื่อง กุณฑ (2521 : 38-40) ช่างชัย ลวิตรังลิมา และ เชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2523 : 96) เสนีย์ แดงวัง (2526 : 77-82) กฤษณเนตร พันธุมโพธิ์ (2529 : 22) ได้เสนอความคิดเห็นสอดคล้องกับออกโต และกลาสเซอร์ (Otto

ที่ดีในส่วนอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานว่า จะต้องเป็นผู้มีทัศนคติที่ต่องานดีชอบ มีความรับผิดชอบ มีความก้าวหน้า กระตือรือร้นหาความรู้ ทันต่อเหตุการณ์ มีความจริงใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เช่นเดียวกับ ไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ (2531 : 16) มีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต้องสนใจงานวิชาการ งานวิจัย มีการพัฒนาตนเอง และอุทิศตน เพื่อส่วนรวม

4.2 ลักษณะการจัดวิทยากรฝึกอบรมที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสม

อย่างยิ่ง คือ ควรมีวิทยากรประจำศูนย์ฝึกอบรม คัดเลือกวิทยากรมาจากหน่วยงานสังกัดกรม การฝึกหัดครูและหน่วยงานอื่น ควรมีการแลกเปลี่ยนวิทยากรกับหน่วยงานอื่น ควรมีการบำรุงขวัญ และส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน ควรมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่ วิทยากร ควรมีการส่งเสริมให้วิทยากรประจำศูนย์ฝึกอบรมมีโอกาสก้าวหน้า อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า งานฝึกอบรมเป็นงานประจำและมีความต่อเนื่องเป็นระบบ จึงควรมี วิทยากรฝึกอบรมประจำศูนย์ฝึกอบรมปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สอดคล้องกับ ชูลี ชัยนิพัฒน์ และพัชรี นีรนากโกล (2533 : 402) ที่กล่าวว่า วิทยากรฝึกอบรมหลักสูตร พหุติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ควรมีคณะวิทยากรอยู่ประจำตลอดหลักสูตร เพราะต้องการการดำเนินการ ที่ต่อเนื่องตลอดหลักสูตร สำหรับการคัดเลือกวิทยากรจากหน่วยงานสังกัดกรมการฝึกหัดครู และหน่วยงานอื่น อีกทั้งควรมีการแลกเปลี่ยนวิทยากรกับหน่วยงานอื่นนั้น อาจเป็นเพราะว่า กรม การฝึกหัดครูมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ เรื่องการฝึกอบรมเป็นจำนวนมาก จึงควรมีการระดมบุคลากรจากภายในองค์กรก่อน ทั้งนี้เพราะบุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจ เรื่องภายในองค์กรดี เป็นการให้วิทยากรอย่างคุ้มค่า เต็มศักยภาพ และไม่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย แต่การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมเป็นงานสำคัญ เป็นการพัฒนา บุคลากรวิทยาลัยครูให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกที่ดี แล้วจะต้องนำไปพัฒนาบุคคลอื่น ต่อ ๆ ไป จึงจำเป็นต้องสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญเรื่องต่าง ๆ เป็นพิเศษจากกรมการฝึกหัดครู และจากหน่วยงานอื่นมาร่วมเป็นวิทยากรฝึกอบรม เพราะผู้ที่มีความเหมาะสมในองค์กรอาจมีอยู่จำกัดไม่เพียงพอกับจำนวนที่ต้องการ และการใช้วิทยากรใน องค์กรทั้งหมดอาจไม่เป็นผลดีนัก ทั้งนี้เพราะจะทำให้ขอบเขตวิชาความรู้ที่จะได้รับจำกัดเฉพาะ แวดวงภายในองค์กร ดังนั้นจึงควรพิจารณาวิทยากรซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกองค์กรมา ร่วมด้วย เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับบรรยากาศของความรู้และทัศนคติใหม่ ๆ มีโลกทัศน์

กว้างขวาง ได้รับแนวความคิด แนวทางแก้ปัญหา แก้ไขข้อบกพร่อง และช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์ (2520 : 91-92) เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท และกมล อุดลพันธ์ (2532 : 151-152) มีความเห็นว่า การคัดเลือกวิทยากรควรพิจารณาจากภายในและภายนอกองค์การ เพราะบุคคลในองค์การย่อมรู้จักลักษณะภายในองค์การเป็นอย่างดี ทั้งด้านโครงสร้างขององค์การ สายการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ นโยบายขององค์การ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ลักษณะเด่นลักษณะด้อยภายในองค์การ และบทบาทขององค์การที่มีต่อองค์การภายนอกหรือสภาพแวดล้อม ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้วิทยากรสามารถอธิบายเรื่องราวต่าง ๆ ในองค์การได้ตรงจุด การใช้ภาษาพูดก็เป็นภาษาเดียวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น ส่วนการใช้วิทยากรจากภายนอกองค์การจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ อันจะเป็นผลทำให้การทำงานในองค์การมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และไตรรัตน์ โกศพลากรณ์ (2533 : 442-443) ได้กล่าวว่า วิทยากรในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรนั้นอาจสรรหามาจากภายในองค์การหรือจากสถาบันอื่น ๆ ก็ได้ สิ่งสำคัญคือ ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดี รวมทั้งต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และมีความสามารถในการถ่ายทอดเป็นอย่างดีด้วย สำหรับการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมให้วิทยากรประจำศูนย์ฝึกอบรมมีโอกาสก้าวหน้าขึ้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้วิทยากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มองเห็นอนาคตการทำงาน รักงาน อุทิศตัวให้กับการทำงาน และทำให้วิทยากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้สามารถดำเนินงานและพัฒนางานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนลักษณะการจัดวิทยากรฝึกอบรมที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเหมาะสมมาก คือ เป็นผู้ ลด ละ เลิกอบายมุขได้ เป็นผู้มีชื่อเสียงและผลงานดี เป็นผู้เคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจมาแล้ว อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การที่วิทยากรเป็นผู้มีชื่อเสียงและผลงานดีจะสามารถโน้มน้าว ปลุกศรัทธาและเข้าถึงจิตใจผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดี ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสนใจและยอมรับ ซึ่งจะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้การฝึกอบรมบรรลุผล สำหรับการที่วิทยากรควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจมาแล้ว และเป็นผู้ลด ละ เลิกอบายมุขได้นั้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาจิตใจมาแล้วอย่างดีนั้น จะมีหลักในการดำเนินชีวิตตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และอาจจะลด ละ เลิก อบายมุข

ได้ตามลำดับ มีความรัก เมตตา กรุณา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นการครองตนและดำรงตนให้ดีงาม และเป็นหลักสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและบุคคลอื่น สอดคล้องกับเชาว์ โรจน์แสง (2533 : 675-678) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาจิตใจเป็นการฝึกฝนตนเอง อบรมตนเอง และกระทำตนให้เจริญขึ้น เป็นการยกจิตใจของตนขึ้นสู่ระดับสูงกว่าอำนาจของกิเลส เป็นการพัฒนาความประพฤติทั้งกาย วาจา และใจให้เกิดความสุขกับตนเอง และเป็นผลให้สามารถสร้างสรรค์ความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี ถูกกาลเทศะ สมบพาท ดังนั้นวิทยาการฝึกอบรมจึงต้องมีการพัฒนาจิตใจด้วย เช่นเดียวกับข้อเสนอของศูนย์ประสานงานพัฒนาหมู่บ้านแผ่นดินธรรมแผ่นดินทองภาคเหนือ (2527 : 114) ที่ระบุว่า วิทยาการด้านจริยธรรมนอกจากจะต้องมีคุณสมบัติเป็นวิทยากรที่ดีเป็นพื้นฐานแล้ว ควรมีคุณสมบัติพิเศษคือเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการอบรมผู้นำการพัฒนาจิตใจมาแล้วเป็นอย่างดี

คุณลักษณะวิทยากรฝึกอบรมด้านความรู้ความสามารถที่ผู้เชี่ยวชาญ

ความเห็นว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ มีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกลุ่มและทำงานเป็นทีม มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม มีความรู้ในหลักการและวิธีการพัฒนาพัฒนาจริยธรรม มีความรู้ในเทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของวิทยากรฝึกอบรม มีความรู้ในหลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และการสื่อความหมาย มีความสามารถในการประยุกต์ทฤษฎีและหลักการเพื่อนำไปปฏิบัติ มีความสามารถในการประสานงานและทำงานร่วมกับคนอื่น มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหา มีความสามารถในการพูด การเขียน การฟัง และการตั้งคำถาม มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศ มีความสามารถในการวางแผนจัดโครงการฝึกอบรม มีความสามารถในการใช้สื่อการสอน มีความสามารถในการวัดและประเมินผล มีความสามารถในการสร้างหลักสูตร อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า บทบาทหน้าที่สำคัญของวิทยากรคือ การถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งการที่วิทยากรจะทำหน้าที่ด้านนี้ได้ดีนั้น วิทยากรจะต้องเป็นผู้มีคุณภาพในด้านความรู้ด้วย สอดคล้องกับ ไพรรัตน์ เดชะรินทร์ (2525 : 132) ได้ให้ความเห็นว่า วิทยากรที่ดีต้องมีคุณสมบัติหลายด้าน แต่คุณสมบัติที่ต้องคำนึงถึงก่อนอื่น คือ คุณสมบัติในด้านความรู้และความรับผิดชอบ สำหรับ กริช อัมโภชน (2520 : 8-10) พัลลภ กฤตยานวัช (2521 : 14) น้อย ศิริโชติ (2524 : 33-34) ขจรศักดิ์ หาญรงค์ (2528 : 49-54) และเรืองลักษณ์ วิจารณ์ (2529 : 32-33) มีความเห็นเช่นเดียวกันว่า วิทยากรที่ดีต้องมีความรู้ในเนื้อหา

วิชาที่จะถ่ายทอด นอกจากความรู้ในสาขาวิชาที่รับผิดชอบแล้ว ลันทัต ลินธันท์ประทุม (2528 : 24) มีความเห็นว่า วิทยาการที่ดีจะต้องมีความรู้เรื่องการทำงานเป็นทีมและความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่ม ส่วนพลเทพ จันทรสีประเสริฐ (2525 : 21-22) และไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ (2531 : 435) มีความเห็นเพิ่มเติมว่า วิทยาการที่ดีจะต้องมีความรู้ในหลักและทฤษฎีการเรียนรู้ ปรัชญาของการฝึกอบรม เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม และทฤษฎีจิต คัมภีร์ (2532 : 24) ได้วิจัยพบว่า วิทยาการที่มีคุณภาพควรมีความรู้ในวิชาการที่รับผิดชอบหรือวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานของตน ความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานที่ตนสังกัด หลักทฤษฎีการเรียนรู้ เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม บทบาทและหน้าที่ของวิทยาการฝึกอบรม ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่ม และการทำงานเป็นทีม สำหรับความสามารถในด้านต่าง ๆ นั้น ผู้เชี่ยวชาญอาจมีความเห็นว่าคุณสมบัติเป็นผลจากการนำความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นวิทยาการที่มีคุณภาพจึงต้องมีความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมอย่างสมบูรณ์ สอดคล้องกับ บิวเรค และสมิธ (Burack and Smith. 1982 : 526) ได้กล่าวว่า วิทยาการต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม วิเคราะห์เนื้อหาวิชา ออกแบบหลักสูตร วิธีการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ และสามารถวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ส่วนไมตรี ทองประวัตติ (2527 : 42) มีความเห็นเช่นเดียวกับ อูระ แก้วไชโย (2527 : 13-14) ว่า วิทยาการที่ดีจะต้องสามารถนำประสบการณ์มาประยุกต์กับทฤษฎีเพื่อปฏิบัติ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือรู้จักทำงานเป็นทีม ออตโต และกลาสเซอร์ (Otto and Glaser. 1970 : 14-16) มีความเห็นว่า วิทยาการจะต้องมีความสามารถในการพูดและการเขียนได้อย่างถูกต้องและสนใจให้เห็นคล้อยตาม สำหรับเบริงกุมท (2521 : 39) ให้ความเห็นว่า วิทยาการที่ดีจะต้องนำประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการสอน และสามารถใช้สื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ นัลลภ กฤตยานวัช (2521 : 11) ได้กล่าวว่า วิทยาการฝึกอบรมจะต้องสามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการถ่ายทอดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสินี เจริญพันธ์ (2524 : 16-19) มีความเห็นว่า วิทยาการที่ดีจะต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองด้วย

คุณลักษณะวิทยาการฝึกอบรมด้านบุคลิกลักษณะที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามี ความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ กิริยาท่าทาง การวางตัว การแต่งกายเรียบร้อย มีความเป็นกันเอง

กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความจริงใจ มีน้ำเสียง การพูดชัดเจน ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีการควบคุมอารมณ์ เป็นผู้มีเหตุผล มีความคล่องตัว เป็นผู้มีความรับผิดชอบ อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า งานฝึกอบรมเป็นงานที่ความรู้ทางวิชาการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้นวิทยากรฝึกอบรมจึงต้องมีบุคลิกลักษณะเหมาะสมในการเข้ากับคนหมู่มาก และต้องเป็นแม่แบบที่ดีในการถ่ายทอดบุคลิกลักษณะที่ดีให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย โดยเฉพาะการจะปลูกฝังให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบุคลิกลักษณะที่ดี วิทยากรจะต้องมีบุคลิกลักษณะที่ดีเป็นแบบอย่างได้ และการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้กว้างขวางนั้น จำเป็นต้องเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างกว้างขวาง เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน วิทยากรจึงต้องมีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น คำวิพากษ์วิจารณ์ด้วยความเต็มใจ นอกจากการมีอารมณ์ขันจะมีส่วนช่วยเสริมสร้างสัมพันธอันดีต่อกัน ทำให้บรรยากาศการฝึกอบรมเป็นกันเอง ไม่เคร่งเครียด สนุกสนานและน่าสนใจอีกด้วย สอดคล้องกับ ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์ (2525 : 134-135) ได้กล่าวว่า ทุกคนต้องการเรียนรู้ แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลินในการเรียนรู้นั้นด้วย การสร้างอารมณ์ขันเป็นศิลปะที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดความเป็นกันเอง คลายความตึงเครียด ทำให้ผู้ฟังไม่ง่วง ปลูกให้สนใจฟัง ไม่เบื่อที่จะฟัง และทำเรื่องยากเป็นเรื่องง่าย และเครือข่าย ลิมอริชาต (2531 : 61-62) มีความเห็นเช่นเดียวกันว่า การเรียนรู้อาจเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม มีบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมที่เป็นกันเอง ไม่เคร่งเครียดเกินไป

คุณลักษณะของวิทยากรฝึกอบรมด้านคุณธรรม ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเป็นความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ เป็นคนตรงต่อเวลา มีระเบียบวินัย โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ มีความประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่ดีได้ มีความเมตตากรุณา มีความรอบคอบ มีความอดทน มีความรับผิดชอบ การที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะของวิทยากรฝึกอบรมด้านคุณธรรมมีความเหมาะสมอย่างยิ่งทุกข้อเช่นนี้ แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะด้านคุณธรรมดังกล่าวเป็นคุณสมบัติสำคัญของวิทยากรฝึกอบรมเช่นเดียวกับคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และวิทยากรฝึกอบรมจะต้องมีคุณสมบัติด้านคุณธรรมนี้เป็นพิเศษจึงจะทำตนและทำหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมอย่างยิ่ง โดยเฉพาะวิทยากรฝึกอบรมที่มีหน้าที่พัฒนาคุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีคุณธรรมจริยธรรมนั้น จะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย จึงจะสามารถสร้างศรัทธาและ

เกิดการยอมรับจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมและบุคคลทั่วไป อันจะเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่มีผลให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายสมดังคำว่า "การเป็นตัวอย่างที่ดี คือการสอนที่ดี" ดังที่ เย็นใจ เลขาวิช (2529 : 66-72) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ทำหน้าที่เป็นวิทยากรด้านการพัฒนาที่มีหน้าที่พัฒนาคนอื่นต่อไปนั้น นอกจากจะมีความรู้ความสามารถและอุดมการณ์พร้อมแล้ว ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมสูง สามารถทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น และประการสำคัญจะต้องลดอบายมุขได้อย่างเด็ดขาด สอดคล้องกับแนวความคิดของปรีชา เสรฐฐิธร (2524 : 58-62) ที่ว่า คนที่มีคุณภาพนั้นควรมีคุณธรรมในสัดส่วนที่พอเหมาะหรือมากกว่าความรู้ ถ้ามีความรู้มากแต่ขาดคุณธรรมแล้วก็จะเป็อันตรายยิ่ง

คุณลักษณะวิทยากรฝึกอบรมด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ มีใจรักงานฝึกอบรม มีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม มีความสนใจงานด้านวิชาการและใฝ่หาความรู้เสมอ ๆ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม มีการพัฒนาตนเองด้านคุณลักษณะต่าง ๆ เสมอ อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การมีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพการฝึกอบรมเป็นอีกคุณลักษณะหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็น เพราะทำให้เกิดความมุ่งมั่นและมีทัศนคติที่ดีต่องาน หากขาดคุณลักษณะนี้ไปจะทำให้งานฝึกอบรมไม่บรรลุผลดีเท่าที่ควร ดังความเห็นของ ลินี เจริญพจน์ (2524 : 16-19) ที่ว่า ถ้าไม่มีทัศนคติที่ดีหรือศรัทธาในวิชาชีพการฝึกอบรมแล้ว แม้ว่าจะมีอุปกรณ์การฝึกอบรมและเทคนิคการฝึกอบรมที่ดีเพียงใด ก็ไม่เกิดประโยชน์แต่อย่างใด อีกทั้งวิทยากรต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นวิทยากรจะต้องมีความสนใจงานด้านวิชาการและใฝ่หาความรู้เสมอ ๆ จึงสามารถติดตามได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับ ธีระชัย เขมสิริ (2526 : 88) ได้กล่าวว่า วิทยากรจะต้องเป็นผู้รักการเรียนรู้ ใฝ่หาความรู้และวิชาการใฝ่ตัวเสมอ ๆ เช่นเดียวกับ กฤษณเนตร นันธุมโพธิ (2529 : 18-22) มีความเห็นว่า วิทยากรจะต้องมีใจรักในงานฝึกอบรม สนใจหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และทางศักดิ์ คุ่มไชนะ (2532 : 123) ได้กล่าวว่า วิทยากรจะต้องพัฒนาคุณภาพของตนเองให้ดีกว่าคนอื่นก่อนที่จะไปพัฒนาคุณภาพของคนอื่น ดังนั้นจึงต้องตื่นตัวใฝ่หาความรู้และปรับปรุงตนเองตลอดเวลา

คุณลักษณะต่าง ๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นตรงกันว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่งนี้ เป็นสิ่งสำคัญที่วิทยากรฝึกอบรมที่มีคุณภาพจะต้องมีคุณลักษณะดังกล่าว และสมควรมีการคัดเลือกวิทยากรที่มีคุณลักษณะที่ดี ให้มากที่สุดเป็นวิทยากรฝึกอบรม

4.3 ลักษณะการจัดผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ เป็นผู้สนใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้สนใจและเห็นความสำคัญของการฝึกอบรม เป็นผู้ที่มีวิทยาลัยครูกำหนดให้หน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา และจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรกำหนดรุ่นละประมาณ 40 คน ส่วนลักษณะการจัดผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมากคือ เป็นอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูและผู้สนใจทั่วไป เป็นผู้มีพื้นฐานด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาจริยธรรม เป็นอาจารย์และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในสำนักกิจกรรมนักศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการคัดเลือกบุคคลส่งเข้ารับการฝึกอบรม อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าการฝึกอบรมจำเป็นต้องระบุให้ชัดเจนว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นบุคคลในตำแหน่งใด มีจำนวนเท่าไร ใครบ้างที่เกี่ยวข้องโดยตรงและเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นลำดับแรก และใครที่เกี่ยวข้องโดยทางอ้อมซึ่งมีความสำคัญในระดับรอง ๆ ลงไปในการให้เข้ารับการฝึกอบรม สอดคล้องกับกริช อัมโกชน์ (2520 : 2) ชาญชัย ลจิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2520 : 87-81) ได้กล่าวไว้ว่า การระบุนุคคลเข้ารับการฝึกอบรมควรดูความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าบุคคลใดเกี่ยวข้องกับปัญหาโดยตรงหรือโดยทางอ้อม ในการกำหนดคุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเป็นผู้สนใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรม โดยมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น ทั้งนี้เพราะคุณสมบัติดังกล่าวจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพร้อม สนใจ และมีความตั้งใจในการรับการฝึกอบรม และมีพื้นฐานที่จะเข้าใจวิชานั้น ๆ เป็นการสะดวกต่อการที่วิทยากรจะจัดกิจกรรมหรือถ่ายทอดความรู้ได้ตรงจุดมุ่งหมายโดยไม่ต้องเสียเวลาอารัมภบท และวิทยากรสามารถให้ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่เหมาะสมกับกลุ่ม ทำให้การฝึกอบรมบรรลุผลตามเป้าหมาย สอดคล้องกับประหยัด จิระวรพงศ์ (ม.ป.ป. : 55) ได้กล่าวว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรมีความรู้พื้นฐานเพียงพอ มีโอกาสใช้ความรู้จากการฝึกอบรมให้เป็น ประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม เป็นผู้กำลังปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะฝึกอบรม และเป็นผู้สนใจพิเศษและสามารถขยายความรู้ให้เกิดการปฏิบัติในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ และ เช่าวโรจน์แสง และประยูร ศรีประสาธน์ (2533 : 754) ได้กล่าวว่า การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยให้บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานเข้ารับการฝึกอบรม จะทำให้โครงการการฝึกอบรมไม่บรรลุผลเท่าที่ควร เพราะจะทำให้ความสนใจของผู้เข้ารับการอบรมมีน้อย ประโยชน์ที่จะ

ได้รับก็น้อย เนื่องจากมิได้ทำงานเกี่ยวข้องกับเรื่องที่เกิดอบรมมานั่นเอง สอดคล้องกับ เครือวัลย์ ลีเมธิชาติ (2531 : 62) มีความเห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเรียนเฉพาะสิ่งที่มีความจำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อตนเอง หน้าที่และภารกิจการทำงาน และองค์การในปัจจุบันและอนาคต ส่วน การที่หน่วยงานต้นสังกัดคัดเลือกบุคคลส่งเข้ารับการฝึกอบรมนั้น จะมีผลดีในส่วนที่แสดงว่าหน่วยงานเห็นความสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการพัฒนา แต่ในทางกลับกันอาจเป็นการ บังคับและ ใต้บุคคลที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสม จึงน่าที่จะสนับสนุนผู้ที่มีความสนใจเข้ารับการฝึกอบรม มากกว่า ทั้งนี้เพราะผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานฝึกอบรมด้วย นอกจากนี้การระบุจำนวนผู้เข้ารับการว่าควรมีจำนวนเท่าไรนั้นก็เป็นเรื่องสำคัญ สำหรับการ ฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนี้มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อให้สามารถมีการฝึกปฏิบัติได้ จึง จำเป็นต้องกำหนดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมประมาณ 40 คน ซึ่งสอดคล้องกับ คณะกรรมการ บริหารลูกเสือแห่งชาติ (2521 : 1-6) กำหนดไว้ว่า การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือทุกชั้นทุก ประเภท กำหนดผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เกินรุ่นละ 40 คน เป็นต้น

5. การดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร

5.1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสม อย่างยิ่ง คือ ศึกษาจากการประเมินผลโครงการการฝึกอบรมด้านจริยธรรมของวิทยาลัยครูและ หน่วยงานต่าง ๆ ศึกษาจากผลการประชุมสัมมนาและงานวิจัยด้านจริยธรรม ศึกษาจาก ปรากฏการณ์ทางด้านจริยธรรมในสังคม อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การกำหนด ความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญ เป็นการพิจารณาอย่างถ่องแท้ว่า ผู้ใดต้อง การพัฒนาทางไหน มีความสนใจเรื่องใด หรือมีสิ่งใดบกพร่องที่ควรแก้ไข เพื่อจะได้จัดโครงการ ฝึกอบรมให้เกิดประโยชน์มากที่สุดและเพื่อเร้าความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การวิเคราะห์ หาความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมสำคัญในการฝึกอบรม แต่ต้องใช้เวลาและมีค่าใช้จ่าย ดังนั้นอาจมีการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยศึกษาจากประเมินผลโครงการฝึกอบรมด้าน จริยธรรมของวิทยาลัยครูและหน่วยงานต่าง ๆ ศึกษาจากผลการประชุมสัมมนาและงานวิจัยด้าน จริยธรรม ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานที่เชื่อถือได้ และศึกษาได้จากปรากฏการณ์ทางด้านจริยธรรมใน สังคม เพราะการศึกษากฎต่าง ๆ เป็นการศึกษาจากข้อเท็จจริงที่มีอยู่ เป็นความจำเป็นที่ปรากฏ ชัดแจ้ง ซึ่งสามารถทราบความจำเป็นในการฝึกอบรมได้ เพราะปรากฏการณ์เหล่านี้สามารถชี้ให้เห็นว่ามีปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของบุคคล ซึ่งต้องการแก้ไขด้วยการฝึกอบรมโดย

อาศัยเพียงสามัญสำนึก ประสบการณ์ หรือการนึกคิดตามเหตุผลธรรมดาเท่านั้น แต่ กุลธนาพงศ์ธร และ ไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ (2533 : 368) ได้เสนอว่า ความต้องการในการฝึกอบรมที่ชัดเจนนั้น เป็นเพียงทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความจำเป็นในการฝึกอบรมเท่านั้น จะต้องมีการสำรวจวิจัยหรือวิเคราะห์อย่างจริงจัง เพื่อจะได้ทราบปริมาณและลักษณะของความต้องการที่แท้จริงต่อไป แล้วจึงควรนำผลจากการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมไปกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดดำเนินงานฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมเป็นการแก้ไขในด้านใด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และกำหนดว่าบุคคลใดบ้างจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรม การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก คือ มีคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรมเป็นผู้สำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามหลักวิชา อาจารย์แต่ละวิทยาลัยครูเสนอความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อการพิจารณาดำเนินงาน ผู้บริหารวิทยาลัยครูเสนอความจำเป็นให้มีการจัดดำเนินงานฝึกอบรม และกระทรวงศึกษาธิการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การมีคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรมเป็นผู้หาความจำเป็นในการฝึกอบรมจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักวิชา โดยมีการวิเคราะห์องค์การ หน้าที่และภารกิจว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้างที่จะทำให้การดำเนินการไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้ จัดเป็นเครื่องมือแก้ปัญหาการบริหารได้ตรงประเด็น ทำให้ได้ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่แท้จริง สอดคล้องกับ เครือวัลย์ สัมภิชาติ (2531 : 57) ได้เสนอว่า ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญดำเนินการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมจึงจะบรรลุผล แต่การดำเนินการวิธีนี้สิ้นเปลืองเวลา ค่าใช้จ่าย และไม่สามารถระบุได้อย่างชัดเจนว่าบุคลากรแต่ละคนมีความต้องการในการฝึกอบรมเพียงใด ส่วนการให้อาจารย์ ผู้บริหารวิทยาลัยครู เป็นผู้เสนอความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้นเป็นวิธีที่ไม่ซับซ้อน อาจมีความเหมาะสมที่จะใช้ในโอกาสที่เกิดปัญหาสำคัญ และต้องการแก้ไขอย่างรีบด่วน แต่อาจมีข้อบกพร่องคือ อาจเกิดความผิดพลาดในการผสมผสานความต้องการของบุคคลเข้ากับภาระหน้าที่และวัตถุประสงค์ขององค์การ และการที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้น อาจกระทำได้อย่างรวดเร็ว และส่งผลให้เกิดการปฏิบัติได้ง่ายและจริงจัง เพราะกระทรวงมีอำนาจสั่งการและควบคุม แต่มีข้อบกพร่องคือ เป็นการสนองความต้องการของผู้บริหารกระทรวงเป็นสำคัญ อาจไม่ใช่ความจำเป็นในการฝึกอบรมอย่างแท้จริง และอาจมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ จึงไม่สามารถแก้ปัญหาที่แท้จริงได้ ดังนั้นควรเลือกใช้วิธีผสมผสานกัน สอดคล้องกับ กุลธนา

ธนาพงศธร และไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ (2533 : 371) ได้กล่าวว่า การหาความต้องการในการฝึกอบรมจากตัวบุคลากรไปถึงองค์การ และจากองค์การแล้วศึกษาย่อยลงไปทีละหน่วยงานและบุคลากรแต่ละคน ซึ่งมีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกัน จึงต้องเลือกใช้แนวทางที่เหมาะสมกับองค์การ ซึ่งอาจจะใช้ทั้งสองแนวทางผสมกันไปโดยเลือกเฉพาะข้อดีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม และหลายองค์การได้จัดตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยมีกรรมการจากหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ขององค์การเป็นตัวแทน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้เชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบและมีความเข้าใจในหน่วยงานมาร่วมพิจารณาความจำเป็นของปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์การ และหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นและปัญหาที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต หากปัญหาใดสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมจึงมีความจำเป็นจะต้องฝึกอบรม โดยมอบให้องค์การฝึกอบรมเป็นผู้ดำเนินการต่อไป ดังเช่น ประณีต วัฒนโพธิธิษฐ์ (2527 : 55-56) วิจัยพบว่า การสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมของการสื่อสารแห่งประเทศไทยได้ใช้วิธีต่าง ๆ คือ มีการพิจารณาร่วมกันระหว่างกองฝึกอบรมกับผู้บริหารระดับสูงเพื่อกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ว่าจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องใด เพื่อกำหนดหลักสูตรจากการจัดประชุมสัมมนาผู้ปฏิบัติหน้าที่บางตำแหน่งที่กองฝึกอบรมเป็นผู้ดำเนินการ ทำให้ทราบถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดการฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติในหน้าที่ต่าง ๆ ให้มีความรู้ ความชำนาญในเรื่องซึ่งจะช่วยลดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานลงได้ และกองฝึกอบรมมีจดหมายเวียนสอบถามไปยังกองต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการฝึกอบรม เพื่อขอคำแนะนำสำหรับการปรับปรุงหลักสูตร เมื่อทราบความต้องการการฝึกอบรมแล้ว ก็นำไปเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำโครงการฝึกอบรมต่อไป

5.2 การจัดทำโครงการการจัดดำเนินการฝึกอบรม ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วจัดทำโครงการเป็นแผนต่อเนื่องระยะยาว จัดทำโครงการทันทีเมื่อพบความจำเป็นในการฝึกอบรม อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า โครงการฝึกอบรมเป็นแผนงานที่จัดขึ้นเพื่อปฏิบัติตามแผนขององค์การ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานฝึกอบรมอย่างมีระบบไม่สับสน ลำช้า สามารถใช้ทรัพยากรที่จำเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ โครงการที่ดีควรมีลักษณะที่สามารถสนองความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาขององค์การและบุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรม สอดคล้อง กับกุลธน ธนาพงศธร และไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ (2533 : 377) ที่กล่าวไว้ว่า โครงการฝึกอบรมกำหนดขึ้นเป็นหัวใจของการฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ซึ่งเป็นความต้องการการฝึกอบรม และโครงการฝึกอบรม

ต้องมีความสอดคล้องกับแผนงานหลักขององค์การ ดังนั้นการจัดทำโครงการฝึกอบรมจึงต้องใช้
 เวลาวางแผนและเตรียมการอย่างละเอียดรอบคอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ชาญชัย
 ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2520 : 82) และเครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2531 :
 82) ที่ว่า โครงการฝึกอบรมเป็นส่วนประกอบของแผนหรือเป็นแผนงานย่อย เป็นขั้นตอนหนึ่ง
 ของการฝึกอบรมที่ต้องใช้เวลาวางแผนและเตรียมการอย่างละเอียดรอบคอบ เนื่องจาก
 โครงการฝึกอบรมประกอบด้วยสาระสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ ชื่อโครงการ หลักการและเหตุผล
 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เป้าหมายการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม ตารางฝึกอบรม
 งบประมาณ การประเมินผลและการติดตามผล และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เป็นต้น หน่วย
 งานฝึกอบรมส่วนใหญ่จะมีโครงการฝึกอบรมปีละหลาย ๆ โครงการ จึงควรมีการวางแผนและ
 เตรียมการไว้ล่วงหน้าเสมอ ส่วนการจัดทำโครงการการจัดดำเนินงานฝึกอบรมที่ผู้เชี่ยวชาญ
 เห็นว่าเหมาะสมมาก คือ การดำเนินการตามโครงการความร่วมมือและดำเนินงานร่วมกับ
 หน่วยงานต่าง ๆ จัดทำโครงการตามนโยบายของผู้บริหารกรมการฝึกหัดครู รวบรวมความ
 จำเป็นในการฝึกอบรมแล้วจัดทำโครงการเป็นแผนฝึกอบรมล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ จัดทำ
 โครงการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า
 โครงการฝึกอบรมเป็นงานที่มีความสำคัญ เป็นงานใหญ่ ต้องลงทุนสูง จึงควรได้รับการสนับสนุน
 เอาใจใส่ดูแลจากผู้รับผิดชอบโดยตรงและผู้เกี่ยวข้อง และต้องมีการระดมทรัพยากรสนับสนุน
 อย่างเพียงพอ จึงควรมีการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ วิทยากร
 อาคารสถานที่ และงบประมาณ เป็นต้น เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่าและมี
 ประสิทธิภาพ ส่วนการจัดทำโครงการตามนโยบายของผู้บริหารและกระทรวงศึกษาธิการนั้น มี
 ข้อดีคือ เป็นการกำหนดแก้ปัญหาการบริหารได้ตรงประเด็น และจะได้รับการสนับสนุนจาก
 ผู้บริหารและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านงบประมาณ บุคลากร และปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ
 แต่มีจุดบกพร่องคือ มักมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับกรมและระดับกระทรวงบ่อย ๆ จึงอาจ
 ทำให้การจัดทำโครงการชะงักหรือขาดความต่อเนื่อง และอาจมีการเปลี่ยนแปลงโครงการ
 บ่อย ๆ ได้ จึงควรมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ สำหรับการรวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรม
 แล้วจัดทำโครงการเป็นแผนฝึกอบรมล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณนั้น มีความสำคัญและเป็นการ
 สอดคล้องกับการวางแผนประจำปี ซึ่งเป็นการปรับปรุงแผนงานให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าใน

การดำเนินการฝึกอบรม และสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป แผนประจำปีนั้นเป็นพื้นฐานสำหรับการจัดทำงบประมาณประจำปี ดังนั้นจึงควรมีการวางแผนประจำปีด้วย

5.3 หลักสูตรการฝึกอบรม

5.3.1 การจัดทำหลักสูตรที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนาจริยธรรมมากำหนดหลักสูตร ควรกำหนดหลักสูตรจากการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ควรนำผลการดำเนินงานฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ มาศึกษา แล้วกำหนดเขียนเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม และควรให้ผู้เชี่ยวชาญประชุมกำหนดหลักสูตร อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า หลักสูตรการฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องกับการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม คือ หลังจากที่มีการฝึกอบรมแล้วผลที่ได้จะต้องสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปัญหาที่เป็นความต้องการการฝึกอบรม สอดคล้องกับความเห็นของ วิลาส์ สิงหวิสัย (2531 : 98) และกุลธน ธนาพงศธร และไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ (2533 : 376) ที่กล่าวว่า การกำหนดหลักสูตรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของการฝึกอบรมซึ่งได้สำรวจไว้แล้ว จากนั้นจึงค่อยดำเนินการตามขั้นตอนของการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป ส่วนการนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรม การพัฒนาจริยธรรม และการนำผลการดำเนินการฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ มาศึกษาแล้วกำหนดเขียนเป็นหลักสูตรนั้น เป็นการสำรวจความต้องการการฝึกอบรมอย่างหนึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ อ้างอิงได้ เป็นพื้นฐานในการวางแผนการฝึกอบรม สอดคล้องกับ จอห์นสัน (กุลธน ธนาพงศธร และไตรรัตน์ โภคผลากรณ์. 2533 : 356 ; อ้างอิงมาจาก Johnson. 1976 : 2.14-2.17) ที่กล่าวว่า การวิจัยจะได้ข้อมูลที่เป็นพื้นฐานในการวางแผนการฝึกอบรม การวิจัยไม่ได้กำหนดขอบเขตเฉพาะการสำรวจหาความต้องการในการฝึกอบรม เท่านั้น ยังครอบคลุมไปถึงการวิจัยหาสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย สำหรับการให้ผู้เชี่ยวชาญประชุมกำหนดหลักสูตรนั้น จะทำให้ได้หลักสูตรที่ผ่านการกลั่นกรองเป็นอย่างดีจากผู้เชี่ยวชาญ จึงคาดหวังได้ว่าหลักสูตรการฝึกอบรมจะสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ดังนั้นจึงควรมีการใช้วิธีการต่าง ๆ ประกอบกันกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม จึงจะบรรลุเป้าหมายได้ แต่เนื่องจากสภาพปัญหาต่าง ๆ ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมหรือเหตุปัจจัยที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพต่าง ๆ ด้วย โดยเฉพาะควรมีการนำผลการประเมินการฝึกอบรมที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร

5.3.2 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ สร้างเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบุคลิกลักษณะที่ดี มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาจิตใจ มีคุณธรรมจริยธรรมสูงขึ้น เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มุ่งส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ เกิดทักษะและมีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาจริยธรรม และมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าวัตถุประสงค์ทุกข้อดังกล่าวจำเป็นและมีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะเป็นการกำหนดความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าให้เป็นลักษณะใดอย่างชัดเจน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เป็นความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารงานฝึกอบรมต่อไป ช่วยให้สามารถกำหนดวิชาและเนื้อหาสาระของการฝึกอบรม ช่วยให้สามารถเลือกวิธีการฝึกอบรมได้ และช่วยในการกำหนดระยะเวลาของแต่ละหัวข้อวิชาในการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้แนวทางการฝึกอบรมและความสำเร็จที่ต้องการ สอดคล้องกับ นพอม วงศ์สารศรี (2532 : 199) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์จะช่วยชี้ให้เห็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้องค์กรวัตถุประสงค์นั้น ๆ ซึ่งจะทำให้เห็นว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้เน้นให้เกิดการเรียนรู้ด้านความรู้ ความคิด และการแก้ปัญหา รวมถึงการให้เกิดการเรียนรู้ด้านการปลูกฝังและเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม จนกลายเป็นความประพฤติและคุณลักษณะที่ดีงาม อีกทั้งสาระที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาจิตใจ มีคุณธรรมจริยธรรมสูงขึ้นนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่อาจจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจิตใจที่พัฒนาแล้วเป็นพื้นฐานให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่นและบุคคลอื่นต่อไป

5.4 วิธีการ เทคนิค และกิจกรรมการฝึกอบรม ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาทั้งด้านวิชาการ ร่างกาย และจิตใจ จัดเป็นการฝึกอบรมแบบอยู่ประจำโดยพักค้างคืน เน้นการฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้โดยเฉพาะ ควรมีการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง และเน้นการถ่ายทอดความรู้หลาย ๆ แบบ ส่วนวิธีการ เทคนิค และกิจกรรมการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมาก คือ ควรมีการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นเป็นระยะ ๆ และควรมีการประเมินผลและติดตามผลเป็นระยะ ๆ 3-6 เดือน สำหรับการกำหนด

กิจกรรมการฝึกอบรมหลาย ๆ รูปแบบที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมพัฒนาจิต กิจกรรมการฝึกเป็นบุคลากรฝึกอบรม กิจกรรมฝึกอบรมภาควิชาการ กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติงาน กิจกรรมการส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย และกิจกรรมศึกษาดูงาน ส่วนกิจกรรมการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมมาก คือ กิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมร่วมบริหารโครงการการฝึกอบรม ส่วนเทคนิคและวิธีการฝึกอบรมหลาย ๆ อย่าง ผสมผสานกันที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ การฝึกปฏิบัติ การอภิปรายกลุ่ม การระดมสมอง การศึกษานอกสถานที่ การแสดงบทบาทสมมติ และการสัมมนา ส่วนการใช้เทคนิคและวิธีการฝึกอบรมหลาย ๆ อย่างผสมผสานกันที่มีความเหมาะสมมาก คือ การเล่นเกม และการทัศนศึกษา นอกสถานที่ อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมอย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับลักษณะของงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การจัดฝึกอบรม บุคลากรสำเร็จตามเป้าหมาย เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเรียนรู้ได้ดี เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม เมื่อมีการลงมือปฏิบัติจริงจากประสบการณ์ตรง เทคนิคการฝึกอบรมควรใช้หลายแบบเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ได้ดี สอดคล้องกับ วิลาศ สิงหวิสัย (2531 : 99-100) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การจัดวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม จะช่วยให้การฝึกอบรมได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้มากขึ้น ในการฝึกอบรมแต่ละครั้ง ควรจะใช้วิธีการฝึกอบรมหลาย ๆ วิธีประกอบกัน และควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเสนอปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา เหล่านั้นให้มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกัน และกันอย่างกว้างขวาง เช่นเดียวกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2531 : 21) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการฝึกอบรมแต่ละวิธีให้ผลแตกต่างกัน ดังนั้นการฝึกอบรมจึงใช้วิธีการฝึกอบรมหลาย ๆ วิธีผสมผสานกัน ดังเช่น สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2528 : 12-18) ได้จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรด้านจริยธรรมโดยใช้วิธีการฝึกอบรมผสมผสานกัน ได้แก่ การบรรยาย การอภิปราย เล่นเกม การฝึกปฏิบัติ และการแสดงบทบาทสมมติ เป็นการฝึกอบรมแบบอยู่ประจำโดยพักค้างคืน และเน้นให้มีการฝึกปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยตรงด้วยตนเอง เป็นต้น สำหรับการกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาทั้งด้าน วิชาการ ร่างกาย และจิตใจนั้น จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาครบทุกด้าน โดยจะต้อง

มีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมหลายรูปแบบ ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ นั้นจะสนองการพัฒนาในด้านต่าง ๆ คือ กิจกรรมฝึกอบรมภาควิชาการทำให้เกิดการเรียนรู้วิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตร กิจกรรมส่งเสริมสมรรถภาพทางกายจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจและได้ออกกำลังกายอย่างถูกวิธี เหมาะสมกับตัวเอง และกิจกรรมพัฒนาจิตจะส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบหลักของการพัฒนาจิตใจทั้งในภาคทฤษฎีและได้ฝึกปฏิบัติจริง ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสุขภาพจิตที่ดี มีสมรรถภาพจิตที่ดี และคุณภาพจิตที่ดี สอดคล้องกับ กรมการฝึกหัดครู (2527 : 5) ได้จัดฝึกอบรมวิทยากรฝึกอบรมโดยใช้วิธีการพัฒนาด้านกายและจิตสอดแทรกเข้าไปทุกระยะที่จะทำได้ในการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการพัฒนาตนเองและสามารถพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองในที่สุด สำหรับการจัดการฝึกอบรมแบบอยู่ประจำโดยพักค้างคืนนั้น จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติอย่างจริงจัง เหมาะสมกับกิจกรรมและสถานการณ์ อีกทั้งจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสทำความรู้จักสนิทสนมคุ้นเคยกัน มีผลดีต่อการฝึกอบรมมาก เพราะจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจซึ่งกันและกัน คลายความเคอะเขิน กล้าแสดงออกหรือพูดแสดงความคิดเห็นมากขึ้น และจะส่งผลดีในการส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือประสานงานกันในการดำเนินงานต่าง ๆ ในอนาคตด้วย และการที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าควรมีการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาวชิรธรรมอย่างต่อเนื่องนั้น จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเป็นระยะ ๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ทำให้เกิดความแม่นยำและมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีสมรรถภาพสูงขึ้น สามารถไปทำหน้าที่เป็นวิทยากรฝึกอบรมหรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพได้ สอดคล้องกับ คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ (2521 : 1-6) ได้กำหนดแผนการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือเป็น 2 ระดับคือ ระดับที่ 1 วิชาผู้กำกับลูกเสือ แบ่งออกเป็น 5 ชั้น คือ ชั้นความรู้ทั่วไป ชั้นความรู้เบื้องต้น ชั้นฝึกหัดงาน ชั้นความรู้ขั้นสูง และชั้นปฏิบัติการและประเมินผล และระดับที่ 2 เป็นการให้การฝึกอบรมแก่ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือแล้ว แบ่งเป็น 2 ชั้น คือ ชั้นผู้ช่วยให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ และชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ส่วนการกำหนดกิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติงานนั้นจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบแนวทางและสามารถนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง และบรรลุเป้าหมาย สำหรับกิจกรรมละลายพฤติกรรมและกิจกรรมกันหนาวานั้นจะมีส่วนช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม มีความสนุกสนาน น่าสนใจ ไม่เคร่งเครียด และทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย

สอดคล้องกับความเห็นของ เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2531 : 61-62) ที่กล่าวว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเรียนรู้ได้ดีในบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมที่เป็นกันเอง และมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และวิทยากรฝึกอบรม

5.5 สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ใช้เทคโนโลยีหลายอย่างแบบผสมผสาน คำนึงถึงความสะดวกในการนำไปใช้ มีการเตรียมเครื่องใช้และวัสดุสนับสนุนการฝึกอบรมทั่ว ๆ ไปให้พร้อม มีคุณค่าทางด้านเทคนิคและด้านศิลปะ และเลือกใช้สื่อที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นอุปกรณ์ในการฝึกอบรมที่จำเป็นอย่างหนึ่งซึ่งจะทำให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นสิ่งที่ช่วยประสานความรู้ ความสนใจ และกระตุ้นเตือนประสาทรับรู้ ตลอดจนถึงการจดจำข้อมูลต่าง ๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฉะนั้นการเตรียมสื่อเทคโนโลยีอย่างพร้อมเพรียงและเหมาะสมย่อมช่วยให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จได้ โดยสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ดีจะต้องมีความชัดเจน สะดวกต่อการนำมาใช้ และควรมีการใช้อุปกรณ์หลายอย่างโดยพิจารณาจากข้อดีและข้อจำกัดของอุปกรณ์แต่ละอย่างที่มีผลต่อจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ประหยัด จิระวรพงศ์ (ม.ป.ป. : 183-184) ที่มีความเห็นว่า ไม่มีสื่อชนิดใดให้ผลการเรียนรู้สมบูรณ์ที่สุด จึงต้องหาทางเลือกวิธีการผสมผสานสื่อแต่ละชนิดให้เกิดผลดีที่สุด และการใช้สื่อควรใช้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ อีกทั้งในการฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ มีการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยผสมผสานสื่อหลายชนิดประกอบการฝึกอบรมหรือบรรยายอย่างมีประสิทธิภาพ

5.6 ระยะเวลาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ระยะเวลาแต่ละรายวิชาควรกำหนดให้สอดคล้องสัมพันธ์กับเนื้อหา และตารางการฝึกอบรมควรเน้นภาคทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติ อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การกำหนดระยะเวลาต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์ หลักสูตร และวิธีการฝึกอบรมเป็นสำคัญ การกำหนดเวลามากน้อยต้องสอดคล้องกับปริมาณของเนื้อหา สอดคล้องกับ กุลธน ธนพงศ์ธร และไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ (2533 : 380) ได้กล่าวไว้ว่า ระยะเวลาในการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับความต้องการในการฝึกอบรมและเนื้อหาวิชาในหลักสูตรเป็นสำคัญ สำหรับตารางฝึกอบรมที่ควรเน้นภาคทฤษฎีควบคู่กับการฝึกปฏิบัตินั้น จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสฝึกปฏิบัติอย่างจริงจังทำให้เกิดการเรียนรู้โดยตรงด้วยตนเองและเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น ส่วนที่ผู้เชี่ยวชาญ

ความเห็นว่าเป็นเหมาะสมมาก คือ ระยะเวลาแต่ละรายวิชาควรกำหนดให้ชัดเจน เวลาในการฝึกอบรมควรมีทั้งภาคเช้า กลางวัน และกลางคืน และการกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมควรสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การกำหนดระยะเวลาแต่ละรายวิชาอย่างชัดเจนทำให้สะดวกต่อการจัดดำเนินงานฝึกอบรม การจัดฝึกอบรมทั้งภาคเช้า กลางวัน และกลางคืน จะทำให้สามารถจัดกิจกรรมฝึกอบรมต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ สอดคล้องกับสถานการณ์และมีการฝึกปฏิบัติได้อย่างจริงจัง และทำให้สามารถลดจำนวนวันในการฝึกอบรมได้ส่วนหนึ่ง เป็นการประหยัดเวลาทำงานของหน่วยงาน ส่วนการกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรมรุ่นละ 3-5 วัน จัดว่าเป็นระยะเวลาที่เหมาะสม เพราะถ้าใช้เวลาในการฝึกอบรมนานเกินไป จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย โดยเฉพาะในช่วงท้ายของการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะไม่สนใจ ไม่มีความตั้งใจเท่าที่ควร และทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติงานประจำมากอีกด้วย สอดคล้องกับการวิจัยของเครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล และเกศินี ทงสนั่น (2526 : 76) พบว่าระยะเวลาที่จัดฝึกอบรมมากที่สุดของรัฐวิสาหกิจไม่เกิน 5 วัน และมีหน่วยงานหลายแห่งได้จัดฝึกอบรมในช่วงระยะเวลา 3-5 วัน ได้แก่ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2528 : 17) ได้จัดฝึกอบรมหลักสูตรวิทยาการด้านจริยธรรมเป็นการฝึกอบรมแบบอยู่ประจำโดยพักค้างคืน 5 วัน กรมการฝึกหัดครู (2527 : 8) ได้จัดฝึกอบรมหลักสูตรวิทยาการฝึกอบรม ตามรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมบทบาทบุคลากรกรมการฝึกหัดครู แบบอยู่ประจำโดยพักค้างคืน 5 วัน และสำนักงานพัฒนาคุณธรรม กระทรวงศึกษาธิการ (2533 : 148-149) ได้จัดฝึกอบรมตามโครงการส่งเสริมการมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมเพื่อพัฒนาตนเอง โดยจัดฝึกอบรม 3 คืน 4 วัน เป็นต้น สำหรับการกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมควรสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับนั้นก็เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต้องนำมาพิจารณาด้วย ทั้งนี้เพราะการใช้เวลาฝึกอบรมหลายวันจะต้องเสียงบประมาณเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 35) มีความเห็นว่า การกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรมควรกำหนดระยะเวลาที่น้อยที่สุดไว้ก่อน เพื่อผลเกี่ยวกับงบประมาณ

5.7 สถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรม ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ สถานที่ฝึกอบรมควรมีบรรยากาศที่ดีสงบ ปราศจากสิ่งรบกวน ควรใช้สถานที่ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสมเป็นสถานที่ฝึกอบรม ควรมีสถานที่เพียงพอและ

เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ที่พัก ที่ประชุมใหญ่ ที่ประชุมกลุ่มย่อยที่รับประทานอาหาร เป็นต้น และควรมีสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะเป็นสัดส่วน อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า สถานที่ฝึกอบรมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญจะต้องมีการพิจารณาด้วยความสนใจไม่ควรละเลยหรือเห็นเป็นเรื่องง่าย ๆ สถานที่ฝึกอบรมเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะชักจูงและโน้มน้าวจิตใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความกระตือรือร้น สนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรมเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม มีส่วนสนับสนุนให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จ ดังนั้นสถานที่ฝึกอบรมควรมีการดูแลเป็นอย่างดี ควรมีสถานที่ที่จัดไว้เพื่อการฝึกอบรมโดยเฉพาะ สอดคล้องกับ ประหยัด จิระวรพงศ์ (ม.ป.ป. : 65) ที่กล่าวว่า การกำหนดสถานที่ฝึกอบรมต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในด้านบรรยากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะสนับสนุนการฝึกอบรม ช่างชัย ลวิตรังสิมา (2521 : 97) ได้กล่าวไว้ว่า สถานที่ฝึกอบรมควรมีห้องต่าง ๆ ใช้ในกิจกรรมฝึกอบรมโดยเฉพาะ ประกอบด้วยห้องฝึกอบรม ห้องประชุมกลุ่มย่อย ห้องพักวิทยากร ห้องรับประทานอาหารว่าง ห้องน้ำ ห้องสมุด และห้องโสตทัศนูปกรณ์ การจัดห้องต่าง ๆ ควรจัดให้มีความสะอาด แสงสว่างพอดี อุณหภูมิสบาย และเป็นอิสระ ปราศจากสิ่งรบกวน มีขนาดพอดีกับจำนวนคน เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 36-37) มีความเห็นเพิ่มเติมว่า ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เอกสารประกอบการฝึกอบรม โสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องฉายภาพยนต์ สไลด์ จอ เครื่องเสียง ที่ติดแผนภูมิ เครื่องเขียนประกอบการบรรยาย เช่น กระดานดำ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ และมีการอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เช่น บริการโทรศัพท์ เป็นต้น และไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ (2533 : 428) กล่าวว่า ในกรณีที่ไม่สามารถจัดห้องต่าง ๆ ครบตามที่กล่าวมาได้ อาจจัดห้องใดห้องหนึ่งที่ไม่จำเป็นออกก็ได้ ส่วนสถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรมที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเหมาะสมมาก คือ สถานที่ฝึกอบรมควรเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม และควรมีการกำหนดสถานที่ศึกษาดูงานอย่างเหมาะสม อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การจัดสถานที่ฝึกอบรมควรมีการพิจารณาอย่างรอบคอบถึงข้อดีข้อเสียต่าง ๆ เช่น การจัดเตรียมเรื่องสถานที่ที่จะต้องพิจารณาว่าจะจัดฝึกอบรมในหน่วยงานหรือภายนอกหน่วยงาน ซึ่งต้องมีการพิจารณาเรื่องความเหมาะสมต่าง ๆ ประกอบด้วย คือ การจัดอบรมภายในหน่วยงานมีข้อดี คือ เป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทาง การแก้ปัญหาเกี่ยวกับอุปกรณ์การฝึกอบรมเฉพาะหน้าทำได้ง่าย แต่มีข้อเสียคือ อาจถูกรบกวนในระหว่างการฝึกอบรมเพราะไม่ตัดขาดจากงานที่ตนต้องรับผิดชอบ

ส่วนการฝึกอบรมภายนอกหน่วยงานมีข้อดีคือ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมุ่งสนใจและเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ไม่ต้องกังวลกับงานประจำ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสสนิทสนมคุ้นเคยกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการประสานงานและร่วมมือกันในอนาคต ส่วนข้อเสีย คือ ค่าใช้จ่ายแพง และเสียเวลาในการเดินทาง ในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะจัดการฝึกอบรมนอกหน่วยงานมากขึ้น เพราะการจัดสถานที่ฝึกอบรมถือเป็นบริการธุรกิจที่จะให้ผลประโยชน์ได้อีกอย่างหนึ่ง โดยจะเห็นว่าสถาบันหรือตามโรงแรมบางแห่ง ได้จัดเตรียมสถานที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพเอาไว้บริการเพื่อการฝึกอบรมโดยเฉพาะ หรืออาจมีการใช้วัดที่มีความพร้อมเป็นสถานที่ฝึกอบรมก็มีความเหมาะสมมาก ทั้งนี้เพราะวัดมีบรรยากาศที่เอื้อประโยชน์ต่อการฝึกอบรมด้านจริยธรรมมาก เช่น กรมการฝึกหัดครู (2527 : 8) ได้จัดฝึกอบรมหลักสูตรวิทยาการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมบทบาทบุคลากรกรมการฝึกหัดครูโดยใช้วัดพระศรีมหาธาตุวรมหาวิหาร จังหวัดพิษณุโลกเป็นสถานที่ฝึกอบรม และสำนักงานพัฒนาคุณธรรม กระทรวงศึกษาธิการ (2530 : 3) ได้จัดฝึกอบรมหลักสูตรการใช้หลักธรรมในการพัฒนาข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้วัดเขาสกิม จังหวัดจันทบุรีเป็นสถานที่ฝึกอบรม เป็นต้น สำหรับการกำหนดสถานที่ศึกษาดูงานอย่างเหมาะสมก็เป็นเรื่องมีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะการศึกษาดูงานจะให้ประสบการณ์ตรง ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว แต่ต้องคำนึงถึง ระยะทาง เวลา ความปลอดภัย และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ประกอบด้วย และในปัจจุบันอาจใช้สื่อเทคโนโลยี เช่น ภาพยนต์ วิกิทัศน์ หรือสไลด์ ทดแทนได้

6. งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ การจัดทำงานประมาณล่วงหน้าเป็นแผนระยะยาว การจัดทำงานประมาณอย่างมีระบบล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ ควรมีการกำหนดแหล่งงบประมาณสนับสนุนโครงการฝึกอบรม งบประมาณควรมาจากงบประมาณแผ่นดินและเงินบำรุงการศึกษา ส่วนที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก คือ ควรมีการกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายอย่างละเอียด การจัดทำงานประมาณเมื่อมีความจำเป็นต้องจัดฝึกอบรม แหล่งงบประมาณควรมาจากเงินจากการลงทุนหารายได้ที่เหมาะสมกับการพัฒนาจริยธรรม เงินสนับสนุนจากองค์การเอกชน และเงินค่าลงทะเบียนจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า งบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการฝึกอบรม เป็นการระบุงบประมาณที่ต้องใช้ในโครงการ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการจัดการ การกำกับและติดตามงานฝึกอบรม สอดคล้องกับ เทียนฉาย กิระนันท์ (2530 : 104-105) ที่กล่าวว่า งบประมาณครอบคลุมถึงการกำหนดวิธีการใช้จ่ายงบประมาณ

การกำหนดมาตรการและวิธีติดตามตรวจสอบให้โครงการฝึกอบรมใช้จ่ายตามแนวทางและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 44) ได้เสนอไว้ว่า การจัดทำงานงบประมาณต้องจัดเตรียมไว้ล่วงหน้า มีแผนงบประมาณแยกออกเป็นรายปีให้ชัดเจน การจัดทำงานงบประมาณต้องกระทำอย่างรอบคอบที่สุด มีการกำหนดค่าใช้จ่ายอย่างละเอียดเกี่ยวกับการจัดเตรียมการดำเนินการฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากรและสถานที่ฝึกอบรม และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการติดตามผล เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม สอดคล้องกับ ประหยัด จิระวรพงศ์ (ม.ป.ป. : 222-223) ได้กล่าวไว้ว่า งบประมาณค่าใช้จ่ายสำหรับโครงการฝึกอบรมที่พบเสมอ ได้แก่ ค่าธรรมเนียม ค่าอาหารนอกเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าที่พัก ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทนวิทยากร เจ้าหน้าที่โสตทัศนูปกรณ์ ค่าพิมพ์เอกสาร ค่าถอดเทปคำบรรยาย ค่าวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ค่าประชาสัมพันธ์ ค่าเลี้ยงรับรอง และค่าบำรุงสถานที่ สำหรับแหล่งงบประมาณที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าควรมาจากแหล่งต่าง ๆ นั้น อาจเป็นเพราะว่าโครงการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการบริหารที่มีค่าใช้จ่ายสูง จึงจำเป็นต้องมีแหล่งงบประมาณสนับสนุนหลาย ๆ แหล่ง ประหยัด จิระวรพงศ์ (ม.ป.ป. : 223) และ เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 44) ได้เสนอว่า แหล่งงบประมาณสนับสนุนโครงการฝึกอบรมควรได้จากค่าธรรมเนียมหรือค่าลงทะเบียน องค์กรหรือมูลนิธิที่ให้การสนับสนุน ห้างร้านหรือบริษัทที่เกี่ยวข้อง องค์กรระหว่างประเทศ งบประมาณแผ่นดินหรืองบประมาณของทางราชการ วิธีการจัดทำงานงบประมาณดังกล่าว อาจใช้ทีละวิธีการหรือหลายวิธีการร่วมกัน ไปก็ได้แล้วแต่ความสามารถในการจัดหาและความต้องการเพื่อให้มีงบประมาณมากน้อยตามที่ต้องการ สำหรับแหล่งงบประมาณที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเห็นสอดคล้องกันสูงมาก ได้แก่ งบประมาณแผ่นดินและเงินบำรุงการศึกษา อาจเป็นเพราะว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารัฐหรือหน่วยงานควรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมโดยตรง ถ้าใช้เงินค่าลงทะเบียนจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม อาจไม่มีผู้ใดสนใจเข้ารับการฝึกอบรม และหากใช้งบประมาณสนับสนุนจากองค์กรเอกชนอาจมีการกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานอย่างอิสระได้

7. การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ประเมินผลระหว่างการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม บุคคลที่เป็นผู้ประเมินผล ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และหน่วยงานผู้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประเมินผลควรประเมินผลในเรื่องต่าง ๆ คือ พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ ปฏิภินิยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและการดำเนินการฝึกอบรม ส่วนวิธี

ประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรประเมินจากการวิจัย และมีการติดตามผลโดยสำรวจความคิดเห็น อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมเป็นการวิเคราะห์ตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรม ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์การดำเนินงานฝึกอบรมและผลการฝึกอบรมว่าตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติในหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนาหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยการประเมินผลเป็นระยะเมื่อมีการฝึกอบรม เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม และเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานในหน่วยงาน สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2530 ช. : 17-18) ได้กำหนดการประเมินผลการฝึกอบรมครอบคลุมเรื่องการประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกกิจกรรมระหว่างฝึกอบรม สังเกตและประเมินผลการฝึกทักษะในการพูด ตรวจสอบและประเมินผลงานผู้เข้ารับการฝึกอบรม และ อนันต์ อัมโษษฐ์ (2530 : 13-45) ได้เสนอไว้ว่า ผู้เกี่ยวข้องในการประเมินผลฝึกอบรม ได้แก่ คณะกรรมการอำนวยการฝึกอบรม เลขาธิการโครงการ วิทยากรฝึกอบรม วิทยากรพี่เลี้ยง นักประเมินผล ฝ่ายวิจัยและประเมินผล และผู้เข้ารับการฝึกอบรม สำหรับผู้เข้ารับการอบรมมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการประเมินผล คือ เป็นทั้งผู้ถูกประเมินเมื่อมีการทดสอบหรือสังเกตพฤติกรรม ในขณะที่เดียวกันผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็จะเป็นผู้ประเมินประสิทธิภาพของวิทยากร ประเมินโครงการฝึกอบรมในระหว่างดำเนินการจนกระทั่งโครงการฝึกอบรมสิ้นสุด สอดคล้องกับสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2528 : 12-18) ที่ได้กำหนดการประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรด้านจริยธรรมให้มีการประเมินผลโดยตนเองและวิทยากร สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2530 ก : 2-5) ได้แบ่งการประเมินผลการฝึกอบรมเป็น 2 ระยะ คือ ประเมินผลระหว่างดำเนินการโครงการและประเมินผลเมื่อโครงการฝึกอบรมสิ้นสุดลง โดยใช้รูปแบบการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมผสมผสานระหว่างวิธีการประเมินผลและติดตามผลเชิงคุณภาพ ซึ่งเน้นการวัดและประเมินผลที่มุ่งถึงคุณค่า คุณภาพของกิจกรรมการฝึกอบรม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง และสังเกตการณ์เป็นหลัก กับวิธีประเมินและติดตามผลเชิงปริมาณ ซึ่งเน้นการวัดและประเมินผลที่มุ่งถึงปริมาณการเรียนรู้หรือพัฒนา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการใช้แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบประเมินเป็นสำคัญ สอดคล้องกับกรมการฝึกหัดครู (2527 : 7-8) ได้กำหนดการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม มีการประเมินผลปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม โดยใช้แบบสอบถามเพื่อ

วัดด้านต่าง ๆ เช่น หลักสูตร เนื้อหาสาระ วิธีการถ่ายทอด สัดส่วนของการบรรยายและการอภิปราย การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยมุ่งวัดความรู้ ความคิด ความเข้าใจ ความสามารถในการนำไปใช้ ความจำ โดยใช้แบบสอบถามก่อนและหลังการสอน วัดความรู้สึกและอารมณ์ โดยใช้แบบสอบถามประเมินตัวเอง การอภิปราย และการประเมินผลพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการติดตามผลการฝึกอบรมหลังจากอบรมแล้ว 3 เดือน ส่วน สมชาย มิตระประเสริฐสุข (2527 : 30-31) ได้เสนอไว้ว่า การติดตามผลโครงการฝึกอบรมควรทำหลังการฝึกอบรมไปแล้วอย่างน้อย 4 เดือน เพื่อให้บุคลากรนำสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งด้านการปฏิบัติงานและพฤติกรรม โดยสอบถามผู้บังคับบัญชาและผู้เข้ารับการฝึกอบรม สำหรับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2531 : 17) ได้กำหนดว่าเมื่อจบหลักสูตรฝึกอบรมแล้วจะมีการติดตามผลการฝึกอบรมหลังจากที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้ว 6 เดือนถึง 1 ปี เพื่อดูผลว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมนั้นได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ผลมากน้อยเพียงใด และ กุลธณ ธานางศร และไตรรัตน์ โภคนลากรณ์ (2533 : 349) ที่กล่าวว่าในการประเมินผลการฝึกอบรมมิใช่จะประเมินผลเมื่อการฝึกอบรมสิ้นสุดในวันสุดท้ายเท่านั้น ยังควรจะต้องมีการติดตามผลดูว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมนั้นได้นำความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือไม่ด้วย

จากผลของการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับรูปแบบจำลองการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนแรก ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาให้เป็นรูปแบบที่แท้จริง และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังได้อธิบายไว้ในหัวข้อรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

รูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลพื้นฐานจากการศึกษาค้นคว้าในขั้นตอนแรก มาสังเคราะห์กับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ได้ศึกษาตามเทคนิคเดลฟายในขั้นตอนหลัง ทำให้ได้รูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ซึ่งประกอบ

ด้วยโครงสร้าง 7 ด้าน คือ นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร วัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร การจัดองค์การที่รับผิดชอบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร การจัดบุคลากรในการดำเนินงานฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรม และการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม ดังมีสาระต่อไปนี้

1. นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร มีลักษณะและสาระดังต่อไปนี้ คือ สนับสนุนให้มีการดำเนินงานฝึกอบรมให้อาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูเป็นบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งด้านร่างกาย สังคม และจิตใจ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจเป็นหลัก กำหนดนโยบายสอดคล้องกับทิศทางการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาจิตใจระดับชาติ พัฒนาคุณภาพของอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูให้มีคุณธรรม จริยธรรมสูง และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษาและสังคม ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานฝึกอบรมโดยการฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้โดยตรงด้วยตนเอง กำหนดเป็นนโยบายหลักในการพัฒนาอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูแบบต่อเนื่องระยะยาว ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร สื่อความหมายตรงกันและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีการประสานนโยบายและโครงการระหว่างหน่วยงานเพื่อส่งเสริมความร่วมมือซึ่งกันและกัน และมุ่งเน้นการระดมทรัพยากรในการผลิตบุคลากรด้านจริยธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2. วัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร มีลักษณะและสาระสำคัญดังต่อไปนี้ คือ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถวิเคราะห์ตนเองและสภาวะแวดล้อมได้อย่างมีเหตุผล มีความรู้ความเข้าใจหลักและกระบวนการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรม เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาจริยธรรม มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีได้ สามารถนำหลักและวิธีการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมไปประยุกต์ใช้และปลูกฝังให้แก่นักศึกษาได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชา มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้เข้ารับการฝึกอบรมสร้างอุดมการณ์เพื่อการพัฒนาจริยธรรม นักศึกษาร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจริยธรรม กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบาย ภาระงานของวิทยาลัย และสภาพสังคมปัจจุบัน สอดคล้องกับหลักการและเหตุผล สามารถวัดและประเมินผลได้ และกำหนดวัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษรสื่อความหมายตรงกัน

3. การจัดองค์การที่รับผิดชอบการดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร มีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ มีหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมโดยเฉพาะ โดยจัดตั้งเป็นศูนย์ฝึกอบรมรับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์และข้าราชการให้เป็นบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมประกอบด้วยกรรมการฝ่ายนโยบายและแผนงาน ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่ายวิจัยและประเมินผล ฝ่ายผลิตและบริการสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ฝ่ายเลขานุการ และฝ่ายประชาสัมพันธ์ กรรมการฝ่ายต่าง ๆ ควรสรรหามาจากหน่วยงานสังกัดวิทยาลัยครูและหน่วยงานอื่นตามความเหมาะสม ศูนย์ฝึกอบรมควรขยายบทบาทและหน้าที่ในการฝึกอบรมอาจารย์และข้าราชการสังกัดวิทยาลัยครูเพื่อพัฒนาด้านอื่น ๆ ต่อไป ศูนย์ฝึกอบรมควรมีฐานะเทียบเท่ากอง สังกัดกรมการฝึกหัดครู หรือมีฐานะเทียบเท่าคณะวิชาสังกัดสทวิทยาลัย ในระยะเริ่มต้นควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจรับผิดชอบดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อการพัฒนาจริยธรรมเป็นคราว ๆ เมื่อเกิดความจำเป็นในการฝึกอบรม

4. การจัดบุคลากรในการดำเนินงานฝึกอบรม

4.1 ลักษณะการจัดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีดังต่อไปนี้คือ มีเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมประจำศูนย์ฝึกอบรม มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีโอกาสก้าวหน้า มีการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้ลด ละ เลิกอบายมุขได้ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้เคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจิตใจมาแล้ว และการสรรหาเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรคัดเลือกมาจากหน่วยงาน สังกัดกรมการฝึกหัดครู

คุณลักษณะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมด้านความรู้ความสามารถ มีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ มีความรู้ในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานฝึกอบรม มีความรู้ในหลักและวิธีการพัฒนาจริยธรรม หลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้ เทคนิควิธีการฝึกอบรมและกระบวนการฝึกอบรม และความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีความสามารถในการประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถสร้างบรรยากาศที่ดี สามารถประยุกต์ทฤษฎีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ มีความสามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ วิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหา จัดทำโครงการฝึกอบรม และสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม

คุณลักษณะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมด้านบุคลิกลักษณะ มีลักษณะดังต่อไปนี้คือ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นกันเองกับผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม มีหน้าตาเข้ม

ยิ้มแจ่มใส มีระเบียบวินัย มีความรอบคอบและรับผิดชอบ เป็นผู้กระฉับกระเฉงในการทำงาน มีอารมณ์คงที่ มีความอดทนเข้มแข็ง รักความก้าวหน้าและไม่หาความรู้อยู่เสมอ พุดจาจะฉาน เข้าใจง่าย น้าเสียงดี เป็นคนใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น และมีอารมณ์ขัน

คุณลักษณะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมด้านคุณธรรมและด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ ตรงต่อเวลา มีความประพฤติดีงามเป็นแบบอย่างที่ดีได้ มีความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สุภาพอ่อนโยน เสียสละ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม มีน้ำใจ มีใจรัก และศรัทธาในวิชาชีพการฝึกอบรม มีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม มีการพัฒนาตนเองในคุณลักษณะ ด้านต่าง ๆ เสมอ และสนใจต่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน

4.2 วิทยาการฝึกอบรม มีลักษณะดังต่อไปนี้คือ มีวิทยาการประจำศูนย์ฝึกอบรม โดยคัดเลือกวิทยาการมาจากหน่วยงานสังกัดกรมการฝึกหัดครูและหน่วยงานอื่น มีการแลกเปลี่ยน วิทยาการกับหน่วยงานอื่น มีการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่วิทยาการ มีการส่งเสริมให้วิทยาการประจำศูนย์ฝึกอบรมมี โอกาสก้าวหน้า วิทยาการฝึกอบรมเป็นผู้ผลิต ละ เลิกอบายมุขได้ มีชื่อเสียงและผลงานดี และ เคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจมาแล้ว

คุณลักษณะของวิทยาการฝึกอบรมด้านความรู้ความสามารถ มีลักษณะดังต่อไปนี้ มีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกลุ่มและทำงานเป็นทีม มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม หลักการ และวิธีการพัฒนาจริยธรรม เทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ บทบาทหน้าที่ของวิทยาการฝึกอบรม เนื้อหาวิชาการที่เกี่ยวข้อง หลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้ มีความสามารถในการถ่ายทอด ความรู้และการสื่อความหมาย การประยุกต์ทฤษฎีและหลักการเพื่อนำไปปฏิบัติ การประสานงาน และทำงานร่วมกับคนอื่น การวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหา การพูด การเขียน การฟัง และการ ตั้งคำถาม การสร้างบรรยากาศ การวางแผนจัดโครงการฝึกอบรม การใช้สื่อการสอน การวัด และประเมินผล และการสร้างหลักสูตร

คุณลักษณะของวิทยาการฝึกอบรมด้านบุคลิกลักษณะ มีดังต่อไปนี้คือ กิริยา ท่าทาง การวางตัว การแต่งตัวเรียบร้อย มีความเป็นกันเองกับผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความจริงใจ มีน้ำเสียง การพูดจาชัดเจนดี ใจกว้าง ยอมรับฟัง ความคิดเห็นผู้อื่น มีการควบคุมอารมณ์ดี เป็นผู้มีเหตุผล มีความคล่องตัว และเป็นผู้มีอารมณ์ขัน

คุณลักษณะของวิทยาการฝึกอบรมด้านคุณธรรม มีลักษณะดังต่อไปนี้คือ เป็นคนตรงต่อเวลา มีระเบียบวินัย มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ มีความประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่ดีได้ มีความเมตตากรุณา มีความรอบคอบ มีความอดทนและมีความรับผิดชอบ

คุณลักษณะของวิทยาการฝึกอบรมด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะดังต่อไปนี้คือ เป็นคนตรงต่อเวลา มีระเบียบวินัย มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ มีความประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่ดีได้ มีความเมตตากรุณา มีความรอบคอบ มีความอดทน และมีความรับผิดชอบ

คุณลักษณะของวิทยาการฝึกอบรมด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะดังต่อไปนี้คือ มีใจรักงานฝึกอบรม มีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม มีความสนใจงานด้านวิชาการ และใฝ่หาความรู้เสมอ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม และมีการพัฒนาตนเองด้านคุณลักษณะต่าง ๆ เสมอ

4.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีลักษณะดังต่อไปนี้คือ เป็นอาจารย์ ชำนาญการ วิทยาลัยครูและผู้อำนวยการ เป็นผู้บริหารงานในสำนักกิจการนักศึกษา เป็นผู้เห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาตนเอง และการฝึกอบรม และกำหนดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นละประมาณ 40 คน

5. การดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร

5.1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม มีลักษณะดังต่อไปนี้คือ นำผลจากการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมไปกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ศึกษาจากการประเมินผลโครงการการฝึกอบรมด้านจริยธรรมของวิทยาลัยครูและหน่วยงานต่าง ๆ ศึกษาจากผลการประชุมสัมมนาและงานวิจัยด้านจริยธรรม และศึกษาจากปรากฏการณ์ทางด้านจริยธรรมในสังคม มีคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรมเป็นผู้สำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามหลักวิชา อาจารย์แต่ละวิทยาลัยครูเสนอความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพิจารณาดำเนินการ ผู้บริหารวิทยาลัยเสนอความจำเป็นให้มีการจัดดำเนินงานฝึกอบรม และกระทรวงศึกษาธิการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม

5.2 การจัดทำโครงการการจัดดำเนินงานฝึกอบรม มีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วจัดทำโครงการเป็นแผนต่อเนื่องระยะยาว และจัดทำ

เป็นแผนฝึกอบรมล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ มีการจัดทำโครงการทันทีเมื่อพบความจำเป็นในการฝึกอบรม จัดทำโครงการตามนโยบายของผู้บริหารกรรมการฝึกหัดครู และนโยบายของกระทรวง ศึกษาธิการ การดำเนินงานตามโครงการควรร่วมมือ และดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ

5.3 หลักสูตรการฝึกอบรม มีลักษณะประกอบด้วยสาระดังต่อไปนี้ คือ

5.3.1 การจัดทำหลักสูตร มีลักษณะประกอบด้วยสาระดังต่อไปนี้คือ

กำหนดหลักสูตรจากผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนาจริยธรรม การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม จากผลการศึกษาการดำเนินงานฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ และให้ผู้เชี่ยวชาญประชุมกำหนดหลักสูตร อีกทั้งควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ

5.3.2 วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรม มีลักษณะและสาระดังต่อไปนี้คือ

สร้างเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบุคลิกลักษณะที่ดี มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดการพัฒนาจิตใจ มีคุณธรรมจริยธรรมสูงขึ้น เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล มุ่งส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ เกิดทักษะและมีทัศนคติที่ดี ในการพัฒนาจริยธรรม และมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

5.3.3 เนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรม หมวดภาคทฤษฎี ประกอบด้วย

สาระสำคัญดังต่อไปนี้ คือ การพัฒนาตนเองและการพัฒนาบุคลิกภาพ พฤติกรรมมนุษย์ การพัฒนา จริยธรรมนักศึกษา เทคนิคการเปลี่ยนพฤติกรรม บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา เทคนิคและหลักการประเมินตนเอง กระบวนการฝึกอบรม หลักจริยธรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เทคนิคการฝึกอบรม ศิลปะการพูดเพื่อสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม การวัดผลและการประเมินผล ทางจริยธรรม คุณลักษณะของบุคลากรฝึกอบรม การวัดผลและการประเมินผลการฝึกอบรม หลักการบริหารจิต ศาสนพิธีเบื้องต้นและมารยาทไทย บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรฝึกอบรม เทคนิคการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม โครงสร้างจริยธรรม และการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม

เนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรม หมวดภาคปฏิบัติ ประกอบด้วย

การประเมินตนเอง การบริหารจิต การปลูกฝังอุดมการณ์ การประเมินผล การฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกเป็นบุคลากรฝึกอบรม การสร้างสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หรืออุปกรณ์การฝึกอบรม กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติงาน กิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรมนันทนาการ และการศึกษาดูงาน

5.4 วิธีการ เทคนิค และกิจกรรมการฝึกอบรม มีลักษณะดังต่อไปนี้คือ เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาทั้งด้านวิชาการ ร่างกาย และจิตใจ จัดเป็นการฝึกอบรมแบบอยู่ประจำโดยพักค้างคืน เน้นการถ่ายทอดความรู้หลาย ๆ แบบ เน้นการฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้โดยเฉพาะ มีการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาวชิรธรรมอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นเป็นระยะ ๆ และมีการประเมินผลและติดตามผลเป็นระยะ ๆ 3 - 6 เดือน

การกำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมหลาย ๆ รูปแบบ ประกอบด้วยกิจกรรมต่อไปนี้คือ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมพัฒนาจิต กิจกรรมการฝึกเป็นบุคลากรฝึกอบรม กิจกรรมฝึกอบรมภาควิชาการ กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติงาน กิจกรรมการส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย กิจกรรมศึกษาดูงาน กิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรมก้นหนาการ และกิจกรรมร่วมบริหารโครงการการฝึกอบรม

การใช้เทคนิคและวิธีการฝึกอบรมหลาย ๆ อย่างผสมผสานกัน ได้แก่ การฝึกปฏิบัติ การอภิปรายกลุ่ม การระดมสมอง การศึกษาเฉพาะกรณี การแสดงบทบาทสมมุติ และการสัมภาษณ์ การเล่นเกม และทัศนศึกษานอกสถานที่

5.5 สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม มีลักษณะดังต่อไปนี้คือ ใช้เทคโนโลยีหลายอย่างแบบสื่อผสม คำนึงถึงความสะดวกในการนำไปใช้ มีการเตรียมเครื่องใช้และวัสดุสนับสนุนการฝึกอบรมทั่ว ๆ ไปให้พร้อม เช่น เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา และเครื่องขยายเสียง เป็นต้น เป็นสื่อมีคุณค่าทางด้านเทคนิคและทางด้านศิลปะ และมีการเลือกใช้สื่อที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการเรียนรู้

5.6 ระยะเวลาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม เมื่อพิจารณาจากหลักสูตรการฝึกอบรมแล้ว ระยะเวลาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม มีลักษณะดังต่อไปนี้คือ ระยะเวลาแต่ละรายวิชาควรกำหนดให้สอดคล้องสัมพันธ์กับเนื้อหา และตารางการฝึกอบรมควรเน้นภาคทฤษฎีควบคู่กับการฝึกปฏิบัติ ระยะเวลาแต่ละรายวิชากำหนดชัดเจน เวลาในการฝึกอบรมควรมีทั้งภาคเช้า กลางวัน และกลางคืน กำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรมรุ่นละ 3 - 5 วัน และการกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมควรสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ

5.7 สถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรม มีลักษณะดังต่อไปนี้คือ สถานที่ฝึกอบรมควรมีบรรยากาศที่ดี สงบ ปราศจากสิ่งรบกวน มีการใช้สถานที่ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสมเป็นสถานที่ฝึกอบรม มีสถานที่เพียงพอและเหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ที่นั่ง ที่ประชุมใหญ่ ที่ประชุมกลุ่มย่อยที่รับประทานอาหาร เป็นต้น มีสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะเป็นสัดส่วน สถานที่ฝึกอบรมควรเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม และควรมีการกำหนดสถานที่ศึกษาดูงานอย่างเหมาะสม

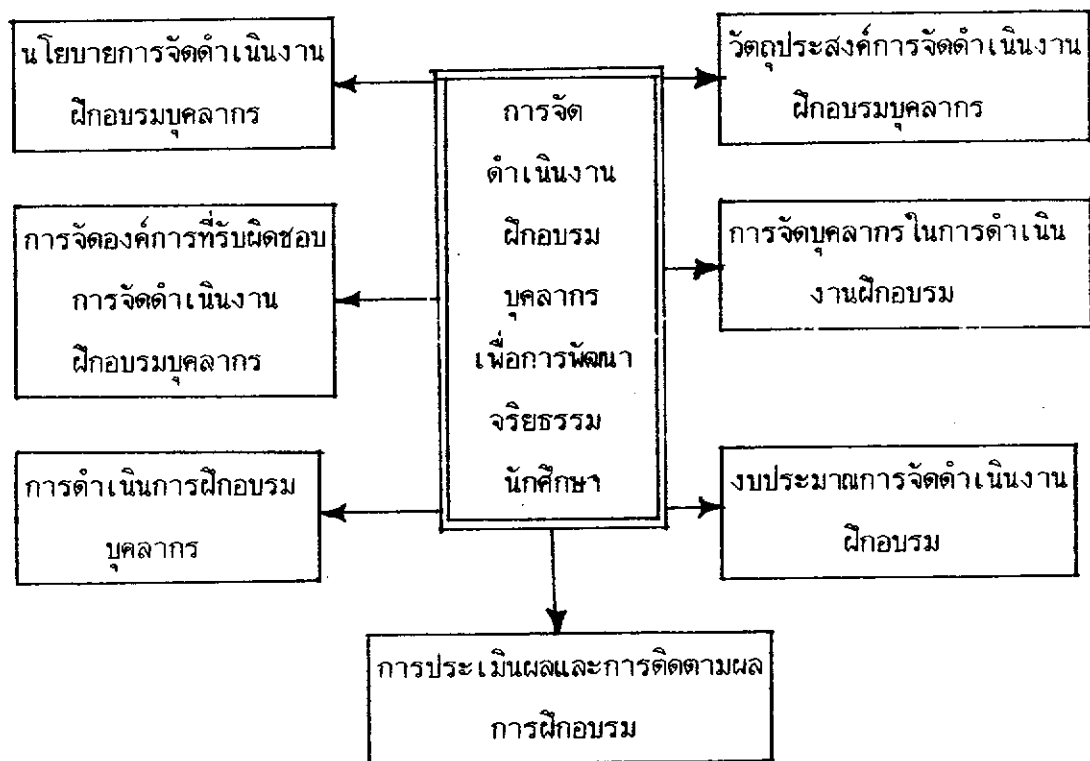
6. งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรม มีลักษณะดังต่อไปนี้คือ มีการจัดทำงบประมาณล่วงหน้าเป็นแผนระยะยาว และจัดทำงบประมาณอย่างมีระบบล่วงหน้า 1 ปี งบประมาณ มีการกำหนดแหล่งงบประมาณสนับสนุนโครงการฝึกอบรม มีการกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายอย่างละเอียด และจัดทำงบประมาณเมื่อมีความจำเป็นต้องจัดฝึกอบรม แหล่งงบประมาณคือ งบประมาณแผ่นดิน เงินบำรุงการศึกษา เงินจากการลงทุนหารายได้ที่เหมาะสมกับการพัฒนาจริยธรรม เงินสนับสนุนจากองค์การเอกชน และเงินค่าลงทะเบียนจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม

7. การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม มีลักษณะดังต่อไปนี้คือ ประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม และหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมเป็นระยะ 3 และ 6 เดือน บุคคลที่เป็นผู้ประเมินผลการฝึกอบรม ประกอบด้วย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และหน่วยงานผู้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

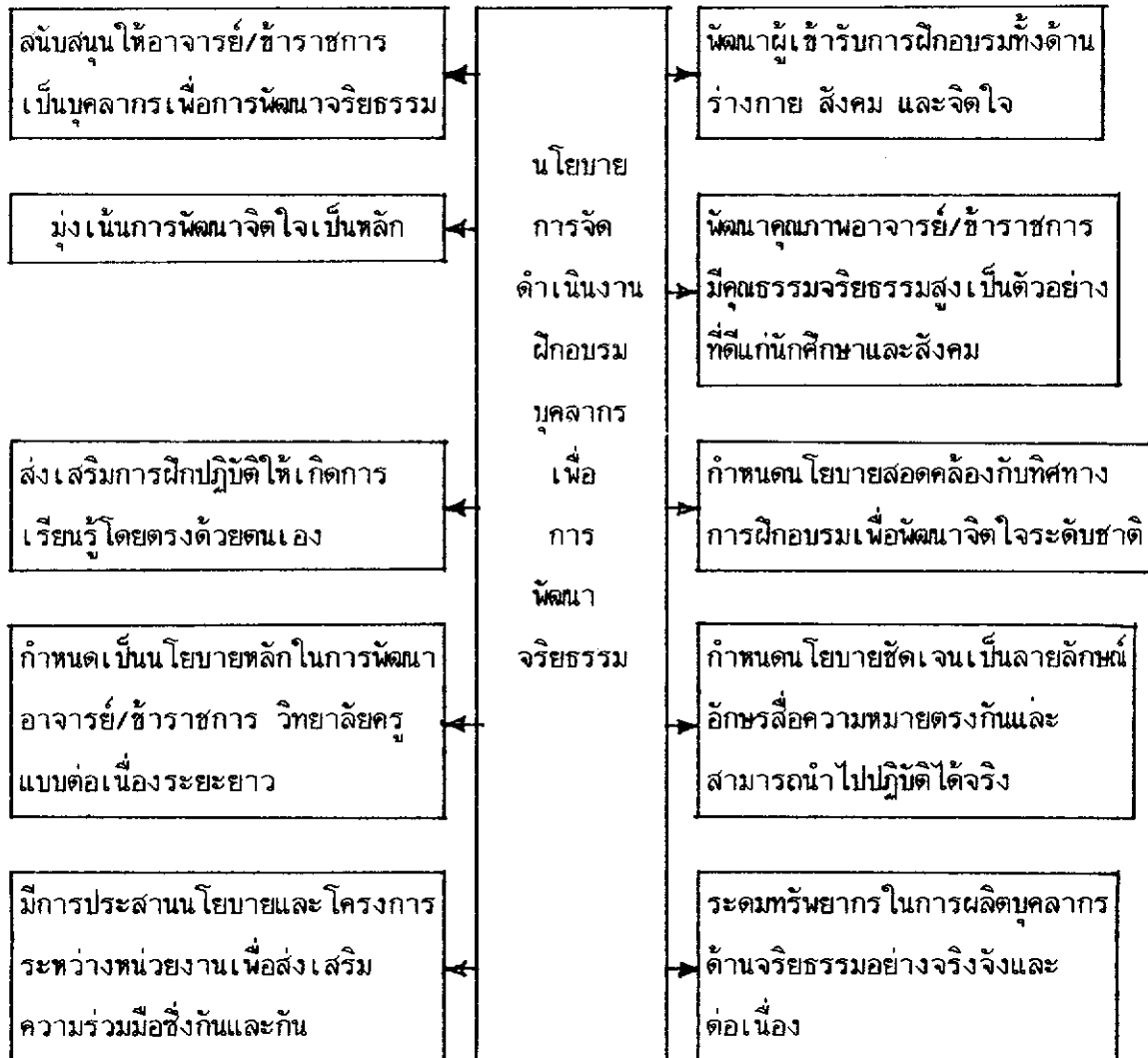
การประเมินผลควรประเมินผลในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ ปฏิภัติยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการดำเนินการฝึกอบรม

วิธีประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีวิธีประเมินผลดังต่อไปนี้คือ คือ การติดตามผลโดยสำรวจความคิดเห็น และการวิจัย และจากผลสอบความรู้

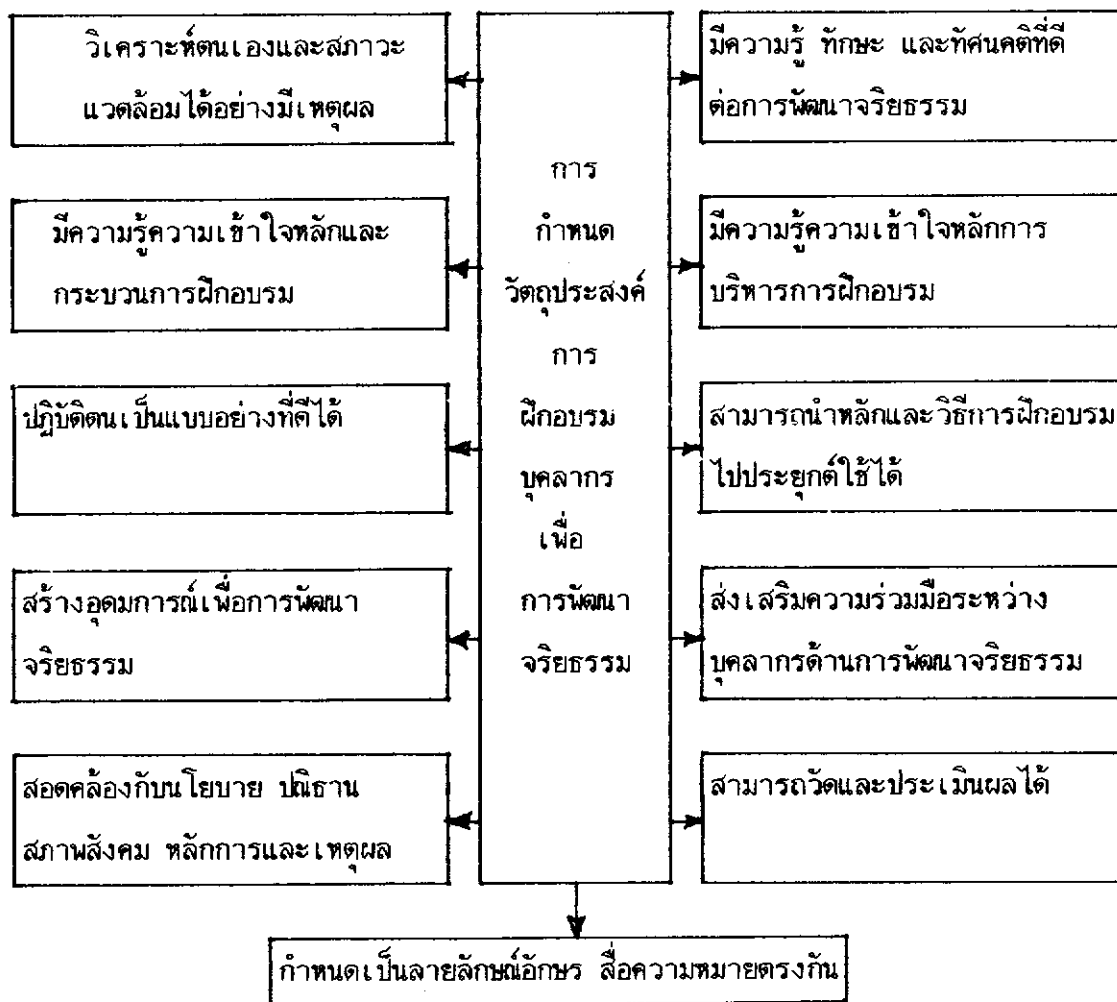
รูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ตามที่ผู้วิจัยได้เสนอมาแล้วนั้น ได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 26-30



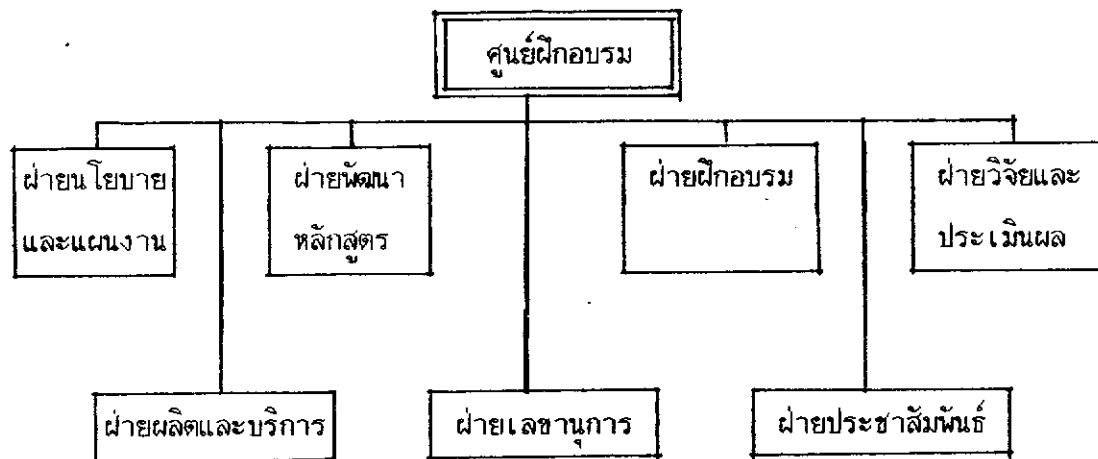
ภาพประกอบ 26 องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อ
การพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา



ภาพประกอบ 27 รูปแบบการกำหนดนโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร
เพื่อการพัฒนาจริยธรรมแก่นักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

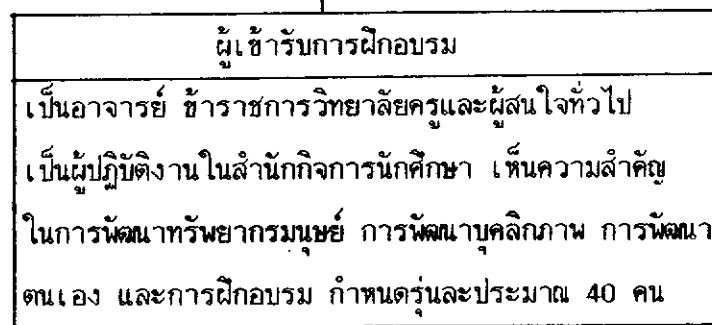
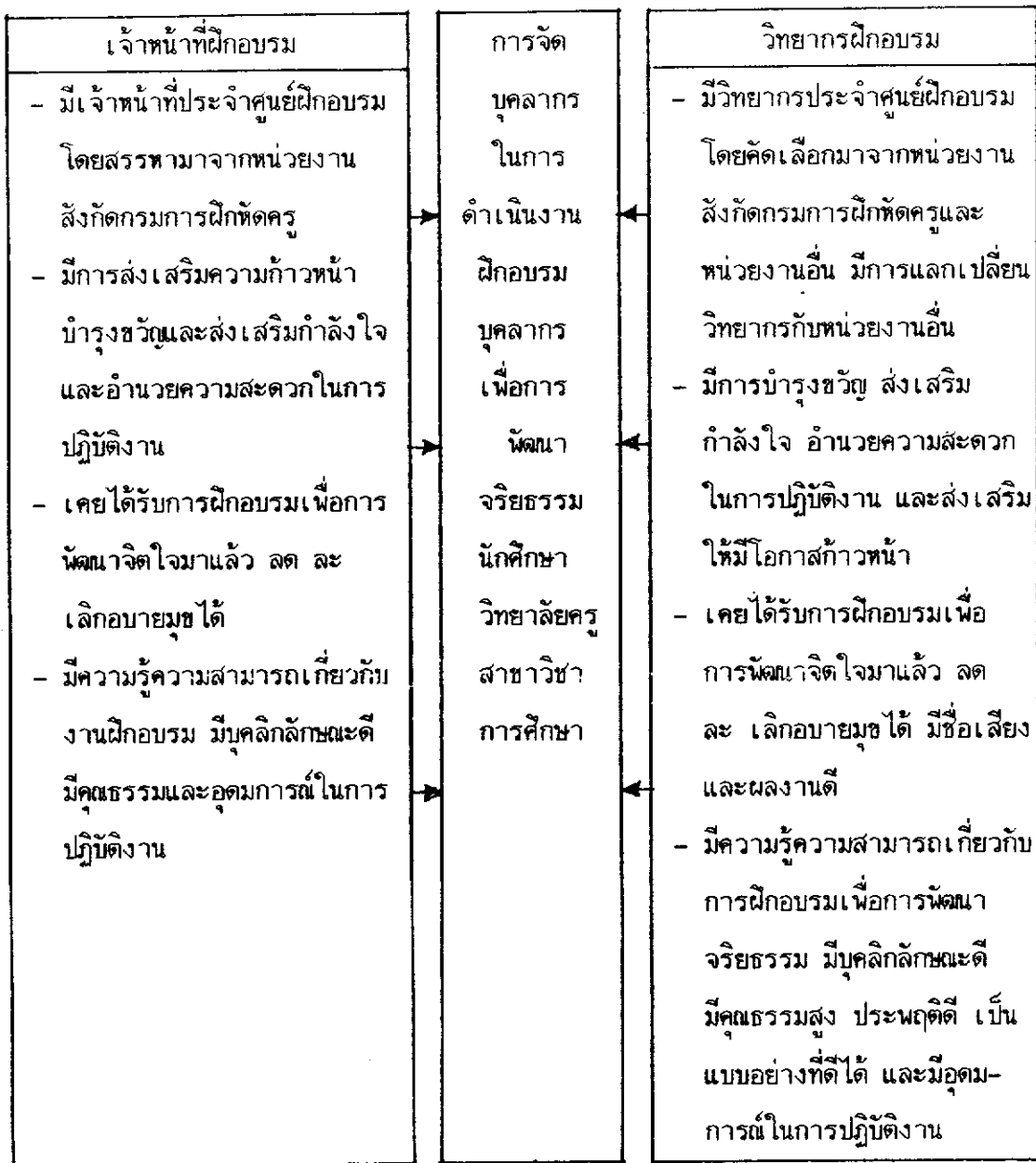


ภาพประกอบ 28 รูปแบบการกำหนดวัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร
เพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

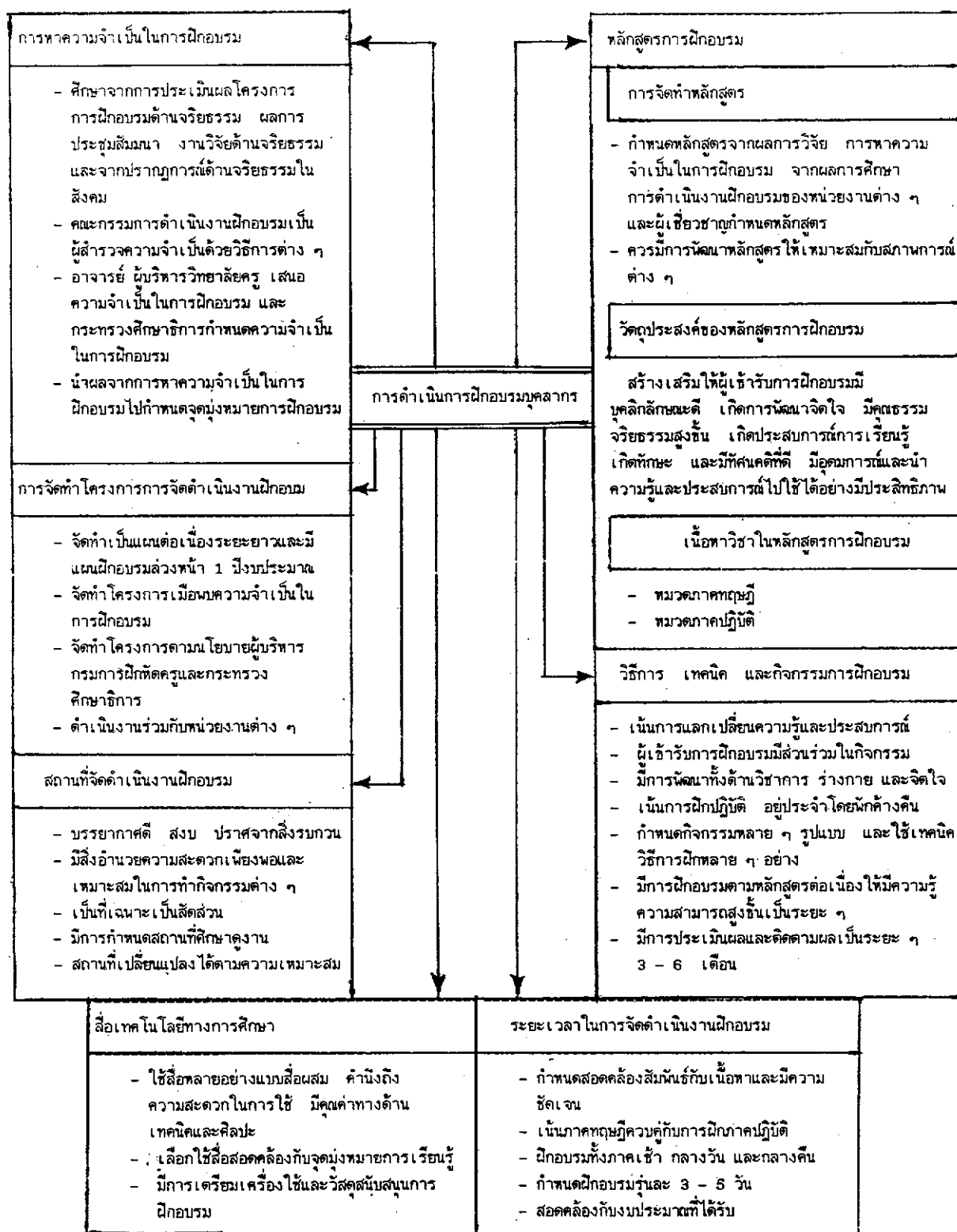


————— สายงานหลัก

ภาพประกอบ 29 รูปแบบการจัดองค์การดำเนินงานศึกษาศาสตร์บุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม
นักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา



ภาพประกอบ 30 รูปแบบการจัดบุคลากรในการดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร
เพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา



ภาพประกอบ 31 รูปแบบการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม

นักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

	การวางแผน	แหล่งงบประมาณ
งบประมาณการจัด ดำเนินงานฝึกอบรม	จัดทำเป็นแผนระยะยาว และจัดทำเป็นแผนล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ	งบประมาณแผ่นดิน เงินบำรุงการศึกษา การหารายได้ องค์การเอกชน ค่าลงทะเบียน

ภาพประกอบ 32 รูปแบบการกำหนดงบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร
เพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

ผู้ประเมินผล	วิธีการประเมินผล	ระยะเวลา	จุดที่ประเมิน
เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หน่วยงานที่ส่งผู้เข้า รับการฝึกอบรม	สำรวจความคิดเห็น การวิจัย ผลสอบความรู้	ระหว่างการฝึกอบรม สิ้นสุดการฝึกอบรม 3-6 เดือนหลังจาก ฝึกอบรม	ปฏิกิริยาของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม การดำเนินการ ฝึกอบรม พฤติกรรมผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเป็น ระยะ ๆ

ภาพประกอบ 33 รูปแบบการประเมินผลและติดตามผลการจัดดำเนินงานฝึกอบรม
บุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม นักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้เป็นพื้นฐาน แล้วนำมาสังเคราะห์กับหลักวิชาการ เพื่อใช้เป็นข้อเสนอแนะและเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครูให้มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่นักศึกษาวิทยาลัยครูและสังคมอย่างแท้จริง ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา

วิทยาลัยครูควรกำหนดนโยบายในการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อการพัฒนาจริยธรรม นักศึกษาวิทยาลัยครูอย่างชัดเจน เป็นระบบ และต่อเนื่องระยะยาว ควรกำหนดจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูทั้งทางด้านร่างกาย สังคม และจิตใจโดยมุ่งเน้น การพัฒนาจิตใจเป็นหลัก ควรกำหนดวัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้ ผู้เข้ารับการรับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมสูง และปฏิบัติตนเป็น ตัวอย่างที่ดีได้ โดยกำหนดวัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนเพื่อให้ทราบว่าจะ ไรคือ วัตถุประสงค์ที่แท้จริง จะช่วยให้สามารถดำเนินการฝึกอบรมโดยกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สนอง วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ ควรมีการจัดตั้งหน่วยงานเป็นศูนย์ฝึกอบรมโดยมีคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบดำเนินงานฝึกอบรม เป็นงานประจำและต่อเนื่อง การจัดบุคลากรในการจัดดำเนินงาน ฝึกอบรมควรมีการคัดเลือกเป็นพิเศษ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิทยากรฝึกอบรมซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบการฝึกอบรมควรเป็นตัวอย่างที่ดีได้ จึงควรคัดเลือกบุคคลที่จะปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม จากคนที่มีคุณลักษณะอย่างน้อย 5 ด้านดังต่อไปนี้

1.1 ด้านความรู้ เป็นผู้มีความรู้ดี โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับหลักและวิธี

วิธีพัฒนาจริยธรรม ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ของกรมการฝึกหัดครู หลักจิตวิทยา การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เทคนิคและกระบวนการฝึกอบรม รวมทั้งการทำงานเป็นกลุ่มหรือการทำงาน เป็นทีม

1.2 ด้านความสามารถ เป็นผู้มีความสามารถในด้านการวิเคราะห์ปัญหา การ

แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานฝึกอบรม การจัดทำโครงการ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การพูด การเขียน การฟังและสรุปประเด็นความคิด การถ่ายทอดความรู้ การใช้สื่อการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตร การวัดและประเมินผล และการประยุกต์ทฤษฎีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

1.3 ด้านบุคลิกลักษณะ เป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่ดีในด้านน้ำเสียง การพูดจา กริยาท่าทาง การแต่งกายเรียบร้อย มนุษยสัมพันธ์ดี การวางตัวเหมาะสม ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักควบคุมอารมณ์ มีเหตุผล มีอารมณ์ขัน มีจิตใจเข้มแข็ง อดทน มีระเบียบวินัย มีความจริงใจต่อหน้าที่ และกระตือรือร้นในการทำงาน

1.4 ด้านคุณธรรม เป็นผู้ที่มีคุณธรรมสูง โดยเฉพาะในเรื่องความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ เมตตา กรุณา ตรงต่อเวลา มีความรอบคอบ และรับผิดชอบ ลด ละ เลิกอบายมุขได้ และเคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจมาแล้ว

1.5 ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานที่ดี โดยเฉพาะจะต้องมีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพการฝึกอบรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่หาความรู้ และพัฒนาตนเอง สนใจต่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน อุทิศตนเพื่อส่วนรวม มีความอดทนต่องานหนักและอุปสรรคต่าง ๆ

การสรรหาเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิทยากรฝึกอบรมควรคัดเลือกจากหน่วยงานสังกัดกรมการฝึกหัดครู และควรมีการแลกเปลี่ยนวิทยากรกับหน่วยงานอื่นด้วย เพื่อส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนางานจริยธรรม แต่เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นงานประจำที่บุคลากรจะต้องเสียสละและรับผิดชอบมาก จึงควรมีการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยควรมีการพิจารณาให้ความดีความชอบพิเศษด้วย สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรกำหนดรู้และประมาณ 40 คน ซึ่งมีจำนวนไม่มากหรือน้อยเกินไป ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับการฝึกปฏิบัติและดูแลอย่างทั่วถึง โดยหน่วยงานพิจารณาคัดเลือกบุคคลกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาได้แก่ อาจารย์และข้าราชการที่รับผิดชอบการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาเข้ารับการฝึกอบรม ควรจะเน้นพัฒนาบุคลากรสังกัดสำนักกิจการนักศึกษาเป็นพิเศษ เนื่องจากบุคคลกลุ่มนี้ทำงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาโดยตรง จะได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้อาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูทุกคนมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมด้วย เพราะต่างก็มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษาด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งจะได้มีการผนึกกำลังร่วมกันทุกฝ่ายในการพัฒนานักศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน

สำหรับการดำเนินการฝึกอบรมนั้นควรมีการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามหลักวิชา เพื่อจะได้สร้างหลักสูตรและจัดทำโครงการฝึกอบรมตอบสนองความจำเป็นและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจนเหมาะสมกับระดับความสามารถและความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาจิตใจ มีคุณธรรมจริยธรรมสูง และสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรมควรประกอบด้วยภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีการเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีกิจกรรม การใช้เทคนิค การฝึกอบรมและวิธีการฝึกอบรมหลาย ๆ อย่างผสมผสานกัน และควรมีการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นเป็นระยะ ๆ โดยมีการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง มีการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาหลาย ๆ อย่างแบบสื่อผสม ใช้ได้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ ควรมีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการฝึกอบรม เช่น เครื่องนิมิตต์ เครื่องอัดสำเนา และเครื่องขยายเสียง เป็นต้น อย่างพร้อมบริบูรณ์ ควรมีการกำหนดระยะเวลาในการจัดดำเนินการฝึกอบรมรุ่นละประมาณ 3-5 วัน แบบอยู่ประจำโดยพักค้างคืน มีทั้งภาคเช้า กลางวัน และกลางคืน เพื่อจะได้จัดกิจกรรมได้ครบถ้วนเหมาะสมกับเนื้อหาและเป็นการประหยัดวันเวลาในการปฏิบัติงานประจำ ส่วนสถานที่ฝึกอบรมควรมีสถานที่โดยเฉพาะ มีสถานที่เพียงพอในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ที่พัก ที่ประชุมใหญ่ ที่ประชุมกลุ่มย่อย และโรงอาหาร เป็นต้น อีกทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม มีบรรยากาศที่ดี สงบ ปราศจากสิ่งรบกวน เพราะการเลือกสถานที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจและความทุ่มเทของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สนใจเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอโดยอัตโนมัติ มีผลทำให้การฝึกอบรมบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ สำหรับงบประมาณการจัดดำเนินการงานฝึกอบรมควรมีการจัดทำงบประมาณอย่างมีระบบล่วงหน้าเป็นแผนระยะยาวและกำหนดไว้นั่นนอนในแต่ละปี เพื่อเป็นการวางแผนการหาทรัพยากร เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานฝึกอบรม และควรมีการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมทุกระยะระหว่างฝึกอบรม เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม และหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมเป็นระยะ 3 และ 6 เดือน เพื่อจะได้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งด้านปฏิบัติและพฤติกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการนำสิ่งที่ได้รับการเรียนรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ

เป็นต้น เป็นการวัดและค้นหาคุณค่าของการฝึกอบรมว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และจะทำให้ทราบว่าควรจะต้องปรับปรุงโครงการฝึกอบรมในส่วนไหนอย่างไรบ้าง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษาครั้งนี้ครอบคลุมเนื้อหา 7 ด้าน คือ นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการจัดดำเนินงานฝึกอบรม การจัดองค์การที่รับผิดชอบการฝึกอบรม การจัดบุคลากรในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม การดำเนินงานฝึกอบรม งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรม และการประเมินผลการจัดดำเนินงานฝึกอบรม การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างกว้าง ๆ รายละเอียดในแต่ละด้านยังไม่สมบูรณ์เพียงพอต่อการนำรูปแบบไปใช้ทันที ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรศึกษาค้นคว้าเนื้อหาแต่ละด้านของรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ต่อไป ในรายละเอียดให้ลุ่มลึกมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษาซ้ำอีกครั้งหนึ่ง โดยศึกษาข้อมูลจากผู้บริหารวิทยาลัยครู อาจารย์และข้าราชการที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงในแง่มุมอื่นสำหรับประกอบการพิจารณาหารูปแบบการดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู

2.3 ควรมีการตั้งคณะกรรมการจัดทำโครงการและจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษาให้สอดคล้องกับผลการวิจัย และนำไปทดลองใช้ แล้ววิจัยวิเคราะห์ผลการฝึกอบรมเพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู ให้เหมาะสมกับวิทยาลัยครูต่อไป

บรรณานุกรม

กริช อัมโภชน. การพัฒนาหลักสูตร. ม.ป.ท., ม.ป.ป.

_____. การเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยากร. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร-
ศาสตร์, 2520. อัดสำเนา.

_____. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒน-
บริหารศาสตร์, 2531.

_____. แนวความคิดใหม่ในการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒน-
บริหารศาสตร์, 2524.

_____. มนุษย์พฤติกรรมในการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
2520. อัดสำเนา.

_____. เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สถาบัน
ฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน, 2521.

กฤษณเนตร พันธุมโพธิ์. "บทบาทของวิทยากรในองค์การ," วารสารการบริหารคน.

7 (1-2) : 18-22 ; มกราคม - มิถุนายน 2529.

X ก่อ สวัสดิทานิชย์. ข้อคิดบางประการเกี่ยวกับกรมการฝึกหัดครู. กรุงเทพฯ :
กรมการฝึกหัดครู, 2513.

กองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. หลักสูตรการ
ฝึกอบรมวิทยากรของทบวงมหาวิทยาลัยร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย. กอง
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2530.

ก่องแก้ว เจริญอักษร. "การจัดการเรียนการสอนจริยศึกษาให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์,"
วารสารครูศาสตร์. 9 : 36; มีนาคม - เมษายน 2522.

X การฝึกหัดครู, กรม. การวิจัยเรื่องจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษาสังกัดสถานศึกษากรมการ
ฝึกหัดครู. กรุงเทพฯ : หน่วยงานพิเศษ กรมการฝึกหัดครู, 2525. อัดสำเนา.

_____. แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534). กรุงเทพฯ : กองแผนงาน
กรมการฝึกหัดครู, 2531.

- . รายงานการวิจัยโครงการวิจัยเรื่อง การผลิตและการใช้ครูในโครงการพัฒนาการศึกษา ครั้งที่ 6 ของกระทรวงศึกษาธิการ. กองแผนงาน กรมการฝึกหัดครู. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2530. ก. ✓
- . รายงานการสัมมนาจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2522.
- . หลักสูตรวิทยาลัยครูพุทธศักราช 2530 สาขาวิชาการศึกษา. ตำรา-เอกสารวิชาการ ฉบับที่ 10 หน่วยงานนิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2530. ข.
- . เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยาการฝึกอบรมตามโครงการกำหนดรูปแบบเพื่อเสริมบทบาทบุคลากรกรมการฝึกหัดครู. ม.ป.ท. : 2527.
- การศาสนา, กรม. คู่มือสอนจริยศึกษาระดับวิทยาลัย. (ฉบับทดลอง) กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์กรมศาสนา, 2522.
- . หลักการวิธีการจัดจริยศึกษา และหัวข้อจริยธรรมสำหรับสั่งสอนนักเรียน นักศึกษา (ฉบับทดลอง). กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2521.
- กำพล ชูรัตน์. จริยธรรมและศักยภาพของการปฏิบัติจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยครูภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
ออตสำเนา.
- กิตติมา ปริติลล. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ ฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.
- X กীরติ บุญเจือ. จริยศาสตร์สำหรับผู้เริ่มเรียน. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
- กীরติ ศรีวิเชียร. การจัดจริยศึกษาในโรงเรียน. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2524.
- กุลธนา ธนาพงศ์ธร และ ไตรรัตน์ โภคผลาภรณ์. "การพัฒนามนุษย์ในองค์การโดยการฝึกอบรม. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การหน่วยที่ 8. พิมพ์ครั้งที่ 3. หน้า 325-411. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533.
- เกศินี หงส์นันท์. "ยุทธวิธีในการบริหารงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจ," วารสารกรมบัญชีกลาง. 29 (5) : 73-90; กันยายน-ตุลาคม 2531.

เกษม จันโท. "บทบาทของวิทยาการฝึกอบรมทางส่งเสริม," เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยาการทางการส่งเสริมและพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531. อัดสำเนา.

โกวิท ประวาลพุกษ์. "การประเมินโครงการ," ใน เอกสารการอบรมวิจัยปฏิบัติการครั้งที่ 5 เรื่อง การประเมินโครงการเพื่อพัฒนาหลักสูตร. หน้า 16-18. กรุงเทพฯ ฯ : กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ, 2525.

โกศล มีคุณ. จริยศึกษาเพื่อการสร้างเสริมการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมและทักษะในการสวมบทบาท. ปริญญาโท กศ.ด. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.

ขจรศักดิ์ ทาญณรงค์. "ปัจจัยที่จะต้องพิจารณาในการเลือกใช้เทคนิคฝึกอบรม." วารสารการบริหารคน. 6(3) : 49-54 ; กรกฎาคม-กันยายน 2528.

ทจรศักดิ์ ทาญณรงค์ และวิรัช สวัสดิทานท์. การจัดโครงการฝึกอบรม : คู่มือปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2524.

× คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานการสัมมนาจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2522.

_____. รายงานการสัมมนาเรื่องทิศทางการวิจัยทางจริยธรรมและค่านิยม. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2525. อัดสำเนา.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. ชุดปฏิบัติการพัฒนายุทธศาสตร์ข้าราชการครู. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2529.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ ฯ : ม.ป.ป.

_____. คุณภาพกำลังคน : คุณแจลู่ความสำเร็จในการพัฒนา. กรุงเทพฯ ฯ : โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์, 2529.

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาจิตใจ. มติใหม่ของการพัฒนาจิตใจ. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาจิตใจ สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์บุษย, 2528.

คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ. ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติว่าด้วยแผนการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2521. ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2521.

- คณะกรรมการฝึกอบรมข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ. หลักสูตรฝึกอบรมการใช้หลักสูตรในการพัฒนาข้าราชการ กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2530.
- คณะกรรมการลูกเสือฝ่ายฝึกอบรม. คู่มือการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือสำรองชั้นความรู้เบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. คณะกรรมการลูกเสือฝ่ายฝึกอบรม สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2529.
- ✓ เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา แนวทางการวางแผน การเขียนโครงการและการบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ ฯ : สยามศิลป์การพิมพ์. 2531.
- เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล และ เกศินี หงส์นันท์. การบริหารงานฝึกอบรมขององค์การรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. กรุงเทพฯ ฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล และ เกศินี หงส์นันท์. การบริหารงานฝึกอบรมขององค์การรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์รัฐวิสาหกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ม.ป.ป.
- จอห์น อุลลิอานา. "ความหมายจริยธรรม," ใน รายงานการพัฒนาเรื่องทิศทางการวิจัยทางจริยธรรมและค่านิยม. หน้า 59. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2525. อัดสำเนา.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. การประยุกต์คุณธรรมมาใช้ในการดำรงตนของข้าราชการครู. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, ม.ป.ป. อัดสำเนา.
- จิราภรณ์ ลิ้มสมบูรณ์ และจินตนา บิลมาศ. "ผลการวิจัยเรื่องความต้องการระดับชาติในการพัฒนาและฝึกอบรมกำลังคนในระบบราชการพลเรือน," ใน คุณภาพกำลังคน : คุณแจ่มใสความสำเร็จ. หน้า 146-151. กรุงเทพฯ ฯ : โอ.เอส พรีนติ้งเฮาส์, 2529.
- จุมพล ทิมพานิช. "การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน," ใน การบริหารงานบุคคล. หน้า 112-129. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2526.
- เจลีเยว บุรีภักดี. การวิจัยเรื่องจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษาสังกัดสถานศึกษาการฝึกหัดครู. กรุงเทพฯ ฯ : กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ, 2525.
- เจลีเยว บุรีภักดี และสวกิจ ศรีปัดดา. "การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา," ใน พัฒนศึกษาศาสตร์ : ประมวลบทความซึ่งเน้นการประยุกต์เพื่อพัฒนาประเทศ. หน้า 103-105. โครงการปริญญาเอกสาขาพัฒนศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ ฯ : ทางหุ่นล่วนจำกัด พี เจ การพิมพ์, 2527.

ชนะ เพชรรัตน์ "บทบาทการฝึกอบรมของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค," การศึกษานอกโรงเรียน. 130 : 16-20 กุมภาพันธ์-มีนาคม 2529.

ชวน หลีกภัย. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ศิริวรรณ ศิริอารยา และลักษณา ห่มจันทร์ เป็นผู้สัมภาษณ์ที่ติด
รัฐสภา เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2529.

ชัยพร วิชชาวุธ. "ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม ไคลเบิร์ก V.S. แบนดูรา," ใน เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง ทิศทางของการวิจัยทางจริยธรรมและค่านิยม.

หน้า 242-244. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2526. ก.
_____. "แนวทางการพัฒนาจริยธรรมภาคทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม," วารสารเศรษฐศาสตร์.
11 : 22-23 เมษายน-มิถุนายน 2526. ข.

ชัยพร วิชชาวุธ และคณะ. "จิตใจและพฤติกรรมจริยธรรมของคนไทย," รายงานการสัมมนาเรื่องจริยธรรมและวัฒนธรรมของคนไทย. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2526.

ชาญชัย ลวิตรังสิมา. "การจัดทำโครงการฝึกอบรม," ใน การพัฒนาศคค. หน้า 170-192.
กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.

ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์. การพัฒนาศคค. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2523.

ชิต นิลพานิช และโสภณ ปภากจน์. "การพัฒนากองคการ," ใน ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม.
หน้า 255-256, กรุงเทพฯ ฯ : สำนักฝึกอบรมสถาบันนิเทศบริหารศาสตร์, 2520.

ชูลี ชัยนิวัฒน์ และพัชรี นีรนากโกมล. "ชี้แจงหลักสูตรพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์," ใน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. หน้า 402. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช, 2533.

เชาว์ โรจน์แสง. "ศาสนากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ," ใน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. หน้า 675-678. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช. 2533.

เชาว์ โรจน์แสง และประยูร ศรีประสาธน์. "ปัญหา อุปสรรค และแนวโน้มของการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ," ใน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. หน้า 734-
788. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533.

- เชิญ วีระฉายา. ตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพผู้บริหารการศึกษาในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525. อัดสำเนา.
- เชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์. การพัฒนาศิลปะ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2533.
- X ดวงเดือน พันธุมนาวิน. จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2524.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม. จริยธรรมของเยาวชนไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520.
- เดชา แก้วชาศิลป์. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัยสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ลำดับที่ 309. กรุงเทพฯ : สถาบันนักพัฒนาบริหารศาสตร์, 2529.
- ดำรง ลักษณะวงศ์. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ภมร พรหมแก้ว เป็นผู้สัมภาษณ์ที่สำนักวิจัยและบริการการศึกษาวิทยาลัยครูเพชรบุรี เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2533.
- ต๋นย บุนนาค. "ปัญหาในการประเมินผลการฝึกอบรม," ใน ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม. หน้า 179-193. สำนักฝึกอบรมสถาบันนักพัฒนาบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2520.
- ไตรรัตน์ โคนลากรณ์. "การบริหารการฝึกอบรม," ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 9. หน้า 413-467. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2531.
- _____. "การบริหารการฝึกอบรม," ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. หน้า 413-467. นนทบุรี : สำนักพิมพ์สุโขทัยธรรมาธิราช, 2533.
- ทองศักดิ์ คุ่มไชนะ. การศึกษาคูณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม กรมการประชาสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- ทวี ถาวโร. รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.

ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์. พูดได้ พูดเป็น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์กิ่งกล้วย, 2525.

X ทพเวที, พระ. มองอเมริกาจากปัญหาไทย. กรุงเทพฯ : บริษัทด้านสหภาพการพิมพ์, 2530.

_____. (ประยุทธ์ ปยุตโต). ปรัชญาการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2530.

เทียนฉาย กีระนันท์. แผน โครงการ และงบประมาณ : อีกแนวทางหนึ่งสำหรับการจัดสรร

ทรัพยากรทางเศรษฐกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,

2523.

ธวัชชัย ชัยจิรฉายกุล. "การศึกษาคุณสมบัติของค่านิยมพื้นฐานทางจริยธรรมของคนไทย,"

ใน รวมบทความการวิจัยของการศึกษาของภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

หน้า 173. นุชธรรม กิจปรีดา บริสุทธิ์ บรรณาธิการ กรุงเทพฯ : สามเจริญพานิช,

2529.

ธีระชัย เขมณะสิริ. "การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน," โครงการเสริมสร้างผู้จัดการยุคใหม่.

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531. อัดสำเนา.

_____. "ความล้มเหลวในการฝึกอบรม," วารสารคน. 4(1) : 79-100 ; พฤษภาคม

2525-มีนาคม 2526.

_____. "บัญญัติสิบสองประการในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม," เพื่อผู้ผลิต.

19 : 25-29 ; ตุลาคม-พฤศจิกายน 2523.

_____. "องค์การการฝึกอบรม," วารสาร. 2 (4) : 11-12; ตุลาคม - ธันวาคม

2524.

นครปฐม, วิทยาลัยครู. ปัญหาการเรียนการสอนจริยศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. นครปฐม :

วิทยาลัยครูนครปฐม, 2528.

น้อย ศิริโชติ. เทคนิคการฝึกอบรม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2524.

นิคม จันทรวาท. "นักฝึกอบรมช่วยสร้างคุณภาพชีวิตแรงงาน," แรงงานสัมพันธ์. 28(5) :

38-47 ; กันยายน-ตุลาคม 2529.

- นิเชต สุนทรพิทักษ์. "แนวทางในการอบรมสั่งสอนจริยธรรม," ใน แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย. รายงานวิจัยทางการศึกษา อันดับ 26/2523. หน้า 27-28. กองวิจัยทางการศึกษากรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์ 2523.
- นิพนธ์ คันธเสวี. "ยุทธวิธีในการพัฒนาจริยธรรม," ใน รายงานการประชุมสัมมนาเรื่องกลวิธีพัฒนาคุณภาพและจริยธรรมของนิสิตนักศึกษา. หน้า 45-53. กรุงเทพฯ ฯ : กองบริการการศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2531.
- นินา ชูโต. การประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ ฯ : ธรรมสารการพิมพ์, 2527.
- _____. "การประเมินผลการฝึกอบรม," วิทยาการวิจัย. 2 : 24-32 มกราคม-เมษายน 2530.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. "แนวคิดในการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมของปลัดกระทรวงศึกษาธิการ," ใน คู่มือการพัฒนาคุณธรรม. ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2533.
- บรรจง จันทรสา. ปรัชญาการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.
- บุญถิ่น อัตถากร. "แนวนโยบายผลิตครูในอนาคต," เอกสารชุดเผยแพร่การศึกษา. 10 : 12-17 ; ตุลาคม 2514.
- บุญมา แฉ่งฉายา. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ภมร พราหมณ์แก้ว เป็นผู้สัมภาษณ์ที่ค่ายลูกเสือตอนช้างใหญ่ วิทยาลัยครูเพชรบุรี เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2533.
- ประชาสงเคราะห์ กองวิชาการ, กรม. เทคนิคการสอนและฝึกอบรม. นนทบุรี : โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด, 2517.
- ประชุม รอดประเสริฐ. การบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ ฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2529.
- _____. นโยบายการวางแผน : หลักการและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
- _____. เอกสารประกอบการสอนเรื่องการบริหารบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530.
- ประณีต วัฒนโพธิ์ธิษฐ์. การฝึกอบรมของการสื่อสารแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ พศ.ม. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527. อัดสำเนา.

ประยูร ศรีประสาธน์. "เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย," วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 4 :

49-60 ; เมษายน-พฤษภาคม 2523.

ประยัด จิระวรพงศ์. เทคนิคการฝึกอบรมเทคโนโลยีทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :

บูรพาสาส์น, ม.ป.ป.

ปรัชญา เวสารัชช์. "แนวทางการพัฒนาบุคลากรในภาครัฐ," ใน เอกสารประกอบการสัมมนา

เรื่องการปรับกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาภาครัฐและ

เอกชน 7 กรกฎาคม 2532. หน้า 5-7. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัย

ธรรมาธิราช, 2532.

ปรีชา เศรษฐจิตร. "คุณภาพ คุณธรรม และความรู้," ครูปริทัศน์. 6(1) : 58-62 ;

มกราคม 2524.

เป็รื่อง กุญท. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ภาคเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษา

ศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.

พจน์ เพชรบุณิน. การเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรมสถาบันพัฒนา

บริหารศาสตร์, 2524.

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์, 2532.

พรหมเทพย์ ศิริวรรณบุศย์. "ความเชื่อทางจริยธรรมของคนไทยในปัจจุบัน," วารสารครูศาสตร์.

14(4) : 75-90 ; เมษายน-มิถุนายน 2529.

พรหมเทพย์ ศิริวรรณบุศย์ ชัยพร วิชชาวุธ และธีรพร อูวรรณโณ. จริยธรรมชาวกรุงเทพมหานคร

ปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

พลเทพ จันทรลีประเสริฐ. การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคคล : ศึกษาเฉพาะกรณีปัญหาการฝึก

อบรมข้าราชการพลเรือนในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร-

ศาสตร์, 2524. (อัตรสำเนา)

_____. บทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์การ.

กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2525. อัตรสำเนา.

พัฒนาข้าราชการพลเรือน, สถาบัน. บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.

กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., ม.ป.ป. อัตรสำเนา.

..... . รายงานการวิจัยคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., 2529.

..... . หลักสูตรเสริมสร้างจริยธรรมข้าราชการ. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., 2528.

พัฒนาผู้บริหารการศึกษา, สถาบัน. คู่มือการบริหารโครงการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2530.

..... . คู่มือประเมินผลและติดตามผล. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2529.

..... . คู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรม. นครปฐม : ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2530. อัดสำเนา.

..... . รายงานวิจัยหาความจำเป็นในการบริหารผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน. นครปฐม : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2531.

✓ วัฒน สุจำนงค์. หลักการฝึกอบรมแบบใหม่. กรุงเทพฯ ฯ : ทิพย์อักษรการพิมพ์, 2523.

"พระบรมราโชวาทกับทิศทางไทย," มติชน. 21 พฤศจิกายน 2532. หน้า 8.

พลเอก กฤษณยานวัช. แนวทางการบริหารโครงการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ ฯ : แผนกฝึกอบรมการเคหะแห่งชาติ, 2521. อัดสำเนา.

นิเชษฐ กาลามเกษตร์ (บรรณาธิการ). จริยศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย. ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

นิพนธ์ โกศลวัฒน์. "แนวทางการพัฒนาของข้าราชการพลเรือน," ใน คุณภาพกำลังคน : คุณแจ่มใสความสำเร็จ. หน้า 30. กรุงเทพฯ ฯ : โอเอสวันตั้งเช้าส์, 2529.

นิศมัย จันทวิมล. "วิทยาการกับการพัฒนาตนเอง," จดหมายข่าวสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. 5(5) : 3-6, 20 ; สิงหาคม-กันยายน 2531.

✗ พุทธทาส อินปัญญ์. การสร้างเสริมจริยธรรมแก่เด็กวัยรุ่น. กรุงเทพฯ ฯ : สมชายการพิมพ์, 2521.

..... . ขราวาสธรรม. สุราษฎร์ธานี : ธรรมทานมูลนิธิ, 2523.

ไพรัตน์ เดชะรินทร์. บทวนการพัฒนาชนบทไทย. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2525.

มนูญ วงศ์นารี. "บทบาทเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในการพัฒนาองค์การ," ใน ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม. หน้า 211-241, กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2520.

นิบลสงคราม, วิทยาลัยครู. โครงสร้างศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยครูนิบลสงครามพิษณุโลก.
ม.ป.ป. อัดสำเนา

มหาวิทยาลัย, ทบวง. รายงานการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากร รุ่นที่ 3. กองสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน สำนักปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.

_____. หนังสือที่ ทม 0203/33422 เรื่องนโยบายและแนวทางการพัฒนาคุณภาพและ
จริยธรรมของนิสิตนักศึกษา. ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2532.

มังกร ทองสุตดี. "นิสิตของสหวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่น," คุรุปริทัศน์.
12 : 24-27 ; พฤศจิกายน 2530.

มานะ กอทรงกุล. "ไขข้อข้องใจ," ทรัพยากรมนุษย์วารสารการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล.
1(3) : 12-13, 24 ; กรกฎาคม-กันยายน 2519.

ไมตรี ทองประวัติ. การบริหารงานฝึกอบรม. กรุงเทพฯ ฯ : วิทยาลัยศรีปทุม, 2529.

_____. การบริหารงานฝึกอบรม. กรุงเทพฯ ฯ : ส่วนวางแผนและพัฒนาพนักงานฝ่าย
พนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด, 2529.

_____. เทคนิคการเป็นวิทยากรที่ดี. กรุงเทพฯ ฯ : ส่วนวางแผนและพัฒนาพนักงานฝ่าย
พนักงานธนาคารกรุงไทย, 2526.

_____. "เทคนิคการเป็นวิทยากรที่ดี," วารสารการบริหารคน. 5(1) : 39-55 ;
มกราคม-มีนาคม 2527.

ยนต์ ชุ่มจิต. ความเป็นครู. กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์, 2531.

เย็นใจ เลาหมนิช. "ทำอย่างไรชนบทไทยจึงพัฒนา," วารสารไทย. 6(2) : 66-72 ;
มกราคม-มีนาคม 2529.

ระวี ภาวิไล. "จริยธรรมและภาวะที่ไร้จริยธรรมจะมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์โลกอย่างไร,"
ใน กลวิธีเพื่อบรรลุผลในการพัฒนาคุณภาพและจริยธรรมนิสิตนักศึกษา. หน้า 28.
กองบริการการศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2531.

"ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526,"

ข่าวคุรุสภา. 10 : 12 ตุลาคม 2526.

X ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ ฯ :

สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2530.

ราชมนั, พระ. การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา. กรุงเทพฯ ฯ : อัมรินทร์

พรินตติ้ง, 2530. ข.

_____. ธรรมบัญญัติ. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ ฯ : สมาคมศิษย์เก่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

_____. "ปัจจุบันฐานะของครูทุกระดับทุกทาง," มติชนสุดสัปดาห์. 7(351) : 18 ; 24 พฤษภาคม 2530. ก.

_____. "ปัญหาจริยธรรม," ใน แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย. หน้า 11-12. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2523.

_____. "พัฒนาตน," ใน มิติใหม่ของการพัฒนาจิตใจ. หน้า 128-129. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาจิตใจสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์, กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์บุญชัย, 2528.

เรังลักษณ์ โรจนพันธ์. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ ฯ : ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.

วนิดา วงศ์คำจันทร์. "บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่ฝึกอบรม," วารสารข้าราชการ. 23 (10) : 60-68; ตุลาคม 2521.

วัชรินทร์ จำปี. "คลื่นลูกใหม่ในการฝึกอบรม," การศึกษานอกโรงเรียน. 130 : 7-15 ; กุมภาพันธ์-มีนาคม 2529.

วิจิตร ลินลิริ. "เราจะสอนจริยศึกษากันอย่างไร." ใน จริยศึกษา : สรุปการสัมมนาอาจารย์เพื่อพัฒนาจริยศึกษาของวิทยาลัยครูทั่วประเทศ. หน้า 43-53. หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2529. อัดสำเนา.

X วิชาการ, กรม. แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2523.

วิทย์ วิศทเวทย์. "ปัญหาจริยธรรม," ใน แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย. หน้า 55.

กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2523.

วินิต ทรงประทุม. อภิธานศัพท์ทางการฝึกอบรม. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2517.

วินัย เกษมเศรษฐ. "สิ่งที่ควรทำในการส่งเสริมจริยศึกษาในโรงเรียนมัธยม," ใน การรวบรวมคำบรรยายและผลการประชุมกลุ่มเรื่องการส่งเสริมจริยศึกษา. หน้า 5-6.

กรุงเทพ ฯ : หน่วยงานนิเทศน์ กรมสามัญศึกษา, 2523.

วิรัชพร สวัสดิ์คานนท์. การวิจัยเพื่อการฝึกอบรม. กรุงเทพ ฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ม.ป.ป.

วิลาศ สิงห์วิชัย. "การนิเทศงานและการพัฒนาบุคลากร," ใน การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 7. หน้า 71-111. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2531.

_____. "การประเมินผลการฝึกอบรม," ใน ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม.

หน้า 155-163. สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2520.

วีระ บำรุงรักษ์. "จริยวิทยา," ใน แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย. หน้า 131.

กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2523.

วลัยชัย จันทังค์. การเรียนรู้กับการฝึกอบรม. กรุงเทพ ฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดเกษมสุวรรณ แผนกการพิมพ์, 2513.

_____. "การวิจัยทดลองในการฝึกอบรม," วารสารข้าราชการ. 11 : 32-39; พฤศจิกายน 2522.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. คู่มือการพัฒนาคุณธรรม. กรุงเทพ ฯ : สำนักงานพัฒนาคุณธรรม กระทรวงศึกษาธิการ, 2532.

_____. แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย : การประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมไทย 23-27 มกราคม 2523. กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2523.

_____. แผนพัฒนาจริยธรรมของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2526-2529) ของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2528.

✓ ศูนย์ประสานงานพัฒนาหมู่บ้านแผ่นดินธรรมแผ่นดินทองภาคเหนือ. คู่มือวิทยาการการบริหารและการฝึกอบรม. ศูนย์ประสานงานพัฒนาหมู่บ้านแผ่นดินธรรมแผ่นดินทองภาคเหนือ ม.ป.ท., 2527.

X สกล นิลวรรณ. ปรัชญาเบื้องต้น. เอกสารการนิเทศการศึกษา ฉบับที่ 218 : ศึกษานิเทศก์
กรมการฝึกหัดครู, 2522.

สงบ ลักษณะ. "หลักสูตรปัจจุบันและการสอนการอบรมนักเรียน," ใน คำบรรยายและผล
การประชุมกลุ่มเรื่องการส่งเสริมจริยศึกษา. หน้า 6-7. กรุงเทพฯ ฯ : หน่วย
ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2523.

สมชาย มิตรประเสริฐสุข. การศึกษาการฝึกอบรมบุคลากรของการรถไฟแห่งประเทศไทย.

วิทยานิพนธ์ พศ.ม. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527. อัดสำเนา.

สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน. "จริยธรรมที่จำเป็นในสังคมไทย," ใน แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย.

หน้า 54-56. กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์การศาสนา,
2523.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

_____. ประเภทการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์สหกรณ์ขายส่งแห่งประเทศไทย, 2511.

สมพร ศิลปสุวรรณ. การปฏิรูปการพัฒนาและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันผลิต

พัฒนบริหารศาสตร์, 2526.

สมโภชน์ นพคุณ. "แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2530-2534," ใน

คุณภาพกำลังคน : กุญแจสู่ความสำเร็จ. หน้า 40-63. กรุงเทพฯ ฯ : โอเอสพรีติ้ง
เฮ้าส์, 2529.

สมหวัง นิธิยานุวัฒน์. การกำกับงานและการประเมินผลโครงการ. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2523.

สันตติ สินธุพันธุ์ประทุม. "แนวคิดในการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ," มิตรครู. 3 : 21-24

กุมภาพันธ์ 2528.

X สาโรช บัวศรี. จริยธรรมไทยในสังคมปัจจุบัน. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์การสอน, 2523.

สายสุรี จุติกุล. "จริยธรรมที่จำเป็นในสังคมไทย," ใน แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย.

หน้า 18-19. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2523.

สำนักฝึกอบรมสถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม. กรุงเทพฯ ฯ :

โรงพิมพ์คุรุสภา, 2520.

สำนักเลขาธิการคุรุสภา. รายงานประจำปีเกี่ยวกับครู 2528. กรุงเทพฯ ฯ : กองมาตรฐาน

วิชาชีพครู สำนักงานคุรุสภา, 2529.

_____. รายงานประจำปีเกี่ยวกับครู 2529. กรุงเทพฯ ฯ : กองมาตรฐานวิชาชีพครู

สำนักงานคุรุสภา, 2530.

สำเริง นิลประดิษฐ์. "เผย 4 คุณสมบัติใหม่พร้อมแม่พิมพ์ที่ดี," มติชน. 1 สิงหาคม 2532.

หน้า 8.

สินี เจริญพจน์. "ข้อคิดเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรม," จุลสารสถาบันพัฒนาข้าราชการ

พลเรือน. 4 (2) : 16-19 ; เมษายน - มิถุนายน 2527.

สุจริต บัวพิมพ์. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ภมร พรหมณ์แก้ว เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่กองส่งเสริมและเผยแพร่

วัฒนธรรม สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2533.

สุทธิชัย เลียงชเยศ. "การเสนอแนะนโยบายด้านการพัฒนาจิตใจในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

ฉบับที่ 6," ใน กลวิธีเพื่อบรรลุผลในการพัฒนาคุณภาพและจริยธรรมของนิสิตนักศึกษา.

หน้า 1-2. กรุงเทพฯ ฯ : กองบริการการศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย, 2531.

สุบรรณ จันทบุตร และคณะ. คู่มือการฝึกอบรมพัฒนาจิตใจเพื่อการพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ ฯ :

สมชายการพิมพ์, 2528.

สุปราณี ศรีจิตราภิมุข. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์, 2524.

สุมิตร คุณากร. หลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ ฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

2528.

_____. หลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2523.

สุรพันธ์ ยันต์ทอง. รายงานการวิจัยเรื่องแนวโน้มของวิทยาลัยครูในประเทศไทย. เอกสาร

วิชาการฉบับที่ 36 หน่วยงานพิเศษ กรมการฝึกหัดครู. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์

การศาสนา, 2533.

สุวรรณ เพชรนิล. ศาสนาวัฒนธรรมและประเพณี. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย

รามคำแหง, 2529.

เสนีย์ แดงวัง. "นักฝึกอบรม : เส้นทางสู่อนาคต," วารสารการบริหารคน. 4 (4) :

77-82 ตุลาคม - ธันวาคม 2526.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. การบริหารงานบุคคล. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
วิทยาเขตสงขลา, 2523.

_____. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เศ, 2522.

เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท. การพัฒนาศิลปะ. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2527.

_____. เอกสารประกอบคำบรรยายวิชามนุษยสัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.

เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท และกมล อุดมพันธ์. การพัฒนาศิลปะ. กรุงเทพฯ : ทำหนังสือ
จำกัดโรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2532.

แสง จันทร์งาม. "จริยธรรมและภาวะที่ไร้จริยธรรมจะมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์โลกอย่างไร,"
ใน กลวิธีเพื่อบรรลุผลในการพัฒนาคุณภาพและจริยธรรมของนิสิตนักศึกษา. หน้า 29,
กองบริการการศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2531.

โสภณ ภูเก้าล้วน. "คัมภีร์การจัดการฝึกอบรม," วารสารการบริหารคน. 5(1) : 19-36 ;
มกราคม - มีนาคม 2527.

อนันต์ เกตุวงศ์. หลักและเทคนิคของการวางแผน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526.

อนันต์ อัมโษษฐ์. การประเมินผลระหว่างดำเนินการฝึกอบรม. นครปฐม : สถาบันพัฒนา
ผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2530. (อัดสำเนา)

อนุชิต อนุสวัสดิกุล. "สรุปคำบรรยายของวิทยากร," ใน งานการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากร
รุ่นที่ 3. ทบวงมหาวิทยาลัย, 2530.

Xอนุมานราชธน, พระยา. ชาติ, ศาสนา, วัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : บรรณาการ, 2516.

อรุณ รักธรรม และปรีชา เวสวัชย์. "การพัฒนาศิลปะสำหรับการวางแผนพัฒนา," ข้าราชการ.
30 (6) : 25-31; มิถุนายน 2523.

อาชวัน วายวานนท์. และวินิต ทรงประทุม. "การฝึกอบรมและพัฒนาระบบปฏิบัติงานในรูปแบบ,"
ใน ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม. หน้า 4-30. สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒน-
บริหารศาสตร์ กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2520.

อำนาจ ปันยารชุน. สารานายกรัฐมนตรีในโอกาสสัปดาห์ส่งเสริมศาสนาและจริยธรรม เนื่องในมหามงคลสมัยเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2534.

อำนาจ ช่างเรียน. "การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล," การศึกษากรุงเทพมหานคร. 9(10) : 11-12 ; มิถุนายน 2528.

อำนาจ ทะพิงแก และชยันต์ วรรณะภูติ. "ปัญหาจริยธรรมในสังคมไทยในทัศนะของนักการศึกษา," ใน รายงานสัมมนาจริยธรรมในสังคมไทยในปัจจุบัน. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2522.

อำพร วิริยโกศล. รายงานการวิจัยเรื่องนโยบายการฝึกอบรมขององค์การธุรกิจในที่ถ้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสงขลา. สงขลา : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2528.

อุทัย พิรุณโต. ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร. กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์, 2515.

อุระ แก้วไชโย. "เทคนิคการฝึกอบรมในทรรศนะของผู้บริหาร," จุลสารสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 4 (2) : 13-14; เมษายน - มิถุนายน 2527.

Berenson, L. Mark and Levine M. David. Basic Bussiness Statistics : Concepts and Applications. London : Prentice - Hall International, Inc., 1979.

Burack, Elmer H. and Robert D. Smith. Personnel Management : A Human Resource System Approach. New York : John Wiley & Son, 1982.

Donaldson, Lee and Edward E. Scannell. Human Resources Development : The New Trainer's Guide, 2nd ed. Reading, Massachusetts : Addison - Wesley Publishing Company, Inc., 1986.

Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychological and Education. 5th ed. Tokyo : McGraw - Hill, 1981.

Hagood, Margaret J. Statistical for Sociologists. New York : Henry Holt and Company, 1951.

Lippitt, G. L. and L. Nadler. "Emerging Roles of the Training Director," Training and Development Journal. 21 : 2-10, 1967.

Nadler, Leonard. Designing Training Programs : The Critical Events Model.
Massachusetts : Addison - Wesley Publishing Company, 1982.

_____. "Emerging Roles of the Training Director," Training and Development Journal. 33 (6) : 26-30, June, 1979.

Otto, Calvin P. and Rollin O. Glaser. The Management of Training, A Handbook for Training and Development Personnel Reading.
Massachusetts : Addison - Wesley Publishing Company, 1970.

Wexley, Kenneth N. and Gary P. Latham. Developing and Training Human Resources in Organization. Illinois : Scott, Foresman and Company, 1981.

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือแนะนำและแบบสอบถามในรอกที่ 1

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพมหานคร 10110

ตุลาคม 2534

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
นมัสการ

ด้วยข้าพเจ้า นายภมร พราหมณ์แก้ว เป็นนิสิตปริญญาโท สาขาการอุดมศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง รูปแบบ
การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา
โดยมี ผศ.ดร. วิจิตร ลิ้นลิรี เป็นประธานกรรมการและ ดร.สุพร ตั้งสมวรพงษ์ เป็นกรรมการ
การวิจัยครั้งนี้ ใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่ง
เป็นวิธีวิจัยที่ต้องอาศัยข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ทำวนละประมาณ 3 รอบ เพื่อให้
ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระโดยไม่มีข้อจำกัด ผลของการวิจัยในครั้งนั้นนอกจากใช้เป็น
วิทยานิพนธ์แล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อการจัดรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนา
จริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครูอีกด้วย ผู้วิจัยเห็นว่าพระคุณเจ้าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ
มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในเรื่องที่จะวิจัยครั้งนี้ จึงมีสการมาเพื่อขอความอนุเคราะห์
จากพระคุณเจ้าได้โปรดตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์สำหรับการ
วิจัยเรื่องนี้

หวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณเจ้า จึงขออภัยขอพระคุณ
เป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

นมัสการด้วยความเคารพ

(นายภมร พราหมณ์แก้ว)

ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพมหานคร 10110

ตุลาคม 2534

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน

ด้วยข้าพเจ้า นายภมร พรหมณ์แก้ว เป็นนิสิตปริญญาโท สาขาการอุดมศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง รูปแบบ
การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา
โดยมี ผศ.ดร.วิจิตร สิ้นสิริ เป็นประธานกรรมการและ ดร.สุนทร ตั้งสมรพงษ์ เป็นกรรมการ
การวิจัยครั้งนี้ ใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่ง
เป็นวิธีวิจัยที่ต้องอาศัยข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ทำนละประมาณ 3 รอบ เพื่อให้
ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระโดยไม่มีข้อจำกัด ผลของการวิจัยในครั้งนี้นอกจากใช้เป็น
วิทยานิพนธ์แล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อการจัดรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนา
จริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครูอีกด้วย ผู้วิจัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความ
เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในเรื่องที่จะวิจัยครั้งนี้ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จาก
ท่านได้โปรดตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยเรื่องนี้
หวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายภมร พรหมณ์แก้ว)

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู
สาขาวิชาการศึกษา

แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง รูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู
สาขาวิชาการศึกษา

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้ถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนด
รูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชา
การศึกษา ตามเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย

รอบที่ 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามในรอบที่ 1 เป็นการสอบถามความคิดเห็นของท่านอย่างกว้าง ๆ เพื่อ
นำไปใช้เป็นเนื้อหาสาระในการจัดทำแบบสอบถาม เพื่อใช้สอบถามในรอบต่อไป

เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเข้าใจข้อมูลเบื้องต้นสำหรับใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจ
ให้คำตอบ ผู้วิจัยได้ทำบทสรุปข้อมูลเกี่ยวกับวิทยาลัยครูและสภาพปัญหาที่ควรทราบ จึงขอได้
โปรดอ่านบทสรุปก่อนแล้วจึงตอบคำถามในตอนต่อไป

บทสรุป

1. โครงสร้างของวิทยาลัยครู

กรมการฝึกหัดครูมีวิทยาลัยครูในสังกัดทั่วประเทศรวม 36 แห่ง วิทยาลัยครู
แต่ละแห่งมีฐานะเป็นสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช
2518 มาตรา 5 ระบุว่า ให้วิทยาลัยครูเป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา
วิชาการ และผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิชาชีพครูและยกวิทยฐานะครู ทำนุ
บำรุงวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ต่อมากรมการฝึกหัดครูได้ปรับบทบาทและภาระ
หน้าที่ของวิทยาลัยครู ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความต้องการของท้องถิ่น
ปรับภาระหน้าที่ด้านการให้การศึกษาในสาขาวิชาที่กว้างออกไป นอกเหนือจากวิชาชีพครู โดย
พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2527 ความในมาตรา 5 ระบุว่า

"ให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการในสาขาต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น และผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี" และมาตรา 5 วรรค 3 ได้บรรจุข้อความที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของกลุ่มวิทยาลัยครูไว้ดังนี้ "...เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของวิทยาลัยครูร่วมกัน สภาอาจกำหนดให้วิทยาลัยครูหลายแห่งรวมกันเป็นกลุ่มวิทยาลัยครูได้ จำนวนกลุ่ม หลักเกณฑ์การเลือกถือการเป็นประธานกลุ่ม การดำเนินงานของกลุ่มและกิจการอื่น ๆ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภา"

ตามข้อบังคับสภาการศึกษาที่ตราว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู พ.ศ. 2528 ได้กำหนดให้วิทยาลัยครูรวมกันเป็นกลุ่ม เรียกว่าสหวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของวิทยาลัยครูร่วมกัน ดังต่อไปนี้

1. สหวิทยาลัยล้านนา ประกอบด้วย วิทยาลัยครูเชียงใหม่ วิทยาลัยครูเชียงราย วิทยาลัยครูลำปาง และวิทยาลัยครูอุตรดิตถ์
2. สหวิทยาลัยนครพนมชินราช ประกอบด้วย วิทยาลัยครูกำแพงเพชร วิทยาลัยครูนครสวรรค์ วิทยาลัยครูพิจิตรสงคราม และวิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
3. สหวิทยาลัยอีสาน-เหนือ ประกอบด้วย วิทยาลัยครูมหาสารคาม วิทยาลัยครูเลย วิทยาลัยครูสกลนคร และวิทยาลัยครูอุดรธานี
4. สหวิทยาลัยอีสาน-ใต้ ประกอบด้วย วิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูสุรินทร์ และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี
5. สหวิทยาลัยอยุธยา ประกอบด้วย วิทยาลัยราไพบรณี วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา วิทยาลัยครูเทพสตรี วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา และวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาฉะเชิงเทรา
6. สหวิทยาลัยทวารวดี ประกอบด้วยวิทยาลัยครูกาญจนบุรี วิทยาลัยครูนครปฐม วิทยาลัยครูเพชรบุรี และวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง
7. สหวิทยาลัยทักษิณ ประกอบด้วย วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช วิทยาลัยครูภูเก็ต วิทยาลัยครูสงขลา และวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี
8. สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย วิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูพระนคร วิทยาลัยครูสวนดุสิต และวิทยาลัยครูสวนสุนันทา

2. ปัญหาเกี่ยวกับอาจารย์และนักศึกษาวิทยาลัยครู

ในการดำเนินการผลิตครู ปรากฏว่าวิทยาลัยครูยังมีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของอาจารย์และนักศึกษา กล่าวคือ ยังพบว่ามีอาจารย์บางส่วนที่มีได้ประพฤติดนให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ บางครั้งประพฤติดนไม่เหมาะสมกับวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ไม่ได้ และไม่สามารถอบรมสั่งสอนนักศึกษาให้เป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมได้ ซึ่งนับเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ส่วนนักศึกษายังมีปัญหากับ ความประพฤติไม่เรียบร้อย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีระเบียบวินัยต่ำกว่าเกณฑ์ มีความละเลยและความพอใจในตนเองค่อนข้างน้อย มีพฤติกรรมทางเพศเบี่ยงเบน ขาดจุดมุ่งหมายในตัวเอง เร่ร่อนไปวันหนึ่ง ๆ และเร่ร่อนเพื่อตนเอง ปรากฏการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้มีแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้น ถ้าปล่อยไว้มีสภาพอย่างนี้จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาจริยธรรมในส่วนรวม

3. ปัญหาการดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร

วิทยาลัยครูมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษามาโดยตลอด เพราะวิทยาลัยครูไม่ได้กำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินการฝึกอบรมให้ชัดเจนพอ ทำให้การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมไม่สนองความจำเป็นที่แท้จริง อีกทั้งวิทยาลัยครูไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมโดยตรง หน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมยังทำหน้าที่ไม่สมบูรณ์ ผู้บริหาร อาจารย์ และข้าราชการวิทยาลัยครูเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมน้อย วิชาการที่มีอยู่บ้างก็ไม่สามารถร่วมกลุ่มทำงานกันได้ ต่างคนต่างทำตามวิถีการของตนเอง และบางครั้งประพฤติดนให้เป็นแบบอย่างที่ดีไม่ได้ ส่วนหลักสูตรการฝึกอบรมยังไม่เป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาจริยธรรม งบประมาณการดำเนินงานฝึกอบรมมีน้อย สถานที่ฝึกอบรมที่เหมาะสมยังไม่มี ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา อีกทั้งการประเมินผลและการติดตามผลไม่ได้กระทำอย่างสม่ำเสมอ ทำให้การดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครูไม่มีประสิทธิภาพและไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร

คำถาม

การดำเนินงานฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ควรมียอดประกอบให้เป็นมาตรฐานถูกต้องตามหลักวิชาการและปฏิบัติได้จริง อันจะเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาจริยธรรม

สาระสำคัญของรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมนักศึกษาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา วิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ประกอบด้วย นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการจัดดำเนินงานฝึกอบรม การจัดองค์การที่รับผิดชอบการจัดดำเนินงานฝึกอบรม การจัดบุคลากรในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรมซึ่งประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การจัดทำโครงการการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม และการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม วิธีการเทคนิคและกิจกรรมการฝึกอบรม สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ระยะเวลาในการจัดดำเนินงานการฝึกอบรม สถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรม และงบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรม

ขอให้ท่านได้โปรดแสดงความคิดเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับลักษณะและสาระสำคัญในเรื่องต่าง ๆ ต่อไป

โปรดกาเครื่องหมาย (/) ในช่องว่างทางขวามือ และโปรดลงความคิดเห็นเพิ่มเติม
ตามความคิดของท่าน

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร ควรมีลักษณะและ สาระดังนี้		
1.	สนับสนุนให้มีการดำเนินงานฝึกอบรมให้อาจารย์และข้าราชการ วิทยาลัยครูเป็นบุคลากรเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ.....		
2.	ดำเนินงานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งด้าน ร่างกาย สังคม และจิตใจ.....		
3.	การดำเนินงานฝึกอบรมมุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจเป็นหลัก.....		
4.	การดำเนินงานฝึกอบรมกำหนดสอดคล้องกับทิศทางการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาจิตใจระดับชาติ.....		
5.	พัฒนาคุณภาพของอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูให้มี คุณธรรมจริยธรรมสูง และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษาและสังคม.....		
6.	ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานฝึกอบรมโดยการฝึกปฏิบัติให้เกิด การเรียนรู้โดยตรงด้วยตนเอง.....		
7.	กำหนดเป็นนโยบายหลักในการพัฒนาอาจารย์และข้าราชการ วิทยาลัยครู.....		
8.	กำหนดเป็นนโยบายชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร สื่อความหมาย ตรงกัน.....		
9.	กำหนดเป็นนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง.....		
10.	กำหนดเป็นนโยบายต่อเนื่องระยะยาว.....		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
11.	มีการประสานนโยบายและโครงการระหว่างหน่วยงานเพื่อส่งเสริมความร่วมมือซึ่งกันและกัน.....		
12.	มุ่งเน้นการระดมทรัพยากรในการผลิตบุคลากรด้านจริยธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง.....		
	โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม		
			
			
			
	วัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรม ควรมีสาระและลักษณะดังนี้		
1.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจหลักและกระบวนการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรม.....		
2.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรม.....		
3.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถวิเคราะห์ตนเอง และสภาวะแวดล้อมได้อย่างมีเหตุผล.....		
4.	เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาจริยธรรม.....		
5.	เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายสร้างอุดมการณ์ในการพัฒนาจริยธรรม นักศึกษารวมกัน.....		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
6.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม.....		
7.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถ และปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีได้.....		
8.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำหลักและวิธีการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมไปประยุกต์ใช้และปลูกฝังให้นักศึกษาได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชา มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล.....		
9.	เพื่อส่งเสริมความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจริยธรรม.....		
10.	กำหนดวัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน สื่อความหมายตรงกัน.....		
11.	กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายของวิทยาลัยและสภาพสังคมปัจจุบัน.....		
12.	กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับหลักการและเหตุผลสามารถวัดและประเมินผลได้..... โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	การจัดองค์การที่รับผิดชอบการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมโดยเฉพาะ.....		
2.	ควรจัดตั้งเป็นศูนย์ฝึกอบรมรับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์และข้าราชการเพื่อเป็นบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา.....		
3.	ศูนย์ฝึกอบรมควรขยายบทบาทและหน้าที่ในการฝึกอบรมอาจารย์และข้าราชการสังกัดวิทยาลัยครูเพื่อการพัฒนาอื่น ๆ ต่อไป.....		
4.	ศูนย์ฝึกอบรมควรมีฐานะเทียบเท่ากอง สังกัดกรมการฝึกหัดครู.....		
5.	ศูนย์ฝึกอบรมควรประกอบด้วยกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้		
	5.1 ฝ่ายเลขานุการ.....		
	5.2 ฝ่ายนโยบายและแผนงาน		
	5.3 ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร		
	5.4 ฝ่ายฝึกอบรม		
	5.5 ฝ่ายผลิตและบริการสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา.....		
	5.6 ฝ่ายวิจัยและประเมินผล		
	5.7 ฝ่ายอื่น ๆ (โปรดระบุ)		
6.	กรรมการฝ่ายต่าง ๆ ควรสรรหามาจากหน่วยงานสังกัดวิทยาลัยครูและหน่วยงานอื่น ๆ ตามความเหมาะสม.....		
7.	ควรแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจรับผิดชอบดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมเป็นคราว ๆ เมื่อเกิดความจำเป็นในการฝึกอบรม.....		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม 		
	การจัดการบุคลากรในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ควรกำหนดดังนี้ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	การสรรหาเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรคัดเลือกมาจากหน่วยงาน สังกัดกรมการฝึกหัดครู.....		
2.	ควรมีเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมประจำศูนย์ฝึกอบรม.....		
3.	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรมีคุณลักษณะดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถ ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้		
	3.1 มีความรู้ในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ฝึกอบรม.....		
	3.2 มีความรู้ในหลักและวิธีการพัฒนาจริยธรรม.....		
	3.3 มีความรู้หลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้.....		
	3.4 มีความรู้เทคนิควิธีการฝึกอบรมและกระบวนการฝึกอบรม.....		
	3.5 มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....		
	3.6 มีความสามารถจัดทำโครงการฝึกอบรม.....		
	3.7 มีความสามารถสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม.....		
	3.8 มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหา.....		
	3.9 มีความสามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้.....		
	3.10 มีความสามารถในการประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่น.....		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
3.11	มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดี.....		
3.12	มีความสามารถประยุกต์ทฤษฎีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ.....		
ด้านบุคลิกลักษณะ ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้			
3.13	พูดจาฉะฉาน เข้าใจง่าย น้ำเสียงดี.....		
3.14	เป็นกันเองกับผู้อื่น เข้ารับการฝึกอบรม.....		
3.15	มีหน้าตาเข้มแข็งแจ่มใส.....		
3.16	เป็นคนใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น.....		
3.17	เป็นผู้มีระเบียบวินัย.....		
3.18	เป็นผู้กระตือรือร้นในการทำงาน.....		
3.19	มีอารมณ์คงที่ มีความอดทน ชัยชนะ.....		
3.20	มีอารมณ์ขัน.....		
ด้านคุณธรรม ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้			
3.21	มีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่.....		
3.22	สุภาพอ่อนโยน.....		
3.23	เสียสละ.....		
3.24	มีน้ำใจ.....		
3.25	มีมนุษยสัมพันธ์ดี.....		
3.26	มีความรอบคอบและรับผิดชอบ.....		
3.27	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....		
3.28	ตรงต่อเวลา.....		
3.29	รักความก้าวหน้าและใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ.....		
3.30	มีความประพฤติดีงาม เป็นแบบอย่างที่ดีได้.....		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 3.31 มีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพการฝึกอบรม..... 3.32 มีทัศนคติที่ต่องานฝึกอบรม..... 3.33 ชอบใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเอง..... 3.34 อภิปรายเพื่อส่วนรวม..... 3.35 สนใจต่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน..... 4. เป็นผู้เคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจมาแล้ว..... 5. เป็นผู้ ลด ละ เลิกอบายมุข ได้..... 6. ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีโอกาสก้าวหน้า..... 7. ควรมีการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม..... 8. ควรมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม..... โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม 		
	วิทยากรฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้ 1. คัดเลือกมาจากหน่วยงานสังกัดกรมการฝึกหัดครูและหน่วยงานอื่น..... 2. ควรมีวิทยากรประจำศูนย์ฝึกอบรม..... 3. ควรมีการแลกเปลี่ยนวิทยากรกับหน่วยงานอื่น.....		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
4.	วิทยาการฝึกอบรม ควรมีคุณลักษณะดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถ ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 4.1 มีความรู้ในหลักการและวิธีการพัฒนาจริยธรรม..... 4.2 มีความรู้ในเนื้อหาวิชาการที่เกี่ยวข้อง..... 4.3 มีความรู้ในหลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้..... 4.4 มีความรู้ในเทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ..... 4.5 มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม..... 4.6 มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของวิทยาการฝึกอบรม..... 4.7 มีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกลุ่มและการทำงานเป็นทีม..... 4.8 มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหา..... 4.9 มีความสามารถในการวางแผนจัดโครงการฝึกอบรม..... 4.10 มีความสามารถในการประสานงานและทำงานร่วมกับ คนอื่น..... 4.11 มีความสามารถในการพูดการเขียน การฟังและการ ตั้งคำถาม..... 4.12 มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และการสื่อ ความหมาย..... 4.13 มีความสามารถในการใช้สื่อการสอน..... 4.14 มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศ..... 4.15 มีความสามารถในการสร้างหลักสูตร..... 4.16 มีความสามารถในการวัดและประเมินผล..... 4.17 มีความสามารถในการประยุกต์ทฤษฎีและหลักการเพื่อนำ ไปปฏิบัติ.....		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	ด้านคุณลักษณะ ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 4.18 มีน้ำเสียง การพูดจาชัดเจน..... 4.19 กิริยาท่าทาง การวางตัว การแต่งกายเรียบร้อย..... 4.20 มีความเป็นกันเองกับผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม..... 4.21 ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น..... 4.22 มีการควบคุมอารมณ์ดี..... 4.23 เป็นผู้ไม่เหตุผล..... 4.24 เป็นผู้มีความอดทน..... 4.25 เป็นคนมีระเบียบวินัย..... 4.26 มีความจริงใจ..... 4.27 มีความคล่องตัว..... ด้านคุณธรรม ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 4.29 มีความประพฤติและเป็นแบบอย่างที่ดี..... 4.30 มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ..... 4.31 มีความเมตตา กรุณา..... 4.32 เป็นคนตรงต่อเวลา..... 4.33 มีความรอบคอบ..... 4.34 มีความรับผิดชอบ..... ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้ 4.35 มีใจรักงานฝึกอบรม..... 4.36 มีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม..... 4.37 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	4.38 มีความสนใจงานด้านวิชาการและใฝ่หาความรู้เสมอ ๆ.....		
	4.39 มีการพัฒนาตนเองด้านคุณลักษณะต่าง ๆ เสมอ.....		
	4.40 อภิปรายเพื่อส่วนรวม.....		
5.	เป็นผู้ ลด ละ เลิก อบายมุขได้.....		
6.	เป็นผู้มีชื่อเสียงและผลงานดี.....		
7.	เป็นผู้เคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจมาแล้ว.....		
8.	ควรมีการส่งเสริมให้วิทยากรประจำศูนย์ฝึกอบรมมีโอกาสก้าวหน้า.....		
9.	ควรมีการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....		
10.	ควรมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่วิทยากร.....		
	โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม		
			
			
			
	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	เป็นอาจารย์สังกัดคณะวิทยาศาสตร์.....		
2.	เป็นอาจารย์สังกัดภาควิชาจิตปรัชญาและศาสนา.....		
3.	เป็นอาจารย์และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในสำนักกิจการนักศึกษา.....		
4.	เป็นอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูและผู้สนใจทั่วไป.....		
5.	เป็นผู้ที่วิทยาลัยครูกำหนดให้มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา.....		
6.	เป็นผู้สนใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
7.	เป็นผู้มีความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาจริยธรรม.....		
8.	เป็นผู้สนใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาตนเอง.....		
9.	เป็นผู้เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม.....		
10.	หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการคัดเลือกบุคคลส่งเข้ารับการฝึกอบรม.....		
11.	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรกำหนดรุ่นและประมาณ		
	11.1 40 คน.....		
	11.2 60 คน.....		
	11.3 80 คน.....		
	โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม		
			
			
			
	การดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การจัดทำโครงการการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตร การฝึกอบรม และการประเมินผลและการติดตามผล การฝึกอบรม ดังนี้		
	การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	มีคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรมเป็นผู้สำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามหลักวิชา.....		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
2.	อาจารย์แต่ละวิทยาลัยครูเสนอความต้องการการฝึกอบรม เพื่อการพิจารณาคำเงินการ.....		
3.	ผู้บริหารวิทยาลัยครูเสนอความจำเป็นให้มีการจัดดำเนินงาน ฝึกอบรม.....		
4.	กระทรวงศึกษาธิการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม.....		
5.	ศึกษาจากผลการประชุมสัมมนาและงานวิจัยด้านจริยธรรม.....		
6.	ศึกษาจากการประเมินผลโครงการการฝึกอบรมด้านจริยธรรม ของวิทยาลัยครูและหน่วยงานต่าง ๆ		
7.	ศึกษาจากปรากฏการณ์ทางด้านจริยธรรมในสังคม.....		
8.	ควรนำผลจากการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมไปกำหนด จุดมุ่งหมายของการจัดดำเนินงานฝึกอบรม..... โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม		
	การจัดทำโครงการการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	จัดทำโครงการทันทีเมื่อพบความจำเป็นในการฝึกอบรม.....		
2.	รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วจัดทำโครงการเป็นแผน ฝึกอบรมล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ.....		
3.	รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วจัดทำโครงการเป็นแผน ต่อเนื่องระยะยาว.....		
4.	จัดทำโครงการตามนโยบายของผู้บริหารกรมการฝึกหัดครู.....		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
5.	จัดทำโครงการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ.....		
6.	การดำเนินงานตามโครงการควรร่วมแสวงหาความร่วมมือและ ดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ..... โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม		
	หลักสูตรการฝึกอบรมควรมีลักษณะและสาระดังนี้		
1.	การจัดทำหลักสูตร ควรมีลักษณะดังนี้		
1.1	ควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนา จริยธรรมมากำหนดหลักสูตร.....		
1.2	ควรให้ผู้เชี่ยวชาญประชุมกำหนดหลักสูตร.....		
1.3	ควรนำผลการดำเนินงานฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ มาศึกษาแล้วกำหนด เขียนเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม.....		
1.4	ควรกำหนดหลักสูตรจากผลการหาความจำเป็นในการ ฝึกอบรม.....		
1.5	ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ.....		
2.	วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ควรมีลักษณะดังนี้		
2.1	มุ่งส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดประสบการณ์ การเรียนรู้ เกิดทักษะและมีทัศนคติที่ดี ในการพัฒนา จริยธรรม.....		
2.2	สร้างเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบุคลิกลักษณะที่ดี.....		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	2.3 มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาจิตใจมี คุณธรรมจริยธรรมสูงขึ้น.....		
	2.4 มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติ งาน.....		
	2.5 เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล.....		
3.	เนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรม ควรมีสาระดังนี้ หมวดภาคทฤษฎี ควรประกอบด้วย 3.1 บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา..... 3.2 บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรฝึกอบรม..... 3.3 คุณลักษณะของบุคลากรฝึกอบรม..... 3.4 โครงสร้างจริยธรรม..... 3.5 พฤติกรรมมนุษย์..... 3.6 การพัฒนาตนเองและการพัฒนาบุคลากร..... 3.7 การพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา..... 3.8 กระบวนการฝึกอบรม..... 3.9 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม..... 3.10 หลักการบริหารจิต..... 3.11 หลักจริยธรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน..... 3.12 เทคนิคการเปลี่ยนพฤติกรรม..... 3.13 เทคนิคการฝึกอบรม..... 3.14 เทคนิคการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม.....		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	3.15 ศิลปการพูดเพื่อสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม.....		
	3.16 ศาสนพิธีเบื้องต้น.....		
	3.17 การวัดผลและการประเมินผลทางจริยธรรม.....		
	3.18 การวัดผลและการประเมินผลการฝึกอบรม.....		
	หมวดภาคปฏิบัติ ควรประกอบด้วย		
	3.19 การบริหารจัดการ.....		
	3.20 การบริหารกาย.....		
	3.21 กิจกรรมละลายพฤติกรรม.....		
	3.22 การปลูกฝังอุดมการณ์.....		
	3.23 กิจกรรมนันทนาการ.....		
	3.24 กิจกรรมการฝึกเป็นบุคลากรฝึกอบรม.....		
	3.25 การสร้างสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาหรืออุปกรณ์ การฝึกอบรม.....		
	3.26 การศึกษาดูงาน.....		
	3.27 กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติงาน.....		
	3.28 การประเมินผลการฝึกอบรม.....		
	โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม		
			
			
			

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	วิธีการ เทคนิค และกิจกรรมการฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	จัดเป็นการฝึกอบรมแบบอยู่ประจำโดยพักค้างคืน.....		
2.	เน้นการฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้โดยเฉพาะ.....		
3.	เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน.....		
4.	ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมฝึกอบรม.....		
5.	ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาทั้งด้านวิชาการ ร่างกาย และจิตใจ.....		
6.	เน้นการถ่ายทอดความรู้หลาย ๆ แบบ.....		
7.	กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมหลาย ๆ รูปแบบ ได้แก่ (ตอบได้หลายข้อ)		
	7.1 กิจกรรมฝึกอบรมภาควิชาการ.....		
	7.2 กิจกรรมการส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย.....		
	7.3 กิจกรรมพัฒนาจิต.....		
	7.4 กิจกรรมเสริมประสบการณ์.....		
	7.5 กิจกรรมการฝึกเป็นบุคลากรฝึกอบรม.....		
	7.6 กิจกรรมศึกษาดูงาน.....		
	7.7 กิจกรรมร่วมบริหารโครงการการฝึกอบรม.....		
	7.8 กิจกรรมแนะนาการ.....		
	7.9 กิจกรรมละลายพฤติกรรม.....		
	7.10 กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติงาน.....		
8.	ใช้เทคนิคและวิธีการการฝึกอบรมหลาย ๆ อย่าง ผสมผสานกัน ได้แก่ (ตอบได้หลายข้อ)		
	8.1 การบรรยาย.....		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	8.2 การสัมมนา.....		
	8.3 การอภิปรายกลุ่ม.....		
	8.4 การระดมสมอง.....		
	8.5 การแสดงบทบาทสมมติ.....		
	8.6 การศึกษาเฉพาะกรณี.....		
	8.7 การฝึกปฏิบัติ.....		
	8.8 การเล่นเกม.....		
	8.9 ทัศนศึกษาออกสถานที่.....		
	8.10 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....		
			
9.	ควรมีการประเมินผลและติดตามผลเป็นระยะ ๆ 3-6 เดือน.....		
10.	ควรมีการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถ สูงขึ้นเป็นระยะ ๆ		
11.	ควรมีการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาวชิรธรรมอย่างต่อเนื่อง โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้ 1. ใช้เทคโนโลยีหลายอย่างแบบสลับสม..... 2. มีคุณค่าทางด้านเทคนิคและทางด้านศิลปะ..... 3. คำนึงถึงความสะดวกในการนำไปใช้..... 4. เลือกใช้สื่อที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการเรียนรู้..... 5. ต้องเตรียมเครื่องใช้และวัสดุสนับสนุนการฝึกอบรมทั่ว ๆ ไปให้พร้อม เช่น เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา และเครื่องขยายเสียง เป็นต้น..... โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม 		
	ระยะเวลาในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม พิจารณาจากหลักสูตรการฝึกอบรม ควรกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรม ดังนี้ 1. ระยะเวลาแต่ละรายวิชาควรกำหนดให้ชัดเจน..... 2. ระยะเวลาแต่ละรายวิชาควรกำหนดให้สอดคล้องสัมพันธ์กับเนื้อหา..... 3. เวลาในการฝึกอบรมควรมีทั้งภาคเช้า กลางวัน และกลางคืน..... 4. ตารางการฝึกอบรมควรให้ภาคทฤษฎีควบคู่กับการฝึกปฏิบัติ.....		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
5.	ควรกำหนดระยะเวลา ดังนี้		
	5.1 3-5 วัน.....		
	5.2 5-7 วัน.....		
	5.3 7-10 วัน.....		
	5.4 10-15 วัน.....		
	5.5 15-21 วัน.....		
6.	การกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมควรสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ.....		
	โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม		
			
			
			
	สถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	ควรมีสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ เป็นสัดส่วน.....		
2.	สถานที่ฝึกอบรมควรเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม.....		
3.	ควรมีสถานที่เพียงพอและเหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ที่พัก ที่ประชุมใหญ่ ที่ประชุมกลุ่มย่อย ที่รับประทานอาหาร เป็นต้น.....		
4.	สถานที่ฝึกอบรมควรมีบรรยากาศที่ดี สงบ ปราศจากสิ่งรบกวน.....		
5.	ควรใช้ที่มีความพร้อมเป็นสถานที่ฝึกอบรม.....		
6.	ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม.....		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม		
	งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	จัดทำงบประมาณอย่างมีระบบล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ.....		
2.	จัดทำงบประมาณล่วงหน้าเป็นแผนระยะยาว.....		
3.	จัดทำงบประมาณเมื่อมีความจำเป็นต้องจัดฝึกอบรม.....		
4.	ควรมีการกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายอย่างละเอียด.....		
5.	ควรมีการกำหนดแหล่งงบประมาณสนับสนุนโครงการฝึกอบรม.....		
6.	งบประมาณควรมาจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้		
	6.1 งบประมาณแผ่นดิน.....		
	6.2 เงินบำรุงการศึกษา.....		
	6.3 เงินค่าลงทะเบียนจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....		
	6.4 เงินสนับสนุนจากองค์กรเอกชน.....		
	6.5 เงินจากการลงทุนหารายได้ที่เหมาะสมกับการพัฒนา จริยธรรม.....		
	โปรดแสดงความคิดเห็น		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	ประเมินผลระหว่างการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม.....		
2.	ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมและหลังจากสิ้นสุด การฝึกอบรมเป็นระยะ 3 และ 6 เดือน.....		
3.	บุคคลที่เป็นผู้ประเมินผลการฝึกอบรม ได้แก่		
	3.1 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....		
	3.2 หน่วยงานผู้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม.....		
	3.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....		
4.	การประเมินผลควรประเมินผลในเรื่องต่าง ๆ คือ		
	4.1 ปฏิบัติการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....		
	4.2 การดำเนินการฝึกอบรม.....		
	4.3 พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม เป็นระยะ ๆ.....		
5.	วิธีประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรประเมินจาก		
	5.1 ผลสอบความรู้.....		
	5.2 การติดตามผลโดยสำรวจความคิดเห็น.....		
	5.3 การวิจัย.....		
	โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม		
			
			

! ! นมัสการขอพระคุณเป็นอย่างสูง

! ! ขอพระคุณเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ข

หนังสือแนะนำและแบบสอบถามในรอบที่ 2

วิทยาลัยครูเพชรบุรี

อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี 76000

มกราคม 2535

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2

นมัสการ

ตามที่กระผม นายภมร พราหมณ์แก้ว นิสิตปริญญาโท สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณเจ้าในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม นักศึกษาวิทยาลัยครูสาขาวิชาการศึกษา ในรอบที่ 1 นั้น กระผมนมัสการขอพระคุณพระคุณเจ้าเป็นอย่างสูง และขอความกรุณาได้โปรดตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 ซึ่งคำตอบของพระคุณเจ้าในแบบสอบถามฉบับนี้จะได้นำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัยเรื่องต่อไป

หวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณเจ้า จึงนมัสการขอพระคุณเจ้าเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นมัสการด้วยความเคารพ

(นายภมร พราหมณ์แก้ว)

ผู้วิจัย

คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. 032 425530

วิทยาลัยครูเพชรบุรี

อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี 76000

มกราคม 2535

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2
เรียน

ตามที่ข้าพเจ้า นายภมร พราหมณ์แก้ว นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้รับอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากท่านในการตอบ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม
นักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ในรอบที่ 1 นั้น ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
และขอความกรุณาได้โปรดตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 ซึ่งคำตอบของท่านในแบบสอบถามฉบับนี้จะ
ได้นำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัยเรื่องต่อไป

หวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็น
อย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายภมร พราหมณ์แก้ว)

ผู้วิจัย

คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. 032 425530

โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับประวัติของท่าน

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ.....นามสกุล.....

วุฒิการศึกษา.....

.....

.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

.....

.....

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและ/หรืองานพัฒนาจริยธรรม

.....

.....

.....

.....

สังกัด

.....

.....

.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รอบที่ 2

เรื่อง รูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู
สาขาวิชาการศึกษา

ของ

นายพร พราหมณ์แก้ว

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

พระราชสุวรรณหงส์ (บุญรวม)

วุฒิการศึกษา

ป.ธ. 5 น.ธ.เอก

ปริญญาตรี กิตติมศักดิ์ ศศ.บ. วัฒนธรรมศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน

เจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรี และเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุวรวิหารจังหวัดเพชรบุรี

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม

1. ประธานคณะกรรมการหน่วย อ.ป.ต. จังหวัดเพชรบุรี
2. ประธานที่ปรึกษาพุทธสมาคมจังหวัดเพชรบุรี
3. ประธานศูนย์วัฒนธรรมท้องถิ่นวัดภาคกลาง
4. ที่ปรึกษาศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดเพชรบุรี

รวมเวลาที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม 32 ปี

สังกัด

วัดมหาธาตุวรวิหาร จังหวัดเพชรบุรี

บทสรุปเกี่ยวกับการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู

กรมการฝึกหัดครูมีวิทยาลัยครูในสังกัดทั่วประเทศรวม 36 แห่ง วิทยาลัยครูแต่ละแห่งเป็นสถานบันการศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการสาขาต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น และผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิชาชีพครูและยกวิทยฐานะครู ทำนุบำรุงวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม วิทยาลัยครูหลายแห่งรวมกันเป็นกลุ่มวิทยาลัยครู เรียกว่าสหวิทยาลัย เนื่องประโยชน์ในการดำเนินงานของวิทยาลัยครูร่วมกัน ดังต่อไปนี้

1. สหวิทยาลัยล้านนา ประกอบด้วย วิทยาลัยครูเชียงใหม่ วิทยาลัยครูเชียงราย วิทยาลัยครูลำปาง และวิทยาลัยครูอุตรดิตถ์
2. สหวิทยาลัยครูพหุวิทยาราช ประกอบด้วย วิทยาลัยครูกำแพงเพชร วิทยาลัยครูนครสวรรค์ วิทยาลัยครูพิษณุสงคราม และวิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
3. สหวิทยาลัยอีสาน-เหนือ ประกอบด้วย วิทยาลัยครูมหาสารคาม วิทยาลัยครูเดช วิทยาลัยครูสกลนคร และวิทยาลัยครูอุดรธานี
4. สหวิทยาลัยอีสาน-ใต้ ประกอบด้วย วิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูสุรินทร์ และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี
5. สหวิทยาลัยอยุธยา ประกอบด้วย วิทยาลัยรำไพพรรณี วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา วิทยาลัยครูเทพสตรี วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา และวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์
6. สหวิทยาลัยทวารวดี ประกอบด้วยวิทยาลัยครูกาญจนบุรี วิทยาลัยครูนครปฐม วิทยาลัยครูเพชรบุรี และวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง
7. สหวิทยาลัยทักษิณ ประกอบด้วย วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช วิทยาลัยครูภูเก็ต วิทยาลัยครูสงขลา และวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี
8. สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย วิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูพระนคร วิทยาลัยครูสวนดุสิต และวิทยาลัยครูสวนสกลีนา

ในการดำเนินการผลิตครู ปรากฏว่าวิทยาลัยครูยังมีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของอาจารย์ และนักศึกษา กล่าวคือ ยังพบว่ามีอาจารย์บางส่วนที่มีได้ประพฤติดนให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ บางครั้งประพฤติดนไม่เหมาะสมกับวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ไม่ได้ และไม่สามารถอบรม

ส่งสอนนักศึกษาให้เป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมได้ ซึ่งนับเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาจริยธรรม
 นักศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ส่วนนักศึกษาซึ่งมีปัญหาเกี่ยวกับ ความประพฤติไม่เรียบร้อย ความรับผิดชอบ
 ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีระเบียบวินัยต่ำกว่าเกณฑ์ มีความละเลยใจและความพอใจในตนเอง
 ค่อนข้างน้อย มีพฤติกรรมทางเพศเบี่ยงเบน ขาดจุดมุ่งหมายในตัวเอง เรือนไปวันหนึ่ง ๆ และ
 เรือนเพื่อตนเอง ปรากฏการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้เมื่อนำไปจะเพิ่มมากขึ้น ถ้าปล่อยให้มีสภาพอย่างนี้
 จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาจริยธรรมในส่วนรวม วิทยาลัยครูมีปัญหามหาอุปสรรคในการดำเนินงาน
 ฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษามาโดยตลอด เพราะวิทยาลัยครูไม่ได้กำหนด
 นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินการฝึกอบรมให้ชัดเจน ทำให้การพัฒนากุศลการด้าน
 การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมไม่สนองความจำเป็นที่แท้จริง อีกทั้งวิทยาลัยครูไม่มีหน่วยงาน
 ที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมโดยตรง หน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมยัง
 ทำหน้าที่ไม่สมบูรณ์ ผู้บริหาร อาจารย์ และข้าราชการวิทยาลัยครูเห็นความสำคัญของการฝึกอบรม
 เพื่อการพัฒนาจริยธรรมน้อย วิทยากรที่มีอยู่บ้างก็ไม่สามารถร่วมกลุ่มทำงานกันได้ ต่างคนต่างทำ
 ตามวิธีการของตนเอง และบางครั้งประพฤติดูให้เป็นแบบอย่างที่ดีไม่ได้ ส่วนหลักสูตรการฝึกอบรม
 ยังไม่เป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาจริยธรรม งบประมาณการดำเนินงาน
 ฝึกอบรมมีน้อย สถานที่ฝึกอบรมที่เหมาะสมยังไม่มี ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และสื่อเทคโนโลยี
 ทางการศึกษา อีกทั้งการประเมินผลและการติดตามผล ไม่ได้กระทำอย่างสม่ำเสมอ ทำให้การดำเนินงาน
 ฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวินิจฉัยครูไม่มีประสิทธิภาพและไม่เกิด
 ประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
	นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร ท่านเห็นว่าลักษณะและสาระของ นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร ต่อไปนี้มีเหมาะสมในระดับใด						
1.	สนับสนุนให้มีการดำเนินงานฝึกอบรมให้อาจารย์ และข้าราชการวิทยาลัยครูเป็นบุคลากรเพื่อ การพัฒนาจริยธรรม.....						
2.	ดำเนินงานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้เข้ารับ การฝึกอบรมทั้งด้านร่างกาย สังคม และจิตใจ.....						
3.	การดำเนินงานฝึกอบรมมุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจ เป็นหลัก.....						
4.	การดำเนินงานฝึกอบรมกำหนดสอดคล้องกับ ทิศทางการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจิตใจระดับชาติ.....						
5.	พัฒนาคุณภาพของอาจารย์และข้าราชการ วิทยาลัยครูให้มีคุณธรรมจริยธรรมสูง และเป็น ตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษาและสังคม.....						
6.	ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานฝึกอบรมโดย การฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้โดยตรงด้วย ตนเอง.....						
7.	กำหนดเป็นนโยบายหลักในการพัฒนาอาจารย์ และข้าราชการวิทยาลัยครู.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
8.	กำหนดเป็นนโยบายชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร สื่อความหมายตรงกัน.....						
9.	กำหนดเป็นนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง.....						
10.	กำหนดเป็นนโยบายต่อเนื่องระยะยาว.....						
11.	มีการประสานนโยบายและโครงการระหว่าง หน่วยงานเพื่อส่งเสริมความร่วมมือซึ่งกันและกัน.....						
12.	มุ่งเน้นการระดมทรัพยากรในการผลิตบุคลากร ด้านจิรธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง.....						
	วัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร ท่านเห็นว่าสาระและลักษณะของวัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร ต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด						
1.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ หลักและกระบวนการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา จิรธรรม.....						
2.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ ในหลักการบริหารการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา จิรธรรม.....						
3.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถวิเคราะห์ ตนเองและสภาวะแวดล้อมได้อย่างมีเหตุผล.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
4.	เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาจริยธรรม.....						
5.	เพื่อให้ผู้บริหารและผู้รับการฝึกอบรมสร้างอุดมการณ์เพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาด้วยกัน.....						
6.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมกับการพัฒนาจริยธรรม.....						
7.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี.....						
8.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำหลักและวิธีการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมไปประยุกต์ใช้และปลูกฝังให้นักศึกษาได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชา มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล.....						
9.	เพื่อส่งเสริมความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจริยธรรม.....						
10.	กำหนดวัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร สื่อความหมายตรงกัน.....						
11.	กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายของวิทยาลัยและสภาพสังคมปัจจุบัน.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
12.	กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับหลักการและ เหตุผลสามารถวัดและประเมินผลได้.....						
	การจัดองค์การที่รับผิดชอบการจัดดำเนินงานฝึ อบรมบุคลากร						
	ท่านเห็นว่าการจัดองค์การที่รับผิดชอบการ จัดดำเนินงานฝึอบรมบุคลากรต่อไปมีความ เหมาะสมในระดับใด						
1.	ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงานฝึอบรม บุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม โดยเฉพาะ.....						
2.	ควรจัดตั้งเป็นศูนย์ฝึอบรมรับผิดชอบการพัฒนา อาจารย์และข้าราชการให้เป็นบุคลากรเพื่อ การพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา.....						
3.	ศูนย์ฝึอบรมควรขอสนับสนุนและหน้าที่ในการ ฝึอบรมอาจารย์และข้าราชการสังกัดวิทยาลัย ครูเพื่อการพัฒนาอื่น ๆ ต่อไป.....						
4.	ศูนย์ฝึอบรมควรมีฐานะเทียบเท่ากอง สังกัด กรมการฝึกหัดครู.....						
5.	ศูนย์ฝึอบรมควรมีฐานะเทียบเท่าคณะวิชา สังกัด มหาวิทยาลัย.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
6.	ศูนย์ฝึกอบรมควรประกอบด้วยกรรมการฝ่ายต่าง ๆ เช่น						
	6.1 ฝ่ายเลขานุการ.....						
	6.2 ฝ่ายนโยบายและแผนงาน.....						
	6.3 ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร.....						
	6.4 ฝ่ายฝึกอบรม.....						
	6.5 ฝ่ายผลิตและบริการสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา.....						
	6.6 ฝ่ายวิจัยและประเมินผล.....						
	6.7 ฝ่ายประชาสัมพันธ์.....						
7.	กรรมการฝ่ายต่าง ๆ ควรสรรหาจากหน่วยงานสังกัดวิทยาลัยครูและหน่วยงานอื่น ๆ ตามความเหมาะสม.....						
8.	ควรแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจรับผิดชอบดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมเป็นคราว ๆ เมื่อเกิดความจำเป็นในการฝึกอบรม.....						
	การจัดบุคลากรในการจัดดำเนินงานฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม						
	ท่านเห็นว่าลักษณะการจัดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต่อไปมีความเหมาะสมในระดับใด						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
1.	การสรรหาเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรคัดเลือกมาจาก หน่วยงานสังกัดกรมการฝึกหัดครู.....						
2.	ควรมีเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมประจำศูนย์ฝึกอบรม.....						
3.	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรมีคุณลักษณะดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถ ควรประกอบด้วย คุณลักษณะดังต่อไปนี้						
3.1	มีความรู้ในนโยบายและวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานฝึกอบรม.....						
3.2	มีความรู้ในหลักและวิธีการพัฒนาจริยธรรม.....						
3.3	มีความรู้หลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้.....						
3.4	มีความรู้เทคนิควิธีการฝึกอบรมและ กระบวนการฝึกอบรม.....						
3.5	มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....						
3.6	มีความสามารถจัดทำโครงการฝึกอบรม.....						
3.7	มีความสามารถสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม.....						
3.8	มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและ แก้ไขปัญหา.....						
3.9	มีความสามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการ ถ่ายทอดความรู้.....						
3.10	มีความสามารถในการประสานงานและ ทำงานร่วมกับผู้อื่น.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
	3.11 มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดี.....						
	3.12 มีความสามารถประยุกต์เทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ.....						
	ด้านบุคลิกลักษณะ ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้						
	3.13 บุคลิกงดงาม เข้าใจง่าย น้ำเสียงดี.....						
	3.14 เป็นกันเองกับผู้อื่น เข้ารับการฝึกอบรม.....						
	3.15 มีหน้าตาเข้มแข็งแจ่มใส.....						
	3.16 มีมนุษยสัมพันธ์ดี.....						
	3.17 เป็นคนใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น.....						
	3.18 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....						
	3.19 เป็นผู้มีระเบียบวินัย.....						
	3.20 มีความรอบคอบและรับผิดชอบ.....						
	3.21 เป็นผู้กระตือรือร้นในการทำงาน.....						
	3.22 มีอารมณ์คงที่ ความอดทนเข้มแข็ง.....						
	3.23 รักความก้าวหน้าและใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ.....						
	3.24 มีอารมณ์ขัน.....						
	ด้านคุณธรรม ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้						
	3.25 มีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
	3.26 สุกานอ่อนโยน.....						
	3.27 เลือกละอองที่ตนเป็นส่วนรวม.....						
	3.28 มีน้ำใจ.....						
	3.29 ตรงต่อเวลา.....						
	3.30 มีความประพฤติดีงามเป็นแบบอย่างที่ดีได้.....						
	3.31 มีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพการฝึกอบรม.....						
	3.32 มีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม.....						
	3.33 มีการพัฒนาตนเองในคุณลักษณะด้านต่างๆ เสมอ.....						
	3.34 สนใจต่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน.....						
4.	เป็นผู้เคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจ มาแล้ว.....						
5.	เป็นผู้ลด ละ เลิกอบายมุขได้.....						
6.	ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีโอกาส ก้าวหน้า.....						
7.	ควรมีการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจให้แก่ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....						
8.	ควรมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน แก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
	วิชาการฝึกอบรม ท่านเห็นว่าลักษณะการจัดวิชาการฝึกอบรม ต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด						
1.	คัดเลือกมาจากหน่วยงานสังกัดกรมการฝึกหัดครู และหน่วยงานอื่น.....						
2.	ควรมีวิชาการประจำศูนย์ฝึกอบรม.....						
3.	ควรมีการแลกเปลี่ยนวิชาการกับหน่วยงานอื่น.....						
4.	วิชาการฝึกอบรมควรมีคุณลักษณะดังนี้.....						
	ด้านความรู้ความสามารถ ควรประกอบด้วย คุณลักษณะดังต่อไปนี้						
4.1	มีความรู้ในหลักการและวิธีการพัฒนา จริยธรรม.....						
4.2	มีความรู้ในเนื้อหาวิชาการที่เกี่ยวข้อง.....						
4.3	มีความรู้ในหลักจิตวิทยาและทฤษฎีการ เรียนรู้.....						
4.4	มีความรู้ในเทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ.....						
4.5	มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม.....						
4.6	มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของวิชาการ ฝึกอบรม.....						
4.7	มีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกลุ่มและ การทำงานเป็นทีม.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
	4.8 มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหา.....						
	4.9 มีความสามารถในการวางแผนจัดโครงการฝึกอบรม.....						
	4.10 มีความสามารถในการประสานงานและทำงานร่วมกับคนอื่น.....						
	4.11 มีความสามารถในการพูดการเขียน การฟัง และการตั้งคำถาม.....						
	4.12 มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และการสื่อความหมาย.....						
	4.13 มีความสามารถในการใช้สื่อการสอน.....						
	4.14 มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศ.....						
	4.15 มีความสามารถในการสร้างหลักสูตร.....						
	4.16 มีความสามารถในการวัดและประเมินผล.....						
	4.17 มีความสามารถในการประยุกต์ทฤษฎีและหลักการเพื่อนำไปปฏิบัติ.....						
	ด้านบุคลิกลักษณะ ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้						
	4.18 มีน้ำเสียง การพูดจาชัดเจนดี.....						
	4.19 กิริยาท่าทาง การวางตัว การแต่งกายเรียบร้อย.....						
	4.20 มีความเป็นกันเองกับผู้อื่น เข้ารับการฝึกอบรม.....						
	4.21 ใจกว้าง ชอบรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
	4.22 มีการควบคุมอารมณ์ดี.....						
	4.23 เป็นผู้มีเหตุผล.....						
	4.24 เป็นผู้มีอารมณ์ขัน.....						
	4.25 เป็นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....						
	4.26 มีความจริงใจ.....						
	4.27 มีความคล่องตัว.....						
	ด้านคุณธรรม ควรประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้						
	4.28 มีความประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่ดีได้.....						
	4.29 มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ.....						
	4.30 มีความเมตตา กรุณา.....						
	4.31 เป็นคนตรงต่อเวลา.....						
	4.32 เป็นคนมีระเบียบวินัย.....						
	4.33 มีความรอบคอบ.....						
	4.34 มีความอดทน.....						
	4.35 มีความรับผิดชอบ.....						
	ด้านคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ควรประกอบด้วย คุณลักษณะดังนี้						
	4.36 มีใจรักงานมีกอบรม.....						
	4.37 มีทัศนคติที่ดีต่องานมีกอบรม.....						
	4.38 มีความสนใจงานด้านวิชาการและใฝ่หา ความรู้เสมอ ๗.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
	4.39 มีการพัฒนาตนเองด้านคุณลักษณะต่าง ๆ เสมอ.....						
	4.40 อุทิศตนเพื่อส่วนรวม.....						
5.	เป็นผู้ ลด ละ เลิก อบายมุขได้.....						
6.	เป็นผู้มีชื่อเสียงและผลงานดี.....						
7.	เป็นผู้เคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจ มาแล้ว.....						
8.	มีความการส่งเสริมให้วิทยากรประจำศูนย์ฝึกอบรม มีโอกาสก้าวหน้า.....						
9.	มีความการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน.....						
10.	มีความการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้แก่วิทยากร.....						
	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ท่านเห็นว่าลักษณะการจัดผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมต่อไปมีความเหมาะสมในระดับใด						
1.	เป็นอาจารย์และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในสำนัก กิจการนักศึกษา.....						
2.	เป็นอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูและ สนใจทั่วไป.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
3.	เป็นผู้ที่วิทยาลัยครูกำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบด้าน การพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา.....						
4.	เป็นผู้สนใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนา ทฤษฎีการเกษตร.....						
5.	เป็นผู้มีความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรมและการ พัฒนาจริยธรรม.....						
6.	เป็นผู้สนใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนา บุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง.....						
7.	เป็นผู้เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม.....						
8.	หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการคัดเลือกบุคคลส่ง เข้ารับการฝึกอบรม.....						
9.	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรกำหนดรุ่นละ ประมาณ 40 คน.....						
	การดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร การดำเนินการฝึกอบรมประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การจัดทำ โครงการฝึกอบรม และหลักสูตรการฝึกอบรม การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ท่านเห็นว่าการหาความจำเป็นในการ ฝึกอบรมต่อไปก็มีความเหมาะสมในระดับใด						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
1.	มีคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรมเป็นผู้สำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามหลักวิชา.....						
2.	อาจารย์แต่ละวิชาได้ครูเสนอความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพิจารณาดำเนินการ.....						
3.	ผู้บริหารวิทยาลัยครูเสนอความจำเป็นให้มีการจัดดำเนินงานฝึกอบรม.....						
4.	กระทรวงศึกษาธิการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม.....						
5.	ศึกษาจากผลการประชุมสัมมนาและงานวิจัยด้านจริยธรรม.....						
6.	ศึกษาจากการประเมินผลโครงการการฝึกอบรมด้านจริยธรรมของวิทยาลัยครูและหน่วยงานต่าง ๆ						
7.	ศึกษาจากปรากฏการณ์ทางด้านจริยธรรมในสังคม.....						
8.	ควรนำผลจากการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมไปกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดดำเนินงานฝึกอบรม.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
	การจัดทำโครงการการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ท่านเห็นว่าการจัดทำโครงการการจัดดำเนินงานฝึกอบรมต่อไปมีความเหมาะสมในระดับใด						
1.	จัดทำโครงการที่เมื่อพบความจำเป็นในการฝึกอบรม.....						
2.	รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วจัดทำโครงการเป็นแผนฝึกอบรมล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ.....						
3.	รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วจัดทำโครงการเป็นแผนต่อเนื่องระยะยาว.....						
4.	จัดทำโครงการตามนโยบายของผู้บริหารกรมการฝึกหัดครู.....						
5.	จัดทำโครงการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ.....						
6.	การดำเนินงานตามโครงการความร่วมมือและดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
	หลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมมีสาระประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาวิชาในหลักสูตร วิธีการเทคนิคและ กิจกรรม การฝึกอบรม สื่อเทคโนโลยี ทางการศึกษา ระยะเวลาในการจัดดำเนิน งานฝึกอบรม และสถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรม การจัดทำหลักสูตร ท่านเห็นว่าการจัดหลักสูตรต่อไปนี้มีความ เหมาะสมในระดับใด						
1.	ควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมและ การพัฒนาวิทยากรมากำหนดหลักสูตร.....						
2.	ควรให้ผู้เชี่ยวชาญประชุมกำหนดหลักสูตร.....						
3.	ควรนำผลการดำเนินงานฝึกอบรมของหน่วยงาน ต่าง ๆ มาศึกษาแล้วกำหนดเขียนเป็นหลักสูตร การฝึกอบรม.....						
4.	ควรกำหนดหลักสูตรจากผลการหาความจำเป็น ในการฝึกอบรม.....						
5.	ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ต่าง ๆ.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
	วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ท่านเห็นว่าการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรต่อไปนี้มี ความเหมาะสมในระดับใด						
1.	มุ่งส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิด ประสิทธิภาพการเรียนรู้ เกิดทักษะและมีทัศนคติ ที่ดีในการพัฒนาจริยธรรม.....						
2.	สร้างเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบุคลิกลักษณะ ที่ดี.....						
3.	มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนา จิตใจมีคุณธรรมจริยธรรมสูงขึ้น.....						
4.	มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีอุดมการณ์ใน การปฏิบัติงาน.....						
5.	เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ.....						
	เนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรม ท่านเห็นว่าเนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึก อบรมต่อไปนี้มี ความเหมาะสมในระดับใด						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
1.	หมวดภาคทฤษฎี ควรประกอบด้วย						
	1.1 บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์สถาบัน อุดมศึกษา.....						
	1.2 บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรฝึกอบรม.....						
	1.3 คุณลักษณะของบุคลากรฝึกอบรม.....						
	1.4 โครงสร้างจริยธรรม.....						
	1.5 พฤติกรรมมนุษย์.....						
	1.6 การพัฒนาตนเองและการพัฒนาคุณภาพ.....						
	1.7 การพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา.....						
	1.8 กระบวนการฝึกอบรม.....						
	1.9 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม.....						
	1.10 หลักการบริหารจิต.....						
	1.11 หลักจริยธรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน.....						
	1.12 เทคนิคการเปลี่ยนพฤติกรรม.....						
	1.13 เทคนิคการฝึกอบรม.....						
	1.14 เทคนิคการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม.....						
	1.15 ศิลปะการพูดเพื่อสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม.....						
	1.16 ศาสตร์วิถีเบื้องต้นและมารยาทไทย.....						
	1.17 เทคนิคและหลักการประเมินตนเอง.....						
	1.18 การวัดผลและการประเมินผลทาง จริยธรรม.....						
	1.19 การวัดผลและการประเมินผลการฝึกอบรม.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
2.	หมวดภาคปฏิบัติ ควรประกอบด้วย						
	2.1 การบริหารจัดการ.....						
	2.2 การบริหารภาพ.....						
	2.3 กิจกรรมละลายพฤติกรรม.....						
	2.4 การปลูกฝังอุดมการณ์.....						
	2.5 กิจกรรมนันทนาการ.....						
	2.6 กิจกรรมการฝึกเป็นบุคลากรฝึกอบรม.....						
	2.7 การสร้างสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หรืออุปกรณ์การฝึกอบรม.....						
	2.8 การศึกษาดูงาน.....						
	2.9 กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติงาน.....						
	2.10 การประเมินผลการฝึกอบรม.....						
	2.11 การประเมินตนเอง.....						
	วิธีการ เทคนิค และกิจกรรมการฝึกอบรม ท่านเห็นว่าวิธีการ เทคนิค และกิจกรรม การฝึกอบรมต่อไปมีความเหมาะสมในระดับใด						
1.	จัดเป็นการฝึกอบรมแบบอยู่ประจำโดยนักดำรงคืน.....						
2.	เน้นการฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้โดยเฉพาะ.....						
3.	เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่ง กันและกัน.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
4.	ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมฝึกอบรม.....						
5.	ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้พัฒนาทั้งด้านวิชาการ ร่างกาย และจิตใจ.....						
6.	ให้มีการถ่ายทอดความรู้หลาย ๆ แบบ.....						
7.	กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมหลาย ๆ รูปแบบ ได้แก่ (ตอบได้หลายข้อ)						
	7.1 กิจกรรมฝึกอบรมภาควิชาการ.....						
	7.2 กิจกรรมการส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย.....						
	7.3 กิจกรรมพัฒนาจิตใจ.....						
	7.4 กิจกรรมเสริมประสบการณ์.....						
	7.5 กิจกรรมการฝึกเป็นบุคลากรฝึกอบรม.....						
	7.6 กิจกรรมศึกษาดูงาน.....						
	7.7 กิจกรรมร่วมบริหารโครงการการฝึกอบรม.....						
	7.8 กิจกรรมสัมมนา.....						
	7.9 กิจกรรมละลายพฤติกรรม.....						
	7.10 กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติงาน.....						
8.	ใช้เทคนิคและวิธีการการฝึกอบรมหลาย ๆ อย่างผสมผสานกัน ได้แก่						
	8.1 การบรรยาย.....						
	8.2 การสัมมนา.....						
	8.3 การอภิปรายกลุ่ม.....						
	8.4 การระดมสมอง.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
	8.5 การแสดงบทบาทสมมติ.....						
	8.6 การศึกษาเฉพาะกรณี.....						
	8.7 การฝึกปฏิบัติ.....						
	8.8 การเล่นเกม.....						
	8.9 ทัศนศึกษานอกสถานที่.....						
9.	ควรมีการประเมินผลและติดตามผลเป็นระยะ ๆ 3-6 เดือน.....						
10.	ควรมีการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถสูงขึ้นเป็นระยะ ๆ						
11.	ควรมีการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพ วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง.....						
	สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดดำเนินงาน ฝึกอบรม						
	ท่านเห็นว่าสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาใน การจัดดำเนินงานฝึกอบรมต่อไปมีความ เหมาะสมในระดับใด						
1.	ใช้เทคโนโลยีหลายอย่างแบบผสม.....						
2.	มีคุณค่าทางด้านเทคนิคและทางด้านศิลปะ.....						
3.	คำนึงถึงความสะดวกในการนำไปใช้.....						
4.	เลือกใช้สื่อที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการเรียนรู้.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
5.	มีการเตรียมเครื่องใช้และวัสดุสนับสนุน การฝึกอบรมทั่ว ๆ ไปให้พร้อม เช่น เครื่อง พิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา และเครื่องขยายเสียง เป็นต้น..... ระยะเวลาในการจัดดำเนินการฝึกอบรม ท่านเห็นว่าเมื่อพิจารณาจากหลักสูตรการ ฝึกอบรมแล้ว การกำหนดระยะเวลาในการจัด ดำเนินการฝึกอบรมต่อไปมีความเหมาะสมใน ระดับใด						
1.	ระยะเวลาแต่ละรายวิชาควรกำหนดให้ชัดเจน.....						
2.	ระยะเวลาแต่ละรายวิชาควรกำหนดให้สอดคล้อง สัมพันธ์กับเนื้อหา.....						
3.	เวลาในการฝึกอบรมควรมีทั้งภาคเช้า กลางวัน และกลางคืน.....						
4.	ตารางการฝึกอบรมควรเน้นภาคทฤษฎีควบคู่กับ การฝึกปฏิบัติ.....						
5.	ควรกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรมวันละ 3-5 วัน.....						
6.	การกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมควรสอดคล้อง กับงบประมาณที่ได้รับ.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
	สถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรม ท่านมีความเห็นว่าสถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรมต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด						
1.	ความมีสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ เป็นสัดส่วน.....						
2.	สถานที่ฝึกอบรมควรเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม.....						
3.	ความมีสถานที่เพียงพอและเหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ที่นั่ง ที่ประชุมใหญ่ ที่ประชุมกลุ่มย่อย ที่รับประทานอาหาร เป็นต้น.....						
4.	สถานที่ฝึกอบรมควรมีบรรยากาศที่ดี สงบ ปราศจากสิ่งรบกวน.....						
5.	ควรใช้สถานที่ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสมเป็นสถานที่ฝึกอบรม.....						
6.	ควรมีการกำหนดสถานที่ศึกษาปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม.....						
	งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ท่านเห็นว่าลักษณะงบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรมต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
1.	จัดทำงบประมาณอย่างมีระบบล่วงหน้า 1 ปี งบประมาณ.....						
2.	จัดทำงบประมาณล่วงหน้าเป็นแผนระยะยาว.....						
3.	จัดทำงบประมาณเมื่อมีความจำเป็นต้องจัด ฝึกอบรม.....						
4.	ควรมีการกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายอย่าง ละเอียด.....						
5.	ควรมีการกำหนดแหล่งงบประมาณสนับสนุน โครงการฝึกอบรม.....						
6.	งบประมาณความมาจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้						
	6.1 งบประมาณแผ่นดิน.....						
	6.2 เงินบำรุงการศึกษา.....						
	6.3 เงินค่าลงทะเบียนจากผู้เข้ารับ การฝึกอบรม.....						
	6.4 เงินสนับสนุนจากองค์การเอกชน.....						
	6.5 เงินจากการลงทุนหาราชได้ที่เหมาะสมกับ การพัฒนาจริยธรรม.....						
	การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม ท่านเห็นว่าการประเมินผลการจัดดำเนิน งานฝึกอบรมต่อไปมีความเหมาะสมในระดับใด						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
1.	ประเมินผลระหว่างการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุด การฝึกอบรม.....						
2.	ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม.....						
3.	ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมและหลังจาก สิ้นสุดการฝึกอบรมเป็นระยะ 3 และ 6 เดือน.....						
4.	บุคคลที่เป็นผู้ประเมินผลการฝึกอบรม ได้แก่						
	4.1 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....						
	4.2 พนักงานผู้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม.....						
	4.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....						
5.	การประเมินผลควรประเมินในเรื่องต่าง ๆ คือ						
	5.1 ปฏิบัติการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....						
	5.2 การดำเนินการฝึกอบรม.....						
	5.3 พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลัง การฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ.....						
6.	วิธีประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรประเมิน จาก						
	6.1 ผลสอบความรู้.....						
	6.2 การติดตามผล โดยสำรวจความคิดเห็น.....						
	6.3 การวิจัย.....						

! ! เมื่อผลการขอพระคุณเป็นอย่างสูง

! ! ขอพระคุณเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ค

หนังสือและแบบสอบถามในรอกที่ 3

วิทยาลัยครูเพชรบุรี

อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี 76000

มีนาคม 2535

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3

นมัสการ

ตามที่กระผม นายภมร พราหมณ์แก้ว นิสิตปริญญาโท สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณเจ้าในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม นักศึกษาวิทยาลัยครูสาขาวิชาการศึกษา ในรอบที่ 1 และ 2 นั้น กระผมนมัสการขอพระคุณเป็นอย่างสูง และขอความกรุณาพระคุณเจ้าได้โปรดตอบแบบสอบถามในรอบที่ 3 ซึ่งกระผมได้จัดทำคำชี้แจงไว้ในตัวแบบสอบถามแล้ว คำตอบของแบบสอบถามฉบับที่ 3 นี้ จะได้นำไปวิเคราะห์และแปลผลต่อไป

กระผมหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณเจ้าเป็นอย่างดียิ่ง และขอนมัสการขอพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

นมัสการด้วยความเคารพ

(นายภมร พราหมณ์แก้ว)

ผู้วิจัย

คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. 032 425530

วิทยาลัยครูเพชรบุรี

อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี 76000

มีนาคม 2535

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3
เรียน

ตามที่ข้าพเจ้า นายภมร พราหมณ์แก้ว นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้รับอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจากท่านในการตอบ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่องรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม
นักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ในรอบที่ 1 และ 2 นั้น ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณเป็น
อย่างสูง และกระผมขอความกรุณาได้โปรดตอบแบบสอบถามในรอบที่ 3 ซึ่งกระผมได้จัดทำ
คำชี้แจงไว้ในตัวแบบสอบถามแล้ว คำตอบของแบบสอบถามฉบับที่ 3 นี้ จะได้นำไปวิเคราะห์และ
แปลผล ต่อไปได้นำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัยเรื่องนี้ต่อไป

กระผมหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดีอีก และขอขอบ
พระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายภมร พราหมณ์แก้ว)

ผู้วิจัย

คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. 032 425530

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รอบที่ 3

เรื่อง รูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู
สาขาวิชาการศึกษา

ของ

นายภมร พราหมณ์แก้ว

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา
รูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู
สาขาวิชาการศึกษาตามเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย

รอบที่ 3

คำชี้แจง

แบบสอบถามในรอบที่ 3 นี้เป็นผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ได้ตอบไป
ในรอบที่ 2 ในรอบนี้ได้แสดงให้เห็นคำตอบของกลุ่มและคำตอบของท่านว่ามีความสอดคล้องกันมาก
น้อยเพียงใด เพื่อที่ท่านจะได้พิจารณาบทวนคำตอบของท่านอีกครั้งหนึ่งว่าควรเปลี่ยนแปลงหรือไม่
อย่างไร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่ามัธยฐาน (Median) หมายถึง ค่ากลางของคำตอบทั้งหมดในแต่ละข้อซึ่งได้
แสดงค่ามัธยฐานไว้ในช่องค่าความเหมาะสมด้วยเครื่องหมายดอกจัน (*) เมื่อเครื่องหมาย
ดอกจันตกอยู่ในช่องค่าความเหมาะสมเท่าใดก็หมายความว่าค่ากลางของคำตอบในข้อนั้นอยู่ที่ความ
เหมาะสมเท่านั้น และถือว่าความเหมาะสมเท่านั้นเป็นคำตอบของกลุ่ม เช่น เครื่องหมายดอกจัน
ตกอยู่ที่ช่องค่าความเหมาะสม 4 หมายความว่าในข้อนั้นค่ากลางของคำตอบเท่ากับ 4 และถือว่าค่า
ความเหมาะสม 4 เป็นคำตอบของกลุ่ม

2. ค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์ (Interquartile Range) ย่อ I.R. เป็นค่าแสดง
การกระจายของคำตอบ มีความหมายดังนี้

ข้อใด I.R. มีค่ามาก แสดงว่าข้อนั้นคำตอบกระจายมาก หรือผู้ตอบมีความเห็น
สอดคล้องกันน้อย

ข้อใด I.R. มีค่าน้อย แสดงว่าข้อนั้นคำตอบกระจายน้อย หรือผู้ตอบมีความเห็น
สอดคล้องกันมาก

ค่า I.R. นี้แสดงไว้ทางด้านขวาของช่องค่าความเหมาะสม เพื่อให้ท่านได้พิจารณา
ว่าข้อนั้นมีความเห็นสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด

วิธีตอบแบบสอบถาม

1. ให้ท่านตรวจดูในแต่ละข้อว่าคำตอบเดิมของท่าน (แสดงไว้ด้วยเครื่องหมาย /) กับคำตอบของกลุ่ม (แสดงไว้ด้วยเครื่องหมาย *) อยู่ในช่องค่าความเหมาะสมช่องเดียวกันหรือห่างกันกี่ช่อง
2. ถ้าเครื่องหมาย / กับเครื่องหมาย * อยู่ในช่องเดียวกัน หมายความว่าคำตอบของท่านตรงกับคำตอบของกลุ่มหรือคำตอบของท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับกลุ่ม ถือว่าดีแล้ว ท่านไม่ต้องทำอะไรในข้อนี้
3. ถ้าเครื่องหมาย / กับเครื่องหมาย * อยู่ห่างกัน 1 ช่อง เช่น เครื่องหมาย * อยู่ที่ช่องค่าความเหมาะสม 3 และเครื่องหมาย / อยู่ที่ช่องค่าความเหมาะสม 4 หรือ 2 หมายความว่าคำตอบของท่านใกล้เคียงกับคำตอบของกลุ่มหรือท่านมีความคิดเห็นค่อนข้างสอดคล้องกับกลุ่ม ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ ถ้าท่านเห็นว่าคำตอบของท่านเหมาะสมแล้ว ท่านก็ไม่ต้องทำอะไรในข้อนี้ แต่ถ้าท่านพิจารณาเห็นว่าควรตอบให้สอดคล้องกับกลุ่มมากขึ้นอีก ท่านก็ขีดเครื่องหมาย X ทับเครื่องหมาย / แล้วขีดเครื่องหมาย / ใหม่ในช่องเดียวกันกับ * ก็ได้
4. ถ้าเครื่องหมาย / กับเครื่องหมาย * อยู่ห่างกัน 2 ช่อง เช่น เครื่องหมาย * อยู่ที่ช่องค่าความเหมาะสม 4 และเครื่องหมาย / อยู่ที่ช่องค่าความเหมาะสม 2 หรือ 1 หมายความว่าคำตอบของท่านแตกต่างจากกลุ่ม กรณีนี้ขอให้ท่านพิจารณาทบทวนดูว่าท่านเห็นด้วยกับคำตอบของกลุ่มหรือไม่ ถ้าท่านเห็นด้วยให้ขีดเครื่องหมาย X ทับเครื่องหมาย / แล้วขีดเครื่องหมาย / ใหม่ให้ใกล้เคียงหรือตรงกับคำตอบของกลุ่มก็ได้ตามดุลพินิจของท่าน แต่ถ้าท่านไม่เห็นด้วยกับกลุ่มหรือยืนยันในคำตอบเดิมของท่านขอได้โปรดอธิบายเหตุผลที่เป็นเช่นนั้นในช่องความคิดเห็นด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

คำถาม

การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา มีสาระสำคัญ 7 ประการคือ นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการจัดดำเนินงานฝึกอบรม การจัดองค์การที่รับผิดชอบการฝึกอบรม การจัดบุคลากรในการจัดดำเนินงานฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม งบประมาณการจัดดำเนินงานฝึกอบรม และการประเมินผลการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ในแต่ละประเด็นคำถามต่อไปนี้ ท่านเห็นว่ามี ความเหมาะสมระดับใด

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
	นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร ท่านเห็นว่าลักษณะและสาระของ นโยบายการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร ต่อไปนี้มีเหมาะสมในระดับใด							
1.	สนับสนุนให้มีการดำเนินงานฝึกอบรมให้อาจารย์ และข้าราชการวิทยาลัยครูเป็นบุคลากรเพื่อ การพัฒนาจริยธรรม.....	.*					0.62	
2.	ดำเนินงานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้เข้ารับ การฝึกอบรมทั้งด้านร่างกาย สังคม และจิตใจ.....	.*					0.77	
3.	การดำเนินงานฝึกอบรมมุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจ เป็นหลัก.....	.*					1.11	
4.	การดำเนินงานฝึกอบรมกำหนดสอดคล้องกับ ทิศทางการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจิตใจระดับชาติ....	.*					1.06	
5.	พัฒนาคุณภาพของอาจารย์และข้าราชการ วิทยาลัยครูให้มีคุณธรรมจริยธรรมสูง และเป็น ตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษาและสังคม.....	.*					0.62	
6.	ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานฝึกอบรมโดย การฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้โดยตรงด้วย ตนเอง.....	.*					0.84	
7.	กำหนดเป็นนโยบายหลักในการพัฒนาอาจารย์ และข้าราชการวิทยาลัยครู.....	.*					0.80	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
8.	กำหนดเป็นนโยบายชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร สื่อความหมายตรงกัน.....	*.....					0.62.....	
9.	กำหนดเป็นนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง.....	*.....					0.53.....	
10.	กำหนดเป็นนโยบายต่อเนื่องระยะยาว.....	*.....					0.55.....	
11.	มีการประสานนโยบายและโครงการระหว่าง หน่วยงานเพื่อส่งเสริมความร่วมมือซึ่งกันและกัน.....	*.....					0.59.....	
12.	มุ่งเน้นการระดมทรัพยากรในการผลิตบุคลากร ด้านจริยธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง.....	*.....					0.62.....	
วัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร								
ท่านเห็นว่าสาระและลักษณะของวัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร ต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด								
1.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ หลักและกระบวนการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา จริยธรรม.....	*.....					0.92.....	
2.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ ในหลักการบริหารการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา จริยธรรม.....	*.....					1.05.....	
3.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถวิเคราะห์ ตนเองและสภาวะแวดล้อมได้อย่างมีเหตุผล.....	*.....					0.62.....	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
4.	เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาจริยธรรม.....	*					1.06	
5.	เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บริหารการฝึกอบรมสร้างอุดมการณ์เพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา ร่วมกัน.....	*					0.94	
6.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม กับการพัฒนาจริยธรรม.....	*					1.03	
7.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความ สามารถและปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดีได้.....	*					0.61	
8.	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำหลักและ วิธีการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมไป ประยุกต์ใช้และปลูกฝังให้แก่นักศึกษาได้อย่าง ถูกต้องตามหลักวิชา มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผล.....	*					0.62	
9.	เพื่อส่งเสริมความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่าง บุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาจริยธรรม.....	*					1.10	
10.	กำหนดวัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร สื่อความ หมายตรงกัน.....	*					1.10	
11.	กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบาย ปณิธาน ของวิทยาลัยและสภาพสังคมปัจจุบัน.....	*					0.92	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
12.	กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับหลักการและ เหตุผลสามารถวัดและประเมินผลได้.....	.*					0.78	
	การจัดองค์การที่รับผิดชอบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร ท่านเห็นว่าการจัดองค์การที่รับผิดชอบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรต่อไปนี้มี ความเหมาะสมในระดับใด							
1.	ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมโดยเฉพาะ.....	.*					0.98	
2.	ควรจัดตั้งเป็นศูนย์ฝึกอบรมรับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์และข้าราชการให้เป็นบุคลากรเพื่อ การพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา.....	.*					1.06	
3.	ศูนย์ฝึกอบรมควรขยายบทบาทและหน้าที่ในการฝึกอบรมอาจารย์และข้าราชการสังกัดวิทยาลัย ครูเพื่อการพัฒนาด้านอื่น ๆ ต่อไป.....		.*				1.13	
4.	ศูนย์ฝึกอบรมควรมีฐานะเทียบเท่ากอง สังกัด กรมการฝึกหัดครู.....		.*				1.16	
5.	ศูนย์ฝึกอบรมควรมีฐานะเทียบเท่าคณะวิชา สังกัด สทวิทยาลัย.....		.*				1.59	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
6.	ศูนย์ฝึกอบรมควรประกอบด้วยกรรมการฝ่ายต่าง ๆ เช่น							
	6.1 ฝ่ายเลขานุการ.....	*.					.0.80	
	6.2 ฝ่ายนโยบายและแผนงาน.....	*.					.0.61	
	6.3 ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร.....	*.					.0.80	
	6.4 ฝ่ายฝึกอบรม.....	*.					.0.61	
	6.5 ฝ่ายผลิตและบริการสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา.....	*.					.0.84	
	6.6 ฝ่ายวิจัยและประเมินผล.....	*.					.0.61	
	6.7 ฝ่ายประชาสัมพันธ์.....	*.					.0.80	
7.	กรรมการฝ่ายต่าง ๆ ควรสรรหามาจากหน่วยงานสังกัดวิทยาลัยครูและหน่วยงานอื่น ๆ ตามความเหมาะสม.....	*.					.0.88	
8.	ควรแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจรับผิดชอบดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมเป็นคราว ๆ เมื่อเกิดความจำเป็นในการฝึกอบรม.....		*.				.2.63	
	การจัดบุคลากรในการจัดดำเนินงานฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ท่านเห็นว่าลักษณะการจัดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต่อไปนี้มีเหมาะสมในระดับใด							

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
1.	การสรรหาเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรคัดเลือกมาจากหน่วยงานสังกัดกรมการฝึกหัดครู.....		*				1.41	
2.	ควรมีเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมประจำศูนย์ฝึกอบรม.....	*					1.10	
3.	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรมีคุณลักษณะดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถ ควรประกอบด้วย คุณลักษณะดังต่อไปนี้							
3.1	มีความรู้ในนโยบายและวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานฝึกอบรม.....	*					0.61	
3.2	มีความรู้ในหลักและวิธีการพัฒนาจริยธรรม.....	*					0.61	
3.3	มีความรู้หลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้.....	*					0.80	
3.4	มีความรู้เทคนิควิธีการฝึกอบรมและ กระบวนการฝึกอบรม.....	*					0.80	
3.5	มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....	*					0.98	
3.6	มีความสามารถจัดทำโครงการฝึกอบรม.....	*					1.18	
3.7	มีความสามารถสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม.....	*					1.31	
3.8	มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและ แก้ไขปัญหา.....	*					1.06	
3.9	มีความสามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการ ถ่ายทอดความรู้.....	*					1.07	
3.10	มีความสามารถในการประสานงานและ ทำงานร่วมกับผู้อื่น.....	*					0.92	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
3.11	มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดี.....	*					0.84	
3.12	มีความสามารถประยุกต์ทฤษฎีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ.....	*					0.92	
ด้านบุคลิกลักษณะ ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้								
3.13	พูดจาจะฉาน เข้าใจง่าย น่าเลียงคิ.....	*					0.80	
3.14	เป็นกันเองกับผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม.....	*					0.80	
3.15	มีหน้าตาขี้มนเข้มแจ่มใส.....	*					0.80	
3.16	มีมนุษยสัมพันธ์ดี.....	*					0.59	
3.17	เป็นคนใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น.....	*					0.88	
3.18	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	*					0.59	
3.19	เป็นผู้มีระเบียบวินัย.....	*					0.62	
3.20	มีความรอบคอบและรับผิดชอบ.....	*					0.62	
3.21	เป็นผู้กระฉับกระเฉงในการทำงาน.....	*					0.80	
3.22	มีอารมณ์คงที่ที่มีความอดทนเข้มแข็ง.....	*					0.62	
3.23	รักความก้าวหน้าและใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ.....	*					0.62	
3.24	มีอารมณ์ขัน.....	*					1.05	
ด้านคุณธรรม ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้								
3.25	มีความเมตตากรุณาโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่.....	*					0.61	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
	3.26 สู้ภาพอ่อนโยน.....	.*					.0.78	
	3.27 เสียสละอุทิศตนเพื่อส่วนรวม.....	.*					.0.61	
	3.28 มีน้ำใจ.....	.*					.0.61	
	3.29 ตรงต่อเวลา.....	.*					.0.62	
	3.30 มีความประพฤติดีงามเป็นแบบอย่างที่ดีได้.....	.*					.0.62	
	3.31 มีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพการฝึกอบรม.....	.*					.0.78	
	3.32 มีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม.....	.*					.0.80	
	3.33 มีการพัฒนาตนเองในคุณลักษณะด้านต่างๆ							
	เสมอ.....	.*					.0.94	
	3.34 สนใจต่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน.....	.*					.0.98	
4.	เป็นผู้เคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจ							
	มาแล้ว.....		.*				.1.20	
5.	เป็นผู้ลด ละ เลิกอบายมุขได้.....	.*					.1.11	
6.	ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีโอกาส							
	ก้าวหน้า.....	.*					.0.99	
7.	ควรมีการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจให้แก่							
	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....	.*					.0.94	
8.	ควรมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน							
	แก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....	.*					.0.94	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
	วิทยาการฝึกอบรม							
	ท่านเห็นว่าลักษณะการจัดวิทยาการฝึกอบรม							
	ต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด							
1.	คัดเลือกมาจากหน่วยงานสังกัดกรมการฝึกหัดครู							
	และหน่วยงานอื่น.....	.*					1.20	
2.	ควรมีวิทยาการประจำศูนย์ฝึกอบรม.....	.*					1.25	
3.	ควรมีการแลกเปลี่ยนวิทยาการกับหน่วยงานอื่น....	.*					1.03	
4.	วิทยาการฝึกอบรมควรมีคุณลักษณะดังนี้							
	ด้านความรู้ความสามารถ ควรประกอบด้วย							
	คุณลักษณะดังต่อไปนี้							
4.1	มีความรู้ในหลักการและวิธีการพัฒนา							
	จริยธรรม.....	.*					0.62	
4.2	มีความรู้ในเนื้อหาวิชาการที่เกี่ยวข้อง....	.*					0.92	
4.3	มีความรู้ในหลักจิตวิทยาและทฤษฎีการ							
	เรียนรู้.....	.*					0.92	
4.4	มีความรู้ในเทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ	.*					0.92	
4.5	มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม....	.*					0.80	
4.6	มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของวิทยาการ							
	ฝึกอบรม.....	.*					0.78	
4.7	มีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกลุ่มและ							
	การทำงานเป็นทีม.....	.*					0.62	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความ คิดเห็น
		5	4	3	2	1		
4.8	มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหา.....	.*					.0.94	
4.9	มีความสามารถในการวางแผนจัด โครงการฝึกอบรม.....	.*					.1.10	
4.10	มีความสามารถในการประสานงานและ ทำงานร่วมกับคนอื่น.....	.*					.0.92	
4.11	มีความสามารถในการพูดการเขียน การฟัง และการตั้งคำถาม.....	.*					.0.78	
4.12	มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และ การสื่อความหมาย.....	.*					.0.59	
4.13	มีความสามารถในการใช้สื่อการสอน.....	.*					.1.03	
4.14	มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศ.....	.*					.0.99	
4.15	มีความสามารถในการสร้างหลักสูตร.....	.*					.1.11	
4.16	มีความสามารถในการวัดและประเมินผล.....	.*					.1.20	
4.17	มีความสามารถในการประยุกต์ทฤษฎีและ หลักการเพื่อนำไปปฏิบัติ.....	.*					.0.62	
ด้านบุคลิกลักษณะ ควรประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้								
4.18	มีน้ำเสียง การพูดจาชัดเจนดี.....	.*					.0.62	
4.19	กิริยาท่าทาง การวางตัว การแต่งกาย เรียบร้อย.....	.*					.0.59	
4.20	มีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	.*					.0.59	
4.21	ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น.....	.*					.0.62	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความ คิดเห็น
		5	4	3	2	1		
	4.22 มีการควบคุมอารมณ์ดี.....	*.					0.62	
	4.23 เป็นผู้มีเหตุผล.....	*.					0.62	
	4.24 เป็นผู้มีการรับผิดชอบ.....	*.					0.94	
	4.25 เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	*.					0.62	
	4.26 มีความจริงใจ.....	*.					0.62	
	4.27 มีความคล่องตัว.....	*.					0.92	
	ด้านคุณธรรม ควรประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้							
	4.28 มีความประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่ดีได้.....	*.					0.62	
	4.29 มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ.....	*.					0.62	
	4.30 มีความเมตตา กรุณา.....	*.					0.62	
	4.31 เป็นคนตรงต่อเวลา.....	*.					0.59	
	4.32 เป็นคนมีระเบียบวินัย.....	*.					0.59	
	4.33 มีความรอบคอบ.....	*.					0.62	
	4.34 มีความอดทน.....	*.					0.80	
	4.35 มีความรับผิดชอบ.....	*.					0.78	
	ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ควรประกอบด้วย คุณลักษณะดังนี้							
	4.36 มีใจรักงานฝึกอบรม.....	*.					0.62	
	4.37 มีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม.....	*.					0.62	
	4.38 มีความสนใจงานด้านวิชาการและใฝ่หา ความรู้เสมอ ฯ.....	*.					0.78	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
	4.39 มีการพัฒนาตนเองด้านคุณลักษณะต่าง ๆ							
	เสมอ.....	*					0.94	
	4.40 อภิปรายเพื่อส่วนรวม.....	*					0.73	
5.	เป็นผู้ ลด ละ เลิก อบายมุข ได้.....		*				1.09	
6.	เป็นผู้มีชื่อเสียงและผลงานดี.....		*				1.20	
7.	เป็นผู้เคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจิตใจ							
	มาแล้ว.....		*				1.17	
8.	ควรมีการส่งเสริมให้วิทยากรประจำศูนย์ฝึกอบรม							
	มีโอกาสก้าวหน้า.....	*					0.98	
9.	ควรมีการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจในการ							
	ปฏิบัติงาน.....	*					0.94	
10.	ควรมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน							
	ให้แก่วิทยากร.....	*					0.78	
	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม							
	ท่านเห็นว่าลักษณะการจัดผู้เข้ารับการ							
	ฝึกอบรมต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด							
1.	เป็นอาจารย์และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในสำนัก							
	กิจการนักศึกษา.....		*				1.38	
2.	เป็นอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูและผู้							
	สนใจทั่วไป.....		*				1.13	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
1.	มีคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรมเป็นผู้สำรวจ ความจำเป็นในการฝึกอบรมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามหลักวิชา.....		*				1.04	
2.	อาจารย์แต่ละวิทยาลัยครูเสนอความต้องการ การฝึกอบรมเพื่อการพิจารณาดำเนินการ.....		*				0.98	
3.	ผู้บริหารวิทยาลัยครูเสนอความจำเป็นให้มี การจัดดำเนินงานฝึกอบรม.....		*				1.08	
4.	กระทรวงศึกษาธิการกำหนดความจำเป็นใน การฝึกอบรม.....		*				1.63	
5.	ศึกษาจากผลการประชุมสัมมนาและงานวิจัยด้าน จริยธรรม.....	*					1.05	
6.	ศึกษาจากการประเมินผลโครงการการฝึกอบรม ด้านจริยธรรมของวิทยาลัยครูและหน่วยงาน ต่าง ๆ	*					1.05	
7.	ศึกษาจากปรากฏการณ์ทางด้านจริยธรรมในสังคม	*					1.17	
8.	ควรรนำผลจากการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ไปกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดดำเนินงาน ฝึกอบรม.....	*					1.11	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความ คิดเห็น
		5	4	3	2	1		
	การจัดทำโครงการการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ท่านเห็นว่าการจัดทำโครงการการจัด ดำเนินงานฝึกอบรมต่อไปมีความเหมาะสมใน ระดับใด							
1.	จัดทำโครงการทันทีเมื่อพบความจำเป็นใน การฝึกอบรม.....		*				1.30	
2.	รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วจัดทำ โครงการเป็นแผนฝึกอบรมล่วงหน้า 1 ปี งบประมาณ.....		*				1.29	
3.	รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วจัดทำ โครงการเป็นแผนต่อเนื่องระยะยาว.....	*					0.88	
4.	จัดทำโครงการตามนโยบายของผู้บริหาร กรมการฝึกหัดครู.....		*				1.32	
5.	จัดทำโครงการตามนโยบายของกระทรวง ศึกษาธิการ.....		*				1.48	
6.	การดำเนินงานตามโครงการความร่วมมือและ ดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ.....		*				0.99	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความ คิดเห็น
		5	4	3	2	1		
	หลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมมีสาระประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาวิชาในหลักสูตร วิธีการเทคนิคและ กิจกรรม การฝึกอบรม สื่อเทคโนโลยี ทางการศึกษา ระยะเวลาในการจัดดำเนิน งานฝึกอบรม และสถานที่จัดดำเนินงานฝึกอบรม การจัดทำหลักสูตร ท่านเห็นว่าการจัดหลักสูตรต่อไปนี้มีความ เหมาะสมในระดับใด 1.1 ควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมและ พัฒนาจริยธรรมมากำหนดหลักสูตร..... 1.2 ควรให้ผู้เชี่ยวชาญประชุมกำหนดหลักสูตร..... 1.3 ควรนำผลการดำเนินงานฝึกอบรมของ หน่วยงานต่าง ๆ มาศึกษาแล้วกำหนด เขียนเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม..... 1.4 ควรกำหนดหลักสูตรจากผลการหา ความจำเป็นในการฝึกอบรม..... 1.5 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ต่าง ๆ.....							
	พัฒนาจริยธรรมมากำหนดหลักสูตร.....	*					0.62	
	ควรให้ผู้เชี่ยวชาญประชุมกำหนดหลักสูตร.....	*					1.11	
	ควรนำผลการดำเนินงานฝึกอบรมของ หน่วยงานต่าง ๆ มาศึกษาแล้วกำหนด เขียนเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม.....	*					0.99	
	ควรกำหนดหลักสูตรจากผลการหา ความจำเป็นในการฝึกอบรม.....	*					0.88	
	ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ต่าง ๆ.....	*					0.62	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
	วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ท่านเห็นว่าการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด 2.1 มุ่งส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ เกิดทักษะและมีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาจริยธรรม.....	*					0.99	
	2.2 สร้างเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบุคลิกลักษณะที่ดี.....	*					0.92	
	2.3 มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาจิตใจมีคุณธรรมจริยธรรมสูงขึ้น.....	*					0.66	
	2.4 มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	*					0.87	
	2.5 เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล.....	*					0.59	
	เนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรม ท่านเห็นว่าเนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด							

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
	หมวดภาคทฤษฎี ควรประกอบด้วย							
3.1	บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์สถาบัน อุดมศึกษา.....	*					1.10	
3.2	บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรฝึกอบรม.....		*				1.10	
3.3	คุณลักษณะของบุคลากรฝึกอบรม.....	*					1.11	
3.4	โครงสร้างจริยธรรม.....		*				1.03	
3.5	พฤติกรรมมนุษย์.....	*					0.94	
3.6	การพัฒนาตนเองและการพัฒนาบุคลากร.....	*					0.88	
3.7	การพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา.....	*					0.94	
3.8	กระบวนการฝึกอบรม.....	*					1.05	
3.9	การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม.....		*				1.10	
3.10	หลักการบริหารจัดการ.....	*					1.11	
3.11	หลักจริยธรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน.....	*					0.98	
3.12	เทคนิคการเปลี่ยนพฤติกรรม.....	*					1.03	
3.13	เทคนิคการฝึกอบรม.....	*					1.03	
3.14	เทคนิคการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม.....		*				1.03	
3.15	ศิลป์การพูดเพื่อสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม.....	*					0.94	
3.16	คำสอนปรัชญาเบื้องต้นและมารยาทไทย.....	*					1.47	
3.17	เทคนิคและหลักการประเมินตนเอง.....	*					1.03	
3.18	การวัดผลและการประเมินผลทาง จริยธรรม.....	*					1.11	
3.19	การวัดผลและการประเมินผลผลการฝึกอบรม.....		*				1.06	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
	หมวดภาคปฏิบัติ ควรประกอบด้วย							
	3.20 การบริหารจัดการ.....	*					1.03	
	3.21 การบริหารกาย.....		*				1.20	
	3.22 กิจกรรมละลายพฤติกรรม.....		*				1.03	
	3.23 การปลูกฝังอุดมการณ์.....	*					1.03	
	3.24 กิจกรรมแนะแนวการ.....		*				1.13	
	3.25 กิจกรรมการฝึกเป็นบุคลากรฝึกอบรม.....		*				1.06	
	3.26 การสร้างสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา							
	หรืออุปกรณ์การฝึกอบรม.....		*				1.06	
	3.27 การศึกษาดูงาน.....		*				1.26	
	3.28 กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติงาน.....		*				1.20	
	3.29 การประเมินผลการฝึกอบรม.....	*					1.05	
	3.30 การประเมินตนเอง.....	*					0.99	
	การ เทคนิค และกิจกรรมการฝึกอบรม							
	ท่านเห็นว่าวิธีการ เทคนิค และกิจกรรม							
	การฝึกอบรมต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด							
1.	จัดเป็นการฝึกอบรมแบบอยู่ประจำโดยนักค้างคืน.....	*					1.03	
2.	เน้นการฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้โดยเฉพาะ.....	*					1.05	
3.	เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่ง							
	กันและกัน.....	*					0.94	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
4.	ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมฝึกอบรม.....	*					0.78	
5.	ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาทั้งด้านวิชาการร่างกาย และจิตใจ.....	*					0.88	
6.	เน้นการถ่ายทอดความรู้หลาย ๆ แบบ.....	*					1.03	
7.	กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมหลาย ๆ รูปแบบ ได้แก่							
	7.1 กิจกรรมฝึกอบรมภาควิชาการ.....	*					0.98	
	7.2 กิจกรรมการส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย.....		*				1.12	
	7.3 กิจกรรมพัฒนาจิต.....	*					0.92	
	7.4 กิจกรรมเสริมประสบการณ์.....	*					0.88	
	7.5 กิจกรรมการฝึกเป็นบุคลากรฝึกอบรม.....	*					1.03	
	7.6 กิจกรรมศึกษาดูงาน.....	*					1.81	
	7.7 กิจกรรมร่วมบริหารโครงการการฝึกอบรม.....		*				1.26	
	7.8 กิจกรรมนันทนาการ.....		*				1.43	
	7.9 กิจกรรมละลายพฤติกรรม.....		*				1.28	
	7.10 กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติงาน.....		*				1.06	
8.	ใช้เทคนิคและวิธีการการฝึกอบรมหลาย ๆ อย่างผสมผสานกัน ได้แก่							
	8.1 การบรรยาย.....		*				1.54	
	8.2 การสัมมนา.....		*				1.06	
	8.3 การอภิปรายกลุ่ม.....	*					0.99	
	8.4 การระดมสมอง.....	*					0.99	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
	8.5 การแสดงบทบาทสมมติ.....		*				1.12	
	8.6 การศึกษาเฉพาะกรณี.....	*					1.05	
	8.7 การฝึกปฏิบัติ.....	*					0.62	
	8.8 การเล่นเกม.....		*				1.13	
	8.9 ทักษะศึกษานอกสถานที่.....		*				1.16	
9.	ควรมีการประเมินผลและติดตามผลเป็นระยะ ๆ 3-6 เดือน.....		*				1.10	
10.	ควรมีการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถสูงขึ้นเป็นระยะ ๆ		*				1.00	
11.	ควรมีการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนา จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง.....	*					0.98	
	สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัด ดำเนินงานฝึกอบรม ท่านเห็นว่าสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาใน การจัดดำเนินงานฝึกอบรมต่อไปมีความ เหมาะสมในระดับใด							
1.	ใช้เทคโนโลยีหลายอย่างแบบผสม.....	*					0.61	
2.	มีคุณค่าทางด้านเทคนิคและทางด้านศิลปะ.....	*					1.11	
3.	คำนึงถึงความสะดวกในการนำไปใช้.....	*					0.92	
4.	เลือกใช้สื่อที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการเรียนรู้.....	*					0.99	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I. R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
5.	มีการเตรียมเครื่องใช้และวัสดุสนับสนุน การฝึกอบรมทั่ว ๆ ไปให้พร้อม เช่น เครื่อง พิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา และเครื่องขยายเสียง เป็นต้น.....	*					0.88	
	ระยะเวลาในการจัดดำเนินการฝึกอบรม ท่านเห็นว่าเมื่อพิจารณาจากหลักสูตรการ ฝึกอบรมแล้ว การกำหนดระยะเวลาในการจัด ดำเนินการฝึกอบรมต่อไปนี้มีเหมาะสมใน ระดับใด							
1.	ระยะเวลาแต่ละรายวิชาควรกำหนดให้ชัดเจน..		*				1.06	
2.	ระยะเวลาแต่ละรายวิชาควรกำหนดให้สอดคล้อง สัมพันธ์กับเนื้อหา.....	*					0.62	
3.	เวลาในการฝึกอบรมควรมีทั้งภาคเช้า กลางวัน และกลางคืน.....		*				1.26	
4.	ตารางการฝึกอบรมควรเน้นภาคทฤษฎีควบคู่กับ การฝึกปฏิบัติ.....	*					0.92	
5.	ควรกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรมรุ่นละ 3-5 วัน.....		*				1.20	
6.	การกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมควรสอดคล้อง กับงบประมาณที่ได้รับ.....		*				2.01	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
1.	จัดทำงบประมาณอย่างมีระบบล่วงหน้า 1 ปี งบประมาณ.....	*					1.05	
2.	จัดทำงบประมาณล่วงหน้าเป็นแผนระยะยาว.....	*					0.78	
3.	จัดทำงบประมาณเมื่อมีความจำเป็นต้องจัด ฝึกอบรม.....		*				2.17	
4.	ควรมีการกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายอย่าง ละเอียด.....		*				1.57	
5.	ควรมีการกำหนดแหล่งงบประมาณสนับสนุน โครงการฝึกอบรม.....		*				1.13	
6.	งบประมาณควรมาจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้							
6.1	งบประมาณแผ่นดิน.....	*					0.92	
6.2	เงินบำรุงการศึกษา.....		*				1.12	
6.3	เงินค่าลงทะเบียนจากผู้เข้ารับ การฝึกอบรม.....		*				1.59	
6.4	เงินสนับสนุนจากองค์การเอกชน.....		*				1.03	
6.5	เงินจากการลงทุนหารายได้ที่เหมาะสมกับ การพัฒนาจริยธรรม.....		*				1.02	
	การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม ท่านเห็นว่าการประเมินผลการจัดดำเนิน งานฝึกอบรมต่อไปมีความเหมาะสมในระดับใด							

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
1.	ประเมินผลระหว่างการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม.....	*					0.92	
2.	ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม.....		*				1.26	
3.	ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมและหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมเป็นระยะ 3 และ 6 เดือน.....		*				1.30	
4.	บุคคลที่เป็นผู้ประเมินผลการฝึกอบรม ได้แก่							
4.1	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....	*					1.10	
4.2	หน่วยงานผู้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม.....	*					1.31	
4.3	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	*					1.54	
5.	การประเมินผลควรประเมินผลในเรื่องต่าง ๆ คือ							
5.1	ปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	*					0.99	
5.2	การดำเนินการฝึกอบรม.....	*					1.55	
5.3	พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ.....	*					0.62	
6.	วิธีประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรประเมินจาก							
6.1	ผลสอบความรู้.....		*				1.59	
6.2	การติดตามผลโดยสำรวจความคิดเห็น.....	*					0.80	
6.3	การวิจัย.....	*					0.99	

1 1 นมัสการขอพระคุณเป็นอย่างสูง

1 1 ขอพระคุณเป็นอย่างสูง

ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง

หลักในการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ และสรุปผลการสัมภาษณ์

หลักการสัมภาษณ์

สัมภาษณ์สภาพปัญหาเกี่ยวกับการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม
นักศึกษา สาขาวิชาการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

สัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบการจัดดำเนินงานฝึกอบรม เรื่องสภาพปัญหาเกี่ยวกับการจัดดำเนินงาน
ฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมครอบคลุมสาระต่าง ๆ คือ นโยบายการฝึกอบรม วัตถุประสงค์
การฝึกอบรม หน่วยงานรับผิดชอบการฝึกอบรม บุคลากรการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรม สื่อและ
อุปกรณ์การฝึกอบรม แล้วนำผลการสัมภาษณ์มาประกอบการเสนอสภาพปัญหาและอภิปรายผล

ผู้ให้สัมภาษณ์

1. นายดำรง ลักษณะวงศ์
ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและบริการการศึกษา วิทยาลัยครูเพชรบุรี
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2535
2. นายบุญมา แจ่มฉายา
หัวหน้าศูนย์ฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือตอช้างใหญ่จังหวัดเพชรบุรี
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2533
3. นายสุจริต บัวพิมพ์
หัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรม กองส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรม
สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2535

สรุปผลการสัมภาษณ์

สรุปผลการสัมภาษณ์สภาพปัญหาเกี่ยวกับการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา

การจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษาเท่าที่ผ่านมาและกำลังดำเนินการอยู่ยังมีปัญหาในด้านต่าง ๆ หลายด้าน คือ การกำหนดนโยบายการฝึกอบรมด้านจริยธรรมกว้างเกินไป ไม่ชัดเจน คลุมเคลือบ นำไปปฏิบัติจริงได้ยาก มักเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการและความพอใจของผู้บริหาร ทำให้ขาดความต่อเนื่อง ส่วนใหญ่เน้นเรื่องปริมาณมากกว่าคุณภาพ อีกทั้งไม่ครอบคลุมสาระที่สำคัญ การกำหนดวัตถุประสงค์การจัดดำเนินงานฝึกอบรมไม่ชัดเจนว่าจะพัฒนาอะไร ขาดหลักวิชา เน้นความรู้นอกเหนือกว่าการปฏิบัติที่จะส่งผลต่อความประพฤติและการพัฒนาจิตใจอย่างแท้จริง ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบการฝึกอบรมโดยตรง หน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดดำเนินงานฝึกอบรมส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับการยอมรับหรือการเห็นความสำคัญจากฝ่ายบริหารหรือหน่วยงานอื่นเท่าที่ควร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีน้อยไม่เพียงพอขาดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณ ทำให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต้องทำงานหนักทั้งด้านการบริหารและการฝึกอบรมควบคู่กันไป ได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และนักวิชาการน้อย ขาดการจูงใจให้อยู่ในหน่วยงานการฝึกอบรม ขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและการพัฒนาตนเอง จึงขาดความสนใจในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เห็นความสำคัญหรือประโยชน์ของการฝึกอบรม ไม่ยอมรับการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม บางครั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพื้นฐานความรู้แตกต่างกันมาก ทำให้มีปัญหาในการถ่ายทอดความรู้ ยังขาดหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ วิทยากรฝึกอบรมมีจำนวนน้อยซึ่งต่างมีภาระกิจงานประจำมาก และขาดวิทยากรเฉพาะเรื่อง บางครั้งวิทยากรมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับหัวข้อและกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขาดการเตรียมพร้อมในการใช้สื่อและอุปกรณ์การฝึกอบรม จึงไม่สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมที่เหมาะสมและถาวรให้เกิดกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้

ภาคผนวก จ

ประวัติผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมที่ออกแบบสอบถาม

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

พระแสวง สงฆ์โสภโณ (แสวง ครึกครื้น)

วุฒิการศึกษา

นักธรรมเอก

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาพุทธศาสนวันอาทิตย์วัดมหาธาตุวรวิหาร จังหวัดเพชรบุรี

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม

1. ครูสอนนักธรรมระดับชั้น นักธรรมตรี, โท และเอก
2. พระธรรมทูตจังหวัดเพชรบุรี
3. วิทยากรฝึกอบรมพุทธสมาคมจังหวัดเพชรบุรี
4. ประธานหน่วยส่งเสริมจริยธรรมจังหวัดเพชรบุรี
5. กรรมการศูนย์วัฒนธรรมท้องถิ่นวัดภาคกลาง

รวมเวลาที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม 19 ปี

สังกัด

วัดมหาธาตุวรวิหาร จังหวัดเพชรบุรี

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

พระมหาณรงค์ จิตตโสภโณ (ณรงค์ เขิตสูงเนิน)

วุฒิการศึกษา

เปรียญธรรม 8 ประโยค

พธ.บ., ศษ.บ.

M.A. in Ancient History and Archaeology

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์อาวุโสมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม

1. ประธานโครงการพระนิเทศอาสา มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. ประธานอำนวยการโครงการอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อนของจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. ประธานอำนวยการโครงการอบรมพระวิทยากร
4. ผู้อำนวยการโครงการพระสงฆ์กับสันติภาพในกัมพูชา
5. ผู้อำนวยการสำนักวิจัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
6. รองอธิการฝ่ายกิจการนิสิตมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รวมเวลาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม 25 ปี

สังกัด

วัดมหาพฤฒาราม กรุงเทพมหานคร

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์

วุฒิการศึกษา

กศ.บ., M.S. in Ed., Ed.D. (Educational Administration)

วปอ. รุ่นที่ 27

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม

1. รองอธิการบดี มศว. มหาสารคาม (พ.ศ.2515-2518)
 2. คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (พ.ศ.2518-2522)
 3. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (พ.ศ.2522-2526)
 4. อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (พ.ศ.2526-2530)
 5. รองศาสตราจารย์ ระดับ 10 สังกัดแผนกวิชาการอุดมศึกษา ภาควิชาหลักสูตรการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มศว.ประสานมิตร
- รวมระยะเวลาที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรมประมาณ 40 ปี

สังกัด

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายวิชัย วงษ์ใหญ่

วุฒิการศึกษา

Ed.D. การฝึกหัดครู

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองศาสตราจารย์ ระดับ 9 ภาควิชาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม

1. เขียนเอกสารตำราเกี่ยวกับการศึกษาและการฝึกอบรม
2. วิทยากรฝึกอบรมเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
3. สอนเกี่ยวกับวิชาการฝึกหัดครู

รวมระยะเวลาที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม 31 ปี

สังกัด

แผนกวิชาการอุดมศึกษา ภาควิชาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายวรชัย แยาวปาด

วุฒิการศึกษา

กศ.บ., กศ.ม., กศ.ด.

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระดับ 8

ผู้ตรวจราชการกรม กรมการฝึกหัดครู

ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม

1. สอน วิจัย และนิเทศงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม
2. อธิการวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง วิทยาลัยครูกาญจนบุรี วิทยาลัยครูเพชรบุรี
วิทยาลัยครูนครปฐม
รวมระยะเวลาที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม 12 ปี

สังกัด

สำนักงานการตรวจราชการกรม กรมการฝึกหัดครู

กระทรวงศึกษาธิการ

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายสันต์ ธรรมบำรุง

วุฒิการศึกษา

กศ.บ., ค.ม.

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองศาสตราจารย์ ระดับ 9

อธิการวิทยาลัยครูเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม

1. เขียนเอกสารตำราเกี่ยวกับงานการฝึกอบรม
2. วิทยาการฝึกอบรมนักศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และวิทยาการถวายความรู้พระสังฆาธิการจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. บริหารการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ
4. หัวหน้าสำนักงานอธิการวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลัยการณและวิทยาลัยครูสกลนคร รวมระยะเวลาที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม 12 ปี

สังกัด

วิทยาลัยครูเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายบุญเรือง อินทวันต์

วุฒิการศึกษา

นธ.เอก, ปธ.5, พธ.บ., กศ.บ.

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 ภาควิชาปรัชญาและศาสนา วิทยาลัยครุนครสวรรค์

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม

1. เขียนตำราพุทธศาสน์ พระพุทธมณฑลและคุณค่าทางจริยธรรม
 2. เป็นกรรมการจัดฝึกอบรมครูสอนศีลธรรม 12 ครั้ง
 3. เป็นวิทยากรฝึกอบรมด้านศาสนาและวัฒนธรรม
 4. เป็นอาจารย์พิเศษวิชาจริยธรรมสำหรับตำรวจ โรงเรียนตำรวจภูธร เขต 6
จังหวัดนครสวรรค์
 5. เป็นอาจารย์พิเศษวิชาปรัชญาและวิชาจริยศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์
 6. เป็นเลขานุการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ วิทยาลัยครุนครสวรรค์
 7. เป็นกรรมการสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์
- รวมระยะเวลาที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรมประมาณ 40 ปี

สังกัด

คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยครุนครสวรรค์

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายวัฒน์ สมประเสริฐ

วุฒิการศึกษา

กศ.บ., M.Ed.

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระดับ 8

หัวหน้าสำนักส่งเสริมวิชาการวิทยาลัยครูเชียงใหม่

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม

1. รองอธิการวิทยาลัยครูเพชรบุรี
2. วิทยาการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา
3. วิทยาการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

รวมระยะเวลาที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม 20 ปี

สังกัด

วิทยาลัยครูเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายรัตน์ ยืนนาน

วุฒิการศึกษา

กศ.บ. ประกาศนียบัตรเฉพาะการวัดผล M.Ed.

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระดับ 8

หัวหน้าสำนักงานแผนวิทยาลัยครุนครปฐม

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม

1. เขียนเอกสารและวิจัยเกี่ยวกับการวัดผลและการพัฒนาจริยธรรม
 2. วิทยาการฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดนครปฐม และสมุทรสาคร
 3. รองอธิการฝ่ายกิจการนักศึกษาวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี
- รวมระยะเวลาที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม 21 ปี

สังกัด

คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครุนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นาย โทศล มีคุณ

วุฒิการศึกษา

กศ.บ., กศ.ม., กศ.ด.

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8

รองอธิการฝ่ายวิชาการวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม

1. เขียนเอกสารตำรา และวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรม
 2. วิทยาการฝึกอบรมเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรม
 3. วิทยาการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาของสถาบันผู้บริหารการศึกษาเขตการศึกษา 2
- รวมระยะเวลาที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม 19 ปี

สังกัด

คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายเคนศักดิ์ ดันสิงห์

วุฒิการศึกษา

พธ.บ., M.A.

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 วิทยาลัยครูสุรินทร์

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม

1. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานกิจการนักศึกษาวิทยาลัยครูสุรินทร์
2. วิทยาการพัฒนาคัดสินใจโครงการคุรุทายาท กรมการฝึกหัดครู
3. วิทยาการพัฒนาคัดสินใจ สถาบันพัฒนาผู้บริหาร เขตการศึกษา 11
4. วิทยาการพัฒนาคัดสินใจโครงการแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง

รวมระยะเวลาที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม 22 ปี

สังกัด

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยครูสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายคำ พาหอม

วุฒิการศึกษา

พ.ม., พธ.บ., M.Ed.

ตำแหน่งปัจจุบัน

หัวหน้าภาควิชาปรัชญาและศาสนา วิทยาลัยครูยะลา

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม

1. วิทยาการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาของสถาบันผู้บริหารการศึกษา เขตการศึกษา 2
2. วิทยาการอบรมถวายความรู้พระนวกะและพระสังฆาธิการจังหวัดยะลา
3. วิทยาการอบรมตำรวจและครู สปจ. ยะลา ฯลฯ

รวมระยะเวลาที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม 19 ปี

สังกัด

คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยครูยะลา จังหวัดยะลา

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายทองพล บุญมาลิก

วุฒิการศึกษา

พ.ม., กน.บ., กศ.บ., อ.ม.

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ภาควิชาปรัชญาและศาสนา

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาศักยภาพและวินัย สำนักกิจการนักศึกษาวิทยาลัยครูสวนดุสิต

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม

1. หัวหน้าภาควิชาปรัชญาและศาสนา
 2. วิทยาการพัฒนาศักยภาพการฝึกหัดครู
 3. วิทยาการพัฒนาระบบบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษาวิทยาลัยครูสวนดุสิต
- รวมเวลาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม 21 ปี

สังกัด

วิทยาลัยครูสวนดุสิต กรุงเทพมหานคร

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายชูชีพ นุทธประเสริฐ

วุฒิการศึกษา

พ.ม., กศ.บ., ค.ม., กศ.ต.

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 7 ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา

รองอธิการฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ วิทยาลัยครูเชียงราย

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและการพัฒนาจริยธรรม

1. วิทยากรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการฝึกหัดครู
2. วิทยากรการพัฒนาจริยธรรมของนักศึกษา

รวมระยะเวลาที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม 12 ปี

สังกัด

วิทยาลัยครูเชียงราย จังหวัดเชียงราย

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายบุญมา แฉ่งฉายา

วุฒิการศึกษา

กศ.บ .

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 วิทยาลัยครูเพชรบุรี

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม

1. ผู้ช่วยผู้ตรวจการลูกเสือ สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
2. ผู้อำนวยการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือระดับความรู้เบื้องต้นและระดับความรู้ขั้นสูง
3. หัวหน้าศูนย์ฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจังหวัดเพชรบุรี
4. หัวหน้าภาควิชาศิลปศึกษา วิทยาลัยครูเพชรบุรี
5. ประธานกรรมการฝึกอบรมนักศึกษาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมวิทยาลัยครูเพชรบุรี

รวมเวลาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและการพัฒนาจริยธรรม 14 ปี

สังกัด

ภาควิชาศิลปศึกษา วิทยาลัยครูเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ประวัติผู้เกี่ยวข้อง

ชื่อ

นายธรรมรส โชติคุณุช

วุฒิการศึกษา

พ.ม., กศ.บ., ค.ม. (บริหารการศึกษา)

Cert.in Education Planning , Management,

Innovation and Technology (INNOTECH : SEAMEO)

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองศาสตราจารย์ ระดับ 9 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม

1. วิทยากรฝึกอบรมผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารกสิกรไทย บริษัทสยามกลการ ธนาคารออมสิน องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ผู้บริหารมูลนิธิวัดธรรมกาย ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาทั่วประเทศ ฯลฯ
2. ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รวมเวลาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม 7 ปี

สังกัด

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายชอบ เข้มกลัด

วุฒิการศึกษา

ศศ.ม. (พัฒนาลังคม)

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองศาสตราจารย์ ระดับ 9 ประจำสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม

1. เป็นผู้บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรมและกระบวนการจัดการฝึกอบรม
ในงานพัฒนาชุมชน
2. เป็นวิทยากรบรรยายให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐและเอกชนในเรื่องงานพัฒนา
ชุมชนที่จัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และผู้นำชาวบ้าน
รวมเวลาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม 17 ปี

สังกัด

คณะสังคมศาสตร์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ประวัติผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ

นายวีระ อัมพันธ์สุข

วุฒิการศึกษา

กศ.บ., ค.ม.

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รองประธานคณะกรรมการส่งเสริมศาสนาและจริยธรรมมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม

เป็นวิทยากรฝึกอบรมเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรมให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน รวมเวลาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม 18 ปี

สังกัด

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายสุจริต บัวพิมพ์

วุฒิการศึกษา

พ.ม., กศ.บ., ค.ม.

ตำแหน่งปัจจุบัน

หัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรม กองส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรม

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม

1. วิทยากรลูกเสือชาวบ้าน
2. อาจารย์พิเศษบรรยายในสถาบันต่าง ๆ
3. วิทยากรฝึกอบรมการสร้างกลุ่มสัมพันธ์ให้กับภาคเอกชน
4. วิทยากรฝึกอบรมการพัฒนาจิตใจให้กับชาวบ้าน
5. ผู้อำนวยการสถาบัน GD. For OD (การสร้างกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาองค์กร)
รวมระยะเวลาที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม 18 ปี

สังกัด

กองส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรม

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายปราณี เต ศรีศักดิ์ดา

วุฒิการศึกษา

กศ.บ., M.Ed. (Administration)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการด้านฝึกอบรม สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม

1. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ฝ่ายฝึกอบรม สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
 2. หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตร ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
 3. ผู้อำนวยการด้านการฝึกอบรม สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
- รวมเวลาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและงานพัฒนาจริยธรรม 11 ปี

สังกัด

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

พระพิรุณ

รูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู
สาขาวิชาการศึกษา

บทคัดย่อ

ของ

ภมร พราหมณ์แก้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา

มีนาคม 2536

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อเสนอรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางการฝึกอบรมและการพัฒนาจริยธรรม จำนวน 21 คน ตามวิธีการของเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ มีสาระสำคัญ 7 ด้าน คือ นโยบาย วัตถุประสงค์ การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การดำเนินงานงบประมาณ และการประเมินผลการจัดดำเนินงานฝึกอบรม

ผลการวิจัยพบว่า

1. นโยบาย ควรให้มีการดำเนินงานฝึกอบรมให้อาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูเป็นบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรม โดยพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สังคมและจิตใจ ให้มีคุณธรรมจริยธรรมสูงและเป็นตัวอย่างแก่นักศึกษาและสังคม
2. วัตถุประสงค์ เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจหลักและกระบวนการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรม ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีได้ สามารถนำหลักและวิธีการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมไปประยุกต์ใช้ฝึกอบรมให้แก่นักศึกษาได้อย่างถูกต้อง
3. การจัดองค์การ ควรจัดตั้งหน่วยงานเป็นศูนย์ฝึกอบรมรับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์และข้าราชการให้เป็นบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษา มีคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ที่สรรหามาจากหน่วยงานสังกัดวิทยาลัยครูและหน่วยงานอื่น ๆ
4. การจัดบุคลากร ควรมีเจ้าหน้าที่และมีวิทยากรฝึกอบรมประจำศูนย์ฝึกอบรมโดยคัดเลือกมาจากหน่วยงานสังกัดกรมการฝึกหัดครู และหน่วยงานอื่น ที่มีคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกลักษณะด้านคุณธรรม และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นอาจารย์ ข้าราชการวิทยาลัยครูและผู้สนใจทั่วไป รุ่นละประมาณ 40 คน
5. การดำเนินการ ควรมีคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรมเป็นผู้สำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วจัดทำโครงการเป็นแผนต่อเนื่องระยะยาวและจัดทำเป็นแผนฝึกอบรมล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ กำหนดหลักสูตรภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ใช้เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาหลายอย่าง ระยะเวลาในการฝึกอบรมรุ่นละ 3 - 5 วัน

6. งบประมาณ ควรจัดทำเป็นแผนระยะยาวล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ โดยใช้งบประมาณแผ่นดิน เงินบำรุงการศึกษา เงินจากการหารายได้ เงินสนับสนุนจากองค์การเอกชน และเงินค่าลงทะเบียน

7. การประเมินผล ควรประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม และหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมเป็นระยะ 3 - 6 เดือน ให้มีการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการดำเนินการฝึกอบรม

A PROPOSED PERSONNEL TRAINING MANAGEMENT MODEL FOR ETHICAL
DEVELOPMENT OF TEACHERS COLLEGES' STUDENTS
IN EDUCATION PROGRAMS

AN ABSTRACT

BY

BHAMORN PHARMKABO

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Higher Education
at Srinakharinwirot University

March 1993

The purpose of this research was to propose a personnel training management model for ethical development of teachers colleges' students in education programs. Three round - Delphi Technique was used for collecting the opinion from 21 experts in training and in ethical development. The training model comprised of 7 major aspects : training policy; training objectives; organizational management; responsible persons; implementation; budgeting and evaluation.

The findings were as follows :

1. Training policy should be promoted for all level of educational personnel, both teachers and officials, in order to develop their ethics physically, socially and mentally and to be good models for students and society.

2. Training objective must be geared toward the principles and process of the training for ethical development. The participants must be good models and know how to apply those principles to train students properly.

3. The management of the training organization should be in the form of training centre having a committee, selected from various sectors or members of educational colleges throughout the country.

4. The training officers and the trainers must be permanent officials working in the training centre, selected from educational department and other sectors. Their exceptional and characteristics quality should include conceptual knowledge and training capability, personality, work ethics and work philosophy. There should be 40 trainees in each group of teachers colleges' teachers and officials and other interested persons.

5. Training needs should be surveyed by the training officers and the long-term plan should be proposed one fiscal year in advance. The training curriculum should cover theoretical and practical sections providing integrated training techniques and teaching aids. The training period should range from 3 to 5 days.

6. The training program budget should be in long-term plan a year in advance. Available sources are government budget, tuition and fees, benefit incomes, private sectors' supporting fund and trainees' registration fees.

7. Project evaluation should be done during and after the completion of the training. All trainees' behaviour should be evaluated 3 or 6 months after the training to follow up their changing behaviour and their reaction toward the training.