

การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์
สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่
กรกฎาคม 2559

การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์
สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่
กรกฎาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภัทรานิษฐ์ บุญขวัญ. (2559). การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการ

ประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.). ปรินิพนธ์ กศ.ด.

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์

ดร.วัฒน์ ไรจน์สัมฤทธิ์, รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สามประการคือ 1. เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้าง
ความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) 2. เพื่อศึกษา
ผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ และ 3. เพื่อศึกษาความ
พึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มตัวอย่างที่หนึ่งเป็น
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
(อสม.) จังหวัดปทุมธานี จำนวน 226 คน และ กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อศึกษาผล
การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้
ในการวิจัยได้แก่ 1. ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ 2. แบบประเมินความ
สอดคล้อง 3. แบบประเมินความเหมาะสมของชุดฝึกอบรม 4. แบบทดสอบความรู้และทักษะก่อนและหลัง
การฝึกอบรม และ 5. แบบสอบถามความพึงพอใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่มีต่อ
การฝึกอบรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test

ผลการวิจัยพบว่า ประการที่หนึ่ง ชุดฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้สามารถนำไปใช้ได้
ประการที่สอง ผลการทดสอบความรู้และทักษะก่อนและหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สรุป
ได้ว่าคะแนนทดสอบวัดความรู้ก่อนและหลัง การฝึกอบรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 ประการที่สาม ความพึงพอใจ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม การเสริมสร้างความสามารถด้าน
การประชาสัมพันธ์มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านเนื้อหาวิชา ด้านวิทยากร และด้านวิธีสอน
และสื่อการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสถานที่ในการอบรมและด้านการวัดและการประเมินผล อยู่ใน
ระดับปานกลาง

TRAINING CURRICULUM IN DEVELOPMENT TO ENHANCE THE ABILITY
IN PUBLIC RELATIONS FOR VILLAGE HEALTH VOLUNTEER (VHV)



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Doctor of Education Degree in Adult Education
At Srinakharinwirot University
July 2016

Patranit Boonyaviboon. (2016). **Training curriculum in Development to enhance the ability**

in public relations for village health volunteers (VHV). Dissertation. Ed.D. (Adult Education).

Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee:

Dr. Wutaneer Rojsumrit, Assoc. Prof. Dr. Sauwanee Lewan.

The three objectives of this research were as follows: (1) Training in curriculum development in order to enhance the public relations abilities of village health volunteers (VHV); (2) an experimental study using curriculum development training to enhance the public relations abilities of VHVs; and (3) to study the satisfaction levels of the participants. The representative sample was divided into two groups, the first consisted of 226 VHVs with the desire to participate in these training courses from the Pathumthani province. The second group consisted of 30 VHVs that participated in training for curriculum development and to enhance their public relations abilities. The research instruments included the following: (1) training in curriculum development in order to enhance public relations abilities; (2) a concordance evaluation form; (3) a suitability evaluation of training in curriculum forms; (4) an evaluation of their level of knowledge and skills both before and after instruction; (5) a stratification evaluation of VHVs on the training course form. The data analysis statistics included frequency, percentage, standard deviation and t-test.

The results revealed that first, the training courses were above average and knowledge from the course was applied after participation in training courses. In terms of stratification, there were significant developments in terms of statistics at a rate of 0.01. The participants in curriculum development training in order to enhance the public relations abilities of VHVs indicated satisfaction in terms of subject description, lecturers and teaching methods at a high level. However, in terms of instructional media and training locations, the factors of measurement and evaluation were at a moderate level.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่ง จากอาจารย์ ดร.วัฒน์ย์ โรจน์สัมฤทธิ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. เสาวนีย์ เลวลีย์ ประธานและกรรมการควบคุม ปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำ ให้กำลังใจ และตรวจแก้ไข ปริญญานิพนธ์ ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและตระหนักในความเมตตากรุณาที่ท่านอาจารย์ได้มอบให้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นำชัย เลวลีย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมิทธิ์ บุญชุติมา ดร.วิภาวรรณ สุขสถิตย์ ดร.เพชรพลัย ธีระวัฒน์พงศ์ และอาจารย์ธงชัย สารภูฏ ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ และอาจารย์ดร.สุมนิตย์ เกิดหนูวงศ์ ร่วมเป็นกรรมการในการสอบปากเปล่าและกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ มากยิ่งขึ้นและขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และคณาจารย์ในภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ทุกๆ ท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์อันมีคุณค่ายิ่งในวิชา การศึกษาผู้ใหญ่

ขอขอบคุณบุคลากรอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน อสม.จังหวัดปทุมธานี ที่กรุณาเสียสละเวลาให้ความ ร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเข้าร่วมรับการฝึกอบรม

ขอขอบคุณนายวีรวิทย์ บุญขวัญชัย บุตรชายและบุคลากรกลุ่มประชาสัมพันธ์ กรมสนับสนุนบริการ สุขภาพ ที่ให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจ ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยระลึกเสมอว่า ความสำเร็จของการวิจัยครั้งนี้ เป็นผลมาจากความรัก ความไว้วางใจ ความจริงใจ และความปรารถนาดีจากครอบครัว พี่ น้องเพื่อน ร่วมงานทุกท่านที่ให้กำลังใจและสนับสนุนในการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้จนสามารถ ประสบความสำเร็จ ได้ในวันนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแด่ครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ ถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ให้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือในการศึกษาค้นคว้าจนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

ภัทรานิษฐ์ บุญขวัญชัย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
หลักการและแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่.....	11
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุดฝึกอบรม.....	20
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์.....	30
แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพ	34
การพัฒนาทักษะด้านการพูด.....	39
การพัฒนาทักษะด้านการเขียน.....	40
แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างภาพลักษณ์.....	41
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	60
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)	64
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	71
งานวิจัยในประเทศ.....	71
งานวิจัยต่างประเทศ.....	77

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	79
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	79
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	80
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	85
การจัดกระทำข้อมูล.....	87
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน.....	89
ขั้นตอนที่ 2 การจัดทำชุดฝึกอบรม	95
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินชุดฝึกอบรม	96
ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้ชุดฝึกอบรม.....	102
ขั้นตอนที่ 5 การติดตามประเมินผล.....	111
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	118
ความมุ่งหมายของการวิจัย	118
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	118
วิธีดำเนินการวิจัย.....	119
สรุปผลการวิจัย	120
อภิปรายผลการวิจัย	120
ข้อเสนอแนะ.....	127
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	127
ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ	127
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	128

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	129
ภาคผนวก	142
ประวัติย่อผู้วิจัย	371



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ความต้องการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม....	90
2 ลำดับความต้องการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์ สำหรับ อสม.	92
3 หัวข้อที่ อสม.ต้องการ ฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์ มากที่สุด	93
4 ประเมินประสิทธิภาพความสอดคล้องของชุดฝึกอบรม การเสริมสร้างความสามารถ ด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ของผู้เชี่ยวชาญ.....	96
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสม ของชุดฝึกอบรม	101
6 ผลการสำรวจข้อมูลส่วนตัวของอสม. ที่เข้ารับการฝึกอบรม	103
7 คะแนนการทดสอบอสม.ที่เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและหลังด้านความรู้	105
8 เปรียบเทียบผลการทดลองก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม	107
9 คะแนนการทดสอบของอสม. ผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรมด้านทักษะ.....	108
10 เปรียบเทียบการทดสอบ อสม.ที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านทักษะก่อน และหลัง การฝึกอบรม	110
11 ความพึงพอใจของอสม.ที่มีต่อชุดฝึกอบรมการใช้งานด้านการประชาสัมพันธ์โดยรวม ...	111
12 ความพึงพอใจของอสม.ที่เข้ารับการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการ ประชาสัมพันธ์ ด้านเนื้อหาวิชา.....	112
13 ความพึงพอใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) ที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านวิทยากร.....	113
14 ความพึงพอใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่เข้ารับการฝึกอบรม การใช้งานด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านวิธีการสอนและสื่อการสอน	115
15 ความพึงพอใจของ อสม. ที่เข้ารับการฝึกอบรมการใช้งานด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านสถานที่ ในการอบรม	116
16 ความพึงพอใจของอสม. ที่เข้ารับการฝึกอบรมการใช้งานด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการวัด และการประเมินผล	117

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดงานวิจัย ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)	10
2 กระบวนการฝึกอบรม.....	30



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจัยที่สร้างผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของมนุษย์ยุคโลกาภิวัตน์ นอกจากภัยธรรมชาติแล้ว ยังมีภัยจากโรคต่าง ๆ มีทั้งโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อรวมถึงความขัดแย้งทางการเมืองที่เกิดขึ้นจากคนในสังคมไทยกันเอง ซึ่งทำให้มนุษย์มีความเสี่ยงในการดำเนินชีวิต นอกจากนั้นปัญหาที่ทุกคนควรตระหนักรู้ และนับเป็นวาระของชาติ ก็คือปัญหาด้านสุขภาพ จะเห็นได้ว่าสุขภาพของคนไทยปัจจุบันมีพฤติกรรมเสี่ยงที่จะเป็นโรคเรื้อรังและโรคไม่เรื้อรังนับวันจะทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น จากการทำงานตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นไป กระทรวงสาธารณสุขวางแผนพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ใน 2 เรื่อง สนองนโยบายรัฐบาล ในการลดความเหลื่อมล้ำและแก้ปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพระบบสุขภาพระดับอำเภอ มุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคลดจำนวนผู้ป่วย โดยจะอบรม อสม. 250,000 คน เป็น อสม.เชี่ยวชาญในการดูแลสุขภาพประชาชน 5 กลุ่มวัย ได้แก่ สตรีและเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี เด็กวัยเรียน วัยรุ่น วัยทำงาน และผู้สูงอายุ ทำงานร่วมกับทีมหมอครอบครัวในระดับชุมชน ออกเยี่ยมบ้านผู้ที่ต้องดูแลใกล้ชิด 3 กลุ่ม คือ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยระยะสุดท้าย รวมประมาณ 2 ล้านคน และสำรวจจำนวนผู้พิการเพื่อดูแลช่วยเหลือให้เข้าถึงสิทธิตามกฎหมาย พบว่าผู้พิการร้อยละ 90 มีปัญหาสุขภาพและดูแลตนเองยากลำบาก(<http://www.thaihealth.or.th,29-3-2559>) ซึ่งองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนควรต้องมีการแสดงบทบาทตนเองในการเข้ามาส่งเสริมสนับสนุนสุขภาพ อันจะเอื้อต่อการพัฒนาสังคมไทยแบบยั่งยืนและให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) (<http://measwatch.org/news/4240.2558>: ออนไลน์)

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มี อสม. มากที่สุดในโลก ขณะนี้มีอสม. ทั่วประเทศจำนวน 1,047,800 คน ดูแลประชาชนเฉลี่ย 1 คนต่อ 19 หลังคาเรือน โดยทำหน้าที่ "แก้ข่าวร้าย กระจายข่าวดี ชีวีบริการ ประสานงานสาธารณสุข บำบัดทุกข์ประชาชน ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี" ซึ่งในปี 2558 รัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุข มี นโยบายยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน (<http://www.thaihealth.or.th. 2558:ออนไลน์>) ในการพัฒนาสังคมจากโครงสร้างและแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาตินั้น ได้มีกลุ่มบุคคลของสังคมไทยที่เป็นจิตอาสาหรืออาสาสมัครที่เห็นคุณค่าความมีศักดิ์ศรีในความเป็นเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน และในสถานการณ์ที่ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งบุคคลเหล่านี้ยังเป็นที่ต้องการ ยังเป็นความหวังของคนในสังคม เพราะจิตอาสาหรืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นผู้มีความสำคัญในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน เป็นผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านสุขภาพอนามัย เป็นต้นแบบในการสร้างสุขภาพโดยการสื่อสาร เฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อเรื้อรังและโรคติดต่อในชุมชน นำไปสู่การพัฒนาการดูแลสุขภาพของตนเองของประชาชน ครอบครัวและชุมชนอาสาสมัครสาธารณสุข นับเป็นหัวใจหลักของการสาธารณสุขมูลฐาน (สสม.) ถึงแม้ว่าในปัจจุบัน แนวคิดสาธารณสุขมูลฐานจะได้มีการปรับเปลี่ยนมาเป็นสุขภาพภาคประชาชนแล้ว ก็ตาม แต่ยังคงเนื้อหาของการสาธารณสุขมูลฐานไว้ทุกประการ อีกทั้งยังเพิ่ม องค์ประกอบ ด้านกระบวนการพัฒนา ซึ่งได้แก่ คน องค์ความรู้ทุน และการจัดการ (กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน, 2546)

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หรือที่เราเรียกย่อว่า อสม. นั้น เป็นรูปแบบหนึ่งของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว และชุมชน โดยผ่านกระบวนการอบรมให้ความรู้จากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และได้ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ ต่อประชาชนในหมู่บ้าน โดยจะเพิ่มจำนวนมากขึ้นตามลำดับจนครอบคลุมทุกหมู่บ้านในชนบทและชุมชนเมืองกว่า 1 ล้านคน อสม.มีบทบาทหน้าที่สำคัญในฐานะภาคประชาชนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมสุขภาพอนามัยการสื่อสารสาธารณสุข การแนะนำเผยแพร่ความรู้การวางแผน และประสานกิจกรรมพัฒนาสาธารณสุขตลอดจนให้บริการสาธารณสุขด้านต่างๆ เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังและป้องกันโรค การช่วยเหลือและรักษาพยาบาลขั้นต้น โดยใช้ยาและเวชภัณฑ์ตามขอบเขตที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด การส่งต่อผู้ป่วยไปรับบริการ การฟื้นฟูสภาพจิตใจ และจัดกิจกรรมพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ในหมู่บ้าน/ชุมชน โดยกำหนดจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขในหมู่บ้าน/ชุมชน โดยเฉลี่ย อสม. 1 คน ต่อ 8 – 15 หลังคาเรือน (<https://sites.google.com>, 2558: ออนไลน์.)

ในการปฏิบัติหน้าที่จะเห็นได้ว่า บทบาทที่สำคัญของ อสม. ปัจจุบันมีจำนวน 1,040,000 คน (กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน. 2556) ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยผ่านการอบรมหลักสูตรนักจัดการสุขภาพ หลังจากได้ผ่านกระบวนการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมมาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุขจากครูพี่เลี้ยงระดับจังหวัดแล้ว ใน 10 สาขาหลัก ได้แก่ 1) สาขาการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ 2) สาขาการส่งเสริมสุขภาพ 3) สาขาสุขภาพจิตชุมชน 4) สาขาการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน 5) สาขาการบริการในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (สสมช.) และการสร้างหลักประกันสุขภาพ 6) สาขาการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ 7) สาขาภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านสุขภาพ 8) สาขาการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเอดส์ในชุมชน 9) สาขานมแม่ สายใยรักแห่งครอบครัวและ 10) สาขานักจัดการสุขภาพชุมชน

ในช่วงระยะเวลากว่า 30 ปีที่ อสม. ได้ทำหน้าที่อาสาสมัครอย่างเข้มแข็ง โดยที่กระทรวงสาธารณสุขให้การสนับสนุนงบประมาณสำหรับจัดการอบรมฟื้นฟูความรู้ต่อเนื่อง ให้ แต่จากการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ผู้วิจัยพบว่ายังมี อสม.มีปัญหาเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่มาก ซึ่งปัญหาดังกล่าวจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1. ปัญหาด้านตัวบุคคล กล่าวคือ อสม. ขาดบุคลากรในการเผยแพร่ข่าวสาร มีความรู้ไม่เพียงพอต่อเรื่องที่จะประชาสัมพันธ์ ขาดความมั่นใจ ขาดการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่ดี ขาดเทคนิคการเขียนเพื่อเผยแพร่ข่าวสารให้กับชุมชนได้รับทราบ ทำงานเฉพาะตามที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขร้องหรือสั่งการ ไม่มีแผนการทำงานที่ชัดเจน เกือบขาดความกระตือรือร้น ทำงานแบบไม่มีทีมงาน ขาดการประสานงาน และยังไม่เป็นที่รู้จักและยอมรับจากประชาชนค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่มีความสามารถอยู่ในระดับเป็นผู้ให้บริการ

2. ปัญหาเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ อสม. พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่มีแผนการอบรมและการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้แก่ อสม. อย่างเป็นระบบ ยังคงยึดติดแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนด มาจากส่วนกลาง และยังไม่มั่นใจให้ อสม. ปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขเร่งด่วนเป็นเรื่อง ตามสภาวะวิกฤติของบ้านเมือง (สุจินดา สุขกำเนิดและคณะ 2549: 3)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559) ได้กำหนดให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคี ทุกภาคส่วน ในระดับชุมชน ระดับภาคและระดับประเทศโดยกระบวนการพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพมาตรฐาน สร้างความเข้มแข็งสร้างภูมิคุ้มกันต่อภัยคุกคาม การเฝ้าระวังป้องกันโรค การสร้างเสริมการมีส่วนร่วมโดยยึดหลักธรรมาภิบาล รวมถึงการใช้ภูมิปัญญาไทย ให้มีสภาวะทั้งมิติทางกายทางใจ ทางสังคมและปัญญา ให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการได้สะดวกสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริง มุ่งสู่สังคมมีสุขภาพดีและมีชีวิตอยู่เย็นเป็นสุข

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ต่อไปนี้จะเรียกชื่อย่อว่า อสม. ถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของระบบสุขภาพซึ่งกระจายอยู่ตามหมู่บ้านและชุมชนทั่วประเทศ รัฐบาลจึงมีนโยบายสำคัญในการส่งเสริมบทบาท อสม.เชิงรุก ให้เป็นผู้นำการปฏิบัติงานสุขภาพในชุมชน ดังนั้น อสม. ควรจะเป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถที่สอดคล้อง และเหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ของสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี การส่งเสริมให้ อสม. ได้ศึกษาจนสำเร็จขั้นพื้นฐาน จึงเป็นเรื่องสำคัญและมีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ อสม. ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและสามารถดำเนินงานตามบทบาทเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จึงร่วมมือกับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยดำเนินการ จัดการศึกษาให้แก่ อสม.นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยดำเนินการจัดการศึกษาให้แก่ อสม.นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยดำเนินการจัดการศึกษาให้แก่ อสม.เพื่อให้บุคลากรของทั้ง สองหน่วยงาน คือ บุคลากรสาธารณสุขกับบุคลากรการศึกษา รวมถึง องค์กรภาคประชาชน คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการและผู้ที่ได้รับผลประโยชน์ทั้ง ทางตรงและทางอ้อมได้รู้เข้าใจ เป้าหมาย วิธีการ กระบวนการ จัดการ บทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน องค์กร

ในการขับเคลื่อนงาน ขกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับ อสม. ทั่วประเทศ (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2553: 1)

การฝึกอบรมความรู้เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. เป็นชุดฝึกอบรมที่นำหลักสูตรนักจัดการสุขภาพมาเป็นต้นแบบของฝึกอบรมให้ความรู้ความสามารถที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความมั่นใจน่าเชื่อถือให้แก่ อสม. และประชาชนได้เข้าใจสามารถปฏิบัติตามได้ โดยเฉพาะด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความสามารถใน 4 เรื่องคือ 1. การพัฒนาบุคลิกภาพ 2. การพูดเพื่อการสื่อสาร 3. การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ 4. การสร้างภาพลักษณ์ให้แก่ อสม. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้สร้างเป็นชุดฝึกอบรมโดยเน้นการฝึกปฏิบัติ ใช้ระยะเวลาฝึกอบรม 3 วัน โดยนำหลักสูตรนักจัดการสุขภาพ ที่อสม. ผ่านการฝึกอบรมแล้ว พบว่ามีข้อจำกัดหลายประการ กล่าวคือ การอบรมในหลักสูตรนี้กำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยวิทยากรจากศูนย์ฝึกอบรมและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุข เป็นหลักสูตรที่ประกอบด้วยเนื้อหาการสร้างสุขภาพ การเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อเรื้อรังในชุมชน

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามหลัก 3 อ. 2 ส. (อาหาร ออกกำลังกาย อารมณ์ สบнуหรี และสุรา) ซึ่ง อสม. ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการถ่ายทอดหรือการสื่อสารที่มีความสำคัญ ขาดประสิทธิภาพในการฝึกปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ ยังขาดความรู้ความสามารถในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในชุมชนประพฤติปฏิบัติได้ตรงตามหลักสูตร และยังไม่สามารถดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลายไปในท้องถิ่นที่มีชมรมอาสาสมัครกระจายอยู่ได้อย่างทั่วถึง จากการขยายงานที่เพิ่มมากขึ้น นับเป็นปัญหาที่ทำให้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ ผู้วิจัยจะต้องจัดการฝึกอบรมให้แก่ อสม. มีความรู้และทักษะเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านงานประชาสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการส่งเสริมสนับสนุนงานบริการสุขภาพภาคประชาชนให้เก่ง ดี มีสุข ซึ่งนับว่าเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่ายิ่ง (<http://www.skto.moph.go.th.2558>: ออนไลน์)

การพัฒนาอสม. ผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ด้วยกระบวนการเรียนรู้เพื่อความรู้เชิงองงามของบุคคลและสังคม โดยถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553) การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องอาศัยครูผู้สอนที่มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ มีเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ดี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะแห่งอนาคตใหม่ที่ครู ควรมีทักษะและคุณลักษณะที่ รองรับเข้าถึงเพื่อสร้างนวัตกรรมบริหารจัดการ ชั้นเรียนแนวใหม่ ในอันที่จะพัฒนาผู้เรียนที่เยาวชนในยุคใหม่ได้ อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องหลักการจัดการศึกษาตาม มาตรา 22 ที่ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียน

ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (arit.mcru.ac.th/km56/admin/download/10KM_1.pdf.2558: .ออนไลน์.)

การศึกษาถือเป็นรากฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมที่สำคัญยิ่งด้วยเหตุนี้การเปิดโอกาสให้คนไทยได้รับการศึกษาจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (<http://www.nesdb.go.th,2558>: ออนไลน์)

จากปัญหาที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเพื่อหาแนวทางแก้ไขให้กับหลักสูตรการจัดการสุขภาพ โดยสำรวจความคิดเห็นความต้องการในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตรนักจัดการสุขภาพ ที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานดังที่กล่าวมาแล้วคือ ปัญหาด้านตัวบุคคล กล่าวคือ อสม.ขาดบุคลิกภาพในการเผยแพร่ข่าวสาร มีความรู้ไม่เพียงพอต่อเรื่องที่จะประชาสัมพันธ์ขาดความมั่นใจ ขาดการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่ดี ขาดเทคนิคการเขียนเพื่อเผยแพร่ข่าวสาร ให้กับชุมชนได้รับทราบ ทำงานเฉพาะตามที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขขอร้องหรือสั่งการ ผู้วิจัยจึง ได้สำรวจเพื่อจัดฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับอสม. รุ่นใหม่ที่มีความสนใจสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยผลสำรวจพบว่า ร้อยละ 69 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามต้องการอบรมเรื่อง การพัฒนาบุคลิกภาพ ร้อยละ 57.10 เรื่องการพูดเพื่อ การสื่อสาร ร้อยละ 52.20 เรื่อง การสร้างภาพลักษณ์ และร้อยละ 62.80 เรื่อง การเขียนข่าวเพื่อ การประชาสัมพันธ์ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 226 ชุด (เอกสารประกอบภาคผนวก)

ดังนั้น จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้พัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนตามหลักสูตรนักจัดการสุขภาพสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านสุขภาพอนามัย เป็นต้นแบบในการสร้างสุขภาพ โดยใช้การประชาสัมพันธ์ในการสื่อสารสร้างสุขภาพ เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมสุขภาพอนามัย การสื่อสารด้านข่าวสารสาธารณสุข การแนะนำเผยแพร่ความรู้ เฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อเรื้อรังและโรคติดต่อในชุมชน อันจะนำไปสู่การพัฒนาการดูแลสุขภาพของตนเอง ประชาชน ครอบครัวและชุมชนให้มีทักษะการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพตามนโยบายรัฐบาลให้ประชาชนมีสุขภาพดีเริ่มต้นที่อสม.ต้นแบบ ควบคู่กับการเสริมสร้างกัลยาณมิตรและกุศลจิต ให้เกิด (เหมือนบท 2 P 66) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเสริมสร้างสุขภาพนำการซ่อมสุขภาพ ในชุมชน และหมู่บ้านอย่างยั่งยืนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ สำหรับ อสม.
2. เพื่อหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ การพูดเพื่อการสื่อสาร การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ และด้านการสร้างภาพลักษณ์
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของอสม. การเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์ฯ ให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น
2. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาชุดฝึกอบรมสำหรับ อสม. ในหลักสูตรอื่นๆ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาที่กำหนดขึ้นจากการสำรวจความคิดเห็นจาก อสม. ที่สนใจเข้าฝึกอบรมด้านการประชาสัมพันธ์และสามารถเข้าฝึกอบรมได้ตามเงื่อนไขที่กำหนดประกอบด้วย

1. การพัฒนาบุคลิกภาพ
2. การพูดเพื่อการสื่อสาร
3. ด้านการเขียนข่าวเพื่อ การประชาสัมพันธ์ และ
4. ด้านการสร้างภาพลักษณ์

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อสม. ในอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานีเนื่องจากเป็นพื้นที่เศรษฐกิจมีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากและประชาชน อสม.มีความสนใจและตอบแบบสำรวจความต้องการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมจาก 7 ตำบล มีอสม.ทั้งสิ้น 1,880 คน โดยมี อสม.ที่สนใจเข้าร่วมโครงการจำนวน 4 ตำบล ได้แก่ 1.ตำบลบางชะแยง จำนวน 97 คน 2.ตำบลบางคูวัดจำนวน 140 คน 3.ตำบลบางเดื่อจำนวน 223 คน และ 4.ตำบลบ้านใหม่จำนวน 103 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 563 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งตามขั้นตอนการวิจัยเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนที่ 1 จากการสำรวจความต้องการในการเข้ารับ การฝึกอบรมผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเกรซีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: อ้างอิงจาก Krejcie; & Morgan.,d. 1970: 608) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 226 คน จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการแล้วส่งแบบสำรวจเป็นจำนวน 226 ฉบับ ให้แก่กลุ่มตัวอย่างและได้กลับคืนมาทั้งหมด มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม

ตำบล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ตำบลบางชะแยง	97	39
2. ตำบลบางคูวัด	140	56
3. ตำบลบางเคื่อง	223	90
4. ตำบลบ้านใหม่	103	41
รวม	563	226

2.2. กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 2 ที่ได้รับการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์ สำหรับ อสม. กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้ผู้วิจัยได้มาจากอสม. แบบเจาะจง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานีเฉพาะ 4 ตำบลในเขตอำเภอเมือง ได้แก่ 1.ตำบลบางชะแยงจำนวน 7 คน 2.ตำบลบ้านใหม่จำนวน 7 คน 3.ตำบลบางคูวัดจำนวน 8 คน และ 4. ตำบลบางเคื่อง จำนวน 8 คน ที่สามารถปฏิบัติตามข้อตกลงที่กำหนดไว้คือมีความสนใจเข้ารับการฝึกอบรม และต้องมีเวลาเข้าฝึกอบรมจนจบหลักสูตรอย่างน้อย 80 % ของระยะเวลา การฝึกอบรม คือ 3 วัน จำนวน 30 คน โดยกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติดังนี้

2.2.1 เป็นประชาชนชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ระดับหมู่บ้าน/ตำบล/อำเภอ

2.2.2 ปฏิบัติงานในฐานะที่เป็น อสม. ติดต่อกันไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.2.3 มีความพร้อม และสมัครใจเข้ารับการอบรม และสามารถเข้ารับการอบรมตามที่ชุดฝึกอบรมกำหนดไว้

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้แบ่งเป็น

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถ ด้านประชาสัมพันธ์ สำหรับอสม.

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.
ประกอบด้วย

2.1 ความสามารถในการพัฒนาบุคลากร

2.2 ความสามารถในการพูดเพื่อการสื่อสาร

2.3 ความสามารถในการเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์

2.4 ความสามารถในการสร้างภาพลักษณ์

2.5 ความพึงพอใจของอาสาสมัครสาธารณสุข อสม.ที่เข้ารับ การฝึกอบรม

การเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุข อสม.

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ชุดฝึกอบรม หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถ ด้านประชาสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วย 1. คู่มือการใช้ชุดฝึกอบรม 2. แบบวัดความสามารถในการใช้การประชาสัมพันธ์เพื่อการเผยแพร่ข่าวสารของอสม. และกิจกรรมที่ใช้ประกอบ การฝึกอบรม

2. การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์ หมายถึง เอกสารชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ ในการฝึกอบรม สำหรับอสม.อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยเนื้อหาจะเน้นด้านการพัฒนาบุคลากร การพูดเพื่อการสื่อสาร การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ และการสร้างภาพลักษณ์ เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความสามารถในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ติดต่อสื่อสาร ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ และเป็น การสร้างภาพลักษณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน อสม.หลักสูตรนักรจัดการสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชาวบ้านในแต่ละกลุ่มบ้านและได้รับการอบรมตามหลักสูตร ที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยมีบทบาทหน้าที่สำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมสุขภาพอนามัย (Change agents) การสื่อข่าวสารสาธารณสุข การแนะนำเผยแพร่ความรู้ การวางแผน และประสานกิจกรรมพัฒนาสาธารณสุข ตลอดจนให้บริการสาธารณสุขด้านต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังและป้องกันโรค การช่วยเหลือและรักษาพยาบาลขั้นต้น โดยใช้ยาและเวชภัณฑ์ตามขอบเขตที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด การส่งต่อผู้ป่วยไปรับบริการ การฟื้นฟูสุขภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ งานวิจัยครั้งนี้จะใช้ชื่อเรียกเพียง อสม. เท่านั้น

4. นักรจัดการสุขภาพชุมชน หมายถึงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.)ที่เป็นต้นแบบแกนนำในการสร้างสุขภาพและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านสุขภาพอนามัยตามหลัก3อ.2ส.เฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อเรื้อรังในชุมชนนำไปสู่การพัฒนาการดูแลสุขภาพของตนเองของประชาชนครอบครัวและชุมชนและนำบุคคลในครอบครัวปฏิบัติตามสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี

5. ความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. หมายถึง อสม. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการด้านประชาสัมพันธ์ ให้มี 1.บุคลิกภาพที่ดี มี 2.ความสามารถในการพูดเพื่อการสื่อสาร 3. การสร้างภาพลักษณ์ และ 4. เขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ได้ โดยวัดจากเกณฑ์ประเมินผลการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre-test Post-test) เพื่อประเมินความสามารถในประชาสัมพันธ์ของ อสม.ผู้ผ่านการฝึกอบรม

5.1. การพัฒนาบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะของ อสม.ที่มีพฤติกรรมของบุคคลโดยภาพรวมเป็นผู้มีอริยาคติ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีถือเป็นสิ่งสำคัญสามารถเข้าถึงกลุ่มชุมชนเพื่อเผยแพร่ข่าวสารและเก็บข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งบุคลิกภาพที่ดีนี้ จะต้องประกอบไปด้วย ความยินดีว่าเรีง ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความฉลาด ความสุภาพอ่อนโยน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่อาสาสมัครสาธารณสุข อสม.จำเป็นต้องมีเพื่อเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติงาน

5.2. การพูดเพื่อการสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารที่ อสม.จะต้อง พบปะพูดคุยกับชุมชน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของประชาชนในชุมชนนั้น และนำข้อมูลที่ได้ มาประมวลผลดังนั้นการพูดเพื่อการสื่อสารของอสม. จึงเป็นการพูดคุยกัน ได้แก่ การพูดที่ฟังสบายหู คุยสบายตา ฟังสบายใจ การใช้ถ้อยคำภาษาที่ถูกต้อง รู้จักใช้เสียงและการพูดที่มีจังหวะถูกต้องเหมาะสม การเตรียมการพูดที่ดี การจัดลำดับความคิด พูดจาเพื่อนสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์ หรือเป็นลักษณะของการสนทนา คุณสมบัติที่ดีของอสม.ที่จะทำให้เกิดการพูดเพื่อการสื่อสารที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติของการสนทนาที่ดี

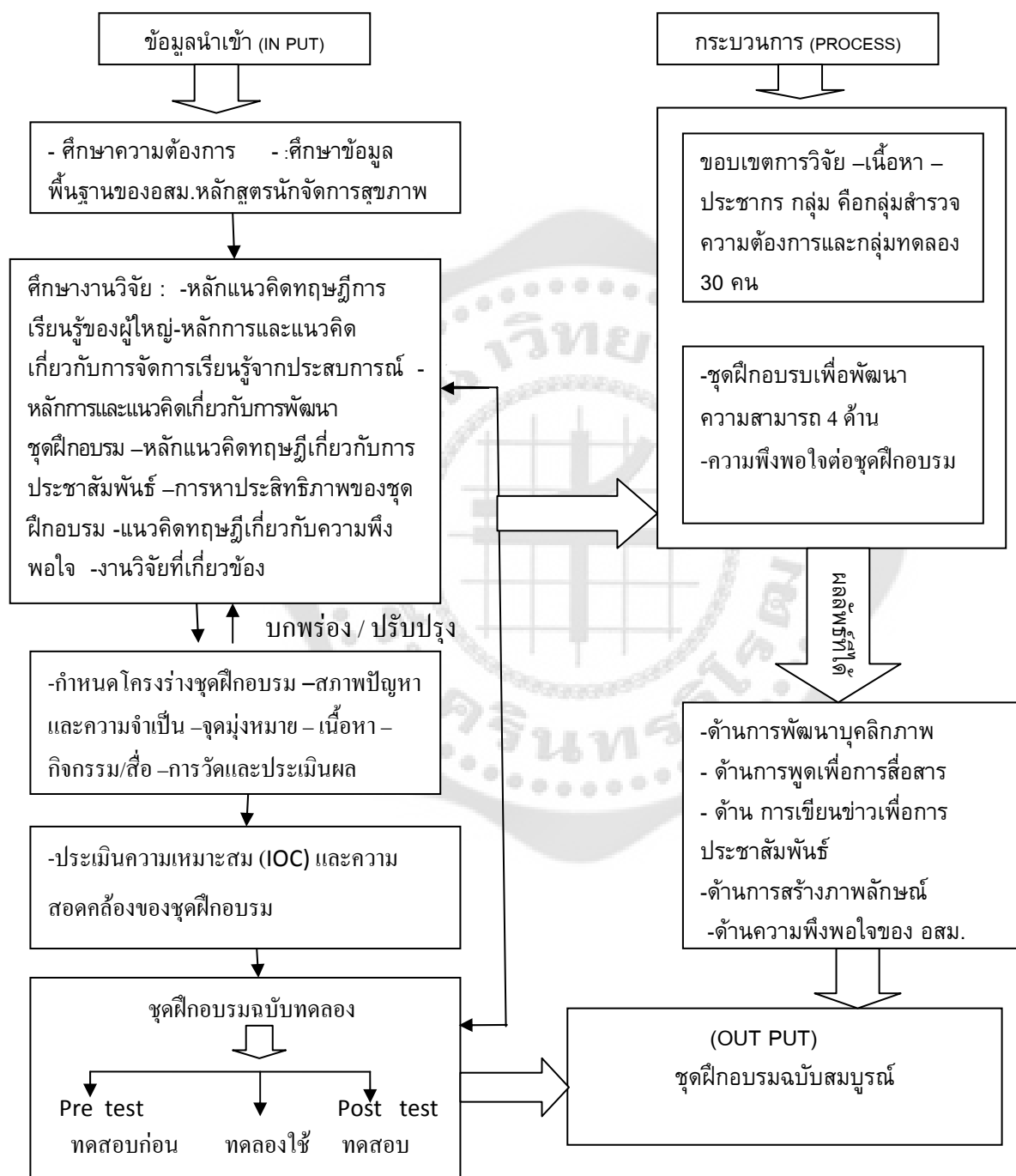
5.3. การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ หมายถึง การที่ อสม. มีความรู้ ความสามารถในการสรุป เหตุการณ์หรือเรื่องราวที่เกิดขึ้น ที่มีความสำคัญ เป็นที่สนใจของชุมชน มีผลกระทบต่อชุมชน เป็นการแจ้งข่าวหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้ประชาชนได้ทราบ รายละเอียดของเหตุการณ์ ให้เกิดความเข้าใจตามข้อเท็จจริง จะให้คำแนะนำและข้อปฏิบัติในแนวทางที่ถูกต้องให้เกิดความปลอดภัย โดยเผยแพร่ข่าวสารในลักษณะของการเขียนข้อความประชาสัมพันธ์ตามเนื้อหาข่าวโดยความเป็นจริง

5.4. การสร้างภาพลักษณ์ หมายถึง สิ่งที่ อสม. ไปสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้นในชุมชน ที่แสดงออกในรูปแบบความน่าเชื่อถือ ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ซึ่งคุณภาพที่แสดงออกต่อสายตาชุมชนนั้นทำให้เกิดความประทับใจทั้งภาครัฐและประชาชนทั่วไป การสร้างภาพลักษณ์และความเชื่อของคนทั่วไป นั้นเกิดจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขด้านการให้บริการ เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ คำแนะนำที่ถูกต้องเชื่อถือได้

6. ความพึงพอใจของอสม.ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความพึงพอใจ ของ อสม. อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ได้แก่ 1.ด้านเนื้อหาวิชา 2.ด้านวิทยากร 3. ด้านวิธีการสอน และสื่อการสอน 4.ด้านการวัดและประเมินผล 5. และด้านสถานที่ในการอบรมโดยพิจารณาจากแบบสอบถามความพึงพอใจในการดำเนินการฝึกอบรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรม การเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้าน

การประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวความคิด ทฤษฎี และหลักการการดำเนินงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดสนับสนุนการวิจัย โดยมีรายละเอียดตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. หลักการและแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
 2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์
 3. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุดฝึกอบรม
 4. หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์
 5. แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพ
 6. การพัฒนาทักษะด้านการพูด/การเขียน
 7. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างภาพลักษณ์
 8. การหาประสิทธิภาพของแบบทดสอบชุดฝึกอบรม
 9. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
 10. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
 11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- งานวิจัยในประเทศ
- งานวิจัยต่างประเทศ

1. หลักการและแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ในการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีแนวคิดทฤษฎีและกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาได้ให้แนวคิดของเมอร์เรียมและคาฟฟาเรลลา (สิริรัตน์ สัมพันธ์ยุทธ, 2540: 32 อ้างอิงจาก Merriam and Caffarella, 1991) ได้จัดแบ่งทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ทฤษฎีที่ยึดลักษณะของผู้เรียนเป็นหลัก(Adult Learners Characteristics)
2. ทฤษฎีที่ยึดสถานการณ์ในชีวิตของผู้เรียนเป็นเป็นหลัก (Adult's Life Situation)
3. ทฤษฎีที่ยึดการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้สึนึกคิดเป็นหลัก(Changes in Consciousness)

1. ทฤษฎีที่ขี้อธิบายลักษณะของผู้เรียนเป็นหลัก (Adult Learners Characteristics) ทฤษฎีที่ขี้อธิบายลักษณะของผู้เรียนเป็นหลัก ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการสอนผู้ใหญ่ (Andragogy) ของ มัลคัม โนลส์ (M.S. Knowles) ที่ได้ตั้งสมมติฐานผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่สรุปได้ 5 ข้อคือ

- 1.1 ในขณะที่บุคคลย่างเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ จะมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติจากแบบพึ่งพาตนเองไปเป็นแบบการนำตนเองมากขึ้น
- 1.2 ผู้ใหญ่สะสมประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นทุนทรัพย์แห่งความรู้
- 1.3 ความพร้อมในการเรียนของผู้ใหญ่มีความสัมพันธ์อย่างมากกับผลทางการพัฒนาจากภาระหน้าที่ในสังคม
- 1.4 มีการเปลี่ยนแปลงมโนทัศน์ทางด้านเวลา จากการหาความรู้เพื่อไว้ใช้ในอนาคตมาเป็นการหาความรู้เพื่อใช้ทันที ดังนั้น การเรียนของผู้ใหญ่จึงเป็นการยัดปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่ายัดเนื้อหาเป็นศูนย์กลาง

1.5 แรงจูงใจของผู้ใหญ่ เกิดจากปัจจัยภายในมากกว่าปัจจัยภายนอก

แพทริเซีย คอสส์ (Cross, 1979) ได้เสนอทฤษฎีลักษณะของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่โดยยัดลักษณะความแตกต่างระหว่างเด็กกับผู้ใหญ่ ใช้ตัวแปร 2 ชุด เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาได้แก่ตัวแปรที่เป็นลักษณะเกี่ยวกับบุคคล ประกอบด้วย มิติกายภาพ มิติด้านจิตวิทยา และมิติทางสังคมและวัฒนธรรม กับตัวแปรที่เป็นลักษณะเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ประกอบด้วยตัวแปรเฉพาะของผู้เรียน เช่น การเรียนแบบเต็มเวลา หรือแบบบางส่วนของเวลาการเรียนแบบสมัครใจหรือการเรียนแบบบังคับ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสอนผู้ใหญ่มีลักษณะความแตกต่างระหว่างเด็กกับผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่มีประสบการณ์ มีความสนใจความรู้เพื่อไว้ใช้ในอนาคตและเพื่อใช้ทันที การเรียนของผู้ใหญ่จึงเป็นการยัดปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่ายัดเนื้อหาเป็นศูนย์กลาง

2. ทฤษฎีที่ขี้อธิบายสถานการณ์ในชีวิตของผู้เรียนเป็นหลัก (Adult's Life Situation) มีทฤษฎีพลังสำรอง (Theory of Margin)

แมคลัสกี (McClusky; 1975.) กล่าวว่าไว้ว่าวัยผู้ใหญ่เป็นวัยแห่งการเติบโตเปลี่ยนแปลงและปรับตัว ซึ่งแต่ละคนจะจัดความสมดุลระหว่างปริมาณของพลังงานที่ต้องการกับพลังงานที่มีอยู่จริงดุลยภาพนี้เปรียบเหมือนสัดส่วนระหว่างภารกิจของชีวิต (Load) กับพลังงานของชีวิต (Power) ที่ทำให้เราสามารถเผชิญกับภารกิจได้ พลังที่เหลือจากการถูกดึงไปใช้เรียกว่า พลังสำรองของชีวิต (Margin in Life)

ภารกิจของชีวิต (Load) ประกอบด้วยความต้องการที่เกิดจากตนเองและสังคม ซึ่งมีตัวแปรที่สัมพันธ์กัน 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรภายนอก ได้แก่ ภาระที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นของชีวิต ครอบครัว งาน ความรับผิดชอบต่อบ้านเมือง เป็นต้น ส่วนตัวแปรภายใน ได้แก่ ความคาดหวังในชีวิต ความอดทน เป้าหมาย อุดมคติ และค่านิยม เป็นต้น

พลัง (Power) ประกอบด้วย ขุมพลังที่บุคคลสามารถนำมาใช้ในการทำภารกิจ
พลัง ประกอบด้วยตัวแปรที่สัมพันธ์กัน 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรภายนอก ได้แก่ สุขภาพ การติดต่อทางสังคม
ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เป็นต้น ส่วนตัวแปรภายใน ได้แก่ ทักษะ และประสบการณ์ในชีวิต เช่น ความ
ยืดหยุ่นในการปรับตัว ทักษะในการจัดการ เป็นต้น

พลังสำรอง (Margin) อาจเพิ่มขึ้นโดยการลดภารกิจลง หรือเพิ่มพลังขึ้น ในทางตรงกันข้าม
พลังสำรองอาจลดลงโดยการเพิ่มภารกิจขึ้นหรือลดพลังลง ซึ่งหมายความว่า
ถ้าบุคคลสามารถควบคุมภารกิจและพลังได้ หรือสามารถควบคุมพลังสำรองได้ เขาก็พร้อมที่จะเผชิญ
กับเหตุการณ์ต่างๆ สามารถดำเนินงานค้นคว้า สร้างสรรค์ หรือมีความต้องการ
ที่จะเรียนรู้มากขึ้น สถานะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ ก็คือการทำให้เกิดพลังสำรอง
เกินระดับที่จะใช้ในชีวิตทั่วไป

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ในกลุ่มนี้ ยังมีแนวคิดของน็อกซ์(Knox) ที่ได้เสนอทฤษฎี
ประสิทธิภาพ (Proficiency Theory) และจาร์วิส (Jarvis) ที่ได้เสนอทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
โดยเน้นที่ประสบการณ์ชีวิตหรือประสบการณ์ของผู้ใหญ่เช่นกัน

3. ทฤษฎีที่จัดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้สึนึกคิด (Changes in Consciousness)
เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเกิดขึ้นทางความคิดของประสบการณ์และความหมายภายใน โดยเน้น
ความคิดที่มีความเป็นอิสระแนวคิดนี้เชื่อว่า ความรู้สึึกความเข้าใจที่มีความครอบคลุมมากขึ้น แยกแยะ
ได้ดีขึ้น มีการบูรณาการมากขึ้น เหล่านี้เป็นความรู้ความเข้าใจสุดยอดที่ผู้ใหญ่เลือก ถ้าเขาสามารถเลือก
ได้ การเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ที่ได้ใหม่นั้นจะเปลี่ยนแปลงความรู้ที่มีอยู่เดิมให้เป็นความรู้ความเข้าใจใหม่
ซึ่งถือว่าเป็นการปลดปล่อยผู้เรียนให้มีความเป็นอิสระ ผลสูงสุดที่ได้รับจากการเรียนรู้ประเภทนี้คือ การ
ทำให้ตระหนักถึงสมมติฐานทางวัฒนธรรมซึ่งครอบงำ กฎ บทบาท จารีตประเพณี และความคาดหวัง
ของสังคม ซึ่งได้บังการวิธีที่เราคิด มองเห็น รู้สึก และกระทำ นักคิดแนวนี้ ได้แก่ เมสซิโรว์ (Mezirow)
และแฟร์ (Freire)

กล่าวโดยสรุป แนวคิดทฤษฎีทางการศึกษาผู้ใหญ่ นั้นไม่สามารถอธิบายได้สมบูรณ์ด้วยทฤษฎี
ใดเพียงทฤษฎีเดียว แต่ต้องใช้หลากหลายทฤษฎีประกอบกัน ซึ่งทฤษฎีเหล่านี้มีองค์ประกอบที่สำคัญ
3 ประการคือ 1. การนำตนเอง หรือการควบคุมตนเอง เป็นลักษณะหรือเป้าหมายในการเรียนรู้ของ
ผู้ใหญ่ 2. ประสบการณ์หรือความกว้าง และความลึกของประสบการณ์ชีวิต เป็นสาระสำคัญหรือสิ่ง
กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 3. การควบคุม
การเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นได้เนื่องมาจากความคิดหรือการรู้จักตนเอง

1.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ มัลคัม โนลส์

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ มัลคัม โนลส์ (Andragogy Theory of Malcolm Knowles)
กล่าวว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่แตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก เพราะผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากกว่าเด็ก

ดังนั้น การเรียนการสอนต้องยึดหลักให้ตอบสนองต่อธรรมชาติของผู้ใหญ่นั้นคือต้องรู้หลักการศึกษาค้นคว้า ซึ่งโนลส์ (Knowles, 1976: 48) ได้สรุปพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งเอื้ออำนวยต่อนักศึกษาในการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ไว้ประการหนึ่งที่สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง กล่าวคือการนำตนเองซึ่งเป็นความรู้สึกของผู้ใหญ่ที่มีความต้องการและรู้สึกถึงความสามารถในการนำตนเองเพราะฉะนั้นบทบาทของครูจึงควรอยู่ในกระบวนการสืบหาและค้นหาคำตอบร่วมกับผู้เรียนมากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่านความรู้และทำหน้าที่ประเมินว่าเข้าคล้อยตามเราหรือไม่เพียงใดเท่านั้น

1.2 ทฤษฎีการศึกษาผู้ใหญ่ (Andragogy)

ทฤษฎีการศึกษาผู้ใหญ่ (Andragogy) (Malcolm S. Knowles, 1980) ได้กำหนด ทฤษฎีการศึกษาผู้ใหญ่เชื่อว่าการเรียนรู้จะเรียนรู้ได้มากที่สุดเมื่อวิธีการและเทคนิคการสอนทำให้ผู้เรียนมีส่วนเกี่ยวข้องในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โนลส์ได้สรุปว่า ทฤษฎีแอนดราจยี (Andragogy) ตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานการเรียนรู้ 4 ประการคือ

1.2.1 มโนภาพต่อตนเอง (Self-Concept) เมื่อบุคคลเจริญเติบโตและมี

วุฒิภาวะมากขึ้นความรู้สึกรับผิดชอบต่อตนเองก็มีมากขึ้นตามลำดับและถ้าหากบุคคลรู้สึกว่าเขาสามารถเรียนรู้และมีวุฒิภาวะถึงขั้นที่จะควบคุมและนำตนเองได้บุคคลก็จะเกิดความต้องการทางด้านจิตใจเพื่อที่จะได้ควบคุมและนำตนเอง นั่นคือผู้ใหญ่จะมองตนเองว่าสามารถควบคุมและนำตนเองได้โดยไม่ต้องพึ่งคนอื่น

1.2.2 ประสบการณ์ (Experience) บุคคลเมื่อมีอายุและวุฒิภาวะมากขึ้น

ก็ยิ่งทำให้มีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้นตามลำดับ ประสบการณ์ต่างๆ ที่แต่ละคนจะได้รับเป็นเสมือนแหล่งวิทยาการอันมหาศาลของการเรียนรู้ และในขณะเดียวกันประสบการณ์เหล่านั้นก็จะสามารถรองรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ เพิ่มขึ้นอย่างกว้างขวาง

1.2.3 ความพร้อม (Readiness) ผู้ใหญ่พร้อมที่จะเรียนเมื่อเห็นว่าสิ่งที่เรียน

ไปนั้นมีความหมายและมีความจำเป็นต่อบทบาทและสถานภาพทางสังคม ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีหน้าที่การงาน มีบทบาทและสถานภาพทางสังคม ดังนั้นผู้ใหญ่จึงพร้อมที่จะเรียนเสมอหากสิ่งที่เรียนไปนั้นเป็นประโยชน์ต่อตนเอง นั่นคือเรียนไปเพื่อเป็นส่วนประกอบของสถานภาพทางสังคม เพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับของสังคม

1.2.4 วิธีการเรียน (Orientation to Learning) ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีบทบาท

และสถานภาพทางสังคม การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงเป็นการเรียนเพื่อแก้ปัญหาชีวิตประจำวันยืดยาวปัญหาเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีก็ต่อเรื่องความรู้ที่ได้รับจากการเรียนนั้นจะต้องนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยทันที เนื้อหาในการเรียนจะต้องเป็นเรื่องใกล้ตัว เรียนแล้ว เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ผู้ใหญ่จะไม่ยอมเสียเวลาเรียนในสิ่งที่ไม่เกิดประโยชน์ต่อตนเอง

สววัฒน์ วัฒนวงศ์ (2551: 67-69) ได้สรุปสาระสำคัญของทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ไว้ดังนี้

1. ความต้องการและความสนใจ (Need and Interests) ผู้ใหญ่มักเกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากว่าตรงกับความต้องการ ความสนใจ และสัมพันธ์กับประสบการณ์ที่ผ่านมา เขาก็จะเกิดความพึงพอใจ เพราะฉะนั้นการจัดกิจกรรมทั้งหลายเพื่อให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้นั้นจะต้องคำนึงถึงสิ่งนี้ด้วยเสมอ
2. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ (Life Situations) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน ดังนั้น การจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรจะยึดถือสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญ
3. การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of Experience) เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ ดังนั้น วิธีการหลักสำหรับการศึกษาผู้ใหญ่คือ การวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียดว่าส่วนไหนของประสบการณ์ควรนำมาใช้ในการเรียนการสอน แล้วจึงหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์
4. ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self Directing) ความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของผู้ใหญ่ คือ ความต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ บทบาทของครูจึงควรอยู่ในกระบวนการสืบหาหรือค้นหาคำตอบร่วมกับผู้เรียน มากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่านหรือเป็นสื่อสำหรับความรู้ แล้วทำหน้าที่ประเมินผลว่าผู้เรียนคล้อยตามหรือไม่เพียงใดเท่านั้น
5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ เมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้น การสอนนักศึกษาผู้ใหญ่จะต้องจัดเตรียมในด้านนี้อย่างดีพอ เช่น รูปแบบการเรียนการสอน (Style) เวลาที่ใช้ทำการสอนสถานที่สอนและประการสำคัญ คือความสามารถในการเรียนรู้แต่ละขั้นของผู้ใหญ่ย่อมเป็นไปตามความสามารถในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่แต่ละคน (Place of Learning)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า (Andragogy)

1.3 จิตวิทยาการเรียนรู้ในการฝึกอบรม

ในการจัดโครงการฝึกอบรมนั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเป็นผู้อยู่ในวัยผู้ใหญ่ ดังนั้น ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมควรมีความรู้ด้านจิตวิทยาในการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ซึ่งมีนักวิชาการได้นำเสนอความรู้จิตวิทยาการเรียนรู้ในการสำหรับผู้ใหญ่ไว้ดังนี้

สววัฒน์ วัฒนวงศ์ (2551: 67-69) ได้สรุปพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ (Modern Adult Learning Theory) ของโนลส์ (Malcom S.Knowles.1978:31) ซึ่งการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ความต้องการและความสนใจ (Needs and Interests)
2. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่ (Life Situations)
3. การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of Experience)
4. ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตัวเอง (Self-Directing)
5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference)

ครอสส์ (Cross, 1979) ได้เสนอทฤษฎีลักษณะของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่โดยยึดลักษณะความแตกต่างระหว่างเด็กกับผู้ใหญ่ ใช้ตัวแปร 2 ชุด เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาได้แก่ตัวแปรที่เป็นลักษณะเกี่ยวกับบุคคลประกอบด้วย มิติกายภาพ มิติด้านจิตวิทยาและมิติทางสังคมและวัฒนธรรม กับตัวแปรที่เป็นลักษณะเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ประกอบด้วยตัวแปรเฉพาะของผู้เรียน เช่น การเรียนแบบเต็มเวลาหรือแบบบางส่วนของเวลาการเรียนแบบสมัครใจหรือการเรียนแบบบังคับ

ลินดิแมน (Lindiman, 1926; อ้างอิงจาก แพรวพรรณ บุญฤทธิมนตรี, 2550: 81) ได้สรุปทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ดังนี้

1. ผู้ใหญ่อยากจะเรียนต่อเมื่อมีความต้องการและความสนใจที่จะเรียนและการเรียนรู้ นั้นจะช่วยให้เขาเกิดความพึงพอใจ

2. ความสนใจหรือแนวโน้มในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นจะมุ่งไปที่การถือเอาชีวิตประจำวันเป็นศูนย์กลาง (Life-Centered) ในการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนผู้ใหญ่เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุดควรคำนึงถึงองค์ประกอบอย่างรอบด้านที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทุกด้าน ประกอบด้วยชุดฝึกอบรมความรู้เนื้อหาที่น่าสนใจ ครูผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ต้องให้ความสนใจและนำจิตวิทยาผู้ใหญ่ ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่และเทคนิควิธีการต่าง ๆ การสอนบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม สถานที่ที่จะสอน ควรจัดให้ตรงตามความต้องการและความสนใจ (Need and Interests) กับประสบการณ์ที่ผ่านมาให้เกิดความพึงพอใจ โดยคำนึงถึงสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ (Life Situations) ต้องยึดตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอนเป็นหลักมีการวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of Experience) ของผู้ใหญ่ของแต่ละคนอย่างละเอียดว่าควรนำประสบการณ์ใดมาประกอบในการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ ผู้ใหญ่มีต้องการ เป็นผู้นำตนเอง (Self Directing) มีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) มีสภาพทางสังคมเพื่อตามอายุที่มากขึ้น ตลอดจนรูปแบบการเรียนการสอน (Style) เวลาที่ใช้ทำการสอน ให้เกิดความพึงพอใจ ความสนใจหรือแนวโน้มในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นจะมุ่งไปที่การนำวิถีชีวิตประจำวันเป็นศูนย์กลาง (Life-Centered) ต่อการเรียนรู้ที่จะเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ให้ ตรงตามวัตถุประสงค์ของการอบรม

2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์

2.1 ความหมายของการเรียนรู้จากประสบการณ์

ราณี รัชพงษ์ (2547: 42) กล่าวว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) คือกระบวนการสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติด้วยการนำเอาประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาบูรณาการเพื่อสร้างการเรียนรู้ใหม่ๆ ขึ้น

กิ่งแก้ว อารีรักษ์ และคณะ (2549: 70) กล่าวถึงความหมายของการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) ว่าหมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการเรียนรู้ด้วยการลงมือกระทำ (Learning by Doing) โดยการดึงเอาประสบการณ์ จากตัวผู้เรียน แล้วกระตุ้น ให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดเกี่ยวกับประสบการณ์นั้นออกมาเพื่อพัฒนาความคิดใหม่ เจตคติใหม่และทักษะใหม่ ไปสู่ความรู้ใหม่

ทักษิณา เครือหงส์ (2551) กล่าวถึงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นด้านเนื้อหาสาระ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ภายในเนื้อหาวิชาและรวมเนื้อหาวิชาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กำหนดหัวข้อหน่วยเนื้อหาให้มีความหมายยึดหยุ่นและสมดุล

เกรจ (Craig.1987: 498) ให้ความหมายการเรียนรู้จากประสบการณ์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ หรือความสามารถที่ได้รับจากการสังเกตการได้รับการกระตุ้นหรือการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเข้าไปร่วมด้วยความสมัครใจ ร่วมปฏิบัติวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ และนำไปประยุกต์ใช้ ดังนั้น การเรียนรู้จากประสบการณ์จึงหมายถึง การเรียนรู้ เพื่อให้ได้ประโยชน์ด้านความรู้ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็น การเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการ โดยแสวงหาคำตอบและตอบคำถามได้ด้วยตนเอง

อีแวน (Evan. 1994: 112) ให้ความหมายการเรียนรู้จากประสบการณ์ หมายถึง ความรู้ และทักษะที่ได้รับประสบการณ์ จากการทำงาน จากการศึกษา และจากการศึกษาที่ไม่เป็นทางการ โดยจะผ่านจากการศึกษาทุกประเภท หรือจากด้านสายอาชีพ การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นวิธีการเรียนรู้จากหนังสือ จากการบรรยาย การทดลอง การเรียนรู้จากประสบการณ์จึงเป็นวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย

ดิวอี้ (Dewey: 1939: 159-160) ให้ความหมายของการเรียนรู้จากประสบการณ์ หมายถึง การที่ผู้เรียนเป็นผู้คิดและลงมือกระทำ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่ โดยเริ่ม จากการรับรู้ปัญหา คิดหาแนวทางแก้ไข ปรับเปลี่ยนตนเองตามกระบวนการเรียนรู้ให้สามารถ ปฏิบัติตนในสถานการณ์ใหม่ได้

โคลบ (Kolb.1984: 21) ให้ความหมายการเรียนรู้จากประสบการณ์ หมายถึง กระบวนการสร้างความรู้โดยการปรับเปลี่ยนประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง จากการสังเกต การสะท้อน ความคิดและการสรุปความคิดรวบยอดเป็นความรู้สู่การนำไปใช้ประโยชน์

“การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) คือกระบวนการสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติด้วยการนำเอาประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาบูรณาการเพื่อสร้างการเรียนรู้ใหม่ๆ ขึ้น”

ทฤษฎีการเรียนรู้หลายทฤษฎีได้ประยุกต์ใช้รูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ เช่น ทฤษฎีของการเรียนรู้หลายทฤษฎีจากประสบการณ์ของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) หรือทฤษฎีของฌองเปียเจต์ (Jean Piaget) เป็นผู้นำซึ่งจุดประกายให้กำเนิดทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่สำคัญๆ ได้แก่ จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ฌองเปียเจต์ (Jean Piaget) เคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin) และเดวิด โคลบ (David Kolb) ต่อเนื่องกันมาตามลำดับ ความเชื่อของ จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ในเรื่อง “Learning by doing” “หรือการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง” เป็นวลีที่ถูกอ้างอิงอย่างแพร่หลายในหมู่นักการศึกษา เขาได้เสนอแนวคิดที่ว่า “เหตุการณ์ต่าง ๆ ย่อมเกิดและดำเนินอยู่แน่นอนแต่สิ่งที่เราจะต้องคำนึงถึงก็คือความหมายที่แฝงอยู่ในสิ่งนั้นนั่นเองเขาชี้ให้เห็นความสำคัญของประสบการณ์ที่มนุษย์มีอยู่อย่างหลากหลายแตกต่างกันและสนับสนุนความคิด ของนักการศึกษาที่ว่าประสบการณ์นั้นไม่สำคัญเท่ากับว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรบ้างจากประสบการณ์นั้นๆ

เลวิน (Kurt Lewin) มีความคิดคล้ายๆกับ ดิวอี้ (John, Dewey) เขาเชื่อว่าประสบการณ์จะนำไปสู่การเรียนรู้ได้ ก็ต่อเมื่อเราเข้าใจความหมายของประสบการณ์นั้นและสามารถนำไปใช้ ในการพัฒนาตนเองหรือกลุ่มซึ่งจะต้องมีปัจจัยอื่นๆ อีกหลายอย่างมาสนับสนุนให้เกิดสิ่งเหล่านี้ขึ้น

ในขณะที่มีการศึกษาค้นคว้าอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ที่ได้กล่าวข้างต้นงานของ โคลบและฟราย (Kolb and Fry. 1971; 1975; 1984) ก็เป็นที่นิยมใช้อ้างอิงถึงในการอภิปรายถึงประเด็นการเรียนรู้จากประสบการณ์

โคลบ และ ฟราย (Kolb and Fry. 1975) ระบุในผลการวิจัยว่าขณะที่ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ จากประสบการณ์ตามรูปแบบการเรียนรู้ที่ตนถนัด และการเรียนรู้ก็จะเริ่มจากจุดนั้น แต่ผู้ใหญ่ ก็จะใช้รูปแบบการเรียนรู้หลายๆ รูปแบบแม้ว่าจะไม่มากหรือได้ผลเท่ากับแบบที่ตนเองถนัด

การจัดกระบวนการเรียนรู้ แบบประสบการณ์จริง (Experiential Learning)

คาร์ล โรเจอร์ (Carl Rogers. 2557: ออนไลน์) นักจิตวิทยาและนักการศึกษาชาวอเมริกันเชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพที่จะเรียนรู้ และการเรียนรู้จะได้ผลดีหากการเรียนรู้มีความหมาย หรือเป็นสิ่งที่ผู้เรียนสนใจอยากรู้อย่างแท้จริง

โรเจอร์จำแนกการเรียนรู้เป็น 2 ชนิด คือ 1) การเรียนรู้ในสิ่งที่ถูกสอนโดยผู้เรียนไม่ได้สนใจอยากรู้มาก่อน และ 2) การเรียนรู้ในสิ่งที่ผู้เรียนต้องการรู้ โดยเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงหรือ Experiential Learning (หมายถึงความรู้ที่ได้รับจากการลงมือปฏิบัติจริงและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์) ความแตกต่างสำคัญระหว่างการเรียนรู้สองแบบนี้ คือ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จะมุ่งสนองความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียน และเมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนสนใจก็จะเป็นการเรียนรู้ที่มีความหมายและยั่งยืน

โรเจอร์ (Carl Rogers, 2557: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงปัจจัยหลัก ๆ ที่บ่งบอกถึงแนวทางการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ โดยแบ่งเป็นปัจจัยในส่วนบทบาทของผู้สอน และบทบาทของผู้เรียน ไว้ดังนี้ บทบาทของผู้สอน

โรเจอร์เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนโดยธรรมชาติรักการเรียนรู้ ดังนั้นบทบาทของผู้สอนคืออำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนโดยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ผู้สอนไม่ควรครอบงำหรือคอยบงการความคิดผู้เรียน แต่ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดตัดสินใจสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ผู้สอนควรใช้เวลาที่เพียงพอ แก่ผู้เรียนในการทำงาน ใช้สมาธิ พุศุข จินตนาการ ลองผิดลองถูกและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีความสัมพันธ์ หรือทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่มีความสนใจคล้ายกัน

2. ค้นหาสิ่งที่ผู้เรียนสนใจเรียนรู้ การเรียนรู้ที่กระตุ้นพลังทางความคิดมากที่สุดจะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง การที่ผู้เรียนมีโอกาสเลือกเรียนรู้สิ่งที่สนใจ เขาจะเรียนรู้อย่างเต็มใจและมีความสุข ผู้สอนควรสังเกตหรือซักถามว่าผู้เรียนสนใจอยากรู้ สิ่งใด จากนั้นจัดการเรียนการสอนให้เปิดกว้าง ยืดหยุ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนหรือทำกิจกรรมที่สนใจ

บทบาทของผู้เรียน

1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมเต็มที่ในกระบวนการเรียนรู้ รวมถึงมีส่วนร่วมเลือกวิธีการเรียนรู้ การเรียนรู้ ผ่านประสบการณ์ เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการเรียนรู้ นับตั้งแต่มีส่วนร่วมตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้ ร่วมออกแบบวิธีการเรียนรู้ รวมไปถึงร่วมตัดสินใจวิธีการประเมินผลการเรียนรู้

2. เผชิญปัญหาจากประสบการณ์จริง โรเจอร์เชื่อว่าธรรมชาติของผู้เรียนมีความอยากรู้ อยากเห็น กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ค้นพบและหาทางออกให้แก่ปัญหาที่เกิดขึ้น

ดังนั้น ผู้สอนมีหน้าที่กระตุ้นธรรมชาติความอยากรู้ของผู้เรียน โดยจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาผ่านการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อค้นพบความรู้ด้วยตนเอง

3. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง โรเจอร์เชื่อว่าการประเมินตนเองมีความหมาย และมีความสำคัญกว่าการประเมินโดยผู้อื่น การให้ผู้เรียนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ และประเมินการเรียนรู้ของตนเอง หมายถึงการให้ผู้เรียนร่วมกำหนดเป้าหมาย ประเมินความคืบหน้า รวมทั้งตั้งบรรทัดฐานคุณภาพผลงานการเรียนรู้ของเขาเอง เป็นการฝึกให้ผู้เรียนรู้จักรับผิดชอบต่อตนเองอย่างแท้จริง การประเมินควรใช้วิธีการที่หลากหลายมุ่งประเมินทั้งผลงาน คุณภาพทางวิชาการ สภาพอารมณ์ ผู้เรียนในการทำงาน รวมทั้งอาจประเมินทักษะการทำงานกลุ่ม ทักษะการสื่อสารเพื่อนำเสนอข้อมูลความรู้ที่ได้แก่ผู้อื่น เป็นต้น

ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบประสบการณ์ ประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้น ดังนี้

1. ขั้นประสบการณ์ (Experiencing) ให้ความรู้เรื่องการพูดในโอกาสต่างๆ

สาธิตวิธีการใช้อุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆ เช่น การใช้กล้องวิดีโอ การใช้เครื่องตัดต่อภาพ การใช้เครื่องควบคุมเสียง หลังจากนั้นแบ่งนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่หนึ่ง ช่างภาพ กลุ่มที่สอง ควบคุมภาพและเสียง กลุ่มที่สามผู้ประกาศข่าวประจำวัน ทั้งสามกลุ่มจะแบ่งหน้าที่กันชัดเจน โดยครูเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำกับติดตาม

2. ขั้นนำเสนอและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Publishing) ผู้ที่รับผิดชอบ

ในการอ่านข่าวแต่ละวันจะเตรียมข่าวสารเพื่ออ่านให้เพื่อนๆ ทั้งโรงเรียนทราบ ในช่วงเวลาพักรับประทานอาหาร โดยสามารถรับข่าวสารได้ 2 รูปแบบ คือ รับชมภาพและเสียงทางการโทรทัศน์ ภายในโรงเรียน และรับฟังเสียงผ่านเครื่องกระจายเสียงของโรงเรียน

3. ขั้นอภิปรายผล (Discussing) เมื่อนักเรียนอ่านข่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว

ละวันครูจะติชม และเสนอแนะข้อบกพร่องของนักเรียน เพื่อแก้ไขในครั้งต่อไป

4. ขั้นสรุปพาดพิง (Generalizing) เป็นขั้นของการสรุปผลการเรียนรู้จากทั้ง 3 ขั้นข้างต้น

โดยให้เพื่อนๆ ในชั้นเรียนร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของแต่ละบุคคล

5. ขั้นประยุกต์ใช้ (Applying) เมื่อนักเรียนผ่านกระบวนการจัดประสบการณ์จริง

จากการปฏิบัติทั้ง 4 ขั้น นักเรียนจะเกิดความรู้ใหม่ที่สามารถประยุกต์ใช้ในอนาคตต่อไป (ออนไลน์:18 กุมภาพันธ์ 2545)

จากความหมายของการเรียนรู้จากประสบการณ์ พอสรุปได้ว่าเป็นการนำเอาประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาบูรณาการเพื่อสร้างการเรียนรู้ใหม่ ๆ ด้วยการลงมือกระทำ เพื่อให้เกิดทักษะ หรือความสามารถซึ่งจะสังเกตได้จากการได้รับการกระตุ้นหรือการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการ โดยแสวงหาคำตอบและตอบคำถามได้ด้วยตนเอง และเป็นการปรับเปลี่ยนประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง

3. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุดฝึกอบรม

3.1 ความหมายของการพัฒนาชุดฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ(Skill)และความสามารถ (Ability) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าหน้าที่งานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิชย วงษ์ใหญ่ (2537: 17-27) กล่าวว่า ชุดฝึกอบรมมีลักษณะเป็นสื่อที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ลักษณะเดียวกับชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นองค์ประกอบหรือโครงสร้างของชุดฝึกอบรมจึงมีลักษณะเช่นเดียวกับชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

นิรมล ศตวุฒิ (2543: 64-67) ที่กล่าวว่า การจัดเนื้อหาหลักสูตรที่ดี ไม่ว่าจะเป็นเนื้อหาหลักสูตรประเภทใดจะต้องคำนึงถึงขอบเขตความต่อเนื่องความเป็นลำดับและการบูรณาการความต่อเนื่องคือ การจัดเนื้อหาหลักสูตรจากระดับหนึ่งไปอีกระดับหนึ่งจากเนื้อหาหนึ่งไปอีกเนื้อหาหนึ่งโดยไม่ขาดตอนทำให้ผู้เรียนได้มีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ไปเรื่อยๆ เน้นความคิดประเด็นสำคัญและทักษะที่ทำซ้ำในหลักสูตรเพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนได้ประสบการณ์ซึ่งการที่เนื้อหามีความต่อเนื่องกันผู้เข้าฝึกอบรมมีการเรียนรู้โดยเป็นการลำดับขั้นความสัมพันธ์ของการเรียนรู้ที่ได้รับ

ทิสนา เขมมณี (2545: 119 -123) กล่าวว่า การฝึกอบรมมักจัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะ ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีและมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและการดำรงชีวิตและการที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั้น จะทำให้ผู้เรียนเกิดความตื่นตัวรอบด้านอันจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีตามมา

ชัยรงค์ พรหมวงศ์ (2547: 115-117) กล่าวถึงแนวคิดที่จะนำไปสู่การผลิตชุดฝึกอบรมคือ แนวคิดที่หนึ่งคือ การประยุกต์ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล นักฝึกอบรมและนักการศึกษาได้นำหลักจิตวิทยา มาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมโดยคำนึงถึงความต้องการ ความถนัด และความสนใจของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเป็นสำคัญ

แนวคิดที่สอง คือพยายามที่จะเปลี่ยนการฝึกอบรมจากเดิมที่วิทยากรเป็น แหล่งความรู้หลักมาเป็นการจัดประสบการณ์ให้ผู้รับการอบรมเรียนด้วยการใช้แหล่งความรู้จากสื่อการสอนแบบต่าง ๆ ประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการ การนำสื่อการสอนมาใช้จะต้องจัดให้ตรงกับเนื้อหาและประสบการณ์ตามหลักสูตรการฝึกอบรม โดยนิยมจัดในรูปของชุดฝึกอบรม

แนวคิดที่สาม คือ การใช้โสตทัศนูปกรณ์ได้เปลี่ยนและขยายออกไปเป็นสื่อการสอนซึ่งครอบคลุมถึงการใช้สิ่งสิ้นเปลือง (วัสดุ) เครื่องมือต่าง ๆ (อุปกรณ์ และกระบวนการ ได้แก่ การสาธิต การทดลองและกิจกรรมต่าง ๆ เดิมนั้นการผลิตและการใช้สื่อการสอนมักออกมาในรูปต่างคนต่างผลิตต่างคนต่างใช้ เป็นสื่อเดี่ยว มิได้ มีการจัดระบบการใช้สื่อหลายอย่างบูรณาการให้เหมาะสมและใช้เป็นแหล่งความรู้สำหรับผู้รับ การฝึกอบรมแทนการให้วิทยากรเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้รับการฝึกอบรมอยู่ตลอดเวลาแนวโน้มใหม่ จึงเป็นการผลิตสื่อการฝึกอบรมแบบประสมให้เป็นชุดฝึกอบรม อันจะมีผลต่อการใช้ของวิทยากร คือ เปลี่ยนจากการใช้สื่อเพื่อช่วยวิทยากรสอน เพื่อช่วยผู้รับการฝึกอบรมเรียนคือให้ผู้รับการฝึกอบรมได้หิยบฉวยและใช้สื่อการสอนต่างๆ ด้วยตัวของผู้รับการฝึกอบรมเอง โดยอยู่ในรูปของชุดฝึกอบรม

แนวคิดที่สำคัญ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้รับการอบรม ผู้รับการอบรมกับผู้รับการอบรม และผู้รับการอบรมกับสภาพแวดล้อม แต่ก่อนความสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้รับการอบรมในห้องฝึกอบรมมีลักษณะ เป็นทางเดียวคือ วิทยากรเป็นผู้นำผู้รับการอบรมเป็นผู้ตาม วิทยากรมิได้เปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรม แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ผู้รับการอบรมอาจจะมีโอกาสพูดต่อเมื่อวิทยากรให้พูด ในส่วนที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการอบรมต่อผู้รับ การอบรม ในห้องฝึกอบรมแทบจะไม่มี นอกจากนี้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการอบรมกับสภาพแวดล้อม มักอยู่เพียงเอกสารประกอบการบรรยาย แนวโน้มในปัจจุบันและอนาคตของกระบวนการเรียนรู้ จึงต้องนำกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์มาใช้ในการเปิดโอกาสให้วิทยากรได้ประกอบกิจกรรมร่วมกัน จึงนำไปสู่กระบวนการผลิตในรูปชุดฝึกอบรม

และแนวคิดที่ห้า คือ การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ได้ยึดหลักจิตวิทยาการเรียนรู้มาใช้ โดยการจัดสภาพการณ์ที่เปิดโอกาส (1) ได้เข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (2) มีทางทราบว่า การตัดสินใจหรือการทำงานของตนถูกหรือผิดอย่างไร (3) มีการเสริมแรงบวกที่ทำให้ผู้รับการอบรมมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำถูกหรือคิดถูก อันจะทำให้กระทำการพฤติกรรมนั้นซ้ำอีกในอนาคต และ (4) ได้ค่อยเรียนรู้ไปทีละขั้นตอนตามความสามารถและความสนใจของผู้รับการอบรมเองโดยไม่ต้องมีใครบังคับ การจัดสภาพการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ตามที่กล่าวข้างต้น และการใช้ชุดฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญ

ขงยุทธ เกษสาคร (2551: 23) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเดิมที่เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลของบุคคลทำให้มีพฤติกรรมใหม่ ตามเป้าประสงค์ขององค์การทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนบุคลิกภาพ และเจตคติอย่างมีหลักเกณฑ์และมีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน ภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งในและนอกองค์การ ซึ่งจะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรในองค์การเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์การโดยรวม ด้วยการพัฒนาทั้งบุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายในของตน การเรียนรู้เพื่อการปรับตัว และการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตน จากปัจจัยนำเข้าหรือพฤติกรรมเดิมผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ยังผลที่ได้จะเกิดพฤติกรรมใหม่โดยที่องค์การเป็นผู้จัดดำเนินการให้ หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านความคิด ความรู้ และจิตใจ กระบวนการดังกล่าว เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วสามารถวัดผลงาน หรือประเมินความประพฤติปฏิบัติของบุคคลในองค์การได้ว่ามีความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่องค์การต้องการหรือไม่

แพรวพรรณ บุญฤทธิมันตรี (2550: 72) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพื่อการพัฒนา ซึ่งเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เฉพาะอย่างของบุคคลและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะหรือความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสม

(Specific Knowledge) เพื่อยกมาตรฐาน การปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้นักศึกษามีความเจริญก้าวหน้าในงาน

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2550: 15) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นอีกอันจะเป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และ/หรืองานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง

นิพนธ์ สุขปริดี (2552: 160) กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบชุดฝึกอบรมคือการตั้งเป้าหมายในการฝึกอบรมโดยจะต้องกระทำไปพร้อมๆ กับการออกแบบโครงสร้างชุดฝึกอบรม การสร้างสื่อและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งอาจไม่มีในสถานที่ฝึกอบรมจริงและการออกแบบต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้เท่านั้น

ทาบา (1962: 422-425) ที่ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาชุดฝึกอบรมเป็นขั้นตอนคือจะต้องวิเคราะห์ปัญหาความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียนในการกำหนดจุดมุ่งหมายโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการมาเป็นหลักในการพิจารณา การคัดเลือกเนื้อหาวิชาที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เป็นสำคัญการจัดลำดับเนื้อหาวิชาที่คัดเลือกมาโดยพิจารณาถึงความเหมาะสมที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ก่อนหรือหลังและการประเมินผลซึ่งจะเป็นเครื่องชี้ว่า การดำเนินการพัฒนาชุดฝึกอบรมประสบความสำเร็จมากหรือน้อยเพียงใด

Flippo (1970: 268) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการสร้างเสริมความรู้ความชำนาญแก่ผู้ปฏิบัติงานตามขอบเขตที่กำหนด การฝึกอบรมจึงเป็นการมุ่ง เปลี่ยนพฤติกรรมของคนอย่างมีความรู้ ความเข้าใจ มิใช่เพียงการฝึกหัดให้ทำเป็นเท่านั้น

Good. (1973: 613) กล่าวว่า เป็นความพยายามในการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อปรับปรุงการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยออกแบบ ให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นที่ระบุไว้ ทั้งนี้ เพื่อการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งขององค์กรและบุคคล

โกลด์สไตน์ (Goldstein. 1993: 3) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

Beebe, Mottet และ Roach (2004: 5) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการที่จะพัฒนาทักษะ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงาน หรือภารกิจที่จะต้องกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการฝึกอบรมเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กลุ่มสำหรับกลุ่มบุคคลที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบโดยการนำเทคนิควิธีการสอนหรือกระบวนการถ่ายทอด เพื่อพัฒนาทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคล ให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นหรือสามารถปฏิบัติเป็นนิสัยได้

3.2 ประเภทชุดฝึกอบรม

ศิริพรรณ สายหงส์ และคณะ. (2544: 674-675) กล่าวว่า ลักษณะของชุดฝึกอบรม สามารถแบ่งประเภทของชุดฝึกอบรมได้เป็น 2 ประเภทใหญ่คือ

1. ชุดฝึกอบรมเสริมกิจกรรมการฝึกอบรม
2. ชุดฝึกอบรมศึกษาด้วยตนเอง

1. ชุดฝึกอบรมเสริมกิจกรรมการฝึกอบรมนั้นผู้ให้การฝึกอบรมอาจจะจัดกิจกรรมการฝึกอบรมได้เป็นสองลักษณะ คือ

1.1 การใช้สื่อของชุดฝึกอบรมบางส่วนมาประกอบการบรรยาย หรือประกอบกิจกรรมการฝึกอบรม

1.2 ผู้ให้การฝึกอบรมจะจัดกิจกรรมฝึกอบรมตามชุดฝึกอบรมนั้น โดยผู้ให้การฝึกอบรมจะเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) หรือเป็นผู้ดำเนินการ (Organizer) มิใช่เป็นเพียงผู้บรรยายเท่านั้น

2. ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง

เป็นชุดฝึกอบรมที่ผู้อบรมสามารถศึกษาและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และช่วยในการฝึกอบรมที่มีคนจำนวนมากๆ ได้ เพราะในการฝึกอบรมแต่ละครั้งจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรในการจัด ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ทำให้ การฝึกอบรมทำได้น้อยครั้ง จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่มาก ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองนี้จัดทำขึ้นในรูปของสื่อที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เนื้อหาความรู้ กำลังทรัพยากรที่มีอยู่ และความสะดวกในการส่งต่อไปสู่ผู้รับ การฝึกอบรม และสถานที่ซึ่งผู้รับการอบรมจะศึกษาหาความรู้ชุดฝึกอบรมศึกษาด้วยตนเองอาจจะเป็นชุดฝึกอบรมในรูปของสไลด์ประกอบเสียง ชุดอบรม วิดิทัศน์-เทปเสียง ชุดฝึกอบรมแบบเรียนสำเร็จรูป ชุดอบรมโมดูล เป็นต้น

3.3 องค์ประกอบของชุดฝึกอบรม

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537: 17-27) กล่าวว่า ชุดฝึกอบรมมีลักษณะเป็นสื่อที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ลักษณะเดียวกับชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นองค์ประกอบหรือโครงสร้างของชุดฝึกอบรมจึงมีลักษณะเช่นเดียวกับชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง อธิบายองค์ประกอบของชุดฝึกอบรม หรือชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนี้

3.3.1 แนวคิดสำคัญ/หลักการและเหตุผล จะเป็นการอธิบายถึงความเป็นมาเกี่ยวกับ สมมติฐาน ความเชื่อ โครงสร้าง รูปแบบของชุดฝึกอบรม หรือชุดการเรียนรู้ โดยระบุว่าผู้เรียนควรมี ความรู้พื้นฐานอะไรบ้าง แนวคิดสำคัญที่จะเกิดกับผู้เรียนภายหลังจากที่ได้ศึกษา กระบวนการทำหรือ การแสวงหาความรู้ สิ่งเหล่านี้จะสะท้อนออกมาในรูปของภาพรวมให้ผู้เรียนได้เห็นอย่างชัดเจนเป็น อันดับแรก

3.3.2 จุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นสิ่งกำหนดทิศทางในการเรียนเรื่องนี้ว่ามีความคาดหวัง ที่จะให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถในการในเรื่องใด จุดประสงค์ของการเรียนจะมี ความชัดเจนและชี้แจง ไปสู่การออกแบบกิจกรรม การเสนอเนื้อหา และการประเมินผล

3.3.3 การประเมินผลเบื้องต้น จุดประสงค์ของการประเมินผลเบื้องต้น ของชุดฝึกอบรมหรือชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มี 2 ลักษณะ คือ

1) ต้องการตรวจสอบความรู้ของผู้เรียนว่า มีความรู้พื้นฐานในเรื่องที่เรียน และมี ความพร้อมมากน้อยเพียงใด การทดสอบจะกระทำเฉพาะความรู้พื้นฐานเท่านั้นจะไม่วัดสาระความรู้ที่มี อยู่ในชุดฝึกอบรมหรือชุดการเรียนรู้

2) ต้องการวัด ความรู้ ความสามารถของผู้เรียนเกี่ยวกับสาระความรู้ในชุด การเรียนว่ามีความรู้ในระดับเกณฑ์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด และผู้ที่มีความรู้ในระดับเกณฑ์ เป็น การส่งเสริมความสามารถการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล การประเมินผลเบื้องต้นนี้จำเป็นจะต้อง มีหรือไม่ นั้นจะขึ้นอยู่กับกรอบการออกแบบชุดฝึกอบรมหรือชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และธรรมชาติของแต่ละวิชา

1.3 กิจกรรมการเรียนรู้/สื่อ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้หรือฝึกอบรมนั้นจะต้องยึดที่ จุดประสงค์เป็นหลัก กิจกรรมที่นำเสนอขึ้นเป็นได้ทั้ง หนังสือ เอกสาร โสตทัศนและวัสดุอื่นๆ โดย จะต้องพึงระลึกไว้เสมอว่าต้องเป็นสื่อที่ผู้เรียนสนใจ กิจกรรมจะต้องระบุให้ชัดเจนผู้เรียนจะต้องกระทำ โดยตรง เช่น เทป และวีดิทัศน์ เป็นต้น

1.4 การประเมินผลหลังเรียน เป็นแบบทดสอบหลังเรียน ซึ่งอาจจะเป็นแบบทดสอบ ฉบับเดียวกันกับแบบประเมินผลเบื้องต้นก็ได้ ถ้าเป็นการวัดความรู้ในสาระของชุดนี้หรืออาจเป็น แบบทดสอบอีกฉบับหนึ่งก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการออกแบบชุดการเรียนรู้หรือชุด ฝึกอบรม

3.4 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดีขึ้นหลังจากที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว สภาพของความต้องการ จำเป็นที่จะต้องให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาสมรรถภาพด้วยการฝึกอบรมนั้นมีแนวโน้มมาจากสาเหตุ 4 ประการ (Rothwell, 1996: 12-18) คือ

แนวโน้มที่ 1 ได้แก่ การรักษาสภาพหรือจังหวะของการทำงานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งทุกสิ่งไม่สามารถรอช้า ไม่สามารถยืดหยุ่นในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ได้

แนวโน้มที่ 2 ได้แก่ การสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมแห่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นความคาดหวังสูงสุดขององค์กรที่ต้องการให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรได้รับการเสริมสร้างการคืนพลังใจ (Empowerment) ในการทำงาน

แนวโน้มที่ 3 ได้แก่ การจัดกิจกรรมภายในองค์กรด้วยแนวทางแห่งนวัตกรรมใหม่สร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง สร้างมุมมองหรือวิสัยทัศน์ของบุคลากรในองค์กรให้กว้างขึ้น สร้างทักษะทางด้านการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม การจัดการองค์กร และควมมีหุ้นส่วนสร้างความรู้สึกลดภัยให้กับบุคลากร และสร้างบุคลากรเป็นบุคคลแห่งคุณภาพ

แนวโน้มที่ 4 ได้แก่ การปรับปรุงสมรรถภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับสภาพที่แท้จริง เป็นการเสริมสร้างเพื่อเพิ่มผลผลิต กำไร และปรับปรุงด้านการสื่อสารบุคคลให้มีบทบาทด้วย การเริ่มต้นในการพัฒนาตนเอง ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยทั่วไปนั้นมีจุดมุ่งหมายดังนี้

4.1. เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) เพื่อส่งเสริมหรือสร้างเสริมทางปัญญาให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ หน้าที่รับผิดชอบ และการบริหารงาน เป็นต้นซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และสามารถขยายไปถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการนำไปใช้ปรับในสถานการณ์จริงด้วย

4.2. พัฒนาทักษะ (Skill) เป็นการพัฒนาทักษะ ความชำนาญ การแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า การเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจ ทำให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพและถูกต้องโดยใช้เวลาน้อยลง

4.3. เปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) ทำให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานสามารถทำงานของตนด้วยความยินดีและพอใจ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความสำเร็จและพัฒนาทักษะตลอดจนเปลี่ยนแปลงเจตคติเพิ่มขีดความสามารถต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมสิ่งที่สำคัญอันดับแรก คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understand) เจตคติ (Attitude) แรงจูงใจ (Empowerment) ทักษะ (Skill) เป็นหนทาง (Mean) ที่จะช่วยนำไปสู่เป้าหมาย (End)

3.5 กระบวนการสร้างชุดฝึกอบรม

นิพนธ์ ไทยพานิช (2535: 226) กล่าวว่า การสร้างชุดฝึกอบรม หรือบทเรียนโปรแกรมต่างๆ โดยทั่วไปแล้วการดำเนินงานจะแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ การดำเนินงานในการสร้างเครื่องมือหรือบทเรียน โปรแกรมการฝึกอบรม การนำชุดฝึกอบรมหรือบทเรียน โปรแกรมการฝึกอบรมที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้เพื่อปรับปรุง แก้ไข และการใช้ผลผลิต

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537: 38-40) ได้เสนอขั้นตอนของการสร้างชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักสูตรทั้งด้านวัตถุประสงค์และเนื้อหา กำหนดจุดประสงค์ในการสร้างชุดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการเรียนรู้วิเคราะห์เนื้อหาและแบ่งเนื้อหาออกเป็นหน่วยย่อยๆ
2. ศึกษากลุ่มเป้าหมายคือใครจะใช้สถานการณ์เงื่อนไขอะไรกับผู้เรียนมีกิจกรรมอะไรบ้างที่จะส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถทักษะและเจตคติแก่ผู้เรียนผู้เรียนทำได้ดีเพียงใดจึงจะบรรลุตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. เขียนจุดประสงค์ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาแต่ละหน่วย ควรเขียนในรูปแบบจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนสามารถแสดงความรู้ทักษะปรากฏเด่นชัดภายหลังสิ้นสุดการเรียนรู้หรือบรมพฤติกรรมเหล่านั้นสามารถวัดและสังเกตได้ตามจุดประสงค์
4. สร้างแบบประเมินหรือสร้างข้อทดสอบโดยจะต้องยึดจุดประสงค์เป็นหลัก และจะต้องสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาของหน่วยนั้นๆ การประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียนอาจใช้แบบทดสอบเดียวกันได้
5. เลือกวิธีการเรียนหรือกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาเช่นการเสนอในรูปแบบของการสนทนาเอกสารรูปภาพการ์ตูนกรณีศึกษาและแบบฝึกหัด เป็นต้น
6. สร้างจัดหารวบรวมสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกิจกรรมที่กำหนดให้ เช่น บทบรรยาย เอกสารกรณีศึกษาคำถามและเฉลยรูปภาพ เป็นต้น
7. ผลิตต้นแบบของชุดการเรียนรู้โดยนำเอาข้อมูลและสิ่งต่างๆ ตั้งแต่ข้อ 1-6 มาจัดรวบรวมเรียงลำดับประกอบเป็นชุดการเรียนรู้จากนั้นนำชุดการเรียนรู้มาตรวจสอบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้
8. การตรวจสอบคุณภาพของชุดการเรียนรู้เบื้องต้นสามารถทำได้ 2 ประการ ประการแรกคือการประชุมพิจารณาชุดการเรียนรู้จากคณะกรรมการหรือผู้เชี่ยวชาญประการที่สองคือนำชุดการเรียนรู้ไปทดลองกับกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายประมาณ 3-5 คนแล้วนำข้อค้นพบมาปรับปรุงก่อนที่จะนำไปหาประสิทธิภาพต่อไป

9. การทดลองหาประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายประมาณ 30 คน แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อค้นพบเพื่อเป็นต้นแบบของชุดการเรียนรู้สำหรับจัดดำเนินการผลิตให้เพียงพอให้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การฝึกอบรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ต้องใช้เทคนิคที่เน้นจุดประสงค์เป็นหลักและจะต้องสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาของหน่วยนั้นๆ ความสำคัญของเนื้อหาของหลักสูตรชุดฝึกอบรมและตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกคิด ฝึกปฏิบัติ ทดลองให้เกิดประสบการณ์ตรงด้วยตนเอง กิจกรรมต้องน่าสนใจตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม ส่วนใหญ่มักใช้เทคนิคหลายวิธีประกอบกัน เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องต่อองค์การหรือหน่วยงานใดต้องมี การประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียน เพื่อประเมินประสิทธิภาพของสื่อการเรียนรู้ สื่อที่สำคัญคือคู่มือ หรือชุดฝึกอบรมประกอบในการฝึกอบรมต้องสามารถอ่านและเข้าใจง่าย สามารถฝึกปฏิบัติได้ด้วยตนเอง รวมถึง ระยะเวลา สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ทั้งนี้ การพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์ สำหรับอสม. ที่เหมาะสมกับหลักสูตร นักจัดการสุขภาพสำหรับอสม. ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้แบบบรรยาย (Lecture Method) การสอนงาน (Coaching) การจัดการเรียนรู้โดยใช้การอภิปรายกลุ่มย่อย (Small Group Discussion) การจัดการเรียนรู้แบบสาธิต (Demonstration Method) และ การจัดการเรียนรู้แบบใช้คำถาม(Quetioning Method) โดยกำหนดให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม จุดประสงค์ของการเรียนรู้ และเนื้อหาสาระในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ของแต่ละข้อในเนื้อหาวิธีสอน การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมต่างๆ พบว่า ระยะเวลาที่เหมาะสม อยู่ระหว่าง 15 – 28 ชั่วโมงมีประสิทธิภาพ

3.6 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ศิริพรรณ สายหงส์ และสมประสงค์ วิทย์เกียรติ (2544: 705) กล่าวว่าชุดฝึกอบรมด้วยตนเองที่ได้ผ่านกระบวนการสร้างหรือผลิตอย่างมีระบบ จะมีประโยชน์ต่อผู้ให้การอบรม และผู้รับการอบรม ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อผู้ให้การอบรม

1) ชุดฝึกอบรมจะมีคู่มือดำเนินกิจกรรมทุกขั้นตอนจะช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ให้การอบรม

2) ชุดฝึกอบรมประกอบด้วย สื่อ เอกสาร และอุปกรณ์ประกอบการอบรมรวมทั้งแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องไปศึกษาเพิ่มเติม ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่ต้องเสียเวลาในการเตรียมการฝึกอบรม

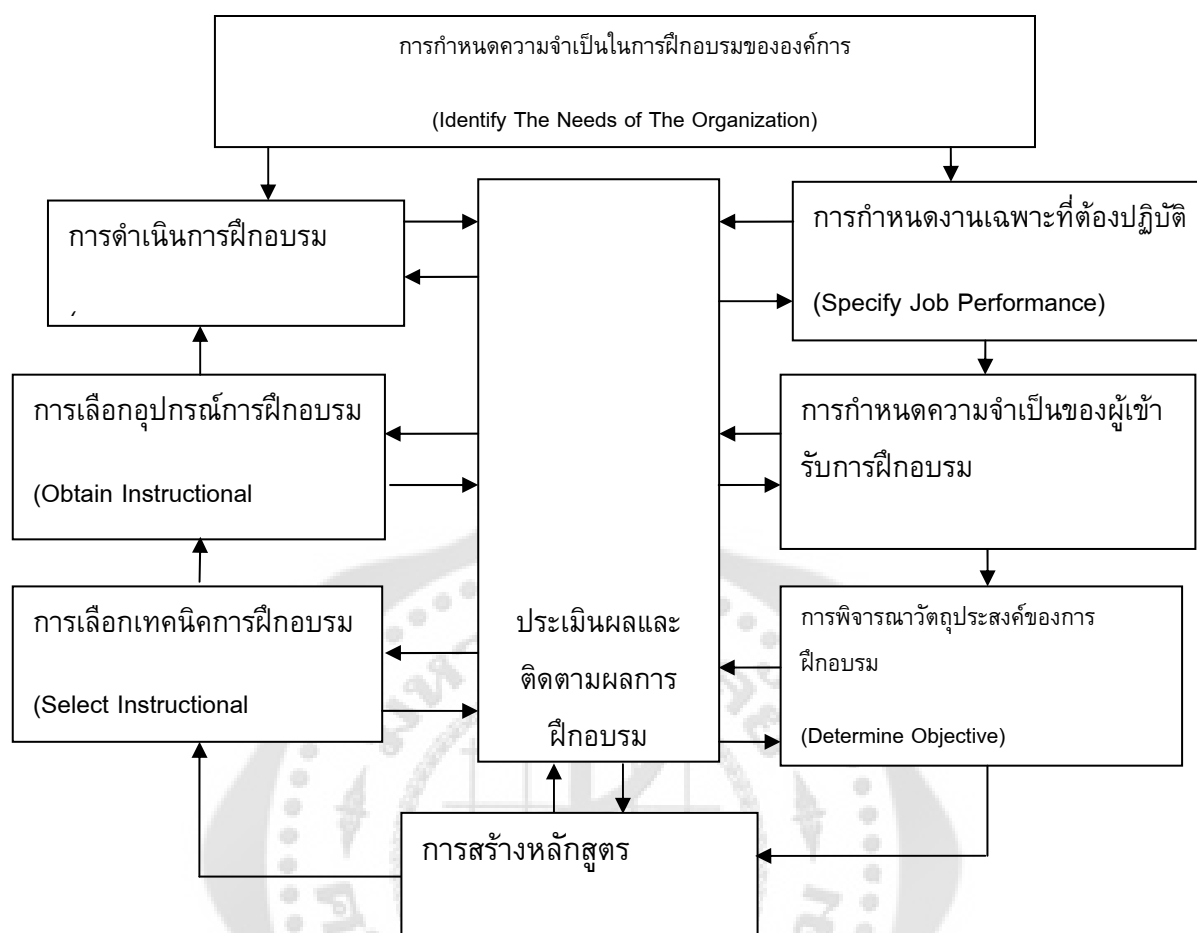
3) ประหยัดเวลาในการเตรียมการฝึกอบรม เนื่องจากชุดฝึกอบรมได้เตรียมทุกสิ่งทุกอย่างดังกล่าวข้างต้นสำหรับผู้ให้การอบรมแล้ว

4) มีความมั่นใจในการดำเนินการฝึกอบรม เพราะทราบขั้นตอนต่างๆ อย่างชัดเจนและมีสื่ออุปกรณ์การฝึกอบรมไว้อย่างพร้อมเพรียงแล้ว

2. ประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรม

- 1) สร้างแรงจูงใจและความสนใจในการเรียนให้กับผู้เข้ารับการอบรม โดยจัดให้มีกิจกรรมการเรียนที่หลากหลาย มีการเสริมแรงผู้เรียนโดยการเฉลยคำตอบ มีการใช้สื่อ การเรียนแบบประสมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่เบื่อหน่ายและตื่นตัวในการฝึกอบรมอยู่ตลอดเวลา
- 2) สามารถศึกษาด้วยตนเองในเนื้อหาวิชาที่สนใจได้โดยไม่จำกัดเวลา สถานที่
- 3) สามารถศึกษาทบทวนได้ ไม่เหมือนกับการฟังวิทยุ การดูรายการโทรทัศน์ เมื่อรายการผ่านไปแล้ว ไม่สามารถย้อนกลับได้
- 4) สนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ ผู้รับการอบรมที่มีสติปัญญาแตกต่างกันสามารถเรียนช้า เร็วตามความสามารถที่มีอยู่
- 5) ชุดฝึกอบรมส่วนใหญ่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหา ทำให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ทำให้สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมได้
- 6) ฝึกการมีวินัยในตนเองได้ ทั้งนี้เพราะชุดฝึกอบรมด้วยตนเองผู้อบรมจะต้องมีความเอาใจใส่ศึกษาด้วยตนเอง ต้องรู้จักบังคับใจตนเอง และต้องซื่อสัตย์ต่อตนเอง
- 7) ใช้เป็นสื่อสอนเสริมสำหรับผู้เรียนอ่อนและเพิ่มเติมเสริมความรู้มากขึ้น สำหรับผู้ที่เรียนเก่งอีกส่วนหนึ่ง จากการจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมทำให้เกิดประโยชน์ ทั้งต่อองค์กรและต่อทรัพยากรบุคคล

กระบวนการฝึกอบรมทั้ง 9 ขั้นตอนดังกล่าว สามารถแสดงความสัมพันธ์ได้
ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 2 กระบวนการฝึกอบรม

ที่มา: เลียนารด์ แนดเลอ (Leonard Nadle, 1989:112)

4. หลักการและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์

4.1 ความหมายของการประชาสัมพันธ์

การประชาสัมพันธ์ มาจากคำในภาษาอังกฤษว่า Public Relations เรียกย่อๆ ว่า PR โดย Public หมายถึง ประชาชนหรือสาธารณชนหรือคนกลุ่มหนึ่งที่มีความสนใจร่วมกันหรือสิ่งเดียวกัน

สุไร พงษ์ทองเจริญ. (2551: 638) ส่วน Relations หมายถึง ความสัมพันธ์ ซึ่งมีความหมายว่า ความสัมพันธ์กับประชาชนหรือสาธารณชนที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กร

วิรัช ทกิตินกุล (2546: 21) ได้อธิบายว่า การประชาสัมพันธ์ คือ “การเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดี ระหว่างองค์การสถาบันกับกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้อง” เพื่อหวังผลในความร่วมมือ และสนับสนุนจากประชาชนนั่นเอง

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546: 657) ได้ให้ความหมาย การประชาสัมพันธ์ หมายถึง "การติดต่อสื่อสารเพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันถูกต้องต่อกัน"

พจนานุกรม The World Book Dictionary (1979: 1, 683) ได้ให้ความหมายของการประชาสัมพันธ์ คือ "กิจกรรมของ หน่วยงาน องค์การ สถาบัน หรือบุคคลที่ปฏิบัติเพื่อชนะใจประชาชนทั่วไป รวมทั้งส่งเสริมให้ ประชาชนได้เข้าใจถึงนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อหน่วยงาน องค์การ สถาบัน โดยการแพร่กระจายข่าวสารทางเครื่องมือสื่อสารต่างๆ "

คัทลิปและเซ็นเตอร์ (Cutlip and Center. 1994: 4) ได้ให้คำจำกัดความว่า การประชาสัมพันธ์ คือ “การติดต่อเผยแพร่ข่าวสารนโยบายของหน่วยงานไปยังประชาชนทั้งหลายที่มีส่วนสัมพันธ์ ขณะเดียวกันก็เป็นแนวทางตรวจสอบความคิดเห็น ความรู้ และความต้องการของประชาชนให้ หน่วยงานหรือองค์การทราบ เพื่อสร้างความสนับสนุนอย่างแท้จริงให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย”

เจอร์กิน (Jerkin.1980: 1) ได้ให้คำนิยามว่า การประชาสัมพันธ์ประกอบขึ้นด้วย การสื่อสาร ที่มีแบบแผนทั้งภายนอกและภายในระหว่างองค์การกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้รวมทั้งความเข้าใจร่วมกัน

จากความหมายของการประชาสัมพันธ์พอสรุปได้ว่า การประชาสัมพันธ์ คือ แนวทางหรือวิธีการในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์กร หรือเป็นการสื่อสารอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กร หรือหน่วยงานเป็นที่รู้จัก หรือเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร อีกทั้งยังเป็นการสร้างกิจกรรมที่ดีร่วมกับกลุ่มงานต่าง ๆ ที่มีแนวคิดและความคิดเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

4.2 จุดมุ่งหมายของการประชาสัมพันธ์

การประชาสัมพันธ์โดยทั่วไป มีจุดมุ่งหมายสำคัญพอสรุปได้ 3 ประการ (ไชยศ เรืองสุวรรณ. 2522) คือ

1. เพื่อสร้างความนิยม (Positive Steps to Achieve Goodwill) จุดมุ่งหมายข้อนี้ ประกอบไปด้วยการเร่งเร้าเพื่อสร้างและธำรงไว้ซึ่งความนิยมเลื่อมใส และศรัทธาจากกลุ่มประชาชนในนโยบาย ท่าที วิธีการดำเนินงานและผลงานทั้งหลายของสถาบัน เพื่อให้ การดำเนินงานของ สถาบัน เป็นไปด้วยความราบรื่น สร้างความเจริญก้าวหน้าแก่สังคม

2. เพื่อรักษาชื่อเสียงมิให้เสื่อมเสีย (Action to Safeguard Reputation)

จุดมุ่งหมาย ข้อนี้ นับว่าเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญอีกข้อหนึ่งของงานประชาสัมพันธ์กล่าวคือเรื่องกิตติศัพท์ชื่อเสียง ของสถาบันย่อมทำให้เป็นที่ยอมรับ และให้ความร่วมมือจากกลุ่มประชาชนทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับว่า ประชาชนมีความเข้าใจในสถาบันถูกต้องกว้างขวางมากน้อยเพียงใดหากประชาชนเข้าใจผิดย่อมจะนำมาซึ่งอุปสรรคทั้งหลายในการดำเนินงาน

3. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายใน (Internal Relationships)

การดำเนินงานของ สถาบันใดๆ ก็ตามจะเป็นไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่นหรือไม่เพียงใดนั้นความสัมพันธ์ของกลุ่ม ประชาชนภายในสถาบันเป็นปัจจัยหรืออุปสรรคสำคัญอันดับแรกของสถาบัน กล่าวคือ ถ้าความสัมพันธ์ภายในสถาบันดี การดำเนินงานของสถาบันก็จะ เป็นไปด้วยความราบรื่นแต่ ถ้าความสัมพันธ์ภายในไม่ดีแล้ว นอกจากจะเป็นอุปสรรคของการดำเนินงานแล้ว ยังมีผลต่อความสัมพันธ์กับกลุ่มประชาชนภายนอกสถาบันด้วย ดังนั้น จุดมุ่งหมายของการประชาสัมพันธ์ ประการที่สามนี้ จึงมีความสำคัญทั้งในแง่ของการบริหาร ภายในและการสร้างความสัมพันธ์กับภายนอกด้วย

จุดมุ่งหมายทั้ง 3 ประการของการประชาสัมพันธ์ดังกล่าวมาข้างต้น จะชี้ให้เห็นแนวทาง และวิธีการประชาสัมพันธ์ได้เป็นอย่างดีอย่างไรก็ตามจุดมุ่งหมายดังกล่าวมานี้ ถึงแม้จะแยกออก เป็นข้อๆ แต่ก็ยากที่จะแยกออกจากกันอย่างเด็ดขาดเมื่อปฏิบัติการประชาสัมพันธ์กล่าวคือ ถ้าจะดำเนินการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความนิยมเลื่อมใส และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสถาบันให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนแล้ว สถาบันก็ย่อมจะต้องชี้แจงเผยแพร่ข้อเท็จจริงต่างๆ เพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจผิด และ ขณะเดียวกันในกลุ่มผู้ดำเนินงานในสถาบัน ก็จะต้องทราบนโยบาย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงานของสถาบันด้วยนั่นเอง การประชาสัมพันธ์จึงมีหลักการ ปฏิบัติหรือมียุทธศาสตร์ในการประชาสัมพันธ์โดยทั่วไปคล้ายคลึงกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าวข้างต้น

จากจุดมุ่งหมายของการประชาสัมพันธ์สรุปได้ว่า การประชาสัมพันธ์เป็นการสื่อสารนโยบาย หรือการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อขยายผลให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทราบหรือเป็นการประชาสัมพันธ์ที่ดีเป็นการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร หรือหน่วยงานแต่ถ้าการประชาสัมพันธ์ไม่โปร่งใส หรือไม่ถูกต้องก็จะทำให้องค์กรหรือสถาบัน มีมลทินหรือขาดความเชื่อถือศรัทธาจากองค์กรภายนอกได้

4.3 หลักการประชาสัมพันธ์

การประชาสัมพันธ์จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องยึดถือ หลักการเพราะเหตุว่างานประชาสัมพันธ์เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข่าวสารสู่สาธารณชน

นิวซัม; และคณะ (Newsom; & others.1989: 4-5) ได้เสนอหลักการพื้นฐานที่สำคัญ 10 ประการของการประชาสัมพันธ์ คือ

1. การประชาสัมพันธ์เป็นงานที่จะต้องดำเนินการอย่างจริงจัง ไม่ใช่เป็นการสร้างภาพ ลวงตา การวางแผนประชาสัมพันธ์จึงต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง โดยการกำหนดนโยบายที่แข็งแรง เพื่อเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติ

2. การประชาสัมพันธ์เป็นงานอาชีพที่มุ่งบริการ เพื่อผลประโยชน์ของสาธารณชนไม่ใช่ เป็นการแสวงหารางวัลส่วนบุคคล เงื่อนไขที่ใช้ต้องพิจารณาในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก

3. แผนงาน แนวนโยบาย และโปรแกรมต่างๆ ของการประชาสัมพันธ์นั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากประชาชนโดยรวม

4. การประชาสัมพันธ์จะเกิดผลดีได้นั้น ต้องเลือกใช้สื่อมวลชนให้เหมาะสมกับลักษณะของสาธารณชนนั้นๆ

5. บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นนักประชาสัมพันธ์นั้นถือได้ว่าเป็น บุคคลสำคัญที่จะเผยแพร่ งานประชาสัมพันธ์ได้โดยตรง

6. ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์จะต้องยึดมั่นในการวิเคราะห์ วิจัย เจตคติ ความคิดเห็นของสาธารณชน โดยมุ่งใช้วิธีการแบบสองทาง (Two ways communication)

7. ในการที่จะทำความเข้าใจข้อเรียกร้องของสาธารณชนนั้น จะต้องใช้วิธีการศึกษา โดยคำนึงถึงหลักวิชาการทางด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา จิตวิทยาสังคม และความรู้ว่าด้วยการติดต่อสื่อสาร

8. งานวิจัยทางการประชาสัมพันธ์จะต้องดำเนินงานโดยยึดมั่นในทฤษฎีจากสาขาวิชาการต่างๆ

9. นักประชาสัมพันธ์จะต้องมีความตื่นตัวในการที่จะต้องมุ่งอธิบายปัญหาให้กับประชาชนได้เข้าใจก่อนที่จะปัญหานั้นจะกลายเป็นปัญหาที่วิกฤติ

10. งานประชาสัมพันธ์ถือว่าเป็นงานที่จะต้องปฏิบัติโดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ของจริยธรรม

หลักเกณฑ์ทั้ง 10 ประการ แสดงให้เห็นประจักษ์ว่างานประชาสัมพันธ์ เป็นงานที่ละเอียดอ่อน เพราะเป็นการสื่อความเข้าใจระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือบุคคลต่อกลุ่ม บุคคล กระบวนการสื่อความเข้าใจจึงต้องอาศัยหลักวิชาการ โดยเฉพาะหลักจิตวิทยาเป็นเรื่องสำคัญ

จากหลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ ดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่าการประชาสัมพันธ์เป็นการถ่ายทอดสิ่งที่ดีงามขององค์กรทั้งในรูปแบบการดำเนินงาน ภาพลักษณ์การทำงานขององค์กร ออกเผยแพร่เพื่อให้ประชาชนหรือผู้ที่มีส่วนร่วม / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรนั้น ได้รับทราบความเป็นไปขององค์กร การประชาสัมพันธ์จึงเป็นหัวใจสำคัญในการทำให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือหรือขาดความน่าเชื่อถือจากสังคมรอบข้างเป็นสำคัญ

5. แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพ

5.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

พระอภินันท์ อภินนุโท (เศรษฐกิจ, 2556: 5) บุคลิกภาพ หมายถึงคุณลักษณะส่วนรวมของพฤติกรรมของบุคคล และนับว่ามีความสำคัญเป็นอันมากทั้งในกิจการงานชีวิตภายในบ้านและชีวิตในสังคมโดยทั่วไป บุคลิกภาพ ย่อมแบ่งออกได้เป็นชนิดต่าง ๆ มากมาย เช่น ความยินดีร่าเริง ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความฉลาด ความสุภาพอ่อนโยน เป็นต้น ซึ่งมีอยู่ในบุคคลมากน้อยผิดกัน บุคลิกภาพจะแสดงออกใน รูปของมารยาทผู้ดี หรือมารยาทสังคม ซึ่งในสังคมไทยจะเรียกว่าสมบัติของผู้ดี ซึ่งรวมอยู่ใน หัวข้อสำคัญของสัปบุริสธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา

การพัฒนาบุคลิกภาพในการพัฒนาบุคลิกภาพตามพระอภินันท์ อภินนุโท เป็นดังต่อไปนี้

1. การเดิน ควรเดินหน้าตรง มองไปข้างหน้า คางชิดแต่พองาม หลังตรง ยึดบ่า และก้าวไม่ต้องเร่งร้อน โดยทดลองเอาหนังสือวางไว้บนศีรษะ เพื่อหัดให้เดินตัวตรง และเดินชิดหน้าพอสมควร ถ้าหนังสือตกก็ลองใหม่
2. การยืนต้องอยู่ในลักษณะสุภาพ มองดูคล้ายกับว่ายขึ้นอย่างสบาย แต่ขาชิด ตัวตรง แขนทอดลงตามสบาย ยืนเอียงตัวนิดหน่อยพองาม ไม่ยืนแกว่งแขนไปมา เวลาจะพูดอะไรก็ไม่ไปจนใกล้ชิด ใบหน้าของผู้ที่จะพูดด้วยจนเกินไป ไม่ใช่โน้มมือออกทำทางประกอบคำพูดไม่หัวเราะเสียงดัง ห้ามมีอาหารหรือลูกอมในปาก ไม่ว่าในสถานที่ใดก็ตาม ลักษณะการยืนยืนขาชิด ปลายเท้า เท้าห่างกันเล็กน้อย มือทั้งสองแนบข้างหรือไมก้น้อมตัว ส่วนบนตั้งแต่เอวขึ้นไปเล็กน้อย มือประสานกันในท่าสุภาพไว้ข้างหน้า คว่ำมือซ้อนกัน จะใช้มือไหนทับมือไหนก็ได้ตามแต่ถนัด หรืออีกแบบหนึ่ง จะใช้วิธีหงายมือทั้งสองแล้วสอดนิ้วมือเข้าร่องนิ้วมือของอีกมือหนึ่ง คล้ายกับ “सान” นิ้วมือทั้งสองเข้าด้วยกัน
3. การตกแต่งร่างกาย เช่น เสื้อผ้า หน้าตา ทรงผม และความเป็นระเบียบสมส่วนของอาภรณ์ทุกชิ้น ไม่ให้มากเกินไปหรือน้อยไป แต่ให้อยู่ในเกณฑ์พอดี
4. รู้จักเลือกสีของเสื้อผ้าให้เหมาะกับผิว หญิงไทยโดยมากผิวคล้ำ ไม่ควรเลือกผ้าสีฉูดฉาดบาดตา เว้นไว้แต่คนผิวขาว ที่สามารถใส่ได้ทุกสี ถ้าเป็นคนสูงใหญ่จะไม่สวมเสื้อผ้าสีสด ๆ หรือที่เป็นริ้วยาวใหญ่ คนอ้วนเตี้ยดสีอ่อนมาก ๆ และผ้าริ้วตามขวาง คนผอมบางไม่ใส่เสื้อที่เข้ารูปทรง แต่ควรเลือกชนิดที่บานและดิระบายได้ตามความพอใจ ให้รูปร่างแลดูอ้วนท้วนขึ้น ส่วนคนอ้วนอยู่แล้ว ต้องเลือกแบบเรียบๆ คอธรรมดา ไม่มีลูกไม้ โบว์ หรือระบายดิครุ่มรุ่ม
5. ไม่สวมใส่เครื่องประดับมากเกินไป จะดูไม่งาม ถ้าจะสวมสร้อยทอง ก็ไม่ควรสวมแหวนไข่มุก ถ้าถักเข็มถักไข่มุก ก็ไม่ต้องสวมสายสร้อยด้วยเครื่องประดับควรใส่ประมาณ 2 ชิ้น อย่าสวมใส่มากกว่านี้ เพราะบอกรสนิยมต่ำไม่ใส่ใจของดีเวลาไปงานศพ ซึ่งเป็นงานโศกเศร้า ควรดเว้นแบบเสื้อที่โลดโผนเกินไป ดอกลูกไม้ปักลูกบิด ปักดอก ผ้าบาง ๆ

ธีระพล มะอาจเลิศ (2556: 257) กล่าวว่า พระมหาอุทิศ วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) บุคลิกภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาสังคม สำคัญมากในการเลือกคนเข้ามาบวชพระพุทธศาสนาจึงมีบัญญัติว่า คนที่จะมาบวชจะต้องไม่มีอันตราย 10 ประการ ห้ามมี อันตราย 10 ประการ ฉะนั้นบุคลิกภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ขาดเสียมิได้ เราจะทำงานพัฒนาสังคมย่อมหมายความว่าเราจะต้องไปปฏิสัมพันธ์กับผู้คนในสังคม ถ้าบุคลิกภาพของเราไม่น่าเชื่อถือ บุคลิกภาพของเราไม่ดี เวลาที่เราจะสื่อสารกับสังคม ก็จะได้รับ ความน่าเชื่อถือน้อยลงหรือไม่ก็จะได้รับความร่วมมือจากสังคมน้อยลง ฉะนั้น การพัฒนาบุคลิกภาพจะ ละเลยเสียไม่ได้ ในพระไตรปิฎกพระพุทธเจ้าตรัสไว้ชัดเจนว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำหรือครูอาจารย์จะต้องเป็น ผู้มีบุคลิกภาพดี ในคัมภีร์พระวินัยปิฎก ได้พูดถึงปฐิสสมบัติ และปฐิสวัติ คนที่ควรบวชและไม่ควร บวชเอาไว้ ลงลึกถึงคุณสมบัติบุคลิกภาพดีเอาไว้ และลงลึกถึงคนที่มีบุคลิกภาพไม่ดีเอาไว้ครบทั้งหมด สิ่งเหล่านี้ก็สะท้อนให้เห็นว่าบุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญ และนอกจากนั้น บางครั้งพระพุทธเจ้าทรงแสดง ธรรมด้วยบุคลิกภาพ บางครั้งพระพุทธเจ้าไม่ได้ทรงเทศนา แต่ปรากฏตัวก่อให้เกิดความศรัทธาปสาทะ นี้ก่อนการแสดงธรรมโดยบุคลิกภาพ ฉะนั้นการพัฒนาบุคลิกภาพจึงมีความสำคัญ 3 ประการคือ

1. เป็นที่ก่อศรัทธาปสาทะ
2. ก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือระหว่างผู้นำสังคมและผู้ที่จะไปพัฒนา
3. เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาและเผยแพร่หรือแสดงธรรม

การพัฒนาบุคลิกภาพตามหลักเสขยวัตร ควรนำไปประยุกต์ได้แต่ไม่ต้องนำไป

ทั้งหมด ต้องไม่ลืมว่าพระพุทธเจ้าเป็นเจ้าชาย ฉะนั้นทรงได้รับการศึกษาในราชสำนัก ระบบ ระเบียบที่พระองค์ทรงนำมาวางเป็นเสขยวัตร ถือว่าประยุกต์ออกมาจากราชสำนักของคนที่มีการศึกษา เป็นอย่างดี ฉะนั้นเราก็วางใจได้ว่าเสขยวัตรเป็นหลักสูตรได้แน่นอน ถ้าจะนำไปประยุกต์ใช้กับคฤหัสถ์ ญาติโยมได้ และควรเป็นอย่างยิ่ง บทบาทสำคัญที่สุดก็คือ พัฒนาตนเองให้เป็นศาสนทายาทที่มีคุณภาพ มีความรู้ทางธรรมแม่นยำ พร้อม ๆ กับที่มีความรู้เท่าทันสภาวะโลกาภิวัตน์ พร้อมกันนั้นก็ครองตนให้ มีศีลาจารวัตรตรงตาม ก่อเกิดศรัทธาปสาทะแก่พุทธบริษัท จากญาติโยมแก่ชาวโลก นี่คือปัจจัยภายใน ส่วนปัจจัยภายนอกก็คือ ต้องมีศักยภาพในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และสามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ได้อย่างประสบความสำเร็จ จึงบอกว่าการมีศักยภาพในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาก็คือ ถ้าเราเอาแต่อ้าง ว่าเรามีธรรมะที่ดีที่สุดในพระพุทธศาสนา แต่ไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ ก็ไม่มีผลอะไร

สุชา จันทน์เอม (สุชา จันทน์เอม. 2541, อ้างอิงจาก เดิมศักดิ์ คทวณิช. 2547: 232) ได้ให้ ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง หมวคหมู่ของลักษณะต่างๆ ที่รวมกัน และแสดงลักษณะเฉพาะ ของแต่ละบุคคล

แคทเทลล์ (Cattell. 1970: 2-3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ช่วยใน การทำนายได้ ว่าบุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดให้ บุคลิกภาพเป็นเรื่องพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลทั้งที่ เปิดเผยและซ่อนเร้นอยู่ภายใน

ฮิลการ์ดและแอตकिनสัน (Hilgard and Atkinson. 1979 , อ้างอิงจาก เดิมศักดิ์ คทวณิช. 2547: 232) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบต่างๆ ของการกระทำ รวมทั้งวิธีคิด โดยจะทำหน้าที่กำหนดแนวทางในการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อม

พล็อตนิค (Plotnik. 1989, อ้างอิงจาก เดิมศักดิ์ คทวณิช. 2547: 232) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลในรูปแบบความคิด ความรู้สึก การแสดง พฤติกรรมในการตอบสนองต่อบุคคล สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทางสังคม

เวย์เทน (Weiten. 1989, อ้างอิงจาก เดิมศักดิ์ คทวณิช. 2547 : 232) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นลักษณะพฤติกรรมที่ค่อนข้างคงทนถาวร

ดาร์ลี กลูคส์เบิร์ก และคินชลา (Darly Glucksberg and Kinchla. 1991, อ้างอิงจาก เดิมศักดิ์ คทวณิช. 2547: 232) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนของความคิด ความรู้สึก รวมไปถึง การแสดงออกของแต่ละคน ถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงเวลาและสถานการณ์ไปอย่างไรก็ตาม แต่บุคลิกภาพก็ยังคงที่ จึงทำให้บุคคลนั้นเกิดความแตกต่างกันไปจากบุคคลอื่น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึงลักษณะโดยส่วนรวมของบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะภายนอก ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา กิริยาท่าทางพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลแต่ละคนทั้งที่เปิดเผย และซ่อนเร้น และลักษณะภายใน ลักษณะนิสัยและรูปแบบของความคิด ความรู้สึกและ การประพฤติปฏิบัติของบุคคลแต่ละคน ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม อารมณ์ ซึ่งเป็นตัวกำหนดรูปแบบของพฤติกรรม การแสดงออกจนกลายเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว อันมีผลทำให้บุคคลนั้นแตกต่างไปจากคนอื่น

5.2 ทฤษฎีบุคลิกภาพ (Theories of Personality)

ทฤษฎีบุคลิกภาพ หมายถึง แนวทางที่นักจิตวิทยาใช้ในการอธิบายธรรมชาติของบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง (Struture) กระบวนการ (Process) และสาระสำคัญ (Content) เพื่อให้เข้าใจความแตกต่างของบุคลิกภาพที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล

5.2.1 ทฤษฎีบุคลิกภาพของมาสโลว์

ทฤษฎีบุคลิกภาพของมาสโลว์ (Maslow's Theory) ผู้ก่อตั้งทฤษฎีนี้ได้แก่ อับราฮัม มาสโลว์ นักจิตวิทยาชาวอเมริกันเชื้อสายยิว (Abraham Maslow , อ้างอิงจาก ลักษณะ สิริวัฒน์. 2544: 150-152) แนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีบุคลิกภาพของบุคคลนั้น มาสโลว์เชื่อว่าปัจจัยสำคัญอยู่ที่ธรรมชาติของมนุษย์ในความสามารถที่ต้องการจะพัฒนาตนเองเพื่อให้ถึงจุดสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละคนเพื่อความเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ (Self Actualization) ดังนั้นความสามารถหรือความต้องการของบุคคลนี้เองที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในตัวบุคคลขึ้น ซึ่งมาสโลว์ ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในทฤษฎีบุคลิกภาพของเขา โดยอธิบายว่าความสามารถหรือความต้องการเป็นธรรมชาติที่ติดตัวมนุษย์มาแต่กำเนิด ความต้องการเหล่านั้นจะต้องเป็นไปตามลำดับขั้นไม่มีการข้ามขั้น เมื่อความต้องการในขั้นหนึ่ง

ขั้นใด ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วความต้องการในขั้นสูงลำดับต่อไปจึงเกิดขึ้น ในทางกลับกัน ถ้ายังไม่ได้รับความพอใจจะแสดงพฤติกรรมแสวงหา ในขั้นต่อไปเรื่อยๆ มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เช่นความหิวความกระหาย ความต้องการทางเพศความต้องการอากาศต้องการพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น ความต้องการขั้นนี้ทำให้เกิดการตอบสนองด้วย การรับประทานอาหาร การดื่มการหายใจ การนอน รวมทั้งการตอบสนองความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการที่แสวงหาหลักประกันและความอุ่นใจให้กับตนเอง เนื่องจากการที่บุคคลรู้สึกถึงความไม่แน่นอน ไม่มั่นคง และไม่ปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นได้กับตนเอง ทรัพย์สิน ครอบครัว ฐานะ การงานตำแหน่ง ด้วยเหตุผลดังกล่าวบุคคลที่เกิดความต้องการขั้นนี้จึงแสดงพฤติกรรมด้วยการตั้งใจทำงานเก็บเงินประกันภัยประกันชีวิต พยายามหาอาชีพที่คิดว่ามั่นคงที่สุดให้กับตนเอง เป็นต้น

3. ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and Love Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของบุคคลอื่น รวมทั้งมีความต้องการที่จะให้สังคมในระดับต่างๆ เช่น ครอบครัว สถานศึกษา กลุ่มเพื่อน สถานที่ทำงาน ฯลฯ ที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ยอมรับในสถานะที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเหล่านั้นด้วย ความต้องการขั้นนี้เกิดจากธรรมชาติของความเป็นสัตว์สังคมของมนุษย์ที่ไม่ต้องการจะอยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง จึงเกิด การแสวงหาเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางจิตใจ โดยพยายามจะสร้างปฏิสัมพันธ์ กับบุคคลทั้งหลาย เช่นการเอาใจใส่ช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ ตอบแทน การแสดง ความห่วงใย เป็นต้น

4. ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self-Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับการเคารพยกย่องจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคมว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประโยชน์ มีความสำคัญ และเป็นที่พึ่งของบุคคลทั่วไป บุคคลที่มีความต้องการในขั้นนี้จะพยายามแสวงหา ตำแหน่ง ยศฐานบรรดาศักดิ์ เกียรติ ชื่อเสียง ฐานะการเงิน และอำนาจให้กับตนเอง เพราะเรียนรู้ว่าสิ่งเหล่านี้จะสามารถตอบสนองความต้องการในขั้นนี้แก่ตนได้

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Self Actualization Needs) ความต้องการในขั้นนี้มีมาสโลว์ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่ทุกคนปรารถนาและมีความต้องการจะไปให้ถึงเป็นขั้นอุดมคติของบุคคลที่ทุกคนใฝ่ฝัน แต่มีบุคคลจำนวนไม่มากนักที่จะสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ขั้นสูงสุดนี้ได้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคล ที่อยู่ในขั้นนี้จะต้องเข้าใจและตระหนักเกี่ยวกับตนเองได้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถอย่างไรและมีแค่ไหน นอกจากนี้ยังต้องมีความมุ่งมั่นที่จะนำความสามารถที่ตนเองมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลอื่นและสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ดังนั้นความต้องการในขั้นนี้จึง ไม่ใช่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของตนเอง แต่จะคำนึงถึงประโยชน์ที่สังคมจะ

ได้รับตามอุดมคติที่ตนตั้งไว้ เพราะฉะนั้นบุคคลที่จะสามารถพัฒนาตนเองมาถึงขั้นนี้ได้จึงได้ชื่อว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แล้ว

5.2.2 บุคลิกภาพและการพัฒนาบุคลิกภาพ ตามแนวความคิดของมาสโลว์นั้น จะเกิดจากการต้องการของมนุษย์ที่ต้องการจะพัฒนาตนเองให้บรรลุจุดสูงสุดแห่งความปรารถนาของตนเพื่อประโยชน์ของสังคมโดยรวม แต่ในการที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายได้ นั้นบุคคลจะต้องประจักษ์ในศักยภาพที่แท้จริงของตนเองเสียก่อน นอกจากนี้การที่บุคคลจะผ่านความต้องการของตนแต่ละขั้นได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้น กล่าวคือถ้าสภาพแวดล้อมของบุคคลไม่ตอบสนองหรือขัดขวางความต้องการในแต่ละขั้น จะมีผลทำให้พัฒนาการทางบุคลิกภาพของบุคคลในขั้นนั้นๆ ถูกขัดขวางไปด้วยในทางตรงกันข้าม ถ้าสิ่งแวดล้อมของบุคคลได้ให้การสนับสนุนส่งเสริม และสามารถตอบสนองตามความต้องการ แต่ละขั้น ได้อย่างเหมาะสมแล้ว บุคลิกภาพของบุคคลนั้นจะสามารถพัฒนาถึงขั้นสูงสุดตามความประสงค์

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลิกภาพจะบรรลุจุดมุ่งหมายได้นั้นคือบุคคลนั้นต้องเข้าใจศักยภาพและความเป็นตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยอมรับจุดอ่อนจุดด้อย ความเป็นจริง ในด้านต่าง ๆ วัฒนธรรม ประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อการยอมรับจากสังคม

5.2.3 แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพนั้นจะได้รับการสั่งสมมาเป็นเวลาช้านานจนกลายเป็นพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรก็ตาม แต่บุคลิกภาพก็สามารถที่จะพัฒนาและปรับปรุงได้เช่นกัน เดิมศักดิ์ คทวนิช (2547: 261 – 262) ได้กล่าวถึงแนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการปรับปรุงบุคลิกภาพดังนี้

1. ทุกคนย่อมมีบุคลิกภาพที่ดีและควรปรับปรุงแก้ไขอยู่ในตัว ไม่มีใครมีบุคลิกภาพที่ดีทั้งหมดหรือเลวทั้งหมด ดังนั้นบุคลิกภาพจะได้รับการปรับปรุงได้บุคคลนั้นจะต้องรับรู้บุคลิกภาพในส่วนดีและส่วนด้อยของตนตามความเป็นจริงเสียก่อน

2. บุคลิกภาพเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของบุคคลจึงทำให้แต่ละคนมีความแตกต่างกันไป เพราะฉะนั้น จึงไม่ควรที่จะยึดบุคลิกภาพของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง มาเป็นแบบอย่าง เพราะจะทำให้ผู้เลียนแบบสูญเสียความเป็นตัวของตัวเองไปได้

3. บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ ทั้งนี้เนื่องจากส่วนใหญ่จะเกิดจากนิสัยความเคยชิน ขึ้นอยู่ว่าจะมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเพียงใด

4. บุคลิกภาพที่ดีเป็นพื้นฐานสำคัญทั้งในการสร้างความสำเร็จในการทำงานและการดำเนินชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างราบรื่น

6. การพัฒนาทักษะด้านการพูด

ทฤษฎีการพูดมีอยู่หลายทฤษฎีด้วยกัน แต่ที่น่าสนใจได้แก่ ทฤษฎี 3 สบายของ รอ.ดร. จิตรจำนงค์ สุภาพ (2528: 101) ซึ่งผู้เสนอทฤษฎีได้ให้ข้อสรุปของทฤษฎี 3 สบาย

(The Theory Of Three Pleasant Speech) หมายถึงการพูดที่ฟังสบายหู ดูสบายตา ฟาสบายใจ

ฟังสบายหู ได้แก่การพูดด้วยวจีสุจริต รู้จักการใช้ถ้อยคำภาษาที่ถูกต้องรู้จักใช้เสียงและการพูด ที่มีจังหวะถูกต้องเหมาะสม

ดูสบายตา ได้แก่บุคลิกภาพมาตรฐานเบื้องต้น ศิลปะการแสดง การพูดเบื้องต้น การแสดงท่าทางประกอบดี

ฟาสบายใจ ได้แก่การเลือกเรื่องดี การเตรียมการพูดที่ดี การจัดลำดับความคิด การสร้างโครงเรื่องดี

การพูดที่ฟังสบายหู ดูสบายตา และฟาสบายใจนี้เจ้าของทฤษฎีได้เสนอไว้ด้วยว่า ผู้พูดจะต้องพูดจากหัวใจทั้งสี่ห้องคือพูดจากใจ คือการแสดงออกมาจากความจริงใจไม่เสแสร้งมีความมั่นใจ แน่ใจ ในตัวผู้ฟังที่ขึ้นใจ คือเข้าใจเรื่องที่พูดอย่างกระจ่างแจ้ง ถูกต้อง ไม่โมเมยกเมฆหรือเดาด้วยความตั้งใจ คือมีความอยากจะพูดกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงไม่เฉื่อยชา หรือแสดงอาการลักษณะเบื่อเซ็งจิ้น สุดใจ คือเปรียบเสมือนการสวมวิญญาณ ลงไปในคำพูดแต่ละคำอย่างมีชีวิตชีวา มีความรู้สึกเหมือนกับตัวเองอยู่ในสถานการณ์นั้นจริง ๆ ผู้เขียนเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งว่าที่สุดของการพูดทุกครั้ง ควรจะใช้ทฤษฎี 3 สบาย

ทินวัฒน์ มฤตพิทักษ์ (2525: 8) กล่าวถึงหลักการฝึกพูด ใช้หลักการพูด 3 วิธีคือ

6.1 ฝึกฝนด้วยตนเอง โดยแนะนำให้ผู้พูดต้องพยายามหาโอกาสในการพูดบ่อย ๆ อาศัยประสบการณ์มาก ๆ ก็อาจกลายเป็นนักพูดที่ดีได้และถ้ามีปฏิภาณ ไหวพริบดีด้วย แล้วจะจับ หนทางได้เร็วจน ประสบความสำเร็จได้

6.2 เน้นให้ฝึกฝนโดยศึกษาจากตำรา ตำราเกี่ยวกับการพูดมีให้ค้นคว้ามากมาย ทั้งเป็นภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ แต่ต้องไม่ลืมว่า การที่จะพูดได้ดีนั้น จะอาศัยแต่ตำราเพียงอย่างเดียวคงไม่เพียงพอ ผู้พูดจะต้องลงมือปฏิบัติ โดยอาศัยความรู้เทคนิคใหม่ๆ จากตำราประกอบ จะทำให้พูด ได้ดียิ่งขึ้น

6.3 ฝึกโดยมีผู้แนะนำ คือมีพี่เลี้ยงหรือครูอาจารย์ดี ๆ คอยแนะนำ ให้เป็น การส่วนตัวหรือจัดเป็นกลุ่ม มีการฝึกพูดกัน เป็นประจำหรือสมัครเข้ารับการอบรมหลักสูตรการพูด จะทำให้ทราบว่าเรายังบกพร่องในเรื่องใด ควรปรับปรุงแก้ไขในข้อใด เมื่อผู้พูดได้ทราบวิธีการฝึกฝนตนเองแล้ว ต่อมาก็เป็นขั้น ตอนของการซ้อมพูด ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี คือ

6.1.1 ซ้อมพูดคนเดียว โดยจินตนาการว่า บริเวณที่อยู่ข้างหน้าเราเป็นกลุ่มคนฟัง

6.1.2 ซ้อมพูดต่อหน้าคนที่รู้จัก อาจจะเป็นเพื่อนสนิทหรือญาติพี่น้อง โดยให้มีการติชม หลังการพูดด้วยก็จะเป็นการดี เพื่อเราจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง

6.4. แนวคิดด้านการพัฒนาทักษะด้านการเขียน

สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (ออนไลน์: 6 ตุลาคม 2554) กล่าวว่า การพัฒนาทักษะการเขียนมีความสำคัญมากต่ออาชีพนักเขียนหรือผู้ซึ่งต้องการพัฒนาตนเองในงานเขียน การพัฒนาทักษะการเขียนก็มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับการพัฒนาทักษะต่างๆ เช่น การพัฒนาทักษะการพูด การพัฒนาทักษะการฟัง การพัฒนาทักษะการอ่าน กล่าวคือ มี 3 ขั้นตอน มีขั้นตอนก่อน การเขียน มีขั้นตอนลงมือเขียนและขั้นตอนหลังการเขียน ซึ่งทั้ง 3 ขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การฝึกอบรมพูดเพื่อการสื่อสาร และการเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์

ในการฝึกพูดเพื่อการสื่อสารจะใช้หลักการพูด 3 วิธีคือ

1. ฝึกฝนด้วยตนเอง โดยแนะนำให้ผู้พูดต้องพยายามหาโอกาสในการพูดบ่อย ๆ อาศัยประสบการณ์มาก ๆ ก็อาจกลายเป็่นนักพูดที่ดีได้และถ้ามีปฏิภาณ ไหวพริบดีด้วยแล้วจะจับหนทางได้เร็วจน ประสบความสำเร็จได้
2. เน้นให้ฝึกฝนโดยศึกษาจากตำรา ตำราเกี่ยวกับการพูดมิให้ค้นคว้ามากมาย ทั้งเป็นภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ แต่ต้องไม่ลืมว่า การที่จะพูดได้ดีนั้น จะอาศัยแต่ตำราเพียงอย่างเดียวคงไม่เพียงพอ ผู้พูดจะต้องลงมือปฏิบัติ โดยอาศัยความรู้เทคนิคใหม่ๆ จากตำราประกอบ จะทำให้พูด ได้ดียิ่งขึ้น
3. ฝึกโดยมีผู้แนะนำ คือมีพี่เลี้ยงหรือครูอาจารย์ดี ๆ คอยแนะนำ ให้เป็นการส่วนตัว หรือจัดเป็นกลุ่ม มีการฝึกพูดกัน เป็นประจำหรือสมัครเข้ารับการอบรมหลักสูตรการพูดจะทำให้ทราบว่า เรายังบกพร่องในเรื่องใด ควรปรับปรุงแก้ไขในข้อใด เมื่อผู้พูดได้ทราบวิธีการฝึกฝนตนเองแล้ว ต่อมาก็เป็นขั้น ตอนของการซ้อมพูด ซึ่งสามารถ ทำได้หลายวิธี คือ

1. ซ้อมพูดคนเดียว โดยจินตนาการว่า บริเวณที่อยู่ข้างหน้าเราเป็นกลุ่มคนฟัง
 2. ซ้อมพูดต่อหน้าคนที่รู้จัก อาจจะเป็นเพื่อนสนิทหรือญาติพี่น้อง โดยให้มีการติชม หลังการพูดด้วยก็จะเป็นการดี เพื่อเราจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง
- (ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์ 2525: 8)

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนก่อนการเขียน

1.1. ผู้เขียนควรทำความเข้าใจรูปแบบต่างๆ ในงานเขียน เนื่องจากงานเขียนแต่ละประเภท มีความแตกต่างกัน ทั้งรูปแบบการนำเสนอ ลักษณะ ความหมาย เช่น การเขียนบทความ การเขียนสารคดี การเขียนรายงาน การเขียนเรียงความ การเขียนจดหมาย การเขียนเรื่องสั้น การเขียนนวนิยาย ฯลฯ

1.2. การเลือกเรื่องที่จะเขียน ควรคำนึงถึงองค์ความรู้ ประสบการณ์ ของผู้เขียน , ความสนใจ ของผู้อ่าน, ความแปลกใหม่ที่จะนำเสนอ, ความสามารถในการหาข้อมูลมาประกอบ

1.3. การรวบรวมข้อมูลมาประกอบ การเขียนทุกประเภทข้อมูลประกอบการเขียนเป็นสิ่งที่ สำคัญและมีความจำเป็น ข้อมูลอาจจะมาจากแหล่งต่างๆ เช่น หนังสือ , การสัมภาษณ์บุคคล, การ ไปหา ข้อมูลจากแหล่งที่เกิดข้อมูลโดยตรง และการค้นหาจากอินเทอร์เน็ต (Internet)

1.4. การวางโครงเรื่อง ในการเขียนเราควรมีการวางโครงเรื่องว่าในหนังสือของเรา 1 เล่ม หรือ ในบทความของเรา 1 บท เราต้องการวางโครงเรื่องอย่างไร

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพูดเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มนุษย์เกือบ ทุก คนพูดได้ตั้งแต่วัยเด็กและมีการพัฒนาการใช้ภาษาต่างๆ เพื่อการสื่อสารมาโดยตลอดแต่ไม่ได้หมายความว่ามนุษย์ทุกคนจะพูดเป็นจึงมีคำพังเพยที่ว่า “การเป็นต่อรูปหล่อเป็นรอง” การเป็นวิทยากรที่ดีต้อง ประกอบด้วยบุคลิกภาพและคุณสมบัติหลายประการ รวมถึงการใช้พลังทั้งหมดประสานกันระหว่างกาย กับจิต ปฏิภาณไหวพริบ ถ่ายทอดออกสู่ผู้ฟังโดยใช้พลังจิต ภาษาพูด ภาษาท่าทาง ที่ได้รับการเตรียมการ พูดจากภายในจิตใจฝึกฝนมาอย่างดีย่อมจะก่อให้เกิดการประสบความสำเร็จสูง พูดดี มีสาระ น่าศรัทธา คิดให้รอบคอบ ชอบด้วยใจความ งดงามด้วยถ้อยคำ จดจำด้วยสาระ เสริมทักษะด้วยการม ประสมด้วย ตัวอย่าง กระจำด้วยเหตุผล แยกย่อยด้วยกลวิธี มนุษย์สัมพันธ์พูดจบแล้วนั้นประทับใจ

7. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างภาพลักษณ์

7.1 ความหมายของคำว่าภาพลักษณ์

ภาพลักษณ์ เดิมใช้คำว่า ภาพพจน์มาจากคำภาษาอังกฤษว่า image ซึ่งแปลว่า จินตภาพ ซึ่งคำว่าภาพพจน์นั้น พระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์ที่ปรึกษาคณะกรรมการ บัญญัติศัพท์ ภาษาไทย ได้กล่าวว่า น่าจะมีความหมายตรงกับคำว่า figure of speech มากกว่า อย่างไรก็ตาม คำว่า จินตภาพ ไม่นิยมแพร่หลาย ต่อมาคณะกรรมการบัญญัติศัพท์ราชบัณฑิตยสถานได้บัญญัติ คำว่า ภาพลักษณ์ มาใช้แทนที่ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการศึกษาในครั้งนี้จึงใช้คำว่า “ภาพลักษณ์”

วิรัช ลภีรัตนกุล (2540: 80) ได้สรุปความหมายของภาพลักษณ์ไว้ดังนี้ภาพลักษณ์ “Image” ใน ด้านวิชาการประชาสัมพันธ์ หมายถึง ภาพลักษณ์ในใจ (mental picture) ของคนเราอาจจะเป็นภาพที่มี ต่อสิ่งมีชีวิต หรือสิ่งที่ไม่มีชีวิตก็ได้เช่น ภาพที่มีต่อบุคคล (person) องค์กร (organization) สถาบัน (institution) ฯลฯ และภาพดังกล่าวอาจจะเป็นภาพที่สิ่งเหล่านั้น กล่าวคือ บุคคล องค์กร สถาบัน ฯลฯ หรือสิ่งใด สิ่งหนึ่ง สร้างให้เกิดขึ้นแก่จิตใจเราหรืออาจเป็นภาพที่เรานึกสร้างเองก็ได้

Philip Lesty (1997) ผู้เชี่ยวชาญด้านการประชาสัมพันธ์ที่มีชื่อเสียงอีกผู้หนึ่งได้ให้ความเห็น เกี่ยวกับ คำว่าภาพลักษณ์ว่า หมายถึง ความประทับใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีต่อองค์กร สถาบัน บุคคล กลุ่มบุคคล ซึ่งความประทับใจดังกล่าวมีรากฐานมาจากผลกระทบระหว่างบุคคลกับสิ่งนั้น ๆ

Walter Barlow; & Claude Robinson, n.d. (อ้างอิงจาก วรทัย ราวินิจ, 2549: 26) ได้ให้ทัศนะ เกี่ยวกับคำว่า ภาพลักษณ์ไว้ว่า ภาพลักษณ์หมายถึงภาพที่เกิดขึ้นในจิตใจ ซึ่งบุคคลมีความรู้สึกนึกคิดต่อ องค์กรภาพในใจดังกล่าวของบุคคลนั้น ๆ อาจได้มาจากประสบการณ์ทางตรง (direct experience) และประสบการณ์ทางอ้อม (indirect experience) ของตนเอง

วิรัช ลภีรัตนกุล (2540: 81) ได้กล่าวว่า ภาพลักษณ์(image) มีความสำคัญต่อ การประชาสัมพันธ์มาก เนื่องจากการประชาสัมพันธ์เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับภาพลักษณ์และเป็นงานที่มีส่วนเสริมสร้างภาพลักษณ์ ของหน่วยงาน สถาบัน หรือองค์กร ให้มีภาพลักษณ์ที่ดี (good image) ต่อความรู้สึกนึกคิดของประชาชน เพื่อผลแห่งชื่อเสียง ความเชื่อศรัทธาจากประชาชนที่มีต่อองค์กรหรือสถาบัน คำว่าภาพลักษณ์จึงหมายถึง ภาพที่เกิดขึ้นในใจ (mental picture) ของคนเราอาจเป็นภาพที่มีต่อ สิ่งมีชีวิตหรือไม่มีก็ได้เช่น ภาพที่มีต่อบุคคล (person) องค์กร (organization) ฯลฯ และภาพดังกล่าวนี้อาจจะเป็นภาพที่สิ่งเหล่านั้น กล่าวคือบุคคล องค์กร ฯลฯ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งสร้างให้เกิดขึ้นแก่จิตใจเราหรืออาจเป็นภาพที่เราเ็นึกสร้างเองก็ได้

Kotler (2000: 533) ปรมาจารย์ด้านการตลาดอธิบายถึงคำภาพลักษณ์ว่าเป็นองค์รวมของ ความเชื่อ ความคิด และความประทับใจที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งทัศนคติและ การกระทำใด ๆ ที่คนเรามีต่อ สิ่งนั้นจะมีความเกี่ยวพันอย่างสูงกับภาพลักษณ์ของสิ่งนั้นๆ

Jefkins (1993: 21-22) นักประชาสัมพันธ์ชาวอังกฤษ ได้อธิบายภาพลักษณ์ขององค์กรธุรกิจไว้ว่า ภาพลักษณ์ของบริษัทหรือภาพลักษณ์ขององค์กรธุรกิจ (corporate image) คือ ภาพขององค์กรใด องค์กรหนึ่ง ซึ่งหมายรวมทุกสิ่งทุกอย่างเกี่ยวกับองค์กรที่ประชาชนรู้จักเข้าใจ และได้มีประสบการณ์ในการสร้างภาพลักษณ์ ขององค์กรนั้น ส่วนหนึ่งกระทำได้โดยอาศัยการนำเสนออัตลักษณ์ขององค์กร (Corporate Identity) ซึ่งปรากฏแก่สายตาคนทั่วไปได้ง่าย เช่น สัญลักษณ์เครื่องหมาย ฯลฯ

Anderson & Rubin (1986) กล่าวว่า ภาพลักษณ์เป็นการรับรู้ของผู้บริโภคเกี่ยวกับองค์กรทั้งหมด โดยองค์กรก็เปรียบเสมือนคน ซึ่งย่อมจะมีบุคลิกภาพและภาพลักษณ์ที่ต่างกัน

7.2 องค์ประกอบของภาพลักษณ์

Kenneth E. Boulding (1989: 52) ได้กล่าวถึง “ภาพลักษณ์” ว่าเป็นความรู้สึกของคนเราที่มีต่อ สิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะความรู้สึกนั้นเป็นความรู้สึกที่เราสร้างขึ้นมาจาก (subjective knowledge) ซึ่งประกอบไปด้วย “ข้อเท็จจริง” คุณค่าที่เราเป็นผู้ให้รวมอยู่ Boulding เสนอว่าบุคคลแต่ละคนจะเก็บสะสมความรู้เชิงอัตวิสัย (subjective knowledge) เป็นการสะสมเกี่ยวกับสิ่งในโลกรอบ ๆ ตัวเราที่ได้ประสบความรู้เชิงอัตวิสัยของ บุคคลเหล่านี้เป็นที่รวมของสิ่งต่าง ๆ ที่เราเชื่อว่าเป็นจริงเสมอเนื่องจากเราไม่สามารถที่จะรับรู้และทำความเข้าใจกับสิ่งต่าง ๆ นั้น ได้อย่างถ่องแท้เสมอไป เราัมจะได้นเฉพาะภาพบางส่วนหรือลักษณะกว้าง ๆ ของ สิ่งเหล่านั้นซึ่งจะเป็นภาพที่ไม่แน่นอน ความรู้เชิงอัตวิสัยนี้จะประกอบเป็นภาพลักษณ์ของเราที่มีอยู่ในโลก และ พฤติกรรมของเราก็จะขึ้นอยู่กับภาพลักษณ์ที่มี

อยู่ในสมองด้วย ภาพลักษณ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตใจโดยตรง เพราะเราไม่ได้มีประสบการณ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมที่เราได้สัมผัสมาแต่เรายังได้รับประสบการณ์ จากทางอื่นอีก ซึ่งเราต้องอาศัยการตีความหมายสำหรับตัวเองเสมอ ภาพลักษณ์จึงเป็น

การทดแทนความหมายเชิงอัตวิสัย (subjective representation) ของสิ่งต่าง ๆ ที่เรารับรู้มาเป็นความรู้สึกเชิงตีความหมาย (interpreted sensation) หรือความประทับใจในภาพที่

ปรากฏ (appearance) ความคล้ายคลึงหรือความหมายของการรับรู้ (perception) กระบวนการของการรับรู้อย่างเลือกสรร ตีความ และให้ความหมายต่อสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น นั่นคือ กระบวนการก่อจินตภาพ (process of image) ซึ่งมักจะมีความสำคัญยิ่งต่อการรับรู้ในสิ่งที่ไม่มีความหมายแน่นอนชัดเจนในตัวของมันเอง

7.2.1 องค์ประกอบของภาพลักษณ์ แบ่งออกได้ดังนี้

1. องค์ประกอบเชิงการรับรู้ (perceptual component) เป็นสิ่งที่บุคคลได้รับจากการสังเกต โดยตรง การสังเกตจะนำไปสู่การรับรู้ (cues) ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล สถานที่ เหตุการณ์ความคิด หรือ วัตถุสิ่งของต่าง ๆ เราจะได้ภาพต่าง ๆ ผ่านจากการรับรู้
2. องค์ประกอบเชิงความรู้ (cognitive component) ได้แก่ ภาพลักษณ์ที่เป็นความรู้เกี่ยวกับลักษณะประเภทความแตกต่างของสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากการสังเกตสิ่งที่ถูกรับรู้
3. องค์ประกอบเชิงความรู้สึก (affective component) ได้แก่ ภาพลักษณ์ของบุคคลที่เกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกยอมรับหรือไม่ยอมรับชอบหรือไม่ชอบ
4. องค์ประกอบเชิงการกระทำ (cognitive component) เป็นภาพลักษณ์ที่เกี่ยวกับความมุ่งหมาย หรือเจตนาที่จะเป็นแนวทางปฏิบัติตอบโต้สิ่งเรานั้น อันเป็นผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความรู้และ ความรู้สึก

7.3 ประเภทของภาพลักษณ์

Frank Jefkins, n.d. (อ้างอิงจาก ชูเกียรติวงศ์เทพเดียน, 2548: 75-81) ได้

จำแนกประเภทของ ภาพลักษณ์ไว้ดังนี้

7.3.1 ภาพลักษณ์ซ้อน (multiple image) เป็นภาพของหน่วยงานต่าง ๆ ในสายตาของประชาชน หรือเป็นภาพลักษณ์ที่ตัวแทนขององค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ ได้ทำให้เกิดขึ้น เช่น พรีตตี้เกิร์ล (pretty girl) ที่ทำให้ภาพลักษณ์ของบริษัทสินค้าหรือบริการที่ว่าจ้างมีความแตกต่างกันออกไปในสายตาของประชาชน เป็นต้น

7.3.2 ภาพลักษณ์ปัจจุบัน (current image) เป็นภาพลักษณ์ปัจจุบันที่กลุ่มชนมีความคิดเป็นไปในทางเดียวกัน เช่น ภาพลักษณ์ของนักการเมืองที่เป็นบุคคลที่เป็นบุคคลที่ไม่สุจริตในสายตาของคน

7.3.3 ภาพลักษณ์กระจกเงา (mirror image) เป็นภาพลักษณ์ที่เปรียบเสมือนกระจกเงาที่สะท้อนภาพของผู้ส่งออกมา แต่อาจจะเป็นลักษณะใดก็ได้ตามความคิดของบุคคลนั้นที่ส่องกระจกอยู่ อาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้แต่ขึ้นอยู่กับความนึกคิดของตนเอง

7.3.4 ภาพลักษณ์ที่พึงปรารถนา (wish image) เป็นภาพลักษณ์ที่ฝ่ายบริหารขององค์กรต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์กรของตนเอง

7.3.5 ภาพลักษณ์สูงสุดที่ทำได้ (optimum image) เป็นภาพลักษณ์ที่ต้องตระหนักถึงความ เป็นจริงและความเข้าใจ แต่การที่จะได้ภาพลักษณ์แบบนี้ย่อมจะมีอุปสรรคหลายอย่างไม่ว่าการรับรู้ของผู้รับสาร อุปสรรคของการใช้สื่อต่าง ๆ จนไม่สามารถทำให้ การกำหนดภาพลักษณ์ที่ต้องการได้ตามความเป็นจริง

7.3.6 ภาพลักษณ์ที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง (correct and incorrect image) เป็นภาพลักษณ์ที่เกิดขึ้นไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือตามเหตุการณ์ที่เป็นอยู่

จึงจำเป็นต้องแก้ไขให้ถูกต้องให้กลายเป็น ภาพลักษณ์ที่เป็นจริง

7.3.7 ภาพลักษณ์สินค้าและบริการ (product and service image) เป็นภาพลักษณ์ที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับตัวสินค้าและการบริการ และภาพลักษณ์นี้เป็นภาพลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรด้วย เพราะว่าถ้า ภาพลักษณ์ขององค์กรไม่ดีก็จะทำให้ภาพลักษณ์ของตัวสินค้าและการบริการไม่ดีไปด้วย

7.3.8 ภาพลักษณ์ตราสินค้า (brand image) เป็นภาพลักษณ์คล้ายกับตัวสินค้าแต่ ภาพลักษณ์นี้ เป็นภาพลักษณ์ของ ตราสินค้า หรือ logo

7.3.9 ภาพลักษณ์องค์กร (corporate image) เป็นภาพลักษณ์ขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยเน้น ที่ภาพรวมขององค์กรนั้น

7.3.10 ภาพลักษณ์สถาบัน (institution image) คล้ายกับภาพลักษณ์องค์กร แต่มุ่งเน้น ที่ตัวสถาบันหรือตัวองค์กรโดยตรง โดยที่ไม่ได้มุ่งเน้นทางด้านธุรกิจหรือการค้า

ภาพลักษณ์ขององค์กรนั้นเกิดขึ้นได้ 2 ทางคือ

ภาพลักษณ์ที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติคือ การปล่อยให้เป็นไปตามสภาวะแวดล้อมที่มากระทบ ซึ่งภาพที่ออกมาอาจจะผิดเพี้ยนไปจากความเป็นจริง เพราะอิทธิพลของทัศนคติในแต่ละสังคมที่ไม่เหมือนกัน เช่น พรตดีเกิร์ล (pretty girl) ที่แต่งกายตามนโยบายของบริษัท บางสินค้า ให้แต่งกายในลักษณะที่สั้น คูในเชิงโป๊หรือเซ็กซี่ แต่การที่ผู้คนส่วนใหญ่มองและตัดสินว่า พรตดีเกิร์ล (pretty girl) แต่งตัวโป๊ไม่รู้สึกลายหรือหวงตัวนั้นคือ ภาพลักษณ์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาตินั่นเอง

ภาพลักษณ์ที่เกิดจากการปรุงแต่ง ก็คือ การใช้กระบวนการในการสร้างภาพพจน์ให้เกิดภาพที่เขาต้องการให้เกิดออกมา ไม่ว่าจะเป็นภาพจริง หรือภาพลวงก็ตามแต่ไม่ว่าภาพพจน์ จะเกิดขึ้นเองโดย ธรรมชาติหรือเกิดจากการปรุงแต่งก็ตามภาพลักษณ์ขององค์กร อาจแยกได้เป็นสองส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นกิจกรรม คือ ส่วนที่ไม่มีชีวิตจิตใจขององค์กร ได้แก่ เรื่องที่เกี่ยวกับการ ประกอบการต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นเรื่องของตัวบุคคล ซึ่งหมายถึง ส่วนที่ทำให้องค์กรมีชีวิตจิตใจนั่นเอง ถ้าเปรียบเทียบกับคน ส่วนที่ 1 ก็เปรียบเสมือนกับร่างกาย ซึ่งประกอบไปด้วยอวัยวะ 32 ประการ ส่วนที่ 2 ก็คือส่วนที่เป็นจิตใจซึ่งทำหน้าที่ควบคุมสั่งการให้ส่วนที่หนึ่ง คือ ร่างกายแสดงพฤติกรรม ออกมา ส่วนที่เป็นกิจกรรมเป็นส่วนที่อาจมีภาพลักษณ์ที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรืออาจปรุงแต่งให้ชัดเจนขึ้นได้ง่าย ขึ้นอยู่กับการบงการของส่วนที่ 2 คือ คนซึ่งเป็นผู้ปรุงแต่งหรือผู้กำกับน้ำหนักของความสำเร็จที่จะทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรออกมาเป็นอย่างไร จึงขึ้นอยู่กับส่วนที่เป็นตัวบุคคล เพราะนอกจากคน จะเป็น ตัวกำหนดบทบาทขององค์กรในส่วนที่เป็นกิจกรรมให้แสดงภาพพจน์ออกมาในรูปใดแล้ว ข้อเท็จจริงประการหนึ่งก็คือ บุคลิกของผู้บริหารระดับสูงจะถูกมองว่าเป็นบุคลิกภาพหรือภาพลักษณ์ขององค์กรอีกด้วย โดยเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่แต่ในเวลาเดียวกัน ก็ไม่ได้หมายความว่า บุคลิกของพนักงาน ทุกคนในองค์กรจะไม่ได้ เป็นตัวแทนของภาพลักษณ์ด้วย แต่เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงเป็นที่รู้จักในวงสังคมมากกว่าและข่าวคราว ออกไปมากกว่า สังคม จึงให้ความสนใจกับบทบาทของผู้บริหารระดับสูงในฐานะผู้นำขององค์กรมากเป็นพิเศษอย่างไร ก็ตามในภาคปฏิบัติจริง ๆ แล้ว สังคมไทยมักให้ความสำคัญแก่บุคคลมากเป็นพิเศษ ถึงกับเคยมีผู้เปรียบเปรยเอาไว้ว่า “คำของคน อยู่ที่ว่า เป็นคนของใคร” นอกจากภาพลักษณ์ของผู้บริหารระดับสูงจะมีผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรแล้ว ในทุกอาชีพเองก็มีภาพลักษณ์ของตัวบุคคล และอาชีพ ซึ่งภาพลักษณ์ของบุคคล โดยเฉพาะผู้ที่มีอาชีพในการแสดง นักร้อง ดารา ภาพยนตร์นักแสดงเมือง รวมทั้งอาชีพอื่น ๆ ด้วย เช่น ดาราภาพยนตร์นักร้อง ต้องประพฤติดีแต่งกายดี ถ้าปรากฏว่ามีผู้ชายตัว ลักขโมยของคนอื่น ชอบอิจฉาริษยา ไม่เคยทำบุญหรือร่วมในกิจการสาธารณกุศลแล้วประชาชน จะรู้สึกรังเกียจและไม่นิยมและนักแสดงก็จะหมดอาชีพไปในที่สุด ภาพลักษณ์มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กรหรือสถาบันในสังคม เพราะการอยู่รอดขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับภาพลักษณ์ หากมีภาพลักษณ์องค์กรที่ดี ประชาชนก็จะเกิดความเลื่อมใสศรัทธาไว้วางใจ ต่อองค์กรนั้น ๆ

จากแนวคิดของการสร้างภาพลักษณ์สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ด้วยความทุ่มเทเสียสละเวลา สละแรงกาย สละแรงใจเพื่อการทำงานป้องกัน ส่งเสริมด้านสุขภาพ ของอสม. ใน 10 สาขา ได้แก่สาขา การเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดต่อ (ไข้เลือดออก, ไข้หวัดนกระบาด อสม.ทั่วประเทศได้ช่วยกันรณรงค์ให้ความรู้ชาวบ้านในการสังเกตอาการของสัตว์ ปีก และลงสำรวจทุกหลังคาเรือน สาขาสุขภาพจิตในชุมชน สาขายาเสพติดในชุมชน สาขาการบริการในชุมชน สาขา การคุ้มครองผู้บริโภค สาขา การแพทย์แผนไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ อสม. ก็เป็นส่วนหนึ่งในการดูแลชาวบ้านด้านการใช้สมุนไพรในการดูแลสุขภาพด้วยการ กินผักให้เป็นยา สาขาเอดส์ในชุมชน สาขาการส่งเสริมสุขภาพ

(ออกกำลังกายและสร้างสุขภาพ) สาขาการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อ (โรคเบาหวาน ความดันโลหิต) สาขาการจัดการสุขภาพชุมชน จะสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้ประชาชนในชุมชนอย่างใกล้ชิดประจักษ์ชัด สุขภาพดีไม่มีขายอยากได้ต้องทำเอง จึงนับได้ว่าเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่สำคัญอย่างยิ่งแก่สม.และต่อ กระทรวงสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี เพื่อให้คนไทยมีสุขภาพดีอย่างยั่งยืน

การประเมินผลตามสภาพจริง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (<https://www.mwit.ac.th> 2558: ออนไลน์) มาตรา 26 ได้กำหนดให้สถานศึกษาจัดการประเมินโดยพิจารณาพัฒนาการของผู้เรียน การเข้าร่วมกิจกรรม และการทดสอบ ควบคู่ไปในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ และรูปแบบการจัดการศึกษา แต่การประเมินผู้เรียนยังไม่สอดคล้อง กับข้อกำหนดข้างต้นนัก ปัญหาประการหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน คือผู้สอนมักแยกการจัดการเรียนการสอนกับการวัดและประเมินผลออกจากกัน ซึ่งแท้ที่จริงแล้วการเรียนการสอนกับการวัดและประเมินผล ควรดำเนินการไปด้วยกันและเป็นไปอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และเกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน รวมทั้งปัญหาที่ผู้สอนมักใช้แบบทดสอบแบบปรนัยวัดผลเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าแบบทดสอบมีข้อจำกัดหลายประการในการใช้ประเมินผู้เรียน เนื่องจากแบบทดสอบที่สร้างขึ้นมักเป็นแบบทดสอบปรนัยวัดเพียงความรู้ความจำเป็นส่วนใหญ่ ไม่ครอบคลุมพฤติกรรมทุกด้านของผู้เรียน เช่น การพูด การเขียน การปฏิบัติ การสร้างสรรค์ และทักษะทางสังคมของผู้เรียนได้ ผลการประเมินผู้เรียนจึงไม่สามารถให้ภาพที่ครอบคลุมความสามารถทุกด้านได้อย่างชัดเจน

ดังนั้นการประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง (Authentic Assessment) จึงเป็นการประเมินผู้เรียนที่มีความเที่ยงตรงและมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ ที่จะประเมินจะสอดคล้องกับความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนมากที่สุด ความหมายของการประเมินตามสภาพจริง การประเมินตามสภาพจริง มีทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (ม.ป.ป. : 6) ให้ความหมายการประเมินตามสภาพจริงไว้ว่าเป็นกระบวนการสังเกต การบันทึก และการรวบรวมข้อมูลจากงานและวิธีการที่ผู้เรียนทำ ซึ่งไม่เน้นเฉพาะทักษะพื้นฐาน แต่จะเน้นการ ประเมินทักษะที่ซับซ้อนในการทำงานของผู้เรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540: 4-5) ให้ความหมายการประเมินตามสภาพจริงว่า เป็นการวัดและประเมินผลที่แท้จริงของผู้เรียนที่อยู่บนพื้นฐานของเหตุการณ์จริง ในชีวิตจริงโดยยึดการปฏิบัติเป็นสำคัญ มีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอนเน้นพัฒนาการที่ปรากฏให้เห็นทั้งในและนอกห้องเรียน มีผู้เกี่ยวข้องในการประเมินหลายฝ่ายเท่าที่จะเป็นไปได้ และเกิดขึ้นได้ในทุกบริบทและเป็นการประเมินในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ

ส. วาสนา ประวาลพฤกษ์ (2539: 50) ให้ความหมายการประเมินตามสภาพจริง ว่าเป็น การวัดโดยเน้นให้ผู้เรียนได้นำความรู้แนวคิดในวิชาต่างๆ ที่เรียนเพื่อนำมาแก้ปัญหา โดยใช้ทักษะการ คิดที่ซับซ้อน (Complex Thinking) มากกว่าที่จะถามความสามารถขั้นต้น หรือความสามารถย่อยๆ เป็น การวัดผู้เรียนโดยรวมทั้งด้านการคิด เจตคติ และการกระทำ ไปพร้อมๆ กัน จากความหมายข้างต้นจึง สรุปได้ว่า การประเมินตามสภาพจริง เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้วิธีการที่ หลากหลาย เน้นการประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อน ทักษะการทำงาน ความสามารถในการ แก้ปัญหา และการแสดงออกจากการปฏิบัติในสภาพจริง อยู่บนพื้นฐานของเหตุการณ์จริงในชีวิตจริง เน้น พัฒนาการที่ปรากฏให้เห็นทั้งในและนอกห้องเรียน โดยมีผู้เกี่ยวข้องในการประเมินหลายฝ่าย และ เกิดขึ้นได้ในทุกบริบทเท่าที่จะเป็นไปได้ รวมทั้งเป็นการประเมินในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ แนวคิด และหลักการของการประเมินผลตามสภาพจริง ผู้เชี่ยวชาญในด้านการวัดและประเมินผลกล่าวถึง แนวคิดและหลักการประเมินตามสภาพที่แท้จริงไว้หลายท่าน ที่สำคัญมีดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542: 183) กล่าวว่าไว้ว่า

การประเมินตามสภาพจริง ไม่เน้นการประเมินทักษะพื้นฐาน (Skill Assessment) แต่เน้นการ ประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อน (Complex Thinking Skill) ในการทำงาน ความร่วมมือ ในการแก้ปัญหา และการประเมิน ตนเองทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน การประเมินตามสภาพจริง เป็นการวัดและ ประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน การประเมินตามสภาพจริง เป็นการสะท้อนให้เห็นการสังเกตสภาพ งานปัจจุบัน (Current Work) ของนักเรียน และสิ่งที่นักเรียน ได้ปฏิบัติจริง การประเมินตามสภาพจริง เป็นการผูกติดนักเรียนกับงานที่เป็นจริงโดยพิจารณาจากงานหลาย ๆ ชิ้นผู้ประเมินควรมีหลาย ๆ คน โดยมีการประชุมระหว่างกลุ่ม ผู้ประเมิน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน การประเมินต้อง ดำเนินการไปพร้อมกับการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง นำการประเมินตนเองมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการ ประเมินตามสภาพที่แท้จริง

การประเมินตามสภาพจริง ควรมีการประเมินทั้ง 2 ลักษณะ คือ การประเมินที่เน้น การปฏิบัติจริง และการประเมินจากแฟ้มสะสมงาน

อนุวัติ คุณแก้ว (2548: 113) กล่าวถึงหลักการของการประเมินผลจากสภาพจริงไว้ดังนี้

1. เป็นการประเมินความก้าวหน้า และการแสดงออกของนักเรียนแต่ละคนบนรากฐานของ ทฤษฎีทางพฤติกรรมการณ์การเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย
2. การประเมินตามสภาพจริง จะต้องมียุทธศาสตร์บนพัฒนาการและการเรียนรู้ทางสติปัญญาที่ หลากหลาย
3. หลักสูตรสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญต่อการประเมินตามสภาพจริง คือ หลักสูตรต้อง พัฒนามาจากบริบทที่มีรากฐานทางวัฒนธรรมที่นักเรียนอาศัยอยู่ และที่ต้องเรียนรู้ให้ทันกับกระแสการ เปลี่ยนแปลงของโลก

4. การเรียน การสอน การประเมินผลจะต้องหลอมรวมกันและการประเมินต้องประเมินต่อเนื่องตลอดเวลาที่ทำการเรียนการสอน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม

5. การเรียนการสอน การประเมินเน้นสภาพที่สอดคล้องหรือใกล้เคียงกับธรรมชาติ ความเป็นจริงของการดำเนินชีวิต และควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดงานด้วยตนเอง

6. การเรียนการสอนจะต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาศักยภาพให้เต็มที่สูงที่สุด ตามสภาพที่เป็นจริงของแต่ละบุคคล เติบโตตามศักยภาพของตนเอง การเรียนการสอน และการประเมินต้องเกี่ยวเนื่องกันและเน้นการปฏิบัติจริงในสภาพที่ใกล้เคียงหรือสภาพที่เป็นจริงในชีวิตประจำวัน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

ลักษณะของการประเมินตามสภาพจริง ลักษณะสำคัญของการวัดและการประเมินผลจากสภาพจริงมีดังนี้ (กรมวิชาการ, 2545: 159)

1. การวัดและการประเมินผลจากสภาพจริงมีลักษณะสำคัญคือ ใช้วิธีการประเมินกระบวนการคิดที่ซับซ้อน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ศักยภาพของผู้เรียนในด้านของผู้ผลิตและกระบวนการที่ได้ผลผลิตมากกว่า ที่จะประเมินว่าผู้เรียนสามารถจดจำความรู้อะไร ได้บ้าง

2. เป็นการประเมินความสามารถของผู้เรียน เพื่อวินิจฉัยผู้เรียนในส่วนที่ควรส่งเสริมและส่วนที่ควรแก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพตามความสามารถ ความสนใจและความต้องการของแต่ละบุคคล

3. เป็นการประเมินที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมประเมินผลงานของทั้งตนเอง และของเพื่อน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักตัวเอง เชื่อมั่นตนเอง สามารถพัฒนาข้อมูลได้

4. ข้อมูลที่ประเมินได้จะต้องสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการเรียนการสอน และการวางแผนการสอนของ ผู้สอนว่าสามารถตอบสนองความสามารถ ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนแต่ละบุคคลได้หรือไม่

5. ประเมินความสามารถของผู้เรียนในการถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่ชีวิตจริงได้

1. ประเมินด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีที่หลากหลายในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

สมนึก นนทิจันทร์ (2544: 72) และ สมศักดิ์ ภู่วิภาดาพรรณ (2545: 101-103)

ได้กล่าวถึงลักษณะของ การประเมินตามสภาพจริงโดยสรุปแล้วดังนี้

1. เป็นวิธีการประเมินที่ออกแบบมาเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงทักษะที่จำเป็นของนักเรียน ในสถานการณ์ที่เป็นจริงแห่งโลกปัจจุบัน (Real World Situation)

2. เป็นวิธีการประเมินที่เน้นงานที่นักเรียนแสดงออกในภาคปฏิบัติ (Performance) เน้นกระบวนการ เรียนรู้ (Process) ผลผลิต (Product) และแฟ้มสะสมงาน (Portfolio)

3. เป็นการประเมินการปฏิบัติงานในสภาพจริง เช่น นักเรียนเรียนการเขียนก็ต้องเขียน ให้ผู้อ่านได้อ่านจริง มิใช่เรียนการเขียนแล้ววัดผลผู้เรียนด้วยการใช้แบบทดสอบวัดการสะกดคำหรือ

ตอบคำถามเกี่ยวกับหลักการเขียน หรือถ้านักเรียน เรียนวิทยาศาสตร์ก็ต้องให้นักเรียนทำการทดลองทางวิทยาศาสตร์ ทำงานวิจัย หรือทำโครงการ เป็นต้น

4. การที่จะทำให้ผู้เรียนบรรลุถึงความต้องการของแต่ละบุคคลนั้นวิธีการประเมินตามสภาพจริงจะเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผล และมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของตนเองด้วยการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทำให้นักเรียนรู้จักวางแผนการเรียนรู้ตามความต้องการของตนเอง ซึ่งนำไปสู่การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ วิธีการเรียน และวางแผนทำการประเมิน

5. การประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง ต้องคำนึงเสมอว่า หลักสูตร (Curriculum) การเรียนการสอน (Instruction) และการประเมินผล (Assessment) จะต้องไปด้วยกัน โดยไม่แยกการประเมินออกไป ต่างหาก

6. เป็นการประเมินที่ใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลายวิธี ตลอดช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อจะตรวจสอบคุณภาพงานของนักเรียน ดังนั้นการประเมินจึงต้องอาศัยหลักการที่ว่านักเรียนต้องมีการลงมือกระทำหรือปฏิบัติ หรือแสดงออกเพื่อแสดงถึงความเข้าใจและแสดงออกถึงทักษะจากการเรียนรู้ ตลอดจนการแสดงถึงกระบวนการ หรือวิธีการที่นักเรียนใช้ ดังนั้นการประเมินตามสภาพจริง จึงครอบคลุมถึงการนำเสนอปากเปล่า การได้วาที การจัด แสดงนิทรรศการ รวมถึงการรวบรวมผลงานของนักเรียน แลกเปลี่ยนที่ภาพแสดงการปฏิบัติ และการแสดงกิจกรรมในโอกาสต่างๆ งานสร้างและงานประดิษฐ์ต่างๆ การแก้ปัญหา การทดลอง หรือผลงานที่แสดงการสืบค้นหรือใช้ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ นอกจากนี้ยังรวมถึงการสังเกตของครูแบบสำรวจการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของนักเรียน ตลอดจนการปฏิบัติงานกลุ่ม (Cooperative Group Work)

7. การประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงจะใช้เครื่องมือหลากหลายในการวัด การปฏิบัติวันต่อวัน ของการเรียนรู้วิชาต่างๆ ในโรงเรียน แทนการใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือวัดอย่างเดียว เทคนิคการประเมินมักนิยม ทำโดยการรวบรวมงานภาคปฏิบัติที่ได้จากกิจกรรมการเรียนรู้ตามสภาพจริงที่สัมพันธ์กับชีวิตประจำวัน เน้น พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ตามสภาพจริง พฤติกรรมที่แสดงออกนั้นต้องทำในบริบทของความจริงใน ชีวิตประจำวัน (real-life context) ซึ่งเป็น พฤติกรรมจากกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน

8. การประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง ไม่เน้นประเมินผลเฉพาะทักษะพื้นฐาน แต่ให้ผู้เรียน ผลิต สร้าง หรือทำบางอย่างที่เน้นทักษะการคิดที่ซับซ้อน การพิจารณาใคร่ครวญ การทำงาน และการแก้ปัญหา

9. เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ต้องเป็นเกณฑ์ประเมิน “แก่นแท้” (essentials) ของการปฏิบัติมากกว่าเป็น เกณฑ์มาตรฐานที่สร้างขึ้นจากผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ เป็นเกณฑ์ที่เปิดเผยและรับรู้กันในโลกของความจริงทั้งตัวผู้เรียนเอง และผู้อื่น การให้นักเรียนรู้ว่าตนเองต้องทำภารกิจอะไรและมี

เกณฑ์อย่างไร การเปิดเผยเกณฑ์การประเมินไม่ใช่ เป็นการคดโกง ถ้าภารกิจนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติจริง

10. การประเมินตนเอง (Self - Assessment) การประเมินตนเองมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติภารกิจจริง (Authentic Task) เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถในการทำงานของตน โดยเทียบมาตรฐานทั่วไป เพื่อวัด ความก้าวหน้าของตนเอง ปรับปรุง หรือเปลี่ยนทิศทางการทำงาน เป็นการ ทำงานที่ตนเองเป็นผู้ชี้นำตนเอง ปรับปรุง จากแรงจูงใจของตนเอง

11. การนำเสนอผลงานเป็นลักษณะประการหนึ่งของการประเมินผลการเรียนการสอน ตามสภาพจริง โดยให้นักเรียนได้นำเสนอผลงานต่อสาธารณชน การนำเสนอด้วยปากเปล่า ซึ่งเป็น กิจกรรมที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ หยิ่งรากลึก เนื่องจากนักเรียนได้สะท้อนความรู้สึกรู้สึกของตนเองว่ารู้อะไร และนำเสนอเพื่อให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจได้ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้แน่ใจว่านักเรียนได้เรียนรู้ในหัวข้อนั้นๆ อย่างแท้จริง

ขั้นตอนการประเมินตามสภาพจริง การประเมินตามสภาพจริงมีการดำเนินงานตามขั้นตอน ต่อไปนี้ (อนุวัติ คุณแก้ว, 2548: 115 อ้างอิงจาก ส. วาสนา ประวาลพุกภัย, 2544: 1)

1. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการประเมิน ต้องสอดคล้องกับสาระ มาตรฐานจุดประสงค์การ เรียนรู้และสะท้อนการพัฒนาด้วย
2. กำหนดขอบเขตในการประเมิน ต้องพิจารณาเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน เช่น ความรู้ ทักษะ และกระบวนการ ความรู้สึก คุณลักษณะ เป็นต้น
3. กำหนดผู้ประเมิน โดยพิจารณาผู้ประเมินว่าจะมีใครบ้าง เช่น นักเรียนประเมินตนเอง เพื่อน นักเรียน ครูผู้สอน ผู้ปกครองหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
4. เลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการประเมิน ควรมีความหลากหลายและเหมาะสมกับ วัตถุประสงค์ วิธีการประเมิน เช่น การทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึกพฤติกรรม แบบสำรวจความคิดเห็น บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง แฟ้มสะสมงาน ฯลฯ
5. กำหนดเวลาและสถานที่ที่จะประเมิน เช่น ประเมินระหว่างนักเรียนทำกิจกรรม ระหว่าง ทำงานกลุ่ม / โครงการ วันใดวันหนึ่งของสัปดาห์ เวลาว่าง / พักกลางวัน ฯลฯ
6. วิเคราะห์ผลและวิธีการจัดการข้อมูลการประเมิน เป็นการนำข้อมูลจากการประเมินมา วิเคราะห์โดยระบุ สิ่งที่วิเคราะห์ เช่น กระบวนการทำงาน เอกสารจากแฟ้มสะสมงาน ฯลฯ รวมทั้งระบุ วิธีการบันทึกข้อมูลและวิธีการ วิเคราะห์ข้อมูล
7. กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เป็นการกำหนดรายละเอียดในการให้คะแนนผลงานว่า ผู้เรียนทำอะไร ได้ สำเร็จหรือว่ามีระดับความสำเร็จในระดับใด คือ มีผลงานเป็นอย่างไร การให้คะแนน อาจจะให้เป็นภาพรวมหรือแยก เป็นรายชื่อสอดคล้องกับงานและจุดประสงค์การเรียนรู้

กล่าวสรุปได้ว่าการประเมินตามสภาพจริงเป็นขั้นตอนที่ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนด ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ โดยวิเคราะห์จากหลักสูตรกลาง หลักสูตรท้องถิ่นและความต้องการของนักเรียน มีแนวทางของงานที่ปฏิบัติ กำหนดกรอบและวิธีการประเมินร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ซึ่งวิธีการประเมินตามสภาพจริงกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เทคนิค /วิธีการที่ใช้ในการประเมินตามสภาพจริง การประเมินตามสภาพจริงเป็นการกระทำการแสดงออกหลาย ๆ ด้าน ของนักเรียนตามสภาพความเป็นจริงทั้งในและนอกห้องเรียน

วิธีการประเมินโดยสังเขปดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2542: 184-193)

1. การสังเกต เป็นวิธีการที่สืบหาวิธีหนึ่งในการเก็บข้อมูลพฤติกรรมด้านการใช้

ความคิด การปฏิบัติงาน และโดยเฉพาะด้านอารมณ์ ความรู้สึก และลักษณะนิสัยสามารถทำได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ทั้งในห้องเรียน นอกห้องเรียน หรือในสถานการณ์อื่นนอกโรงเรียน วิธีการสังเกตทำได้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ การสังเกตโดยตั้งใจหรือมีโครงการสร้างหมายถึงครูกำหนด พฤติกรรมที่ต้องสังเกต ช่วงเวลาสังเกตและวิธีการสังเกต (เช่น สังเกตคนละ 3 – 5 นาทีเวียนไปเรื่อย ๆ) อีกวิธีหนึ่ง คือการสังเกตแบบไม่ตั้งใจ หรือไม่มีโครงสร้าง ซึ่งหมายถึงไม่มีการกำหนดรายการสังเกตไว้ล่วงหน้า ครูอาจมีกระดาษแผ่นเล็ก ๆ ติดตัวไว้ตลอดเวลาเพื่อบันทึก เมื่อพบพฤติกรรมการแสดงออกที่มีความหมายหรือสะกดความสนใจของครู การบันทึกอาจทำได้โดยย่อก่อน แล้วขยายความสมบูรณ์ภายหลังวิธีการสังเกตที่ดีควรใช้ทั้งสองวิธี เพราะ การสังเกตโดยตั้งใจ อาจทำให้ละเลยมองข้ามพฤติกรรมที่น่าสนใจแต่ไม่มีในรายการที่กำหนด ส่วนการสังเกต โดยไม่ตั้งใจอาจทำให้ครูขาดความชัดเจนว่าพฤติกรรมใดการแสดงออกใด ที่ควรแก่การสนใจและบันทึกไว้ เป็นต้น ข้อเตือนใจสำหรับการใช้วิธีสังเกต คือ ต้องสังเกตหลาย ๆ ครั้งในหลายๆ สถานการณ์ (การเรียนรู้ การทำงานตาม ลำพัง การทำงานกลุ่ม การเล่น การเข้าสังคมกับเพื่อนการวางตัว ฯลฯ) เมื่อมีเวลาผ่านไประยะหนึ่งๆ (2-3 สัปดาห์) จึงนำข้อมูลเหล่านี้มาเพื่อพิจารณาสักครั้งหนึ่ง เครื่องมืออื่น ๆ ที่ใช้ประกอบการสังเกต ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบบันทึกระเบียบสะสม เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ใช้เก็บข้อมูลพฤติกรรมด้านต่างได้ดี เช่น

ความคิด (สติปัญญา) ความรู้สึก กระบวนการขั้นตอนในการทำงาน วิธีแก้ปัญหา ฯลฯ อาจใช้ประกอบการสังเกตเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มั่นใจมากยิ่งขึ้น ข้อแนะนำบางประการเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ (1) ก่อนสัมภาษณ์ควรหาข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของนักเรียนก่อนเพื่อทำให้การสัมภาษณ์เจาะตรงประเด็น และได้ข้อมูลยิ่งขึ้น (2) เตรียมชุดคำถามล่วงหน้าและจัดลำดับคำถามช่วยให้การตอบไม่วกวน (3) ขณะสัมภาษณ์ครูใช้วาจา ท่าทาง น้ำเสียงที่อบอุ่นเป็นกันเอง ทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึก ปลอดภัย และแนวโน้มให้นักเรียนอยากพูด / เล่า (4) ใช้คำถามที่นักเรียนเข้าใจง่าย (5) อาจใช้วิธีสัมภาษณ์ทางอ้อมคือ สัมภาษณ์จากบุคคลที่ใกล้ชิดกับนักเรียน เช่น เพื่อนสนิท ผู้ปกครอง เป็นต้น

3. การตรวจงาน เป็นการวัดและประเมินผลที่เน้นการนำผลการประเมินไปใช้ทันทีใน 2 ลักษณะ คือ เพื่อการช่วยเหลือนักเรียนและเพื่อปรับปรุงการสอนของครู จึงเป็นการประเมินที่ควรดำเนินการตลอดเวลา เช่น การตรวจ แบบฝึกหัด ผลงานภาคปฏิบัติ โครงการ/โครงการต่างๆ เป็นต้น งานเหล่านี้ควรมีลักษณะที่ครูสามารถประเมิน พฤติกรรมระดับสูงของนักเรียนได้ เช่น แบบฝึกหัดที่เน้นการเขียนตอบ เรียบเรียง สร้างสรรค์ (ไม่ใช่แบบฝึกหัดที่เลียนแบบข้อสอบเลือกตอบซึ่งมักประเมินได้เพียงความรู้ความจำ) งานโครงการ โครงการ ที่เน้นความคิดขั้นสูงในการวางแผนจัดการ ดำเนินการและแก้ปัญหาสิ่งที่ควรประเมินควบคู่ไปด้วยเสมอในการตรวจงาน (ทั้งงานเขียนตอบ และปฏิบัติ) คือลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน

4. การรายงานตนเองของนักเรียน เป็นการให้นักเรียนเขียนบรรยายหรือตอบคำถาม สั้น ๆ หรือตอบแบบสอบถามที่ครูสร้างขึ้น เพื่อสะท้อนถึงการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งความรู้ ความเข้าใจ วิธีคิด วิธีทำงานความพอใจในผลงาน ความต้องการ พัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

5. การใช้บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน ผลงานนักเรียน โดยเฉพาะความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนจากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากเพื่อนครู - โดยประชุมแลกเปลี่ยน ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน (ประเมินเดือนละครั้ง)

6. การใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง ในกรณีที่ต้องการใช้แบบทดสอบ ข้อเสนอแนะให้ใช้แบบทดสอบ ภาคปฏิบัติที่เน้นการปฏิบัติจริง ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

- (1) ปัญหาต้องมีความหมายต่อผู้เรียน และมีความสำคัญเพียงพอที่จะแสดงถึงภูมิความรู้ของนักเรียนในระดับชั้นนั้น ๆ
- (2) เป็นปัญหาที่เลียนแบบสภาพจริงในชีวิตของนักเรียน
- (3) แบบสอบต้องครอบคลุมทั้งความสามารถและเนื้อหาตามหลักสูตร
- (4) นักเรียนต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดหลาย ๆ ด้านมาผสมผสาน และแสดงวิธีคิดได้เป็น ขั้นตอนที่ชัดเจน
- (5) ควรมีคำตอบถูกต้องหลายคำตอบ และมีวิธีการหาคำตอบได้หลายวิธี
- (6) มีเกณฑ์การให้คะแนนตามความสมบูรณ์ของคำตอบอย่างชัดเจนการกำหนดเกณฑ์การประเมินตามสภาพจริง การประเมินตามสภาพจริงนิยมใช้ rubrics (rubrics) เพื่ออธิบายสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน ซึ่ง rubrics เป็น เครื่องมือ (scoring tool) ที่มีการระบุเกณฑ์ (criteria) ประเมินชิ้นงานและคุณภาพของชิ้นงานในแต่ละเกณฑ์

กล่าวโดยสรุปได้ว่าหัวใจสำคัญของการประเมินตามสภาพจริง คือ ต้องสอนและให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสภาพจริง มนุษย์เรามีความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นที่ตั้ง ดังนั้น การวัดผลประเมินผลควรวัดจากพฤติกรรมและการกระทำของผู้เรียนทั้งนี้ตามความสามารถจริงและชิ้นงานที่ผลิตออกมาได้ ซึ่งวิธีการวัดผลจะมีหลาย ๆ รูปแบบแล้วแต่ผู้สอนจะศึกษาและนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของ

ผู้เรียน แนวทางของงานที่ปฏิบัติ กำหนดกรอบและวิธีการประเมินร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ซึ่งวิธีการประเมินตามสภาพจริงจะใช้เทคนิค / วิธีการที่ใช้ในการประเมินตามสภาพจริง การประเมินตามสภาพจริงเป็น การกระทำการแสดงออกหลาย ๆ ด้าน ของนักเรียนตามสภาพความเป็นจริง ทั้งในและนอกห้องเรียน

8. การหาประสิทธิภาพของแบบทดสอบชุดฝึกอบรวม

บุญชม ศรีสะอาด. (2546: 153) การหาประสิทธิภาพของสื่อที่สร้างขึ้นมี 2 วิธี ดังนี้

1. วิธีการหาประสิทธิภาพเชิงเหตุผล (Rational Approach) กระบวนการนี้เป็นการหาประสิทธิภาพโดยใช้หลักของความรู้ และเหตุผลในการตัดสินคุณค่าของสื่อการเรียนการสอน โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญ (Panel of Expert) เป็นผู้พิจารณา ตัดสินคุณค่า ซึ่งเป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมในด้านการนำไปใช้ (Usability) ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนจะนำมาหาค่าประสิทธิภาพต่อไป

2. วิธีการหาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ (Empirical Approach) วิธีการนี้จะนำสื่อไปทดลองใช้กับกลุ่มนักศึกษาเป้าหมาย การหาประสิทธิภาพของสื่อ เช่น บทเรียนคอมพิวเตอร์ (CAI) บทเรียนโปรแกรม เอกสารประกอบการเรียน แผนการสอน แบบฝึกทักษะ เป็นต้น ส่วนมากใช้วิธีการหาประสิทธิภาพด้วยวิธีนี้ ประสิทธิภาพที่วัดส่วนใหญ่จะพิจารณาจากเปอร์เซ็นต์การทำแบบฝึกหัดหรือกระบวนการเรียน หรือแบบทดสอบย่อย โดยแสดงเป็นค่าตัวเลข 2 ตัว เช่น $E_1/E_2 = 80/80$, $E_1/E_2 = 85/85$, $E_1/E_2 = 90/90$ เป็นต้น

เกณฑ์ประสิทธิภาพ (E_1/E_2) มีความหมายแตกต่างกันหลายลักษณะในที่นี้จะยกตัวอย่าง $E_1/E_2 = 80/80$ ดังนี้

1. เกณฑ์ 80/80 ในความหมายที่ 1 ตัวเลข 80 ตัวแรก (E_1) คือ นักศึกษาทั้งหมดทำแบบฝึกหัดหรือแบบทดสอบย่อยได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 80 ถือเป็นประสิทธิภาพของกระบวนการ ส่วนตัวเลข 80 ตัวหลัง (E_2) คือ นักศึกษาทั้งหมดที่ทำแบบทดสอบหลังเรียน (Post - test) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 80 ส่วนการหาค่า E_1 และ E_2 ใช้สูตร ดังนี้

$$E_1 = \frac{\sum X}{\frac{n}{A}} \times 100$$

เมื่อ E_1 แทน ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยที่นักศึกษาทั้งหมดทำแบบฝึกหัด หรือแบบทดสอบย่อยทุกชุดรวมกัน

$\sum X$ แทน คะแนนของแบบฝึกหัดหรือของแบบทดสอบย่อยทุกชุดรวมกัน

A แทน คะแนนเต็มของแบบฝึกหัดทุกชุดรวมกัน

n แทน จำนวนนักศึกษาทั้งหมด

$$E_2 = \frac{\sum F}{N} \times 100$$

เมื่อ E_2 แทน ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยที่นักศึกษาทั้งหมดทำแบบทดสอบหลังเรียน

$\sum F$ แทน คะแนนรวมของแบบทดสอบหลังเรียน

B แทน คะแนนเต็มของแบบทดสอบหลังเรียน

N แทน จำนวนนักศึกษาทั้งหมด

2. เกณฑ์ 80/80 ในความหมายที่ 2 ตัวเลข 80 ตัวแรก (E_1) คือ จำนวนนักศึกษา

ร้อยละ 80 ทำแบบทดสอบหลังเรียน (Post - test) ได้คะแนนร้อยละ 80 ทุกคน ส่วนตัวเลข 80 ตัวหลัง (E_2) คือ นักศึกษาทั้งหมดทำแบบทดสอบหลังเรียนครั้งนั้น ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 80 เช่น มีนักศึกษา 40 คน ร้อยละ 80 ของนักศึกษาทั้งหมด คือ 32 แต่ละคนได้คะแนนจากการทดสอบหลังเรียน ถึงร้อยละ 80 (E_1) ส่วน 80 ตัวหลัง (E_2) คือผลการทดสอบหลังเรียนของนักศึกษาทั้งหมด (40 คน) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 80

3. เกณฑ์ 80/80 ในความหมายที่ 3 ตัวเลขตัวแรก (E_1) คือ จำนวนนักศึกษา

ทั้งหมด ทำแบบทดสอบหลังเรียน (Post - test) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 80 ส่วน ตัวเลข 80 ตัวหลัง (E_2) คือ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 80 ที่นักศึกษาทั้งหมดทำแบบทดสอบหลังเรียน

ตัวเลข 80 ตัวหลัง (E_2) สามารถอธิบายให้ชัดเจนได้ ดังนี้ สมมติว่านักศึกษาทั้งหมด ทำแบบทดสอบก่อนเรียน (Pre - test) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 10 แสดงว่าแตกต่างจากคะแนนเต็ม (ร้อยละ 100) เท่ากับ 90 ถ้านักศึกษาทั้งหมดทำแบบทดสอบหลังเรียน (Post - test) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 85 แสดงว่ามีความแตกต่างของการสอบ 2 ครั้งนี้ (ก่อนเรียนและหลังเรียน) เท่ากับ $85 - 10 = 75$ ดังนั้น ค่าของ $(75/90) \times 100 = 83.33\%$ ถือว่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($E_2 = 80$)

4. เกณฑ์ 80/80 ในความหมายที่ 4 ตัวเลข 80 ตัวแรก (E_1) คือ นักศึกษา

ทั้งหมด ทำแบบทดสอบทดสอบหลังเรียน ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 80 ส่วนตัวเลข 80 ตัวหลัง (E_2) หมายถึง นักศึกษาทั้งหมดทำแบบทดสอบหลังเรียนแต่ละข้อถูกมีจำนวนร้อยละ 80 (ถ้านักศึกษาทำข้อสอบข้อใดถูกมีจำนวนนักศึกษาไม่ถึงร้อยละ 80 แสดงว่า ข้อไม่มีประสิทธิภาพและชี้ให้เห็นว่าจุดประสงค์ที่ตรงกับข้อนั้นมีความบกพร่อง)

กล่าวโดยสรุปได้ว่าเกณฑ์ในการหาประสิทธิภาพของสื่อการเรียนการสอนจะนิยมตั้งเป็นตัวเลข 3 ลักษณะ คือ 80/80, 85/85, และ 90/90 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของวิชาและเนื้อหาที่นำมาสร้างสื่อ นั้น ถ้าเป็นวิชาที่ค่อนข้างยากก็อาจตั้งเกณฑ์ไว้ 80/80 หรือ 85/85 สำหรับวิชาที่มีเนื้อหาง่าย ก็อาจตั้งเกณฑ์ไว้ 90/90 เมื่อคำนวณแล้วค่าที่ถือว่าใช้ได้ คือ 87.50/87.50 หรือ 87.50/90 เป็นต้น

8.1 ขั้นตอนการหาประสิทธิภาพ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2526) กล่าวถึง ขั้นตอนการทดสอบประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. แบบเดี่ยว (1 : 1) เป็นการทดลองกับผู้เรียน 1 คน โดยใช้เด็กอ่อน ปานกลาง และเด็กเก่ง คำนวณหาประสิทธิภาพเสร็จแล้วปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยปกติคะแนนที่ได้จากการทดลองแบบเดี่ยวนี้จะได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์มาก แต่ไม่ต้องวิตกเมื่อปรับปรุงแล้ว จะสูงขึ้นมากก่อนนำไปทดลองแบบกลุ่ม ในขั้นนี้ E_1/E_2 ที่ได้จะมีค่าประมาณ 60/60

วิธีดำเนินการในการทดลองแบบเดี่ยวนี้ เป็นการทดลอง ครู 1 คน ต่อเด็ก 1 คน ให้ทดลองกับเด็กอ่อนเสียก่อน ทำการปรับปรุงแล้วนำไปทดลองกับเด็กปานกลาง และนำไปทดลองกับเด็กเก่ง อย่างไรก็ตาม หากเวลาไม่อำนวยและสภาพการณ์ไม่เหมาะสมก็ให้ทดลองกับเด็กอ่อนหรือปานกลาง

2. แบบกลุ่ม (1 : 10) เป็นการทดลองกับผู้เรียน 6 – 10 คน (แต่ละผู้เรียน เก่งกับอ่อน คำนวณหาประสิทธิภาพแล้วปรับปรุง ในคราวนี้จะคะแนนของผู้เรียนจะเพิ่มขึ้นอีกเกือบเท่าเกณฑ์ โดยเฉลี่ยจะห่างจากเกณฑ์ประมาณ 10% นั่นคือ E_1/E_2 ที่ได้จะมีค่าประมาณ 70/70 วิธีดำเนินการสำหรับการทดลองแบบกลุ่ม เป็นการทดลองที่ครู 1 คน ต่อเด็ก 6 – 10 คน โดยให้คะแนนทั้งเด็กเก่ง ปานกลาง และเด็กอ่อน ห้ามทดลองกับเด็กอ่อนล้วนหรือเด็กเก่งล้วน เวลาทดลองจะต้องจับเวลาด้วยว่ากิจกรรมแต่ละกลุ่มใช้เวลาเท่าไร

3. ภาคสนาม (1 : 100) เป็นการทดลองกับผู้เรียนทั้งชั้น 40 – 100 คน คำนวณหาประสิทธิภาพแล้วทำการปรับปรุงผลลัพธ์ที่ได้ควรใกล้เคียงกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ หากต่ำกว่าเกณฑ์ ไม่เกิน 2.5% ก็ให้ยอมรับ หากแตกต่างกันมาก ผู้สอนต้องกำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพของเอกสารประกอบการเรียนใหม่โดยยึดสภาพความจริงเป็นเกณฑ์

วิธีดำเนินการในภาคสนาม เป็นการทดลองที่ใช้ครู 1 คน กับนักศึกษาทั้งชั้น 30 – 40 คน (หรือ 100 คน สำหรับเอกสารประกอบการเรียนรายบุคคล) ชั้นที่เลือกมาทดลองจะต้องมีนักศึกษาละก้นเก่งและอ่อน ไม่ควรเลือกห้องเรียนที่มีเด็กเก่งหรือเด็กอ่อนล้วน

การยอมรับหรือไม่ยอมรับประสิทธิภาพเอกสารประกอบการเรียน สุนันทาสุนทรประเสริฐ (2544 :2) สรุปไว้ว่า เมื่อทดลองเอกสารประกอบการเรียนภาคสนามแล้ว ต้องนำมาเทียบค่าระหว่างผลของ ประสิทธิภาพที่ได้รับกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อดูว่าสมควรที่จะยอมรับประสิทธิภาพ หรือไม่การยอมรับ ประสิทธิภาพให้ถือค่าแปรปรวน 2.5 – 5 % นั่นคือ ประสิทธิภาพของเอกสารประกอบการเรียน ไม่ควรต่ำกว่าเกณฑ์ 5% แต่

โดยปกติจะกำหนดไว้ 2.5 % ฉะนั้นการยอมรับประสิทธิภาพ ของเอกสารประกอบ การเรียนจึงมี 3 ระดับ คือ

1. สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้
2. เท่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้
3. ต่ำกว่าเกณฑ์ประมาณ 2.5 – 5 %

จากเกณฑ์การหาประสิทธิภาพของสื่อผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการหาประสิทธิภาพของสื่อ เพราะการหาประสิทธิภาพชุดนี้มีความเหมาะสมกับชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น

8.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

8.2.1 การหาค่าอำนาจจำแนก

ลัวน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2539: 259 ได้ให้ความหมายของ อำนาจจำแนกไว้ว่า อำนาจจำแนก หมายถึง ความสามารถหรือคุณสมบัติของข้อสอบ แบบทดสอบ หรือ แบบวัด ในการจำแนกแยกลักษณะคน 2 กลุ่มได้ นั่นคือ แยกคนที่มีคุณลักษณะสมบัติสูงกับคนที่มี คุณสมบัติต่ำได้ นั่นคือคุณลักษณะรายข้อที่สามารถจำแนกแยกแยะความแตกต่างระหว่างบุคคลตาม ลักษณะที่ต้องการวัดได้

การหาค่าอำนาจจำแนกมีหลายวิธีขึ้นอยู่กับธรรมชาติของคะแนนที่ได้จากการวัดนั้นๆ ดังนี้

8.2.1.1. ดัชนีพอยท์ไบซีเรียล (Point-Biserial Index) ดัชนีแบบนี้เป็นลักษณะ สหสัมพันธ์ ระหว่าง 2 ตัวแปร หรือคะแนน 2 กลุ่ม แต่มีข้อตกลงว่า คะแนนกลุ่มหนึ่งเป็นแบบต่อเนื่อง (Continuous Variable) การให้คะแนนทำถูกได้ 1 คะแนน และทำผิดได้ 0 คะแนน เท่านั้น

8.2.1.2 ดัชนีสหสัมพันธ์เพียร์สัน มีข้อตกลงว่า กรณีตัวเลือกเป็นคะแนนแบบช่วง เท่ากัน เช่น 1,2,3 หรือ 1,2,3,4 หรือมากกว่านั้นก็ได้ ด้านคะแนนมากมักจะเป็นลักษณะเห็นด้วยอย่างมาก หรือมีคุณลักษณะนั้นอยู่อย่างมาก เมื่อผู้ตอบเลือกตอบตัวเลือกที่มีคะแนนมาก ย่อมได้คะแนนรวม มากด้วยเช่นกัน หรือผู้ตอบตอบตัวเลือกที่มีคะแนนน้อย ย่อมได้คะแนนรวมน้อยด้วย ลักษณะของ คะแนน 2 อย่างขึ้นลงตามกัน แสดงว่าข้อนั้นจำแนกได้ แต่ถ้าไม่ขึ้นลงตามกันแสดงว่าค่าของอำนาจ จำแนกไม่ดี หรืออาจขึ้นลงกลับกันแปลว่าเป็นข้อที่ไม่ดี ไม่ควรนำมาใช้หรือควรนำมาปรับปรุง และ ควรตรวจเช็คการให้คะแนนให้ดี อาจเป็นข้อเขียนแสดงความคิดเห็นทางลบเวลาให้คะแนนก็จะต้อง กลับกัน

8.2.1.3 อำนาจจำแนกจากการทดสอบแบบที (t-test index) การใช้ดัชนีนี้เสนอโดย A.L.Edwards ในปี 1957 ใช้ในกรณีคะแนนแสดงความรู้สึกแต่ละข้อมีมากกว่า 1 คะแนน แต่ละข้อ ควร ให้คะแนนเหมือนกัน นั่นคือ ถ้า 3 คะแนน ก็ 3 คะแนนเหมือนกันหมด ถ้าข้อละ 5 คะแนนก็ให้ 5 คะแนนเหมือนกันหมด หลักการคือพยายามหาความแตกต่างของคะแนนกลุ่มที่ได้คะแนนสูงกับกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำว่าทำข้อนั้นๆ ได้คะแนนไปตามสภาพความเป็นจริงหรือไม่ ตามทฤษฎีผู้ที่ได้คะแนนรวม

สูงควรทำข้อนั้นได้คะแนนสูง ผู้ที่ได้คะแนนต่ำควรได้คะแนนข้อนั้นต่ำ ถ้าแบบนี้ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำก็จะต่างกัน ข้อนั้นถือว่าจำแนกคนได้ แต่ในทางปฏิบัติ คะแนนกลุ่มสูงกับคะแนนกลุ่มต่ำอาจไม่แตกต่างกัน หรือนัยกลับกันคือ กลุ่มต่ำอาจอยู่สูงกว่ากลุ่มสูง กรณีนี้อ่านาจำแนกจะใช้ไม่ได้ อ่านาจำแนกแบบที (t-test index) ที่ควรยอมรับ คือ 1.75 ตามแนว Edwards หมายถึง ถ้าคำนวณค่าอ่านาจำแนกได้ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปถือว่าข้อนั้นมีความอ่านาจำแนกใช้ได้ แต่ถ้าค่า t น้อยกว่า 1.75 ถือว่าใช้ไม่ได้ ต้องแก้ไขปรับปรุงในกรณีค่า ค่า t เป็นลบ (-) และค่าตัวเลขจะสูงกว่าเกณฑ์ถือว่าใช้ไม่ได้เพราะเป็นผลกลับกัน ถ้าไม่ยึดตามเกณฑ์ของของ Edwards ก็สามารถหาค่า t แล้วไปเปิดตารางทดสอบค่า t และ df กำหนดสำคัญและเป็นการทดสอบทิศทางเดียว ถ้าผลออกมามีค่า t มีระดับนัยสำคัญที่ระดับที่ต้องการค่าอ่านาจำแนกนั้นก็สมารถนำไปใช้ได้

การพิจารณาคุณภาพของข้อสอบ จากค่าความยากง่ายอาจแตกต่างกันไป ตามจุดมุ่งหมายในการสอบ เช่น ข้อสอบสำหรับประเมินผลการเรียนการสอนโดยทั่วไปอาจใช้ข้อสอบที่มีค่าความยากง่าย ระหว่าง .20-.80 แต่ข้อสอบสำหรับคัดเลือกเรียนต่ออาจใช้ข้อสอบที่มีค่าอยู่ระหว่าง .15-.75 ข้อสอบสำหรับการประเมินผลแบบอิงเกณฑ์ อาจใช้ข้อสอบ ที่ง่ายขึ้นไปอีกเพราะโดยทั่วไปการประเมินผลแบบอิงเกณฑ์มักใช้เกณฑ์ในการประเมินผล 80-90% (ภัทรา นิคมานนท์ 2543: 165)

การหาค่าอ่านาจำแนก (Discrimination Power) ค่าอ่านาจำแนกของข้อสอบเป็นความสามารถของข้อสอบข้อนั้นว่าสามารถจำแนกคนเก่งและคนไม่เก่งได้เพียงใด นั่นก็คือคนที่เก่ง (ได้คะแนนรวมสูง) จะต้องตอบข้อนั้นได้ หรือตอบได้ถูกต้อง ส่วนผู้ที่ไม่เก่ง (ได้คะแนนรวมน้อย) จะตอบข้อนั้น ไม่ถูกต้องค่าอ่านาจำแนก จะมีค่าระหว่าง-0.00 ถึง+1.00 แต่ค่าที่ต้องการหรือที่เรียกว่า มีอ่านาจำแนกดีจะต้องเป็นค่าบวก ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (ภัทรา นิคมานนท์ 2543: 166)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหาค่าอ่านาจำแนกของแบบทดสอบก่อน และหลังการฝึกอบรม ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบทดสอบทั้งหมด

8.2.1.4 ความเที่ยงตรง

ความเที่ยงตรงเป็นดัชนีที่บอกให้รู้ว่าเครื่องมืออื่น ๆ สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการจะวัดได้หรือไม่ เครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้นจะมีคุณค่าเมื่อเครื่องมืออื่นมีความเที่ยงตรง หรือเมื่อสามารถวัดลักษณะที่ต้องการให้วัด การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเป็นการกระทำเพื่อตอบคำถามว่า ลักษณะอะไรที่เครื่องมือฉบับนั้นวัด และลักษณะที่วัดนั้นตรงกับจุดประสงค์ที่ต้องการจะวัดหรือไม่

ความเที่ยงตรงสามารถแบ่งได้เป็น 3 ชนิด (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2539: 208) ดังต่อไปนี้ คือ

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
2. ความเที่ยงตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ (Criterion-Related Validity)

3. ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity)

1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หมายถึง เครื่องมือที่สามารถวัดได้ตามเนื้อหาที่ต้องการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำแนกได้เป็น 2 ชนิดคือ

- ความเที่ยงตรงเชิงเหตุผล (Logical Validity) เป็นความเที่ยงตรงที่ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าข้อสอบแต่ละข้อนั้นวัดได้ตรงตามตารางวิเคราะห์รายละเอียดหรือไม่

- ความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) เป็นคุณภาพของแบบทดสอบที่พิจารณาว่าข้อสอบแต่ละข้อวัดได้ตรงตามตรงตามคุณลักษณะที่นิยามไว้หรือไม่ ซึ่งเป็นความเที่ยงตรงที่เหมาะสมสำหรับแบบทดสอบวัดความรู้สึก (Affective domain)

2) ความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ หมายถึง คุณภาพของเครื่องมือที่ให้อาผลการวัดของแบบทดสอบไปหาความสัมพันธ์กับเกณฑ์ที่ต้องการ จำแนก เป็น 2 ชนิด คือ

- ความเที่ยงตรงเชิงสภาพ (Concurrent Validity) หมายถึง คุณภาพของแบบทดสอบที่วัดได้ตรงตามความจริงในสภาพปัจจุบัน

- ความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ (Predictive Validity) เป็นความเที่ยงตรงอีกแบบหนึ่งที่ต้องอาศัยเกณฑ์เป็นเครื่องมือช่วยชี้ผลแต่เกณฑ์ (Criterion) ในความเที่ยงตรงแบบนี้เป็นเกณฑ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั่นคือ ถ้าจะหาความเที่ยงตรงแบบนี้ต้องสอบแบบทดสอบนั้นไว้ก่อนแล้วทิ้งระยะไว้สักระยะหนึ่งแล้วเอาคะแนนที่ต้องการมาหาความสัมพันธ์กับคะแนนแบบทดสอบนั้นได้ค่าเท่าไรก็จะเป็ค่าของความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ตามที่ต้องการ ซึ่งอาจจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับคุณภาพของแบบทดสอบ

8.2.1.5 ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรง

ตามโครงสร้างเครื่องมือสามารถวัดได้สอดคล้องกับโครงสร้างหรือคุณลักษณะตามทฤษฎีของสิ่งนั้นๆ นั่นก็คือต้องสร้างข้อคำถามให้มีพฤติกรรมต่างๆ ตรงกับพฤติกรรมที่เป็นเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการจะวัด เช่น เครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อวัดความรู้สึกนึกคิด ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สิ่งที่ว่านี้มีความหมาย ครอบคลุมพฤติกรรมใดบ้าง ต้องมีการนิยามสิ่งนั้นๆ ให้ชัดเจนแล้วจึงสร้างข้อคำถาม ให้ครอบคลุม คุณลักษณะย่อยหรือพฤติกรรมนั้นๆ การหาความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง อาจใช้วิธีการดังต่อไปนี้

1. อาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ที่เป็นผู้พิจารณา

ตัดสินใจว่าเครื่องมือต่างๆ มีความเที่ยงตรงตามโครงสร้างหรือไม่ โดยนำลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรมและข้อคำถามที่เป็น ตัวแทนพฤติกรรมนั้นๆ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตัดสินใจว่าข้อคำถามใดเป็นตัวแทนพฤติกรรมใด ถ้าข้อคำถามข้อใดเป็นตัวแทนของพฤติกรรมใดให้จับคู่กัน จำนวนหาเปอร์เซ็นต์ของความถี่ ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ถ้าข้อคำถามข้อใดจับคู่กันกับพฤติกรรมมีค่าสูงกว่า 80 % ก็ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดพฤติกรรมนั้นๆ ได้

2. เปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีลักษณะต้องการวัดเป็นเกณฑ์ เป็นการหาความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง โดยนำแบบสอวัดที่สร้างขึ้นไปสอวัดกับกลุ่มตัวอย่างที่มี คุณลักษณะตรงกับคุณลักษณะที่ต้องการจะวัด แล้วนำผลการวัดที่ได้ไปเปรียบเทียบกับ กลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่มีคุณลักษณะนั้น ๆ โดยใช้การทดสอบที่ (t - test)

8.2.1.6 ความเชื่อมั่น ความเชื่อมั่นเป็นดัชนีที่บอกให้รู้ว่า เครื่องมือนั้นๆ สามารถให้ผลการวัดอย่างคงเส้นคงวาเพียงใด ในการสร้างเครื่องมือวัดใดๆ ผู้วิจัยจะต้องพยายามสร้างเครื่องมือให้มีความเชื่อมั่นสูงๆ เพื่อจะได้มีความมั่นใจในผลการวัดที่ได้มาในการพิจารณาว่า เครื่องมือใดมีความเชื่อมั่นสูงต่ำเพียงใด สามารถพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเชื่อมั่น ซึ่งจะบอกถึงความคงเส้นคงวาของผลการสอวัดจากการสอวัดหลายๆ ครั้ง ที่ใช้ในการประมาณค่าคะแนนจริง

8.2.1.7 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเชื่อมั่นมีหลายวิธีการที่ จะเลือกใช้วิธีการที่จะเลือกใช้วิธีใดนั้นขึ้นอยู่กับธรรมชาติของสิ่งที่ต้องการวัดนั้นๆ และข้อตกลงของการใช้วิธีนั้นๆ วิธีการหาความเชื่อมั่นที่สำคัญและใช้กันอย่างแพร่หลายคือ (อนันต์ ศรีโสภา. 2522: 35)

1) การสอซ้ำ (Test-retest method) เป็นการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยนำเครื่องมือชุดเดียวกันไปทดสอบกับคนกลุ่มเดียวกันสองครั้งในเวลาต่างกัน นำค่าการวัดสองชุดที่ได้มาหาความสัมพันธ์กัน สัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อมั่นในกรณีนี้คือ สัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่าง คะแนนสองชุดที่ได้จากการทดสอบกับคนกลุ่มเดียวกันด้วยเครื่องมือชุดเดิมสองครั้งค่าความเชื่อมั่นที่ได้จากการสอซ้ำขึ้นอยู่กับช่วงห่างของเวลาในการทดสอบครั้งแรกกับครั้งที่สอง เวลาในการทดสอบครั้งแรกกับครั้งที่สองจึงไม่ควรห่างกันมากนัก การหาความเชื่อมั่นโดยการสอซ้ำจะได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความคงที่ (Coefficient of stability) สูตรที่ใช้คำนวณหาความเชื่อมั่น กรณีนี้คือสูตรการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

อนาสตาซี (Anastasi.1968: 120) กล่าวว่าวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ง่ายและตรงตามทฤษฎีของความเชื่อมั่น คือการสอซ้ำ การสอซ้ำนี้มีข้อตกลงว่า การสอแต่ละครั้งไม่มีผลต่อกันและกัน และความตั้งใจในการตอบของทั้งสองครั้งไม่ต่างกัน การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้วิธีสอซ้ำมักใช้กับเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อวัดพฤติกรรมที่ค่อนข้างคงที่ คือ ช่วงเวลาที่จะวัดอีกครั้ง ไม่มีผลทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลง ดังนั้นพฤติกรรมบางอย่างที่เปลี่ยนแปลงเร็ว ไม่นิยมหาความเชื่อมั่นโดยการสอซ้ำ

2) การใช้เครื่องมือวัดที่คู่ขนานกัน (Parallel form method) เป็นการหาความเชื่อมั่น ของเครื่องมือโดยนำเครื่องมือสองชุดที่มีเนื้อหาเดียวกัน รูปแบบของข้อคำถาม(style) แบบเดียวกัน ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนเท่ากัน สอวัดกับกลุ่มบุคคลเดียวกันในเวลา

เดียวกันแล้วนำผลการวัดของทั้งสองกลุ่มมาหาความสัมพันธ์กัน ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ที่ได้คือ สัมประสิทธิ์ของความเท่าเทียมกัน (Coefficient of equivalence) ถ้านำเครื่องมือสองชุดที่ถ่วงน้ำหนักมา สอบวัดกับกลุ่มบุคคลเดียวกัน แต่เว้นช่วงเวลาในการทดสอบฉบับที่ 1 กับฉบับที่ 2 ห่างกันพอสมควร ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ที่ได้ คือสัมประสิทธิ์ของความเท่าเทียมกันและความคงที่ (Coefficient of equivalence and stability) สูตรที่ใช้ในการคำนวณหาความเชื่อมั่น ในกรณีนี้ คือสูตรการหา สัมประสิทธิ์สหพันธ์อย่างง่าย

3) วิธีแบ่งครึ่งแบบทดสอบ (Split-half method) เป็นการนำค่า แบบทดสอบฉบับเดียวไปทดสอบกับบุคคลกลุ่มเดียว แล้วแบ่งครึ่งแบบทดสอบเป็นชุดคะแนนของข้อคู่ และชุดคะแนนของข้อคี่ นำคะแนนที่ได้จากการแบ่งครึ่งแบบทดสอบไปหาสหพันธ์ จากนั้นปรับ ขยายด้วยสูตรของ Spearman-Brown เป็นสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ทั้งฉบับ

4) วิธีวัดความคงที่ภายในของแบบทดสอบ (Internal-Consistency method) เป็นการนำค่าแบบทดสอบฉบับเดียวไปทดสอบกับบุคคลกลุ่มเดียวกัน และนำไป หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยวิธีคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) ซึ่งการ หาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยวิธีคูเดอร์-ริชาร์ดสันนี้ เครื่องมือจะต้องมีลักษณะที่วัด องค์ประกอบร่วมกันและคะแนนแต่ละข้อต้องอยู่ในลักษณะ ถ้าทำถูกต้อง 1 ทำผิดได้ 0 คะแนน เท่านั้น วิธีนี้จะมีสูตรที่ใช้ในการหาความเชื่อมั่นอยู่ 2 สูตรคือ KR-20 และ KR-21 .

(Fraenkel and Wallen, 1993: 149)

จากการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยได้นำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือความเที่ยงตรง ด้านเนื้อหา มาใช้งานการวิจัยเพื่อให้แบบทดสอบมีความเที่ยงตรง และสามารถนำไปใช้ได้ เกิด ประโยชน์สูงสุด

9. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลายความหมาย ดังนี้ ดิเรก ฤกษ์ห่วย (2527: 35) ความพึงพอใจ หมายถึง ทศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปเป็นความพอใจในการปฏิบัติต่อสิ่งนั้น

กิตติมา ปรีดีดิลก (2529: 321-322) หมายถึงความรู้สึกชอบ หรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและ สิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ เมื่อได้รับการตอบสนอง

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 98) กล่าวว่า “ความพึงพอใจเป็นภาวะของ ความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมิน ประสิทธิภาพ ของคนๆ หนึ่ง สิ่งที่เขาหาประโยชน์ไประหว่างการเสนอให้กับสิ่งได้รับจะเป็นรากฐาน แห่ง ความพอใจและ ไม่พอใจได้”

ธनिया ปัญญาแก้ว. (2541: 12) ได้ให้ความหมายว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจจะเกี่ยวข้องกับ ลักษณะของงาน ปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่ความพอใจในงานที่ทำได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เมื่อปัจจัยเหล่านี้อยู่ต่ำกว่า จะทำให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำ ถ้าหากว่างานให้ความก้าวหน้า ความท้าทาย ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และการยกย่องแก่ ผู้ปฏิบัติงานแล้ว พวกเขาจะพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542: 775) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง พื่อใจ ชอบใจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกที่มีความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ที่ปฏิบัติอยู่และความพึงพอใจจะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามความพึงพอใจของแต่ละ บุคคลไม่มีวันสิ้นสุด เปลี่ยนแปลงได้เสมอ ตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมบุคคลจึงมีโอกาสที่จะไม่ พึงพอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้ว ฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องสำรวจตรวจสอบความพึงพอใจในการ ปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรตลอดไปทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตั้งไว้

กาญจนา อรุณสุขรุจิ (2546: 5) กล่าวว่าความพึงพอใจของมนุษย์เป็นการแสดงออกทาง พฤติกรรมที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ การที่เราจะทราบว่าบุคคลนั้นมีความ พึงพอใจหรือไม่สามารถสังเกตจากการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน และต้องมีสิ่งเร้า ที่ตรงต่อ ความต้องการของบุคคล จึงจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นการสร้างสิ่งเร้าจึงเป็นแรงจูงใจของ บุคคลนั้นให้เกิดความพึงพอใจในงาน

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550: 140, 149) ได้อธิบายเรื่อง ความพึงพอใจของบุคคล ไว้ว่าความพึงพอใจเป็นภาวะทางอารมณ์ ซึ่งเป็นผลจากการรับรู้ ในผลงานของบุคคล บุคคลหนึ่ง หรือ ประสิทธิภาพของบุคคล บุคคลหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะแปรเปลี่ยนหรือเป็นพลวัตบุคคลจะมี ความพึงพอใจมาก น้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าความต้องการของตนได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใดด้วย

กูด (Good. 1973: 320) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพคุณภาพหรือระดับ ความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งที่ทำอยู่

โวลแมน (Wolman.1973: 333) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก (Feeling) มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ต้องการหรือตามแรงจูงใจ

วรูม (Vroom.1964: 57-60) ได้กล่าวว่า ทัศนคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่ง สามารถใช้แทน กันได้ เพราะทั้งสองคำนี้ หมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทัศนคติด้านบวก จะ แสดงให้เห็นถึงสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้นและทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความไม่พึง พื่อใจ

เดวิส & นิวสตรอม (Davis, K. and J. Newstrom. 1976: 61) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจว่าเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ ที่มีความพยายามที่จัดความตึงเครียด ความกระวนกระวาย ความไม่สมดุลภายในร่างกาย ซึ่งเมื่อมนุษย์สามารถจัดสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาดังกล่าวได้ มนุษย์ย่อมต้องได้รับความพอใจในสิ่งที่ตนเองต้องการ

มัลลินส์ (Mullins. 1985: 280) ความพึงพอใจ เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ หลายๆ ด้าน เป็นสภาพภายในที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในงานด้านปริมาณ และคุณภาพ เกิดจากมนุษย์จะมีแรงผลักดันบางประการให้ตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่ตนเองพยายามจะบรรลุเป้าหมายบางอย่าง เพื่อที่จะสนองต่อความต้องการหรือความคาดหวังที่มีอยู่ และเมื่อบรรลุเป้าหมายนั้นจะเกิดความพอใจ เป็นสะท้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้น เป็นกระบวนการหมุนเวียนต่อไปอีก

คอตเลอร์ และ เคลเลอร์ (Kotler; & Keller. 2006: 136) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของบุคคล ซึ่งมีระดับความพอใจที่เป็นผลจากการเปรียบเทียบการทำงาน ตามที่เห็นและเข้าใจกับความคาดหวัง (Customer Expectations) หากบุคคลเห็นและเข้าใจการทำงานว่าต่ำกว่าความคาดหวัง ส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) แต่หากระดับของการเห็นและเข้าใจการทำงานตรงกับความคาดหวัง บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) และถ้าผลที่ได้รับจากการทำงานสูงกว่าความคาดหวังก็จะทำให้เกิดความประทับใจ (Delighted) ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจของลูกค้าและประชาชนสัมพันธ์ถึงสิ่งที่ดีและไม่ดีของการทำงานนั้นๆ ต่อบุคคลอื่นต่อไปยังผลของการทำงานสูงกว่าความคาดหวังเท่าใด ผู้บริโภคจะยิ่งพึงพอใจมากเท่านั้น

คอตเลอร์ และ อาร์มสตรอง (Kotler; & Armstrong. 2002: 49) กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นต้องมีสิ่งจูงใจ (Motive) หรือแรงขับเคลื่อน (Drive) เป็นความต้องการที่กระตุ้นจนมากพอที่จะจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งความต้องการของ แต่ละคนไม่เหมือนกันความต้องการบางอย่างเป็นความต้องการทางชีววิทยา (Biological) เกิดขึ้น จากสภาวะตึงเครียด เช่น ความหิว กระหายหรือความลำบากบางอย่าง เป็นความต้องการทางจิตวิทยา (Psychological) เกิดจากความต้องการการยอมรับ (Recognition) การยกย่อง (Esteem) หรือการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน (Belonging) ความต้องการส่วนใหญ่อาจไม่มากพอที่จะจูงใจให้บุคคลกระทำในช่วงเวลานั้น ความต้องการกลายเป็นสิ่งจูงใจ เมื่อได้รับการกระตุ้นอย่างเพียงพอจนเกิดความตึงเครียด โดยทฤษฎีที่ได้รับความนิยมมากที่สุด มี 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ และทฤษฎีของซิกมันด์ ฟรอยด์

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory Motivation)

อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow, A.H. 1943: 370 - 396) ค้นหาวีธีที่จะอธิบายว่า ทำไมคนจึงถูกผลักดัน โดยความต้องการบางอย่าง ณ เวลาหนึ่ง ทำไมคนหนึ่งจึงทุ่มเทเวลาและพลังงานอย่างมาก เพื่อให้ได้มาซึ่งความปลอดภัยของตนเอง แต่อีกคนหนึ่งกลับทำสิ่งเหล่านั้น เพื่อให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น คำตอบของ

มาสโลว์ คือ ความต้องการของมนุษย์จะถูกระเบียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด ทฤษฎีของมาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการตามความสำคัญ คือ

1. ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน คือ อาหาร ที่พัก อากาศ ยารักษาโรค
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่า ความต้องการเพื่อความอยู่รอด เป็นความต้องการในด้านความปลอดภัยจากอันตราย
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการ การยอมรับจากเพื่อน
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว ความนับถือและสถานะทางสังคม
5. ความต้องการให้ตนประสบความสำเร็จ (Self – actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ความต้องการทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ

บุคคลพยายามที่สร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรกก่อน เมื่อความต้องการนั้นได้รับความพึงพอใจ ความต้องการนั้นก็จะหมดลงและเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดลำดับต่อไป ตัวอย่างเช่น คนที่อดอยาก (ความต้องการทางกาย) จะไม่สนใจต่องานศิลปะชั้นล่าสุด (ความต้องการสูงสุด) หรือไม่ต้องการ การยกย่องจากผู้อื่น หรือไม่ต้องการแม้แต่อากาศที่บริสุทธิ์ (ความปลอดภัย) แต่เมื่อความต้องการแต่ละขั้นได้รับความพึงพอใจแล้วก็จะมีความต้องการในขั้นลำดับต่อไป

ชริณี เดชจินดา (2535: 14) ได้เสนอทฤษฎีการแสวงหาความพึงพอใจไว้ว่า บุคคลพอใจจะกระทำสิ่งใดๆ ที่ให้มีความสุข และจะหลีกเลี่ยงไม่กระทำในสิ่งที่เขาจะได้รับความทุกข์หรือ ความยากลำบาก โดยอาจแบ่งประเภทความพอใจกรณีนี้ได้ 3 ประเภท คือ

1. ความพอใจด้านจิตวิทยา (Psychological Hedonism) เป็นทฤษฎีของ ความพึงพอใจว่ามนุษย์โดยธรรมชาติจะมีการแสวงหาความสุขส่วนตัวหรือหลีกเลี่ยงจากความทุกข์ใดๆ
2. ความพอใจเกี่ยวกับตนเอง (Egoistic Hedonism) เป็นทฤษฎีของความพอใจว่า มนุษย์จะพยายามแสวงหาความสุขส่วนตัว แต่ไม่จำเป็นว่าการแสวงหาความสุขต้องเป็นธรรมชาติของมนุษย์เสมอไป
3. ความพอใจเกี่ยวกับจริยธรรม (Ethical Hedonism) ทฤษฎีนี้ถือว่ามนุษย์แสวงหาความสุขเพื่อผลประโยชน์ของมวลมนุษย์หรือสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่และเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ผู้หนึ่งด้วย

กล่าวโดยสรุปถึงแม้ว่าจะมีผู้ให้ทฤษฎีความหมายของความพึงพอใจ และมีแนวความคิดในเรื่องต่างๆ ไว้หลากหลายความคิดโดยภาพรวมความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกภายในที่เกิดมาจากจิตได้สำนึก

ของเราที่มีความรู้สึกชอบ หรือพอใจเมื่อเห็นแล้วมีความสุข มีความประทับใจและมีความต้องการ จนทำให้เกิดความสุขขึ้นภายในใจ ลักษณะดังกล่าวเรียกว่าการคิดเชิงบวก ต่อความต้องการในสิ่งนั้นๆ

10. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชาวบ้านในแต่ละกลุ่มบ้านและได้รับการอบรมตามหลักสูตรที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยมีบทบาทหน้าที่สำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมสุขภาพอนามัย (Change agents) การสื่อสารสาธารณสุข การแนะนำเผยแพร่ความรู้ การวางแผน และประสานกิจกรรมพัฒนาสาธารณสุข ตลอดจนให้บริการสาธารณสุขด้านต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังและป้องกันโรค การช่วยเหลือและรักษาพยาบาลขั้นต้น โดยใช้ยาและเวชภัณฑ์ตามขอบเขตที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด การส่งต่อผู้ป่วยไปรับบริการ การฟื้นฟูสภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ สำหรับการรับผิดชอบดูแลครัวเรือนในหมู่บ้าน/ชุมชน กำหนดจำนวน อสม.ในหมู่บ้าน/ชุมชน โดยเฉลี่ย ๑ คน รับผิดชอบ ๑๐ – ๑๕ ครัวเรือน (<http://www.plkphc.weebly.com/4/post/2010/01/2.html.2558>; ออนไลน์)

ปฏิบัติงานด้านสุขภาพผ่านแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วมและเป็นองค์รวมของการพัฒนาแล้ว ประเด็นปัญหาด้านสุขภาพที่เป็นเป้าหมายการปฏิบัติการของอสม. ประชาชนและองค์กรชุมชน โดยจะเน้นจากการพิจารณาปัญหาและการค้นหาทางออกร่วมกันภายในชุมชนพัฒนาเป็นแผนงานพัฒนาหลักของชุมชนที่ผ่านกระบวนการทางความคิดความเข้าใจที่เป็นองค์รวมเหมือนกัน โดยใช้หลักกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของประชาชนทุกคน (Participatory Learning Process) เพื่อใช้เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ของประชาชนและ แก่นนำใน การวิเคราะห์และประเมินปัญหาของชุมชนอย่างเป็นระบบมีความสามารถในการคัดเลือกประเด็นปัญหาตามลำดับความสำคัญก่อนหลังมีการวางแผนอย่างสมเหตุสมผลและมีความเป็นไปได้ในแง่ของทรัพยากรและความสามารถในการปฏิบัติ พร้อมกระบวนการติดตามประเมินผลด้วยชุมชนเอง เพื่อการแก้ปัญหาโดยเฉพาะของแต่ละชุมชนให้ตรงประเด็นและเป้าหมายเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปภาพรวมของการพัฒนา อสม. ในส่วนของเนื้อหาการศึกษาหรือพัฒนาบทบาทของ อสม.นั้นนอกเหนือจากการศึกษาความเป็นไปได้ของบทบาทอสม.ในเชิงบูรณาการของ กลุ่ม อสม. แล้วยังควรพัฒนาทักษะเพื่อสร้างเสริมความสามารถด้านประชาสัมพันธ์ให้แก่ อสม. นักจัดการสุขภาพให้เกิดประสิทธิภาพในด้าน.การพัฒนาบุคลากร การพูดเพื่อการสื่อสาร การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ และการสร้างภาพลักษณ์ ซึ่งจะช่วยให้ อสม. ได้พัฒนาความรู้ความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ให้ ในการสื่อสารสร้างสุขภาพ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมสุขภาพอนามัย การสื่อสารด้านข่าวสารสาธารณสุข การแนะนำเผยแพร่ความรู้ เฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อเรื้อรังและโรคติดต่อในชุมชนอันจะนำไปสู่ การพัฒนาการดูแล

สุขภาพของตนเองของประชาชน ครอบครัวและชุมชน ให้มีทักษะการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพตามนโยบายรัฐบาลให้ประชาชนมีสุขภาพดีเริ่มต้นที่อสม.ต้นแบบ ควบคู่กับการ เสริมสร้างกัลยาณมิตรและกุศลจิตให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเสริมสร้างสุขภาพนำการซ่อม สุขภาพในชุมชนและหมู่บ้านอย่างยั่งยืน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและสังคมโดยรวม

อยู่ภายใต้การดูแลกรมสนับสนุนบริการสุขภาพจากการปรับบทบาทภารกิจ และโครงสร้าง กระทรวงสาธารณสุขตามพ.ร.บ.ปรับปรุงกระทรวงทบวงกรมพ.ศ. ซึ่งประกาศ ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2545 โดยกำหนดโครงสร้างในส่วนของกระทรวงสาธารณสุข (1) กำหนดให้มีการจัดกลุ่มภารกิจ (Cluster) ออกเป็น 3 กลุ่มซึ่งได้แก่กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการกลุ่มภารกิจ ด้านพัฒนาวิชาการการแพทย์และ สาธารณสุขและกลุ่มภารกิจด้านบริการสุขภาพสำหรับ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพกำหนดให้มีการกิจ อยู่ในกลุ่มด้านบริการสุขภาพโดยรวมรวมทั้งมีการกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมบริการทั้งภาครัฐและ เอกชนและการสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานและภารกิจในการ สนับสนุนงานบริการที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข รับผิดชอบอยู่เดิมรวม 7 กองคือ กองโรงพยาบาลภูมิภาคกองสาธารณสุขภูมิภาคกองการประกอบโรคศิลปะกองสุขศึกษาสำนักงาน คณะกรรมการสาธารณสุขมูลฐานกองช่างบำรุง และกองแบบแผนจัดตั้งเป็นกรมใหม่โดยใช้ชื่อว่า กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงฯ สามารถดำเนินการกิจหลักด้าน อำนวยการและนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2545 โดยมีนายแพทย์ณรงค์ศักดิ์ อังคสุวลา เป็นอธิบดี กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (<http://203.157.7.46.go.th.2558>: ออนไลน์.) นอกจากนี้กรมสนับสนุน บริการสุขภาพยังจัดตั้งเพื่อรองรับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 82 ที่บัญญัติให้ รัฐต้องจัด และส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนได้รับบริการที่ได้มาตรฐาน และมีประสิทธิภาพได้ อย่างทั่วถึงและเพื่อให้การคุ้มครองผู้บริโภค ด้านบริการสุขภาพมีความเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อสร้างความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในงานสาธารณสุขตั้งแต่ระดับรากหญ้าซึ่งสอดคล้องกับการปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติได้ กำหนดวิสัยทัศน์ทัศน์ไว้คือ เป็นองค์กรหลักในการคุ้มครองผู้บริโภคด้านการบริการสุขภาพ และ พัฒนาศักยภาพประชาชนให้สามารถพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพได้มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ 1) ดำเนินการตาม กฎหมายว่าด้วยการประกอบโรคศิลปะกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง 2) ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการพัฒนาาระบบบริการสุขภาพ 3) พัฒนาระบบ และกลไก เพื่อให้มี การดำเนินการบังคับใช้ตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จแก่ราชการและประชาชน 4) ส่งเสริมพัฒนาและสนับสนุนการดำเนินสุศึกษาและระบบสุขภาพของประชาชน 5) ดำเนินการ เกี่ยวกับงานด้านความช่วยเหลือความร่วมมือและการประสานงาน กับหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ทั้ง ในประเทศและต่างประเทศ 6) ศึกษาวิเคราะห์วิจัยพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้าน ระบบบริการสุขภาพแก่องค์กรภาครัฐภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7) ปฏิบัติการอื่นใด

ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพหรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ภารกิจในขณะนั้นเป็นหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการ ระบบบริการสุขภาพ และระบบคุ้มครองพิทักษ์สิทธิให้แก่ประชาชน สามารถเข้าถึงสิทธิ และได้รับ บริการด้านบริการสุขภาพจากสถานพยาบาลและสถานบริการสุขภาพและสถานประกอบการด้าน สุขภาพเสริมความงาม คลินิก ที่จะต้องดำเนินโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญในทุกะดับทั้งภาครัฐและเอกชน ให้มีประสิทธิภาพ มาตรฐานความปลอดภัย ซึ่งขณะนั้นคลินิกเสริมความงาม ได้รับความนิยอย่าง กว้างขวางตามกระแสที่มาจากอิทธิพลของสื่อประชาสัมพันธ์ในทุกรูปแบบ ทำให้มีการโฆษณา ประชาสัมพันธ์ทุกช่องทาง และมีคนแอบอ้างประกอบวิชาชีพเสริมความงามที่ไม่ได้รับใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพเวชกรรม (แพทย์) และดำเนินการในสถานที่ที่ไม่ได้รับใบอนุญาตหรือสถานพยาบาล จากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งก็มีผู้หลงผิดจำนวนมากตกเป็นเหยื่อเข้ารับบริการและได้รับ อันตรายทำให้สูญเสียเงินจำนวนมากในการรักษาบางรายก็เสียชีวิต ตามข่าวต่างๆ เช่นกรณีของพริตตี้ สาวช้อกระแต ได้ฉีดฟิลเลอร์เพื่อเสริมสะโพกเกิดข้อผิดพลาดและเสียชีวิตลง การทำแท้งเถื่อน การฉี ดสารแปลกปลอมขยายขนาดอวัยวะเพศ เป็นต้น

ปีพุทธศักราช 2552 นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวง สาธารณสุข ได้อนุมัติงบประมาณเป็นค่าตอบแทนแก่ อสม. เดือนละ 600 บาท ตั้งแต่เดือนเมษายน 2552 เป็นต้นมาโดยไม่ถือเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง แต่เพื่อสนับสนุนการทำงานของ อสม. ที่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ส่วนตัวในการทำกิจกรรมส่วนรวม ทั้งยังเสียเวลาประกอบอาชีพส่วนตัว โดยไม่ได้มีเจตนาไปทำลายจิต วิญญาณที่ดี ที่เสียสละต่อส่วนรวมของ อสม.แต่อย่างใด สำหรับการทำงานของ อสม. มุ่งเน้นกิจกรรม การทำงานที่เป็นการสร้างสุขภาพในชุมชน โดยดำเนินการใน 3 บทบาทหลักคือ ดูแลสุขภาพอนามัยแม่ และเด็กและผู้สูงอายุ เป็นแกนนำด้านสุขภาพของชุมชน และเชื่อมประสานกับกลุ่มต่างๆ ในสังคม เน้นหนักการทำงานในหญิงตั้งครรภ์ เด็กและผู้สูงอายุ เป็นพิเศษโดยให้สำรวจหญิงตั้งครรภ์ ให้ความรู้ การดูแลตัวเอง ขณะตั้งครรภ์ เพื่อลดปัญหาคลอดก่อนกำหนดหลังคลอดแล้ว อสม. ต้องทำตัวเสมือน เป็นพ่อแม่คนที่ 2 ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่นาน 6 เดือน ตั้งเป้าในอีก 15 ปีข้างหน้า จะได้ เยาวชนรุ่นใหม่ที่มีความสมบูรณ์ทั้งกายและใจ และให้อสม.สำรวจผู้สูงอายุที่มีอยู่ประมาณ 7 ล้านคน ผู้พิการ ผู้ป่วยเรื้อรังในหมู่บ้านที่มีอยู่ประมาณ 2 ล้านคน โดยร่วมกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ออกเยี่ยม ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยโรคเรื้อรังถึงบ้าน ช่วยดูแล การส่งเสริมสุขภาพ ออกกำลังกาย อาหาร รวมทั้งป้องกัน การเกิดโรคแทรกซ้อน เพื่อแบ่งเบาภาระผู้ป่วยและญาติ และจัดบันทึกผลงานที่ได้ทำในแต่ละวัน รวบรวมเป็นผลงานประจำเดือน เพื่อรายงานผลการทำงานก่อนรับค่าตอบแทนทุกเดือน ที่สถานีอนามัย ที่ขึ้นทะเบียน (2552http://pr.moph.go.th/iprg/include/admin_hotnew/show_hotnew.php. 2558: ออนไลน์)

จากข้อมูลของกระทรวงสาธารณสุขปี 2556 (<http://203.157.240.14/gis.01.php>, 255: ออนไลน์) พบว่าประเทศไทยมีประชากรวัยเด็กวัยทำงานวัยผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นกว่า 64 ล้านคนมีจำนวนบุคลากรทางการแพทย์ดังนี้ 1.แพทย์ 26,129 คน 2.ทันตแพทย์ 8,081 คน 3.เภสัชกร 11,609 คน 4.พยาบาลวิชาชีพ 129,063 คน เป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนมากที่สุดซึ่งมีแพทย์ทำหน้าที่ในตำแหน่งบริหารจำนวนหนึ่ง และมีแพทย์ลาออกจากระบบไปประกอบการกิจส่วนตัวเฉลี่ยปีละ 600 คน ในปี 2555 จำนวน 675 คน ยังมีความต้องการเพิ่มอีกร้อยละ 20-60 ของจำนวนที่มีอยู่โดยบุคลากรทางการแพทย์ทุกคนมีความรับผิดชอบและดูแลผู้ป่วยมากมายเกินมาตรฐานของ การศึกษา จึงมีความเสี่ยงสูงต่อการถูกร้องเรียนในวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีการฟ้องร้องกับแพทย์ที่ทำหน้าที่โดยสุจริตใจที่จะช่วยชีวิตผู้ป่วยต้องถูกจำคุกในคดีอาญาในโรงพยาบาลชุมชนแต่ละแห่ง มีแพทย์ทำงานเพียง 2 คน หากเทียบเป็นอัตราส่วนคือแพทย์ 1 คน ต้องดูแลผู้ป่วยถึง 50,000 คน ซึ่งเป็นงานที่หนักมาก ในภาพรวมกระทรวงสาธารณสุขยังขาดบุคลากรทางการแพทย์กว่า 50,000 อัตรา

ปี 2556-2558 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) อนุมัติให้มีการบรรจุลูกจ้างชั่วคราวของกระทรวงสาธารณสุขเป็นข้าราชการ จำนวน 22,641 อัตรา โดยปี 2556 อนุมัติให้บรรจุ 7,547 ตำแหน่ง สำหรับปี 2557-2558 จะตั้งเกณฑ์พิจารณาตามเงื่อนไขคือ 1. การปรับปรุงฐานข้อมูลระบบกำลังคนของกระทรวงสาธารณสุข ให้สามารถเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลของ ก.พ. ได้ 2. กระทรวงสาธารณสุข ต้องจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับมาตรการเชิงยุทธศาสตร์ระยะยาว คือต้องคำนวณในเรื่องของอัตราความต้องการตำแหน่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น แพทย์ พยาบาล หรือสายงานต่างๆ รวมถึงการกระจายไปอยู่ในจุดใดหรือตามยุทธศาสตร์ประเทศ เป็นต้น 3. ต้องมีแผนปฏิบัติการรองรับ เช่น การผลิตกำลังคน จำนวน และสายงาน เช่น แพทย์ พยาบาล เภสัชกร ทันตแพทย์ เทคนิคการแพทย์ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข เป็นต้น และ 4. ต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของตำแหน่ง (การขาดแคลนแพทย์ในกระทรวงสาธารณสุข .2557: ออนไลน์.)

จากปัญหาดังกล่าวเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2556 กระทรวงสาธารณสุขโดยนายแพทย์ประดิษฐ์ สินธวันรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดนโยบายในการปฏิรูปโครงสร้างกระทรวงฯ โดยให้กรมต่างๆ แบ่งบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนจากการเป็นผู้ให้บริการ เป็นผู้ควบคุมกำกับกฎหมาย คุ้มครองความปลอดภัยสุขภาพลดการทำงานซ้ำซ้อนระหว่างหน่วยงาน 3 ส่วนคือส่วนที่เป็นผู้ให้บริการ (Provider) ส่วนการควบคุมกำกับ (Regulator) และส่วนที่เป็นผู้ออกและกำกับนโยบายสาธารณสุข (National Health Authority) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพการบริการประชาชนคือ เพิ่มประสิทธิภาพ 2. ดูแลประชาชนหรือผู้บริโภค และ 3. สนับสนุนอำนวยความสะดวกให้ภาคประชาชนเพื่อสนับสนุนการสร้างเศรษฐกิจของประเทศด้วยยุทธศาสตร์ ที่แตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละกรม เช่น สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา หรืออย. ดูแลเรื่องการจดทะเบียนยาอาหารให้มีความมั่นใจในกรมควบคุมโรคจะดูแล เรื่องการป้องกันควบคุมโรคทั้งโรคติดต่อและโรคไม่

ติดต่อภารกิจค่อนข้างมากเพราะมีโรคติดต่อหลายโรคที่เป็นปัญหาของประเทศเช่นเอดส์โรคอุบัติใหม่
 ต่างๆส่วนโรคไม่ติดต่อจะทำหน้าที่ด้านการเฝ้าระวังรายงานจำนวนผู้ป่วยกรมอนามัยมีหน้าที่ในการ
 ส่งเสริมสุขภาพเพื่อป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อซึ่งเป็นโรคที่เกิดจากพฤติกรรมเช่นโรคอ้วนความดัน
 โลหิตสูงเบาหวาน ในส่วนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพหรือสบส. มีภารกิจด้านดูแลมาตรฐานของ
 สถานพยาบาลต่างๆและมีการกีดกันการคุ้มครองผู้บริโภคจากการรับบริการสุขภาพจากเดิมมีกฎหมาย
 ให้ดูแลเฉพาะสถานพยาบาลของเอกชนจะต้องขยายบทบาทหน้าที่ให้ครอบคลุมถึงโรงพยาบาลภาครัฐ
 อื่นๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นด้วยเช่นรพ.สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอบต. อบจ.เพื่อคุ้มครองความ
 ปลอดภัยของประชาชนผู้รับบริการโดยให้กรมที่เกี่ยวข้องทำงานประสานร่วมกัน 3 กรมคือกรม
 สนับสนุนบริการสุขภาพดูแลในส่วน of สถานพยาบาลเอกชนดูแลมาตรฐานสถานพยาบาลและระบบ
 บริการหากมีปัญหาจะมีคณะกรรมการใกล้เคียงเพื่อบรรเทาปัญหาซึ่งที่ผ่านมาดูแลเรื่องโครงสร้าง
 ต่อไปจะต้องดูแลถึงมาตรฐานการรักษาและการบริการรวมถึงผลการรักษาด้วยโดยใช้มาตรฐานการ
 รักษาโรคต่างๆจากกรมการแพทย์นำไปใช้บังคับให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายต่างๆมาตรฐานวิธีการ
 ในการรักษาที่มีอยู่และให้สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) ดูแลเรื่องของสารที่นำมาใช้ใน
 คลินิกเสริมความงามหรืออาหารเสริมที่ขายตามร้านค้าเพื่อไม่ให้เกิดการปฏิบัติที่บกพร่องหรือเอา
 เปรียบประชาชน โดยให้เริ่มปรับโครงสร้างในเดือนตุลาคม 2556 (การปฏิรูปกระทรวงสาธารณสุข.
 อัปเดต: 2556)

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพโดย น.ต.นายแพทย์บุญเรือง ไตรเรืองวรวัฒน์ เป็นอธิบดี
 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพคนปัจจุบัน (พ.ศ.2556-ปัจจุบัน) ได้รับนโยบายโดยได้ปรับโครงสร้างของ
 กรมฯประกอบด้วยหน่วยงานดังนี้ 1.สำนักบริหาร 2.สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ
 3.กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน 4.กองสุศึกษา 5.กองสุขภาพระหว่างประเทศ 6. กองวิศวกรรม
 การแพทย์ 7.กองแบบแผน 8.กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 9.กลุ่มตรวจสอบภายในและยังได้จัดตั้งหน่วยงาน
 ในส่วนภูมิภาคจำนวน 12 เขตดังนี้ 1) สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต 1 จังหวัดเชียงใหม่
 2) สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต 2 จังหวัดพิษณุโลก 3) สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต
 3 จังหวัดนครสวรรค์ 4) สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต 4 จังหวัดนนทบุรี 5) สำนักงาน
 สนับสนุนบริการสุขภาพเขต 5 จังหวัดราชบุรี 6) สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต 6 จังหวัดชลบุรี
 7) สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต 7 จังหวัดขอนแก่น 8) สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต
 8 จังหวัดอุดรธานี 9) สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพ เขต 9 จังหวัดนครราชสีมา 10) สำนักงาน
 สนับสนุนบริการสุขภาพเขต 10 จังหวัดอุบลราชธานี 11) สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต 11
 จังหวัดนครราชสีมา 12) สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต 12 จังหวัดสงขลาวัตถุประสงค์เพื่อ
 ดูแลมาตรฐานของสถานพยาบาล และระบบบริการทั้งภาครัฐ และเอกชนในทุกระดับให้มีประสิทธิภาพ
 ในการดูแลสุขภาพของประชาชน โดยส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาระบบบริหารจัดการระบบบริการ

สุขภาพและระบบคุ้มครองประชาชนด้านบริการสุขภาพอันจะทำให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีสามารถ พึ่งพิทักษ์สิทธิ และเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุขมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (การปรับโครงสร้างกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, อัฒสํานา: 2556)

นโยบายกำกับองค์กรที่ดี

1. ด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม

สร้างระบบการมีส่วนของภาคีเครือข่ายด้านสุขภาพ โดยมุ่ง เน้น การหาฉันทามติที่เกิด ประโยชน์ต่อสังคมไทย

2. ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.1 มุ่งมั่นสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ สามารถตอบสนอง ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่าง เสมอภาค

2.2 พัฒนาระบบการเรียนรู้ความต้องการและความคาดหวัง ของผู้รับบริการและความ คาดหวังของผู้รับบริการและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสามารถตอบสนองได้ครอบคลุมทุกกลุ่ม

2.3 ให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน ข้อ เสนอแนะคำชมเชยเกี่ยวกับ บริการ ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. ด้านองค์กร

3.1 มุ่งมั่นในการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคม และบรรลุ ผลสัมฤทธิ์ โดยใช้ทรัพยากรให้ เกิดประโยชน์สูงสุดและเกิดความคุ้มค่า

3.2 สร้างและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทีมงานบุคลากรเพื่อให้ องค์กรมีความเข้มแข็ง สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

3.3 ส่งเสริมให้เกิดระบบสร้างจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติภารกิจของ บุคลากร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

4. ด้านผู้ปฏิบัติงาน

4.1 มุ่งมั่นส่งเสริมให้บุคลากร มีสมรรถนะที่สามารถตอบ สอนองความต้องการ และความ คาดหวังของผู้รับบริการ โดย ให้กระบวนการบริหารการจัดการความรู้ที่เหมาะสม

4.2 เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กร เพื่อเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้

วิสัยทัศน์

“มุ่งพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ”

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน ควบคุม กำกับ และพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้เป็นไปตามกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง เพื่อให้สถานบริการสุขภาพมีคุณภาพมาตรฐาน

2.ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ภาาีเครือข่ายและท้องถิ่นในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานรวมทั้งการจัดการน วัตรกรรมสุขภาพชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองด้านสุขภาพของประชาชน

3.ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนางานด้านสุขศึกษาเชิงรุก เพื่อพัฒนาพฤติกรรมด้านสุขภาพที่ถูกต้องของประชาชน

4.ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ระบบบริหารสุขภาพและระบบสุขภาพภาคประชาชน รวมทั้งดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีแก่องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้จัดทำแผนปฏิบัติการ 4 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์หลักและเป้าหมายของแผนบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ.2555 - 2558) ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 คุ่มครองผู้บริ โภคด้านบริการสุขภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาเครือข่าย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาจิตสมรรถนะด้านการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากร

จากนโยบายดังกล่าวข้างต้นกรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีภาระหน้าที่ใน

2 ยุทธศาสตร์ สำคัญคือ 1. คุ่มครองผู้บริ โภคด้านบริการสุขภาพ 2. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพของประชาชนเพื่อเป็นการเผยแพร่ภาพลักษณ์ และกิจกรรมต่างๆ ในระดับประเทศและระดับนานาชาติ(<http://203.157.7.46/info/hss/mvs.jsp>. 2558 : ออนไลน์)

กล่าวโดยสรุป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายในระดับชาติ และระดับกระทรวงสาธารณสุข กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กำหนดวิสัยทัศน์โดยตั้งเป้าหมายมุ่งพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติโดยมีเข็มมุ่งตามพันธกิจเพื่อส่งเสริมสนับสนุน ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาธุรกิจบริการสุขภาพและผลิตภัณฑ์สุขภาพใน 4 ผลผลิต คือ 1. การบริการรักษาพยาบาล 2.การบริการส่งเสริมสุขภาพ 3.การบริการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก 4.การพัฒนาสมุนไพรไทย และผลิตภัณฑ์สุขภาพให้มีคุณภาพมาตรฐานสามารถแข่งขันได้ดั่งนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านประชาสัมพันธ์ ของสำนักบริหาร กรมสนับสนุน บริการสุขภาพตระหนักถึงความสำคัญตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพของประชาชนให้มีความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาพฤติกรรมของประชาชนให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ด้านสุขภาพจึงได้พัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง ความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.เพื่อให้ อสม. ได้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานเป็นอสม.หลักสูตรนักจัดการสุขภาพ เพื่อเป็นนักสื่อสารประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้การเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงด้าน

สุขภาพ ให้บรรลุตรงตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนในการสร้างชุดฝึกอบรมจำนวน 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การออกแบบชุดฝึกอบรม 3) การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมและ 4) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ส่วนการประเมินหลักสูตรนั้น จะประเมินใน 4 ด้านคือ 1) ด้านบริบท 2) ด้านปัจจัยเบื้องต้น 3) ด้านกระบวนการ 4) ด้านผลผลิต การใช้รูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรอย่างเหมาะสมจะก่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาชุดฝึกอบรมได้ และการที่เนื้อหาหลักสูตรตรงกับมาตรฐานที่กำหนดจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้เข้ารับการอบรม

11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537: 17-27) กล่าวว่า ชุดฝึกอบรมมีลักษณะเป็นสื่อที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ลักษณะเดียวกับชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นองค์ประกอบหรือโครงสร้างของชุดฝึกอบรมจึงมีลักษณะเช่นเดียวกับชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

นิรมล ศตวุฒิ (2543: 64-67) ที่กล่าวว่า การจัดเนื้อหาหลักสูตรที่ดี ไม่ว่าจะเป็นเนื้อหาหลักสูตรประเภทใดจะต้องคำนึงถึงขอบเขตความต่อเนื่องความเป็นลำดับและการบูรณาการ ความต่อเนื่องคือ การจัดเนื้อหาหลักสูตรจากระดับหนึ่ง ไปอีกระดับหนึ่งจากเนื้อหาหนึ่ง ไปอีกเนื้อหาหนึ่ง โดยไม่ขาดตอน ทำให้ผู้เรียนได้มีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ไปเรื่อยๆ เน้นความคิดประเด็นสำคัญและทักษะที่ทำให้เข้าใจในหลักสูตรเพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนได้ประสบการณ์ซึ่งการที่เนื้อหามีความต่อเนื่องกันผู้เข้าฝึกอบรมมีการเรียนรู้โดยเป็นการลำดับขั้นความสัมพันธ์ของการเรียนรู้ที่ได้รับ

ทศนา แคมมณี (2545: 119 -123) กล่าวว่า การฝึกอบรมมักจัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะ ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีและมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อ การพัฒนาตนเองและการดำรงชีวิตและการที่ผู้เรียนเป็น จุดศูนย์กลางนั้นจะทำให้ผู้เรียนเกิดความตื่นตัวรอบด้านอันจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีตามมา และสอดคล้องกับงานของ

ทักษิณา เครือหงส์ (2551) กล่าวถึงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในการจัดการเรียน การสอน ที่เน้นด้านเนื้อหาสาระ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ภายในเนื้อหาวิชาและรวมเนื้อหาวิชาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กำหนดหัวข้อหน่วยเนื้อหาให้มีความหมายยืดหยุ่นและสมดุล

ประภาส พิมพทอง (2548: บทคัดย่อ) ได้สร้างชุดฝึกอบรม เรื่อง การพัฒนาความรู้พื้นฐานการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คะแนนทดสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการศึกษาชุดฝึกอบรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เข้ารับ การฝึกอบรม นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศักรินทร์ ชนประชา (2550: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

ฝึกอบรมการศึกษานอกระบบสำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขียงรายเขต 2 พบว่าหลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพผลการทดสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมการใช้ชุดฝึกอบรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีความรู้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ศิริพรรณ สายหงส์ และสมประสงค์ วิทย์เกียรติ (2544: 705) กล่าวว่า กล่าวว่าคุณครูที่ผ่านการอบรมด้วยตนเองที่ได้ผ่านกระบวนการสร้างหรือผลิตอย่างมีระบบ จะมีประโยชน์ต่อผู้ให้ การอบรมและผู้รับการอบรม

พัฒนา สุขประเสริฐ (2543: 36) ที่ว่าหลักสูตรการฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อความสำเร็จในการจัดฝึกอบรมเพราะเป็นการประมวลกิจกรรมและประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน ซึ่งจากชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ก่อให้เกิดความสำเร็จในวัตถุประสงค์ที่บุคลากรผู้เข้าฝึกอบรมไว้ได้กำหนดไว้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจึงมีความพึงพอใจโดยรวมในทุกๆ ด้าน ระดับมากอัน ได้แก่ด้านเนื้อหาวิชา ด้านวิธีการสอน ด้านสื่อการสอนและสถานที่ในการฝึกอบรมและด้านการวัดและการประเมินผล

ขงยุทธ เกษสาคร (2551: 23) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเดิมที่เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลของบุคลากรให้มีพฤติกรรมใหม่ ตามเป้าประสงค์ขององค์กร ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนบุคลิกภาพ และเจตคติอย่างมีหลักเกณฑ์และมีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน ภายใต้สภาพแวดล้อมสภาพแวดล้อมทั้งใน และนอกองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวมด้วยการพัฒนา ทั้งบุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายในของตนเอง การเรียนรู้เพื่อการปรับตัว และการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตน จากปัจจัยนำเข้าหรือพฤติกรรมเดิมผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ยังผลที่ได้จะเกิดพฤติกรรมใหม่โดยที่องค์กรเป็นผู้จัดดำเนินการ ให้ หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านความคิด ความรู้ และจิตใจ กระบวนการดังกล่าว เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วสามารถวัดผลงาน หรือประเมินความประพฤติปฏิบัติของบุคคลในองค์กรได้ว่ามีความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่องค์กรต้องการหรือไม่

พระอภินันท์ อภินนุโท (2556: 5) อ้างอิงจาก ศรีเรือน แก้ววังวาน. (2539: 25-26) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลิกภาพตามทัศนะแห่งพระพุทธศาสนา พอกกล่าวสรุปได้ว่า พระพุทธศาสนา ถือว่าจิตใจมีความสำคัญกว่าร่างกาย อย่างไรก็ดีตามสำหรับคำสอนที่พระพุทธเจ้าตรัสกับพุทธบริษัท ผู้มุ่งฝึกเพื่อบรรลุดุจดหมายอันสูงสุดคือพระนิพพาน พระองค์ทรงแนะนำให้แสวงหาสัพปาเย ทั้งร่างกายและจิตใจ พระพุทธศาสนาสอนว่า ชีวิตคือขันธห้า ได้แก่ รูป เวทนา สัญญา สังขารและวิญญาณ ขันธ์จะรวมตัวกันเป็นชีวิตโดยอาศัยกฎแห่งวิภวฏฐะ ซึ่งประกอบด้วยหลัก 3 ประการคือ กิเลส กรรม และวิบาก สิ่งที่เราหวังคือ นิรวรณ 5 ได้แก่ พอใจในกามคุณ คิดร้ายต่อผู้อื่น ความง่วงซึมเซาความฟุ้งซ่าน และความลึกลับ

สงสัย ซึ่งเป็นสิ่งกัณจิดไม่ให้บรรลุความดี การฝึกกรรมฐาน มี 2 แบบคือ สมถกรรมฐาน เป็นการฝึกจิตให้มั่นคง มีสมาธิเพื่อเป็นฐานให้เกิดปัญญา และวิปัสสนากรรมฐาน เป็นการเจริญปัญญารู้เห็นชัดเจนในอริยสัจ 2 การพัฒนาบุคลิกภาพเป็นสิ่งจำเป็นและจำเป็นที่จะต้องรู้พื้นฐานทางจิตใจ คือจิต ๖ ได้แก่ ราคจิต โทสจิต โมหจิต สัทธาจิต พุทธิจิต และวิตกจิต ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละบุคคล หลักธรรมมงคล 38 ประการ ถือว่าเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพที่เป็นระเบียบ เป็นกระบวนการที่สมบูรณ์ มีการเรียงลำดับจากการพัฒนา ตั้งแต่เริ่มต้นพัฒนาตนเอง นำไปสู่การพัฒนาตนเองในลำดับกลางและลำดับสูง คือความดับทุกข์ได้อย่างสิ้นเชิงที่สุด บุคคลที่ได้ปฏิบัติและเกิดผลถึงที่สุด จะปรากฏชัดได้จากบทสรรเสริญสังฆคุณที่ว่า สุปฏิปันโน (พระสงฆ์ผู้ปฏิบัติดี) จนถึง อนุตตรังปยุตฺตเขตตังโลกสสาติ (เป็นเนื่อนาบุญของโลก ไม่มีนาบุญอื่นยิ่งกว่า นี้)

งานวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยได้นำไปประยุกต์ใช้ในการฝึกการอบรมให้กับ อสม. โดยใช้แนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพที่เป็นระเบียบ เป็นกระบวนการที่สมบูรณ์มีการเรียงลำดับจากการพัฒนา ตั้งแต่เริ่มต้นพัฒนาตนเองได้ฝึกปฏิบัติจริงต่อกลุ่มใหญ่ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงท่าทางบทบาทตามที่ผู้วิจัยกำหนดสถานการณ์

แขก มูลเดช. (2555: 2) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการวัดและการประเมินผล การเรียนรู้ วัดดูประสงค์ของการวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนากุศลกรทางการศึกษาโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ผลการวิจัยพบว่าหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้มีองค์ประกอบหลัก 4 ประการ คือวัตถุประสงค์ (Objectives) เนื้อหาวิชา (Content) ประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experiences) และการประเมินผล (Evaluation) ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร โดยการทดลองใช้หลักสูตรพบว่าคณาจารย์คณะครุศาสตร์มีผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีค่า $E1 = 81.77$ และค่า $E2 = 82.74$ และผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ผลการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้พบว่าผู้เข้ารับ การพัฒนาทั้งหมด 30 คนผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์

งานวิจัยข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาชุดฝึกอบรมหลักสูตรนั้กจัดการสุขภาพ เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. โดยกำหนดวัตถุประสงค์เนื้อหาวิชาโดยยึดหลักประสบการณ์การเรียนรู้และการประเมินผลเป็นหลัก

นพรัตน์ ใจกาษา. (2555). การพัฒนาความสามารถด้านการพูดในโอกาสต่างๆโดยใช้ การสอนแบบบทบาทสมมุติวิชาศิลปะการพูดของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพวัดดูประสงค์ 1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการพูดในโอกาสต่างๆโดยใช้การสอนแบบบทบาทสมมุติวิชาศิลปะการพูด ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคโนโลยีพาย์และบริหารธุรกิจก่อนเรียนกับหลังเรียน 2. เพื่อศึกษาดัชนีประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องการพูดในโอกาสต่างๆโดยใช้การสอน

แบบบทบาทสมมุติวิชาศิลปะการพูดของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ 3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่มีต่อการเรียนแบบบทบาทสมมุติเรื่องการพูดในโอกาสต่างๆ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าความสามารถด้านการพูดในโอกาสต่างๆมีประสิทธิภาพ 81.69/86.56 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้มีดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.58 แสดงว่านักศึกษามีความก้าวหน้าในการเรียนร้อยละ 58.70 นักศึกษาที่เรียนโดยใช้บทบาทสมมุติมีความสามารถในการพูดในโอกาสต่างๆ เพิ่มขึ้นจากก่อนเรียนและมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถ ด้านการพูดในโอกาสต่างๆ โดยใช้การสอนแบบบทบาทสมมุติโดยรวมอยู่ในระดับมาก การพัฒนาความสามารถด้านการพูดในโอกาสต่างๆ โดยใช้การสอนแบบบทบาทสมมุติช่วยให้นักศึกษามีการพัฒนาการด้านการพูดในโอกาสต่างๆ มากขึ้นและการแสดงบทบาทสมมุติช่วยให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจในการเลือกใช้ภาษา ในสถานการณ์จริงมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมรวมทั้งสามารถมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฉัฐกาญจน์ เลิศยะโส. (2553: 5) การพัฒนาทักษะการเขียนความเรียงร้อยแก้วโดยใช้การสอนแบบร่วมมือเทคนิค CIRC ร่วมกับแบบฝึกการเขียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้การสอนแบบร่วมมือ เทคนิค CIRC ร่วมกับแบบฝึกการเขียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 2. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การเขียนความเรียงร้อยแก้วของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังการใช้วิธีการสอนแบบร่วมมือ เทคนิค CIRC ร่วมมือกับแบบฝึกการเขียน 3. ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนโดยใช้วิธีการสอนแบบร่วมมือเทคนิค CIRC ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนแบบร่วมมือเทคนิค CIRC ร่วมกับแบบฝึกการเขียนมีค่าเท่ากับ 81.13/88.20 ซึ่งถือว่ามีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผลสัมฤทธิ์ของการเขียนเรียงความเรียงร้อยแก้วของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นักเรียนมีความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการสอนแบบร่วมมือ เทคนิค CIRC ร่วมกับแบบฝึกการเขียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในการฝึกทักษะด้านการเขียน เพื่อการประชาสัมพันธ์ด้วยวิธีการสอนแบบร่วมมือ ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

อภิศักดิ์ อุ่มจันสาและ พัทธราภรณ์ ลันศรี (2553: 3) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาพลักษณ์ขององค์กรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนครในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและอาจารย์แนะแนวในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนครในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและอาจารย์แนะแนวในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนครจำแนก

ตามประชากรศาสตร์ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านบวกภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับดี ทุกด้าน โดยด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านการจัดการศึกษาด้านองค์กรด้านการบริการวิชาการด้านการวิจัยและด้านอื่นๆ ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าเพศอายุตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันที่ตั้งสถานศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนคร

สุมาลี นิกรแสน. (2553: 2). ได้พัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเลขานุการที่นายจ้างต้องการ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของเลขานุการที่นายจ้างต้องการพัฒนาชุดฝึกอบรมบนฐานสมรรถนะและหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นดำเนินการ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่ต้องการจากสถานประกอบการจำนวน 111 แห่งโดยทำการสอบถามผู้บริหารจำนวน 400 คนและนำข้อมูลมาสร้างชุดฝึกอบรมตามกระบวนการ ของการสร้างชุดฝึกอบรมบนฐานสมรรถนะสำหรับพัฒนานักศึกษาและเลขานุการใน สถานประกอบการผลการศึกษพบว่าสมรรถนะสำคัญที่นายจ้างต้องการจำนวน 9 สมรรถนะ ชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนบนเว็บหนังสือพร้อมเอกสารแจกซึ่งออกแบบสำหรับการเรียนการสอนสมรรถนะเลขานายจ้างต้องการผลการศึกษา พบว่าชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ 88.89 เปอร์เซนต์และผลการทดลองใช้พบว่าสมรรถนะที่นายจ้างต้องการของเลขานุการและนักศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิจัยข้างต้นผู้วิจัยได้คำนึงผลที่จะเกิดกับผู้เข้ารับการอบรมโดยชุดฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ไปสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร

เมธิ ปิยะคุณและสุรัช เลิศธนาผล. (2551:2) ได้พัฒนาชุดฝึกอบรมแบบe-Training เรื่องทักษะการสอนงานสำหรับหัวหน้างาน การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมแบบ e-Training เรื่องทักษะการสอนงานสำหรับหัวหน้างานศึกษาผลการใช้ชุดฝึกอบรมแบบ e-Training เรื่องทักษะการสอนงานสำหรับหัวหน้างานเนื่องจากการสอนงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างถูกต้องและผลงานมีประสิทธิภาพรวมถึงลดการสูญเสียในการทำงาน ดังนั้นหัวหน้างานจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในด้านการสอนงานชุดฝึกอบรมนี้สร้างขึ้น ตามกระบวนการวิจัยเริ่มจากการวิเคราะห์งานวิเคราะห์หัวข้อการฝึกอบรมสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมสร้างเครื่องมือในการวิจัยคือแบบทดสอบความรู้แบบประเมิน การฝึกอบรมคู่มือการฝึกอบรมโดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสอดคล้อง (IOC) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวิเคราะห์ความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและนำไปใช้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนและเก็บผลการทดลองมาวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์จากการฝึกอบรมผลการวิจัยพบว่าได้ชุดฝึกอบรมแบบ e-Training เรื่องทักษะการสอนงานสำหรับหัวหน้างาน ได้รูปแบบการฝึกอบรมแบบ e-Training ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้

เพิ่มขึ้นและมีความพึงพอใจเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมเรื่องทักษะการสอนงานสำหรับหัวหน้างานในระดับมากที่สุด

แพรวพรรณ บุญฤทธิ์มนตรี (2550: บทคัดย่อ) ได้สำเนา “การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนงานให้กับหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีบริษัทแคลคอมพ์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)” หลักสูตรการฝึกอบรมมี 5 หน่วยการทดลองใช้โครงการฝึกอบรมใช้แผนการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมผลการวิจัยพบว่าคะแนนทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุมาพร รุ่งน้อย (2546: 66) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการเรียนกลุ่มวิชาการบัญชีของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเขตการศึกษา 1 สังกัดกรมสามัญศึกษาพบว่านักเรียนมีความพึงพอใจในการถ่ายทอดความรู้ของครูผู้สอนอยู่ในระดับมากครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนสามารถตอบปัญหาและแก้ไขปัญหาได้

ชนิดา จันทรธีรยุทธ (2545: 72) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการเรียนหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต วิชาเอกบัญชีของนิสิตระดับปริญญาตรีภาคปกติคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ พบว่านิสิตมีความพึงพอใจด้านวิธีการสอนเนื่องจากครูผู้สอนมีความเอาใจใส่ต่อผู้เรียนและมีความเข้าใจลักษณะของผู้เรียน ด้านวิธีการสอนและสื่อการสอนในการอบรมของอสม.ที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เนื่องจากสื่อและอุปกรณ์ที่ได้จัดไว้ ในการฝึกอบรมครั้งนี้เหมาะกับเนื้อหาและเป็นอุปกรณ์ที่มีเทคโนโลยีในปัจจุบัน เช่น ภาพจากวีดิทัศน์ ข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ เนื้อหาสาระที่เป็นที่สนใจของผู้เข้าฝึกอบรมและสามารถนำไปใช้กับงานที่อสม.ได้ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งตรงกับ

อัญชลี พรหมพรายและคณะ (2548: 7) กล่าวว่าไว้ว่า
สื่อการเรียนการสอนเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญในการประกอบกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ครูสามารถใช้ประกอบการสอน เพื่อช่วยให้การเรียนรู้ของนักศึกษาประสบผลดีที่สุด

องอาจ นัยพัฒน์ (2553: 1-12) ที่พบว่าการวัดและประเมินการเรียนรู้มักกระทำในลักษณะแยกส่วนกับกิจกรรมการเรียนการสอนและการวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเห็นได้ จากการวัดและประเมินมักกระทำอย่างเป็นทางการภายหลังการสอนจึงเป็นผลให้ต้องใช้เวลาในการวัดประเมินมากแทนที่จะใช้ในการสอนของครูและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้อง กับงานวิจัยของแพรวพรรณ บุญฤทธิ์มนตรี (2550: 72) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการเพื่อการพัฒนาซึ่งเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เฉพาะอย่างของบุคคลและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะหรือความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสม (Specific Knowledge) เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้นุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน

มณีรัตนา โนนห้าวร (2557:145) กล่าวว่า การฝึกอบรมแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ มีจุดเน้นประการหนึ่งคือลักษณะการจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมต้องสนุกสนาน ไม่เคร่งเครียด วิธีการจัดกิจกรรมมุ่งส่งเสริมให้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด การประเมินตนเอง การประเมินผู้อื่น และการสะท้อนคิดให้ข้อมูลย้อนกลับ

งานวิจัยต่างประเทศ

แมนจิรีและบาลด์วิน (นวลไขหนูมี. 2529: 27; อ้างอิงจาก Mangieri and Baldwin. 1979:285-287) ได้ศึกษาการเขียนสะกดคำเพื่อจะตัดสินใจว่าการเข้าใจความหมายของคำจะมีส่วนสัมพันธ์กับการสะกดคำมากน้อยเพียงใดกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4, 5, 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ 2 ในรัฐแคลิฟอร์เนียจำนวน 180 คน โดยใช้คำ 180 คำที่สุ่มมาจากหนังสือประมวลคำศัพท์ในคู่มือครูจำนวน 30,000 คำพบว่าถ้านักเรียนทราบความหมายคำศัพท์ที่เขียนนักเรียนจะสามารถเขียนสะกดคำนั้นได้ถูกต้องแม้ว่าคำนั้นจะเป็นคำยากซึ่งประกอบด้วยกันหลายพยางค์ก็ตามแสดงว่าการทราบความหมายของคำมีความสัมพันธ์กับ การเขียนสะกดคำในระดับสูง การนำชุดฝึกมาใช้ฝึกในการเขียนคำศัพท์สะกดคำการแต่งประโยคการสอนเขียนโดยใช้กิจกรรมผสมผสานเพื่อการสื่อสารเป็นการพัฒนาความสามารถในการเขียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและการทราบความหมายของคำศัพท์ที่เขียนจะช่วยให้ นักเรียนเขียนสะกดคำได้ถูกต้องดังนั้นการสร้างชุดฝึกจะช่วยให้ นักเรียนมีความสนใจในการฝึก และเป็นเครื่องมือที่จะช่วยนักเรียนให้ประสบความสำเร็จในการเรียนและมีทักษะ การเขียนภาษาอังกฤษสูงขึ้น

อาเธอร์ (Arthura. 2003: Online) ได้วิจัยเรื่อง“การต่อยอดผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาฝึกอบรมโปรแกรมฝึกอบรมการฝึกงานในบริติชโคลัมเบีย” ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมสอดคล้องกับโปรแกรม การฝึกอบรมการฝึกงานมากที่สุด ในทางปฏิบัติการวิเคราะห์ความต้องการของระบบฝึกงานจำเป็นต้องรับทราบจุดบกพร่องจากผู้มีส่วนได้เสียทุกคนไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการหน่วยงานที่ออกใบรับรองตัวแทนภาคอุตสาหกรรมนายจ้างผู้ฝึกอบรมผู้ออกแบบหลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรมผู้เชี่ยวชาญขั้นตอนของการดำเนินการนั้นจะต้องเน้นคิดการอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) เพราะการคิดอย่างเป็นระบบจะกำหนดวิธีการและชุดของเครื่องมือเพื่อกำหนดจุดเชื่อมโยงของระบบโดยรวมทั้งหมดภายในโครงการหรือภายในองค์กรการคิดอย่างเป็นระบบจะนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจเพื่อการวางแผน

วูลฟ-ริสเนอร์ (Wulff-Risner. 1997: 43-50) ทำการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบวิธีการเรียนรู้ จากประสบการณ์ 2 รูปแบบที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะในการประเมินผลการเรียนรู้และการวางโครงสร้างและเสริมสร้างประสิทธิภาพการชี้และควบคุมไว้ และทำการตรวจสอบผลลัพธ์ สำหรับกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม 2 กลุ่มอายุโดยใช้โปรแกรมอรรถประโยชน์ในการศึกษาแบบกึ่งทดลองเก็บรวบรวมและ

วิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างระหว่างเทคนิคการสอนและอายุของผู้เข้ารับการอบรมในการออกแบบเทคนิคการสอนที่แตกต่างกัน 2 รูปแบบเป็นเทคนิคการสอนที่ใช้กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ แต่มีความแตกต่างที่รูปแบบแรกเป็นการฝึกโดยใช้วัสดุส่วนอีกรูปแบบหนึ่งใช้สื่อวีดิทัศน์ประกอบการเรียนรู้ก่อนที่จะมีการทดสอบการวัดผลมีการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมในการออกแบบเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งสองรูปแบบดำเนินการโดยการศึกษาแนวคิดการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตามแนวคิดของดิวอี้ (Dewey, 1938) โคลบ์ (Kolb, 1984) โจพลิน (Joplin, 1981) และนักการศึกษาคนอื่น ๆ ที่มีแนวคิดที่เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดจากการได้ลงมือกระทำการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจะกลายเป็นประสบการณ์อันจะเป็นพื้นฐานต่อการเรียนรู้ในประสบการณ์ใหม่ๆต่อไปอย่างต่อเนื่องกิจกรรมการเรียนรู้สามารถพัฒนาขึ้นได้ในสถานการณ์หรือสิ่งเร้าต่างๆกระบวนการเรียนรู้จะประกอบด้วยการลงมือกระทำการประยุกต์และการสะท้อนผลผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากการตัดสินใจในสถานการณ์ที่กำหนดขึ้นสะท้อนให้เห็น

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎี ซึ่งประกอบไปด้วย หลักแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุดฝึกอบรม หลักแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์แนวคิด และทฤษฎีบุคลิกภาพแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างภาพลักษณ์การพัฒนาทักษะการเขียนการประเมินผลตามสภาพจริงการหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและได้สรุปการสังเคราะห์นำไปสู่การพัฒนาชุดฝึกอบรม หลักสูตรนักรจัดการสุขภาพ เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์ สำหรับอสม.ที่มีความสำคัญอันจะเป็นพื้นฐานเบื้องต้นในการสื่อสารปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ
อสม. ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ประกอบด้วย
ขั้นตอนการวิจัย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยดังนี้ กลุ่มประชากรคือ อสม. ในอำเภอเมือง
จังหวัดปทุมธานี มีอสม. ที่สนใจเข้าร่วมโครงการจำนวน 4 ตำบล ได้แก่ 1) ตำบลบางชะแยง จำนวน 97 คน
2) ตำบลบางคูวัดจำนวน 140 คน 3) ตำบลบางเดื่อจำนวน 223 คน และ 4) ตำบลบ้านใหม่จำนวน 103 คน รวม
ทั้งสิ้นจำนวน 563 คน และกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมของ
อสม. ได้มาจากการประชากรข้างต้น โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน
(บุญชม ศรีสะอาด. 2545: อ้างอิงจาก Krijcie; & Morgan. 1970 : 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน
226 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง
ตามที่ต้องการแล้วจึงส่งแบบสำรวจความต้องการ ฝึกอบรม จำนวน 226 ฉบับให้แก่กลุ่มตัวอย่าง และ
ได้กลับคืนมาทั้งหมด มีความสมบูรณ์ทุกฉบับคิดเป็นร้อยละ

แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม

ตำบล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ตำบลบางชะแยง	97	39
2. ตำบลบางคูวัด	140	56
3. ตำบลบางเคื่อ	223	90
4. ตำบลบ้านใหม่	103	41
รวม	563	226

2. กลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. โดยมีเงื่อนไขคือมีความสนใจเข้ารับการฝึกอบรม และต้องมีเวลาเข้าฝึกอบรมจนจบหลักสูตรอย่างน้อย 80% ของระยะเวลาการฝึกอบรม คือ 3 วัน จำนวน 30 คน โดยกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติดังนี้

2.2.1 เป็นประชาชนชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ระดับหมู่บ้าน/ตำบล/อำเภอ

2.2.2 ปฏิบัติงานในฐานะที่เป็น อสม. ติดต่อกัน ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.2.3 มีความพร้อม และสมัครใจเข้ารับการอบรม และสามารถเข้ารับการอบรมตามที่ชุดฝึกอบรมกำหนดไว้

2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. ประกอบด้วยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 ชุดคือ 1) แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ของ อสม. 2) ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. 3) แบบทดสอบก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม (Pre-test Post-test) 4) แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับอสม. ที่เข้ารับการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์ เครื่องมือทั้ง 4 ชุด มีขั้นตอนดังนี้

เครื่องมือชุดที่ 1 แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

เครื่องมือชุดที่ 2 ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานประชาสัมพันธ์หลักสูตรนักจัดการสุขภาพ สำหรับ อสม. ในด้านแนวคิดและการพัฒนาชุดฝึกอบรม ทฤษฎีการประชาสัมพันธ์ ทฤษฎีบุคลิกภาพ ทฤษฎีการพูดเพื่อการสื่อสาร การสร้างภาพลักษณ์ การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาชุดฝึกอบรม

2. การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม

2.2 เนื้อหาสาระของชุดฝึกอบรม

2.3 สื่อการฝึกอบรม

2.4 กิจกรรมการเรียนรู้การฝึกอบรม

2.5 การติดตามและการประเมินผล

3. การหาคุณภาพของชุดฝึกอบรมเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

3.1 นำชุดฝึกอบรมเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. ที่สร้างขึ้น ไปขอคำแนะนำจากประธานและกรรมการควบคุมปริญญา นิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3.2 นำชุดฝึกอบรมเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. ที่สร้างขึ้น พร้อมแบบประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้

การประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมสามารถแบ่งออกได้ 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1. การประเมินความสอดคล้องของชุดฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. ด้วยการให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความเห็น ได้แก่ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ ไม่สอดคล้อง การพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective: IOC) นั้น โดยการนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาแปลงเป็นคะแนนดังนี้

มีความเห็น	สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น	+1
มีความเห็น	ไม่แน่ใจ	กำหนดคะแนนเป็น	0
มีความเห็น	ไม่สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น	- 1

จากนั้นจึงนำคะแนนที่ได้มาแทนค่าในสูตรและประมาณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของ การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับอสม. ทั้งนี้ ดัชนี ความสอดคล้องที่ได้ต้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่าชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้น มีความสอดคล้อง มีความตรงเชิงเนื้อหา(พิสนุ ฟองศรี. 2525: 155) ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามที่ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม และมีผลการประเมินความ สอดคล้องสามารถนำไปใช้ได้

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถ ด้านการ ประชาสัมพันธ์สำหรับอสม. จัดทำเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rationg Scale) และในแต่ละระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

คะแนน	5	หมายถึงเหมาะสมมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึงเหมาะสมมาก
คะแนน	3	หมายถึงเหมาะสมปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึงเหมาะสมน้อย
คะแนน	1	หมายถึงเหมาะสมน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลจากเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย แบ่งเป็นช่วงได้ 5 ระดับ โดยวิธีการคำนวณดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 84)

$$\text{เกณฑ์การแบ่งระดับ} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนที่แบ่ง}}$$

$$\frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแบ่งและแปลความหมายได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึงเหมาะสมที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึงเหมาะสมมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึงเหมาะสมปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึงเหมาะสมน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึงเหมาะสมน้อยที่สุด

ในการกำหนดค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม คือ ถ้าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าตั้งแต่ 3.41 ขึ้นไป ถือว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้ แต่ถ้ามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 3.41 ผู้วิจัยต้องปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย

เครื่องมือชุดที่ 3 แบบสอบถามก่อนและหลังการฝึกอบรม(Pre-test Post-test) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาวัตถุประสงค์และเนื้อหาของ การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. ในแต่ละหัวข้อของการฝึกอบรม ทั้งด้านความรู้และทักษะ
2. สร้างแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ (Multiple Choice) ชนิด 4 ตัวเลือก การตอบคำถามจากเนื้อหาและรายละเอียดการสัมภาษณ์ระดับความสามารถหลักการประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1) การพัฒนานุคลิกภาพ 2) การพูดเพื่อการสื่อสาร 3) การเขียนข่าวเพื่อ การประชาสัมพันธ์ และ 4) การสร้างภาพลักษณ์ โดยวัดได้จากเกณฑ์ประเมินผลการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม(Pre-test Post-test)
3. การหาคุณภาพแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม
 - 3.1 นำแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม ไปขอคำแนะนำจากประธาน และกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข
 - 3.2 นำแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม พร้อมแบบประเมินความสอดคล้องไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการให้แสดงความเห็นได้แก่สอดคล้อง ไม่น่าสนใจ ไม่สอดคล้อง จากนั้นนำคำตอบผู้เชี่ยวชาญมาแปลงเป็นคะแนนค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Item Objective : IOC) ดังนี้

มีความเห็น	สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น	+ 1
มีความเห็น	ไม่น่าสนใจ	กำหนดคะแนนเป็น	0
มีความเห็น	ไม่สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น	- 1

จากนั้นจึงนำคะแนนที่ได้มาแทนค่าในสูตรและประเมินหาดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม ทั้งนี้ ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้ ต้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป จึงถือว่าแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมนั้น มีความสอดคล้องกันและสามารถนำไปใช้ได้

เครื่องมือชุดที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบสอบถามความพึงพอใจเพื่อเป็นแนวทางกำหนดทั้งข้อหลักและรายละเอียดของแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

คะแนน	5	หมายถึงมีความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึงมีความพึงพอใจมาก
คะแนน	3	หมายถึงมีความพึงพอใจปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึงมีความพึงพอใจน้อย
คะแนน	1	หมายถึงมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

คะแนนที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. นำมาเปรียบเทียบโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยแต่ละข้อดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึงมีความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนน	3.41 - 4.20	หมายถึงมีความพึงพอใจมาก
คะแนน	2.61 - 3.40	หมายถึงมีความพึงพอใจปานกลาง
คะแนน	1.81 - 2.60	หมายถึงมีความพึงพอใจน้อย
คะแนน	1.00 - 1.80	หมายถึงมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

3. การหาคุณภาพแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

3.1 นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. ที่สร้างขึ้นไปขอคำแนะนำจากประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3.2 นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. ที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินความเหมาะสมไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยจัดทำเป็นแบบประเมิน (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งในแต่ละระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง แบบสอบถามความพึงพอใจมีความเหมาะสมมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง แบบสอบถามความพึงพอใจมีความเหมาะสมมาก
คะแนน	3	หมายถึง แบบสอบถามความพึงพอใจมีความเหมาะสมปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง แบบสอบถามความพึงพอใจมีความเหมาะสมน้อย
คะแนน	1	หมายถึง แบบสอบถามความพึงพอใจมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

คะแนนที่ได้รับจากการประเมินความเหมาะสมของแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับอสม. สามารถแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

- 4.21 - 5.00 หมายถึงแบบสอบถามความพึงพอใจอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด
- 3.41 – 4.20 หมายถึงแบบสอบถามความพึงพอใจอยู่ในระดับเหมาะสมมาก
- 2.61 – 3.40 หมายถึงแบบสอบถามความพึงพอใจอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง
- 1.81 – 2.60 หมายถึงแบบสอบถามความพึงพอใจอยู่ในระดับเหมาะสมน้อย
- 1.00 – 1.80 หมายถึงแบบสอบถามความพึงพอใจอยู่ในระดับเหมาะสมน้อยที่สุด

ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยความเหมาะสม โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตั้งแต่ 3.41 ขึ้นไป จึงถือว่า แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อชุดฝึกอบรม การเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. ที่สร้างขึ้นมีคุณภาพเหมาะสม ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตุลาคมการประชาสัมพันธ์ ทฤษฎีบุคลิกภาพ ทฤษฎีการพูดเพื่อการสื่อสาร การสร้างภาพลักษณ์ การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาชุดฝึกอบรม
2. รวบรวมข้อมูลจากการประเมินความสอดคล้องของชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. จากผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและนำไปทดลองฝึกอบรมกับอสม.ต่อไป

3. รวบรวมข้อมูลจากการประเมินความเหมาะสมของชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. จากผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและนำไปทดลองฝึกอบรมกับ อสม.ต่อไป

4. ขรรรวบรวมข้อมูลจากการประเมินแบบสอบถามความพึงพอใจ จากผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

5. รวบรวมข้อมูลจากการทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) เพื่อทราบคะแนนก่อนการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

6. รวบรวมข้อมูลจากการทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพื่อทราบคะแนนหลังการฝึกอบรมและนำมาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

7. รวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามความพึงพอใจของอสม เพื่อรวบรวมระดับความพึงพอใจที่มีต่อชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

ผู้วิจัยได้จัดทำกรฝึกอบรมโดยพิจารณาผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีเงื่อนไขคือสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ 80% ของเวลาฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมได้ใช้สถานที่ ณ ห้องประชุมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางชะแยง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยทำการฝึกอบรมในช่วงวันพุธที่ 14 ตุลาคม 2558 ถึง วันศุกร์ที่ 16 ตุลาคม 2558 ตั้งแต่เวลา 8.30 น.- 17.30 น. รวมเป็นระยะเวลา 3 วัน วันละ 8 ชั่วโมง (24 ชั่วโมง) รายละเอียด ดังต่อไปนี้

กำหนดการฝึกอบรม กำหนดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับอสม.

ที่/ 2558	เวลา	หัวข้อฝึกอบรม
วันพุธที่ 14 ตุลาคม	8.30 น.-8.40 น.	พิธีเปิดกำหนดการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับอสม.
	8.30 น. -9.00 น.	กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์อสม. นักจัดการสุขภาพ
	11.00-12.00 น.	ทบทวนหลักสูตรนักจัดการสุขภาพและงานประชาสัมพันธ์
	13.00-17.30 น.	การพัฒนาบุคลิกภาพของอสม.นักจัดการสุขภาพ
พฤหัสบดี 15 ตุลาคม	8.30 น.-12.00 น.	การพูดเพื่อการสื่อสารของอสม.นักจัดการสุขภาพ
	13.00 น-17.30 น.	การเขียนข่าวเพื่องานประชาสัมพันธ์ของอสม.นักจัดการสุขภาพ

ศุกร์ 16 ตุลาคม	8.30 น.-12.00 น.	การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของอสม. นักจัดการสุขภาพ
	13.00 น. -16.30 น.	สรุปบทบทวนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์
	16.30 น.-17.30 น.	พิธีเปิดการฝึกอบรม แจกประกาศนียบัตรแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การประเมินความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ คือ
 - 1.1 การประเมินความเหมาะสมของชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. แบบสอบถามความพึงพอใจโดยใช้ค่าเฉลี่ย
 - 1.2 การประเมินค่าความสอดคล้องของชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. พร้อมด้วยแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
2. เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ผลการทดสอบก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากแบบทดสอบด้านความรู้เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ สำหรับ อสม. โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจที่มีต่อชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถ ด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. โดยการนำคะแนนที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามมาแปลความหมายตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
 - 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3. เปรียบเทียบผลที่ได้จากการฝึกอบรม ก่อน (Pre-test) –หลัง (Post- test) โดยใช้ t-test
แบบ Dependent Sample



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรม การเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 ตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

1.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับ แนวคิดและการพัฒนาชุดฝึกอบรม ทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎีการประชาสัมพันธ์ และประวัติความเป็นมาของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

1.2 สำรวจความต้องการในการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถ ด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

ขั้นตอนที่ 2 การจัดทำชุดฝึกอบรม

2.1 กำหนดโครงสร้างชุดฝึกอบรม

2.2 กำหนดวัตถุประสงค์ชุดฝึกอบรม

2.3 การจัดทำชุดฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินชุดฝึกอบรม

3.1 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความสอดคล้องของชุดฝึกอบรม

3.2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของชุดฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้ชุดฝึกอบรม

4.1 การทดสอบผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนฝึกอบรม

4.2 การทดลองใช้ชุดฝึกอบรม

4.3 การทดสอบผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามประเมินผล

การศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับ แนวคิดและการพัฒนาชุดฝึกอบรม ทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎี การประชาสัมพันธ์ และประวัติความเป็นมาของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการจัดทำชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง
ความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

1.2 ผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถ
ด้านการประชาสัมพันธ์ ของ อสม. จำนวน 226 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 226 คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งใน
แบบสอบถามความต้องการ ผู้วิจัยได้จัดทำหัวข้อชุดฝึกอบรม รวม 20 ข้อ และมีผู้ตอบกลับในหัวข้อที่
มากที่สุดเรียงลำดับดังปรากฏในตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 1 ความต้องการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

หัวข้อที่	ข้อมูลความต้องการฝึกอบรม	จำนวน (N=226)	ร้อยละ	ลำดับที่
1	การใช้งานประชาสัมพันธ์กับอสม. นักจัดการสุขภาพ	110	48.70	4
2	การพัฒนาบุคลิกภาพของอสม. นักจัดการสุขภาพ	122	54.00	1
3	เทคนิคการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีของอสม.	90	39.80	6
4	เทคนิคการเป็นพิธีกรและการพูดของอสม. นักจัดการสุขภาพ	86	38.10	7
5	การประชาสัมพันธ์ของอสม. นักจัดการสุขภาพในสถานการณ์วิกฤต	62	27.40	12
6	การเขียนข่าวเพื่องานประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. นักจัดการสุขภาพ	121	53.50	3
7	การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของอสม. นักจัดการสุขภาพ	121	53.50	3
8	การวางแผนผลิตสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการประชาสัมพันธ์ของอสม.	78	34.50	9
9	การจัดแถลงข่าวและการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อการประชาสัมพันธ์ของ อสม.	74	32.70	11
10	คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของนักประชาสัมพันธ์สำหรับอสม.	70	31.00	
11	กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์สมัยใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	81	35.80	8
12	กลยุทธ์การเขียนโครงการเพื่อขอจัดสรรงบประมาณส่งเสริมผู้จัดการสุขภาพ	78	34.50	9

ตาราง 1 (ต่อ)

หัวข้อที่	ข้อมูลความต้องการฝึกอบรม	จำนวน (N=226)	ร้อยละ	ลำดับที่
13	กิจกรรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการประเมินผลและวัดผล การฝึกอบรม	86	38.10	7
14	กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน	90	39.80	6
15	การสร้างชุมชนต้นแบบการประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน(อสม.)	98	43.40	5
16	การพูดเพื่อการสื่อสาร	122	54.00	2
17	การสื่อสารเพื่อส่งเสริมความรักสามัคคี	76	33.60	10
18	ภาพลักษณ์ของ(อสม.)ส่งเสริมสุขภาพชุมชน	86	38.10	7
19	การสร้างศูนย์แหล่งข่าวของนักจัดการสุขภาพ	81	35.80	8
20	การประชาสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนานักจัดการสุขภาพ	90	39.80	6

จากตาราง 1 ความต้องการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์
สำหรับ อสม. เฉพาะความต้องการมากที่สุดแต่ละหัวข้อ พบว่า จำนวน 20 หัวข้อ ที่มีอสม.มีความ
ต้องการฝึกอบรมมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ (2) การพัฒนานุคลิกภาพของนักจัดการสุขภาพ มี
จำนวน 122 คน (54.00) และข้อ (16) การพัฒนาทักษะการพูดเพื่อการสื่อสาร จำนวน 122 คน (54.00)
รองลงมา จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ (6) การเขียนข่าวเพื่องานประชาสัมพันธ์สำหรับอสม.นักจัดการสุขภาพ
(53.50) (7)การสร้างภาพลักษณ์ของอสม.นักจัดการสุขภาพ (53.50) ดังตาราง 2

ตาราง 2 ลำดับความต้องการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

หัวข้อ	ความต้องการฝึกอบรม	จำนวน (N=226)	ร้อยละ	ระดับความ ต้องการ
2	การพัฒนานุคลิกภาพของอสม.ผู้จัดการสุขภาพ	122	54.00	มากที่สุด
16	การพูดเพื่อการสื่อสารของอสม.ผู้จัดการสุขภาพ	122	54.00	มากที่สุด
6	การเขียนข่าวเพื่องานประชาสัมพันธ์สำหรับอสม.ผู้จัดการสุขภาพ	121	53.50	มากที่สุด
7	การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของอสม.ผู้จัดการสุขภาพ	121	53.50	มากที่สุด

จากตาราง 2 ความต้องการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. เฉพาะความต้องการมากที่สุดแต่ละหัวข้อ พบว่า จำนวน 20 หัวข้อ ที่มีอสม.มีความต้องการฝึกอบรมมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ (2) การพัฒนานุคลิกภาพของอสม.ผู้จัดการสุขภาพ มีจำนวน 122 คน (54.00) และข้อ (16) การพัฒนาทักษะการพูดเพื่อการสื่อสาร จำนวน 122 คน (54.00) รองลงมา จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ (6) การเขียนข่าวเพื่องานประชาสัมพันธ์ของอสม.ผู้จัดการสุขภาพ จำนวน 121 คน (53.50) และข้อ (7) การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของอสม.ผู้จัดการสุขภาพ (53.50)

ตาราง 3 หัวข้อที่ อสม.ต้องการ ฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์ มากที่สุด

หัวข้อที่	ข้อมูลความต้องการฝึกอบรม	จำนวน (N=226)	ร้อยละ	ลำดับ ที่
2	การพัฒนาบุคลากรของอสม.นั้กจัดการสุขภาพ	122	54.00	1
5	การพูดเพื่อการสื่อสาร	122	54.00	2
9	การเขียนข่าวเพื่องานประชาสัมพันธ์สำหรับอสม.นั้กจัดการสุขภาพ	121	53.50	3
15	การสร้างภาพลักษณ์ของอสม.นั้กจัดการสุขภาพ	121	53.50	4
1	การใช้งานประชาสัมพันธ์กับอสม.นั้กจัดการสุขภาพ	110	48.70	5
16	การสร้างชุมชนต้นแบบการประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอสม.	98	43.40	6
3	เทคนิคการพัฒนาบุคลากรที่ดีของอสม.	90	39.80	7
14	.กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน	90	39.80	8
20	การประชาสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนานักจัดการสุขภาพ	90	39.80	9
4	เทคนิคการเป็นพิธีกรและการพูดของนั้กจัดการสุขภาพ	86	38.10	10
7	ภาพลักษณ์ของ(อสม)ส่งเสริมสุขภาพชุมชน	86	38.10	11
11	กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์สมัยใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	81	35.80	12
19	การสร้างศูนย์แหล่งข่าวของนั้กจัดการสุขภาพ	81	35.80	13

ตาราง 3 (ต่อ)

หัวข้อที่	ข้อมูลความต้องการฝึกอบรม	จำนวน (N=226)	ร้อยละ	ลำดับ ที่
12	.กลยุทธ์การเขียนโครงการเพื่อขอจัดสรรงบประมาณส่งเสริมผู้จัดการสุขภาพ	78	34.50	15
17	การสื่อสารเพื่อส่งเสริมความรักสามัคคี	76	33.60	16
13	เทคนิคการจัดแสดงข่าวและการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อการประชาสัมพันธ์ของ (อสม.)	74	32.70	17
6	การจัดแสดงข่าวและการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อการประชาสัมพันธ์ของ อสม.	74	32.70	18
10	คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของนักประชาสัมพันธ์สำหรับ(อสม.)	70	31.00	19
18	การประชาสัมพันธ์ของนักจัดการสุขภาพในสถานการณ์วิกฤต	62	27.40	20

จากตาราง 3. หัวข้อที่ อสม.ความต้องการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์ 4 หัวข้อ ที่มีผู้สนใจ ซึ่งมีความต้องการฝึกอบรมมากที่สุด จำนวน 2 หัวข้อ คือ การพัฒนาบุคลิกภาพของนักจัดการสุขภาพ ซึ่งมีผู้ต้องการ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 และเทคนิคการการพูดเพื่อการสื่อสารของนักจัดการสุขภาพ รองลงมาจำนวน 2 ข้อ ที่มีความต้องการฝึกอบรมเท่ากันคือ การเขียนข่าวเพื่องานประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.นักจัดการสุขภาพ และการสร้างภาพลักษณ์ของอสม.นักจัดการสุขภาพ จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50

ขั้นตอนที่ 2 การจัดทำชุดฝึกอบรม

การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) Training curriculum in Development to enhance the ability in public relations for village health volunteers (VHV) จำนวน 24 ชั่วโมง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลต่างๆ และพัฒนาเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะ เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับอสม. ต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำประสบการณ์เหล่านั้นไปใช้ในชีวิตจริง เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้ดำเนินการดังนี้

2.1 กำหนดโครงสร้างชุดฝึกอบรม จากการสำรวจความต้องการของ อสม. โดยนำมาวิเคราะห์ความต้องการของอสม. ผู้วิจัยได้พัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. วัตถุประสงค์ เนื้อหาหัวข้อวิชา วิธีการอบรม กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการอบรม และการประเมินผล

2.2 กำหนดวัตถุประสงค์ชุดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้าง ความสามารถในการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. ได้รับการฝึกอบรมและมีทักษะความสามารถ ด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถ ด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. ตลอดจนการศึกษาความพึงพอใจของอสม.ต่อการเข้ารับการฝึกอบรม

2.3 การจัดทำชุดฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจความคิดเห็นโดยได้ให้รายละเอียดเนื้อหาความต้องการฝึกอบรม รวมทั้งสิ้น 20 หัวข้อ และนำมาพิจารณาหัวข้อที่ได้รับการประเมินจาก อสม. ที่ให้ความต้องการในการฝึกอบรมเฉพาะหัวข้อที่อสม. มีความต้องการมากที่สุดจำนวนเกิน 150 คน ซึ่งเป็นจำนวน อสม. ที่มีความต้องการศึกษาเกินครึ่งของจำนวน อสม. ที่สำรวจได้ 4 หัวข้อ ผู้วิจัยจึงนำหัวข้อเหล่านั้นมาดำเนิน การจัดทำชุดฝึกอบรม โดยเรียงลำดับเป็นหัวข้อในการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

- 1.การสร้างภาพลักษณ์ ที่ดีของอสม. นักจัดการสุขภาพ
- 2.เทคนิคการพูดเพื่อการสื่อสารของนักจัดการสุขภาพ
- 3.การพัฒนาบุคลิกภาพของนักจัดการสุขภาพ
4. การเขียนข่าวเพื่องานประชาสัมพันธ์ของอสม. นักจัดการสุขภาพ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมิน ชุดฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้นำชุดฝึกอบรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้าง
ความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านการวัดและประเมินผลจำนวน 5 ท่าน คือ ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร.นำชัย เลวลัย และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมิทธิ์ บุญชุติมา ดร.เพชรพลัย ถิระวงษ์พงศ์
ดร.วิภาวรรณ สุขสฤติย์ และอาจารย์ธงชัย สาระกุล เป็นผู้ประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสม
ของชุดฝึกอบรมซึ่งผลการประเมินมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความสอดคล้องของชุดฝึกอบรม ผลการ
วิเคราะห์ ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ประเมินประสิทธิภาพความสอดคล้องของชุดฝึกอบรม การเสริมสร้างความสามารถ ด้านการ
ประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ของผู้เชี่ยวชาญ

ที่	เนื้อหา/จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม
		คน	คน	คน	คน	คน	
		ที่ 1	ที่ 2	ที่ 3	ที่ 4	ที่ 5	
1	คำชี้แจงในชุดฝึกอบรมมีความชัดเจน สามารถนำมาใช้ในการฝึกอบรมได้	1	1	0	1	1	0.8
2	รูปแบบตัวอักษร และ ภาพ ในชุดฝึกอบรมมีความชัดเจน อ่านและเข้าใจง่าย	1	1	1	1	1	1
3	ชุดการฝึกอบรมระบุวัตถุประสงค์ชัดเจน มีความสอดคล้องกับเนื้อหา	1	0	1	1	1	0.8
4	การจัดลำดับความสำคัญในชุดฝึกอบรมมีความชัดเจนเหมาะสม	0	1	1	1	1	0.8
5	ระยะเวลาเวลาการอบรมกับเนื้อหาที่มีความสอดคล้อง	1	1	1	1	1	1

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	เนื้อหา/จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม
		คน	คน	คน	คน	คน	
		ที่ 1	ที่ 2	ที่ 3	ที่ 4	ที่ 5	
การฝึกอบรมหัวข้อ 1 เรื่อง การพัฒนาบุคลิกภาพ							
1	ความถูกต้องของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1
2	ความสอดคล้องของเนื้อหาและขอบข่ายของเวลาจัดกิจกรรม	0	0	1	1	1	0.6
3	สื่อประกอบการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1
4	สื่อของแต่ละกิจกรรมมีความสอดคล้องเหมาะสมกัน	0	1	1	1	0	0.6
5	สื่อประกอบการฝึกอบรมมีความสอดคล้องและเข้าใจง่าย	1	1	1	0	1	0.8
6	แบบประเมินผลการเรียนรู้แต่ละกิจกรรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	1	1	1	1	0	0.8
7	รูปแบบของเครื่องมือวัดและประเมินผลเหมาะสมกับสภาพของเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วย การเรียนรู้	1	1	1	0	1	0.8
8	เกณฑ์การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้แต่ละหน่วยการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	เนื้อหา/จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
		1	ที่ 2	ที่ 3	ที่ 4	ที่ 5	
การฝึกอบรมหัวข้อที่ 2 เรื่อง การพูดเพื่อการสื่อสาร							
1	ความถูกต้องของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์	1	0	1	1	1	0.8
2	ความสอดคล้องของเนื้อหาและขอบข่ายของเวลาจัดกิจกรรม	1	1	1	0	1	0.8
3	สื่อประกอบการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์	1	1	1	1	0	0.8
4	สื่อของแต่ละกิจกรรมมีความสอดคล้องเหมาะสมกัน	1	1	1	0	1	0.8
5	สื่อประกอบการฝึกอบรมมีความสอดคล้องและเข้าใจง่าย	1	1	1	1	1	1
การฝึกอบรมหัวข้อที่ 2 เรื่อง การพูดเพื่อการสื่อสาร							
6	แบบประเมินผลการเรียนรู้แต่ละกิจกรรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	0	0	1	1	1	0.6
7	รูปแบบของเครื่องมือวัดและประเมินผลเหมาะสมกับสภาพของเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วย การเรียนรู้	0	1	1	1	1	0.8

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	เนื้อหา/จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
		1	ที่ 2	ที่ 3	ที่ 4	ที่ 5	
8	เกณฑ์การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์การเรียนรู้แต่ละหน่วยการเรียนรู้	1	1	1	0	1	0.8
การฝึกอบรมหัวข้อที่ 3 เรื่อง การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์							
1	ความถูกต้องของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1
2	ความสอดคล้องของเนื้อหาและขอบข่ายของเวลาจัด กิจกรรม	1	1	1	0	1	0.8
3	สื่อประกอบการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาและ วัตถุประสงค์	1	1	1	1	0	0.8
4	สื่อของแต่ละกิจกรรมมีความสอดคล้องเหมาะสมกัน	1	1	1	0	1	0.8
5	สื่อประกอบการฝึกอบรมมีความสอดคล้องและเข้าใจ ง่าย	1	1	1	1	1	1
6	แบบประเมินผลการเรียนรู้แต่ละกิจกรรมมีความ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	1	1	1	0	1	0.8
7	รูปแบบของเครื่องมือวัดและประเมินผลเหมาะสมกับ สภาพของเนื้อหาและกิจกรรมในหน่วยการเรียนรู้	0	1	1	1	1	0.8
8	เกณฑ์การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์การเรียนรู้แต่ละหน่วยการเรียนรู้	1	1	1	0	1	0.8

ตาราง 4 (ต่อ)

		ผู้เชี่ยวชาญ					
ที่	เนื้อหา/จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	คนที่	คน	คน	คน	คน	รวม
		1	ที่ 2	ที่ 3	ที่ 4	ที่ 5	
การฝึกอบรมหัวข้อที่ 4 เรื่อง การสร้างภาพลักษณ์							
1	ความถูกต้องของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์						0
2	ความสอดคล้องของเนื้อหาและขอบข่ายของเวลาจัดกิจกรรม	0	0	1	1	1	0.6
3	สื่อประกอบการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์	1	1	1	0	1	0.8
4	สื่อของแต่ละกิจกรรมมีความสอดคล้องเหมาะสมกัน	1	1	1	1	0	0.8
5	สื่อประกอบการฝึกอบรมมีความสอดคล้องและเข้าใจง่าย	1	1	1	0	1	0.8
6	แบบประเมินผลการเรียนรู้แต่ละกิจกรรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1
7	รูปแบบของเครื่องมือวัดและประเมินผลเหมาะสมกับสภาพของเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	1	1	0	1	1	0.8
8	เกณฑ์การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้แต่ละหน่วยการเรียนรู้	1	1	1	0	1	0.8

จากตาราง 4 ประเมินประสิทธิภาพความสอดคล้องของชุดฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น ว่า โครงร่างของชุดฝึกอบรม การเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ สำหรับอสม. พบว่า ชุดฝึกอบรม การเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) มีประเด็นสาระความสอดคล้องที่ 0.60 – 1.00 ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สามารถนำไปใช้ได้

3.2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของชุดฝึกอบรมการเสริมสร้าง
ความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ สำหรับอสม. ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของ
ชุดฝึกอบรม

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็น (N=5)	$\bar{x}$	S.D	ระดับความ เหมาะสม
1.แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาชุดฝึกอบรม		4.60	0.49	มากที่สุด
2.รูปแบบตัวอักษร และ ภาพ ในชุดฝึกอบรมมีความชัดเจนอ่าน และเข้าใจง่าย		4.00	0.63	มาก
3.แผนการอบรมวัตถุประสงค์ชัดเจน มีความสอดคล้องกับเนื้อหา		4.80	0.40	มากที่สุด
4.การจัดลำดับความสำคัญในชุดฝึกอบรมมีความชัดเจนเหมาะสม		4.80	0.40	มากที่สุด
5.ระยะเวลาเวลาการอบรมกับเนื้อหา มีความสอดคล้อง		4.00	0.63	มาก
6.การฝึกอบรมและการประเมินผลก่อนและหลังจำนวน 4 หัวข้อ หัวข้อที่ 1 เรื่อง การสร้างบุคลิกภาพ		4.68	0.18	มากที่สุด
7.การฝึกอบรมหัวข้อที่ 2 เรื่องการพูดเพื่อการสื่อสาร		4.43	0.12	มาก
8.การฝึกอบรมหัวข้อที่ 3 เรื่องการเขียนข่าวเพื่อการ ประชาสัมพันธ์		4.25	0.23	มาก
9.การฝึกอบรมหัวข้อที่ 4 เรื่องการสร้างภาพลักษณ์ นักประชาสัมพันธ์ของ อสม.		4.23	0.25	มาก
เฉลี่ย		4.42	0.19	มาก

จากตาราง 5 ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างชุดฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญพบว่า องค์ประกอบโดยรวมของชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.42$) ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ 3.41 ขึ้นไป โดยการฝึกอบรมและการประเมินผลก่อนและหลัง เรื่อง การสร้างบุคลิกภาพมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.68$) มีความเหมาะสมในระดับมาก รองลงมาตามลำดับ จำนวน 3 หัวข้อ คือ เรื่องการพูดเพื่อการสื่อสาร ($\bar{x}=4.43$) เรื่องการเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ ($\bar{x}=4.25$) และเรื่องการสร้างภาพลักษณ์ ($\bar{x}=4.23$) แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมและการทดสอบผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและหลังฝึกอบรม

ผู้วิจัยนำชุดฝึกอบรมที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการประสานงานอสม.ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งมีเงื่อนไขมีความสนใจเข้ารับการฝึกอบรมและต้องมีเวลาเข้าฝึกอบรมจนจบการฝึกอบรมอย่างน้อย 80% ของระยะเวลาการฝึกอบรม ได้ดำเนินการขออนุมัติใช้สถานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางชะแยง และอสม.ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานีเพื่อประสานไปยังโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางชะแยงเตรียมเอกสารสำหรับการฝึกอบรม ทั้งนี้ก่อนการเข้ารับการฝึกอบรมผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลส่วนตัวและทดสอบอสม.ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง 30 คน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลส่วนตัวของอสม.ด้านเพศ ด้านวุฒิการศึกษา ด้านอายุ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เข้ารับการอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์จำนวน 30 คน

4.2 การทดสอบผู้เข้ารับการอบรมก่อนฝึกอบรม ผู้วิจัยได้สร้างแบบทดสอบสำหรับทดสอบผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ แบ่งเป็น 2 ชุด ประกอบด้วย แบบทดสอบก่อนฝึกอบรมและแบบทดสอบหลังฝึกอบรม โดยสร้างเป็นแบบทดสอบคู่ขนานได้แก่ แบบทดสอบข้อเขียนด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านการพูดเพื่อการสื่อสาร ด้านการเขียนข่าวเพื่อ การประชาสัมพันธ์ และด้านการสร้างภาพลักษณ์ จำนวน 40 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน รวมคะแนนเต็ม 40 คะแนน และแบบทดสอบ ทักษะด้านการประชาสัมพันธ์ 4 ด้าน คือ 1)ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ 2) ด้านการพูดเพื่อการสื่อสาร 3)ด้านการเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ และ4) ด้านการสร้างภาพลักษณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 40 ข้อ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์สมิทธิ์ บุญชุติมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชา การประชาสัมพันธ์, คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเป็น ผู้ให้คะแนนแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ คือ 5 = ดีมาก, 4 = ดี , 3 = พอใช้, 2 = เกือบพอใช้, 1 = ควรปรับปรุง รวมเป็น 40 คะแนน และทำการทดสอบกับจำนวนผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด 30 คน

4.3 การทดลองใช้ชุดฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ทำการฝึกอบรม โดยใช้สถานที่ในการฝึกอบรมคือห้องประชุมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางชะแยง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี และทำการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา 3 วัน (24 ชั่วโมง) ตั้งแต่วันที่ 14 ตุลาคม 2558 ถึงวันศุกร์ที่ 18 ตุลาคม 2558 เวลา 8.30 น.-17.30 น. โดยมีผู้เข้าร่วมฝึกอบรมคือ อสม.จำนวน 30 คน

4.4 การทดสอบผู้เข้ารับการอบรมหลังฝึกอบรม ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบก่อนการฝึกอบรมและได้รวบรวมคะแนนไว้ หลังจากนั้นจึงทำการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับอสม. ให้แก่ผู้รับการฝึกอบรมเป็นเวลา 24 ชั่วโมงเมื่อจบการฝึกอบรม ได้ทำการทดสอบโดยใช้แบบทดสอบหลังการฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่างเดิมซึ่งเป็นแบบทดสอบคู่ขนาน ในการทดสอบด้านความรู้และทดสอบด้านทักษะอีกครั้งหนึ่ง (คะแนนเต็ม 40 คะแนน)

ตาราง 6 ผลการสำรวจข้อมูลส่วนตัวของอสม. ที่เข้ารับการฝึกอบรมดังปรากฏในตาราง

ข้อมูลพื้นฐาน	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
ชาย		3	10.00
หญิง		27	90.00
รวม		30	100
2. อายุ			
ระหว่าง 25-35 ปี		4	13.33
ระหว่าง 36-45 ปี		6	20.00
อายุ 46 ปีขึ้นไป		20	66.66
รวม		30	100.00

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา			
มัธยมศึกษา		20	66.66
ปวช./ปวส./อนุปริญญา		6	20.00
ปริญญาตรี		4	13.33
รวม		30	100
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (อสม.)			
ต่ำกว่า 5 ปี		4	13.33
มากกว่า 5 ปี		6	20.00
มากกว่า 10 ปี		20	66.66
รวม		30	100

จากตาราง 6 อสม.ที่เข้ารับการฝึกอบรมมีข้อมูลจำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า อสม.เพศหญิงมีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 90 และเพศชายมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10

อายุ พบว่า อสม.มีอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 67 รองลงมามีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และมีอายุ 25-35 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13

วุฒิการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาสูงกว่ามีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 67 รองลงมาระดับปวช./ปวส./อนุปริญญา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า อสม.ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี
มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 67 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 6 คน
คิดเป็นร้อยละ 20 และระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13

ผลการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมด้านความรู้ ปรากฏในตาราง 7

ตาราง 7 คะแนนการทดสอบอสม.ที่เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและหลังด้านความรู้

คนที่	คะแนนก่อนเรียน					E_1	คะแนนหลังเรียน					E_2
	10	10	10	10	รวม		10	10	10	10	รวม	
1	8	8	9	8	33	82.00	8	8	9	8	33	82.00
2	9	8	9	8	34	85.00	9	8	8	9	34	85.00
3	8	8	9	8	33	82.50	8	8	9	8	33	82.00
4	8	7	8	7	30	75.00	7	7	9	8	31	77.00
5	8	7	8	7	30	75.00	8	7	8	7	30	75.00
6	7	9	8	8	32	80.00	9	8	8	8	33	82.50
7	7	9	8	8	32	80.00	7	9	8	8	32	80.00
8	8	8	9	8	33	82.50	8	8	9	8	33	85.00
9	7	8	8	9	32	80.00	7	9	8	8	32	80.00
10	7	7	8	8	30	75.00	7	7	9	8	31	77.00
11	7	7	9	8	31	77.50	7	7	9	8	31	77.00
12	8	8	9	8	33	82.50	8	8	9	8	33	82.00
13	7	8	8	9	32	80.00	8	8	9	9	34	85.00
14	8	8	9	8	33	82.50	8	8	9	8	33	82.00

ตาราง 7 (ต่อ)

คนที่	คะแนนก่อนเรียน				E_1		คะแนนหลังเรียน				E_2	
	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
15	8	8	8	8	32	80.00	9	8	8	8	33	82.50
16	6	8	9	7	30	75.00	7	7	9	8	31	77.00
17	8	8	9	8	33	82.50	9	8	8	9	34	85.00
18	8	8	9	8	33	82.50	8	8	9	8	33	82.00
19	8	7	7	7	31	77.00	7	7	9	8	31	77.00
20	7	9	8	8	32	80.00	9	8	9	8	34	85.00
21	9	9	7	9	34	85.00	9	8	9	8	34	85.00
22	7	7	9	8	31	77.50	7	9	8	8	32	80.00
23	9	8	9	8	34	85.00	9	8	9	8	34	85.00
24	9	8	9	8	34	85.00	9	8	9	8	34	85.00
25	8	8	9	9	34	72.50	9	8	9	8	34	72.00
26	6	7	9	9	31	77.50	7	7	9	8	31	77.00
27	8	8	9	8	33	82.50	9	8	8	9	34	85.00
28	7	8	8	9	32	80.00	7	9	8	8	32	80.00
29	8	7	9	8	32	80.00	7	9	8	8	32	80.00
30	8	7	8	9	32	80.00	7	9	8	8	32	80.00
เฉลี่ย	7.7	7.84	8.5	8.1	32.2	80.05	7.94	7.97	8.6	8.1	32.6	80.97

จากตาราง 7 อสม.ที่เข้ารับการฝึกอบรม มีคะแนนความรู้ก่อนการฝึกอบรมสูงสุดคือ 34 คะแนน จำนวน 5 คน และคะแนนต่ำสุดคือ 30 คะแนน จำนวน 4 คนจากคะแนนเต็ม 40 คะแนน และหลังการฝึกอบรม อสม.ที่เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนน ด้านความรู้เพิ่มขึ้นทุกคนโดยอสม.ที่มีคะแนนสูงสุดคือ 34 คะแนน จำนวน 9 คน และมีคะแนนต่ำสุดคือ 30 คะแนน มีจำนวน 1 คน

ตาราง 8 เปรียบเทียบผลการทดลองก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม

คะแนน	N	$\bar{x}$	S.D	t
ก่อนฝึกอบรม	30	32.20	1.27	3.52**
หลังฝึกอบรม	30	32.60	1.22	

** p<.01

t (0.05 ;df=29) = 3.52

จากตาราง 8 พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านทักษะความรู้ของอสม.ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเท่ากับ 32.20 และหลังการฝึกอบรมมีค่าเท่ากับ 32.60 เมื่อนำมาเปรียบเทียบกันพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยคะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการฝึกอบรม คะแนนการทดสอบก่อนและหลังของอสม.ที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านทักษะ ปรากฏในตาราง

ตาราง 9 คะแนนการทดสอบของอสม. ผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรมด้านทักษะ 4 ด้าน

	คะแนนก่อนเรียน					E_1	คะแนนหลังเรียน					E_2
	10	10	10	10	รวม		10	10	10	10	รวม	
1	8	8	9	8	33	82.00	8	8	9	8	33	82.00
2	9	8	9	8	34	85.00	9	8	8	9	34	85.00
3	8	8	9	8	33	82.50	8	8	9	8	33	82.00
4	8	7	8	7	30	75.00	7	7	9	8	31	77.00
5	8	7	8	7	30	75.00	8	7	8	7	30	75.00
6	7	9	8	8	32	80.00	9	8	8	8	33	82.50
7	7	9	8	8	32	80.00	7	9	8	8	32	80.00
8	8	8	9	8	33	82.50	8	8	9	8	33	85.00
9	7	8	8	9	32	80.00	7	9	8	8	32	80.00
10	7	7	8	8	30	75.00	7	7	9	8	31	77.00
11	7	7	9	8	31	77.50	7	7	9	8	31	77.00
12	8	8	9	8	33	82.50	8	8	9	8	33	82.00
13	7	8	8	9	32	80.00	8	8	9	9	34	85.00
14	8	8	9	8	33	82.50	8	8	9	8	33	82.00
15	8	8	8	8	32	80.00	9	8	8	8	33	82.50

ตาราง 9 (ต่อ)

	คะแนนก่อนเรียน					E_1	คะแนนหลังเรียน					E_2
	10	10	10	10	รวม		10	10	10	10	รวม	
16	6	8	9	7	30	75.00	7	7	9	8	31	77.00
17	8	8	9	8	33	82.50	9	8	8	9	34	85.00
18	8	8	9	8	33	82.50	8	8	9	8	33	82.00
19	8	7	7	7	31	77.00	7	7	9	8	31	77.00
20	7	9	8	8	32	80.00	9	8	9	8	34	85.00
21	9	9	7	9	34	85.00	9	8	9	8	34	85.00
22	7	7	9	8	31	77.50	7	9	8	8	32	80.00
23	9	8	9	8	34	85.00	9	8	9	8	34	85.00
24	9	8	9	8	34	85.00	9	8	9	8	34	85
25	8	8	9	9	34	72.50	9	8	9	8	34	72.00
26	6	7	9	9	31	77.50	7	7	9	8	31	77.00
27	8	8	9	8	33	82.50	9	8	8	9	34	85.00
28	7	8	8	9	32	80.00	7	9	8	8	32	80.00
29	8	7	9	8	32	80.00	7	9	8	8	32	80.00
30	8	7	8	9	32	80.00	7	9	8	8	32	80.00
เฉลี่ย	7.7	7.84	8.5	8.1	32.2	80.05	7.94	7.97	8.6	8.1	32.6	80.97

จากตาราง 9 พบว่าคะแนนการทดสอบ ของ อสม. ของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม ด้านทักษะ 4 ด้าน มีค่า E1 และ E2 เท่ากับ 80.05/80.97 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80 สามารถนำชุดฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมให้กับ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เมื่อวันที่ 14 - 16 ตุลาคม 2558 คะแนนกิจกรรมก่อนการฝึกอบรมมี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 32.03 และหลังฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 80.97

ตาราง 10 เปรียบเทียบการทดสอบ อสม. ที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านทักษะก่อน (E1) และหลังการ ฝึกอบรม (E2)

N	คะแนนเต็ม		คะแนนเต็ม		E1	คะแนนเต็ม		E2	E1/E2
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		$\bar{X}$	S.D		
30	40		30	40					
	32.20	10.08	80.05	32.60	10.16	80.97	80/80		

จากตาราง 10 พบว่าเปรียบเทียบการทดสอบอสม. ที่เข้ารับการฝึกอบรม ด้านทักษะก่อนและหลัง คะแนนเฉลี่ยด้านทักษะของอสม. ก่อนการฝึกอบรม มีค่าเท่ากับ 32.20 และหลังการฝึกอบรมมีค่าเท่ากับ 32.60 เมื่อนำมาเปรียบเทียบกัน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคะแนนหลัง การฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการฝึกอบรม

จากการทดสอบผลของการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ จาก กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 คนผลการทดลองสรุปได้ว่าการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถ ด้านการประชาสัมพันธ์ทางด้านความรู้และทักษะ ทำให้อสม. ที่เข้ารับการอบรมมีความรู้และทักษะ ด้านการประชาสัมพันธ์เพิ่มขึ้น

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามและประเมินผล

5.1 การศึกษาความพึงพอใจของอสม.ที่เข้ารับการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์

การติดตามการประเมินผล ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์โดยรวมและในด้านต่าง ๆ ของชุดฝึกอบรม อันได้แก่ ด้านเนื้อหาวิชา ด้านวิทยากร ด้านการสอนและสถานที่ในการอบรม ด้านการวัดและการประเมินผล ดังปรากฏในตาราง 11-16

ตาราง 11 ความพึงพอใจของอสม.ที่มีต่อชุดฝึกอบรมการใช้งานด้านการประชาสัมพันธ์โดยรวม

รายการประเมินความพึงพอใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.)	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
1.ด้านเนื้อหาวิชา	4.63	0.65	มากที่สุด
2.ด้านวิทยากร	4.50	4.14	มาก
3.ด้านวิธีการสอนและสื่อการสอน	4.40	5.32	มาก
4.ด้าน สถานที่ในการอบรม	3.20	2.72	ปานกลาง
5.ด้านการวัดและการประเมินผล	3.90	1.65	ปานกลาง
รวม	4.30	3.49	มาก

จากตาราง 11 ความพึงพอใจของอสม.ที่มีต่อชุดฝึกอบรมการใช้งานด้านการประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจด้านเนื้อหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 1 ด้านเนื้อหาวิชา ($\bar{X} = 4.63$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือข้อ 2 ด้านวิทยากร ($\bar{X} = 4.50$) และด้านวิธีการสอนและสื่อการสอน ($\bar{X} = 4.40$) ด้านการวัดและการประเมินผล ($\bar{X} = 3.90$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้าน สถานที่ ในการอบรม ($\bar{X} = 3.20$)

ตาราง 12 ความพึงพอใจของอสม.ที่เข้ารับการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการ
ประชาสัมพันธ์ ด้านเนื้อหาวิชา

ลำดับ	ด้านเนื้อหาวิชา	$\bar{x}$	S.D	ระดับ ความ พึงพอใจ
1	เนื้อหาของการฝึกอบรมสอดคล้องกับสภาพลักษณะการใช้งานจริง	4.63	0.62	มากที่สุด
2	เนื้อหาวิชาในชุดฝึกอบรมได้พัฒนาความรู้ความสามารถงานประชาสัมพันธ์	4.63	0.62	มากที่สุด
3	เนื้อหาในชุดฝึกอบรมสามารถสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน	4.57	0.63	มากที่สุด
4	เนื้อหาวิชามีความต่อเนื่องสอดคล้องกับหลักสูตรนักจัดการสุขภาพ	4.50	0.63	มากที่สุด
5	เนื้อหาวิชามีความทันสมัยเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน	4.73	0.45	มากที่สุด
6	มีส่วนช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการพัฒนาศักยภาพนักประชาสัมพันธ์ของ อสม.	4.63	0.49	มากที่สุด
7	มีส่วนช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการพูดเพื่อการสื่อสารงานประชาสัมพันธ์	4.63	0.49	มากที่สุด
8	มีส่วนช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์	4.50	0.57	มากที่สุด
9	มีส่วนช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการสร้างภาพลักษณ์	4.57	1.07	มากที่สุด
10	โดยภาพรวมเนื้อหาวิชาภาคทฤษฎีและปฏิบัติมีความสอดคล้องกัน	4.60	0.56	มากที่สุด
	รวม	4.63	0.65	มากที่สุด

จากตาราง 12 อสม.มีความพึงพอใจด้านเนื้อหาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5. เนื้อหาวิชามีความทันสมัยเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.73$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4 ข้อ คือ ข้อ 1 เนื้อหาของการฝึกอบรมสอดคล้องกับสภาพลักษณะการใช้งานจริง ข้อ 2 เนื้อหาวิชาในชุดฝึกอบรม ได้พัฒนาความรู้ความสามารถงานประชาสัมพันธ์ ข้อ 6 มีส่วนช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการพัฒนาบุคลิกภาพนักประชาสัมพันธ์ของ อสม. และข้อ 7 มีส่วนช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการพูดเพื่อการสื่อสารงานประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากันจำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 4. เนื้อหาวิชา มีความต่อเนื่องสอดคล้องกับ หลักสูตรนักจัดการสุขภาพและข้อ 8 มีส่วนช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.50$)

ตาราง 13 ความพึงพอใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) ที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านวิทยากร

ลำดับ	ด้านวิทยากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1	วิทยากรสอนตรงตามเนื้อหา	4.63	0.49	มากที่สุด
2	วิทยากรมีทักษะการถ่ายทอดชัดเจน	4.63	0.49	มากที่สุด
3	วิทยากรอบรมตรงเวลา	4.07	1.34	มาก
4	วิทยากรเสียสละเวลาส่วนตัวอธิบายข้อสงสัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.63	0.49	มากที่สุด
5	วิทยากรมีความทุ่มเทและตั้งใจในการสอน	4.27	0.78	มากที่สุด
6	วิทยากรให้กำลังใจเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมประสบปัญหาในการฝึกอบรม	4.60	0.67	มากที่สุด
7	วิทยากรสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.77	0.43	มากที่สุด
8	วิทยากรมีเทคนิคการสอนสร้างบรรยายที่ดีให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.50	0.51	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ลำดับ	ด้านวิทยากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
9	วิทยากรให้ความสนใจกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง	4.50	0.63	มากที่สุด
10	วิทยากรพยายามเสริมความรู้ด้านงานประชาสัมพันธ์ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีคุณภาพ	4.60	0.49	มากที่สุด
รวม		4.52	0.64	มากที่สุด

จากตาราง 13 อสม. มีความพึงพอใจด้านวิทยากรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ($\bar{X}=4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อคือข้อ 7.วิทยากรสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.77$) รองลงมา มีค่าคะแนนเท่ากันจำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 1.วิทยากรสอนตรงตามเนื้อหาข้อ 2.วิทยากรมีทักษะการถ่ายทอดชัดเจน และข้อ 4.วิทยากรเสียสละเวลาส่วนตัวอธิบายข้อสงสัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X}=4.63$) ยกเว้น ข้อ 3 วิทยากรอบรมตรงเวลาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$)

ตาราง 14 ความพึงพอใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่เข้ารับการฝึกอบรมการใช้
งานด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านวิธีการสอนและสื่อการสอน

ลำดับ	ด้านวิธีการสอนและสื่อการสอน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1	วิทยากรจัดการฝึกอบรมและสื่อการสอนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้	4.43	0.63	มากที่สุด
2	วิทยากรจัดการฝึกอบรมและสื่อการสอนที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนุกสนานในการเรียนรู้	4.17	1.53	มาก
3	วิทยากรมีการเตรียมการฝึกอบรมและสื่อการสอนมาล่วงหน้าอย่างเหมาะสม	4.23	0.89	มากที่สุด
4	วิทยากรเตรียมสื่อการสอนและวิธีสอนสอดคล้องสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นความสำคัญในการฝึกอบรมงานประชาสัมพันธ์สำหรับนักจัดการสุขภาพ	4.07	1.51	มาก
5	วิทยากรมีการวิธีสอนและสื่อการสอน นำเข้าสู่บทเรียนด้วยการพูดคุยหรือเล่าเรื่องต่างๆ ก่อนเริ่มสอน	4.67	0.48	มากที่สุด
6	วิทยากรมีการทบทวนความรู้เดิมก่อนเริ่มฝึกอบรม ด้วยการถาม-ตอบปากเปล่า หรือทำแบบทดสอบ	4.67	0.61	มากที่สุด
7	วิทยากรยกตัวอย่างประกอบการอธิบายอย่างชัดเจน	4.50	0.63	มากที่สุด
8	วิทยากรใช้คำถามกระตุ้นให้คิด และตัดสินใจด้วยตนเอง	4.67	0.61	มากที่สุด
9	วิทยากรสรุปเนื้อหาการฝึกอบรมก่อนเลิกฝึกอบรมแต่ละครั้ง	4.33	0.61	มากที่สุด
10	วิทยากรจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในงานประชาสัมพันธ์สำหรับนักจัดการสุขภาพ	4.47	0.73	มากที่สุด
รวม		4.52	0.64	มากที่สุด

จากตาราง 14 อสม. มีความพึงพอใจด้านการสอนและสื่อการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 8 ข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 8 ข้อ ($\bar{X} = 4.23 - 4.67$) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ($\bar{X} = 4.07 - 4.17$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีจำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 5. วิทยากรมีการวิธีสอนและสื่อการสอน นำเข้าสู่บทเรียนด้วยการพูดคุยหรือเล่าเรื่องต่างๆ ก่อนเริ่มสอน ข้อ 6. วิทยากรมีการทบทวนความรู้เดิมก่อนเริ่มฝึกอบรม ด้วยการถาม-ตอบปากเปล่า หรือทำ

แบบทดสอบ และ ข้อ 8.วิทยากรใช้คำถามกระตุ้นให้คิด และตัดสินใจด้วยตนเอง ($\bar{X}=4.67$) รองลงมา คือข้อ 7 วิทยากรยกตัวอย่างประกอบการอธิบายอย่างชัดเจน($\bar{X}=4.50$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 4.วิทยากรเตรียมสื่อการสอนและวิธีสอนสอดคล้องสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นความสำคัญ ในการฝึกอบรมงานประชาสัมพันธ์สำหรับนักจัดการสุขภาพ($\bar{X}=4.07$)

ตาราง 15 ความพึงพอใจของอสม. ที่เข้ารับการฝึกอบรมการใช้งานด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านสถานที่ ในการอบรม

ด้าน สถานที่ในการอบรม	$\bar{X}$	S.D	ระดับความ พึงพอใจ
1. ขนาดของสถานที่เหมาะสม กับจำนวนผู้เข้าอบรม	4.63	0.49	มากที่สุด
2. อากาศและระบบระบายอากาศสถานที่ในการอบรมมีความ เหมาะสม	4.63	0.49	มากที่สุด
3. แสงสว่างของสถานที่ในการอบรมมีความเหมาะสม	4.07	1.34	มาก
4. ระบบเสียงและอุปกรณ์ประกอบการสอนของสถานที่ ในการอบรมเหมาะสม พังชัดเจน	4.63	0.49	มากที่สุด
5. บรรยากาศสถานที่ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม ต่อการเรียนรู้	4.27	0.78	มากที่สุด
รวม	4.46	0.72	มาก

จากตาราง 15 อสม. มีความพึงพอใจด้านสถานที่ในการอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ($\bar{X}=4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.27-4.63$) ยกเว้นข้อ 3 แสงสว่างของสถานที่ในการอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$) โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดมี 3 ข้อคือ ข้อ 1.ขนาดของสถานที่เหมาะสม กับจำนวนผู้เข้าอบรม ข้อ 2.อากาศ และระบบระบายอากาศสถานที่ในการอบรมมีความเหมาะสม และข้อ 4.ระบบเสียงและอุปกรณ์ ประกอบการสอนของสถานที่ในการอบรมเหมาะสม พังชัดเจน ($\bar{X}=4.63$) รองลงมา คือข้อ

5.บรรยากาศสถานที่ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมต่อการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.27$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3.แสงสว่างของสถานที่ในการอบรมมีความเหมาะสม ($\bar{X}=4.07$)

ตาราง 16 ความพึงพอใจของอสมที่เข้ารับการฝึกอบรมการใช้งานด้านการประชาสัมพันธ์
ด้านการวัด และการประเมินผล

ด้านการวัดและการประเมินผล	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
1.แบบทดสอบที่ใช้วัดตรงตามเนื้อหาที่เรียน	4.60	0.67	มากที่สุด
2.การวัดและประเมินผลมีความยุติธรรม	4.70	0.43	มากที่สุด
3.วิธีการฝึกอบรมมีหลักการและมาตรฐานที่ชัดเจนตรงตามความมุ่งหมายของชุดฝึกอบรม	4.50	0.51	มากที่สุด
4.มีการวัดผลพัฒนาการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรม	4.50	0.63	มากที่สุด
5.มีการประเมินความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม	4.60	0.49	มากที่สุด
รวม	4.59	0.55	มากที่สุด

จากตาราง 16 อสม. ความพึงพอใจด้านการวัดและการประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ($\bar{X}=4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อมากที่สุดคือ ($\bar{X}=4.50-4.70$) โดยมี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2.การวัดและประเมินผลมีความยุติธรรมอยู่ ($\bar{X}=4.70$) รองลงมามีค่าคะแนนเท่ากันจำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 1.แบบทดสอบที่ใช้วัดตรงตามเนื้อหาที่เรียน และข้อ 5. มีการประเมิน ความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม ($\bar{X}=4.60$)) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 3.วิธีการฝึกอบรมมีหลักการและมาตรฐานที่ชัดเจนตรงตามความมุ่งหมายของชุดฝึกอบรม และข้อ 4.มีการวัดผลพัฒนาการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรม ($\bar{X}=4.50$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นการวิจัยลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุข อสม.
2. เพื่อหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้าน การพัฒนาคุณภาพ การพูดเพื่อการสื่อสาร การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ และด้านการสร้างภาพลักษณ์
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อสม.ในอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากเป็นพื้นที่เศรษฐกิจมีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากและประธานอสม.มีความสนใจและตอบแบบสำรวจความต้องการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมจาก 7 ตำบล มีอสม.ทั้งสิ้น 1,880 คนมีผู้สนใจต้องการเข้าร่วมโครงการใน 4 ตำบล และมีกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ ความต้องการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับอสม. ได้จากประชากรข้างต้น โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครซีและมอร์แกน (Krijcie; & Morgan 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 226 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการแล้วจึงส่งแบบสำรวจความต้องการการฝึกอบรม จำนวน 226 ฉบับ ให้แก่ กลุ่มตัวอย่างและ ได้กลับคืนมาทั้งหมดมีความสมบูรณ์ทุกฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 เป็นกลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.ที่สามารถปฏิบัติตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ คือมีความสนใจเข้ารับการฝึกอบรมและต้องใช้เวลาเข้ารับการฝึกอบรมจบหลักสูตร อย่างน้อย 80 % ของระยะเวลาการฝึกอบรม จำนวน 30 คน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมหลักสูตรนักรจัดการสุขภาพเพื่อเสริมสร้างความสามารถ ด้านการประชาสัมพันธ์ สำหรับอสม. ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนาชุดฝึกอบรม การเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านการประชาสัมพันธ์ การพัฒนาชุดฝึกอบรม ทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎีการประชาสัมพันธ์ และประวัติความเป็นมาของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวทางและออกแบบสร้างชุดฝึกอบรมเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรม การเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) และนำไปขอคำแนะนำจากประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข ต่อจากนั้นจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เป็นผู้ประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสม

ตอนที่ 2 การหาประสิทธิภาพของการศึกษาผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรม การเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. โดยเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรมของ อสม. ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องด้าน การประชาสัมพันธ์ และด้านเกณฑ์การประเมินผล (อนุวัติ คุณแก้ว, 2548: 113) สำหรับแบบทดสอบทักษะด้านการประชาสัมพันธ์ และนำไปขอคำแนะนำจาก ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขต่อจากนั้นจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เป็นผู้ประเมินความเหมาะสม จากนั้น จึงนำมาทดสอบอสม. ที่เข้ารับ การฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม ระยะเวลา 3 วัน (24 ชั่วโมง) ตั้งแต่วันที่ 14 ตุลาคม 2558 ถึงวันศุกร์ที่ 16 ตุลาคม 2558 เวลา 8.30- 17.30 น ณ ห้องประชุมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางชะแยง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน ด้วยแบบทดสอบก่อนเรียน แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยใช้สูตร t-test แบบ Dependent Samples

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของอสม. ที่มีต่อการฝึกอบรม การเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถาม ความพึงพอใจเพื่อเป็นแนวทางกำหนดทั้งข้อหลักและรายละเอียดของแบบสอบถาม และนำไปขอคำแนะนำจากประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข ต่อจากนั้นจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คนเป็นผู้ประเมินความเหมาะสม หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ ที่สร้างขึ้นไปสอบถามกับอสม. ที่เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 30 คน หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ แล้วจึงนำมาวิเคราะห์โดยการนำคะแนนที่ได้รับมาแปลความหมายตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับอสม. พบว่า อสม.มีความต้องการฝึกอบรมมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ (2) การพัฒนาบุคลิกภาพของนักจัดการสุขภาพ มีจำนวน 122 คน (54.00) และข้อ (16) การพัฒนาทักษะการพูดเพื่อการสื่อสาร จำนวน 122 คน (54.00) รองลงมา จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ (6) การเขียนข่าวเพื่องานประชาสัมพันธ์ของอสม. นักจัดการสุขภาพจำนวน 121 คน (53.50) และข้อ (7) การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของอสม. นักจัดการสุขภาพ (53.50)

2. ผลการประเมินประสิทธิภาพของโครงร่างชุดฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญพบว่า องค์ประกอบโดยรวมของชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.42$) ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ 3.41 ขึ้นไป โดยการฝึกอบรมและการประเมินผลก่อนและหลัง เรื่อง การสร้างบุคลิกภาพมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$) มีความเหมาะสมในระดับมาก รองลงมาตามลำดับ จำนวน 3 หัวข้อ คือ เรื่องการพูดเพื่อการสื่อสาร ($\bar{X}=4.43$) เรื่องการเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.25$) และเรื่อง การสร้างภาพลักษณ์ ($\bar{X}=4.23$) แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้

3. ผลความพึงพอใจของอสม.ที่มีต่อชุดฝึกอบรมการใช้งานด้านการประชาสัมพันธ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 1 ด้านเนื้อหาวิชา ($\bar{X}=4.63$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือข้อ 2 ด้านวิทยากร ($\bar{X}=4.50$) และด้านวิธีการสอนและสื่อการสอน ($\bar{X}=4.40$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้าน สถานที่ ในการอบรม ($\bar{X}=3.20$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาชุดฝึกอบรม การเสริมสร้างความสามารถด้าน การประชาสัมพันธ์สำหรับอสม. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการพัฒนาชุดฝึกอบรม ทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎีการประชาสัมพันธ์ และประวัติความเป็นมาของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ แล้วนำโครงร่างชุดฝึกอบรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสม ผลของการประเมินความสอดคล้องของชุดฝึกอบรมพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่า 0.60-1.00 แสดงว่าชุดฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องทุกประเด็นและผลการประเมินความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.42 - 5.00) ถือว่า ชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นผ่านเกณฑ์และสามารถนำไปใช้ได้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้พัฒนาชุดฝึกอบรมด้วยการบูรณาการกระบวนการพัฒนาชุดฝึกอบรม สอดคล้องกับแนวคิดของชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2547: 115-117) กล่าวถึงแนวคิดที่จะนำไปสู่การผลิตชุดฝึกอบรมคือ แนวคิดที่หนึ่ง

คือ การประยุกต์ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล นักฝึกอบรมและนักศึกษาได้นำหลักจิตวิทยา มาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมโดยคำนึงถึงความต้องการ ความถนัด และความสนใจของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมเป็นสำคัญ แนวคิดที่สอง คือพยายามที่จะเปลี่ยนการฝึกอบรมจากเดิมที่วิทยากรเป็นแหล่ง ความรู้หลักมาเป็นการจัดประสบการณ์ให้ผู้รับการอบรมเรียนด้วยการใช้แหล่งความรู้จากสื่อการสอน แบบต่าง ๆ ประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการ การนำสื่อการสอนมาใช้จะต้องจัดให้ตรงกับเนื้อหา และประสบการณ์ตามหลักสูตรการฝึกอบรม โดยนิยมนำมาจัดในรูปของชุดฝึกอบรม แนวคิดที่สาม คือ การใช้โสตทัศนูปกรณ์ได้เปลี่ยนและขยายออกไปเป็นสื่อการสอน ซึ่งครอบคลุมถึงการนำสิ่งสิ้นเปลือง (วัสดุ) เครื่องมือต่าง ๆ (อุปกรณ์ และกระบวนการ ได้แก่ การสาธิต การทดลองและกิจกรรมต่าง ๆ เดิม นั้นการผลิตและการใช้สื่อการสอนมักออกมาในรูปต่างคนต่างผลิต ต่างคนต่างใช้เป็นสื่อเดี่ยวมิได้ มี การจัดระบบการใช้สื่อหลายอย่างบูรณาการให้เหมาะสมและใช้เป็นแหล่งความรู้สำหรับผู้รับการ ฝึกอบรมแทนการให้วิทยากรเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้รับการฝึกอบรมอยู่ตลอดเวลาแนวโน้มใหม่ จึง เป็นการผลิตสื่อการฝึกอบรมแบบประสมให้เป็นชุดฝึกอบรม อันจะมีผลต่อการใช้ของวิทยากร คือ เปลี่ยนจากการใช้สื่อเพื่อช่วยวิทยากรสอน เพื่อช่วยผู้รับการฝึกอบรมเรียนคือให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ หยิบฉวยและใช้สื่อการสอนต่างๆ ด้วยตัวของผู้รับการฝึกอบรมเอง โดยอยู่ในรูปของชุดฝึกอบรม แนวคิดที่สี่คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้รับการอบรม ผู้รับการอบรมกับผู้รับ การอบรม และ ผู้รับการอบรมกับสภาพแวดล้อม แต่ก่อนความสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้รับการอบรมใน ห้องฝึกอบรมมีลักษณะ เป็นทางเดียวคือ วิทยากรเป็นผู้นำผู้รับการอบรมเป็นผู้ตาม วิทยากรมิได้เปิด โอกาสให้ผู้รับการอบรม แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ผู้รับการอบรมอาจจะมีโอกาสพูดต่อเมื่อวิทยากรให้ พูด ในส่วนที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการอบรมต่อผู้รับการอบรม ในห้องฝึกอบรมแทบจะ ไม่มี นอกจากนี้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการอบรมกับสภาพแวดล้อม มักอยู่เพียงเอกสารประกอบการ บรรยาย แนวโน้มในปัจจุบันและอนาคตของกระบวนการเรียนรู้ จึงต้องนำกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์มา ใช้ในการเปิดโอกาสให้วิทยากร ได้ประกอบกิจกรรมร่วมกัน จึงนำไปสู่กระบวนการผลิตในรูปชุดฝึก อบรม และแนวคิดที่ห้า คือ การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ได้ยึดหลักจิตวิทยาการเรียนรู้มาใช้ โดยการจัดสภาพการณ์ที่เปิดโอกาส (1) ได้เข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (2) มีทางเลือกว่า การตัดสินใจหรือการทำงาน ของตนถูกหรือผิดอย่างไร (3) มีการเสริมแรงบวกที่ทำให้ผู้รับการอบรมมี ความภาคภูมิใจที่ได้ทำถูกหรือคิดถูก อันจะทำให้กระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำอีกในอนาคต และ (4) ได้ค่อย เรียนรู้ไปทีละขั้นตอนตามความสามารถและความสนใจของผู้รับการอบรมเองโดยไม่ต้องมีใครบังคับ การจัดสภาพการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ตามที่กล่าวข้างต้น และการใช้ชุดฝึกอบรมเป็นเครื่องมือ สำคัญ

กระบวนการพัฒนาชุดฝึกอบรมของแนวคิดของทาบ (1962: 422-425) ที่ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาชุดฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่จะต้องวิเคราะห์ปัญหาความต้องการ และความจำเป็นของผู้เรียนในการกำหนดจุดมุ่งหมายโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการมาเป็นหลักในการพิจารณาการคัดเลือกเนื้อหาวิชาที่จะนำมาใช้ การเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความสะดวกคล่องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เป็นสำคัญ การจัดลำดับเนื้อหาวิชาที่คัดเลือกมาโดยพิจารณาถึงความเหมาะสมที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ก่อนหรือหลังและการประเมินผลซึ่งจะเป็นเครื่องชี้ว่าการดำเนินการพัฒนาชุดฝึกอบรมประสบความสำเร็จมากหรือน้อยเพียงใด ดังนั้น กระบวนการพัฒนาชุดฝึกอบรมเป็นขั้นตอนผู้วิจัยจึงได้นำหัวข้อที่สำรวจได้มาจัดลำดับของเนื้อหาวิชาในชุดฝึกอบรมซึ่งขั้นตอนการพัฒนา ชุดฝึกอบรม ดังกล่าวเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องกันและนำทุกขั้นตอนมาวิเคราะห์ประกอบ การพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อสร้างเป็นชุดฝึกอบรม ที่มี ความสะดวกคล่องและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุดแล้วจึงได้นำไปทดลองใช้ฝึกอบรมกับอสม.ต่อไปซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็น ของนิรมล ศตวุฒิ (2543: 64-67) ที่กล่าวว่า การจัดเนื้อหาหลักสูตรที่ดีไม่ว่าจะเป็นเนื้อหาหลักสูตรประเภทใดจะต้องคำนึงถึงขอบเขตความต่อเนื่องความเป็นลำดับและ การบูรณาการความต่อเนื่องคือ การจัดเนื้อหาหลักสูตรจากระดับหนึ่งไปอีกระดับหนึ่งจากเนื้อหาหนึ่งไปอีกเนื้อหาหนึ่งโดยไม่ขาดตอนทำให้ผู้เรียนได้มีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ไปเรื่อยๆ เน้นความคิด ประเด็นสำคัญและทักษะที่เข้าในหลักสูตรเพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนได้ประสบการณ์ซึ่งการที่เนื้อหา มีความต่อเนื่องกันผู้เข้าฝึกอบรมมีการเรียนรู้โดยเป็นการลำดับขั้นความสัมพันธ์ของการเรียนรู้ที่ได้รับ ทักษะนี้ เครือหงส์ (2551) กล่าวถึงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในการจัดการเรียน การสอนที่เน้น ด้านเนื้อหาสาระ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ภายในเนื้อหาวิชาและรวมเนื้อหาวิชาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กำหนด หัวข้อหน่วยเนื้อหาให้มีความหมายชัดเจนและสมดุล เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เข้ารับการ ฝึกอบรม และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537:17-27) กล่าวว่า ชุดฝึกอบรมมีลักษณะ เป็นสื่อที่ให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ลักษณะเดียวกับชุดการเรียนรู้ด้วย ตนเอง ดังนั้นองค์ประกอบหรือโครงสร้างของชุดฝึกอบรมจึงมีลักษณะเช่นเดียวกับชุดการเรียนรู้ด้วย ตนเอง

2. ผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรม การเสริมสร้างความสามารถ ด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนการทดสอบหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนการทดสอบก่อน การฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สรุปได้ว่าชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถ ด้านการประชาสัมพันธ์ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาและสร้างขึ้นครั้งนี้ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจและทักษะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ความรู้เพิ่มขึ้นจากเดิม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากองค์ประกอบของชุดฝึกอบรมที่ สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ผ่านการประเมิน ความ สอดคล้องและคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านประชาสัมพันธ์เป็นเพราะชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง

ความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ ที่สร้างขึ้นได้สนองความต้องการของ อสม.ที่ได้ปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางในการฝึกอบรมและเน้นที่ความต้องการของผู้ฝึกอบรมในด้านการประชาสัมพันธ์ไปปฏิบัติงานจึงทำให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้และทักษะดีขึ้นดังที่ ยงยุทธ เกษสาคร (2551:23) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเดิมที่เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลของบุคลากรให้มีพฤติกรรมใหม่ ตามเป้าประสงค์ขององค์กร ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนบุคลิกภาพ และเจตคติอย่างมีหลักเกณฑ์และมีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน ภายใต้สภาพแวดล้อม ทั้งในและนอกองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวม ด้วยการพัฒนาทั้งบุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายในของตน การเรียนรู้เพื่อการปรับตัว และการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตน จากปัจจัยนำเข้าหรือพฤติกรรมเดิมผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ยังผลที่ได้จะเกิดพฤติกรรมใหม่โดยที่องค์กรเป็นผู้จัดดำเนินการให้ หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านความคิด ความรู้ และจิตใจ กระบวนการดังกล่าว เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วสามารถวัดผลงาน หรือประเมินความประพฤติปฏิบัติของบุคคลในองค์กรได้ว่ามีความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่องค์กรต้องการหรือไม่ สอดคล้องกับ ทิศนา แคมมณี (2545: 119 -123) กล่าวว่า การฝึกอบรมมักจัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที และมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและการดำรงชีวิตและการที่ยึดผู้เรียนเป็นจุดศูนย์กลางนั้นจะทำให้ผู้เรียนเกิดความตื่นตัวรอบด้าน อันจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีตามมาและสอดคล้องกับงานของประภาส พิมพ์ทอง (2548:บทคัดย่อ) ได้สร้างชุดฝึกอบรม เรื่อง การพัฒนาความรู้พื้นฐานการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโยธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คะแนนทดสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการศึกษาชุดฝึกอบรมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ศักรินทร์ ชนประชา (2550: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการศึกษานอกระบบสำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 2 พบว่าหลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพผลการทดสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมการใช้ชุดฝึกอบรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีความรู้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของอสม.ที่มีต่อการฝึกอบรม พบว่าอสม.มีความพึงพอใจชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับอสม. โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่าด้านเนื้อหาวิชามีความพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$) ด้านวิทยากร และด้านวิธีการสอนและสื่อการสอนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$, $\bar{X}=4.40$) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.20 - 3.90$) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเนื้อหาของชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น

นั้นเป็นประโยชน์ต่อ อสม. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์ฯ ในด้านการปฏิบัติงานอันเป็นผลมาจากผู้วิจัยได้จัดทำชุดฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการและความจำเป็นของอสม. โดยได้ทำการสำรวจความต้องการของอสม. ก่อนแล้วจึงนำมาพัฒนาเป็นชุดฝึกอบรมที่ใช้ในการฝึกอบรมผลการวิจัยครั้งนี้ซึ่งสอดคล้องกับ คำกล่าวของศิริพรรณ สายหงส์ และสมประสงค์ วิทยเกียรติ (2544: 705) กล่าวว่าชุดฝึกอบรมด้วยตนเองที่ได้ผ่านกระบวนการสร้างหรือผลิตอย่างมีระบบจะมีประโยชน์ต่อผู้ให้การอบรมและผู้รับการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับ พัฒนา สุขประเสริฐ (2543: 36) ที่ว่าหลักสูตรการฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการจัดฝึกอบรมเพราะเป็นการประมวลกิจกรรมและประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมได้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน ซึ่งจากชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นก่อให้เกิดความสำเร็จในวัตถุประสงค์ที่บุคลากรผู้เข้าฝึกอบรมไว้ได้กำหนดไว้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจึงมีความพึงพอใจโดยรวมในทุกๆ ด้าน ระดับมากอันได้แก่ด้านเนื้อหาวิชาด้านวิธีการสอนด้านสื่อการสอนและสถานที่ในการฝึกอบรมและด้านการวัดและการประเมินผล

สำหรับด้านวิทยากรอสม. มีความพึงพอใจมาก ($\bar{X}=4.50$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อสม. มีความต้องการ ในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. เนื่องจากสังคมปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการสื่อสารประชาสัมพันธ์ด้านสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และทางโซเชียลมีเดีย เพิ่มมากขึ้นจากสภาพทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม ปัญหาจากภัยธรรมชาติภาวะจากสถานการณ์ของโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อเพิ่มความรุนแรง โดยเฉพาะสื่อจากโซเชียล มีเดีย (Social Media) สังคมออนไลน์ได้แพร่หลายอย่างรวดเร็วเป็นโลกที่ไร้พรมแดนการส่งข้อมูลข่าวสารอย่างแพร่หลายผ่านอินเทอร์เน็ตคือเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมต่อกันเป็นจำนวนมากครอบคลุมไปทั่วโลก ซึ่งอาจเป็นข้อเท็จจริงบ้างไม่จริงบ้างซึ่ง อสม. เป็นบุคคลที่ใกล้ชิดที่อยู่ในพื้นที่ชุมชนและเป็นสื่อบุคคลที่มีคุณค่ามีความสำคัญกระจายอยู่อย่างกว้างขวางทั่วประเทศ ทั้งนี้ จึงมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ด้านประชาสัมพันธ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เมื่อ อสม. ได้เข้ามารับการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้เตรียมวิทยากรเพื่อการฝึกอบรมครั้งนี้โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญศาสตราจารย์สมิทธิ์ บุญชูติมา อาจารย์ประจำภาควิชาการประชาสัมพันธ์คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมาเป็นวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมแก่อสม. โดยเฉพาะจากการที่วิทยากร เป็นผู้เชี่ยวชาญพร้อมทั้งมีประสบการณ์สูงด้านการสอนวิชาการประชาสัมพันธ์และสอนตามชุดฝึกอบรมในเนื้อหาที่เป็นความต้องการอย่างเข้าใจง่ายแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม อีกทั้งวิทยากรผู้ฝึกอบรม มีบุคลิกลักษณะที่ดี การแต่งกายที่สะอาดเหมาะสม กิริยาท่าทางสุภาพมีความสนใจ ตั้งใจและทุ่มเทตลอดจนกระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมประสบปัญหาในการฝึกอบรม ได้มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงไม่เบื่อหน่าย มีความมั่นใจในหลักการด้านการประชาสัมพันธ์ทั้ง 4 ด้าน ระหว่างตนกับวิทยากรเป็นการเสริมสร้างความสามารถ

ด้านการประชาสัมพันธ์ให้กับอสม.อย่างมีคุณภาพ อสม.จึงมีความพึงพอใจในการฝึกอบรมมากที่สุดซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมพร ร่วงน้อย (2546: 66) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการเรียนกลุ่มวิชาการบัญชีของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเขตการศึกษา 1 สังกัดกรมสามัญศึกษาพบว่านักเรียนมีความพึงพอใจในการถ่ายทอดความรู้ของครูผู้สอนอยู่ในระดับมากครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนสามารถตอบปัญหาและแก้ไขปัญหาได้

นอกจากนี้ การที่อสม.มีความพึงพอใจชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมากได้แก่ด้านเนื้อหาวิชา ด้านวิธีการสอน และสื่อการสอน ด้านสถานที่ในการฝึกอบรมด้านการวัด และการประเมินผลนั้นอาจพิจารณาได้เป็นประเด็นดังนี้

ด้านเนื้อหาวิชาพบว่าอสม.ที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับอสม. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.63$) เนื่องจากเนื้อหาที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ในชุดฝึกอบรมสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของอสม. โดยเป็นเนื้อหาที่จัดไว้สำหรับใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานเช่นการพัฒนาบุคลิกภาพ เครื่องแต่งกายให้เหมาะสมตามกาลเทศะ และเนื้อหามีส่วนช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน เนื้อหาวิชาภาคทฤษฎีและปฏิบัติมีความสอดคล้องกันการที่อสม.ได้เข้ามาฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ นี้เนื่องจากได้มีการพิจารณาแล้วว่า ผลของการฝึกอบรมจะนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้ได้จริงกับชีวิตประจำวันในด้านอื่นๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ กรอสส์ (Cross, 1979) ได้เสนอทฤษฎีลักษณะของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่โดยยึดลักษณะความแตกต่างระหว่างเด็กกับผู้ใหญ่ ใช้ตัวแปร 2 ชุด เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาได้แก่ตัวแปรที่เป็นลักษณะเกี่ยวกับบุคคลประกอบด้วย มิติกายภาพ มิติด้านจิตวิทยาและมิติทางสังคมและวัฒนธรรม กับตัวแปรที่เป็นลักษณะเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ประกอบด้วยตัวแปรเฉพาะของผู้เรียน เช่น การเรียนแบบเต็มเวลาหรือแบบบางส่วนของเวลาการเรียนแบบสมัครใจหรือการเรียนแบบบังคับ

ดังนั้น ผลการพัฒนาชุดฝึกอบรม การเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) จึงต้องพัฒนา การสอนผู้ใหญ่ มีลักษณะความแตกต่างระหว่างเด็กกับผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่มีประสบการณ์ มีความสนใจความรู้เพื่อไว้ใช้ในอนาคตและเพื่อใช้ทันที การเรียนของผู้ใหญ่จึงเป็นการยึดปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่ายึดเนื้อหาเป็นศูนย์กลาง

ด้านวิธีการสอนโดยรวมของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถ ด้านประชาสัมพันธ์พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิธีการสอนของวิทยากร ที่ใช้คำถามกระตุ้นให้บุคลากรคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง สอดคล้องกับการวิจัยของ ชนิตา จันทรธีรยุทธ (2545: 72) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการเรียนหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต วิชาเอกบัญชีของนิสิตระดับปริญญาตรีภาคปกติคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ พบว่านิสิตมี

ความพึงพอใจด้านวิธีการสอนเนื่องจากครูผู้สอนมีความเอาใจใส่ต่อผู้เรียนและมีความเข้าใจลักษณะของผู้เรียน ด้านวิธีการสอนและสื่อการสอนในการอบรมของอสม. ที่เข้ารับการฝึกอบรม การเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับอสม. พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เนื่องจากสื่อและอุปกรณ์ที่ได้จัดไว้ในการฝึกอบรมครั้งนี้เหมาะกับเนื้อหาและเป็นอุปกรณ์ที่มีเทคโนโลยีในปัจจุบันเช่นภาพจากวิดีโอ คข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ เนื้อหาสาระที่เป็นที่สนใจของผู้เข้าฝึกอบรมและสามารถนำไปใช้กับงานที่อสม. ได้ปฏิบัติอยู่ ซึ่งตรงกับ-อัญชลี พรหมพรายและคณะ (2548: 7) กล่าวไว้ว่า สื่อการเรียนการสอนเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญในการประกอบกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ครูสามารถใช้ประกอบการสอน เพื่อช่วยให้การเรียนของนักศึกษาประสบผลดีที่สุดสำหรับสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม พบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) คือห้องประชุมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางชะแยง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานีซึ่งเป็นสถานที่ที่ปฏิบัติงานของอสม. ที่เข้ารับการฝึกอบรมคือภายในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางชะแยง ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคุ้นเคยและไม่มีความจำเป็นเดินทางไกล ซึ่งสะดวกในการเข้ามารับการฝึกอบรม ใช้เวลาเดินทางเพียง 10-20 นาทีก็สามารถเข้ามาถึงสถานที่ฝึกอบรมได้และขนาดของห้องไม่ใหญ่เกินไปเหมาะสมสำหรับผู้เข้าฝึกอบรม จำนวน 30 คน สอดคล้องกับงานวิจัยของสัจชัย จิตต์ประสงศ์ (2543: 97) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า ครูมีความพอใจในระดับมากเนื่องจากสถานที่ตั้งอาคารไม่ใกล้หรือไกลจนเกินไป ห้องเรียนสะดวกต่อการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน

ด้านการวัดและประเมินผลของอสม. ที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับอสม. พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.90$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขณะที่ฝึกอบรมมีการประเมินการพฤติกรรมการพัฒนาบุคลิกภาพ การพูดเพื่อการสื่อสาร หลักการเขียนข่าวเพื่อรายงานข่าวให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขหรือผู้นำชุมชนเข้าใจได้ง่าย มีการจับกลุ่มนำเสนอบทบาทที่ อสม. ปฏิบัติงานให้ อสม. มานำเสนอประสบการณ์จริงของตนเองแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันอภิปรายเพื่อกระตุ้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสามารถซักถามข้อสงสัยกับวิทยากรโดยตรงด้วยความเอาใจใส่หรือหลักการใช้ไมโครโฟนในการพูดสื่อสารกับคนกลุ่มใหญ่เป็นรายบุคคลโดยไม่ประหม่า ได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ เป็นรายบุคคลจับคู่ตอบระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน การประเมินความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านการประชาสัมพันธ์เพื่อที่จะได้ทราบว่า การฝึกอบรมครั้งนี้ได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้การประชาสัมพันธ์นับได้ว่าเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นมาก ซึ่งสอดคล้องกับบทความขององอาจ นัยพัฒน์ (2553: 1-12) ที่พบว่าการวัดและประเมินการเรียนรู้มักกระทำในลักษณะแยกส่วนกับกิจกรรมการเรียนการสอนและการวิจัยและพัฒนการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเห็นได้จากการวัดและประเมินมักกระทำอย่างเป็นทางการภายหลังการสอนจึงเป็นผลให้ต้องใช้เวลาในการวัดประเมินมาก

แทนที่จะใช้ในการสอนของครูและพัฒนการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของแพรวพรรณ บุญฤทธิมนตร์ (2550: 72) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการเพื่อการพัฒนาซึ่งเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เฉพาะอย่างของบุคคลและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะหรือความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสม (Specific Knowledge) เพื่อยกมาตรฐาน การปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นและทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน

ดังนั้น ผลการใช้ชุดฝึกอบรมจึงมีความเหมาะสมตามเกณฑ์มาตรฐานการใช้ชุดฝึกอบรมหาประสิทธิภาพของการพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) สอดคล้องกับงานวิจัย ของมณีนรีนา โนนห้วย (2557: 145) กล่าวว่าเนื่องจากการฝึกอบรมแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ มีจุดเน้นประการหนึ่งคือลักษณะการจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมต้องสนุกสนาน ไม่เคร่งเครียด วิธีการจัดกิจกรรมมุ่งส่งเสริมให้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด การประเมินตนเอง การประเมินผู้อื่นและการสะท้อนคิดให้ข้อมูลย้อนกลับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาอสม.หรือหน่วยงานที่ต้องการนำรูปแบบนี้ไปใช้ควรพิจารณาถึงยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นผู้เรียนให้มีส่วนร่วมในการเข้ารับการฝึกอบรม บรรยายาและวัฒนธรรมองค์กร บริบทขององค์กร ที่มีความเหมาะสมในการนำรูปแบบนี้ไปใช้ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อส่งเสริมให้ผู้ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความซิงบวกเสริมแรงการปฏิบัติงานและเห็นคุณค่าของการมีจิตอาสาแก่ผู้ฝึกอบรม

2. ควรสนับสนุนให้ผู้ฝึกอบรมทุกคนได้รับการพัฒนาและขยายผลไปสู่พื้นที่ในจังหวัดอื่นที่อสม.ปฏิบัติงานเพื่อ ขยายผลการพัฒนาความรู้ทักษะด้านการประชาสัมพันธ์อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. ผู้ที่จะนำชุดฝึกอบรมนี้ไปใช้ควรมีการศึกษารายละเอียดของชุดฝึกอบรมในการปรับให้เข้ากับ การปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและคำนึงถึงระยะเวลาในการฝึกอบรมซึ่งยืดหยุ่นตามเนื้อหาหลักสูตรของชุดฝึกอบรมให้เหมาะสมกับความพร้อมและคุณค่าของตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียม

2. ในการดำเนินการจัดฝึกอบรมควรจัดวิทยากรที่มีความสามารถหรือมีความเชี่ยวชาญที่น่าสนใจและเอาใจใส่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยเน้นการฝึกปฏิบัติงานจริงเพื่อกระตุ้นความสนใจไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและควรจัดวิทยากรที่เลี้ยงคอยแนะนำให้ความช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมควรประเมินคุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะได้เกิดขวัญและกำลังใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยติดตามประเมินผลสมรรถนะชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้มีการปรับปรุงชุดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับ นโยบายของกระทรวงสาธารณสุขเพื่อรองรับนโยบายให้เป็นปัจจุบันเช่นนโยบายเรื่องการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น

2. ควรมีการวิจัยในเชิงการเปรียบเทียบของอสม.ที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับอสม.และผู้ที่ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมต่อกระทรวงสาธารณสุข

3. ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับอสม.

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2539). การประเมินผลจากสภาพจริง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2545). แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร. (2556). การปรับโครงสร้างกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ: กระทรวงสาธารณสุขอัครา. (http://www.plkphc.weebly.com/4/post/2010/01/2.html.2558: ออนไลน์)
- _____. (2558). อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเรือน (http://www.plkphc.weebly.com/4/post/2010/01/2.html.2558: ออนไลน์)
- _____. (2558). การปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างกระทรวงสาธารณสุข (http://203.157.7.46.go.th.2558
- _____. (2558). แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี. (http://203.157.7.46/info/hss/mvs.jsp. 2558 : ออนไลน์)
- กระทรวงสาธารณสุข. (2556). การปฏิรูปกระทรวงสาธารณสุข .อัครา. (http://203.157.240.14/gis.01.php. 255: ออนไลน์)
- กระทรวงสาธารณสุข. (2557). การขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์. สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2557. จาก http://www.thaihospital.org/board/index.php
- กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน. (2546). สิทธิหน้าที่พลเมืองระบบสุขภาพ ภาคประชาชน. จัดพิมพ์ครั้งที่ 5 บริษัท เติเอช จำกัด.
- _____. (2558). การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามหลัก 3 อ.2ส. สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2558. จาก (http://www.skto.moph.go.th.2558:)
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนการพิมพ์.
- _____. 2532. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์.
- กิ่งแก้ว อาริรักษ์ และคณะ. (2549). การจัดการเรียนรู้โดยใช้ รูปแบบหลากหลาย กรุงเทพมหานคร อัลฟ่ามิเลเนียม.
- กาญจนา อรุณสุขจุ. (2546). ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ การเกษตรไทยปราการจำกัด อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนการพิมพ์.

- กริช อัมโภชน. (2545). **การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม**. เอกสารประกอบการบรรยายในการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงาน ฝึกอบรม สำนักฝึกอบรม. สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- เกสริน มนูญผล. (2554). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสมรรถภาพด้านการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น**. ปรินญาณพนธ์การศึกษาคุณภูมิตตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- แขก มูลเดช. (2555). 6 ห่วง 2 เงื่อนไข ปัจฉัยแห่งการปฏิรูปการศึกษา : รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากร เรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, เอกสารอัดสำเนา.
- จงกลนี ชุติมาเทวินทร์. (2542). **การฝึกอบรมเชิงพัฒนา**. กรุงเทพฯ: พี.เอ. ลิฟวิ่ง.
- จิตรจำนง สุภาพ. (2550). **พลังการพูด. พิมพ์ลักษณ์**. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- ชรีณี เดชจินดา. (2535). **ความพึงพอใจของผู้ประกอบการต่อศูนย์กำจัดกากอุตสาหกรรมแขวงแสมดำเขตบางขุนเทียน จังหวัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาสังแวดล้อม.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชลิต จงสำราญ. (2552). **ประโยชน์ของการฝึกอบรม**. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2557 จาก <http://www.gotoknow.org/blog/techno4+645/13239>
- ชนิดา จันทรธีรยุทธ. (2545). **ความพึงพอใจในการเรียนหลักสูตรบริหารธุรกิจ วิชาเอกการบัญชีของนิสิตระดับปริญญาตรี ภาคปกติ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชาญ สวัสดิ์สาดี. (2550). **คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ(ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานก.พ.อนนพิษณุโลก.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2547). **กระบวนการสันนิเวทนากการและระบบสื่อการสอน ในเอกสารการสอนชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูชัย สมิตธิไกร. (2549). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน และองอาจ นัยพัฒน์. (2553). **แบบแผนการวิจัยเชิงทดลองและสถิติวิเคราะห์ แนวคิดพื้นฐานและวิธีการ**. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2522). **หลักการทฤษฎีเทคโนโลยีทางการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์

- ณษมา สุวรรณานนท์. (2549). การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรบริหารงานตำรวจชั้นสูงของ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2544. ปรินญาการศึกษา กศ.ด. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ:
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐกาญจน์ เลิศยะโส. (2553). การพัฒนาทักษะการเขียนความเรียงร้อยแก้วโดยใช้การสอนแบบ
ร่วมมือเทคนิค CIRC ร่วมกับแบบการฝึกเขียน สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 1.
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ณัฐนันท์ ศิริเจริญ (2548). **หลักการโฆษณาประชาสัมพันธ์และการสื่อสารเพื่อการพัฒนาอย่างมี
 ประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพลส.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์
 2557, จาก <http://www.gotoknow.org>.
- ภัทรา นิคมานนท์.(2543). การประเมินผลการเรียน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ดิเรก ฤกษ์ห่วย.(2527). การพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครพิมพ์.
- เดมศักดิ์ คทาณิช. (2547). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน)
- ทิสนา แคมมณี. (2545). **ศาสตร์การสอน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์. (2557). **พูดได้ พูดเป็น**. กรุงเทพฯ: สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์
 2557, จาก <http://e-book.ram.edu/e-book/tTH103./chapter7>.
- ทักษิณา เครือหงส์. (2550). **การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการเนื้อหารายวิชาคณิตศาสตร์กับวิชาคำนวณของ
 ข่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล**.
 เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ.(2540). **พฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
 ไทยวัฒนาพานิช.
- ธनिया ปัญญาแก้ว. (2541). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัด
 เชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธีระพล มะอาจเลิศ. (2556). **การวิเคราะห์รูปแบบการนำเสนอและกลยุทธ์การสื่อสารในการเผยแพร่พุทธ
 ธรรมของพระมหาภูติชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) : กรณีศึกษาผลงานนิพนธ์ชุดธรรมประยุกต์
 สำหรับ คนรุ่นใหม่ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การสื่อสารประยุกต์)**. คณะภาษาและการสื่อสาร
 สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- ธनिया ปัญญาแก้ว. (2541). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัด
 เชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิรมล ศตวุฒิ. (2543). **หลักสูตรและวิธีสอนทั่วไป**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
 นงลักษณ์ สีนสืบผล. (2542). ประเภทของการฝึกอบรมสืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2557

<http://www.train35531.freehomepage.com>

นิพนธ์ ไทยพานิช (2535). **เทคนิคการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิพนธ์ ศุภปริดี (2537) “ชุดฝึกอบรม” ใน ประมวลสาระชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการฝึกอบรม
 หน่วยที่ 11 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

บุญชม ศรีสะอาด. (2537). **การพัฒนาและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
 _____. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). **การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร**. โครงการตำราคณะ
 ศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประวิติ เอรารวรรณ์. (2545). **การวิจัยปฏิบัติการ**. กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์ดอกหญ้าวิชาการ จำกัด.

พิศาลบุตร และขงยุทธ เกษสาคร (2549). **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ:
 บริษัทวิรัตน์เอดดูเคชั่นจำกัด.

แพรวพรรณ บุญฤทธิ์มนตรี (2550). **การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนงานให้กับหัวหน้า
 งานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณี บริษัท แคล-คอมพ์ อิเล็กทรอนิกส์
 (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)**. ปรินิพนธ์ กศ.ด.(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ:
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.

มณีรัตนา โนนห้าวร. (2557). **การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการ
 วัดผลและประเมินผลครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
 เขต 2**. ปรินิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

เมธี ปิยะคุณ และสุรัช เลิศรนาผล. (2551). **การพัฒนาชุดฝึกอบรมแบบ e-Training เรื่องทักษะการ สอน
 งานสำหรับหัวหน้างาน**.

ขงยุทธ เกษสาคร. (2551). **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

เขาวนิตย์ คมขำ, วิศิษฐ์ พิชัยสนธิ, สมชาติ ไตรรักษา และคณะ. (2540). **รูปแบบการดำเนินงาน**

ประชาสัมพันธ์ในโรงพยาบาลเด็ก, วารสารสุขศึกษา 76,20 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2543) :

21-22.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ :

นานมีบุ๊คส์ จำกัด.

- ราณี รัชพงษ์. (2547). “การเรียนรู้จากประสบการณ์” สารานุกรมศึกษาศาสตร์เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถในพระมงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- แพรวพรรณ บุญฤทธิ์มนตรี. (2550). การฝึกอบรมเพื่อประสิทธิภาพการสอนงานให้กับหัวหน้างานใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีบริษัทแคลคอมพ์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่บัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตนวดี ศิริทองถาวร. (2546). การประชาสัมพันธ์ธุรกิจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2539). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ลักขณา สตะเวทิน. (2542). หลักการประชาสัมพันธ์ สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2557
<http://www.stou.ac.th/stouonline/lom/data>
- ลักขณา ศรีวัฒน์. (2544). จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วาสนา เพิ่มพูน. (2549). การพัฒนาชุดการสอนเสริมวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สำหรับนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2540) การประชาสัมพันธ์ ฉบับสมบูรณ์, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพมหานคร): สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัช ฤทธิรัตนกุล. (2540). การประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). การประชาสัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย,
- วิจิตร อาวะกุล, (2545) การประชาสัมพันธ์ หลักและวิธีปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: ไทย วัฒนาพานิช.
- วิเชียร เกตุสิงห์(2538). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. ข่าวสารการวิจัยการศึกษา. 1(4) กุมภาพันธ์ – มีนาคม 2538.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการสอน : ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- วรุณพงศ์ ตากเจริญ. (2557). การพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาดแบบครบวงจรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้จ่ายผ่านบัตรเครดิตในประเทศไทยเพื่อธำรงความมั่นคงทางเศรษฐกิจภาคประชาชน, สืบค้นเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2557 จาก <http://www.gotoknow.org>.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (<https://www.mwit.ac.th> .2558: ออนไลน์)
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2540). กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- พระอภินันท์ อภินันโท (เศรษฐกิจ) (2556). การพัฒนาบุคลากรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง. วิทยาลัยการพัฒนาระบบบริหาร มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2539). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- ศศิภพ จิตรกร. (2551). การพัฒนาเกณฑ์การประเมินการฝึกอบรมสำหรับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์กรินทร์ ชนประชา. (2550). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการศึกษานอกระบบสำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.
- ศิริพรรณ สายหงส์ และสมประสงค์ วิทย์เกียรติ. (2544). “การผลิตและการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อการศึกษานอกระบบ”. การพัฒนาและการใช้สื่อการศึกษานอกระบบ หน่วยที่ 9-15 :669-726. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. (2540). จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมคิด บางโม (2549). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.
- _____. (2551). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒน์.
- สมชาติ กิจขรรค์ และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2552). เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- สมคิด พรหมจ้อย. (2553). เอกสารฝึกอบรมการเขียนและวิเคราะห์ข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ หน่วยที่ 1 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สมนึก นนธิจันทร์. (2544). การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลจากสภาพผู้เรียน โดยใช้ Portfolio. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช.
- สมศักดิ์ ภู่วิภาคารวรรณ. (2544). การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง. เชียงใหม่: เชียงใหม่โรงพิมพ์แสงศิลป์.

- ส. วาสนา ประวาลพุกภัย. (2539). **การประยุกต์การใช้การวัดและการประเมินผลความสามารถจริงในสภาพการเรียนรู้การสอน**. วารสารวัดผลการศึกษา.
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2554). เล่นกับคนสืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2558. จาก <http://www.oknation.net/blog/markandtony/2010/01/28/entry-1>:
- สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). **พฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). **สำนักนายกรัฐมนตรี . แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) สืบค้นเมื่อ เมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2558.** จาก <http://measwatch.org/news/4240>. 2558:
- กรมวิชาการ. (2540). **การประเมินผลจากสภาพจริง**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2558). **การศึกษาถือเป็นรากฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจการเมืองและสังคมที่สำคัญ**. สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2558 จาก <http://www.nesdb.go.th>, 2558.
- สุจินดา สุขกำเนิด และคณะ. (2549). **การประเมินศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) กับบทบาทที่กำลังเปลี่ยนแปลง**. ขอนแก่น: ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัด ขอนแก่น.
- สุชา จันทรเฒ. (2541). **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภาพร พิศาลบุตร และชยยุทธ เกษสาคร. (2546). **การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม Personnel Development and Training**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.เจ.พรินต์ติ้ง,
- สุภาพร สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2552). **เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน)
- สุมาลี นิกรแสน. (2553). **การพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเลขานุการที่นายจ้างต้องการ**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. อุดลำนานา.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2546). **การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนการศึกษาต่อเนื่องสายอาชีพ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด .(อาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์. อุดลำนานา.
- _____. (2545). **จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่**. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุวิทย์ ורתัย มูลคำ (2550). **การจัดการเรียนรู้ : เพื่อพัฒนาระบวนการคิด**. กรุงเทพฯ: บริษัทดวงกมลสมัย จำกัด.
- สุไร พงษ์ทองเจริญ. (2551). **Oxford Wordpower Dictionary for Thai Learners ฉบับอังกฤษ - ไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ : หน้าต่างสู่โลกกว้าง.

- สิริรัตน์ สัมพันธ์อุท. (2540). ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองของนักศึกษาในระบบทางไกล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เสถียร เป็นเหลือ (2550) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้บังคับการ กิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิชาการอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- เสรี วงษ์มณฑา. (2546). สื่อประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: บริษัทธนรัชการพิมพ์ จำกัด.
- เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต. (2528). การผลิตวัสดุเทคโนโลยีทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- อนุวัติ คุ้มแก้ว. (2548). หลักการวัดและประเมินผลทางการศึกษา.
- อภิศักดิ์ อุ่มจันสา และ พัทธราภรณ์ ตันศรี. (2553). ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนครในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและอาจารย์แนะแนว. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- อนันต์ ศรีโสภ. (2525). การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อุมาพร ร่วงน้อย. (2546). ความพึงพอใจในการเรียนกลุ่มวิชาการบัญชีของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเขตการศึกษา 1 สังกัดกรมสามัญศึกษา. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อัญชลี พริ้มพราย และคณะ. (2549). ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการสอน และปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. มหาวิทยาลัยนครศรีธรรมราช.
- Anderson, P.M. and L.G. Rubin. (1986). **Marketing communication**. New Jersey : Prentice Hall.
- Anastasi, Anne. (1968). **Personality Development**. New York : McGrew – Hill Book.
- Beebe, Mottet และ Roach (2004). **Training and development : Enhancing communication and leadership skills**. Boston : Allyn and Bacon.
- Boulding, Kenneth E. (1975). **The Image : Knowledge in Life and Society**. Michigan : University of Michigan Press.
- Carl Rogers. (2557). : ทฤษฎีการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2558 จาก <http://kru-songsak.blogspot.com/2011/07/blog-post.html>.
- Cattel , Raymond B. (1970). **“A Trait Factor – Analytic Approach to Personality” Theory Assesment and Research** . New York : McGraw – Hill.

- Center, A. H. & Jackson, P. (1995). **Public Relations Practices Managerial Case Studies and**
- Craig Gerald. (1987) *Science for Elementary Teacher*. Massachusetts: Blaisdell Publish Company.
- Cross. (1992.). David. *A Practical Handbook of Language Teaching*. Englewood Cliffs : Prentice-Hall International.
- Cutlip M. Scott, Center H. Allen and Broom M. Glen, (1994). **Effective Public Relations**, 7th Edition (Englewood : Prentice-Hall International, inc,
- Cutlip, S. M., Center, A. H. & Broom, G. M. (1985). **Effective Public Relations**. (6th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Darley, John M., Sam Glucksbery, and Ronald A Kinchla. (1991). **Psychology**. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall International Inc.
- Davis, K. and J. Newstrom. (1976). **Human Behavior at Work : Organization Behavior**. New York : Mc Graw-Hill.
- Dewey, J. (1938). **Experience & education**. New York: Simon and Schuster.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Edwards, L. (1957). **Technique of Attitude Scale Construction**. New York : Appleton Century Crofts Inc.
- Evans, N. (1994). **Experience Learner For All**. New York: Cassels.
- Fraenkel R. Jack and Wallen E. Norman. (1993). **How to Design and Evaluate in Education**. 2nd ed. USA: McGraw-Hill.
- Frank Jefkins, n.d. (1997). *Planned Press and Public Relations*. London : International textbook.
- Fraenkel, J. R. and Wallen, N. E. (2006). **How to Design and Evaluate Research in Education**. 6th ed. Boston: McGraw - Hill. **Problems**. (5th ed.). Englewood Cliffs New Jersey: Prentice Hall.
- Freud, S. (1964). **Group Psychology and The Analysis of The Ego Sigmund Freud**. New York: Bantam Books.
- Flippo. (1970). **Management : a Behavioral Approach**. Boston : Allyn and Bacon.
- Flippo, E. B. (1971). **Principles of Personnel Administration**. New York: McGraw - Hill.
- Goldstein, I. L. (1993). **Training in organizations: Need assessment development and evaluation (3rd ed.)**. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: MC Graw-Hill Book.

- Jefkins Frank. (1994). **Public Relations Techniques**, 2nd edition Oxford :Butterworth Heinemann.
- _____. (1993). **Planned Press and Public Relations**. 3rd ed. Great Britain : Alden Press.
- Joplin, L. (1981). On defining experiential education. *Journal of Experiential Education*, 4(1)
- Knowles, M. S. (1976). **Andragogy an Emerging Technology the modern Practice of Adult Education**. New York: Association Press.
- Kotler, P. (2000). **Marketing management: Analyzing consumer marketing and Buyerbehavior (The Millennium)**. New Jersey: Prentice Hall.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2006). **Marketing management (12th ed.)**. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Knowles. (1976). **The Modern Practice of Education Andragogy Versus Pedagogy'**. New York: Association Press.
- Knowles, M'S.(1983). **The Adult Learner : Theory and Practice**. Kent :Croom Helm Ltd.
- Kolb. (1984). **Experience Learning**. Retrieved May,26,2005 from <http://www.ospper.dk/speciale/book/book35.html>.
- Kolb, D.A. & Fry, R. (1975). **Toward an Applied of Experience Learning**. London: John Wiley.
- Kotler, Phillip and Armstrong. (2002). **Principle of Marketing**. USA: Prentice-Hall.
- Kotler, Philip and Keller, Kevin. (2006). **Marketing Management**. Twelfth Edition, Pearson Education.
- Leonard Nadler. (2004). **Curriculum : Design and delopment**. New York : Harcourt Brace Jovarnovich.
- Lewin, Kurt. (1951). **"Field. Theory and Leaning" Ind. Cartwright Field theory in Social Science:Selected Theoretical**. New York: Harper and Row.
- Lindeman, E. C. (1926a) **The Meaning of Adult Education**, New York: New Republic. Republished in a new edition in 1989 by The Oklahoma Research Center for Continuing Professional and Higher Education.
- Knowles M.S., Holton E.F., Swanson R.A. (2005). **The adult learner** (6th Ed.). Elsevier Inc.: london: สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2558. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/258875>.
- Knowles , Malcolm S. (1975). **Self-Directed Learning : A Guide For Learners and Teachers**. Chicago: Follett.
- Maslow, A. H. (1943). **A Theory of Human Motivation**. Journal Psychology Review 50: 370 - 396.

- _____. (1962). **Toward a Psychology of Being**. New York : Van Nostrand.
- Mays Russel, **Superintendent's Perceptions of the Effectiveness of Public School Public Relations, Processes**, Dissertation Abstract International 48, 1 (July 1987)
- Mc Cluskyz, N.G. (1975). **Catholic Viewpoint of Education 1958**. Garden City New York: Image Books,.
- Merriam , S.B., Caffarella, R.S.(1999). **Learning in adulthood : a comprehensive guide (second edition)**. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Mullins, L. T. (1985). **Management and organisational behaviour**. London: Pitman Publishing.
- Nadler. (1989). **Corporate Human Resource Development**. NewYork: Van.Nostrand Reinhold Company.
- Nadler, Leonard. and Nadler Zeace. (1989). **Development Human Resources**. Third Edition. San Francisco CA :Jossey Bass,Inc.
- Newsom, Doug. Scott. Alan. Turk, Judy Van Slyke. (1989). **This is PR: The Realities of Public Relations**.California: Wadsworth, Publishing Company Inc.
- Plotnik, Rod.(1996). **Introduction to Psychology**. Fourth Edition. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Phillips, R. (1997). **The Developers handbook to Interactive Multimedia: A Practical Guide for educational Applications** London: Kogan Page.
- Rothwell. (1996). **Strategic Curriculum Design for Management Training**, The Journal of Management Development.
- Rothwell, William J. (1996). **Bayond Training and Development:State of Art Strategies For Enhancing Human Performance**. New York: American Management association.
- Scott M. Allen H. Center and Glen M. Broom. (1985). **Effective Public Relations**. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- Sherman, Arthur W. and Bohlander, George W. (1992). **Managing Human Resources**. 9 th ed. Cincinnati, Ohio : South – Western.
- Taba, H. Z. (1962). **Curriculum Development: Theory and Practice**. New York: Harcourt Brace &World.
- Vroom, H Victor. (1964). **Work and Motivation**. Now York : Wiley and Sons Inc.
- Watson, Charles. (1988). **Management Development Through Training**. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company'

Weiten, Wayne. (1989). **Psychology Themes and Variations**. Belmont C.A.: Brooks/Cole Publishing Company.

Wolman, B. B. (1973). **Dictionary of Behavioral Science**. London: Litton Educational.

Wulff-Risner, Linda. (1997). Using Experiential Learning to teach evaluation skills, *Journal of Agricultural Education* Vol 38(3).





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ
หมู่บ้าน (อสม.)



ชุดฝึกผู้เข้ารับการอบรม



บทที่ 1

บทนำ

ปัญหาและความสำคัญ

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นองค์กรหลักด้านระบบบริการสุขภาพและระบบสุขภาพภาคประชาชน โดยมีพันธกิจ ในการส่งเสริมสนับสนุน ควบคุม กำกับและพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สถานบริการสุขภาพ สถานประกอบการเพื่อสุขภาพและการประกอบโรคศิลปะ มีคุณภาพตามมาตรฐานและยกระดับคุณภาพสู่สากลการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนา อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ภาควิชาเครือข่ายและท้องถิ่นในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานรวมทั้งการจัดการนวัตกรรมสุขภาพชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองด้านสุขภาพของประชาชนการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนางานสุขศึกษาเชิงรุก เพื่อพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องของประชาชน การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมี การประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมผลงานต่างๆที่สำคัญให้ผู้รับบริการ ประชาชนตลอดจนสื่อมวลชนได้รับรู้ เข้าใจให้เกิดความร่วมมือ เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งสื่อมวลชนเป็นพลังที่มีอิทธิพลสำคัญยิ่งเป็นช่องทางในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ บทบาทภารกิจและการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรมต่างๆ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ออกสู่สาธารณชน (<http://info.hss.moph.go.th/info/hss/mvs.jsp>)

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หรือที่เราเรียกย่อว่า อสม. นั้น เป็นรูปแบบหนึ่งของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลสุขภาพของตนเองครอบครัว และชุมชน โดยผ่านกระบวนการอบรมให้ความรู้จากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละต่อประชาชนในหมู่บ้านโดยเพิ่มจะจำนวนมากขึ้นตามลำดับจนครอบคลุมทุกหมู่บ้านในชนบทและชุมชนเมืองกว่า 1 ล้านคน อสม.มีบทบาทหน้าที่สำคัญในฐานะองค์กรที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมสุขภาพอนามัย (Change agents)การสื่อสารข่าวสารสาธารณสุข การแนะนำเผยแพร่ความรู้การวางแผน และประสานกิจกรรมพัฒนาสาธารณสุขตลอดจนให้บริการสาธารณสุขด้านต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังและป้องกันโรค การช่วยเหลือและรักษาพยาบาลขั้นต้น โดยใช้ยาและเวชภัณฑ์ตามขอบเขตที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดการส่งต่อผู้ป่วยไปรับบริการ การฟื้นฟูสภาพ และจัดกิจกรรมพัฒนาสุขภาพภาคประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชน โดยกำหนดจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขในหมู่บ้าน/ชุมชน โดยเฉลี่ย อสม. 1 คน ต่อ 8 – 15 หลังคาเรือน แต่จากการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน พบว่า อสม. ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่มาก ซึ่งปัญหาดังกล่าวจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) ปัญหาด้านตัวบุคคล กล่าวคือ อสม. มีความรู้ไม่เพียงพอขาดความมั่นใจ ทำงานเฉพาะตามที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขขอร้องหรือสั่งการ ไม่มีแผนการทำงานที่ชัดเจน ขาดความกระตือรือร้น และยังเป็นที่ยึดและยอมรับจากประชาชนค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่มีความสามารถอยู่ในระดับ เป็นผู้ให้บริการ 2) ปัญหาเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ อส

ม. พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่มีแผนการอบรมและการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้แก่ อสม. อย่างเป็นระบบ ยังคงยึดติดแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนด มาจากส่วนกลาง และยังมุ่งเน้นให้ อสม. ปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขเร่งด่วนเป็นเรื่อง ๆ ตามสภาวะวิกฤติของบ้านเมือง (<http://www.esanphc.net>)

ในสถานการณ์ที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งบุคคลเหล่านี้ยังเป็นความหวังของคน ในสังคม เพราะจิตอาสาหรืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) เป็นผู้มีความสำคัญในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านสุขภาพอนามัยเป็นต้นแบบในการสร้างสุขภาพโดยการสื่อสารเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อเรื้อรังและโรคติดต่อในชุมชนนำไปสู่การพัฒนาการดูแลสุขภาพของตนเองของประชาชน ครอบครัวและชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุข นับเป็นหัวใจหลักของการสาธารณสุขมูลฐาน (สสม.) มาตั้งแต่ยุคแรกของโครงการสสม. ได้ริเริ่มให้มีขึ้น และผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ภายใต้อำนาจงานสาธารณสุขมูลฐาน โดยได้สร้างองค์กรขึ้นมา รับผิดชอบโดยตรง คือ คณะกรรมการสาธารณสุขมูลฐานแห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และการสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรม สสม.โครงการ สสม. ได้ริเริ่มให้มีขึ้นและผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ภายใต้อำนาจงานสาธารณสุขมูลฐาน สสม. ในแผนฯ 4 (แผนฯ 4 พ.ศ.2520 - 2524) นี้ ได้เน้นหนักในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้เป็นครูฝึกสาธารณสุขมูลฐาน และจัดอบรม ผู้สื่อข่าวสาธารณสุข (ผสส.) และ อสม. รวมทั้งสนับสนุนยาและเวชภัณฑ์ โดยเริ่มต้นจากการจัดตั้งกองทุนยาและเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้าน ซึ่งเป็นการเริ่มต้นของการพัฒนาใช้ชื่อว่า 3 ก. คือ กำลังคน กองทุน และการบริหารจัดการ สำหรับด้านโครงสร้างทางสาธารณสุขมูลฐาน สสม. ยังดำเนิน การครอบคลุมในระดับหมู่บ้าน มีเพียงร้อยละ 50 ที่ได้รับการพัฒนาจากผู้สื่อข่าวสาธารณสุข ผสส. มาเป็นอสม. ทั้งหมดแล้วในปัจจุบัน ทำหน้าที่เป็นตัวแทนชาวบ้านในการเข้ามามีส่วนร่วมเผยแพร่ความรู้ด้านการสาธารณสุข และเป็นช่องทางที่สำคัญในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขลงพื้นที่ปฏิบัติงานเข้าถึงภาคประชาชน ในทุกระดับซึ่งการคัดเลือก อสม. ยังมีข้อจำกัด รวมทั้งกระบวนการในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของอสม. ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกย่อ ๆ ว่า อสม.

หลักการ

การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นการพัฒนาศักยภาพขึ้นเป็นการเฉพาะ โดยมีหลักการจากการสำรวจความคิดเห็นของอสม.ในอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี ถึงการสื่อสารและ งานประชาสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานและ อสม. มีความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ด้านงานประชาสัมพันธ์เพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งวิธีการที่จะมาแก้ปัญหาและช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของอสม.ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คือการพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถ

ด้านประชาสัมพันธ์ สำหรับ อสม. และผลจากการพัฒนาชุดฝึกอบรมดังกล่าว จะเป็นแรงจูงใจและเป็นโครงการนำร่องให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข เพิ่มพูนการอบรมในทักษะด้านการประชาสัมพันธ์ให้กับ อสม. อย่างต่อเนื่องโดยจะเป็นข้อมูลสนับสนุนในการฝึกฝนและอบรมทักษะด้านการประชาสัมพันธ์เพื่อการสื่อสารและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของอสม. โดยตรง ซึ่งเนื้อหาในชุดฝึกอบรม จะเกี่ยวข้องกับทักษะใน 4 ด้าน ที่เหมาะสมกับระดับความสามารถของอสม. ผู้เข้ารับการอบรม ในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพตามยุทธศาสตร์ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขประกอบด้วย 1) การพัฒนาบุคลิกภาพ 2) การพูดเพื่อการสื่อสาร 3) การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ และ 4) การสร้างภาพลักษณ์

เป้าหมาย

การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของอสม. และหน่วยงานที่จะจัดการฝึกอบรม ให้เพิ่มการพัฒนาความรู้ทักษะด้านการประชาสัมพันธ์แก่อสม. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

จุดมุ่งหมายของชุดฝึกอบรม

1. เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.
2. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.
3. เพื่อศึกษาทักษะความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับ 1) การพัฒนาบุคลิกภาพ 2) การพูดเพื่อการสื่อสาร 3) การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ และ 4) การสร้างภาพลักษณ์
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของ อสม. ที่มีต่อการเข้ารับการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์

ระยะเวลา

ระยะเวลาการฝึกอบรม 3 วัน หรือ 24 ชั่วโมง

กรรมการฝึกอบรม

ในการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. เมื่อศึกษาและสำรวจถึงความจำเป็นและความต้องการของอสม.ต่อการเข้าฝึกอบรมแล้ว พบว่ามีความต้องการฝึกอบรมทักษะความรู้ ความสามารถ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาบุคลิกภาพ 2) การพูดเพื่อการสื่อสาร 3) การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์และ 4) การสร้างภาพลักษณ์ ผู้วิจัยจึงจัดทำแผนการฝึกอบรม โดยการเสนอโครงการแก่ผู้บังคับบัญชา ระบุถึงกิจกรรมต่าง ๆ ขั้นตอนและแนวทางที่จะดำเนินการฝึกอบรม การจัดหาวิทยากร สถานที่ เอกสาร ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพ เขต 4 นนทบุรี เพื่อเห็นชอบและสนับสนุนงบประมาณ จัดการฝึกอบรม อสม.ในเขตพื้นที่ที่รับชอบและพิจารณาคัดเลือกพื้นที่ต้นแบบคือจังหวัดปทุมธานี เพื่อช่วยลดปัญหาและอุปสรรคและช่วยให้การดำเนินงานตามนโยบายกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประเมินผลหลังผ่านการฝึกอบรมสำเร็จเรียบร้อยแล้ว 1 เดือน มีการติดตามประเมินผล ทักษะความรู้ความสามารถ ตลอดจนการบูรณาการความรู้ด้านประชาสัมพันธ์ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันได้ และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพให้แก่ชุมชน เป็นอสม.นักสื่อสารสร้างเสริมสุขภาพสร้างความเชื่อถือและศรัทธาจากชุมชนและให้การยอมรับว่าเป็นอสม.นักประชาสัมพันธ์อย่างมืออาชีพ.

กลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการฝึกอบรม

อสม.อำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี เฉพาะพื้นที่ 4 ตำบล ได้แก่ 1.ตำบลบางชะแยง 2.ตำบลบางคูวัด 3.ตำบลบางเดื่อ และ 4.ตำบลบ้านใหม่ จำนวน 30 คน

สื่อ/อุปกรณ์การฝึกอบรม

- 1.เอกสารชุดฝึกอบรม
- 2.Power Point ประกอบการบรรยาย
- 3.ภาพประกอบเสียงจากวิดีโอ
- 4.แบบประเมินผล

แบบทดสอบก่อน และหลัง (Pre test-Post test) การฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

- 4.5 วิดีโอ บันทึกการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม

- 1.แบบทดสอบก่อน และหลัง การเข้ารับการฝึกอบรม
- 2.ด้านความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์



บทที่ 2

แนวทางการฝึกอบรม

1. แนวทางการฝึกอบรม

คำแนะนำสำหรับผู้เข้ารับการอบรม

ผู้เข้ารับการอบรม นับเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ รวมถึงพัฒนาศักยภาพเกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ในเนื้อหาสาระของการประชาสัมพันธ์เพื่อการสื่อสารตามขอบเขตหรือประเด็นต่างๆ ที่กำหนดไว้ในชุดฝึกอบรม ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น เพื่อให้ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. ด้านเนื้อหาดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรเตรียมตัวดังต่อไปนี้

2.1 การเตรียมการก่อนการฝึกอบรม

2.1.1 ศึกษาทำความเข้าใจ ความสำคัญ ขอบเขตของชุดฝึกอบรม มีความรู้และความเข้าใจนโยบาย วัตถุประสงค์ และเงื่อนไขอื่นๆ ที่ปรากฏในชุดฝึกอบรม รวมทั้งสื่อและวิธีการฝึกอบรม

2.1.2 สร้างความสัมพันธ์กับวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม โดยในช่วงแรกของ การฝึกอบรม จะมีการสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้เข้าใจในวัตถุประสงค์ความต้องการของการฝึกอบรม

2.1.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรปฏิบัติตามวิทยากรระหว่างการฝึกอบรมให้เหมาะสมและครอบคลุมได้แก่

- 1) การปฏิบัติตามบทบาทและวิธีสอนตลอดการเข้ารับการฝึกอบรม
- 2) การปฏิบัติ กิจกรรมตามระยะเวลาที่วิทยากรกำหนด
- 3) การปฏิบัติกิจกรรมแต่ละขั้นตอนตามวิทยากรกำหนด
- 4) การใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม ตามวิทยากรกำหนด

2.2. ระหว่างการฝึกอบรม

2.2.1 รับฟังคำชี้แจงความเป็นมาและความสำคัญของชุดฝึกอบรม และระเบียบของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.2.3. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรม แต่ละขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพ

2.2.4 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้อย่างตั้งใจ สร้างบรรยากาศ เพลิดเพลินและมีความสุข

2.2.4 ประเมินผลและวิเคราะห์ปัญหาหลังจากเสร็จการฝึกอบรมแต่ละครั้ง เพื่อนำไปแก้ไข การฝึกอบรมในวันต่อไป

2.3. หลังการฝึกอบรม

ประมวลผลการฝึกอบรม เพื่อวางแผนในการติดตามผลการปฏิบัติงานสำหรับการฝึกอบรมครั้งต่อไปและมีการติดตามผลหลังจากผ่านกิจกรรมในหนึ่งเดือน

2.4 กระบวนการฝึกอบรม

การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.เพื่อใช้ประชาสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์ให้ อสม.ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ การใช้งาน การประชาสัมพันธ์ เพื่อการสื่อสารสำหรับปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยดำเนินการดังนี้

2.4.1. สำรวจความต้องการ การเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. ด้วยวิธีการสำรวจ

2.4.2. เนื้อหาวิชาชุดฝึกอบรม ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาบุคลิกภาพ
- 2) การพูดเพื่อการสื่อสาร
- 3) การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์
- และ 4) การสร้างภาพลักษณ์

2.4.5. ความพึงพอใจของอสม.ที่มีต่อการเข้ารับการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์ เพื่อการสื่อสารประชาสัมพันธ์

2.5 ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

ระยะเวลาในการดำเนินการฝึกอบรม 3 วัน (24 ชั่วโมง)

2.6 กิจกรรมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

ในการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. เมื่อศึกษาและสำรวจถึงความจำเป็นและความต้องการของอสม.ต่อการเข้าฝึกอบรมแล้ว พบว่ามีความต้องการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทักษะความรู้ ความสามารถ 4 ด้าน ได้แก่

- 1) การพัฒนาบุคลิกภาพ
- 2) การพูดเพื่อการสื่อสาร
- 3) การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์
- และ 4) การสร้างภาพลักษณ์

2.7 แผนการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

แผนการฝึกอบรม

แผนการดำเนินงานฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

วันที่ 14-16 ตุลาคม 2558 ณ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางชะแยง จังหวัดปทุมธานี

วันพุธที่	8.00 น.-8.20 น.	ลงทะเบียนและการทดสอบก่อนการฝึกอบรม
14 ตุลาคม	8.20 น.-8.30 น.	พิธีเปิดกำหนดการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.
	8.30 น.-9.00 น.	กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ อสม. นักจัดการสุขภาพ (30 นาที)
	9.00-12.00 น.	ทบทวนหลักสูตรนักจัดการสุขภาพและงานประชาสัมพันธ์ (3 ชั่วโมง)
	13.00-17.30 น.	หัวข้อที่ 1 เรื่องการพัฒนานุคลิกภาพของอสม.นักจัดการสุขภาพ (4.30 ชั่วโมง)
พฤหัสบดี	8.30 น.-12.00 น.	หัวข้อที่ 2 การพูดเพื่อการสื่อสารของอสม.นักจัดการสุขภาพ (3.30 ชั่วโมง)
15 ตุลาคม	13.00 น.-17.30 น.	หัวข้อที่ 3 การเขียนข่าวเพื่องานประชาสัมพันธ์ของอสม.นักจัดการสุขภาพ (4.30 ชั่วโมง)
ศุกร์ 16	8.30 น.-12.00 น.	หัวข้อที่ 4 การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของอสม.นักจัดการสุขภาพ (3.30 ชั่วโมง)
ตุลาคม	13.00 น.-16.30 น.	สรุปทบทวนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ (3.00 ชั่วโมง)
	16.30 น.-17.30น.	พิธีปิดการฝึกอบรม แจกประกาศนียบัตรแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ชุดฝึกอบรมหัวข้อที่ 1 กิจกรรมที่ 1 :

วัน/เวลา	กิจกรรม	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	สื่อและอุปกรณ์
	ย่อย ประเภท			
วันพุธที่ 14 ตุลาคม 2558 8.00 น.-8.20น.	ลง ทะเบียน		การทดสอบก่อน การฝึกอบรม	แบบทดสอบก่อน การฝึกอบรม
8.20 น.-8.30 น.	พิธีเปิด	กล่าวรายงานความเป็นมา ของการฝึกอบรม	ผู้บริหารเป็นประธานในพิธี เปิดการฝึกอบรม	
8.30 น.-9.00 น.	กลุ่ม สัมพันธ์	กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ อสม. นักจัดการสุขภาพ	แนะนำตัวผู้เข้ารับการ อบรมและเล่นเกม	
9.00 น.-12.00 น.	การ บรรยาย	- ทบทวนบทเรียน หลักสูตรนักจัดการ สุขภาพและงาน ประชาสัมพันธ์ - การพัฒนาบุคลากรนัก ประชาสัมพันธ์ของ อสม.	- บรรยายโดยวิทยากร ที่มีความรู้และ ประสบการณ์ด้านการ สอน - ผู้เข้าอบรมร่วม อภิปรายแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	- เครื่องคอมพิวเตอร์+ LCD Projector Overhead Projector - PowerPoint - กระดาษ A4
13.00 น.-17.30 น.	การ บรรยาย	การพัฒนาบุคลากรนัก ประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.	- บรรยายโดยวิทยากร ที่มีความรู้และ ประสบการณ์ด้านการ สอน	- เครื่องคอมพิวเตอร์+ LCD Projector Overhead Projector - PowerPoint
	การฝึก ขั้นตอน ปฏิบัติ 3 กลุ่มและ รายบุคคล	การพัฒนาบุคลากรนัก ประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.	- แบ่งผู้เข้าอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม โดยให้ผู้เข้ารับการ อบรมฝึกปฏิบัติรายกลุ่ม และฝึกปฏิบัติรายบุคคล / ชมภาพวิดีโอเพื่อปรับปรุง บุคลิกภาพตนเองให้ เหมาะสม	- บันทึกภาพด้วยกล้อง วิดีโอ - ขึ้นจอ Projector - แบบทดสอบหลังการ ฝึกอบรม

ชุดฝึกอบรมหัวข้อที่ 2 กิจกรรมที่ 2 :

วัน/เวลา	กิจกรรม	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	สื่อและอุปกรณ์
	ย่อย ประเภท			
วันพฤหัสบดีที่ 15 ตุลาคม 2558 8.30 น.-12.00 น.	การบรรยาย	การพูดเพื่อการสื่อสารงาน ประชาสัมพันธ์ของ อสม. นักจัดการสุขภาพ	- บรรยายโดยวิทยากร ที่มีความรู้และ ประสบการณ์ด้านการ สอน - ผู้เข้าอบรมร่วม อภิปรายแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	- บันทึกภาพด้วย กล้องวิดีโอ - เครื่อง คอมพิวเตอร์+ - PowerPoint - กระดาษ A4
	การฝึก ขั้นตอน ปฏิบัติ 3 กลุ่มและ รายบุคคล	การพูดเพื่อการสื่อสารงาน ประชาสัมพันธ์ของ อสม. นักจัดการสุขภาพและ การนำเสนอรายกลุ่มและ รายบุคคลเสนอต่อกลุ่มใหญ่ ให้ผู้เข้ารับการอบรมพูดฝึกการ พูดโดยผ่านไมโครโฟนหน้า ห้องฝึกอบรม	- แบ่งผู้เข้าอบรม ออกเป็น 3 กลุ่ม โดยจับ ฉลากตามประเด็น ที่กำหนดให้ - สมาชิกกลุ่มร่วม อภิปรายเพื่อหาข้อสรุป - นำเสนอรายบุคคลและ ผู้แทนกลุ่มนำเสนอภาพ ผลการสรุปแต่ละกลุ่ม ต่อกลุ่มใหญ่	- บันทึกภาพด้วย กล้องวิดีโอ - เครื่อง คอมพิวเตอร์+ - PowerPoint - ใบแบ่งกลุ่ม - แบบทดสอบหลัง การฝึกอบรม

ชุดฝึกอบรมหัวข้อที่ 3 กิจกรรมที่ 3 :

เวลา	กิจกรรมย่อย	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	สื่อและอุปกรณ์
	ประเภท			
13.00 น.-17.30 น.	การบรรยาย เทคนิคการ เขียนข่าว	การเขียนข่าวเพื่องาน ประชาสัมพันธ์ของอสม.	- บรรยายโดยวิทยากร ที่มีความรู้และ ประสบการณ์ด้านการ สอน - ผู้เข้าอบรมร่วม อภิปรายแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	-บันทึกภาพด้วย กล้องวิดีโอ - เครื่อง คอมพิวเตอร์+ LCD Projector Overhead Projector - PowerPoint - กระดาษ A4
	การฝึกขั้นตอน ปฏิบัติตามแบบ ตัวอย่าง รายบุคคลและ นำเสนอผลงาน โดยอ่านข่าว ผ่าน ไมโครโฟน หน้าห้อง ประชุม	การเขียนข่าวเพื่องาน ประชาสัมพันธ์ของ อสม.	- แต่ละกลุ่มศึกษาใบ ความรู้ 3.2 - ผู้เข้ารับการอบรม เขียนข่าวตามแบบใบ ความรู้ที่กำหนด นำเสนอผลงานตนเอง ต่อหน้าสมาชิกกลุ่ม และวิทยากรให้ คำแนะนำ ร่วมอภิปราย เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ เหมาะสม	-บันทึกภาพด้วย กล้องวิดีโอ - เครื่อง คอมพิวเตอร์+ LCD Projector Overhead Projector -แบบทดสอบหลัง การฝึกอบรม

ชุดฝึกอบรมหัวข้อที่ 4 กิจกรรมที่ 4 :

เวลา	กิจกรรมย่อย	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	สื่อและอุปกรณ์
	ประเภท			
วันศุกร์ที่ 15 ตุลาคม 2558 8.30 น.-12.00 น.	การบรรยาย	การสร้างภาพลักษณ์งาน ประชาสัมพันธ์ของ (อสม.)	- บรรยายโดยวิทยากร ที่มีความรู้และ ประสบการณ์ด้าน การสอน - ผู้เข้าอบรมร่วม อภิปรายแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	- บันทึกวีดิโอภาพ กิจกรรม - เครื่องคอมพิวเตอร์+ LCD Projector - PowerPoint - กระดาษ A4
	การฝึกขั้นตอน ปฏิบัติ รายการกลุ่มแสดง บทบาทสมมุติ ตามหัวข้อที่ กำหนด	การสร้างภาพลักษณ์งาน ประชาสัมพันธ์ของ (อสม.)	- แบ่งผู้เข้าอบรม ออกเป็น 3 กลุ่ม โดยจับ ฉลากตามประเด็นที่ กำหนดให้ - สมาชิก กลุ่มร่วมอภิปรายเพื่อ หาข้อสรุปการแสดง บทบาทสมมุติตาม ประเด็นที่กำหนดให้	บันทึกวีดิโอภาพ กิจกรรม - เครื่องคอมพิวเตอร์+ LCD Projector - PowerPoint -แบบทดสอบหลัง การฝึกอบรม

เวลา	กิจกรรมย่อย	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	สื่อและอุปกรณ์
	ประเภท			
17.00น.-17.30 น.	พิธีปิดการ ฝึกอบรม	ผู้บริหาร แจกประกาศนียบัตร แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	-ผู้บริหาร มอบนโยบาย การปฏิบัติ อสม.และ มอบประกาศนียบัตร	ประกาศนียบัตร

ประเมินผลหลังการฝึกอบรม 13 พฤศจิกายน 2558 (1 เดือน)

เวลา	กิจกรรมย่อย	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	สื่อและอุปกรณ์
	ประเภท			
8.30 น. 12.30 น.	ประเมินผล	นำบันทึกการปฏิบัติหลังผ่าน การฝึกอบรม	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำเสนอ รายงานผลการปฏิบัติงาน รายบุคคล อภิปรายร่วมกัน เพื่อประเมินประสิทธิภาพ ของชุดฝึกอบรม	บันทึกวีดีโอ - เครื่อง คอมพิวเตอร์+ LCD Projector - ไมโครโฟน



บทที่ 3

3.1. โครงสร้าง ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

คำอธิบายชุดฝึกอบรม

การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.ระยะเวลาการฝึกอบรม จำนวน 24 ชั่วโมง ศึกษาและพัฒนาให้ อสม.ผู้เข้ารับการฝึกอบรม.ให้มีทักษะ 4 ด้าน ได้แก่ 1.การพัฒนาบุคลิกภาพ 2.การพูดเพื่อการสื่อสาร 3.การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ และ4.การสร้างภาพลักษณ์ ในการปฏิบัติงานและฝึกฝนประสบการณ์สำหรับการสื่อสารภายใต้สถานการณ์จริง โดยมุ่งหวังให้อสม.ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำประสบการณ์เหล่านั้นมาบูรณาการความรู้ด้านประชาสัมพันธ์ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้จริงต่อการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพให้แก่ชุมชน เป็นอสม.นักสื่อสารสร้างเสริมสุขภาพสร้างความเชื่อถือและศรัทธาจากชุมชนและให้การยอมรับว่าเป็นอสม.นักประชาสัมพันธ์อย่างมืออาชีพ

3.2.วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม

- 1.เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้าง ความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุข อสม.
- 2.เพื่อหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้าน การพัฒนาบุคลิกภาพ การพูดเพื่อการสื่อสาร การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ และ ด้านการสร้างภาพลักษณ์
- 3.เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

3.3.องค์ประกอบของชุดฝึกอบรม

การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับอสม.เป็นเอกสารสำหรับ อสม.ผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้ประกอบการฝึกอบรม เพื่อการสื่อสารของ อสม. การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. เพื่อการสื่อสารประกอบด้วยเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม เพื่อการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสิ้น 4 หัวข้อ ได้แก่ 1.การพัฒนาบุคลิกภาพ 2.การพูดเพื่อการสื่อสาร 3.การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ และ4. การสร้างภาพลักษณ์

3. 4.โครงสร้างชุดฝึกอบรม

ประกอบด้วยชุดฝึกอบรม จำนวน 4 ชุด

ชุดฝึกอบรบชุดที่ 1.การพัฒนาบุคลิกภาพ ของ อสม.

แนวคิด

การพัฒนาบุคลิกภาพของนักประชาสัมพันธ์ ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจในความหมาย ความสำคัญของการพัฒนาบุคลิกภาพต่อการพัฒนาตนเอง ผู้เรียนสามารถอธิบายถึงทฤษฎีและองค์ประกอบของบุคลิกภาพได้มีทักษะในการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองทั้งกาย วาจา และจิตใจและเกิดจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพ

จุดประสงค์การเรียนรู้

- 1.เข้าใจหลักแนวคิดทฤษฎีความเชื่อทัศนคติค่านิยมการพัฒนาบุคลิกภาพของนักประชาสัมพันธ์
- 2.ได้พัฒนาทักษะบุคลิกภาพของตนเองทั้งด้านกายภาพ สังคม อารมณ์และจิตใจ
- 3.ได้ประยุกต์ใช้รูปแบบบุคลิกภาพที่เหมาะสมที่เอื้อต่อนักประชาสัมพันธ์

เนื้อหาสาระ

- 1.บุคลิกภาพที่เกี่ยวกับหลักความต้องการของมนุษย์ในการแสดงออกเชิงพฤติกรรม
- 2.บุคลิกภาพที่เกี่ยวกับแนวคิดด้านความเชื่อ ทัศนคติและค่านิยม
- 3.การพัฒนาบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของการประชาสัมพันธ์ในงาน (อสม.)

สื่อการสอน

- 1.การบรรยาย/แบบฝึกปฏิบัติ
- 2.เอกสารการสอนคู่มือชุดการฝึกอบรม
- 3.ภาพจากสื่อวิทยุ/โทรทัศน์และภาพยนตร์
- 4.วัสดุอุปกรณ์/เครื่องเขียนและเครื่องมือทดสอบทักษะการเรียนรู้
- 5.การนำเสนอการพัฒนาบุคลิกภาพรายบุคคลต่อวิทยากรและกลุ่มใหญ่

กิจกรรมการเรียนการสอน

- 1.การนำเข้าสู่บทเรียน
- 2.ดำเนินการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้จับคู่ระหว่างกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- 4.มีกิจกรรมกลุ่มสร้างระบบแนวความคิดสร้างสรรค์
- 5.การจัดการความรู้และถอดบทเรียนปรับพฤติกรรมเพื่อนำเสนอผลงานต่อกลุ่มใหญ่

การประเมินผล

จากแบบทดสอบ

1.1 บุคลิกภาพดี สุขภาพดีชีวิตเป็นสุข

บุคลิกภาพนับได้ว่าเป็นชุมทรัพย์มหาศาลของมนุษย์ ผู้ใดมีบุคลิกภาพที่ดีเท่ากับมีชุมทรัพย์มหาศาลอยู่ในตัว แต่อย่างไรก็ตามผู้ที่ประสบผลสำเร็จมักจะไม่หยุดนิ่งในการพัฒนาบุคลิกภาพ ทั้งนี้เพราะบุคลิกภาพดีย่อมส่งผลให้การดำเนินชีวิตดีไปด้วย ความสำคัญของบุคลิกภาพมีดังนี้

1. ความเชื่อมั่น ผู้มีบุคลิกภาพดีสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเองและผู้อื่นกล่าวคือ กล่าวที่จะแสดงให้ผู้อื่นเห็นลักษณะเฉพาะของตน ตัวอย่างเช่น คุณสุดสวยได้รับคำชมจากผู้อื่นอยู่เสมอว่าเป็นคนพุดดี พุดเป็น พุดมีสาระ และพุดน่าฟังเธอจึงอาสาเป็นพิธีกรในงานเลี้ยงฉลองความยินดีที่บริษัทได้รับรางวัล “ภาพพจน์องค์กรดีเด่นภาคเอกชนประจำปี” จากพื้นฐานการเป็นเลขานุการทำให้แขกที่มาร่วมงานเชื่อถือในการนำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับผลงานดีเด่นของบริษัทจากเธอ

2. การรับรู้สภาพความเป็นจริง เมื่อรู้ว่าบุคคลนี้มีลักษณะแตกต่างจากบุคคลนั้นอย่างไรสามารถจำรู้จัก และเข้าใจบุคคลแต่ละคนได้ ทำให้รู้วิธีการปรับตัวและควบคุมอารมณ์มีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่น และมีการตัดสินใจได้ดี ตัวอย่างเช่นคุณสมหญิงรู้ว่าคุณสุดสวยชอบใส่เสื้อผ้าสีเขียวจึงตัดสินใจซื้อเสื้อยี่ห้อเขียวเป็นของขวัญวันเกิดแก่คุณสุดสวยและเสื้อสีม่วงให้คุณพอใจ

3. การคาดหมายพฤติกรรม เมื่อรู้ว่าบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพอย่างไรก็จะสามารถทำนายได้ว่า สถานการณ์ใดเขาจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร และเราควรจะแสดงพฤติกรรมอย่างไรต่อเขา ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารคนนี้เป็นคนเอาจริงเอางังและเคร่งเครียดกับการทำงานมาก วันไหนถ้ามีคนเข้าพบก่อนเวลา 10.00 นาฬิกา หรือ หลังเวลา 15.00 นาฬิกา หรืออยู่คุยด้วยเวลานานเกินกว่า 30 นาที จะมีสีหน้าเคร่งเครียดและแสดงความรู้สึกไม่พอใจ เลขานุการที่ดีย่อมต้องการให้ผู้บริหารทำงานอย่างมีความสุขจึงจัดทำป้ายกำหนดเวลาการเข้าพบไว้ให้แขกทราบล่วงหน้า เช่น ให้เข้าพบได้หลังเวลา 10.00 นาฬิกา กับก่อนเวลา 15.00 นาฬิกา และกำหนดเวลาให้เข้าพบได้ไม่เกินกว่า 20 นาที เป็นต้น

4. การยอมรับของกลุ่ม ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีผู้อื่นย่อมให้การยอมรับ อยากคบค้าสมาคมและให้เข้าร่วมทำงานในกลุ่มด้วย ตัวอย่างเช่น ๔พณฯ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ อดีตนายกรัฐมนตรีย 3 สมัย ที่ได้รับยกย่องให้เป็นรัฐบุรุษและโปรดเกล้าให้เป็นองคมนตรี เป็นต้น

5. ความสำเร็จผู้ที่มีบุคลิกภาพดีย่อมประสบความสำเร็จได้เร็วขึ้นเพราะบุคลิกภาพเป็นพื้นฐานแห่งการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่ตนเองและผู้อื่นกล่าวคือถ้าผู้ใดมีบุคลิกภาพดีก็สามารถก้าวไปเร็วกว่าครั้ง ตัวอย่างเช่น ผู้หญิงสวยมักผ่านการคัดเลือกเข้ารอบสุดท้ายในการประกวดนางสาวไทยหรือนางสาวจักรวาล

หลักการของการพัฒนาบุคลิกภาพ

นักจิตวิทยาได้พยายามศึกษาว่า บุคลิกภาพเกิดขึ้นได้อย่างไร และได้ผลการศึกษาที่ตรงกันว่ามีองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อการเกิดบุคลิกภาพของมนุษย์ อันได้แก่ พันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม (http://management.aru.ac.th/mnge/images/pdf/e-book/wanthanee/eb_chapter1.pdf; ออนไลน์ 5 มกราคม 2557)

1) พันธุกรรม (Heredity) เป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุมใด ๆ ทั้งสิ้น บุคคลได้รับการถ่ายทอดกรรมพันธุ์โดยผ่านทางยีน (Genes) ด้วยวิธีการสืบพันธุ์จากบรรพบุรุษมาสู่ลูกหลาน จึงพบว่า รุ่นลูกจะมีลักษณะหลักต่าง ๆ เหมือนพ่อบ้างและเหมือนแม่บ้าง เป็นต้นว่าลักษณะทางกาย ผิวพรรณ หน้าตา โครงสร้างของร่างกาย และสติปัญญา

ลักษณะที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม

ลักษณะทางพันธุกรรมที่ควบคุมโดย Genes สามารถส่งผลให้ลูกหลานนั้น แบ่งได้เป็นสองทางคือ ลักษณะทางร่างกาย และลักษณะทางจิต

1.1 ลักษณะทางร่างกาย ลักษณะทางกายสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้ คือ

1) ลักษณะของสี ได้แก่ สีที่ปรากฏอยู่ในส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย บางคนมีสีผิวขาวหรือบางคนมีสีผิวเป็นสีแทนหรือน้ำตาล สีของผิวหนังรวมไปถึงลักษณะความหยาบและความละเอียดของผิวหนังสีของเส้นผม บางคนอาจมีเส้นผมตรง บางคนหยิก บางคนเส้นผมหยักศก นอกจากนี้ยังมีสีที่ปรากฏในนัยน์ตา

2) ลักษณะใบหน้า รวมทั้งส่วนประกอบต่าง ๆ ของใบหน้า คือ หู ตา จมูก ริมฝีปากหน้าผากแก้ม รูปหน้าถูกกำหนดโดยลักษณะทางพันธุกรรม

3) ลักษณะประจำเพศ เช่น เพศชายต้องมีหนวด ขน มีเสียงห้าว ๆ กล้ามเนื้อแข็งแรงส่วนหญิงมีพัฒนาการทางกระดูกเชิงกราน ทรวงอกขยายใหญ่ เป็นต้น

4) สัดส่วนของร่างกาย เช่น ความสูง ลูกจะสูงหรือเตี้ยขึ้นอยู่กับพ่อแม่ ถ้าพ่อแม่เป็นคนเตี้ยลูกก็มักจะเตี้ยด้วย แม้ว่าจะเลี้ยงดูให้อาหารดีอย่างไรความสูงที่เพิ่มขึ้นก็จะไม่เกิน Genes ที่กำหนดไว้

5) การทำงานของร่างกาย บางคนทำงานด้วยความเคร่งเครียด แต่บางคนก็ทำงานแบบสบาย ๆ หรือบางคนโตช้าแต่ก็มีบางคนโตเร็ว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพันธุกรรมบังคับการทำงานต่าง ๆ ของร่างกาย เช่น การทำงานของระบบย่อยอาหาร การเผาผลาญอาหาร หรือความถนัดต่าง ๆ เช่น บางคนถนัดที่จะทำงานใช้สมองมากกว่า การทำงานที่ใช้กำลังกาย เป็นต้น

6) เพศ การเกิดเป็นเพศหญิงหรือเพศชายเป็นสิ่งที่ถ่ายทอดมาทางพันธุกรรมลูกที่เกิดจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายขึ้นอยู่กับ Chromosome ของ Sperm ที่จะเข้าผสมกับไข่

7) หมู่เลือด หมู่เลือดของลูกจะเป็นหมู่เดียวกันกับหมู่เลือดของพ่อและแม่แต่ส่วนปลีกย่อยของเลือด อาจแตกต่างกัน หมู่เลือดของคนมี 4 หมู่ คือ A B O และ AB

8) โรคบางชนิดสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้โดยติดไปกับ Autosome เช่น โรคเบาหวาน ลมบ้าหมู หรือข้อบกพร่องทางร่างกายบางอย่างก็สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้เช่น ตาบอดสี ผิวเผือก สีระลอก เป็นต้น

1.2 ลักษณะทางจิต

ลักษณะทางจิตที่ได้รับทางพันธุกรรมคือ สติปัญญา (Intelligence) ลักษณะนิสัยอารมณ์ และ สัญชาตญาณต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้สามารถถ่ายทอดจากพ่อหรือแม่ไปสู่ลูกหลานได้ อิทธิพลของพันธุกรรมต่อบุคลิกภาพนั้น มีนักจิตวิทยาเชื่อว่า บุคลิกลักษณะที่ได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรมมากที่สุดคือ ความสามารถพื้นฐานทั่ว ๆ ไปของบุคคล สติปัญญา ความรวดเร็วในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า การแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ทักษะในการเคลื่อนไหว การใช้สัมผัสสิ่งต่าง ๆ ได้ถูกต้องและละเอียดลออ ความรอบคอบ ความมีไหวพริบของคน และลักษณะที่ได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรมรองลงมา คือ นิสัยที่แสดงอารมณ์ประจำตัวของบุคคล ซึ่งเกิดจากระบบการทำงานของสมองที่ต่าง ๆ ทำให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป ส่วนลักษณะที่ได้รับอิทธิพลของพันธุกรรมน้อยที่สุด คือ เรื่องของเจตคติ ค่านิยม และความเชื่อ ความซาบซึ้ง ในคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ

2) **สิ่งแวดล้อม (Environment)** หมายถึง สภาพภายนอกซึ่งแยกออกจากตัวบุคคลได้ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลในการเสริมสร้างบุคลิกภาพของบุคคล เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทีละน้อย นับแต่วันแรกที่ลืมตาดูโลก และจะพัฒนาเป็นลำดับจนกลายเป็นลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล เด็กที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดีอยู่ในสภาวะบ้านแตก ประสบกับความอดอยาก ได้ยินแต่เสียงคำทอ ทะเลาะเบาะแว้ง พบเห็นแต่สิ่งสกปรกรกรูกรังอยู่ตลอดเวลา ก็ย่อมจะพัฒนาบุคลิกภาพไปในทางที่แตกต่างกับเด็กที่อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น ได้รับความรักและความห่วงใยจากครอบครัวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเด็กกลุ่มนี้ย่อมมีบุคลิกภาพที่ดีกว่า และประสบความสำเร็จในชีวิตที่ดีมีประสบการณ์ที่ดีและสามารถยึดเป็นแบบอย่างในชีวิตได้ ประสบการณ์ดังที่กล่าวสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ประสบการณ์กลาง (Common Experiences) เป็นประสบการณ์ที่คนในสังคมนั้นมีเหมือนกัน เช่น ประเพณีการแต่งกาย ความเชื่อ หรือบทบาทแห่งเพศของตน (Sex Roles) เป็นต้นว่า สังคมไทยคาดหวังให้สตรีมีความสงบเรียบร้อย และบุรุษแสดงความกล้าหาญ หรือประสบการณ์กลางในด้านบทบาททางอาชีพ เช่น ผู้ประกอบอาชีพแพทย์ ครู หนายความ นักร้อง นักแสดง จะมีบทบาทต่างกันตามลักษณะของงานและความคาดหวังของคนในสังคมจะเห็นได้ว่า คนในสังคมนั้นหรือคนในกลุ่มนั้น จะมีประสบการณ์เหมือนกัน เป็นประสบการณ์กลาง ซึ่งจะทำให้เกิดลักษณะพฤติกรรมคล้ายคลึงกันแต่ก็ไม่เหมือนกันเลยทีเดียวบุคลิกภาพของแต่ละคนในสังคมเดียวกันนั้นยังมีข้อแตกต่างกันอีก

2.2 ประสบการณ์ส่วนตัว (Unique Experiences) เป็นประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลมีแตกต่างกันเป็นต้นว่า คนที่ต้องฟันฝ่าอุปสรรคมาตั้งแต่ขณะเป็นเด็ก ประสบการณ์นั้นอาจทำให้เป็นคนแกร่งหรือเข้มแข็งหรือคนที่ประสบความสำเร็จด้านการเรียนมาอย่างต่อเนื่องกัน จะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ ทั้งประสบการณ์กลางและประสบการณ์ส่วนตัว ประกอบเข้า

กับลักษณะทางพันธุกรรมจะก่อตัวเกิดเป็นบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ส่วนวิถีทางที่บุคลิกภาพจะก่อตัวเกิดขึ้นมาได้อย่างไรนั้น มีผู้ศึกษาวิจัยอย่างละเอียดและตั้งเป็นทฤษฎีบุคลิกภาพ (Personality Theories) ต่างๆ ขึ้นมากมาย และเป็นที่มาของพัฒนาการบุคลิกภาพในวัยต่าง ๆ

กล่าวได้ว่า ทั้งพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของบุคคล บุคคลแต่ละคนจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบต่อสถานการณ์ในสังคมตามวิถีทางของตน ตามพื้นฐานทางพันธุกรรมที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมการเลี้ยงดูจากบิดามารดา จะส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จได้ไม่เท่าเทียมกัน พันธุกรรมจะมีอิทธิพลในระยะแรกของการเจริญเติบโต แต่เมื่อบุคคลเจริญวัยขึ้น พันธุกรรมจะลดบทบาทลง และสิ่งแวดล้อมจะเพิ่มบทบาทมากขึ้น ทั้งสิ่งแวดล้อมและพันธุกรรม จึงมีความสัมพันธ์กัน

องค์ประกอบของบุคลิกภาพ

องค์ประกอบของบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมสามารถแยกออกให้เห็นชัดเจนว่าประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (<http://www.baanjommyut.com/library: 5 มกราคม 2557>)

1. โครงสร้างทางร่างกาย (Physical construction) หมายถึง รูปร่างหน้าตาของบุคคล ได้แก่ ความสูง ความเตี้ย ความอ้วน ความผอม สีของผิวที่แตกต่างกัน หัวกลม หัวแบน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ เช่น คนสูงมากหรือคนที่เตี้ยมากๆ หรือคนที่มีสีผิวที่ไม่สวยงามตามที่เขานิยามกันหรือแม้แต่เรื่องความเก่งกับความไม่เก่งของบุคคลก็อาจเกิดปัญหาในการปรับตัวได้ทั้งสิ้น

2. ลักษณะทางจิตใจ (Mentality) ลักษณะทางจิตใจของบุคคลจะรวมถึงเรื่องของสติปัญญา ความรู้ ความจำ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางจิตใจทั้งสิ้น ทั้งนี้รวมไปถึงความรู้สึกต่าง ๆ และการรับรู้ของบุคคล ลักษณะทางจิตใจของบุคคลจะเป็นตัวที่สามารถบอกได้ว่าคน ๆ นั้นมีลักษณะอย่างไร มีความแตกต่างจากผู้อื่นอย่างไร ซึ่งอาจต้องใช้เวลาในการสังเกตแต่เมื่อคบกันนาน ๆ ก็สามารถสังเกตได้

3. ความสามารถ (Ability) หมายถึง จิตจำกัดของลักษณะทางกายภาพที่มีในแต่ละบุคคลในการที่จะทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เรียกว่า ความถนัดตามธรรมชาติ ความสามารถนี้ ได้แก่ ความสามารถทางดนตรีกีฬา ศิลปะ และงานสร้างสรรค์ เป็นต้น

4. ความคล่องแคล่วว่องไว (Mobility) เกี่ยวข้องกับอวัยวะกล้ามเนื้อ ที่มีส่วนในการเคลื่อนไหว การทำงานประสานสัมพันธ์ระหว่างกล้ามเนื้อและระบบประสาท การทำงานของระบบอวัยวะภายในที่ประสานกัน

5. สติปัญญา (Intelligence) ความสามารถทางสมอง รวมไปถึงความสามารถในการที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ได้เป็นการผสมผสานของประสบการณ์เดิม ได้แก่ ความจำ การเรียนรู้ ความเข้าใจ และการมีวิจารณญาณ เป็นต้น

6. การแสดงตน (Self-expression) บุคคลจะมีความแตกต่างกัน เมื่อเขาได้แสดงออกโดยอิสระ มีเสรีภาพทางความคิด บางคนชอบแสดงออก กล้าเปิดเผยตนเอง แต่ในบางคนอาจจะพยายามควบคุมอารมณ์ของตนเอง ไม่แสดงออกให้คนอื่นได้รู้ การแสดงออกของคนจึงมักพบใน 2 ลักษณะ คือ กลุ่มที่ชอบแสดงออกกับกลุ่มที่ไม่ชอบแสดงออก หรืออาจพบอีกกลุ่ม คือ มีการผสมผสานอย่างละครึ่งของทั้งสองกลุ่ม

7. ความสนใจ (Interest) เป็นความรู้สึกที่แสดงถึงแนวโน้มที่จะเข้าหาบุคคล หรือวัตถุรวมไปถึงเรื่องความสนใจในการแต่งกาย การพูดจา กิริยามารยาท การเข้าสังคม และการสมาคมกับกลุ่มต่างๆ

8. ความสามารถในการควบคุมตนเอง (Impulse control) วางตนให้เหมาะสมกับโอกาส เป็นผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ไม่โกรธหรือโมโหง่าย ไม่ใช้อารมณ์หรือความรู้สึกเหนือเหตุผล

9. ความสามารถในการเข้าสังคม (Social ability) หมายถึง ความสามารถที่บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อผู้อื่น โดยการสมาคม การอยู่ร่วมกับกลุ่ม การชอบเด่น ชอบมีเพื่อนๆ อยู่ในกลุ่มคนมากหน้าหลายตา หรือเป็นคนไม่ค่อยชอบสังคม ไม่ชอบสมาคม เป็นคนสงบเสงี่ยม ชอบเก็บตัวและพฤติกรรมไม่แสดงออก กล่าวได้ว่า การศึกษาและทำความเข้าใจถึงองค์ประกอบของบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ช่วยให้บุคคลรู้จักพิจารณาและเลือกลักษณะบุคลิกภาพที่เหมาะสม ที่ควรใช้เป็นแนวทางฝึกฝนและพัฒนาให้เกิดเป็นลักษณะประจำตัว

ฟังวิทยากรบรรยาย ในประเด็นดังนี้

- 1.บุคลิกภาพที่เกี่ยวกับหลักความต้องการของมนุษย์ในการแสดงออกเชิงพฤติกรรม
- 2.บุคลิกภาพที่เกี่ยวกับแนวคิดด้านความเชื่อ ทศนคติและค่านิยม
- 3.การพัฒนาบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของการประชาสัมพันธ์ในงาน (อสม.)

ดำเนินการดังนี้

- 1.ร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- 2.วิเคราะห์ตามประเด็นที่ได้ฟังวิทยากรบรรยาย
3. ผู้เข้ารับการอบรมแสดงท่าทางหลังวิทยากรสาธิตเป็นรายบุคคล
- 4.บันทึกผลการเรียนรู้ แล้วนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่และวิทยากรประจำกลุ่มให้คำแนะนำ

การพัฒนาบุคลิกภาพ

การยืนต้องอยู่ในลักษณะสุภาพ มองดูคล้ายกับว่ายอย่างสบาย แต่ขาชิด ตัวตรง แขนทอดลงตามสบาย ยืนเอียงตัวนิดหน่อยพองาม ไม่ยืนแกว่งแขนไปมา เวลาจะพูดอะไรก็ไม่ไปจนใกล้ชิดใบหน้าของผู้ที่

จะพูดด้วยจนเกินไป ไม่ใช่ใช้นิ้วมือออกทำทางประกอบคำพูด ไม่หัวเราะเสียงดัง ห้ามมีอาหารหรือลูกอมในปาก ไม่ว่าในสถานที่ใดก็ตาม ลักษณะการยืน ยืนขาชิด ปลายเท้า เท้าห่างกันเล็กน้อย มือทั้งสองแนบข้าง หรือไม่ก็น้อมตัว ท่ายืนที่สง่างาม

1. ยืนลำตัวตรง
2. ยืดอกให้สูง
3. หลังตั้งตรง
4. ยืดไหล่ออกไปด้านหลัง ในลักษณะที่ผ่อนคลาย
5. ปลดปล่อยแขนตามสบาย



ที่มา http://www.npc-se.co.th/knowledge_center/npc : ออนไลน์สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2557

ปัจจัยที่บ่งชี้ในประเด็นดังนี้

- 1.บุคลิกภาพที่เกี่ยวกับหลักความต้องการของมนุษย์ในการแสดงออกเชิงพฤติกรรม
- 2.บุคลิกภาพที่เกี่ยวกับแนวคิดด้านความเชื่อ ทศนคติและค่านิยม
- 3.การพัฒนาบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของการประชาสัมพันธ์ในงาน(อสม.)



ที่มา http://www.npc-se.co.th/knowledge_center/npc : ออนไลน์สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2557

ดำเนินการดังนี้

- 1.ร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์
2. ผู้เข้ารับการอบรมฝึกปฏิบัติและปรับท่วงท่า กริยาอาการของตนให้ดูดีเหมาะสมกับการเป็นผู้นำด้านสุขภาพ

ทำน้

เมื่อจะน้

- เอาขาพับด้านใน ด้านที่ใกล้เก้าอี้ แตะกับเก้าอี้ข้างหนึ่งก่อน
- ค่อยๆ น้ลงไป โดยที่ไม่จับอะไร
- ใช้เข่าด้านซ้าย ทับขาด้านขวา แล้วใช้เท้าขวาเกี่ยวที่ด้านหลัง

* สุภาพบุรุษ ต้องระวังเรื่องถุงเท้า และไม่น้ไขว่ห้าง หรือแกว่งขา



ที่มา <http://www.vcharkarn.com/varticle/40484> ออนไลน์สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2557

การไหว้

- พนมมือเป็นรูปดอกบัวตูม
- วางมือไว้ระหว่างช่วงหน้าอก
- ก้มศีรษะลงมาให้ปลายจมูก จรดปลายนิ้วชี้

ข้อควรระวัง

- ไม่ยกมือขึ้นมาไหว้
- ไม่มองตาระหว่างไหว้
- ไม่ให้เห็นนิ้วโป้งเวลาไหว้



ที่มา http://www.act.ac.th/act_cai/thai/greet/ : ออนไลน์สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2557

การไหว้ผู้ที่เคารพนับถืออย่างสูงและผู้มีพระคุณ

อธิบาย เช่น พ่อ แม่ ปู่ ย่า ตา ยาย ไหว้บิดามารดา ครู อาจารย์ยกมือที่ประนมขึ้นจรดส่วนกลางของหน้า ให้ปลายหัวแม่มือจรดปลายจมูกให้ปลายนิ้วจรดระหว่างคิ้ว ค้อมตัวลงอย่างอ่อนนุ่มและก้มศีรษะเข้าหาปลายนิ้วชี้



ที่มา http://www.act.ac.th/act_cai/thai/greet/: สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2557

การไหว้ผู้เสมอกัน

อธิบาย ไหว้ผู้ที่เสมอกัน ไม่ต้องยกมือที่ประนมขึ้นจรดหน้า เพียงแต่ยกมือที่ประนมขึ้นนิดหน่อย ประนมมือให้ปลายนิ้วจรดปลายจมูก ไม่ต้องก้มศีรษะ หรือก้มศีรษะพองาม โดยไม่ต้องค้อมตัว เมื่อมีผู้ทำความเคารพด้วยการไหว้ ต้องรับไหว้ทุกครั้ง การรับไหว้ใช้ประนมมือแค่อก แล้วยกขึ้นเล็กน้อย ก้มศีรษะ

* การตกแต่งร่างกาย เช่น เสื้อผ้า หน้าตา ทรงผม และความเป็นระเบียบสมส่วนของอาภรณ์ทุกชิ้น ไม่ให้มากเกินไปหรือน้อยไป แต่ให้อยู่ในเกณฑ์พอดี

* รู้จักเลือกสีของเสื้อผ้าให้เหมาะกับผิว หญิงไทยโดยมากผิวคล้ำ ไม่ควรเลือกผ้าสีสดฉูดฉาดบาดตา เว้นไว้แต่คนผิวขาว ที่สามารถใส่ได้ทุกสี ถ้าเป็นคนสูงใหญ่จะไม่สวมเสื้อผ้าสีสด ๆ หรือที่เป็นริ้วยาวใหญ่ คนอ้วนเตี้ยคงดีอ่อนมาก ๆ และผ้าริ้วตามขวาง คนผอมบางไม่ใส่เสื้อที่เข้ารูปทรง แต่ควรเลือกชนิดที่บานและติกระบายได้ตามความพอใจ ให้รูปร่างแลดูอ้วนท้วนขึ้น ส่วนคนอ้วนอยู่แล้ว ต้องเลือกแบบเรียบาก ๆ คอธรรมดา ไม่มีลูกไม้ โบว์ หรือระบายติดรุ่มร่าม

* ไม่สวมใส่เครื่องประดับมากเกินไป จะดูไม่งาม ถ้าจะสวมสร้อยทอง ก็ไม่ควรสวมแหวนไข่มุก ถ้ากลัดเข็มกลัดไข่มุก ก็ไม่ต้องสวมสายสร้อยด้วยเครื่องประดับควรใส่ประมาณ 2 ชิ้นอย่าสวมใส่มากกว่านี้ เพราะบอกรสนิยมต่ำ ไม่ใช่ของดี เวลาไปงานศพ ซึ่งเป็นงานโสกเศร้า ควรดเว้นแบบเสื้อที่โลดโผนเกินไป ดอกลูกไม้ปักลูกปักด ปักดอก ผ้าบาง ๆ

แบบทดสอบชุดที่ 1

แบบทดสอบก่อน/หลังการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถ ด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

วัตถุประสงค์: เพื่อประเมินผลความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ
เรื่อง การพัฒนาบุคลิกภาพ

คำแนะนำ: ขอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอ่านคำถามแล้วเขียนวงกลมล้อมรอบข้อคำตอบข้อที่ถูกต้องที่สุด

1.การพัฒนาบุคลิกภาพเกิดขึ้นกับนักจัดการสุขภาพ (อสม.) อย่างไรบ้าง

ก. เกิดขึ้นด้วยการพูดเก่ง	ข. เกิดขึ้นเพราะหน้าตาดี
ค. เกิดขึ้นเพราะหุ่นดี	ง. เกิดขึ้นได้ทั้งภายในและภายนอก

2.ท่านเข้าใจความสำคัญของการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างไร

ก. ทำให้ตนเองเชื่อมั่นและคนอื่นยอมรับ	ข. ทำให้คนอื่นรักใคร่
ค. ทำให้ตัวเองมีเสน่ห์	ง. ทำให้เกิดความมั่นใจในตัวเอง

3.ท่านเข้าใจลักษณะของบุคลิกภาพภายใน หมายถึงอย่างไร

ก. คนที่มีผิวขาว	ข. คนที่มีใบหน้าสวยงาม
ค. คนที่มีอารมณ์ดีชอบช่วยเหลือผู้อื่น	ง. คนที่มีร่างกายสูง

4.ข้อคำถามต่อไปนี้ข้อใดไม่ใช่ลักษณะบุคลิกภาพภายใน

ก. การมีค่านิยม	ข. มีความคิดเห็น
ค. มีความเชื่อ	ง. มีหน้าตาดี

5.ท่านมีความมั่นใจในการเข้าสังคมและชุมชน มีสาเหตุมาจากการพัฒนาบุคลิกภาพด้านใด

ก. ด้านการพัฒนาสังคม	ข. ด้านการพัฒนาชุมชน
ค. ด้านพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม	ง. ด้านการพัฒนาคน

6. ท่านได้รับการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น สาเหตุเกิดจากการพัฒนาบุคลิกภาพ คือ

ก. การได้เรียนรู้จากคนอื่น	ข. ได้รับผลจากพ่อแม่
ค. ได้รับผลจากสิ่งแวดล้อม	ง. ได้จากตัวท่านเอง

7.ข้อใดที่ท่านเกิดความมั่นใจตนเองในการทำงานประชาสัมพันธ์ของอสม. “แพร่ข่าวร้ายกระจายข่าวดี”

ก. บุคลิกภาพที่ได้จากพ่อแม่	ข. ประสบการณ์ตรง
ค. มีเพื่อนให้การช่วยเหลือ	ง. เป็นคนมีความขยัน

8.ท่านให้คุณค่ากับการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อช่วยงานประชาสัมพันธ์อย่างไรบ้าง

ก. การแต่งกาย	ข. การแต่งหน้าตา
ค. การเป็นคนช่างเจรจา	ง. การเป็นคนที่มีความพร้อมทั้งกายและใจ

9.งานประชาสัมพันธ์มีผลต่อการดูแลบุคลิกภาพของท่านอย่างไร

ก.รูปร่างหน้าตาดี

ข.มีความรู้ความสามารถดี

ค.มีกายและสติปัญญาดี

ง.มีความคล่องว่องไวดี

10.ท่านเข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้อย่างตรงตามวัตถุประสงค์ในเรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพในเรื่องใด

ก.บุคลิกภาพภายใน

ข.บุคลิกภาพภายนอก

ค.บุคลิกภาพทางร่างกาย

ง.การมีบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอก



ชุดฝึกอบรมที่ 2. การพูดเพื่อการสื่อสาร

การพูดเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้กิจการต่าง ๆ สำเร็จไปได้ด้วยดีผู้มีความสามารถในการพูดจึงเป็นผู้มีอำนาจอยู่ในตัวก่อให้เกิดผลดีในการดำเนินชีวิต ทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว การพูดที่ดีคือการใช้ถ้อยคำน้ำเสียง รวมทั้งกิริยาอาการอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ตามจรรยาบรรณและประเพณีนิยมของสังคม เพื่อถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความรู้ ประสบการณ์ และความต้องการที่เป็นคุณประโยชน์แก่ผู้ฟัง เพื่อให้เกิดการรับรู้และเกิดผลการตอบสนองอย่างสัมฤทธิ์ผลตามความมุ่งหมายของผู้พูด

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักการการพูดเพื่อการสื่อสารในองค์กร
2. เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักการการพูดเพื่อการสื่อสารในการประชาสัมพันธ์
3. เพื่อให้เกิดแนวคิดในอันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาด้านการพูดเพื่อการสื่อสารในการประชาสัมพันธ์

เนื้อหาสาระ

1. หลักแนวคิดทฤษฎีและหลักความรู้ความเข้าใจการพูดเพื่อการสื่อสารในการประชาสัมพันธ์
2. ประเภทลักษณะรูปแบบการพูดเพื่อการสื่อสารในการประชาสัมพันธ์ของ(อสม.)
3. หลักการพูดที่ดีในการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ของอสม

สื่อการสอน

1. การบรรยาย/ การฝึกปฏิบัติ
2. เอกสารการสอนคู่มือชุดการฝึกอบรม
3. ภาพจากสื่อโทรทัศน์
4. การฝึกปฏิบัติการ
5. การแบ่งกลุ่มสาธิตการฝึกพูดกับไมโครโฟน

กิจกรรมการเรียนรู้การสอน

1. การนำเข้าสู่บทเรียน
2. ผู้ฝึกอบรมนำเข้าสู่องค์ความรู้หลักแนวคิดทฤษฎีและแนวทางเชิงปฏิบัติการ
3. ดำเนินการแบ่งกลุ่มผู้ฝึกอบรมให้จับคู่ระหว่างกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้
4. มีกิจกรรมกลุ่มสร้างระบบแนวความคิดสร้างสรรค์
5. ผู้เข้ารับการอบรมฝึกการพูดและใช้ไมโครโฟนได้อย่างถูกต้องเป็นรายบุคคลหน้าสถานที่ฝึกอบรม (เพื่อฝึกให้กล้าพูด แนะนำองค์ความรู้ในที่สาธารณะ)

การประเมินผล

จากแบบทดสอบ

2.1 การพูดเพื่อการสื่อสาร

ศิลปะการสร้างเสน่ห์ให้กับตนเอง

หลักการพูดถือเป็นศิลปะแห่งการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเอง เพราะศิลปะการพูดเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้กิจการต่าง ๆ สำเร็จไปได้ด้วยดี ผู้มีความสามารถในการพูดจึงเป็นผู้มีอำนาจอยู่ในตัว ก่อให้เกิดผลดีในการดำเนินชีวิต ทั้งในด้านการกิจการงานและด้านส่วนตัว

(<http://www.phayao.go.th/au/gov/PERSONALITY..> ออนไลน์ สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2557)

ความมุ่งหมายของการพูด

ความมุ่งหมายของการพูด คือ การแสดงหรือเสนอข้อคิดเห็นต่อผู้ฟัง และผู้ฟังสามารถรับรู้เรื่องราวและเข้าใจได้ตรงกับความต้องการของผู้พูด ตลอดจนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เรียกว่าพูดได้อย่างใจนึก ระลึกได้ตั้งใจหวัง ยังประโยชน์ให้แก่ผู้ฟัง สร้างพลังในการเปลี่ยนแปลง (ประเสริฐ บุญเสริม: http://hq.prd.go.th/plan/ewt_dl; ออนไลน์ สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2557)

ความมุ่งหมายของการพูด แบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่

1.ความมุ่งหมายของการพูดโดยทั่วไป

2.ความมุ่งหมายเฉพาะ

1. ความมุ่งหมายโดยทั่วไปคือการพูดที่พยายามให้ผู้ฟังสนใจเข้าใจและประทับใจจากการพูดนั้น ๆ

ก. ความสนใจจะเกิดได้เพราะผู้พูดได้เตรียมตัวเป็นอย่างดี กล่าวคือ สนใจที่จะรับฟัง เพราะเตรียมพูดมาดี และสนใจที่จะรับฟังจนจบเรื่องเพราะเตรียมเนื้อหาให้ดี

ข. ความเข้าใจ การเรียกร้องให้คนสนใจฟังเท่านั้นยังไม่เป็นการเพียงพอ จะต้องให้ผู้ฟังเข้าใจด้วยซึ่งกระทำได้โดยการเตรียมเนื้อเรื่อง การใช้ถ้อยคำ การเรียบเรียงประโยคที่ง่ายต่อการเข้าใจ เป็นต้น

ค. ความประทับใจ คือ ความเข้าใจที่ชัดเจน จนมองเห็นภาพซึ่งทำได้โดยการใช้คำคม ข้อความที่ลึกซึ้งกินใจ คำรุนแรงที่เหมาะสม ตลอดจนอุปมาอุปไมยต่าง ๆ เป็นต้น

ดังนั้น ในการพูดทุกครั้ง ผู้พูดจะต้องเตรียมตัวให้พร้อม ทั้งคำนำ เนื้อเรื่อง และสรุปจบให้สอดคล้องกัน เพื่อช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการพูดทุก ๆ ครั้ง

2. ความมุ่งหมายเฉพาะ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ดังนี้

ก. เพื่อให้ข่าวสารความรู้ เป็นการพูดแบบเสนอข้อเท็จจริง โดยไม่มุ่งหมายที่จะเปลี่ยนทัศนคติของผู้ฟัง แต่เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้ฟัง

ข. เพื่อความบันเทิง เป็นการพูดเพื่อให้ผู้ฟังสนุกสนานครึกครื้น มักเป็นการพูดหลังอาหาร ซึ่งจัดขึ้นเพื่อเป็นการพักผ่อน

ค. เพื่อชักจูงใจ คือ การพูดที่มุ่งหวังให้ผู้ฟังเปลี่ยนใจเห็นคล้อยตามผู้พูด โดยใช้ การเร้าอารมณ์เป็นที่ตั้ง

องค์ประกอบของการพูด

องค์ประกอบของการพูดที่สมบูรณ์ ประกอบด้วย

1. ผู้พูด (ผู้ส่งสาร)
2. เนื้อเรื่องที่พูด
3. ผู้ฟัง (ผู้รับสาร)
4. เครื่องมือสื่อความหมาย
5. ความมุ่งหมายและผลในการพูดแต่ละครั้ง

ลักษณะการพูดที่ดี

ลักษณะการพูดที่ดีมีกประกอบด้วย

1. มีความมุ่งหมายดี ทั้งความมุ่งหมายทั่วไปและความมุ่งหมายเฉพาะ
2. มีความเหมาะสม กับกาลสมัย เวลาที่กำหนดให้ สถานที่ โอกาส และบุคคล
3. ใช้ถ้อยคำดี คือ พูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริง มีประโยชน์ และเป็นที่พอใจแก่ผู้ฟัง
4. มีบุคลิกลักษณะดี คือ ต้องใช้น้ำเสียง ภาษา ส่ายตา ท่าทาง และกิริยาอาการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามธรรมชาติ สอดคล้องกับเนื้อหาของเรื่องที่พูด

ฟังวิทยากรบรรยายในประเด็นดังนี้

1. หลักแนวคิดทฤษฎีและหลักความรู้ความเข้าใจการพูดเพื่อการสื่อสารในการประชาสัมพันธ์
2. ประเภทลักษณะรูปแบบการพูดเพื่อการสื่อสารในการประชาสัมพันธ์ของอสม.
3. หลักการพูดที่ดีในการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ของอสม

ดำเนินการดังนี้

1. ร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์
2. วิเคราะห์ตามประเด็นที่ได้ฟังวิทยากรบรรยาย
3. นำเสนอรายกลุ่ม เป็นรายบุคคล
4. บันทึกผลการเรียนรู้ แล้วนำเสนอประเด็นตามหัวข้อที่กำหนดต่อวิทยากรและกลุ่มใหญ่

ทฤษฎีการพูด

มีอยู่หลายทฤษฎีด้วยกัน แต่ที่น่าสนใจได้แก่ ทฤษฎี 3 สบายของ รอ.ดร. จิตรจักษ์ สุภาพ (2528: 101)

ซึ่งผู้เสนอทฤษฎีได้ให้ข้อสรุปของทฤษฎี 3 สบาย (The Theory Of Three Pleasant Speech) หมายถึงการพูดที่ฟังสบายหู ดูสบายตา พาสบายใจ



ที่มา <http://www.truelookpanya.com>: ออนไลน์สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2557

ในชีวิตประจำวันการพูดเป็น ทักษะหลักในการสื่อสาร การพูดใช้เพื่อถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจและความต้องการ การรู้จักใช้ทักษะในการพูดให้ถูกต้อง ทั้งการออกเสียงและการเตรียมการพูดนั้น จะทำให้การสื่อสารบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดมิตรที่ดีต่อกัน

ความสำคัญของการพูด

การพูดเป็นเครื่องมือที่มนุษย์ ใช้ในการสื่อสารระหว่างกัน ผู้ที่ได้รับการทักทายจะเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ในการพูดทักทายกันนั้น สามารถเปิดประเด็นใหม่ของการสนทนาได้ การพูดจึงมีคุณลักษณะ และ ผู้พูดต้องฝึกพูด นักพูดที่ดีต้องแสวงหาความรู้ต่างๆ ที่ทันสมัย เพื่อใช้เป็นหลักฐานอ้างอิง รวมทั้งสังเกตการพูดจากผู้พูดที่มีชื่อเสียง เพื่อพัฒนาการพูดของตน

การพูดจะมีประสิทธิภาพเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น

1. ผู้ส่งสาร (ผู้พูด) พูดได้ชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของตน ใช้ภาษาได้ถูกต้อง
2. มีความรู้ในเรื่องที่จะพูดเป็นอย่างดี
3. รู้กลุ่มที่รับสาร (ผู้ฟัง) ว่ามีวัย เพศ การศึกษา ความสนใจในเรื่องใด
4. ผู้พูดต้องมีบุคลิกที่น่าเลื่อมใส รู้จักสร้างบรรยากาศในการพูดให้เป็นกันเอง

ประเภทของการพูด

แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

1. การพูดแบบไม่เป็นทางการ ได้แก่ การพูดระหว่างบุคคล การสนทนากันในหมู่ผู้รู้จัก การทักทายปราศรัย และการแนะนำตนเอง ผู้พูดอาจตั้งใจหรือไม่ตั้งใจเตรียมหัวข้อมาล่วงหน้าก็ได้ การพูดแบบนี้เป็นการพูดที่ใช้ในชีวิตประจำวันมากที่สุด

2. การพูดแบบเป็นทางการ ได้แก่ การพูดต่อชุมนุมชนในแบบต่างๆ ในโอกาสและสถานที่ต่างกัน ผู้พูดต้องเตรียมการพูดมาก่อน แต่บางครั้งก็อาจเป็นการพูดโดยไม่รู้ตัวล่วงหน้า จึงต้องหาทางแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

การพูดแบบเป็นทางการมีรูปแบบที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้พูดต้องรู้ รูปแบบของการพูด และศึกษาวิธีการพูดดังกล่าวล่วงหน้า เช่น การอวยพรในโอกาสต่างๆ การพูดสุนทรพจน์ การแสดงปาฐกถา การอภิปราย การพูดรายงาน การโต้ว่าที่

ปัจจัยการบรรยายในประเด็นดังนี้

- 1.หลักแนวคิดทฤษฎีและหลักความรู้ความเข้าใจการพูดเพื่อการสื่อสารในการประชาสัมพันธ์
- 2.ประเภทลักษณะรูปแบบการพูดเพื่อการสื่อสารในการประชาสัมพันธ์ของ(อสม.)
- 3.หลักการพูดที่ดีในการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ของอสม

ขั้นตอนการ

- 1.ร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- 2.ให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกการพูดโดยใช้อุปกรณ์ไมโครโฟนรายบุคคลหน้าสถานที่ฝึกอบรม

แบบทดสอบชุดที่ 2

แบบทดสอบก่อน/หลังการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถ

ด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับอสม.

วัตถุประสงค์: เพื่อประเมินผลความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ
เรื่อง การพูดเพื่อการสื่อสาร

คำแนะนำ: ขอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอ่านคำถามแล้วเขียนวงกลมล้อมรอบข้อคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

1.ความหมายของ “การพูด” ข้อใดกล่าวได้ถูกต้อง

ก.การใช้ถ้อยคำวาจา	ข.การแสดงอารมณ์ความรู้สึก
ค.การใช้ถ้อยคำ น้ำเสียงและกิริยาอาการ	ง.การใช้กิริยาอาการและความรู้สึกนึกคิด

2.การแบ่งประเภท การพูดของมนุษย์ออกเป็นแต่ละประเภทนั้น ข้อใดกล่าวได้ถูกต้อง

ก.การพูดระหว่างชาวบ้าน	ข.การพูดในเพื่อนอสม.ด้วยกัน
ค.การพูดระหว่างบุคคล กลุ่มชุมชนและสื่อมวลชน	ง.การพูดทางสื่อสารมวลชนและชุมชน

3.การพูดที่ดีควรมีจุดมุ่งหมายเฉพาะที่เอื้อต่องานประชาสัมพันธ์ของอสม.

ก.เป็นการให้ข่าวสารความรู้	ข.เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารการเมืองการปกครอง
ค.เป็นการให้ข่าวสารความรู้ การบันเทิงและการจูงใจ	ง.เป็นการให้ข่าวสารและชักจูงจิตใจ

4.การพูดที่สมบูรณ์จำเป็นต้องมีองค์ประกอบหลักคือ.

ก.ผู้พูด ผู้ฟัง เครื่องมือ	ข.ผู้พูด ผู้ฟัง เนื้อเรื่อง
ค.ความมุ่งหมายและผลในการพูดแต่ละครั้ง	ง.ผู้พูด เนื้อเรื่อง ผู้ฟัง เครื่องมือ

5.หลักการพูดที่ดีของนักจัดการสุขภาพชุมชน ข้อใดกล่าวถูกต้อง

- | |
|---|
| ก.การเตรียมตัวให้พร้อม ชักซ้อมให้ดี ทำทีให้สง่า |
| ข.การเตรียมตัวให้พร้อมก่อนพูดสรุปจบให้จับใจ |
| ค.ยิ้มแย้มแจ่มใสเมื่อเวลาพูด |
| ง.การพูดให้สุภาพ เสียงดังให้พอดี |

6.ข้อใดคือจุดมุ่งหมายของการพูด

ก.ให้ผู้ฟังเข้าใจ	ข.ให้ผู้ฟังมีความรู้
ค.ให้ผู้ฟังสนใจ เข้าใจและประทับใจ	ง.ให้ผู้ฟังมีความสุขใจ

7.วัตถุประสงค์ข้อใดที่ทำให้ผู้รับฟังข่าวสารสนใจ

ก.ให้ความรู้	ข.ให้ความสนุกสนาน
ค.ให้เสนอข้อเท็จจริง	ง.ให้ข่าวสารความรู้ บันเทิงและชักจูงใจ

8.ข้อใดเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการพูดให้ผู้รับสารสนใจ

ก.พูดได้อย่างใจนึก

ข.ให้ผู้ฟังรับรู้และเข้าใจตรงกับความต้องการของผู้พูด

ค.ระลึกได้ตั้งใจหวัง

ง.พูดให้ประโยชน์แก่ผู้ฟัง

9.หลักการพูดใด ที่สามารถชักจูงให้ผู้ฟังสนใจ การพูดมีลักษณะเป็นอย่างไร

ก.การพูดด้วยหลักวิชาการ

ข.การพูดหลักวิชาและความบันเทิง

ค.การพูดเฉพาะเรื่อง

ง.การพูดโดยใช้วิธีเร้าอารมณ์เป็นที่ตั้ง

10.ข้อใดที่ทำให้ท่านได้รับการพัฒนาการสื่อสารด้านการพูดเพื่อเป็น อสม.นักจัดการสุขภาพที่ดี

ก.มีความเหมาะสม

ข.ใช้วาจาสุภาพ

ค.มีความมุ่งหมายดีและบุคลิกภาพดี

ง.น้ำเสียงไพเราะ



ชุดฝึกอบรมที่ 3. การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์

แนวคิด

การใช้เทคนิคการเขียนข่าวเพื่องานประชาสัมพันธ์นั้นมีความจำเป็นต้องให้ อสม. ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเขียนเพื่อการประชาสัมพันธ์ กระบวนการและหลักการเขียน ได้เรียนรู้และฝึกทักษะการเขียนในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับการเขียนประเภทนั้น สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการศึกษาในชุดกิจกรรมการฝึกอบรมนี้ไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานจริง

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. สามารถอธิบายหลักการเขียนรายงานข่าวเบื้องต้นที่มีต่องานอาสาสมัครประจำหมู่บ้านอสม. ได้
2. ให้ทราบกลยุทธ์เทคนิคและวิธีการเขียนข่าวในการปฏิบัติงานของอสม.
3. ใช้หลักการเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของอสม. ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ

เนื้อหาสาระ

ศึกษาการเขียนในลักษณะต่าง ๆ ของการประชาสัมพันธ์ เช่น ขั้นตอนการเขียน การรายงานข้อเท็จจริง การเขียนข่าวแจก การเขียนคำปราศรัยในโอกาสต่าง ๆ การเขียนคำอธิบายภาพ การเขียนบทความ การเตรียมเอกสารเพื่อเผยแพร่การเขียนสารคดี การเขียนคำบรรยายสรุป

สื่อการสอน

1. การบรรยาย/แบบฝึกปฏิบัติ
2. เอกสารการสอนคู่มือชุดฝึกอบรม
3. ภาพจากสื่อหนังสือพิมพ์ บทความ นิตยสาร
4. วัสดุอุปกรณ์/เครื่องเขียน/กระดาษ A4
5. การแบ่งกลุ่มอภิปรายและฝึกการเขียนตามหัวข้อที่กำหนด

กิจกรรมการเรียนรู้การสอน

1. การนำเข้าสู่บทเรียน
2. ผู้ฝึกอบรมนำเข้าสู่องค์ความรู้ หลักแนวคิดทฤษฎีและแนวทางเชิงปฏิบัติการ
3. ดำเนินการแบ่งกลุ่มผู้ฝึกอบรมให้จับคู่ระหว่างกันเพื่อฝึกปฏิบัติการเขียนข่าวตามหัวข้อที่กำหนดให้
4. วิทยากรประจำกลุ่มอำนวยความสะดวกและแนะนำวิธีเขียนสะกดคำ
5. การจัดการความรู้และถอดบทเรียนเพื่อนำเสนอผลงานรายบุคคลต่อกลุ่มใหญ่และวิทยากรให้ ข้อเสนอแนะ

การประเมินผล

จากแบบทดสอบ

3.1 เรื่องเล่าเรื่องวันนี้จากอสม.

การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นการเขียนข่าว ก็คือ การเขียนรายงานข้อเท็จจริงของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนความคิดเห็น ของบุคคลสำคัญซึ่งเป็นเรื่องราวที่น่าสนใจและประชาชนให้ความสนใจ รวมทั้งมีผลกระทบต่อผู้คนจำนวนมาก สำหรับนักประชาสัมพันธ์ ข่าวก็คือหัวใจของงานประชาสัมพันธ์ที่จะรายงานภารกิจความก้าวหน้าของหน่วยงานให้สาธารณชนทราบ การเขียนข่าวเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ และต้องมีเทคนิคในการสร้างความเข้าใจ และความสนใจแก่ประชาชนความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการประชาสัมพันธ์ ยังขึ้นอยู่กับความถี่ของผลงานข่าว ที่นำเสนอในสื่อต่างๆ ดังนั้นการเขียนข่าว” คือ เหตุการณ์หรือเรื่องราวที่เกิดขึ้น มีความสำคัญเป็นที่สนใจของประชาชน มีผลกระทบต่อประชาชน และได้รับการนำเสนอผ่าน “สื่อ” ซึ่งการเสนอข่าวนั้นเป็นการตอบสนองความสนใจใคร่รู้ อันเป็นความต้องการตามธรรมชาติของมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ (www.prakan2.com/km/?name:ออนไลน์สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2557)

1. เพื่อเป็นการแจ้งข่าวหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้ประชาชนได้ทราบ
2. เพื่อเป็นการอธิบายรายละเอียดของเหตุการณ์ ให้เกิดความเข้าใจตามข้อเท็จจริง
3. เพื่อที่จะให้คำแนะนำและข้อปฏิบัติในแนวทางที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความปลอดภัย

แหล่งที่มาของข่าวในงานประชาสัมพันธ์

1. นโยบายของผู้บริหารกระทรวงและรัฐบาล
2. กิจกรรมขององค์กร/หน่วยงานต่างๆ
3. การปฏิบัติราชการของรัฐมนตรีและผู้บริหารกระทรวง
4. กิจกรรมพิเศษ หรือการจัดงานในโอกาสและวันสำคัญต่างๆ

องค์ประกอบของข่าว

การเขียนข่าวสารที่จะประชาสัมพันธ์ หรือสารที่จะสื่อออกไปยังสื่อมวลชน ควรมีสาระสำคัญหรือองค์ประกอบ ที่เรียกว่า “5 W 1 H” ดังต่อไปนี้

1. ใคร (Who) ใครคือบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับข่าว
2. ทำอะไร (What) เกิดอะไรขึ้น การกระทำหรือเหตุการณ์ใดที่สำคัญ
3. ที่ไหน (Where) การกระทำหรือเหตุการณ์นั้นๆ เกิดขึ้นที่ไหน
4. เมื่อไร (When) การกระทำหรือเหตุการณ์นั้นๆ เกิดขึ้นวัน เวลาใด

5. ทำไมและอย่างไร (Why and How) ทำไมเหตุการณ์นั้นจึงเกิด และเกิดขึ้นได้อย่างไร
6. ข้อมูลประกอบอื่นๆ เช่น ความเป็นมา

ขั้นตอนในการเขียนข่าว

1. หาข้อมูล โดยการค้นคว้า รวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์
2. วางแผนการเขียน ศึกษากลุ่มเป้าหมายและนโยบายของสื่อที่จะส่งเผยแพร่
3. ร่างเนื้อหา รูปแบบ ภาษา ทบทวน
4. ประเมินผล โดยการอ่านทบทวนด้วยตนเอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องช่วยอ่าน

เทคนิคและวิธีการเขียนเนื้อหาข่าว

1. การเขียนเนื้อหาข่าวตามโครงสร้างแบบพีรามิดหัวกลับ (Inverted pyramid) เป็น การนำเสนอข่าว โดยลำดับประเด็นสำคัญจากมากไปหาน้อยซึ่งสอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์ในการอยากรู้ อยากเห็น สิ่งสำคัญก่อน ส่วนรายละเอียดไว้ที่หลังประกอบ ด้วย ข่าวพาดหัว บรรณานำ ส่วนเชื่อม และส่วนของเนื้อเรื่องเรียงตาม ลำดับความสำคัญ เป็นการเขียนข่าว โดยเริ่มด้วยความน่าที่เป็ประเด็นสำคัญของเรื่อง และส่วนเชื่อมที่โยง ความสัมพันธ์ระหว่างความนำกับเนื้อหา ที่มีความสำคัญรองลงมา ส่วนเนื้อหาจะเป็น ส่วนประกอบที่ให้รายละเอียดของเหตุการณ์หรือเรื่องราวที่เกิดขึ้นทั้งหมด

2. การเขียนเนื้อหาข่าวตามโครงสร้างแบบพีรามิดหัวตั้ง (Upright pyramid) การเขียนเนื้อหาข่าวแบบนี้ จะให้รายละเอียดของข้อมูลข่าวในลักษณะที่ค่อยๆ เพิ่มความสำคัญขึ้นเรื่อยๆ โดยประเด็นสำคัญที่สุดของเรื่อง จะเปิดเผยให้รู้ในตอนสุดท้ายของเรื่อง คล้ายๆกับการเขียนเรื่องสั้นหรือ นวนิยาย มักใช้กับเรื่องราวที่ไม่จริงจังกมากนัก เพราะหากนำประเด็นสำคัญไว้ในความนำ หรือ บรรณานำ ผู้ฟังอาจไม่ติดตาม รับฟังจนจบ

3. การเขียนเนื้อหาข่าวตามโครงสร้างแบบผสม การเขียนเนื้อหาข่าวในลักษณะนี้ อาจมีประเด็นสำคัญหรือ จุดที่มีความตื้นตันเร้าใจมากกว่า 1 ประเด็น มักนิยมใช้ในกรณีที่เกิดเหตุการณ์นั้นดำเนินไปอย่างต่อเนื่องหรือเหตุการณ์ยังไม่สิ้นสุด การเขียนข่าวจึงอาจเริ่มต้นสรุปประเด็นเท่าที่ทราบก่อนหน้านั้น มาเขียนเป็นความนำข่าว ขณะที่ เนื้อข่าวก็จะเป็นการอธิบายรายละเอียดขยายความนำ จนกระทั่งถึงจุดใดจุดหนึ่ง ซึ่งเป็นการหักเหหรือเปลี่ยนแปลงให้เกิดประเด็นสำคัญต่อเนื่องไปจนจบ

ดังนั้น เรื่องเล่าวันนี้จากอสม. ถือเป็นกระบวนการสร้างฐานองค์ความรู้ที่รับใช้สังคม ซึ่งจะทำให้เป็นการแจ้งข่าวหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้ประชาชนได้ทราบ ได้มีการอธิบายรายละเอียดของเหตุการณ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตามข้อเท็จจริงและให้คำแนะนำและข้อปฏิบัติในแนวทางที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความปลอดภัยที่ถูกต้องครบถ้วนในด้านสุขภาพชุมชน

ใบกิจกรรม 3.2

ฟังวิทยากรบรรยาย ในประเด็นดังนี้

ศึกษาการเขียนในลักษณะต่าง ๆ ของการประชาสัมพันธ์ เช่น การเขียนข่าวแจก การเขียนคำปราศรัยในโอกาสต่าง ๆ การเขียนคำอธิบายภาพ การเขียนบทความ การเตรียมเอกสารเพื่อเผยแพร่ การเขียนสารคดี การเขียนคำบรรยายสรุป การเขียนแถลงการณ์

ดำเนินการดังนี้

1. ร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์
2. วิเคราะห์ตามประเด็นที่ได้ฟังวิทยากรบรรยาย
3. บันทึกผลการเรียนรู้ แล้วนำเสนอต่อวิทยากรประจำกลุ่ม
4. ผู้เข้ารับการอบรมฝึกปฏิบัติการเขียนข่าวตามหัวข้อที่กำหนดรายบุคคลเสนอต่อผู้ฝึกอบรม
นำเสนอต่อกลุ่มให้คำแนะนำ



แบบฟอร์มการรายงานข่าว

ชื่อ-นามสกุล..... ผู้แจ้งข่าว

เลขบัตรประชาชน หมายเลขโทรศัพท์.....

ชื่อ-นามสกุล..... ผู้ป่วย.

วันเดือนปี/ เวลา(ที่พบเหตุการณ์).....

สถานที่เกิดเหตุ

อาการที่พบ

.....

.....

.....

คำแนะนำ/ช่วยเหลือเบื้องต้น (ผู้ป่วย)

ส่งต่อหน่วยงาน เช่น รพ.สต. เทศบาล แกนนำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ชื่อ-นามสกุล..... ผู้รับผู้ป่วย

หมายเลขโทรศัพท์.....

ฟังวิทยากรบรรยาย ในประเด็นดังนี้

ศึกษาการเขียนในลักษณะต่าง ๆ ของการประชาสัมพันธ์ เช่น ขั้นตอนการเขียน การรายงานข้อเท็จจริง การเขียนข่าวแจก การเขียนคำปราศรัยในโอกาสต่าง ๆ การเขียนคำอธิบายภาพ การเขียนบทความ การเตรียมเอกสารเพื่อเผยแพร่ การเขียนสารคดี การเขียนคำบรรยายสรุป

ดำเนินการดังนี้

- 1.ร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- 2.วิเคราะห์ตามประเด็นที่ได้ฟังวิทยากรบรรยาย
- 3.บันทึกผลการเรียนรู้ แล้วนำเสนอต่อวิทยากรประจำกลุ่ม
- 4.ฝึกปฏิบัติการเขียนรายงานเป็นรายบุคคลเพื่อนำเสนอต่อวิทยากรและกลุ่มใหญ่



แบบทดสอบชุดที่ 3

แบบทดสอบก่อน/หลังการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

วัตถุประสงค์: เพื่อประเมินผลความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ

เรื่อง การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์

คำแนะนำ: ขอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอ่านคำถามแล้วเขียนวงกลมล้อมรอบข้อคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

1. ข้อใดเป็นวัตถุประสงค์ของการเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์

ก. การแจ้งข่าวหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้ประชาชนได้ทราบ

ข. การให้เกิดความเข้าใจตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชน

ค. การให้คำแนะนำและข้อปฏิบัติในแนวทางที่ถูกต้อง

ง. การแจ้งข่าวข้อเท็จจริงและข้อปฏิบัติที่ถูกต้อง

2. ข้อใดกล่าวถูกต้อง “องค์ประกอบของข่าว” ประกอบด้วย

ก. ใคร ทำอะไร

ค. ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร

ข. เมื่อไร ใคร ทำอะไร ที่ไหน

ง. ใคร ทำอะไร เมื่อไร ที่ไหนอย่างไร

3. ข้อใดใช้เป็นคำขึ้นเพื่อการเขียนรายงานข่าว

ก. ใคร ทำอะไร

ค. ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด

ข. ใคร ทำอะไร ที่ไหน

ง. เกิดอะไร ที่ไหน เมื่อใด

4. หลักการโครงสร้างการเขียนข่าวข้อใดกล่าวถูกต้อง.

ก. ความนำ ข้อความสำคัญครบถ้วน

ค. เนื้อข่าว ความนำ

ข. พาดหัวข่าว ความนำ

ง. พาดหัวข่าว ความนำ เนื้อข่าว

5. หลักการใดที่ควรหลีกเลี่ยงเพื่อประกอบการเขียนข่าวประชาสัมพันธ์

ก. การหลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์ที่เข้าใจยาก

ข. การสะกดชื่อและนามสกุล คำนำหน้าชื่อให้ถูกและไม่แสดงความคิดเห็นส่วนตัว

ค. การเขียนตัวเลขมีจำนวนมากได้

ง. การใช้อักษรย่อหรือตัวย่อต่างๆ ได้

6. แหล่งข้อมูลใดที่ อสม. นำมาใช้ประกอบ การเขียนข่าวในชุมชน

ก. ตามนโยบายของผู้บริหารของกระทรวง

ข. กิจกรรมหน่วยงาน

ค. กิจกรรมชุมชน

ง. กิจกรรมขององค์กรและนโยบายของกระทรวงและรัฐบาล

7. ข้อใดเป็นกระบวนการเขียนข่าวของอสม.นักจัดการสุขภาพ

ก.เตรียมข้อมูล	ข.รวบรวมข้อมูล
ค.หาข้อมูล วางแผนร่างเนื้อหา	ง.หาผู้เกี่ยวข้องช่วยอ่าน

8. ข้อใดคือหลักการสำคัญต่อการเขียนข่าวของอสม.นักจัดการสุขภาพ

ก.ได้รับข่าวมาอย่างไรก็เขียนอย่างนั้น	ข.เขียนเนื้อหาก่อน
ค.เขียนพาดหัวก่อน	ง.ข่าวพาดหัว วรรคนำ ส่วนเชื่อมและเนื้อหา

9. ท่านเข้าใจเทคนิคและวิธีการเขียนข่าวเผยแพร่ข่าวด้านประชาสัมพันธ์อย่างไรบ้าง

ก.การเขียนแบบพีรามิด	ข.การเขียนแบบหัวตั้ง
ค.การเขียนแบบพีรามิดหัวกลับ	ง.การเขียนแบบโครงสร้างผสม

10. ข้อใดที่ทำให้การเขียนข่าวแตกต่างจากการเขียนเรียงความ

ก.ใช้เทคนิคแบบหัวกลับ	ข.ใช้เทคนิคแบบหัวตั้ง
ค.ใช้เทคนิคแบบหลากหลาย	ง.ใช้เทคนิคแบบผสมเมื่อมีจุดประเด็นสำคัญมากกว่าหนึ่ง



ชุดฝึกอบรมที่ 4. การสร้างภาพลักษณ์

แนวคิด

การสร้างภาพลักษณ์ของอสม. เพื่อเป็นนักประชาสัมพันธ์อย่างมืออาชีพนั้น เป็นการสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ดี อันจะนำไปสู่ การสนับสนุน ความร่วมมือ และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างชุมชน องค์กรและประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งถือเป็นการวางแผนประชาสัมพันธ์เพื่อกำหนดขอบเขตของภาพลักษณ์ที่ องค์กรหรือสถาบันต้องการจะสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในจิตใจ ของประชาชนกลุ่มเป้าหมายนั้น อาจต้องเริ่มต้นด้วยการ สำรวจตนเองว่า จุดยืนขององค์กรหรือสถาบันคืออะไร และ ต้องการให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายมีภาพลักษณ์ ต่อองค์กรหรือสถาบันของตนไปในทิศทางใด

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
2. เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักการประชาสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต
3. เพื่อให้เกิดแนวคิดในอันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาด้านการประชาสัมพันธ์ขั้นสูงต่อไป

เนื้อหาสาระ

1. หลักการแนวคิด/ความหมายของภาพลักษณ์ของนักประชาสัมพันธ์
2. ประเภทและความสัมพันธ์ระหว่างภาพลักษณ์ในการประชาสัมพันธ์
3. ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ของอสม. ที่มีต่อการประชาสัมพันธ์

สื่อการสอน

1. การบรรยาย/แบบฝึกปฏิบัติ
2. เอกสารการสอนคู่มือชุดการฝึกอบรม
3. ภาพจากสื่อ โทรทัศน์
4. วัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ภาพประกอบการสอน
5. การแบ่งกลุ่มอภิปรายและการปฏิบัติการแสดงบทบาทสมมติ
6. การแสดงบทบาทสมมติตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ เพื่อนำเสนอต่อวิทยากรและกลุ่มใหญ่

กิจกรรมการเรียนการสอน

1. การนำเข้าสู่บทเรียน
2. ผู้ฝึกอบรมนำเข้าสู่องค์ความรู้หลักแนวคิดทฤษฎีและแนวทางเชิงปฏิบัติการ
3. ดำเนินการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้จับคู่ระหว่างกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์
4. แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมและกำหนดหัวข้อสถานการณ์ให้ฝึกแสดงบทบาทสมมติตามที่กำหนดให้

การประเมินผล

จากแบบทดสอบ

4.1 ภาพลักษณ์ของอสม.กับบทบาทในสังคม

การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างภาพลักษณ์นั้น เป็นการสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ดี อันจะนำไปสู่ การสนับสนุน ความร่วมมือ และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างองค์กรและประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

วิรัช ลภีรัตนกุล (2544) ได้กล่าวว่า การวางแผนประชาสัมพันธ์เพื่อกำหนดขอบเขตของภาพลักษณ์ ที่องค์กรหรือสถาบันต้องการจะสร้างให้เกิดขึ้นในจิตใจของประชาชนกลุ่มเป้าหมายนั้น อาจต้องเริ่มต้น ด้วยการสำรวจตนเองว่า จุดยืนขององค์กรหรือสถาบันคืออะไร และต้องการให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายมีภาพลักษณ์ต่อองค์กรหรือสถาบันของตนในทิศทางใด

งานประชาสัมพันธ์จึงถือเป็นงานสร้างสรรค์ภาพลักษณ์ เป็นการสื่อสารข้อมูลไปยังกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่พึงปรารถนา (Wish Image) แก่องค์กร ดังนั้น การประชาสัมพันธ์จึงเป็นวิธีการให้ข้อมูลและข่าวสารโดยใช้รูปแบบต่างๆ ในการสื่อสารเพื่อให้ไปถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ด้วยวิธีการนำเสนอข้อมูลโดยตรงให้กับกลุ่มเป้าหมายหรือผ่านสื่อมวลชนประเภทต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เพื่อให้สื่อมวลชนถ่ายทอดข้อมูลและข่าวสารนั้นไปยังกลุ่มเป้าหมายอีกทอดหนึ่ง อย่างถูกต้อง และทันเวลา หรือแม้แต่การสร้างกระแสโดยสื่อบุคคลให้เกิดการบอกเล่ากันปากต่อปาก โดยมีวัตถุประสงค์ให้กลุ่มเป้าหมายเกิดความรู้และความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรป้องกัน และแก้ไขความเข้าใจผิด สนับสนุน นโยบายและการดำเนินงานขององค์กร และเสริมสร้างความน่าเชื่อถือขององค์กรให้เกิดขึ้นแก่กลุ่มเป้าหมาย อาจกล่าวได้ว่า งานประชาสัมพันธ์เป็นงานที่สามารถช่วยให้การดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรประสบ ความสำเร็จได้ หากแต่เป็นงานที่ต้องใช้วิธีการที่แยบยลและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นงานที่กระทำได้ไม่ถนัดนักในระยะเวลาอันสั้น แต่หากองค์กรมีวิธีการที่จะสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย อย่างเหมาะสม ก็จะส่งผลให้องค์กรนั้นสามารถดำรงอยู่ในจิตใจของกลุ่มเป้าหมายได้ในระยะยาว ในเชิงการประชาสัมพันธ์นั้น

ภาพลักษณ์สามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

1. ภาพลักษณ์ขององค์กรหรือภาพลักษณ์ของบริษัท (Corporate Image) ซึ่ง วิรัช ลภีรัตนกุล (2540) ได้อธิบายว่า ภาพลักษณ์ขององค์กร คือ ภาพที่เกิดขึ้นในจิตใจของประชาชนที่มีต่อองค์กรแห่งใดแห่งหนึ่ง รวมไปถึงด้านการบริหาร การจัดการสินค้าและบริการที่องค์กรหรือบริษัทนั้นจำหน่าย

2. ภาพลักษณ์ของสถาบัน (Institution Image) เป็นภาพที่เกิดขึ้นในใจของประชาชนที่มีต่อสถาบัน โดยมักจะเน้นไปที่ตัวสถาบันหรือองค์กรเพียงอย่างเดียวไม่รวมถึงสินค้าหรือบริการที่จำหน่าย ดังนั้น ภาพลักษณ์ประเภทนี้จึงเป็นภาพที่สะท้อนถึงการบริหารและการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ระบบการบริหารจัดการ บุคลากร (ผู้บริหารและพนักงาน) ความรับผิดชอบต่อสังคม และการทำประโยชน์แก่สาธารณะ เป็นต้น

3. ภาพลักษณ์ของสินค้าหรือบริการ (Product/ Service Image) คือ ภาพที่เกิดขึ้นในใจของประชาชนที่มีต่อสินค้าหรือบริการขององค์กรเพียงอย่างเดียว ไม่รวมถึงตัวองค์กรหรือบริษัท ซึ่งองค์กรหรือบริษัทหนึ่งๆ อาจมีผลิตภัณฑ์หลายชนิดและหลายยี่ห้อจำหน่ายอยู่ในท้องตลาด ดังนั้น ภาพลักษณ์ประเภทนี้ จึงเป็นภาพโดยรวมของผลิตภัณฑ์หรือบริการทุกชนิดและทุกตราที่ยี่ห้อที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของบริษัทใด บริษัทหนึ่ง

4. ภาพลักษณ์ที่มีต่อตราสินค้า (Brand Image) คือ ภาพที่เกิดขึ้นในใจของประชาชนที่มีต่อสินค้า ยี่ห้อใดยี่ห้อหนึ่ง ทำให้สินค้าหรือบริการนั้นอยู่เหนือบริษัทคู่แข่งอื่นๆ และสามารถดำรงอยู่ในความทรงจำ และ จิตใจของประชาชนผู้บริโภคได้ แม้สินค้าหลายยี่ห้อจะมาจากบริษัทเดียวกัน แต่ก็ไม่จำเป็นต้องมี ภาพลักษณ์ เหมือนกัน เนื่องจากภาพลักษณ์ของตราหือถือถือว่าเป็นสิ่งเฉพาะตัว ขึ้นอยู่กับการกำหนด ตำแหน่งครองใจ (Product Positioning) ของสินค้ายี่ห้อใดยี่ห้อหนึ่งที่บริษัทต้องการให้มีความแตกต่าง (Differentiation) จาก ยี่ห้ออื่นๆ

ดังนั้นภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ และเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ซึ่งอาจเปลี่ยนจากภาพลักษณ์ ที่ดี เป็นภาพลักษณ์ที่ไม่ดี หรือเปลี่ยนจากไม่ดีกลายเป็นดีก็ได้ เพราะฉะนั้น การสร้างภาพลักษณ์จำเป็นต้อง อาศัยระยะเวลา การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีจึงไม่สามารถทำได้ในระยะเวลาอันรวดเร็ว หรือใช้เวลาเพียงช่วง สั้นๆ เนื่องจากภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทีละน้อย และสะสมเพิ่มพูนมากขึ้น จนสามารถฝังรากฐานมั่นคง แน่นหนา อยู่ในจิตใจและทัศนคติหรือความรู้สึกนึกคิดของประชาชน ซึ่งผลที่ได้รับตามมาก็คือ ชื่อเสียง เกียรติคุณ ความ นิยมชมชอบ ความเชื่อถือ ศรัทธา ดังนั้น ภาพลักษณ์จึงเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นได้ ซึ่ง วิธีการประชาสัมพันธ์ก็มีบทบาทอย่างมากในการเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงภาพลักษณ์ขององค์กร



ที่มา <https://www.google.co.th> : ออนไลน์สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2559



ที่มา <http://www.thaihealth.or.th>: ออนไลน์ สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2558



ที่มา <https://www.google.co.th>: ออนไลน์ สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2558

ฟังวิทยากรบรรยาย ในประเด็นดังนี้

- 1.หลักการแนวคิด/ความหมายของภาพลักษณ์ของนักประชาสัมพันธ์
- 2.ประเภทและความสัมพันธ์ระหว่างภาพลักษณ์ในการประชาสัมพันธ์
- 3.ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ของอสม.ที่มีต่อการประชาสัมพันธ์

ดำเนินการดังนี้

- 1.แบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมเป็น 3 กลุ่ม.
- 2.ร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์งานของอสม.แต่ละคนเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- 3.เลือกประธาน และเลขากลุ่ม
- 4.วิเคราะห์ตามประเด็นที่ได้ฟังวิทยากรบรรยาย
5. ร่วมอภิปรายแต่ละกลุ่ม เพื่อคัดเลือกหาประเด็นแสดงบทบาทสมมุติตามสถานการณ์ที่วิทยากรกำหนด โดยกลุ่มเลือกประธานและเลขากลุ่มและมอบหมาย วางแผนกำหนดตัวเพื่อจัดการการแสดงฯ
6. แต่ละกลุ่มนำเสนอตามสถานการณ์ตามที่กำหนด เสนอต่อกลุ่มใหญ่และวิทยากรแนะนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมแบ่งหน้าที่เป็นตัวแสดงตามที่กำหนด

กลุ่มที่ 1 . สถานการณ์พบผู้ป่วยไข้เลือดออก อสม.จะมีแนวทางให้ความรู้และปฏิบัติต่อผู้ต้องสงสัยหรือผู้ป่วยอย่างไร

กลุ่มที่ 2 สถานการณ์ในช่วงเทศกาลปีใหม่ สงกรานต์ พบว่ามีผู้เสียชีวิตจากการดื่มสุราและพบผู้ประสบอุบัติเหตุทางจักรยานยนต์ อสม.นักจิตสุขภาพ จะวางแผนป้องกันลดอุบัติเหตุทางจราจรอย่างไร

กลุ่มที่ 3 สถานการณ์การดูแลผู้ป่วยติดเตียง ผู้พิการ ผู้ป่วยที่รักษาไม่หายและอยู่ในระยะสุดท้ายของชีวิต อสม.จะดูแลอย่างไร

สำรอง กลุ่มที่ 3 สถานการณ์นมแม่สายใยรักแห่งครอบครัว พบหญิงตั้งครรภ์ในชุมชนควรแนะนำให้ปฏิบัติตนอย่างไร

แบบทดสอบชุดที่ 4

แบบทดสอบก่อน/หลังการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถ ด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

วัตถุประสงค์: เพื่อประเมินผลความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ
เรื่อง การสร้างภาพลักษณ์

คำแนะนำ: ขอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอ่านคำถามแล้วเขียนวงกลมล้อมรอบข้อคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

1. ข้อใดต่อไปนี้ไม่ใช่ประโยชน์ของการสร้างภาพลักษณ์

- ก. ภาพลักษณ์ที่ดีส่งผลให้ประชาชนเกิดความเชื่อถือต่อองค์กร
- ข. ภาพลักษณ์ที่ดีสามารถส่งผลให้ผลิตภัณฑ์ขึ้นราคาได้ตามต้องการ
- ค. ภาพลักษณ์ที่ดีส่งผลให้ประชาชนมองข้ามจุดด้อยขององค์กร
- ง. ภาพลักษณ์ที่ดีส่งผลให้สินค้าขององค์กรมีคุณภาพดีขึ้น

2. ข้อใดแสดงองค์ประกอบของภาพลักษณ์องค์กรได้ถูกต้อง

- ก. ผู้บริหาร สินค้าและ/หรือบริการ อุปกรณ์สำนักงาน
- ข. การแต่งกายของพนักงานการดำเนินธุรกิจ
- ค. ผู้บริหาร การให้บริการของพนักงาน
- ง. กิจกรรมทางสังคมของพนักงาน

3. ประชาชนให้ความเชื่อมั่นต่อภาพลักษณ์ข้อใดมากที่สุด

- ก. ภาพลักษณ์ขององค์กร
- ข. ภาพลักษณ์ของสถาบัน
- ค. ภาพลักษณ์ของสินค้า
- ง. ภาพลักษณ์ขององค์กรและสถาบัน

4. ข้อใดเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่มีต่อการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรหรือต่อชุมชน

- ก. กำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมให้กับองค์กร
- ข. มอบหมายให้นักประชาสัมพันธ์เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ต่อสื่อมวลชนแทนตนเอง
- ค. วางแผนการดำเนินงานทางชุมชนที่ดี
- ง. การกำหนดนโยบายและวางแผนดำเนินงานองค์กร

5. บุคคลใดเป็นผู้ที่มีความรู้และมีความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ในชุมชน

- ก. อสม. นักจัดการสุขภาพชุมชน
- ข. พนักงาน
- ค. ประชาชนในชุมชนใกล้เคียง
- ง. ทุกคนที่อยู่ในชุมชน

6. การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อการส่งเสริมสุขภาพชุมชนเกิดจากสาเหตุใด

- ก. เกิดขึ้นจากลักษณะของงาน
- ข. เกิดขึ้นเพราะคนสร้างขึ้น
- ค. เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ข้างนอก
- ง. เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและการปรุงแต่ง

7. ท่านสร้างภาพลักษณ์เป็นผู้นำด้านสุขภาพแก่ตนเองและชุมชนให้น่าเชื่อมั่นประเภทใด

ก.ประเภทสถาบัน

ข.ประเภทส่วนบุคคล

ค.ประเภทองค์กร

ง.ประเภทบริการ

8.ท่านได้ให้ความหมายของการประชาสัมพันธ์ ใน การส่งเสริมสุขภาพชุมชนอย่างไร

ก.เป็นงานสร้างภาพลักษณ์

ข.เป็นงานแจ้งข่าวสาร

ค.เป็นงานเสนอข่าวแก่กลุ่มในสังคม

ง.เป็นงานจิตอาสา

9.ท่านวางแผนการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการส่งเสริมภาพลักษณ์ของอสม. ในการรับข่าวสารด้านสุขภาพ “แจ้งข่าวร้าย กระจายข่าวดี” ให้ทันต่อสถานการณ์ ผ่านสื่อประเภทใด

ก.หอกระจายข่าว

ข.เรียกประชุมชาวบ้าน

ค.สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุและโทรทัศน์

ง.หนังสือพิมพ์ข่าว

10. คุณลักษณะที่สำคัญของอสม.นักสื่อสารประชาสัมพันธ์มี หน้าที่ ในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในอย่างไร หากในชุมชนของท่านพบว่าเกิดภาวะวิกฤติ

ก.ต้องช่วยกันรักษาภาพลักษณ์

ข.ต้องสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับชุมชน

ค.ต้องป้องกัน วางแผนการเกิดเหตุและช่วยกันฟื้นฟู

ง.ต้องให้ข้อมูลแจ้งข่าวให้ชุมชนทราบ

บรรณานุกรม

- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. **คู่มือ อสม. นักจัดการสุขภาพชุมชน โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง 5 โรค**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ; โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2555.
- _____. กระทรวงสาธารณสุข, **สุขบัญญัติแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ ; โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. 2550.
- กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. **คู่มือผู้จัดการสุขภาพชุมชน อ้วนลงพุงและโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ ; โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2552.
- กลุ่มสารนิเทศ. **สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข . 2557. (online):**
www.moe.go.th/webhr/index.php?option=com_content
- จุฬพงษ์ แสงกุล. มปป. **การพัฒนาบุคลิกภาพ**. กรุงเทพมหานคร : มณฑลการพิมพ์.
- ฉอาน วุฒิกรรรมรักษา, 2536, **หลักการรายงานข่าว**, กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สำนักพิมพ์ประกายพริก.
- เคล คาร์เนกี **ศิลปะการพูดที่มีประสิทธิภาพ** จัดพิมพ์โดย เดอะบอสส์
 ทองทิพา วิริยะพันธุ์. 2550. **มนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพมหานคร :
 โรงพิมพ์สหธรรมิก จำกัด.
- ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์ **พูดได้ พูดเป็น** สำนักพิมพ์ ก้องหล้า กรุงเทพฯ .
 นราธิป นัยนา. 2546. **บุคลิกภาพเชิงบวก**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- ประดินันท์ อุปรมย์. 2553. **การสร้างเสริมบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ให้กับเด็ก**. เอกสารการสอนชุดวิชา
 พัฒนาการเด็กและการเลี้ยงดู. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประชัน วัลลิโก. 2538. **ข่าว**, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงศ์ หรดล. 2540. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือ
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. 2552. **การพัฒนาบุคลิกภาพ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เพชรบูรณ์ โรจนธรรมกุล **พูดจาให้เข้าหู** โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2551, **การข่าวเบื้องต้น**, นนทบุรี: ผู้แต่ง
- วิจิตร อวาทกุล. **การประชาสัมพันธ์ : หลักและวิธีปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
 2536.
- วิจิตรา แสงผลสิทธิ์และคณะ **วาทะการสำหรับครู** พระพิณนา กรุงเทพฯ.

วิรัช ถกรัตนกุล. การประชาสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

ลักขณา ศรีวัฒน์. 2544. จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

สวณิต ขมภัย และถิรนนท์ อนวัชศิริวงศ์. หลักการพูดขั้นพื้นฐาน:สังเขปสาระสำคัญ.

บริษัท ศรีเอทีป พับลิชชิ่ง จำกัด กรุงเทพฯ.

สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา. 2547. จิตวิทยาบริการ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สิริทิพย์ ชันสุวรรณ, 2545, งานหนังสือพิมพ์, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ประกายพริก

สุภา ศิริมานนท์, 2536, นักหนังสือพิมพ์, กรุงเทพฯ: กองทุนสุภา ศิริมานนท์ และสำนักพิมพ์แม่คำผาง.

เสรี วงษ์มณฑา. การประชาสัมพันธ์เชิงปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ.เอ็น. การพิมพ์, 2540.

_____. การประชาสัมพันธ์ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บริษัท ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, 2542.

_____ สื่อประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนธการพิมพ์ จำกัด, 2546.

ฤดี หลิมไพโรจน์. 2552. การพัฒนาบุคลิกภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 24) กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

Bruce D. Itule and Douglas A. Anderson, 1994, **NewsWriting and Reporting for Today's**

Media: Third Edition, N.Y.: McGraw-Hill Inc

นวพรรณ พรายพรรณ (20-4-2557) (online):www.dopatrang.go.th/datacenter/doc_download/a_281012_003843.do

คู่มือการพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถ
ด้านประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)
(คู่มือผู้เข้ารับการอบรม)



TRAINING CURRICULUM IN DEVELOPMENT TO ENHANCE THE ABILITY
IN PUBLIC RELATIONS FOR VILLAGE HEALTH VOLUNTEER (VHV)

คู่มือการพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

(สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.))

คำนำ

คู่มือการพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จิตอาสาซึ่งเป็นบุคลากรพล้งสำคัญสายสนับสนุน ด้านสาธารณสุขในชุมชนของกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ใช้เป็นเอกสารสำหรับประกอบการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้พัฒนาชุดฝึกอบรมตามรายละเอียดของเนื้อหาจากการสำรวจความคิดเห็นความต้องการในรายหัวข้อการใช้งานด้านการประชาสัมพันธ์เพื่อการสื่อสาร ที่ผู้เข้ารับการอบรมมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งหวังว่าชุดฝึกอบรมนี้จะช่วยให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจในเนื้อหาและสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ รวมทั้งเพิ่มพูนทักษะความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการสื่อสารในโลกปัจจุบัน

อย่างไรก็ตาม หากมีข้อบกพร่องใดๆ ของชุดฝึกอบรมทั้งด้านเนื้อหา กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้และขออภัยรับการแก้ไขด้วยความขอบพระคุณอย่างยิ่ง คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ที่ผู้เข้ารับการอบรมได้จาก ชุดฝึกอบรมนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณความดีดังกล่าวแด่คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รศ.ดร.เสาวนีย์ เถวัลย์ และคณาจารย์ผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์ของผู้วิจัย ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสรรค์สร้างงานวิจัยครั้งนี้

ภัทรานิษฐ์ บุญยวิบูลย์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ปัญหาและความสำคัญ	146
หลักการ	148
เป้าหมาย	148
จุดมุ่งหมายของชุดฝึกอบรม	148
ระยะเวลา	148
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	149
สื่อ/อุปกรณ์การฝึกอบรม	149
การประเมินผลการฝึกอบรม	150
2 แนวทางการฝึกอบรม	
คำแนะนำสำหรับวิทยากร	151
กระบวนการฝึกอบรม	152
เนื้อหาสาระของชุดฝึกอบรม	152
ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	152
กิจกรรมการฝึกอบรม	152
กำหนดการฝึกอบรม	153
3 โครงสร้างชุดฝึกอบรม	
คำอธิบายชุดฝึกอบรม	159
วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม	159
องค์ประกอบของชุดฝึกอบรม	159
หัวข้อเรื่องที่ 1 การพัฒนาบุคลิกภาพนักประชาสัมพันธ์ของ อสม.	159
หัวข้อเรื่องที่ 2 การพูดเพื่อการสื่อสาร	172
หัวข้อเรื่องที่ 3 การเขียนข่าวเพื่องานประชาสัมพันธ์	179
หัวข้อเรื่องที่ 4 การสร้างภาพลักษณ์	187
บรรณานุกรม	194



บทที่ 1

บทนำ

ปัญหาและความสำคัญ

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นองค์กรหลักด้านระบบบริการสุขภาพและระบบสุขภาพภาคประชาชน โดยมีพันธกิจ ในการส่งเสริมสนับสนุน ควบคุม กำกับและพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สถานบริการสุขภาพ สถานประกอบการเพื่อสุขภาพและการประกอบโรคศิลปะ มีคุณภาพตามมาตรฐานและยกระดับคุณภาพสู่สากลการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ภาควิชาเครือข่ายและท้องถิ่นในการดำเนินงานสาธารณสุข มูลฐาน รวมทั้งการจัดการนวัตกรรมสุขภาพชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองด้านสุขภาพของประชาชนการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนางานสุขภาพศึกษาเชิงรุก เพื่อพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องของประชาชน การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นจะต้องมี การประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมผลงานต่างๆที่สำคัญให้ผู้รับบริการ ประชาชนตลอดจนสื่อมวลชนได้รับรู้ เข้าใจให้เกิดความร่วมมือเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งสื่อมวลชนเป็นพลังที่มีอิทธิพลสำคัญยิ่ง เป็นช่องทางในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ บทบาทภารกิจและการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรมต่างๆ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพออกสู่สาธารณชน

(<http://info.hss.moph.go.th/info/hss/mvs.jsp>)

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หรือที่เราเรียกว่า อสม. นั้น เป็นรูปแบบหนึ่งของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลสุขภาพของตนเองครอบครัว และชุมชน โดยผ่านกระบวนการอบรมให้ความรู้จากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละต่อประชาชนในหมู่บ้านโดยเพิ่มจะจำนวนมากขึ้นตามลำดับจนครอบคลุมทุกหมู่บ้านในชนบทและชุมชนเมืองกว่า 1 ล้านคน อสม.มีบทบาทหน้าที่สำคัญในฐานะองค์กรที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมสุขภาพอนามัย (Change agents) การสื่อสารข่าวสารสาธารณสุข การแนะนำเผยแพร่ความรู้ การวางแผน และประสานกิจกรรมพัฒนาสาธารณสุขตลอดจนให้บริการสาธารณสุขด้านต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังและป้องกันโรค การช่วยเหลือและรักษาพยาบาลขั้นต้น โดยใช้ยาและเวชภัณฑ์ตามขอบเขตที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด การส่งต่อผู้ป่วยไปรับบริการ การฟื้นฟูสภาพ และจัดกิจกรรมพัฒนาสุขภาพภาคประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชน โดยกำหนดจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขในหมู่บ้าน/ชุมชน โดยเฉลี่ย อสม. 1 คน ต่อ 8 – 15 หลังคาเรือนแต่จากการติดตามประเมิน ผลการดำเนินงาน พบว่า อสม. ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่มาก ซึ่งปัญหาดังกล่าวจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1) ปัญหาด้านตัวบุคคล กล่าวคือ อสม. มีความรู้ไม่เพียงพอขาดความมั่นใจ ทำงานเฉพาะตามที่เจ้าหน้าที่

สาธารณสุขหรือร้องหรือสั่งการ ไม่มีแผนการทำงานที่ชัดเจน ขาดความกระตือรือร้น และยังเป็นที่ยึดและยอมรับจากประชาชนค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่มีความสามารถอยู่ในระดับเป็นผู้ให้บริการ 2) ปัญหาเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ อสม. พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่มีแผนการอบรมและการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้แก่ อสม. อย่างเป็นระบบ ยังคงยึดติดแนวทางการปฏิบัติงาน ที่ถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง และยังมีมุ่งเน้นให้ อสม. ปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขเร่งด่วนเป็นเรื่อง ๆ ตามสภาวะวิกฤติของบ้านเมือง (<http://www.esanphc.net>)

ในสถานการณ์ที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งบุคคลเหล่านี้ยังเป็นความหวังของคนในสังคม เพราะจิตอาสาหรืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) เป็นผู้มีความสำคัญในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านสุขภาพอนามัยเป็นต้นแบบในการสร้างสุขภาพ โดยการสื่อสารเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อเรื้อรังและโรคติดต่อในชุมชนนำไปสู่การพัฒนาการดูแลสุขภาพของตนเองของประชาชน ครอบครัวและชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุขนับเป็นหัวใจหลักของการสาธารณสุขมูลฐาน (สสม.) มาตั้งแต่ยุคแรกของโครงการสสม. ได้ริเริ่มให้มีขึ้นและผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ภายใต้แผนงานสาธารณสุขมูลฐาน โดยได้สร้างองค์กรขึ้นมารับผิดชอบโดยตรง คือ คณะกรรมการสาธารณสุขมูลฐานแห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลาง ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และการสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรม สสม. โครงการ สสม. ได้ริเริ่มให้มีขึ้นและผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ภายใต้แผนงานสาธารณสุขมูลฐาน สสม. ในแผนฯ 4 (แผนฯ 4 พ.ศ.2520 - 2524) นี้ได้เน้นหนักในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้เป็น ครูฝึกสาธารณสุขมูลฐาน และจัดอบรม ผู้สื่อข่าวสาธารณสุข(ผสส.) และ อสม. รวมทั้งสนับสนุนยาและเวชภัณฑ์ โดยเริ่มต้นจากการจัดตั้งกองทุนยาและเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้าน ซึ่งเป็นการเริ่มต้นของการพัฒนา ใช้ชื่อว่า 3 ก. คือ กำลังคน กองทุน และการบริหารจัดการ สำหรับด้านโครงสร้างทางสาธารณสุขมูลฐาน สสม. ยังดำเนินการครอบคลุม ในระดับหมู่บ้าน มีเพียงร้อยละ 50 ที่ได้รับการพัฒนาจากผู้สื่อข่าวสาธารณสุข ผสส. มาเป็น อสม. ทั้งหมดแล้วในปัจจุบัน ทำหน้าที่เป็นตัวแทนชาวบ้านในการเข้ามามีส่วนร่วมเผยแพร่ความรู้ ด้านการสาธารณสุขและเป็นช่องทางที่สำคัญในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขลงพื้นที่ปฏิบัติงานเข้าถึงภาคประชาชนในทุกกระดับ ซึ่งการคัดเลือก อสม. ยังมีข้อจำกัด รวมทั้งกระบวนการในการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของ อสม. ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านซึ่งต่อไปนี้จะเรียกย่อ ๆ ว่า อสม.

หลักการ

การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) เป็นการพัฒนาชุดฝึกอบรมขึ้นเป็นการเฉพาะ โดยมีหลักการ จากการสำรวจความคิดเห็นของอสม. ในอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี ถึงการสื่อสารและ งานประชาสัมพันธ์ ในการปฏิบัติงานและ อสม. มีความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ด้านงานประชาสัมพันธ์

เพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งวิธีการที่จะมาแก้ปัญหาและช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อสม.ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คือการพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. และผลจากการพัฒนาชุดฝึกอบรมดังกล่าว จะเป็นแรงจูงใจและเป็นโครงการนำร่องให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข เพิ่มพูนการอบรมในทักษะด้านการประชาสัมพันธ์ให้กับ อสม. อย่างต่อเนื่องโดยจะเป็นข้อมูลสนับสนุน ในการฝึกฝนและอบรมทักษะด้านการประชาสัมพันธ์ เพื่อการสื่อสารและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของอสม. โดยตรง ซึ่งเนื้อหาในชุดฝึกอบรมจะเกี่ยวข้องกับทักษะใน 4 ด้าน ที่เหมาะสมกับระดับความสามารถของ อสม. ผู้เข้ารับการอบรม ในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ตามยุทธศาสตร์ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 1) การพัฒนาบุคลิกภาพ 2) การพูดเพื่อการสื่อสาร 3) การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ และ 4) การสร้างภาพลักษณ์

เป้าหมาย

การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของอสม. และหน่วยงานที่จะจัดการฝึกอบรม ให้เพิ่มการพัฒนาความรู้ทักษะด้านการประชาสัมพันธ์แก่ อสม. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

จุดมุ่งหมายของชุดฝึกอบรม

1. เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.
2. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.
3. เพื่อศึกษาทักษะความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับ 1) การพัฒนาบุคลิกภาพ 2) การพูดเพื่อการสื่อสาร 3) การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์และ 4) การสร้างภาพลักษณ์
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของ อสม. ที่มีต่อการเข้ารับการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์

ระยะเวลา

ระยะเวลาการฝึกอบรม 3 วัน หรือ 24 ชั่วโมง

กิจกรรมการฝึกอบรม

ในการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. เมื่อศึกษาและสำรวจถึงความจำเป็นและความต้องการของอสม.ต่อการเข้าฝึกอบรมแล้ว พบว่ามีความต้องการฝึกอบรมทักษะความรู้ ความสามารถ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาบุคลิกภาพ 2) การพูดเพื่อการสื่อสาร 3) การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์และ 4) การสร้างภาพลักษณ์ ผู้วิจัยจึงจัดทำแผนการฝึกอบรมรวมโดยการเสนอโครงการแก่ผู้บังคับบัญชา ระบุถึงกิจกรรมต่าง ๆ ขั้นตอนและแนวทางที่จะดำเนินการฝึกอบรม การจัดหาวิทยากร สถานที่ เอกสาร ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพ เขต 4 นนทบุรี เพื่อเห็นชอบและสนับสนุนงบประมาณจัดการฝึกอบรม อสม. ในเขตพื้นที่ที่รับชอบและพิจารณาคัดเลือกพื้นที่ต้นแบบคือ จังหวัดปทุมธานี เพื่อช่วยลดปัญหาและอุปสรรคและช่วยให้การดำเนินงาน ตามนโยบายกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประเมินผลหลังผ่านการฝึกอบรมสำเร็จเรียบร้อยแล้ว 1 เดือน มีการติดตามประเมินผล ทักษะความรู้ความสามารถ ตลอดจนการบูรณาการความรู้ด้านประชาสัมพันธ์ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันได้ และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพให้แก่ชุมชนเป็น อสม. นักสื่อสารสร้างเสริมสุขภาพสร้างความเชื่อถือและศรัทธาจากชุมชนและให้การยอมรับว่าเป็น อสม. นักประชาสัมพันธ์อย่างมืออาชีพ.

กลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการฝึกอบรม

อสม.อำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี เฉพาะพื้นที่ 4 ตำบล ได้แก่ 1.ตำบลบางชะแยง 2.ตำบลบางคูวัด 3.ตำบลบางเดื่อและ 4.ตำบลบ้านใหม่ จำนวน 30 คน

สื่อ/อุปกรณ์การฝึกอบรม

- 1.เอกสารชุดฝึกอบรม
- 2.Power Point ประกอบการบรรยาย
- 3.ภาพประกอบเสียงจากวีดิทัศน์
- 4.แบบประเมินผล

แบบทดสอบก่อน และหลัง (Pre test-Post test) การฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

- 4.5 วีดีโอ บันทึกการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม

- 1.แบบทดสอบก่อน และหลังการเข้ารับการฝึกอบรม
- 2.แบบทดสอบทักษะความรู้เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์
ด้านการพัฒนาบุคลากร การพูดเพื่อการสื่อสาร การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์
และการสร้างภาพลักษณ์
- 3.ด้านความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์



บทที่ 2

แนวทางการฝึกอบรม

2. แนวทางการฝึกอบรม

คำแนะนำสำหรับวิทยากร

วิทยากร นับเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. ซึ่งจะเป็นผู้นำเสนอเนื้อหาสาระถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ รวมถึงการกระตุ้นให้อสม. เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ ในเนื้อหาสาระของการประชาสัมพันธ์เพื่อการสื่อสารตามขอบเขตหรือประเด็นต่างๆ ที่กำหนดไว้ในชุดฝึกอบรม ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น เพื่อให้ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. ด้านเนื้อหาดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ วิทยากรควรดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1. การเตรียมการก่อนการฝึกอบรม

2.1.1 ศึกษาทำความเข้าใจ ความสำคัญ ขอบเขตของชุดฝึกอบรม มีความรู้และความเข้าใจนโยบาย วัตถุประสงค์ และเงื่อนไขอื่นๆ ที่ปรากฏในชุดฝึกอบรม รวมทั้งสื่อและวิธีการฝึกอบรม

2.1.2 สร้างความสัมพันธ์กับผู้เข้ารับการอบรม โดยในช่วงแรกของการทำงาน จะมีการสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้เข้าใจในวัตถุประสงค์ความต้องการของการฝึกอบรม

2.1.3 วางแผนดำเนินการระหว่างการทำงานให้เหมาะสมและครอบคลุมได้แก่

- 1) การกำหนดบทบาทและวิธีการฝึกอบรม
- 2) การกำกับเวลาในการบรรยายและการปฏิบัติกิจกรรม
- 3) การกำกับเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมแต่ละขั้นตอน
- 4) การเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม
- 5) การเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ ทดลองใช้สื่อ เครื่องมืออุปกรณ์ ประกอบการ

ฝึกอบรม

2.2. ระหว่างการฝึกอบรม

2.2.1 ชี้แจงความเป็นมาและความสำคัญของชุดฝึกอบรม และระเบียบของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.2.3 สนใจ อำนวยความสะดวก กระตุ้น ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรมแต่ละขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพ

2.2.4 สร้างบรรยากาศ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้อย่างตั้งใจเพลิดเพลิน และมีความสุข

2.2.4 ประเมินผลและวิเคราะห์ปัญหาหลังจากเสร็จการฝึกอบรมแต่ละครั้ง เพื่อนำไปแก้ไข การฝึกอบรมในวันต่อไป

2.3. หลังการฝึกอบรม

ประมวลผลการฝึกอบรม เพื่อวางแผนในการติดตามผลการปฏิบัติงานสำหรับการฝึกอบรมครั้งต่อไปและมีการติดตามผลหลังจากผ่านกิจกรรมในหนึ่งเดือน

2.4 กระบวนการฝึกอบรม

การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.เพื่อให้ ประชาสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์ให้ อสม.ผู้รับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการใช้งาน การประชาสัมพันธ์เพื่อการสื่อสาร สำหรับปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยดำเนินการดังนี้

2.4.1. สำรวจความต้องการ การประยุกต์ใช้งานประชาสัมพันธ์การเสริมสร้าง ความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. ด้วยวิธีการสำรวจ

2.4.2 การสร้างชุดฝึกอบรม ด้วยการสำรวจความคิดเห็นของอสม.การเสริมสร้าง ความสามารถด้านประชาสัมพันธ์ และปัญหาในการใช้การประชาสัมพันธ์เพื่อการสื่อสารโดยนำมา วิเคราะห์วิธีการที่จะมาแก้ปัญหาและช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อสม. นักจัดการสุขภาพ ได้แก่ การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. เพื่อการสื่อสารฯ กำหนดวัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม เนื้อหาแต่ละหัวข้อวิชา ให้สอดคล้องกัน เนื้อหาสาระหรือ แนวการอบรม วิธีการอบรม ระยะเวลาการเรียงลำดับความต้องการหัวข้อวิชาการอบรม ตลอดจน การกำหนดลักษณะ วิธีการของวิทยากรผู้ดำเนินการอบรม

2.4.3. การวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมประกอบด้วย คุณสมบัติ-แบบมีเงื่อนไข คือมีความสนใจเข้ารับการอบรม และต้องมีเวลาเข้าอบรมจนจบหลักสูตรอย่างน้อย 80 % ของระยะเวลาการ อบรม คือ 3 วัน การดำเนินการขออนุมัติผู้ที่จะเข้ารับการอบรมจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน และการ จัดทำงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การเตรียมเอกสารสำหรับการฝึกอบรม การขออนุมัติสถานที่ ที่ฝึกอบรมภายใน หน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจากผู้บริหารของสถานทีนั้น

2.4.4. เนื้อหาวิชาชุดฝึกอบรม ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาบุคลิกภาพ
- 2) การพูดเพื่อการสื่อสาร
- 3) การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์
- และ 4) การสร้างภาพลักษณ์

2.4.5. ความพึงพอใจของอสม.ที่มีต่อการเข้ารับการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถ ด้านประชาสัมพันธ์ เพื่อการสื่อสารประชาสัมพันธ์

2.5 ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

ระยะเวลาในการดำเนินการฝึกอบรม 3 วัน (24 ชั่วโมง)

2.6 กิจกรรมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

ในการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. เมื่อศึกษาและสำรวจถึงความจำเป็นและความต้องการของอสม.ต่อการเข้าฝึกอบรมแล้ว พบว่ามีความต้องการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทักษะความรู้ ความสามารถ 4 ด้าน ได้แก่

- 1) การพัฒนาบุคลิกภาพ
- 2) การพูดเพื่อการสื่อสาร
- 3) การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์
- และ 4) การสร้างภาพลักษณ์

ผู้วิจัยจึงจัดทำแผนการฝึกอบรม โดยการเสนอโครงการแก่ผู้บังคับบัญชา ระบุถึงกิจกรรมต่าง ๆ ขั้นตอนและแนวทางที่จะดำเนินการฝึกอบรม การจัดหาวิทยากร สถานที่ เอกสาร ตลอดจนการขอจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพ เขต 4 นครบุรี เพื่อเห็นชอบและสนับสนุนงบประมาณจัดการฝึกอบรม อสม. ในเขตพื้นที่ที่กำหนดเป็นพื้นที่ต้นแบบคือจังหวัดปทุมธานี เพื่อช่วยลดปัญหาและอุปสรรคและพัฒนาศักยภาพ ทักษะความรู้ความสามารถ ตลอดจนการบูรณาการความรู้ ด้านประชาสัมพันธ์สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้จริงต่อการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันได้ และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพให้แก่ชุมชน เป็น อสม. นักสื่อสารสร้างเสริมสุขภาพสร้างความเชื่อถือและศรัทธาจากชุมชนและให้การยอมรับว่าเป็น อสม. นักประชาสัมพันธ์อย่างมืออาชีพ.

2.7 แผนการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

แผนการฝึกอบรม

แผนการดำเนินงานฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

วันที่ 14-16 ตุลาคม 2558 ณ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางชะแยง จังหวัดปทุมธานี

วันพุธที่	8.00 น.-8.20 น.	ลงทะเบียนและการทดสอบก่อนการฝึกอบรม
14 ตุลาคม	8.20 น.-8.30 น.	พิธีเปิดกำหนดการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.
	8.30 น.-9.00 น.	กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ อสม. นักจัดการสุขภาพ (30 นาที)
	9.00-12.00 น.	ทบทวนหลักสูตรนักจัดการสุขภาพและงานประชาสัมพันธ์ (3 ชั่วโมง)
	13.00-17.30 น.	หัวข้อที่ 1 เรื่องการพัฒนามูลนิธิภาพของอสม.นักจัดการสุขภาพ (4.30 ชั่วโมง)
พฤหัสบดี	8.30 น.-12.00 น.	หัวข้อที่ 2 การพูดเพื่อการสื่อสารของอสม.นักจัดการสุขภาพ (3.30 ชั่วโมง)
15 ตุลาคม	13.00 น.-17.30 น.	หัวข้อที่ 3 การเขียนข่าวเพื่องานประชาสัมพันธ์ของอสม.นักจัดการสุขภาพ (4.30 ชั่วโมง)
ศุกร์ 16	8.30 น.-12.00 น.	หัวข้อที่ 4 การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของอสม.นักจัดการสุขภาพ (3.30 ชั่วโมง)
ตุลาคม	13.00 น.-16.30 น.	สรุปทบทวนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ (3.00 ชั่วโมง)
	16.30 น.-17.30น.	พิธีปิดการฝึกอบรม แจกประกาศนียบัตรแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ชุดฝึกอบรมหัวข้อที่ 1 กิจกรรมที่ 1 :

วัน/เวลา	กิจกรรม	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	สื่อและอุปกรณ์
	ย่อย ประเภท			
วันพุธที่ 14 ตุลาคม 2558 8.00 น.-8.20น.	ลงทะเบียน		การทดสอบก่อน การฝึกอบรม	แบบทดสอบก่อน การฝึกอบรม
8.20 น.-8.30 น.	พิธีเปิด	กล่าวรายงานความเป็นมา ของการฝึกอบรม	ผู้บริหารเป็นประธานในพิธี เปิดการฝึกอบรม	
8.30 น.-9.00 น.	กลุ่ม สัมพันธ์	กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ อสม. นักจัดการสุขภาพ	แนะนำตัวผู้เข้ารับการ อบรมและเล่นเกม	
9.00 น.-12.00 น.	การบรรยาย	- ทบทวนบทเรียนหลักสูตร นักจัดการสุขภาพและงาน ประชาสัมพันธ์ - การพัฒนาบุคลากรนัก ประชาสัมพันธ์ของ อสม.	- บรรยายโดยวิทยากร ที่มีความรู้และ ประสบการณ์ด้านการ สอน - ผู้เข้าอบรมร่วม อภิปรายแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	- เครื่องคอมพิวเตอร์+ LCD Projector Overhead Projector - PowerPoint - กระดาษ A4
13.00 น.-17.30 น.	การบรรยาย	การพัฒนาบุคลากรนัก ประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.	- บรรยายโดยวิทยากร ที่มีความรู้และ ประสบการณ์ด้านการ สอน	- เครื่องคอมพิวเตอร์+ LCD Projector Overhead Projector - PowerPoint
	การฝึก ขั้นตอน ปฏิบัติ 3 กลุ่มและ รายบุคคล	การพัฒนาบุคลากรนัก ประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.	- แบ่งผู้เข้าอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม โดยให้ผู้เข้ารับการ อบรมฝึกปฏิบัติรายกลุ่ม และฝึกปฏิบัติรายบุคคล / ชมภาพวิดีโอเพื่อปรับปรุง บุคลิกภาพตนเองให้ เหมาะสม	- บันทึกภาพด้วยกล้อง วิดีโอ - ขึ้นจอ Projector - แบบทดสอบหลังการ ฝึกอบรม

ชุดฝึกอบรมหัวข้อที่ 2 กิจกรรมที่ 2 :

วัน/เวลา	กิจกรรม	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	สื่อและอุปกรณ์
	ย่อย ประเภท			
วัน พฤหัสบดีที่ 15 ตุลาคม 2558 8.30 น.-12.00 น.	การบรรยาย	การพูดเพื่อการสื่อสารงาน ประชาสัมพันธ์ของ อสม. นักจัดการสุขภาพ	- บรรยายโดยวิทยากร ที่มีความรู้และ ประสบการณ์ด้านการ สอน - ผู้เข้าอบรมร่วม อภิปรายแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	-บันทึกภาพด้วย กล้องวิดีโอ - เครื่อง คอมพิวเตอร์+ - PowerPoint - กระดาษ A4
	การฝึก ขั้นตอน ปฏิบัติ 3 กลุ่มและ รายบุคคล	การพูดเพื่อการสื่อสารงาน ประชาสัมพันธ์ของ อสม. นักจัดการสุขภาพและ การนำเสนอรายกลุ่มและ รายบุคคลเสนอต่อกลุ่มใหญ่ ให้ผู้เข้ารับการอบรมพูดฝึกการ พูดโดยผ่านไมโครโฟนหน้า ห้องฝึกอบรม	- แบ่งผู้เข้าอบรม ออกเป็น 3 กลุ่ม โดยจับ ฉลากตามประเด็น ที่กำหนดให้ - สมาชิกกลุ่มร่วม อภิปรายเพื่อหาข้อสรุป - นำเสนอรายบุคคลและ ผู้แทนกลุ่มนำเสนอภาพ ผลการสรุปแต่ละกลุ่ม ต่อกลุ่มใหญ่	-บันทึกภาพด้วย กล้องวิดีโอ - เครื่อง คอมพิวเตอร์+ - PowerPoint - ใบแบ่งกลุ่ม -แบบทดสอบหลัง การฝึกอบรม

ชุดฝึกอบรมหัวข้อที่ 3 กิจกรรมที่ 3 :

เวลา	กิจกรรมย่อย	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	สื่อและอุปกรณ์
	ประเภท			
13.00 น.-17.30 น.	การบรรยายเทคนิคการเขียนข่าว	การเขียนข่าวเพื่องานประชาสัมพันธ์ของอสม.	- บรรยายโดยวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการสอน - ผู้เข้าอบรมร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์	-บันทึกภาพด้วยกล้องวิดีโอ - เครื่องคอมพิวเตอร์+ LCD Projector Overhead Projector - PowerPoint - กระดาษ A4
	การฝึกขั้นตอนปฏิบัติตามแบบตัวอย่างรายบุคคลและนำเสนอผลงานโดยอ่านข่าวผ่านไมโครโฟนหน้าห้องประชุม	การเขียนข่าวเพื่องานประชาสัมพันธ์ของ อสม.	- แต่ละกลุ่มศึกษาใบความรู้ 3.2 - ผู้เข้ารับการอบรมเขียนข่าวตามแบบใบความรู้ที่กำหนดนำเสนอผลงานตนเองต่อหน้าสมาชิกกลุ่มและวิทยากรให้คำแนะนำ ร่วมอภิปรายเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม	-บันทึกภาพด้วยกล้องวิดีโอ - เครื่องคอมพิวเตอร์+ LCD Projector Overhead Projector -แบบทดสอบหลังการฝึกอบรม

ชุดฝึกอบรมหัวข้อที่ 4 กิจกรรมที่ 4 :

เวลา	กิจกรรมย่อย	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	สื่อและอุปกรณ์
	ประเภท			
วันศุกร์ที่ 15 ตุลาคม 2558 8.30 น.-12.00 น.	การบรรยาย	การสร้างภาพลักษณ์งาน ประชาสัมพันธ์ของ (อสม.)	- บรรยายโดยวิทยากร ที่มีความรู้และ ประสบการณ์ด้าน การสอน - ผู้เข้าอบรมร่วม อภิปรายแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	- บันทึกวีดิโอภาพ กิจกรรม - เครื่องคอมพิวเตอร์+ LCD Projector - PowerPoint - กระดาษ A4
	การฝึกขั้นตอน ปฏิบัติ รายการแสดง บทบาทสมมุติ ตามหัวข้อที่ กำหนด	การสร้างภาพลักษณ์งาน ประชาสัมพันธ์ของ (อสม.)	- แบ่งผู้เข้าอบรม ออกเป็น 3 กลุ่ม โดยจับ ฉลากตามประเด็นที่ กำหนดให้ - สมาชิก กลุ่มร่วมอภิปรายเพื่อ หาข้อสรุปการแสดง บทบาทสมมุติตาม ประเด็นที่กำหนดให้	บันทึกวีดิโอภาพ กิจกรรม - เครื่องคอมพิวเตอร์+ LCD Projector - PowerPoint -แบบทดสอบหลัง การฝึกอบรม

เวลา	กิจกรรมย่อย	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	สื่อและอุปกรณ์
	ประเภท			
17.00น.- 17.30 น.	พิธีปิดการ ฝึกอบรม	ผู้บริหาร แจกประกาศนียบัตร แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	-ผู้บริหาร มอบนโยบาย การปฏิบัติ อสม.และ มอบประกาศนียบัตร	ประกาศนียบัตร

ประเมินผลหลังการฝึกอบรม 13 พฤศจิกายน 2558 (1 เดือน)

เวลา	กิจกรรมย่อย	เนื้อหา	วิธีดำเนินการ	สื่อและอุปกรณ์
	ประเภท			
8.30 น. 12.30 น.	ประเมินผล	นำบันทึกการปฏิบัติหลังผ่าน การฝึกอบรม	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำเสนอ รายงานผลการปฏิบัติงาน รายบุคคล อภิปรายร่วมกัน เพื่อประเมินประสิทธิภาพ ของชุดฝึกอบรม	บันทึกวิดีโอ - เครื่อง คอมพิวเตอร์+ LCD Projector - ไมโครโฟน



บทที่ 3

3.1. โครงสร้าง ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

คำอธิบายชุดฝึกอบรม

การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.ระยะเวลาการฝึกอบรม จำนวน 24 ชั่วโมง ศึกษาและพัฒนาให้ อสม.ผู้เข้ารับการฝึกอบรม.ให้มีทักษะ 4 ด้าน ได้แก่ 1.การพัฒนาบุคลิกภาพ 2.การพูดเพื่อการสื่อสาร 3.การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ และ 4. การสร้างภาพลักษณ์ ในการปฏิบัติงานและฝึกฝนประสบการณ์สำหรับ การสื่อสารภายใต้สถานการณ์จริง โดยมุ่งหวังให้ อสม.ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำประสบการณ์เหล่านั้นมาบูรณาการความรู้ด้านประชาสัมพันธ์ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้จริงต่อการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพให้แก่ชุมชน เป็น อสม.นักสื่อสารสร้างเสริมสุขภาพสร้างความเชื่อถือและศรัทธาจากชุมชนและให้การยอมรับว่าเป็น อสม.นักประชาสัมพันธ์อย่างมืออาชีพ.

3.2. วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม

1. เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้าง ความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุข อสม.
2. เพื่อหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลิกภาพ การพูดเพื่อการสื่อสาร การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ และ ด้านการสร้างภาพลักษณ์
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

3.3 องค์ประกอบของชุดฝึกอบรม

การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.เป็นเอกสารสำหรับ อสม.ผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้ประกอบการฝึกอบรม เพื่อการสื่อสารของ อสม. การพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. เพื่อการสื่อสารประกอบด้วยเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม เพื่อการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสิ้น 4 หัวข้อ ได้แก่ 1.การพัฒนาบุคลิกภาพ 2.การพูดเพื่อการสื่อสาร 3.การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ และ 4. การสร้างภาพลักษณ์

3. 4. โครงสร้างชุดฝึกอบรม

ประกอบด้วยชุดฝึกอบรม จำนวน 4 ชุด

ชุดฝึกอบรมชุดที่ 1.การพัฒนาบุคลิกภาพ ของอสม.

แนวคิด

การพัฒนาบุคลิกภาพของนักประชาสัมพันธ์ ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจในความหมาย ความสำคัญของการพัฒนาบุคลิกภาพต่อการพัฒนาตนเอง ผู้เรียนสามารถอธิบายถึงทฤษฎีและองค์ประกอบของบุคลิกภาพได้ มีทักษะในการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองทั้งกาย วาจา และจิตใจและเกิดจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพ

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. เข้าใจหลักแนวคิดทฤษฎีความเชื่อทัศนคติค่านิยมการพัฒนาบุคลิกภาพของนักประชาสัมพันธ์
2. ได้พัฒนาทักษะบุคลิกภาพของตนเองทั้งด้านกายภาพ สังคม อารมณ์และจิตใจ
3. ได้ประยุกต์ใช้รูปแบบบุคลิกภาพที่เหมาะสมที่เอื้อต่อนักประชาสัมพันธ์

เนื้อหาสาระ

1. บุคลิกภาพที่เกี่ยวกับหลักความต้องการของมนุษย์ในการแสดงออกเชิงพฤติกรรม
2. บุคลิกภาพที่เกี่ยวกับแนวคิดด้านความเชื่อ ทัศนคติและค่านิยม
3. การพัฒนาบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของการประชาสัมพันธ์ในงาน(อสม)

สื่อการสอน

1. การบรรยาย/แบบฝึกปฏิบัติ
2. เอกสารการสอนคู่มือชุดการฝึกอบรม
3. ภาพจากสื่อวิทยุ/โทรทัศน์และภาพยนตร์
4. วัสดุอุปกรณ์/เครื่องเขียนและเครื่องมือทดสอบทักษะการเรียนรู้
5. การนำเสนอการพัฒนาบุคลิกภาพรายบุคคลต่อวิทยากรและกลุ่มใหญ่

กิจกรรมการเรียนการสอน

1. การนำเข้าสู่บทเรียน
2. ผู้ฝึกอบรมนำเข้าสู่องค์ความรู้หลักแนวคิดทฤษฎีและแนวทางเชิงปฏิบัติการ
3. ดำเนินการแบ่งกลุ่มผู้ฝึกอบรมให้จับคู่ระหว่างกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์
4. มีกิจกรรมกลุ่มสร้างระบบแนวความคิดสร้างสรรค์
5. การจัดการความรู้และถอดบทเรียนปรับพฤติกรรมเพื่อนำเสนอผลงานต่อกลุ่มใหญ่

การประเมินผล

1. จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. จากใบงานที่ผู้เข้าอบรมบันทึกการเรียนรู้

3. จากการสัมภาษณ์
4. จากแบบทดสอบ
5. แบบทดสอบทักษะด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ

1.1 บุคลิกภาพดี สุขภาพดีชีวิตเป็นสุข

บุคลิกภาพนับได้ว่าเป็นชุมทรัพย์มหาศาลของมนุษย์ ผู้ใดมีบุคลิกภาพที่ดีเท่ากับมีชุมทรัพย์มหาศาลอยู่ในตัว แต่อย่างไรก็ตามผู้ที่ประสบผลสำเร็จมักจะไม่ได้หยุดนิ่งในการพัฒนาบุคลิกภาพ ทั้งนี้เพราะบุคลิกภาพดีย่อมส่งผลให้การดำเนินชีวิตดีไปด้วย ความสำคัญของบุคลิกภาพมีดังนี้

1. ความเชื่อมั่น ผู้มีบุคลิกภาพดีสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเองและผู้อื่น กล่าวคือ ถ้าหากจะแสดงให้ผู้อื่นเห็นลักษณะเฉพาะของตน ตัวอย่างเช่น คุณสุดสวยได้รับคำชมจากผู้อื่นอยู่เสมอว่าเป็นคนพุดดี พุดเป็น พุดมีสาระ และพุดน่าฟังเธอจึงอาสาเป็นพิธีกรในงานเลี้ยงฉลองความยินดีที่บริษัทได้รับรางวัล “ภาพพจน์องค์กรดีเด่นภาคเอกชนประจำปี” จากพื้นฐานการเป็นเลขานุการทำให้แขกที่มาร่วมงานเชื่อถือในการนำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับผลงานดีเด่นของบริษัทจากเธอ
2. การรับรู้สภาพความเป็นจริง เมื่อรู้ว่าบุคคลนี้มีลักษณะแตกต่างจากบุคคลนั้นอย่างไรสามารถจำรู้จัก และเข้าใจบุคคลแต่ละคนได้ ทำให้รู้วิธีการปรับตัวและควบคุมอารมณ์มีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่น และมีการตัดสินใจได้ดี ตัวอย่างเช่นคุณสมหญิงรู้ว่าคุณสุดสวยชอบใส่เสื้อผ้าสีเขียวจึงตัดสินใจซื้อเสื้อยืดสีเขียวเป็นของขวัญวันเกิดแก่คุณสุดสวยและเสื้อสีม่วงให้คุณพอใจ
3. การคาดหมายพฤติกรรม เมื่อรู้ว่าบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพอย่างไรก็จะสามารถทำนายได้ว่าสถานการณ์ใดเขาจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร และเราควรจะแสดงพฤติกรรมอย่างไรต่อเขา ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารคนนี้เป็นคนเอาจริงเอางังและเคร่งเครียดกับการทำงานมาก วันไหนถ้ามีคนเข้าพบก่อนเวลา 10.00 นาฬิกา หรือ หลังเวลา 15.00 นาฬิกา หรืออยู่คุยด้วยเวลานานเกินกว่า 30 นาที จะมีสีหน้าเคร่งเครียดและแสดงความรู้สึกไม่พอใจ เลขานุการที่ดีย่อมต้องการให้ผู้บริหารทำงานอย่างมีความสุขจึงจัดทำป้ายกำหนดเวลาการเข้าพบไว้ให้แขกทราบล่วงหน้า เช่น ให้เข้าพบได้หลังเวลา 10.00 นาฬิกา กับก่อนเวลา 15.00 นาฬิกา และกำหนดเวลาให้เข้าพบได้ไม่เกินกว่า 20 นาที เป็นต้น
4. การยอมรับของกลุ่ม ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีผู้อื่นย่อมให้การยอมรับ อยากคบค้าสมาคมและให้เข้าร่วมทำงานในกลุ่มด้วย ตัวอย่างเช่น ๔พณฯ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ อดีตนายกรัชมณตรี 3 สมัย ที่ได้รับยกย่องให้เป็นรัฐบุรุษและโปรดเกล้าให้เป็นองคมนตรี เป็นต้น
5. ความสำเร็จผู้ที่มีบุคลิกภาพดีย่อมประสบความสำเร็จได้เร็วขึ้นเพราะบุคลิกภาพเป็นพื้นฐานแห่งการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่ตนเองและผู้อื่นกล่าวคือถ้าผู้ใดมีบุคลิกภาพดีก็สามารถก้าวไปเร็วกว่าครั้ง ตัวอย่างเช่น ผู้หญิงสวยมักผ่านการคัดเลือกเข้ารอบสุดท้ายในการประกวดนางสาวไทยหรือนางสาวจักรวาล

หลักการของการพัฒนาบุคลิกภาพ

นักจิตวิทยาได้พยายามศึกษาว่า บุคลิกภาพเกิดขึ้นได้อย่างไร และได้ผลการศึกษาที่ตรงกันว่า มีองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อการเกิดบุคลิกภาพของมนุษย์ อันได้แก่ พันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม (http://management.aru.ac.th/mnge/images/pdf/e-book/wanthanee/eb_chapter1.pdf ; ออนไลน์ 5 มกราคม 2557)

1) พันธุกรรม (Heredity) เป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุมใด ๆ ทั้งสิ้น บุคคลได้รับการถ่ายทอดกรรมพันธุ์โดยผ่านทางยีน (Genes) ด้วยวิธีการสืบพันธุ์จากบรรพบุรุษมาสู่ลูกหลาน จึงพบว่า รุ่นลูกจะมีลักษณะหลักต่าง ๆ เหมือนพ่อบ้างและเหมือนแม่บ้าง เป็นต้นว่าลักษณะทางกาย ผิวพรรณ หน้าตา โครงสร้างของร่างกาย และสติปัญญา

ลักษณะที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม

ลักษณะทางพันธุกรรมที่ควบคุมโดย Genes สามารถส่งผลให้ลูกหลานนั้น แบ่งได้เป็นสองทาง คือ ลักษณะทางร่างกายและลักษณะทางจิต

1.1 ลักษณะทางร่างกาย ลักษณะทางกายสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) ลักษณะของสี ได้แก่ สีที่ปรากฏอยู่ในส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย บางคนมีสีผิวขาวหรือบางคนมีสีผิวเป็นสีแทนหรือน้ำตาล สีของผิวหนังรวมไปถึงลักษณะความหยาบและความละเอียดของผิวหนังสีของเส้นผม บางคนอาจมีเส้นผมตรง บางคนหยิก บางคนเส้นผมหยักศก นอกจากนี้ยังมีสีที่ปรากฏในนัยน์ตา
- 2) ลักษณะใบหน้า รวมทั้งส่วนประกอบต่าง ๆ ของใบหน้า คือ หู ตา จมูก ริมฝีปากหน้าผากแก้ม รูปหน้าถูกกำหนดโดยลักษณะทางพันธุกรรม
- 3) ลักษณะประจำเพศ เช่น เพศชายต้องมีหนวด ขน มีเสียงห้าว ๆ กล้ามเนื้อแข็งแรงส่วนหญิงมีพัฒนาการทางกระดูกเชิงกราน ทรวงอกขยายใหญ่ เป็นต้น
- 4) สัดส่วนของร่างกาย เช่น ความสูง ลูกจะสูงหรือเตี้ยขึ้นอยู่กับพ่อแม่ ถ้าพ่อแม่เป็นคนเตี้ย ลูกก็มักจะเตี้ยด้วย แม้ว่าจะเลี้ยงดูให้อาหารดีอย่างไรความสูงที่เพิ่มขึ้นก็จะไม่เกิน Genes ที่กำหนดไว้
- 5) การทำงานของร่างกาย บางคนทำงานด้วยความเคร่งเครียด แต่บางคนก็ทำงานแบบสบาย ๆ หรือบางคนโตช้าแต่ก็มีบางคนโตเร็ว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพันธุกรรมบังคับการทำงานต่าง ๆ ของร่างกาย เช่น การทำงานของระบบย่อยอาหาร การเผาผลาญอาหาร หรือความถนัดต่าง ๆ เช่น บางคนถนัดที่จะทำงานใช้สมองมากกว่าการทำงานที่ใช้กำลังกาย เป็นต้น
- 6) เพศ การเกิดเป็นเพศหญิงหรือเพศชายเป็นสิ่งที่ถ่ายทอดมาทางพันธุกรรมลูกที่เกิดจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายขึ้นอยู่กับ Chromosome ของ Sperm ที่จะเข้าผสมกับไข่
- 7) หมู่เลือด หมู่เลือดของลูกจะเป็นหมู่เดียวกันกับหมู่เลือดของพ่อและแม่แต่ส่วนปลีกย่อยของเลือดอาจแตกต่างกัน หมู่เลือดของคนมี 4 หมู่ คือ A B O และ AB

8) โรค โรคบางชนิดสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้โดยติดไปกับ Autosome เช่น โรคเบาหวาน ลมบ้าหมู หรือข้อบกพร่องทางร่างกายบางอย่างก็สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ เช่น ตาบอดสี ผิวเผือก สีระล้าน เป็นต้น

1.2 ลักษณะทางจิต

ลักษณะทางจิตที่ได้รับทางพันธุกรรมคือ สติปัญญา (Intelligence) ลักษณะนิสัยอารมณ์และ สัญชาตญาณต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้สามารถถ่ายทอดจากพ่อหรือแม่ไปสู่ลูกหลานได้ อิทธิพลของพันธุกรรม ต่อ บุคลิกภาพนั้น มีนักจิตวิทยาเชื่อว่า บุคลิกลักษณะที่ได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรมมากที่สุด คือ ความสามารถ พื้นฐานทั่ว ๆ ไปของบุคคล สติปัญญา ความรวดเร็วในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า การแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบ ต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ทักษะในการเคลื่อนไหว การใช้สัมผัสสิ่งต่าง ๆ ได้ถูกต้องและละเอียดลออ ความรอบคอบ ความมีไหวพริบของคน และลักษณะที่ได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรมรองลงมา คือ นิสัยที่แสดงอารมณ์ ประจำตัวของบุคคล ซึ่งเกิดจากระบบการทำงานของสมองส่วนต่าง ๆ ทำให้พฤติกรรมของบุคคล เปลี่ยนแปลงไป ส่วนลักษณะที่ได้รับอิทธิพลของพันธุกรรมน้อยที่สุด คือ เรื่องของเจตคติ ค่านิยม และความเชื่อ ความซาบซึ้งในคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ

2) **สิ่งแวดล้อม (Environment)** หมายถึง สภาพภายนอกซึ่งแยกออกจากตัวบุคคลได้ เป็นสิ่งที่มี อิทธิพลในการเสริมสร้างบุคลิกภาพของบุคคล เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทีละน้อย นับแต่วินาทีแรกที่ลืมตาดูโลก และจะพัฒนาเป็นลำดับจนกลายเป็นลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล เด็กที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี อยู่ในสภาวะบ้านแตก ประสบกับความอดอยาก ได้ยินแต่เสียงคำทอ ทะเลาะเบาะแว้ง พบเห็นแต่ สิ่งสกปรกกรูกรังอยู่ตลอดเวลา ก็ย่อมจะพัฒนาบุคลิกภาพไปในทางที่แตกต่างกับเด็กที่อยู่ในครอบครัว ที่อบอุ่น ได้รับความรักและความห่วงใยจากครอบครัวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเด็กกลุ่มนี้ย่อมมีบุคลิกภาพที่ดีกว่า และประสบความสำเร็จในชีวิตที่ดี มีประสบการณ์ที่ดีและสามารถยึดเป็นแบบอย่างในชีวิตได้ ประสบการณ์ดังกล่าวสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ประสบการณ์กลาง (Common Experiences) เป็นประสบการณ์ที่คนในสังคมนั้นมีเหมือนกัน เช่น ประเพณีการแต่งกาย ความเชื่อ หรือบทบาทแห่งเพศของตน (Sex Roles) เป็นต้นว่า สังคมไทยคาดหวังให้สตรีมีความสงบเรียบร้อย และบุรุษแสดงความกล้าหาญ หรือประสบการณ์ กลางในด้านบทบาททางอาชีพ เช่น ผู้ประกอบอาชีพแพทย์ ครู หนายความ นักร้อง นักแสดง จะมีบทบาท ต่างกันตามลักษณะของงานและความคาดหวังของคนในสังคมจะเห็นได้ว่า คนในสังคมนั้นหรือ คนในกลุ่มนั้น จะมีประสบการณ์เหมือนกัน เป็นประสบการณ์กลาง ซึ่งจะทำให้เกิดลักษณะพฤติกรรม คล้ายคลึงกันแต่ก็ไม่เหมือนกันเลยทีเดียวบุคลิกภาพของแต่ละคนในสังคมเดียวกันนั้นยังมีข้อแตกต่างกันอีก

2.2 ประสบการณ์ส่วนตัว (Unique Experiences) เป็นประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลมี แตกต่างกันเป็นต้นว่า คนที่ต้องฟันฝ่าอุปสรรคมาตั้งแต่ขณะเป็นเด็ก ประสบการณ์นั้นอาจทำให้เป็นคน แข็งแรงหรือเข้มแข็งหรือคนที่ประสบความสำเร็จด้านการเรียนมาอย่างต่อเนื่องกัน จะก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ในตนเองมากขึ้นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ ทั้งประสบการณ์กลางและประสบการณ์ส่วนตัว ประกอบเข้า

กับลักษณะทางพันธุกรรมจะก่อตัวเกิดเป็นบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ส่วนวิถีทางที่บุคลิกภาพจะก่อตัวเกิดขึ้นมาได้ไว้อย่างไรนั้น มีผู้ศึกษาวิจัยอย่างละเอียดและตั้งเป็นทฤษฎีบุคลิกภาพ (Personality Theories) ต่างๆ ขึ้นมากมาย และเป็นที่มาของพัฒนาการบุคลิกภาพในวัยต่าง ๆ

กล่าวได้ว่า ทั้งพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของบุคคล บุคคลแต่ละคนจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบต่อสถานการณ์ในสังคมตามวิถีทางของตน ตามพื้นฐานทางพันธุกรรมที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมการเลี้ยงดูจากบิดามารดา จะส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จได้ไม่เท่าเทียมกัน พันธุกรรมจะมีอิทธิพลในระยะแรกของการเจริญเติบโต แต่เมื่อบุคคลเจริญวัยขึ้น พันธุกรรมจะลดบทบาทลง และสิ่งแวดล้อมจะเพิ่มบทบาทมากขึ้น ทั้งสิ่งแวดล้อมและพันธุกรรม จึงมีความสัมพันธ์กัน

องค์ประกอบของบุคลิกภาพ

องค์ประกอบของบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมสามารถแยกออกให้เห็นชัดเจนว่าประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (<http://www.baanjommyut.com/library>: 5 มกราคม 2557)

1. โครงสร้างทางร่างกาย (Physical construction) หมายถึง รูปร่างหน้าตาของบุคคล ได้แก่ ความสูง ความเตี้ย ความอ้วน ความผอม สีของผิวที่แตกต่างกัน หัวกลม หัวแบน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ เช่น คนสูงมากหรือคนที่เตี้ยมากๆ หรือคนที่มีสีผิวที่ไม่สวยงามตามที่เขานิยามกันหรือแม้แต่เรื่องความเก่งกับความไม่เก่งของบุคคลก็อาจเกิดปัญหาในการปรับตัวได้ทั้งสิ้น

2. ลักษณะทางจิตใจ (Mentality) ลักษณะทางจิตใจของบุคคลจะรวมถึงเรื่องของสติปัญญา ความรู้ ความจำ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางจิตใจทั้งสิ้น ทั้งนี้รวมไปถึงความรู้สึกต่าง ๆ และการรับรู้ของบุคคล ลักษณะทางจิตใจของบุคคลจะเป็นตัวที่สามารถบอกได้ว่าคน ๆ นั้นมีลักษณะอย่างไร มีความแตกต่างจากผู้อื่นอย่างไร ซึ่งอาจต้องใช้เวลาในการสังเกตแต่เมื่อคบกันนาน ๆ ก็จะสามารถสังเกตได้

3. ความสามารถ (Ability) หมายถึง ขีดจำกัดของลักษณะทางกายภาพที่มีในแต่ละบุคคลในการที่จะทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เรียกว่า ความถนัดตามธรรมชาติ ความสามารถนี้ ได้แก่ ความสามารถทางดนตรีกีฬา ศิลปะ และงานสร้างสรรค์ เป็นต้น

4. ความคล่องแคล่วว่องไว (Mobility) เกี่ยวข้องกับอวัยวะกล้ามเนื้อ ที่มีส่วนในการเคลื่อนไหว การทำงานประสานสัมพันธ์ระหว่างกล้ามเนื้อและระบบประสาท การทำงานของระบบอวัยวะภายในที่ประสานกัน

5. สติปัญญา (Intelligence) ความสามารถทางสมอง รวมไปถึงความสามารถในการที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ได้เป็นการผสมผสานของประสบการณ์เดิม ได้แก่ ความจำ การเรียนรู้ ความเข้าใจ และการมีวิจารณญาณ เป็นต้น

6. การแสดงตน (Self-expression) บุคคลจะมีความแตกต่างกัน เมื่อเขาได้แสดงออกโดยอิสระ

มีเสรีภาพทางความคิด บางคนชอบแสดงออก กล้าเปิดเผยตนเอง แต่ในบางคนอาจจะพยายามควบคุมอารมณ์ของตนเอง ไม่แสดงออกให้คนอื่นได้รู้ การแสดงออกของคนจึงมักพบใน 2 ลักษณะ คือ กลุ่มที่ชอบแสดงออกกับกลุ่มที่ไม่ชอบแสดงออก หรืออาจพบอีกกลุ่ม คือ มีการผสมผสานอย่างละครึ่งของทั้งสองกลุ่ม

7. ความสนใจ (Interest) เป็นความรู้สึกที่แสดงถึงแนวโน้มที่จะเข้าหาบุคคล หรือวัตถุรวมไปถึงเรื่องความสนใจในการแต่งกาย การพูดจา กิจกรรมรายาท การเข้าสังคม และการสมาคมกับกลุ่มต่างๆ

8. ความสามารถในการควบคุมตนเอง (Impulse control) วางตนให้เหมาะสมกับโอกาส เป็นผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ไม่โกรธหรือโมโหง่าย ไม่ใช้อารมณ์หรือความรู้สึกเหนือเหตุผล

9. ความสามารถในการเข้าสังคม (Social ability) หมายถึง ความสามารถที่บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อผู้อื่น โดยการสมาคม การอยู่ร่วมกับกลุ่ม การชอบเด่น ชอบมีเพื่อนๆ อยู่ในกลุ่มคนมากหน้าหลายตา หรือเป็นคนไม่ค่อยชอบสังคม ไม่ชอบสมาคม เป็นคนสงบเสงี่ยม ชอบเก็บตัวและพฤติกรรมไม่แสดงออก กล่าวได้ว่า การศึกษาและทำความเข้าใจถึงองค์ประกอบของบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ช่วยให้บุคคลรู้จักพิจารณาและเลือกลักษณะบุคลิกภาพที่เหมาะสม ที่ควรใช้เป็นแนวทางฝึกฝนและพัฒนาให้เกิดเป็นลักษณะประจำตัว

ใบกิจกรรม 1.2

ฟังวิทยากรบรรยาย ในประเด็นดังนี้

- 1.บุคลิกภาพที่เกี่ยวกับหลักความต้องการของมนุษย์ในการแสดงออกเชิงพฤติกรรม
- 2.บุคลิกภาพที่เกี่ยวกับแนวคิดด้านความเชื่อ ทศนคติและค่านิยม
- 3.การพัฒนาบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของการประชาสัมพันธ์ในงาน(อสม)

ดำเนินการดังนี้

- 1.ร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- 2.วิเคราะห์ตามประเด็นที่ได้ฟังวิทยากรบรรยาย
3. ผู้เข้ารับการอบรมแสดงท่าทางหลังวิทยากรสาธิตเป็นรายบุคคล
- 3.บันทึกผลการเรียนรู้ แล้วนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่และวิทยากรประจำกลุ่มให้คำแนะนำ

การพัฒนาบุคลิกภาพ

การยืนต้องอยู่ในลักษณะสุภาพ มองดูคล้ายกับว่ายืนอย่างสบาย แต่ขาชิด ตัวตรง แขนทอดลงตามสบาย ยืนเอียงตัวนิดหน่อยพองาม ไม่ยืนแกว่งแขนไปมา เวลาจะพูดอะไรก็ไม่ไปจนใกล้ชิดใบหน้าของผู้ที่จะพูดด้วยจนเกินไป ไม่ใช่ยืนมีมือออกท่าทางประกอบคำพูด ไม่หวั่นระเสียงดัง ห้ามมีอาหารหรือลูกอมใน

ปาก ไม่ว่าในสถานที่ใดก็ตาม ลักษณะการยืน ยืนขาชิด ปลายเท้า เท้าห่างกันเล็กน้อย มือทั้งสองแนบข้าง หรือนอกน้อมตัว ท่ายืนที่สง่างาม

1. ยืนลำตัวตรง
2. ยืดอกให้สูง
3. หลังตั้งตรง
4. ยืดไหล่ออกไปด้านหลัง ในลักษณะที่ผ่อนคลาย
5. ปลดปล่อยแขนตามสบาย



ที่มา http://www.npc-se.co.th/knowledge_center/npc : ออนไลน์สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2557

ปัจจัยการบรรยาย ในประเด็นดังนี้

1. บุคลิกภาพที่เกี่ยวกับหลักความต้องการของมนุษย์ในการแสดงออกเชิงพฤติกรรม
2. บุคลิกภาพที่เกี่ยวกับแนวคิดด้านความเชื่อ ทศนคติและค่านิยม
3. การพัฒนาบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของการประชาสัมพันธ์ในงาน(อสม)



ที่มา http://www.npc-se.co.th/knowledge_center/npc : ออนไลน์สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2557

ดำเนินการดังนี้

1. ร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์
2. วิเคราะห์ตามประเด็นที่ได้ฟังวิทยากรบรรยาย
3. บันทึกผลการเรียนรู้ แล้วนำเสนอต่อวิทยากรประจำกลุ่ม
4. ผู้เข้ารับการอบรมฝึกปฏิบัติและปรับท่วงท่า กริยาอาการของตนให้ดูดีเหมาะสมกับการเป็นผู้นำด้านสุขภาพ

ทำน้

เมื่อจะน้

- เอาขาพับด้านใน ด้านที่ใกล้เก้าอี้ ตะกบกับเก้าอี้ข้างหนึ่งก่อน
- ค่อยๆ น้ลงไป โดยที่ไม่จับอะไร
- ไขว้เข่าด้านซ้าย ทับขาขวา แล้วใช้เท้าขวาเกี่ยวที่ด้านหลัง

* สุภาพบุรุษ ต้องระวังเรื่องถุงเท้า และไม่น้ไขว้ห้าง หรือแกว่งขา



ที่มา <http://www.vcharkarn.com/varticle/40484> ออนไลน์สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2557

การไหว้

- พนมมือเป็นรูปดอกบัวตูม
- วางมือไว้ระหว่างช่วงหน้าอก
- ก้มศีรษะลงมาให้ปลายจมูก จรดปลายนิ้วชี้

ข้อควรระวัง

- ไม่ยกมือขึ้นมาไหว้
- ไม่มองตาระหว่างไหว้
- ไม่ให้เห็นนิ้วโป้งเวลาไหว้



ที่มา http://www.act.ac.th/act_cai/thai/greet/ : ออนไลน์สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2557

การไหว้ผู้ที่เคารพนับถืออย่างสูงและผู้มีพระคุณ

อธิบาย เช่น พ่อ แม่ ปู่ ย่า ตา ยาย ไหว้บิดามารดา ครู อาจารย์ยกมือที่ประนมขึ้นจรดส่วนกลางของหน้า ให้ปลายหัวแม่มือจรดปลายจมูกให้ปลายนิ้วจรดระหว่างคิ้ว ค้อมตัวลงอย่างอ่อนนุ่มและก้มศีรษะเข้าหาปลายนิ้วชี้



ที่มา http://www.act.ac.th/act_cai/thai/greet/; สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2557

การไหว้ผู้เสมอกัน

อธิบาย ไหว้ผู้ที่เสมอกัน ไม่ต้องยกมือที่ประนมขึ้นจรดหน้า เพียงแต่ยกมือที่ประนมขึ้นนิดหน่อย ประนมมือให้ปลายนิ้วจรดปลายจมูก ไม่ต้องก้มศีรษะ หรือก้มศีรษะพองาม โดยไม่ต้องก้อมตัว เมื่อมีผู้ทำความเคารพด้วยการไหว้ ต้องรับไหว้ทุกครั้ง การรับไหว้ใช้ประนมมือแค่อก แล้วยกขึ้นเล็กน้อย ก้มศีรษะ

* การตกแต่งร่างกาย เช่น เสื้อผ้า หน้าตา ทรงผม และความเป็นระเบียบสมส่วนของอาภรณ์ทุกชิ้น ไม่ให้มากเกินไปหรือน้อยไป แต่ให้อยู่ในเกณฑ์พอดี

* รู้จักเลือกสีของเสื้อผ้าให้เหมาะกับผิว หญิงไทยโดยมากผิวคล้ำ ไม่ควรเลือกผ้าสีสดฉูดฉาดบาดตา เว้นไว้แต่คนผิวขาว ที่สามารถใส่ได้ทุกสี ถ้าเป็นคนสูงใหญ่จะไม่สวมเสื้อผ้าสีสด ๆ หรือที่เป็นริ้วยาวใหญ่ คนอ้วนเตี้ยคงดีอ่อนมาก ๆ และผ้าริ้วตามขวาง คนผอมบางไม่ใส่เสื้อที่เข้ารูปทรง แต่ควรเลือกชนิดที่บานและติกระบายได้ตามความพอใจ ให้รูปร่างแลดูอ้วนท้วนขึ้น ส่วนคนอ้วนอยู่แล้ว ต้องเลือกแบบเรียบง่าย ๆ คอธรรมดา ไม่มีลูกไม้ โบว์ หรือระบายติดรุ่มร่าม

* ไม่สวมใส่เครื่องประดับมากเกินไป จะดูไม่งาม ถ้าจะสวมสร้อยทอง ก็ไม่ควรสวมแหวนไข่มุก ถ้ากลัดเข็มกลัดไข่มุก ก็ไม่ต้องสวมสายสร้อยด้วยเครื่องประดับควรใส่ประมาณ 2 ชิ้นอย่าสวมใส่มากกว่านี้ เพราะบอกรสนิยมต่ำ ไม่ใช่ของดี เวลาไปงานศพ ซึ่งเป็นงานโศกเศร้า ควรดเว้นแบบเสื้อที่โลดโผนเกินไป ดอกลูกไม้ปักลูกปัก ปิดดอก ผ้าบาง ๆ

แบบทดสอบชุดที่ 1

แบบทดสอบก่อน/หลังการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถ ด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

วัตถุประสงค์: เพื่อประเมินผลความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ
เรื่อง การพัฒนาบุคลิกภาพ

คำแนะนำ: ขอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอ่านคำถามแล้วเขียนวงกลมล้อมรอบข้อคำตอบข้อที่ถูกต้องที่สุด

1.การพัฒนาบุคลิกภาพเกิดขึ้นกับนักจัดการสุขภาพ (อสม.) อย่างไรบ้าง

ก. เกิดขึ้นด้วยการพูดเก่ง	ข. เกิดขึ้นเพราะหน้าตาดี
ค. เกิดขึ้นเพราะหุ่นดี	✓ ง. เกิดขึ้นได้ทั้งภายในและภายนอก

2.ท่านเข้าใจความสำคัญของการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างไร

✓ ก. ทำให้ตนเองเชื่อมั่นและคนอื่นยอมรับ	ข. ทำให้คนอื่นรักใคร่
ค. ทำให้ตัวเองมีเสน่ห์	ง. ทำให้เกิดความมั่นใจในตัวเอง

3.ท่านเข้าใจลักษณะของบุคลิกภาพภายใน หมายถึงอย่างไร

ก. คนที่มีผิวขาว	ข. คนที่มีใบหน้าสวยงาม
✓ ค. คนที่มีอารมณ์ดีชอบช่วยเหลือผู้อื่น	ง. คนที่มีร่างกายสูง

4.ข้อคำถามต่อไปนี้ข้อใดไม่ใช่ลักษณะบุคลิกภาพภายใน

ก. การมีค่านิยม	ข. มีความคิดเห็น
ค. มีความเชื่อ	✓ ง. มีหน้าตาดี

5.ท่านมีความมั่นใจในการเข้าสังคมและชุมชน มีสาเหตุมาจากการพัฒนาบุคลิกภาพด้านใด

ก. ด้านการพัฒนาสังคม	ข. ด้านการพัฒนาชุมชน
✓ ค. ด้านพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม	ง. ด้านการพัฒนาคน

6. ท่านได้รับการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น สาเหตุเกิดจากการพัฒนาบุคลิกภาพ คือ

ก. การได้เรียนรู้จากคนอื่น	✓ ข. ได้รับผลจากพ่อแม่
ค. ได้รับผลจากสิ่งแวดล้อม	ง. ได้จากตัวท่านเอง

7.ข้อใดที่ท่านเกิดความมั่นใจตนเองในการทำงานประชาสัมพันธ์ของอสม. “แพร่ข่าวร้ายกระจายข่าวดี”

✓ ก. บุคลิกภาพที่ได้จากพ่อแม่	ข. ประสบการณ์ตรง
ค. มีเพื่อนให้การช่วยเหลือ	ง. เป็นคนมีความขยัน

8.ท่านให้คุณค่ากับการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อช่วยงานประชาสัมพันธ์อย่างไรบ้าง

ก. การแต่งกาย	ข. การแต่งหน้าตา
ค. การเป็นคนช่างเจรจา	✓ ง. การเป็นคนที่มีความพร้อมทั้งกายและใจ

9.งานประชาสัมพันธ์มีผลต่อการดูแล บุคลิกภาพของท่านอย่างไร

ก.รูปร่างหน้าตาดี

ข.มีความรู้ความสามารถดี

✓ค.มีกายและสติปัญญาดี

ง.มีความคล่องว่องไวดี

10.ท่านเข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้ตรงตามวัตถุประสงค์ในเรื่องการ พัฒนาบุคลิกภาพในเรื่องใด

ก.บุคลิกภาพภายใน

ข.บุคลิกภาพภายนอก

ค.บุคลิกภาพทางร่างกาย

✓ง.การมีบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอก

เฉลยแบบทดสอบชุดที่ 1 การพัฒนาบุคลิกภาพ

ข้อ	คำตอบ	ข้อ	คำตอบ
1	ง	6	ข
2	ก	7	ก
3	ค	8	ง
4	ง	9	ค
5	ค	10	ง

ชุดฝึกอบรมที่ 2. การพูดเพื่อการสื่อสาร

การพูดเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้กิจการต่าง ๆ สำเร็จไปได้ด้วยดีผู้มีความสามารถในการพูดจึงเป็นผู้มีอำนาจอยู่ในตัวก่อให้เกิดผลดีในการดำเนินชีวิต ทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว การพูดที่ดี คือ การใช้ถ้อยคำน้ำเสียง รวมทั้งกิริยาอาการอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ตามจรรยาบรรณและประเพณีนิยม ของสังคม เพื่อถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความรู้ ประสบการณ์ และความต้องการที่เป็น คุณประโยชน์แก่ผู้ฟัง เพื่อให้เกิดการรับรู้และเกิดผลการตอบสนองอย่างสัมฤทธิ์ผลตามความมุ่งหมาย ของผู้พูด

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักการการพูดเพื่อการสื่อสารในองค์กร
2. เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักการการพูดเพื่อการสื่อสารในการประชาสัมพันธ์
3. เพื่อให้เกิดแนวคิดในอันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาด้านการพูดเพื่อการสื่อสาร

ในการประชาสัมพันธ์

เนื้อหาสาระ

1. หลักแนวคิดทฤษฎีและหลักความรู้ความเข้าใจการพูดเพื่อการสื่อสารในการประชาสัมพันธ์
2. ประเภทลักษณะรูปแบบการพูดเพื่อการสื่อสารในการประชาสัมพันธ์ของ(อสม.)
3. หลักการพูดที่ดีในการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ของอสม

สื่อการสอน

1. การบรรยาย/ การฝึกปฏิบัติ
2. เอกสารการสอนคู่มือชุดการฝึกอบรม
3. ภาพจากสื่อโทรทัศน์
4. การฝึกปฏิบัติการ
5. การแบ่งกลุ่มสาธิตการฝึกพูดกับไมโครโฟน

กิจกรรมการเรียนรู้การสอน

1. การนำเข้าสู่บทเรียน
2. ผู้ฝึกอบรมนำเข้าสู่องค์ความรู้หลักแนวคิดทฤษฎีและแนวทางเชิงปฏิบัติการ
3. ดำเนินการแบ่งกลุ่มผู้ฝึกอบรมให้จับคู่ระหว่างกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้
4. มีกิจกรรมกลุ่มสร้างระบบแนวความคิดสร้างสรรค์
5. ผู้เข้ารับการอบรมฝึกการพูดและใช้ไมโครโฟนได้อย่างถูกต้องเป็นรายบุคคลหน้าสถานที่ฝึกอบรม (เพื่อฝึกให้กล้าพูด แนะนำองค์ความรู้ในที่สาธารณะ)

การประเมินผล

1. จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. จากใบงานที่ผู้เข้าอบรมบันทึกการเรียนรู้
3. จากการสัมภาษณ์
4. จากแบบทดสอบถาม
5. แบบประเมินทักษะการพูดเพื่อการสื่อสาร

ใบความรู้ 2.1 การพูดเพื่อการสื่อสาร

ศิลปะการสร้างเสน่ห์ให้กับตนเอง

หลักการพูดถือเป็นศิลปะแห่งการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเอง เพราะศิลปะการพูดเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้กิจการต่าง ๆ สำเร็จไปได้ด้วยดี ผู้มีความสามารถในการพูดจึงเป็นผู้มีอำนาจอยู่ในตัว ก่อให้เกิดผลดีในการดำเนินชีวิต ทั้งในด้านการกิจการงานและด้านส่วนตัว

(<http://www.phayao.go.th/au/gov/PERSONALITY> : ออนไลน์ สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2557)

ความมุ่งหมายของการพูด

ความมุ่งหมายของการพูด คือ การแสดงหรือเสนอข้อคิดเห็นต่อผู้ฟัง และผู้ฟังสามารถรับรู้เรื่องราวและเข้าใจได้ตรงกับความต้องการของผู้พูด ตลอดจนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เรียกว่าพูดได้อย่างใจนึก ระลึกได้ดังใจหวัง ยังประโยชน์ให้แก่ผู้ฟัง สร้างพลังในการเปลี่ยนแปลง

(ประเสริฐ บุญเสริม: http://hq.prd.go.th/plan/ewt_dl : ออนไลน์ สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2557)

ความมุ่งหมายของการพูด แบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่

- 1) ความมุ่งหมายของการพูดโดยทั่วไป
- 2) ความมุ่งหมายเฉพาะ

1. ความมุ่งหมายโดยทั่วไปคือการพูดที่พยายามให้ผู้ฟังสนใจเข้าใจและประทับใจจากการพูดนั้น ๆ

ก. ความสนใจ จะเกิดได้เพราะผู้พูดได้เตรียมตัวเป็นอย่างดี กล่าวคือ สนใจที่จะรับฟัง เพราะเตรียมพูดมาดี และสนใจที่จะรับฟังจนจบเรื่องเพราะเตรียมเนื้อหาให้ดี

ข. ความเข้าใจ การเรียกร้องให้คนสนใจฟังเท่านั้นยังไม่เป็นการเพียงพอ จะต้องให้ผู้ฟังเข้าใจด้วยซึ่งกระทำได้โดยการเตรียมเนื้อเรื่อง การใช้ถ้อยคำ การเรียบเรียงประโยคที่ง่ายต่อการเข้าใจ เป็นต้น

ค. ความประทับใจ คือ ความเข้าใจที่ชัดเจน จนมองเห็นภาพซึ่งทำได้โดยการใช้คำคม ข้อความที่ลึกซึ้งกินใจ คำรุนแรงที่เหมาะสม ตลอดจนอุปมาอุปไมยต่าง ๆ เป็นต้น

ดังนั้น ในการพูดทุกครั้ง ผู้พูดจะต้องเตรียมตัวให้พร้อม ทั้งคำนำ เนื้อเรื่อง และสรุปจบให้สอดคล้องกัน เพื่อช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการพูดทุก ๆ ครั้ง

2. ความมุ่งหมายเฉพาะ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ดังนี้

ก. เพื่อให้ข่าวสารความรู้ เป็นการพูดแบบเสนอข้อเท็จจริงโดยไม่มุ่งหมายที่จะเปลี่ยนทัศนคติของผู้ฟัง แต่เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้ฟัง

ข. เพื่อความบันเทิง เป็นการพูดเพื่อให้ผู้ฟังสนุกสนานครึกครื้น มักเป็นการพูดหลังอาหาร ซึ่งจัดขึ้นเพื่อเป็นการพักผ่อน

ค. เพื่อชักจูงใจ คือ การพูดที่มุ่งหวังให้ผู้ฟังเปลี่ยนใจเห็นคล้อยตามผู้พูด โดยใช้การเร้าอารมณ์เป็นที่ตั้ง

องค์ประกอบของการพูด

องค์ประกอบของการพูดที่สมบูรณ์ ประกอบด้วย

1. ผู้พูด (ผู้ส่งสาร)
2. เนื้อเรื่องที่พูด
3. ผู้ฟัง (ผู้รับสาร)
5. ความมุ่งหมายและผลในการพูดแต่ละครั้ง

ลักษณะการพูดที่ดี

ลักษณะการพูดที่ดีมักประกอบด้วย

1. มีความมุ่งหมายดี ทั้งความมุ่งหมายทั่วไปและความมุ่งหมายเฉพาะ
2. มีความเหมาะสม กับกาลสมัย เวลาที่กำหนดให้ สถานที่ โอกาส และบุคคล
3. ใช้ถ้อยคำดี คือ พูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริง มีประโยชน์ และเป็นที่น่าพอใจแก่ผู้ฟัง
4. มีบุคลิกลักษณะดี คือ ต้องใช้น้ำเสียง ภาษา ส่ายตา ท่าทาง และกิริยาอาการต่าง ๆ ให้เป็นไปตาม

ธรรมชาติ สอดคล้องกับเนื้อหาของเรื่องที่พูด

ฟังวิทยากรบรรยาย ในประเด็นดังนี้

1. หลักแนวคิดทฤษฎีและหลักความรู้ความเข้าใจการพูดเพื่อการสื่อสารในการประชาสัมพันธ์
2. ประเภทลักษณะรูปแบบการพูดเพื่อการสื่อสารในการประชาสัมพันธ์ของอสม.
3. หลักการพูดที่ดีในการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ของอสม

ดำเนินการดังนี้

1. ร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์
2. วิเคราะห์ตามประเด็นที่ได้ฟังวิทยากรบรรยาย
3. นำเสนอรายกลุ่ม เป็นรายบุคคล
3. บันทึกผลการเรียนรู้ แล้วนำเสนอประเด็นตามหัวข้อที่กำหนดต่อวิทยากรและกลุ่มใหญ่

ทฤษฎีการพูด

มีอยู่หลายทฤษฎีด้วยกัน แต่ที่น่าสนใจได้แก่ ทฤษฎี 3 สาขาของ รอ.ดร. จิตรจันงค์ สุภาพ (2528: 101) ซึ่งผู้เสนอทฤษฎีได้ให้ข้อสรุปของทฤษฎี 3 สาขา (The Theory Of Three Pleasant Speech) หมายถึงการพูดที่ฟังสบายหู ดูสบายตา พาสบายใจ



ที่มา <http://www.trueplookpanya.com>: ออนไลน์สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2557

ในชีวิตประจำวันการพูดเป็น ทักษะหลักในการสื่อสาร การพูดใช้เพื่อถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจและความต้องการ การรู้จักใช้ทักษะในการพูดให้ถูกต้อง ทั้งการออกเสียงและการเตรียมการพูดนั้น จะทำให้การสื่อสารบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดไมตรีที่ดีต่อกัน

ความสำคัญของการพูด

การพูดเป็นเครื่องมือที่มนุษย์ ใช้ในการสื่อสารระหว่างกัน ผู้ที่ได้รับการทักทายจะเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ในการพูดทักทายกันนั้น สามารถเปิดประเด็นใหม่ของการสนทนาได้ การพูดจึงมีกฎเกณฑ์ และผู้พูดต้องฝึกพูด นักพูดที่ดีต้องแสวงหาความรู้ต่างๆ ที่ทันสมัย เพื่อใช้เป็นหลักฐานอ้างอิง รวมทั้งสังเกต การพูดจากผู้พูดที่มีชื่อเสียง เพื่อพัฒนาการพูดของตน

การพูดจะมีประสิทธิภาพเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น

1. ผู้ส่งสาร (ผู้พูด) พูดได้ชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของตน ใช้ภาษาได้ถูกต้อง
2. มีความรู้ในเรื่องที่จะพูดเป็นอย่างดี
3. รู้กลุ่มที่รับสาร (ผู้ฟัง) ว่ามีวัย เพศ การศึกษา ความสนใจในเรื่องใด
4. ผู้พูดต้องมีบุคลิกที่น่าเลื่อมใส รู้จักสร้างบรรยากาศในการพูดให้เป็นกันเอง

ประเภทของการพูด

แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

1. การพูดแบบไม่เป็นทางการ ได้แก่ การพูดระหว่างบุคคล การสนทนากันในหมู่ผู้รู้จัก การทักทายปราศรัย และการแนะนำตนเอง ผู้พูดอาจตั้งใจหรือไม่ตั้งใจเตรียมหัวข้อมาล่วงหน้าก็ได้ การพูดแบบนี้เป็นการพูดที่ใช้ในชีวิตประจำวันมากที่สุด

2. การพูดแบบเป็นทางการ ได้แก่ การพูดต่อชุมนุมชนในแบบต่างๆ ในโอกาสและสถานที่ต่างกัน ผู้พูดต้องเตรียมการพูดมาก่อน แต่บางครั้งก็อาจเป็นการพูดโดยไม่รู้ตัวล่วงหน้า จึงต้องหาทางแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

การพูดแบบเป็นทางการมีรูปแบบที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้พูดต้องรู้ รูปแบบของการพูด และศึกษาวิธีการพูดดังกล่าวล่วงหน้า เช่น การอวยพรในโอกาสต่างๆ การพูดสุนทรพจน์ การแสดงปาฐกถา การอภิปราย การพูดรายงาน การโต้วาที

ฟังวิทยากรบรรยายในประเด็นดังนี้

- 1.หลักแนวคิดทฤษฎีและหลักความรู้ความเข้าใจการพูดเพื่อการสื่อสารในการประชาสัมพันธ์
- 2.ประเภทลักษณะรูปแบบการพูดเพื่อการสื่อสารในการประชาสัมพันธ์ของ(อสม.)
- 3.หลักการพูดที่ดีในการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ของอสม

ขั้นตอนการ

- 1.ร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- 2.วิเคราะห์ตามประเด็นที่ได้ฟังวิทยากรบรรยายพร้อมสาธิต
- 3.ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสาธิตการนำเสนอต่อวิทยากรและกลุ่มใหญ่
- 4.ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกการพูดโดยใช้อุปกรณ์ไมโครโฟนรายบุคคลหน้าสถานที่ฝึกอบรม

แบบทดสอบชุดที่ 2

แบบทดสอบก่อน/หลังการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถ

ด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

วัตถุประสงค์: เพื่อประเมินผลความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ
เรื่อง การพูดเพื่อการสื่อสาร

คำแนะนำ: ขอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอ่านคำถามแล้วเขียนวงกลมล้อมรอบข้อคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

1.ความหมายของ “การพูด” ข้อใดกล่าวได้ถูกต้อง

ก.การใช้ถ้อยคำวาจา	ข.การแสดงอารมณ์ความรู้สึก
ค.การใช้ถ้อยคำ น้ำเสียงและกิริยาอาการ	ง.การใช้กิริยาอาการและความรู้สึกนึกคิด

2.การแบ่งประเภท การพูดของมนุษย์ออกเป็นแต่ละประเภทนั้น ข้อใดกล่าวได้ถูกต้อง

ก.การพูดระหว่างชาวบ้าน	ข.การพูดในเพื่อนอสม.ด้วยกัน
ค.การพูดระหว่างบุคคล กลุ่มชุมชนและสื่อมวลชน	ง.การพูดทางสื่อสารมวลชนและชุมชน

3.การพูดที่ดีควรมีจุดมุ่งหมายเฉพาะที่เอื้อต่องานประชาสัมพันธ์ของ อสม.

ก.เป็นการให้ข่าวสารความรู้	ข.เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารการเมืองการปกครอง
ค.เป็นการให้ข่าวสารความรู้ การบันเทิงและการจูงใจ	ง.เป็นการให้ข่าวสารและชักจูงจิตใจ

4.การพูดที่สมบูรณ์จำเป็นต้องมีองค์ประกอบหลักคือ.

ก.ผู้พูด ผู้ฟัง เครื่องมือ	ข.ผู้พูด ผู้ฟัง เนื้อเรื่อง
ค.ความมุ่งหมายและผลในการพูดแต่ละครั้ง	ง.ผู้พูด เนื้อเรื่อง ผู้ฟัง เครื่องมือ

5.หลักการพูดที่ดีของนักจัดการสุขภาพชุมชน ข้อใดกล่าวถูกต้อง

- | |
|--|
| ก.การเตรียมตัวให้พร้อม ชักซ้อมให้ดี ท่าทีให้สง่า |
| ข.การเตรียมตัวให้พร้อมก่อนพูดสรุปจบให้จับใจ |

- | |
|----------------------------------|
| ค.ยิ้มแย้มแจ่มใสเมื่อเวลาพูด |
| ง.การพูดให้สุภาพ เสียงดังให้พอดี |

6.ข้อใดคือจุดมุ่งหมายของการพูด

ก.ให้ผู้ฟังเข้าใจ	ข.ให้ผู้ฟังมีความรู้
ค.ให้ผู้ฟังสนใจ เข้าใจและประทับใจ	ง.ให้ผู้ฟังมีความสุขใจ

7.วัตถุประสงค์ข้อใดที่ทำให้ผู้รับฟังข่าวสารสนใจ

ก.ให้ความรู้	ข.ให้ความสนุกสนาน
ค.ให้เสนอข้อเท็จจริง	ง.ให้ข่าวสารความรู้ บันเทิงและชักจูงใจ

8.ข้อใดเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการพูดให้ผู้รับสารสนใจ

ก.พูดได้อย่างใจนึก

ข.ให้ผู้ฟังรับรู้และเข้าใจตรงกับความต้องการของผู้พูด

ค.ระลึกได้ตั้งใจหวัง

ง.พูดให้ประโยชน์แก่ผู้ฟัง

9.หลักการพูดใด ที่สามารถชักจูงให้ผู้ฟังสนใจ การพูดมีลักษณะเป็นอย่างไร

ก.การพูดด้วยหลักวิชาการ

ข.การพูดหลักวิชาและความบันเทิง

ค.การพูดเฉพาะเรื่อง

ง.การพูดโดยใช้วิธีเร้าอารมณ์เป็นที่ตั้ง

10.ข้อใดที่ทำให้ท่านได้รับการพัฒนาการสื่อสารด้านการพูดเพื่อเป็น อสม.นักจัดการสุขภาพที่ดี

ก.มีความเหมาะสม

ข.ใช้วาจาสุภาพ

ค.มีความมุ่งหมายดีและบุคลิกภาพดี

ง.น้ำเสียงไพเราะ

เฉลยแบบทดสอบชุดที่ 2 การพูดเพื่อการสื่อสาร

ข้อ	คำตอบ	ข้อ	คำตอบ
1	ง	6	ค
2	ค	7	ง
3	ก	8	ข
4	ง	9	ง
5	ข	10	ค

ชุดฝึกอบรมที่ 3. การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์

แนวคิด

การใช้เทคนิคการเขียนข่าวเพื่องานประชาสัมพันธ์นั้นมีความจำเป็นต้องให้ อสม.หลักสูตร นักจัดการสุขภาพได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเขียนเพื่อการประชาสัมพันธ์ กระบวนการและหลักการเขียน ได้เรียนรู้และฝึกทักษะการเขียนในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับการเขียน ประเภะนั้น สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการศึกษาในชุดกิจกรรมการฝึกอบรมนี้ไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานจริง

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. สามารถอธิบายหลักการเขียนรายงานข่าวเบื้องต้นที่มีต่องานอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน อสม.ได้
2. ให้ทราบกลยุทธ์เทคนิคและวิธีการเขียนข่าวในการปฏิบัติงานของอสม.
3. ใช้หลักการเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของอสม. ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ

เนื้อหาสาระ

ศึกษาการเขียนในลักษณะต่าง ๆ ของการประชาสัมพันธ์ เช่น ขั้นตอนการเขียน การรายงาน ข้อเท็จจริง การเขียนข่าวแจก การเขียนคำปราศรัยในโอกาสต่าง ๆ การเขียนคำอธิบายภาพ การเขียน บทความ การเตรียมเอกสารเพื่อเผยแพร่ การเขียนสารคดี การเขียนคำบรรยายสรุป

สื่อการสอน

1. การบรรยาย/แบบฝึกปฏิบัติ
2. เอกสารการสอนคู่มือชุดฝึกอบรม
3. ภาพจากสื่อหนังสือพิมพ์ บทความ นิตยสาร
4. วัสดุอุปกรณ์/เครื่องเขียน/กระดาษ A4
5. การแบ่งกลุ่มอภิปรายและฝึกการเขียนตามหัวข้อที่กำหนด

กิจกรรมการเรียนรู้การสอน

1. การนำเข้าสู่บทเรียน
2. ผู้ฝึกอบรมนำเข้าสู่องค์ความรู้ หลักแนวคิดทฤษฎีและแนวทางเชิงปฏิบัติการ
3. ดำเนินการแบ่งกลุ่มผู้ฝึกอบรมให้จับคู่ระหว่างกันเพื่อฝึกปฏิบัติการเขียนข่าวตามหัวข้อที่กำหนดให้
4. วิทยากรประจำกลุ่มอำนวยความสะดวกและแนะนำวิธีเขียนสะกดคำ
5. การจัดการความรู้และถอดบทเรียนเพื่อนำเสนอผลงานรายบุคคลต่อกลุ่มใหญ่และวิทยากรให้ ข้อเสนอแนะ

การประเมินผล

- 1.จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 2.จากใบงานที่ผู้เข้าอบรมบันทึกการเรียนรู้
- 3.จากการสัมภาษณ์
- 4.แบบทดสอบ
- 5.แบบทดสอบทักษะการเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์

ใบความรู้ 3.1 เรื่องเล่าเรื่องวันนี้จากสม.

การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นการเขียนข่าว ก็คือ การเขียนรายงานข้อเท็จจริงของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนความคิดเห็น ของบุคคลสำคัญซึ่งเป็นเรื่องราวที่น่าสนใจและประชาชนให้ความสนใจ รวมทั้งมีผลกระทบต่อผู้คนจำนวนมาก สำหรับนักประชาสัมพันธ์ ข่าวก็คือหัวใจของงานประชาสัมพันธ์ที่จะรายงานภารกิจความก้าวหน้าของหน่วยงานให้สาธารณชนทราบ การเขียนข่าว เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ และต้องมีเทคนิคในการสร้างความเข้าใจ และความสนใจแก่ประชาชนความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการประชาสัมพันธ์ ยังขึ้นอยู่กับความถี่ของผลงานข่าว ที่นำเสนอในสื่อต่างๆ ดังนั้น การเขียนข่าว” คือ เหตุการณ์หรือเรื่องราวที่เกิดขึ้น มีความสำคัญเป็นที่สนใจของประชาชน มีผลกระทบต่อประชาชน และได้รับการนำเสนอผ่าน “สื่อ” ซึ่งการเสนอข่าวนั้นเป็นการตอบสนองความสนใจใคร่รู้ อันเป็นความต้องการตามธรรมชาติของมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ (www.prakan2.com/km/?name:

ออนไลน์สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2557)

- 1.เพื่อเป็นการแจ้งข่าวหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้ประชาชนได้ทราบ
- 2.เพื่อเป็นการอธิบายรายละเอียดของเหตุการณ์ ให้เกิดความเข้าใจตามข้อเท็จจริง
- 3.เพื่อที่จะให้คำแนะนำและข้อปฏิบัติในแนวทางที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความปลอดภัย

แหล่งที่มาของข่าวในงานประชาสัมพันธ์

1. นโยบายของผู้บริหารกระทรวงและรัฐบาล
2. กิจกรรมขององค์กร/หน่วยงานต่างๆ
3. การปฏิบัติราชการของรัฐมนตรีและผู้บริหารกระทรวง
4. กิจกรรมพิเศษ หรือการจัดงานในโอกาสและวันสำคัญต่างๆ

องค์ประกอบของข่าว

การเขียนข่าวสารที่จะประชาสัมพันธ์ หรือสารที่จะสื่อออกไปยังสื่อมวลชน ควรมีสาระสำคัญหรือองค์ประกอบ ที่เรียกว่า “5 W 1 H” ดังต่อไปนี้

1. ใคร (Who) ใครคือบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับข่าว
2. ทำอะไร (What) เกิดอะไรขึ้น การกระทำหรือเหตุการณ์ใดที่สำคัญ

3. ที่ไหน (Where) การกระทำหรือเหตุการณ์นั้นๆ เกิดขึ้นที่ไหน
4. เมื่อไร (When) การกระทำหรือเหตุการณ์นั้นๆ เกิดขึ้นวัน เวลาใด
5. ทำไมและอย่างไร (Why and How) ทำไมเหตุการณ์นั้นจึงเกิด และเกิดขึ้นได้อย่างไร
6. ข้อมูลประกอบอื่นๆ เช่น ความเป็นมา

ขั้นตอนในการเขียนข่าว

1. หาข้อมูล โดยการค้นคว้า รวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์
2. วางแผนการเขียน ศึกษากลุ่มเป้าหมายและนโยบายของสื่อที่จะส่งเผยแพร่
3. ร่างเนื้อหา รูปแบบ ภาษา ทบทวน
4. ประเมินผล โดยการอ่านทบทวนด้วยตนเอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องช่วยอ่าน

เทคนิคและวิธีการเขียนเนื้อหาข่าว

1. การเขียนเนื้อหาข่าวตามโครงสร้างแบบพีรามิดหัวกลับ (Inverted pyramid) เป็น การนำเสนอข่าว โดยลำดับประเด็นสำคัญจากมากไปหาน้อยซึ่งสอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์ในการอยากรู้ อยากเห็น สิ่งสำคัญก่อน ส่วนรายละเอียดไว้ที่หลังประกอบ ด้วย ข่าวพาดหัว วรรคนำ ส่วนเชื่อม และส่วนของ เนื้อเรื่อง เรียงตามลำดับความสำคัญ เป็นการเขียนข่าว โดยเริ่มด้วยความน่าที่เป็ประเด็นสำคัญของเรื่อง และส่วนเชื่อมที่โยง ความสัมพันธ์ระหว่างความน่ากับเนื้อหา ที่มีความสำคัญรองลงมา ส่วนเนื้อหาจะเป็น ส่วนประกอบที่ให้รายละเอียดของเหตุการณ์หรือเรื่องราวที่เกิดขึ้นทั้งหมด

2. การเขียนเนื้อหาข่าวตามโครงสร้างแบบพีรามิดหัวตั้ง (Upright pyramid) การเขียนเนื้อหาข่าว แบบนี้ จะให้รายละเอียดของข้อมูลข่าวในลักษณะที่ค่อยๆ เพิ่มความสำคัญขึ้นเรื่อยๆ โดยประเด็นสำคัญ ที่สุดของเรื่อง จะเปิดเผยให้รู้ในตอนสุดท้ายของเรื่อง คล้ายๆกับการเขียนเรื่องสั้นหรือ นวนิยาย มักใช้ กับเรื่องราวที่ไม่จริงจังกมากนัก เพราะหากนำประเด็นสำคัญไว้ในความนำ หรือ วรรคนำ ผู้ฟังอาจไม่ติดตาม รับฟังจนจบ

3. การเขียนเนื้อหาข่าวตามโครงสร้างแบบผสม การเขียนเนื้อหาข่าวในลักษณะนี้ อาจมีประเด็นสำคัญ หรือ จุดที่มีความตื่นเต้นเร้าใจมากกว่า 1 ประเด็น มักนิยมใช้ในกรณีที่เกิดเหตุการณ์นั้นดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง หรือเหตุการณ์ยังไม่สิ้นสุด การเขียนข่าวจึงอาจเริ่มต้นสรุปประเด็นเท่าที่ทราบก่อนหน้านั้น มาเขียนเป็น ความนำข่าว ขณะที่ เนื้อข่าวก็จะเป็นการอธิบายรายละเอียดขยายความนำ จนกระทั่งถึงจุดใดจุดหนึ่ง ซึ่ง เป็นการหักเหหรือเปลี่ยนแปลงให้เกิดประเด็นสำคัญต่อเนื่องไปจนจบ

ดังนั้น เรื่องเล่าวันนี้จากอสม. ถือเป็นกระบวนการสร้างฐานองค์ความรู้ที่รับใช้สังคม ซึ่งจะทำให้เป็นการแจ้งข่าวหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้ประชาชนได้ทราบ ได้มีการอธิบายรายละเอียดของ เหตุการณ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตามข้อเท็จจริงและให้คำแนะนำและข้อปฏิบัติในแนวทางที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความปลอดภัยที่ถูกต้องครบถ้วนในด้านสุขภาพชุมชน

ใบกิจกรรม 3.2

ฟังวิทยากรบรรยาย ในประเด็นดังนี้

ศึกษาการเขียนในลักษณะต่าง ๆ ของการประชาสัมพันธ์ เช่น การเขียนข่าวแจก การเขียนคำปราศรัยในโอกาสต่าง ๆ การเขียนคำอธิบายภาพ การเขียนบทความ การเตรียมเอกสารเพื่อเผยแพร่ การเขียนสารคดี การเขียนคำบรรยายสรุป การเขียนแถลงการณ์

ดำเนินการดังนี้

1. ร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์
2. วิเคราะห์ตามประเด็นที่ได้ฟังวิทยากรบรรยาย
3. ผู้เข้ารับการอบรมฝึกปฏิบัติการเขียนข่าวตามหัวข้อที่กำหนดรายบุคคลเสนอต่อผู้ฝึกอบรม นำเสนอต่อกลุ่มให้คำแนะนำ



แบบฟอร์มการรายงานข่าว

ชื่อ-นามสกุล..... ผู้แจ้งข่าว

เลขบัตรประชาชน หมายเลขโทรศัพท์.....

ชื่อ-นามสกุล..... ผู้ป่วย.

วันเดือนปี/ เวลา(ที่พบเหตุการณ์).....

สถานที่เกิดเหตุ

อาการที่พบ

.....

.....

.....

คำแนะนำ/ช่วยเหลือเบื้องต้น (ผู้ป่วย)

ส่งต่อหน่วยงาน เช่น รพ.สต. เทศบาล แกนนำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ชื่อ-นามสกุล..... ผู้รับผู้ป่วย

หมายเลขโทรศัพท์.....

พึงวิทยากรบรรยาย ในประเด็นดังนี้

ศึกษาการเขียนในลักษณะต่าง ๆ ของการประชาสัมพันธ์ เช่น ขั้นตอนการเขียน การรายงานข้อเท็จจริง การเขียนข่าวแจก การเขียนคำปราศรัยในโอกาสต่าง ๆ การเขียนคำอธิบายภาพ การเขียนบทความ การเตรียมเอกสารเพื่อเผยแพร่ การเขียนสารคดี การเขียนคำบรรยายสรุป

ดำเนินการดังนี้

1. ร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์
2. ฝึกปฏิบัติการเขียนรายงานเป็นรายบุคคลเพื่อนำเสนอต่อวิทยากรและกลุ่มใหญ่



แบบทดสอบชุดที่ 3

แบบทดสอบก่อน/หลังการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

วัตถุประสงค์: เพื่อประเมินผลความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ

เรื่อง การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์

คำแนะนำ: ขอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอ่านคำถามแล้วเขียนวงกลมล้อมรอบข้อคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

1. ข้อใดเป็นวัตถุประสงค์ของการเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์

ก. การแจ้งข่าวหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้ประชาชนได้ทราบ

ข. การให้เกิดความเข้าใจตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชน

ค. การให้คำแนะนำและข้อปฏิบัติในแนวทางที่ถูกต้อง

ง. การแจ้งข่าวข้อเท็จจริงและข้อปฏิบัติที่ถูกต้อง

2. ข้อใดกล่าวถูกต้อง “องค์ประกอบของข่าว” ประกอบด้วย

ก. ใคร ทำอะไร

ข. เมื่อไร ใคร ทำอะไร ที่ไหน

ค. ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร

ง. ใคร ทำอะไร เมื่อไร ที่ไหนอย่างไร

3. ข้อใดใช้เป็นคำขึ้นเพื่อการเขียนรายงานข่าว

ก. ใคร ทำอะไร

ข. ใคร ทำอะไร ที่ไหน

ค. ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด

ง. เกิดอะไร ที่ไหน เมื่อใด

4. หลักการโครงสร้างการเขียนข่าวข้อใดกล่าวถูกต้อง.

ก. ความนำ ข้อความสำคัญครบถ้วน

ข. พาดหัวข่าว ความนำ

ค. เนื้อข่าว ความนำ

ง. พาดหัวข่าว ความนำ เนื้อข่าว

5. หลักการใดที่ควรหลีกเลี่ยงเพื่อประกอบการเขียนข่าวประชาสัมพันธ์

ก. การหลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์ที่เข้าใจยาก

ข. การสะกดชื่อและนามสกุล คำนำหน้าชื่อให้ถูกและไม่แสดงความคิดเห็นส่วนตัว

ค. การเขียนตัวเลขมีจำนวนมากได้

ง. การใช้อักษรย่อหรือตัวย่อต่างๆ ได้

6. แหล่งข้อมูลใดที่ อสม. นำมาใช้ประกอบ การเขียนข่าวในชุมชน

ก. ตามนโยบายของผู้บริหารของกระทรวง

ข. กิจกรรมหน่วยงาน

ค. กิจกรรมชุมชน

ง. กิจกรรมขององค์กรและนโยบายของกระทรวงและรัฐบาล

ชุดฝึกอบรมที่ 4. การสร้างภาพลักษณ์

แนวคิด

การสร้างภาพลักษณ์ของอสม.ผู้จัดการสุขภาพ เพื่อเป็นนักประชาสัมพันธ์อย่างมืออาชีพนั้น เป็นการสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ดี อันจะนำไปสู่ การสนับสนุน ความร่วมมือ และสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างชุมชน องค์กรและประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งถือเป็นการวางแผนประชาสัมพันธ์เพื่อกำหนดขอบเขตของภาพลักษณ์ที่ องค์กรหรือสถาบันต้องการจะสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในจิตใจของประชาชนกลุ่มเป้าหมายนั้น อาจต้องเริ่มต้นด้วยการ สำรวจตนเองว่า จุดยืนขององค์กรหรือสถาบันคืออะไร และต้องการให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายมีภาพลักษณ์ ต่อองค์กรหรือสถาบันของตนไปในทิศทางใด

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
2. เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักการประชาสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต
3. เพื่อให้เกิดแนวคิดในอันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาด้านการประชาสัมพันธ์ขั้นสูงต่อไป

เนื้อหาสาระ

1. หลักการแนวคิด/ความหมายของภาพลักษณ์ของนักประชาสัมพันธ์
2. ประเภทและความสัมพันธ์ระหว่างภาพลักษณ์ในการประชาสัมพันธ์
3. ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ของอสม.ที่มีต่อการประชาสัมพันธ์

สื่อการสอน

1. การบรรยาย/แบบฝึกปฏิบัติ
2. เอกสารการสอนคู่มือชุดการฝึกอบรม
3. ภาพจากสื่อ โทรทัศน์
4. วัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ภาพประกอบการสอน
5. การแบ่งกลุ่มอภิปรายและการปฏิบัติการแสดงบทบาทสมมติ
6. การแสดงบทบาทสมมติตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ เพื่อนำเสนอต่อวิทยากรและกลุ่มใหญ่

กิจกรรมการเรียนการสอน

1. การนำเข้าสู่บทเรียน
2. ผู้ฝึกอบรมนำเข้าสู่องค์ความรู้หลักแนวคิดทฤษฎีและแนวทางเชิงปฏิบัติการ
3. ดำเนินการแบ่งกลุ่มผู้ฝึกอบรมให้จับคู่ระหว่างกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์
4. แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมและกำหนดให้ฝึกแสดงบทบาทสมมติตามสถานการณ์ที่กำหนดให้

การประเมินผล

1. จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. การเข้าใจคำว่าภาพลักษณ์ที่ดีของ อสม.และวิทยากรให้คำแนะนำ
3. จากการสัมภาษณ์
4. จากแบบทดสอบ

4.1 ภาพลักษณ์ของอสม.กับบทบาทในสังคม

การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างภาพลักษณ์นั้น เป็นการสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ดี อันจะนำไปสู่ การสนับสนุน ความร่วมมือและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างองค์กรและประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

วิรัช ลภีรัตนกุล (2544) ได้กล่าวว่า การวางแผนประชาสัมพันธ์เพื่อกำหนดขอบเขตของภาพลักษณ์ ที่องค์กรหรือสถาบันต้องการจะสร้างให้เกิดขึ้นในจิตใจของประชาชนกลุ่มเป้าหมายนั้น อาจต้องเริ่มต้น ด้วยการสำรวจตนเองว่า จุดยืนขององค์กรหรือสถาบันคืออะไร และต้องการให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายมี ภาพลักษณ์ ต่อองค์กรหรือสถาบันของตนในทิศทางใด

งานประชาสัมพันธ์จึงถือเป็นงานสร้างสรรค์ภาพลักษณ์ เป็นการสื่อสารข้อมูลไปยังกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่พึงปรารถนา (Wish Image) แก่องค์กร ดังนั้น การประชาสัมพันธ์จึงเป็นวิธีการให้ ข้อมูลและข่าวสารโดยใช้รูปแบบต่างๆ ในการสื่อสารเพื่อให้ไปถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มากที่สุด ด้วยวิธีการนำเสนอข้อมูลโดยตรงให้กับกลุ่มเป้าหมายหรือผ่านสื่อมวลชนประเภทต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เพื่อให้สื่อมวลชนถ่ายทอดข้อมูลและข่าวสารนั้น ไปยังกลุ่มเป้าหมาย อีกทอดหนึ่งอย่างถูกต้อง และทันเวลา หรือแม้แต่การสร้างกระแสโดยสื่อบุคคลโดยให้เกิดการบอกเล่ากัน ปากต่อปากโดยมีวัตถุประสงค์ให้กลุ่มเป้าหมายเกิดความรู้และความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ป้องกัน และแก้ไขความเข้าใจผิด สนับสนุน นโยบายและการดำเนินงานขององค์กร และเสริมสร้าง ความน่าเชื่อถือ ขององค์กรให้เกิดขึ้นแก่กลุ่มเป้าหมาย อาจกล่าวได้ว่า งานประชาสัมพันธ์เป็นงานที่สามารถช่วยให้ การดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรประสบ ความสำเร็จได้ หากแต่เป็นงานที่ต้องใช้วิธีการที่แยบยลและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นงานที่กระทำได้ไม่ถนัดนักใน ระยะเวลาอันสั้น แต่หากองค์กรมีวิธีการที่จะสร้างภาพลักษณ์ที่ดีใน สายตาของประชาชนกลุ่มเป้าหมายอย่าง เหมาะสม ก็จะส่งผลให้องค์กรนั้นสามารถดำรงอยู่ในจิตใจของ กลุ่มเป้าหมายได้ใน ระยะยาว ในเชิงการประชาสัมพันธ์

ภาพลักษณ์สามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

1. ภาพลักษณ์ขององค์กรหรือภาพลักษณ์ของบริษัท (Corporate Image) ซึ่ง วิรัช ลภีรัตนกุล (2540) ได้อธิบายว่า ภาพลักษณ์ขององค์กร คือ ภาพที่เกิดขึ้นในจิตใจของประชาชนที่มีต่อองค์กรแห่งใดแห่งหนึ่ง รวมไปถึงด้านการบริหาร การจัดการสินค้าและบริการที่องค์กรหรือบริษัทนั้นจำหน่าย

2. ภาพลักษณ์ของสถาบัน (Institution Image) เป็นภาพที่เกิดขึ้นในใจของประชาชนที่มีต่อสถาบัน โดยมากจะเน้นไปที่ตัวสถาบันหรือองค์กรเพียงอย่างเดียว ไม่รวมถึงสินค้าหรือบริการที่จำหน่าย ดังนั้น ภาพลักษณ์ประเภทนี้จึงเป็นภาพที่สะท้อนถึงการบริหารและการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ระบบ การบริหารจัดการ บุคลากร (ผู้บริหารและพนักงาน) ความรับผิดชอบต่อสังคม และการทำประโยชน์ แก่สาธารณะ เป็นต้น

3. ภาพลักษณ์ของสินค้าหรือบริการ (Product/ Service Image) คือ ภาพที่เกิดขึ้นในใจของ ประชาชนที่มีต่อสินค้าหรือบริการขององค์กรเพียงอย่างเดียว ไม่รวมถึงตัวองค์กรหรือบริษัท ซึ่งองค์กรหรือ

บริษัทหนึ่งๆ อาจมีผลิตภัณฑ์หลายชนิดและหลายยี่ห้อจำหน่ายอยู่ในท้องตลาด ดังนั้น ภาพลักษณ์ประเภทนี้ จึงเป็นภาพโดยรวมของผลิตภัณฑ์หรือบริการทุกชนิดและทุกตราที่ยี่ห้อที่อยู่ภายใต้

ความรับผิดชอบของบริษัทใด บริษัทหนึ่ง

4. ภาพลักษณ์ที่มีต่อตราสินค้า (Brand Image) คือ ภาพที่เกิดขึ้นในใจของประชาชนที่มีต่อสินค้า ยี่ห้อใดยี่ห้อหนึ่ง ทำให้สินค้าหรือบริการนั้นอยู่เหนือบริษัทคู่แข่งอื่นๆ และสามารถดำรงอยู่ในความทรงจำ และ จิตใจของประชาชนผู้บริโภคได้ แม้สินค้าหลายยี่ห้อจะมาจากบริษัทเดียวกัน แต่ก็ไม่จำเป็นต้องมี ภาพลักษณ์ เหมือนกัน เนื่องจากภาพลักษณ์ของตราที่ยี่ห้อถือว่าเป็นสิ่งเฉพาะตัว ขึ้นอยู่กับการกำหนด ตำแหน่งครองใจ (Product Positioning) ของสินค้านั้นยี่ห้อใดยี่ห้อหนึ่งที่บริษัทต้องการให้มีความแตกต่าง (Differentiation) จากยี่ห้ออื่นๆ

ดังนั้นภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ และเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ซึ่งอาจเปลี่ยนจากภาพลักษณ์ที่ดี เป็นภาพลักษณ์ที่ไม่ดี หรือเปลี่ยนจากไม่ดีกลายเป็นดีก็ได้ เพราะฉะนั้น การสร้างภาพลักษณ์จำเป็นต้องอาศัยระยะเวลา การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีจึงไม่สามารถทำได้ในระยะเวลาอันรวดเร็ว หรือใช้เวลาเพียง ช่วงสั้น ๆ เนื่องจากภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทีละน้อย และสะสมเพิ่มพูนมากขึ้น จนสามารถฝังรากฐาน มั่นคงแน่นหนา อยู่ในจิตใจและทัศนคติหรือความรู้สึกนึกคิดของประชาชน ซึ่งผลที่ได้รับตามมาก็คือ ชื่อเสียง เกียรติคุณ ความ นิยมชมชอบ ความเชื่อถือ ศรัทธา ดังนั้น ภาพลักษณ์จึงเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้น ได้ ซึ่งวิธีการประชาสัมพันธ์ มีบทบาทอย่างมากในการเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงภาพลักษณ์ขององค์กร



ที่มา <https://www.google.co.th> : ออนไลน์สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2559



ที่มา <http://www.thaihealth.or.th>: ออนไลน์ สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2558



ที่มา <https://www.google.co.th>: ออนไลน์ สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2558

ฟังวิทยากรบรรยาย ในประเด็นดังนี้

1. หลักการแนวคิด/ความหมายของภาพลักษณ์ของนักประชาสัมพันธ์
2. ประเภทและความสัมพันธ์ระหว่างภาพลักษณ์ในการประชาสัมพันธ์
3. ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ของอสม.ที่มีต่อการประชาสัมพันธ์

ดำเนินการดังนี้

1. แบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมเป็น 3 กลุ่ม.
2. ร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์งานของอสม.แต่ละคนเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์
3. เลือกประธาน และเลขากลุ่ม
4. วิเคราะห์ตามประเด็นที่ได้ฟังวิทยากรบรรยาย
5. ร่วมอภิปรายแต่ละกลุ่ม เพื่อคัดเลือกหาประเด็นแสดงบทบาทสมมุติตามสถานการณ์ที่วิทยากรกำหนด โดยกลุ่มเลือกประธานและเลขากลุ่มและมอบหมาย วางแผนกำหนดตัวเพื่อจัดการการแสดงฯ
6. แต่ละกลุ่มนำเสนอตามสถานการณ์ตามที่กำหนด เสนอต่อกลุ่มใหญ่และวิทยากรแนะนำ

กลุ่มที่ 1 . สถานการณ์พบผู้ป่วยไข้เลือดออก อสม.จะมีแนวทางให้ความรู้และปฏิบัติต่อผู้ต้องสงสัยหรือผู้ป่วยอย่างไร

กลุ่มที่ 2 สถานการณ์ในช่วงเทศกาลปีใหม่ สงกรานต์ พบว่ามีผู้เสียชีวิตจากการดื่มสุราและพบผู้ประสบอุบัติเหตุทางจักรยานยนต์ อสม.นักจัดสุขภาพ จะวางแผนป้องกันลดอุบัติเหตุทางจราจรอย่างไร

กลุ่มที่ 3 สถานการณ์การดูแลผู้ป่วยติดเตียง ผู้พิการ ผู้ป่วยที่รักษาไม่หายและอยู่ในระยะสุดท้ายของชีวิต อสม.จะดูแลอย่างไร

สำรอง กลุ่มที่ 3 สถานการณ์นมแม่สายใยรักแห่งครอบครัว พบหญิงตั้งครรภ์ในชุมชนควรแนะนำให้ปฏิบัติตนอย่างไร

ใบกิจกรรม 4.2

แบ่งเป็นกลุ่ม จำนวน 3 กลุ่ม และจับสลากให้แต่ละกลุ่มแสดงบทบาทสมมุติตามสถานการณ์ที่วิทยากรกำหนดให้ และแบ่งหน้าที่เป็นตัวแสดงตามที่กำหนด เพื่อแสดงต่อวิทยากรและกลุ่มใหญ่

แบบทดสอบชุดที่ 4

แบบทดสอบก่อน/หลังการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถ ด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

วัตถุประสงค์: เพื่อประเมินผลความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ
เรื่อง การสร้างภาพลักษณ์

คำแนะนำ: ขอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอ่านคำถามแล้วเขียนวงกลมล้อมรอบข้อคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

1. ข้อใดต่อไปนี้ไม่ใช่ประโยชน์ของการสร้างภาพลักษณ์

- ก. ภาพลักษณ์ที่ดีส่งผลให้ประชาชนเกิดความเชื่อถือต่อองค์กร
- ข. ภาพลักษณ์ที่ดีสามารถส่งผลให้ผลิตภัณฑ์ขึ้นราคาได้ตามต้องการ
- ค. ภาพลักษณ์ที่ดีส่งผลให้ประชาชนมองข้ามจุดด้อยขององค์กร
- ง. ภาพลักษณ์ที่ดีส่งผลให้สินค้าขององค์กรมีคุณภาพดีขึ้น

2. ข้อใดแสดงองค์ประกอบของภาพลักษณ์องค์กรได้ถูกต้อง

- ก. ผู้บริหาร สินค้าและ/หรือบริการ อุปกรณ์สำนักงาน
- ข. การแต่งกายของพนักงานการดำเนินธุรกิจ
- ค. ผู้บริหาร การให้บริการของพนักงาน
- ง. กิจกรรมทางสังคมของพนักงาน

3. ประชาชนให้ความเชื่อมั่นต่อภาพลักษณ์ข้อใดมากที่สุด

- ก. ภาพลักษณ์ขององค์กร
- ข. ภาพลักษณ์ของสถาบัน
- ค. ภาพลักษณ์ของสินค้า
- ง. ภาพลักษณ์ขององค์กรและสถาบัน

4. ข้อใดเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่มีต่อการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรหรือต่อชุมชน

- ก. กำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมให้กับองค์กร
- ข. มอบหมายให้นักประชาสัมพันธ์เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ต่อสื่อมวลชนแทนตนเอง
- ค. วางแผนการดำเนินงานทางชุมชนที่ดี
- ง. การกำหนดนโยบายและวางแผนดำเนินงานองค์กร

5. บุคคลใดเป็นผู้ที่มีความรู้และมีความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ในชุมชน

- ก. อสม. นักจัดการสุขภาพชุมชน
- ข. พนักงาน
- ค. ประชาชนในชุมชนใกล้เคียง
- ง. ทุกคนที่อยู่ในชุมชน

6. การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อการส่งเสริมสุขภาพชุมชนเกิดจากสาเหตุใด

- ก. เกิดขึ้นจากลักษณะของงาน
- ข. เกิดขึ้นเพราะคนสร้างขึ้น
- ค. เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ข้างนอก
- ง. เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและการปรุงแต่ง

7. ท่านสร้างภาพลักษณ์เป็นผู้นำด้านสุขภาพแก่ตนเองและชุมชนให้น่าเชื่อมั่นประเภทใด

ก.ประเภทสถาบัน

ข.ประเภทส่วนบุคคล

ค.ประเภทองค์กร

ง.ประเภทบริการ

8.ท่านได้ให้ความหมายของการประชาสัมพันธ์ ใน การส่งเสริมสุขภาพชุมชนอย่างไร

ก.เป็นงานสร้างภาพลักษณ์

ข.เป็นงานแจ้งข่าวสาร

ค.เป็นงานเสนอข่าวแก่กลุ่มในสังคม

ง.เป็นงานจิตอาสา

9.ท่านวางแผนการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการส่งเสริมภาพลักษณ์ของอสม. ในการรับข่าวสารด้านสุขภาพ “แจ้งข่าวร้าย กระจายข่าวดี” ให้ทันต่อสถานการณ์ ผ่านสื่อประเภทใด

ก.หอกระจายข่าว

ข.เรียกประชุมชาวบ้าน

ค.สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุและโทรทัศน์

ง.หนังสือพิมพ์ข่าว

10. คุณลักษณะที่สำคัญของอสม.นักสื่อสารประชาสัมพันธ์มี หน้าที่ ในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในอย่างไร หากในชุมชนของท่านพบว่าเกิดภาวะวิกฤติ

ก.ต้องช่วยกันรักษาภาพลักษณ์

ข.ต้องสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับชุมชน

ค.ต้องป้องกัน วางแผนการเกิดเหตุและช่วยกันฟื้นฟู

ง.ต้องให้ข้อมูลแจ้งข่าวให้ชุมชนทราบ

เฉลยแบบทดสอบชุดที่ 4 การสร้างภาพลักษณ์

ข้อ	คำตอบ	ข้อ	คำตอบ
1	ข	6	ง
2	ก	7	ค
3	ง	8	ก
4	ง	9	ค
5	ก	10	ค

บรรณานุกรม

- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. **คู่มือ อสม. นักจัดการสุขภาพชุมชน โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง 5 โรค**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ; โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด , 2555.
- _____. กระทรวงสาธารณสุข, **สุขบัญญัติแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ ; โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. 2550.
- กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. **คู่มือ นักจัดการสุขภาพชุมชน อ้วนลงพุงและโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ ; โรงพิมพ์ชุมชน สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2552.
- กลุ่มสารนิเทศ. **สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข . 2557. (online):**
www.moe.go.th/webhr/index.php?option=com_content
- จุฬพงษ์ แสงกุล. มปป. **การพัฒนาบุคลิกภาพ**. กรุงเทพมหานคร : มณฑลการพิมพ์.
- ฉอาน วุฒิกรรรมรักษา, 2536, **หลักการรายงานข่าว**, กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สำนักพิมพ์ประกายพริก.
- เคล คาร์เนกี **ศิลปะการพูดที่มีประสิทธิภาพ จัดพิมพ์โดย เดอะบอสส์**
 ทองทิพพา วิริยะพันธุ์. 2550. **มนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สหธรรมิก จำกัด.
- ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์ **พูดได้ พูดเป็น** สำนักพิมพ์ ก้องหล้า กรุงเทพฯ .
- นราธิป นัยนา. 2546. **บุคลิกภาพเชิงบวก**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- ประดินันท์ อุปรมย์. 2553. **การสร้างเสริมบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ให้กับเด็ก**. เอกสารการสอนชุดวิชาพัฒนาการเด็กและการเลี้ยงดู. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประชัน วัลลิโก. 2538. **ข่าว**, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงศ์ หรดาล. 2540. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. 2552. **การพัฒนาบุคลิกภาพ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เพชรบูรณ์ โรจนธรรมกุล **พูดจาให้เข้าหู** โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2551, **การข่าวเบื้องต้น**, นนทบุรี: ผู้แต่ง
- วิจิตร อาวะกุล. **การประชาสัมพันธ์ : หลักและวิธีปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2536.
- วิจิตรา แสงผลสิทธิ์และคณะ **วาทะการสำหรับครู** พระพิณนา กรุงเทพฯ.

วิรัช ถกรัตนกุล. การประชาสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

ลักขณา ศรีวัฒน์. 2544. จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

สวณิต ขมาภัย และถิรนนท์ อนวัชศิริวงศ์. หลักการพูดขั้นพื้นฐาน:สังเขปสาระสำคัญ.

บริษัท ศรีเอทีป พับลิชชิ่ง จำกัด กรุงเทพฯ.

สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา. 2547. จิตวิทยาบริการ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สิริทิพย์ ชันสุวรรณ, 2545, งานหนังสือพิมพ์, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ประกายพริก

สุภา ศิริมานนท์, 2536, นักหนังสือพิมพ์, กรุงเทพฯ: กองทุนสุภา ศิริมานนท์ และสำนักพิมพ์แม่คำผาง.

เสวี วงษ์มณฑา. การประชาสัมพันธ์เชิงปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ.เอ็น. การพิมพ์, 2540.

_____. การประชาสัมพันธ์ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บริษัท ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, 2542.

_____ สื่อประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนธัชการพิมพ์ จำกัด, 2546.

ฤดี หลิมไพโรจน์. 2552. การพัฒนาบุคลิกภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 24) กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

Bruce D. Itule and Douglas A. Anderson, 1994, **NewsWriting and Reporting for Today's**

Media: Third Edition, N.Y.: McGraw-Hill Inc

นวพรรณ พรายพรรณ (20-4-2557) (online):[www.dopatrang.go.th/datacenter/doc_](http://www.dopatrang.go.th/datacenter/doc_download/a_281012_003843.do)

[download/a_281012_003843.do](http://www.dopatrang.go.th/datacenter/doc_download/a_281012_003843.do)

คู่มือการพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถ
ด้านประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)
(คู่มือวิทยากร)



**TRAINING CURRICULUM IN DEVELOPMENT TO ENHANCE THE ABILITY
IN PUBLIC RELATIONS FOR VILLAGE HEALTH VOLUNTEER (VHV)**

คู่มือการพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จิตอาสาซึ่งเป็นบุคลากรพล้งสำคัญ
สายสนับสนุนด้านสาธารณสุขในชุมชนของกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ใช้เป็นเอกสารสำหรับประกอบการฝึกอบรม
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้พัฒนาชุดฝึกอบรมตามรายละเอียดของ
เนื้อหาจากการสำรวจความคิดเห็นความต้องการในรายหัวข้อการใช้งานด้านการประชาสัมพันธ์
เพื่อการสื่อสารซึ่งผู้เข้ารับการอบรมมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งหวังว่า
ชุดฝึกอบรมนี้จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจหลักการในเนื้อหาและสามารถบรรลุ
ตามวัตถุประสงค์ ตามที่ต้องการรวมทั้งเพิ่มพูนทักษะความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์
ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการสื่อสารในโลกปัจจุบัน

อย่างไรก็ตาม หากมีข้อบกพร่องใด ๆ ของชุดฝึกอบรมทั้งด้านเนื้อหา กิจกรรมการจัด
การเรียนรู้ ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้และขอน้อมรับการแก้ไขด้วยความขอบพระคุณอย่างยิ่ง
คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่ผู้เข้ารับการอบรมได้จากชุดฝึกอบรมนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณความดี
ดังกล่าวแด่คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รศ.ดร.เสาวนีย์ เถวัลย์
และคณาจารย์ผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์ของผู้วิจัย ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสรรค์สร้าง
งานวิจัยครั้งนี้

ภัทรานิษฐ์ บุญวิบูลย์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ปัญหาและความสำคัญ	201
หลักการ	202
เป้าหมาย	203
จุดมุ่งหมายของชุดฝึกอบรม	203
ระยะเวลา	203
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	203
สื่อ/อุปกรณ์การฝึกอบรม	204
การประเมินผลการฝึกอบรม	205
2 แนวทางการฝึกอบรม	
คำแนะนำสำหรับวิทยากร	206
กระบวนการฝึกอบรม	207
เนื้อหาสาระของชุดฝึกอบรม	207
ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	207
กิจกรรมการฝึกอบรม	208
ตารางการฝึกอบรม	209
3 โครงสร้างชุดฝึกอบรม	
คำอธิบายชุดฝึกอบรม	215
วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม	215
องค์ประกอบของชุดฝึกอบรม	215
หัวข้อเรื่องที่ 1 การพัฒนานุคลิกภาพนักประชาสัมพันธ์ของสม.	216
หัวข้อเรื่องที่ 2 การพูดเพื่อการสื่อสาร	228
หัวข้อเรื่องที่ 3 การเขียนข่าวเพื่องานประชาสัมพันธ์	235
หัวข้อเรื่องที่ 4 การสร้างภาพลักษณ์	243
บรรณานุกรม	250

ภาคผนวก ข

แบบประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมต่อการเข้ารับการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถ
ด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.



แบบประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสม
ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับอสม.

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้เป็นเครื่องมือทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. ซึ่งแบบประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของชุดฝึกอบรมนี้จะเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของชุดฝึกอบรมไว้ดังนี้

เกณฑ์ความสอดคล้อง

1	หมายถึง	ชุดฝึกอบรมมีความสอดคล้อง
0	หมายถึง	ความไม่แน่ใจว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้อง
-1	หมายถึง	ชุดฝึกอบรมไม่มีความสอดคล้อง

เกณฑ์ความเหมาะสม

5	หมายถึง	คุณภาพชุดฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	คุณภาพชุดฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	คุณภาพชุดฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	คุณภาพชุดฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	คุณภาพชุดฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความชัดเจนและความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนี้ ผู้วิจัยจึงขอรบกวนเวลาของท่านครั้งนี้ และขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าว

นางภัทรานิษฐ์ บุญวิบูลย์
ผู้วิจัย

การประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสม
ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับอสม.

ที่	ข้อความ	เกณฑ์ความสอดคล้อง			เกณฑ์ความเหมาะสม				
		1	0	-1	5	4	3	2	1
1	แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาชุดฝึกอบรม								
2	วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม								
3	แผนการอบรมชุดฝึกอบรม								
4	เนื้อหา มีการเรียงลำดับจากง่ายไปหายาก รูปแบบตัวอักษรและภาพมีความชัดเจน อ่านและเข้าใจง่าย								
5	ความยาวของเนื้อหาแต่ละชุดการอบรม เหมาะสมกับเวลา								
6	เนื้อหา มีความทันสมัยเหมาะสมกับเหตุการณ์								
7	เนื้อหา มีประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติงาน								
8	ระยะเวลาในการฝึกอบรม								
9	กิจกรรมการฝึกอบรมแต่ละหัวข้อวิชา								
10	การประเมินผลการฝึกอบรม								
ชุดฝึกอบรมชุดฝึกอบรมหัวข้อที่ 1 เรื่องการพัฒนา บุคลิกภาพ									
1.	ข้อใดคือสิ่งสำคัญที่ช่วยให้มนุษย์ประสบความสำเร็จ ก.ความรู้ ข.ความสามารถ ค.บุคลิกภาพ ง.ประสบการณ์								
2	บุคลิกภาพ มีความหมายตรงกับข้อใด ก.เอกลักษณ์ของบุคคล ข.พฤติกรรมเฉพาะบุคคล ค.คุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของบุคคล ง.กิริยาอาการที่แสดงออกของบุคคล								

ที่	ข้อความถาม	เกณฑ์ความสอดคล้อง			เกณฑ์ความเหมาะสม				
		1	0	-1	5	4	3	2	1
3.	ท่านคิดว่าต้องการมีบุคลิกภาพใดตามข้อต่อไปนี ก. ยืนหยัด ยึดหยุ่น ยินยอม ข. เก่งคน เก่งงาน เก่งคน ค. กายดี วาจาดี ใจดี ง. กล้าพูด กล้าทำ กล้าแสดงออก								
4.	หากท่าน ต้องการพัฒนาบุคลิกภาพต้องเริ่มต้นจากจุดใดตามข้อต่อไปนี ก. ประเมินตนเอง ข. พัฒนาตนเอง ค. พัฒนาบุคลิกภาพใหม่ ง. สำรวจตนเอง								
5.	ข้อใดไม่อยู่ในหัวข้อการรักษาสุขภาพอนามัย ก. ออกกำลังกายสม่ำเสมอ ข. รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ค. รักษากลิ่นตัว ง. ควบคุมน้ำหนักไม่ให้เพิ่มหรือลด ผิดปกติ								
6.	ท่านคิดว่าคนที่ มีบุคลิกลักษณะอ้วน เตี้ย แคระ ควรเป็นคนอย่างไร ก. เจ้าอารมณ์ โกรธง่าย สนุกสนาน ข. ชอบพจกัญญ์ ต่อสู้ กล้าได้กล้าเสีย ค. ชอบคิด ชอบยิ้ม ไม่ทุกข์ร้อน ง. ใจน้อย คุยเก่ง มีปมด้อยเรื่องร่างกาย								

ที่	ข้อความถาม	เกณฑ์ความสอดคล้อง			เกณฑ์ความเหมาะสม				
		1	0	-1	5	4	3	2	1
7	บุคคลที่มีอารมณ์แบบศิลปินมักประสบ ความสำเร็จด้วยอาชีพใด ก.นักธุรกิจ ทนาย ข.แพทย์ พยาบาล ค.เลขานุการ นายธนาคาร ง.ประชาสัมพันธ์ ช่างภาพ								
8	ข้อใดเป็นลักษณะของการแต่งกายที่ เหมาะสม ก.สวมเสื้อผ้าที่มีสีสันฉูดฉาด ข.คนอ้วนควรสวมเสื้อลายขวาง ค.ควรทาเล็บมือสีสดใส สีสีกสดใส ง. แต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะ								
9	การพัฒนาบุคลิกภาพข้อใดไม่อยู่ในหัว ข้อความเชื่อมั่นตนเอง ก.ยอมรับความสามารถตนเอง ข.อย่างเล็งผลเลิศในการทำงาน ค.มีความเชื่อมั่นตนเองในการปฏิบัติงาน ง.อย่าถือคติว่าการทำงานสิ่งใดเมื่อทำแล้ว ต้องดีที่สุด								
10	ท่านคิดว่าข้อใดเป็นบุคลิกภาพที่ไม่พึง ประสงค์ ก.หมกมุ่นอยู่กับตนเอง ข.ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น ค.ชอบแสดงออก ง.ชอบกิจกรรม								

ที่	ข้อคำถาม	เกณฑ์ความสอดคล้อง			เกณฑ์ความเหมาะสม				
		1	0	-1	5	4	3	2	1
ชุดฝึกอบรมหัวข้อที่ 2 การพูดเพื่อการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์									
1	ข้อใดไม่ได้อยู่ในกลุ่มประเภทของการพูด ก. การพูดระหว่างบุคคล ข. การพูดในกลุ่ม ค. การพูดในที่ชุมชน ง. การพูดโน้มน้าว								
2	ความมุ่งหมายของการพูดแบ่งเป็น 2 ประเภทของการพูดในข้อใด ก.มีความมุ่งหมายเฉพาะและการพูดทั่วไป ข.ความมุ่งหมายเฉพาะและการพูดเพื่อ โน้มน้าว ค. ความมุ่งหมายเฉพาะและการพูดเพื่อ สังสรรค์ ง.ความมุ่งหมายเฉพาะและการพูดในพิธี ต่างๆ								
3	ข้อใดอยู่ในกลุ่มของการพูดแบบทั่วไปโดย ไม่มีจุดมุ่งหมาย ก.ความสนใจ ข.ความเข้าใจ ค.เพื่อให้ข่าวสารความรู้ ง.ความประทับใจ								
4	ข้อใดเป็นการพูดแบบมีจุดมุ่งหมาย ก.เพื่อให้ข่าวสารความรู้ ข.เพื่อความประทับใจ ค.เพื่อชักจูง ง.เพื่อความบันเทิง								

ที่	ข้อความถาม	เกณฑ์ความสอดคล้อง			เกณฑ์ความเหมาะสม				
		1	0	-1	5	4	3	2	1
5	ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของการพูดที่สมบูรณ์ ก.ผู้พูด ข.ผู้รับฟัง ค.เครื่องมือสื่อ ความหมาย ง. เนื้อเรื่องที่พูด								
6	ข้อใดไม่ตรงกับลักษณะการเตรียมเนื้อเรื่อง ก.สอดคล้องกับคำนำ ข. ตามลำดับขั้นตอนตามโครงเรื่อง ค.เวลาพูดต้องแสดงสีหน้า ง.ควรคำนึงถึงเวลาในการพูด								
7	ข้อใดไม่ใช่สาเหตุของความประหม่า ก.จำนวนผู้รับฟังมากเกินไป ข.เกิดความขัดแย้งภายในตนเอง ค.วาดภาพในใจไว้อย่างผิดๆ ง.เห็นจุดอ่อนของตนเองมากเกินไป								
8	ข้อใดไม่ใช่ข้อบกพร่องของการออกเสียงโดยทั่วไป ก.เสียงเบาเกินไป ข.พูดช้าเร็วเกินไป ค.พูดอีกอัก เอ้อ อ้า น่ารำคาญ ง.มีความประหม่าลึกลับ								
9	“พูดคล่องเป็นรื่องล่องตามน้ำ พูดไม่มี จังหวะจะโคนไม่มีชีวิตชีวา”ตรงกับ ข้อความใด ก.พูดด้วยความรู้สึกที่จริงใจ ข.อย่าพูดเหมือนอ่านหนังสือหรือท่องจำ ค.ข้อควรระวังสำหรับผู้พูดติดอ่างหรือ พูดไม่ชัด ง. ข้อบกพร่องของการออกเสียงโดยทั่วไป								

ที่	ข้อความถาม	เกณฑ์ความสอดคล้อง			เกณฑ์ความเหมาะสม				
		1	0	-1	5	4	3	2	1
10	ข้อความนี้ตรงกับข้อใด “ต้องใส่ใจความกระตือรือร้น ใส่อารมณ์และความรู้สึกลงไปอย่าพูดราบเรียบโดยใช้เสียงทำนองเดียว” ก. พูดด้วยความรู้สึกที่จริงใจ ข. อย่าพูดเหมือนอ่านหนังสือหรือท่องจำ ค. ข้อควรระวังสำหรับผู้พูดติดอ่างหรือพูดไม่ชัด ง. ข้อบกพร่องของการออกเสียงโดยทั่วไป								
ชุดฝึกอบรมหัวข้อที่ 3 การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์									
1	ข้อใดไม่ใช่แหล่งที่มาของข่าวในงานประชาสัมพันธ์ ก. นโยบายของผู้บริหารกระทรวงและรัฐบาล ข. กิจกรรมขององค์กร/หน่วยงานต่างๆ ค. การปฏิบัติราชการของรัฐมนตรีและผู้บริหารกระทรวง ง. คำแนะนำและข้อปฏิบัติในแนวทางที่ถูกต้องของการประชาสัมพันธ์								
2	ข้อใดเป็น องค์ประกอบของข่าว ก. 5W 5H ข. 5H 1W ค. 5 W 1H ง. 1W 5H								
3	การกระทำหรือเหตุการณ์นั้นๆเกิดขึ้น วันเวลาใด ตรงกับข้อใดต่อไปนี้ ก. ใคร ข. ทำไมและอย่างไร ค. ที่ไหน ง. เมื่อไร								

ที่	ข้อความถาม	เกณฑ์ความสอดคล้อง			เกณฑ์ความเหมาะสม				
		1	0	-1	5	4	3	2	1
4	ทำไมเหตุการณ์นั้นจึงเกิด และเกิดขึ้นได้ อย่างไร ตรงกับข้อใดต่อไปนี้ ก. ใคร ข. ทำไมและอย่างไร ค. ที่ไหน ง. เมื่อไร								
5	ท่านคิดว่าข้อใดต่อไปนี้ไม่ใช่โครงสร้างของ ข่าว ก. พาดหัวข่าว (Headline) ข. ภาพประกอบ (illustration) ค. ความนำ (Lead) ง. เนื้อข่าว(Body หรือContents)								
6	ข้อใดไม่ใช่ขั้นตอนในการเขียนข่าว ก. หาข้อมูล โดยการค้นคว้า รวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์ ข. วางแผนการเขียน ศึกษากลุ่มเป้าหมาย และนโยบายของสื่อที่จะส่งเผยแพร่ ค. ติดต่อแหล่งเผยแพร่ข่าวสารที่เขียน ง. ประเมินผล โดยการอ่านทบทวนด้วย ตนเอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องช่วยอ่าน								
7	ข้อใดต่อไปนี้ข้อใดไม่ใช่คุณภาพข่าว ก.ความถูกต้องของข่าว(Accuracy) ข.ความสมดุลและเที่ยงธรรมของข่าว (Balance and Fairness) ค.ความเป็นกลางในการเสนอข่าว (Objectivity) ง.ข่าวในยุคปัจจุบัน ควรมีผลกระทบต่อชีวิต								

ที่	ข้อความถาม	เกณฑ์ความสอดคล้อง			เกณฑ์ความเหมาะสม				
		1	0	-1	5	4	3	2	1
8	ข้อใดต่อไปนี้เป็นหลักการรายงานข่าว ก.ความถูกต้องของข่าว(Accuracy) ข.ข่าวในยุคปัจจุบัน ควรมีผลกระทบต่อชีวิต ค. ความสมดุลและเที่ยงธรรมของข่าว (Balance and Fairness) ง.ความเป็นกลางในการเสนอข่าว (Objectivity)								
9	ข้อความต่อไปนี้ตรงกับข้อใด “เป็นองค์ประกอบหลักของการรายงานข่าวที่ต้องนำเสนอข่าวที่มีความสดใหม่” ก. ความสดและทันต่อเหตุการณ์ ข. ความง่าย กระชับ และชัดเจนของข่าว ค. ความเป็นกลางในการเสนอข่าว ง. ความสมดุลและเที่ยงธรรมของข่าว								
10	ข้อใดต่อไปนี้เป็น คุณภาพข่าว ก. ความง่าย กระชับ และชัดเจนของข่าว ข. ความเป็นกลางในการเสนอข่าว ค. ข่าวต้องไม่ใส่ความคิดเห็น ง. การส่งเอกสารและยุทธภัณฑ์ของฝ่ายตรงข้ามที่พบ								
ชุดฝึกอบรมหัวข้อที่ 4 เรื่อง การสร้างภาพลักษณ์									
1	ภาพลักษณ์จะเกิดขึ้นได้มีกี่ลักษณะ ก.1 ลักษณะ ข. 2 ลักษณะ ค. 3 ลักษณะ ง. 4 ลักษณะ								

ที่	ข้อความถาม	เกณฑ์ความสอดคล้อง			เกณฑ์ความเหมาะสม				
		1	0	-1	5	4	3	2	1
5	“ภาวะวิกฤตเป็นปรากฏการณ์เชิงลบที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดและส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กรซึ่งในอดีตการจัดการภาวะวิกฤตไม่ถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญของฝ่ายประชาสัมพันธ์” เป็นกล่าวถึงข้อใดต่อไปนี้ ก. การโฆษณาการทำ PR ให้กับองค์กร ข. การวางแผน PR ในภาวะวิกฤติ ค. เขียนข่าวเพื่อสร้างแรงกระตุ้นแก่ผู้พบเห็น ง. เป็นคำกล่าวการเปิดงานแถลงภาพลักษณ์ขององค์กร								
6	ข้อใดไม่เป็นการบริหารภาวะวิกฤต ก.ภาวะวิกฤตเป็นเรื่องที่น่าสะพรึงกลัว ข.ภาวะวิกฤตเป็นเหตุการณ์ที่ไม่มีใครคาดคิด ค.ภาวะวิกฤตเป็นเหตุการณ์หรือเรื่องราวที่ผิดปกติ ง.ภาวะวิกฤตเป็นการวางแผนงานประชาสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต								

ที่	ข้อความถาม	เกณฑ์ความสอดคล้อง			เกณฑ์ความเหมาะสม				
		1	0	-1	5	4	3	2	1
7	ช่วงระยะเวลาใดของการประชาสัมพันธ์ข้อใดต่อไปนี้จะจัดทำเป็นช่วงแรก ก.ระยะก่อตั้ง ข.ระยะเกิดเหตุ ค.ระยะฟื้นฟู ง.ระยะป้องกัน								
8	ข้อใดเป็นสิ่งที่ สิ่งที่ต้องทำ ในการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร ก. อย่าได้แย้งถกเถียงในความจริงหรือสิ่งที่ปรากฏชัด ข. ให้ข้อมูลข่าวสารความคืบหน้าอย่างรวดเร็วถูกต้องและซื่อสัตย์ ค. อย่าด่วนปฏิเสธการรับผิดชอบแต่ควรเน้นการแก้ไขปรับปรุงและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต ง. อย่าทำอะไรที่มากหรือน้อยกว่าสถานการณ์								
9	ข้อใดเป็นสิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยง ในการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร ก. ให้ข้อมูลทั้งหมดอย่างไม่ปิดบัง ข. เข้าถึงสื่อมวลชนอย่างมีประสิทธิภาพ ค. ห้ามบอกสื่อมวลชนว่า “ห้ามลงข่าว” ง. จัดหาหลักฐานให้เพียงพอ								

ที่	ข้อความ	เกณฑ์ความสอดคล้อง			เกณฑ์ความเหมาะสม				
		1	0	-1	5	4	3	2	1
10	ข้อใด ไม่ใช่ ความสำเร็จของการ ประชาสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติ ก. ความจำเป็นในการให้ข้อมูล ข. สื่อให้ความไว้วางใจ ค. เจ้าหน้าที่ในองค์กรให้ความร่วมมือเต็มที่ ง. จัดหาหลักฐานให้เพียงพอ								



ภาคผนวก ค

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมเพื่อการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.)

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม
การเสริมสร้างความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

คำชี้แจง แบบสำรวจนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจความต้องการการฝึกอบรมงานประชาสัมพันธ์ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผู้ตอบสามารถตอบและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ คำตอบของผู้ตอบไม่มีข้อถูกหรือผิดและไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. วุฒิการศึกษา

☐ มัธยมศึกษา

☐ ปวช/ปวส/อนุปริญญา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. อายุ

☐ ต่ำกว่า 25 ปี

☐ ระหว่าง 25-35 ปี

☐ ระหว่าง 36-45 ปี

☐ อายุ 46 ปีขึ้นไป

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน(อสม.)

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ มากกว่า 5 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นในการฝึกอบรมงานประชาสัมพันธ์สำหรับ(อสม.)

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าขณะทำงานท่านมีปัญหาในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้านนักจัดการสุขภาพของ (อสม.)หรือไม่

☐ มี

☐ ไม่มี

กรณีไม่มีไม่ต้องตอบข้อต่อไป

2. ท่านต้องการให้ทางกรมสนับสนุนบริการสุขภาพจัดคอร์สอบรมงานประชาสัมพันธ์

☐ ต้องการ

☐ ไม่ต้องการ

3. ท่านต้องการให้ทางกรมสนับสนุนบริการสุขภาพจัดคอร์สอบรมงานประชาสัมพันธ์โดยวิธี

☐ ไม่เสียค่าใช้จ่าย

☐ เสียค่าใช้จ่ายด้วยตนเอง

☐ เสียค่าใช้จ่ายบางส่วน

4. ควรจะมีการอบรมงานประชาสัมพันธ์โดยอบรมเกี่ยวกับ

- ☐ การพัฒนาบุคลากรภาพ (อสม.) ☐ การพัฒนาทักษะการผลิตสื่อ
- ☐ การพัฒนาทักษะการพูด เขียนและนำเสนอ
- ☐ การอบรมแบบบูรณาการทุกด้านเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ของ(อสม.)

5. ระยะเวลาในการอบรม โปรดเลือกตามตารางข้างล่าง

- ☐ วันจันทร์-ศุกร์ เวลา 16.00 น. – 18.00 น.
- ☐ วันอังคาร – วันพฤหัสบดี เวลา 16.00 น. – 18.00 น.
- ☐ วันจันทร์ – วันพุธ – วันศุกร์ 16.00 น. – 18.00 น.
- ☐ วันศุกร์ – วันเสาร์ – วันอาทิตย์ 08.00 น. – 18.00 น.
- ☐ วันอื่นๆ โปรด

ระบุ.....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ประเภทของความต้ง การฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ
อสม.

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความต้องการของท่านในการฝึกอบรมมากที่สุด เพียง
ช่องเดียว โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึง มีความต้องการฝึกอบรมด้านประชาสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความต้องการฝึกอบรมด้านประชาสัมพันธ์ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความต้องการฝึกอบรมด้านประชาสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความต้องการฝึกอบรมด้านประชาสัมพันธ์ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความต้องการฝึกอบรมด้านประชาสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุด

ที่	ข้อมูลความต้องการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
1	การใช้งานประชาสัมพันธ์กับ อสม. นักจัดการสุขภาพ					
2	การพัฒนาบุคลากรของอสม. นักจัดการสุขภาพ					
3	เทคนิคการพัฒนาบุคลากรที่ดีของ (อสม.)					
4	บุคลากรในการเป็นผู้นำของอสม. นักจัดการสุขภาพ					
5	เทคนิคการพูดเพื่อการสื่อสารของอสม. นักจัดการสุขภาพ					
6	เทคนิคการเป็นพิธีกรและการพูดของนักจัดการสุขภาพ					
7	ศิลปะการสื่อสารในการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.					
8	กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน					
9	การสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ของอสม. นักจัดการสุขภาพ					
10	กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์สมัยใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน					
11	การบูรณาการประเพณีและวัฒนธรรมต่อการสร้างภาพลักษณ์ชุมชน อสม.					
12	เทคนิคการจัดแถลงข่าวและการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อการประชาสัมพันธ์ของอสม.					
13	กลยุทธ์การวางแผนผลิตสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการประชาสัมพันธ์ของอสม.					
14	การพัฒนาเทคนิคและทักษะการเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ของนักจัดการสุขภาพ					
15	การเขียนข่าวเพื่องานประชาสัมพันธ์ของอสม. นักจัดการสุขภาพ					
16	กิจกรรมในการนำเสนอข่าวผ่านระบบสมาร์ตโฟนหรือระบบอิเล็กทรอนิกส์					
17	การจัดทำแผนด้านสุขภาพของอสม. นักจัดการสุขภาพ					
18	การจัดทำงบประมาณของอสม. นักจัดการสุขภาพ					
19	การประเมินผลงานของอสม. นักจัดการสุขภาพ					
20	การจัดเวทีเสวนาของอสม. นักจัดการสุขภาพ					

ขอขอบพระคุณในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ภัทรานิษฐ์ บุญขวัญลย์

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ง
แบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์
สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)



แบบทดสอบชุดที่ 1

แบบทดสอบก่อน/หลังการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถ ด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

วัตถุประสงค์: เพื่อประเมินผลความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ

คำแนะนำ: ขอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอ่านคำถามแล้วเขียนวงกลมล้อมรอบข้อคำตอบข้อที่ถูกต้องที่สุด

1.การพัฒนาบุคลิกภาพเกิดขึ้นกับนักจัดการสุขภาพ (อสม.) อย่างไรบ้าง

ก. เกิดขึ้นด้วยการพูดเก่ง	ข. เกิดขึ้นเพราะหน้าตาดี
ค. เกิดขึ้นเพราะหุ่นดี	ง. เกิดขึ้นได้ทั้งภายในและภายนอก

2.ท่านเข้าใจความสำคัญของการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างไร

ก. ทำให้ตนเองเชื่อมั่นและคนอื่นยอมรับ	ข. ทำให้คนอื่นรักใคร่
ค. ทำให้ตัวเองมีเสน่ห์	ง. ทำให้เกิดความมั่นใจในตัวเอง

3.ท่านเข้าใจลักษณะของบุคลิกภาพภายใน หมายถึงอย่างไร

ก. คนที่มีผิวขาว	ข. คนที่มีใบหน้าสวยงาม
ค. คนที่มีอารมณ์ดีชอบช่วยเหลือผู้อื่น	ง. คนที่มีร่างกายสูง

4.ข้อคำถามต่อไปนี้ข้อใดไม่ใช่ลักษณะบุคลิกภาพภายใน

ก. การมีค่านิยม	ข. มีความคิดเห็น
ค. มีความเชื่อ	ง. มีหน้าตาดี

5.ท่านมีความมั่นใจในการเข้าสังคมและชุมชน สาเหตุมาจากการพัฒนาบุคลิกภาพด้านใด

ก. ด้านการพัฒนาสังคม	ข. ด้านการพัฒนาชุมชน
ค. ด้านพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม	ง. ด้านการพัฒนาคน

6. ท่านได้รับการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น สาเหตุเกิดจากการพัฒนาบุคลิกภาพ คือ

ก. การได้เรียนรู้จากคนอื่น	✓ ข. ได้รับผลจากพ่อแม่
ค. ได้รับผลจากสิ่งแวดล้อม	ง. ได้จากตัวท่านเอง

7.ข้อใดที่ท่านเกิดความมั่นใจตนเองในการทำงานประชาสัมพันธ์ของอสม. “แพร่ข่าวร้ายกระจายข่าวดี”

ก. บุคลิกภาพที่ได้จากพ่อแม่	ข. ประสบการณ์ตรง
ค. มีเพื่อนให้การช่วยเหลือ	ง. เป็นคนมีความขยัน

8.ท่านให้คุณค่ากับการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อช่วยงานประชาสัมพันธ์อย่างไรบ้าง

ก. การแต่งกาย	ข. การแต่งหน้าตา
ค. การเป็นคนช่างเจรจา	ง. การเป็นคนที่มีความพร้อมทั้งกายและใจ

9.งานประชาสัมพันธ์มีผลต่อการดูแล บุคลิกภาพของท่านอย่างไร

ก.รูปร่างหน้าตาดี

ข.มีความรู้ความสามารถดี

ค.มีกายและสติปัญญาดี

ง.มีความคล่องว่องไวดี

10.ท่านเข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้อย่างตรงตามวัตถุประสงค์ในเรื่องการ พัฒนาบุคลิกภาพในเรื่องใด

ก.บุคลิกภาพภายใน

ข.บุคลิกภาพภายนอก

ค.บุคลิกภาพทางร่างกาย

ง.บุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอก

เฉลยแบบทดสอบชุดที่ 1การพัฒนาบุคลิกภาพ

ข้อ	คำตอบ	ข้อ	คำตอบ
1	ง	6	ข
2	ก	7	ก
3	ค	8	ง
4	ง	9	ค
5	ค	10	ง

แบบทดสอบชุดที่ 2

แบบทดสอบก่อน/หลังการฝึกอบรมdkiเสริมสร้างความสามารถ

ด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับอสม.

วัตถุประสงค์: เพื่อประเมินผลความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ
เรื่อง การพูดเพื่อการสื่อสาร

คำแนะนำ: ขอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอ่านคำถามแล้วเขียนวงกลมล้อมรอบข้อคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

1.ความหมายของ “การพูด” ข้อใดกล่าวได้ถูกต้อง

ก.การใช้ถ้อยคำวาจา	ข.การแสดงอารมณ์ความรู้สึก
ค.การใช้ถ้อยคำ นำเสียงและกิริยาอาการ	ง.การใช้กิริยาอาการและความรู้สึกนึกคิด

2.การแบ่งการพูดของมนุษย์ออกเป็นแต่ละประเภทนั้น ข้อใดกล่าวถูกต้อง

ก.การพูดระหว่างชาวบ้าน	ข.การพูดในเพื่อนอสม.ด้วยกัน
ค.การพูดระหว่างบุคคล กลุ่มชุมชนและสื่อมวลชน	ง.การพูดทางสื่อสารมวลชนและชุมชน

3.การพูดที่ดีควรมีจุดมุ่งหมายเฉพาะที่เอื้อต่องานประชาสัมพันธ์ของอสม.

ก.เป็นการให้ข่าวสารความรู้	ข.เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารการเมืองการปกครอง
ค.เป็นการให้ข่าวสารความรู้ การบันเทิงและการจูงใจ	ง.เป็นการให้ข่าวสารและชักจูงจิตใจ

4.การพูดที่สมบูรณ์จำเป็นต้องมีองค์ประกอบหลักคือ.

ก.ผู้พูด ผู้ฟัง เครื่องมือ	ข.ผู้พูด ผู้ฟัง เนื้อเรื่อง
ค.ความมุ่งหมายและผลในการพูดแต่ละครั้ง	ง.ผู้พูด เนื้อเรื่อง ผู้ฟัง เครื่องมือ

5.หลักการพูดที่ดีของนักจัดการสุขภาพชุมชน ข้อใดกล่าวถูกต้อง

- | |
|---|
| ก.การเตรียมตัวให้พร้อม ชักซ้อมให้ดี ทำทีให้สง่า |
| ข.การเตรียมตัวให้พร้อมก่อนพูดสรุปจบให้จับใจ |
| ค.ยิ้มแย้มแจ่มใสเมื่อเวลาพูด |
| ง.การพูดให้สุภาพ เสียงดังให้พอดี |

6.ข้อใดคือจุดมุ่งหมายของการพูด

ก.ให้ผู้ฟังเข้าใจ	ข.ให้ผู้ฟังมีความรู้
ค.ให้ผู้ฟังสนใจ เข้าใจและประทับใจ	ง.ให้ผู้ฟังมีความสุขใจ

7.วัตถุประสงค์ข้อใดที่ทำให้ผู้รับฟังข่าวสารสนใจ

ก.ให้ความรู้	ข.ให้ความสนุกสนาน
ค.ให้เสนอข้อเท็จจริง	ง.ให้ข่าวสารความรู้ บันเทิงและชักจูงใจ

8.ข้อใดเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการพูดให้ผู้รับสารสนใจ

ก.พูดได้อย่างใจนึก

ข.ให้ผู้ฟังรับรู้และเข้าใจตรงกับความต้องการของผู้พูด

ค.ระลึกได้ตั้งใจหวัง

ง.พูดให้ประโยชน์แก่ผู้ฟัง

9.หลักการพูดใด ที่สามารถชักจูงให้ผู้ฟังสนใจ การพูด มีลักษณะอย่างไร

ก.การพูดด้วยหลักวิชาการ

ข.การพูดหลักวิชาและความบันเทิง

ค.การพูดเฉพาะเรื่อง

ง.การพูดโดยใช้วิธีเร้าอารมณ์เป็นที่ตั้ง

10.ข้อใดที่ทำให้ท่านได้รับการพัฒนาการสื่อสารด้านการพูดเพื่อเป็น อสม.นักจัดการสุขภาพที่ดี

ก.มีความเหมาะสม

ข.ใช้วาจาสุภาพ

ค.มีความมุ่งหมายดีและบุคลิกภาพดี

ง.น้ำเสียงไพเราะ

เฉลยแบบทดสอบชุดที่ 2 การพูดเพื่อการสื่อสาร

ข้อ	คำตอบ	ข้อ	คำตอบ
1	ง	6	ค
2	ค	7	ง
3	ก	8	ข
4	ง	9	ง
5	ข	10	ค

แบบทดสอบชุดที่ 3

แบบทดสอบก่อน/หลังการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

วัตถุประสงค์: เพื่อประเมินผลความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ

เรื่อง ความรู้เกี่ยวกับ การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์

คำแนะนำ: ขอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอ่านคำถามแล้วเขียนวงกลมล้อมรอบข้อคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

1. ข้อใดเป็นวัตถุประสงค์ของการเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์

ก. การแจ้งข่าวหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้ประชาชนได้ทราบ

ข. การให้เกิดความเข้าใจตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชน

ค. การให้คำแนะนำและข้อปฏิบัติในแนวทางที่ถูกต้อง

ง. การแจ้งข่าวข้อเท็จจริงและข้อปฏิบัติที่ถูกต้อง

2. ข้อใดกล่าวถูกต้อง “องค์ประกอบของข่าว” ประกอบด้วย

ก. ใคร ทำอะไร

ข. เมื่อไร ใคร ทำอะไร ที่ไหน

ค. ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร

ง. ใคร ทำอะไร เมื่อไร ที่ไหนอย่างไร

3. ข้อใดใช้เป็นคำขึ้นเพื่อการเขียนรายงานข่าว

ก. ใคร ทำอะไร

ข. ใคร ทำอะไร ที่ไหน

ค. ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด

ง. เกิดอะไร ที่ไหน เมื่อใด

4. หลักการโครงสร้างการเขียนข่าวข้อใดกล่าวถูกต้อง.

ก. ความนำ ข้อความสำคัญครบถ้วน

ข. พาดหัวข่าว ความนำ

ค. เนื้อข่าว ความนำ

ง. พาดหัวข่าว ความนำ เนื้อข่าว

5. หลักการใดที่ควรหลีกเลี่ยงเพื่อประกอบการเขียนข่าวประชาสัมพันธ์

ก. การหลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์ที่เข้าใจยาก

ข. การสะกดชื่อและนามสกุล คำนำหน้าชื่อให้ถูกและไม่แสดงความคิดเห็นส่วนตัว

ค. การเขียนตัวเลขมีจำนวนมากได้

ง. การใช้อักษรย่อหรือตัวย่อต่างๆ ได้

6. แหล่งข้อมูลใดที่อสม.นำมาใช้ประกอบ การเขียนข่าวในชุมชน

ก. ตามนโยบายของผู้บริหารของกระทรวง

ข. กิจกรรมหน่วยงาน

ค. กิจกรรมชุมชน

ง. กิจกรรมขององค์กรและนโยบายของกระทรวงและรัฐบาล

แบบทดสอบชุดที่ 4

แบบทดสอบก่อน/หลังการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถ ด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

วัตถุประสงค์: เพื่อประเมินผลความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ
เรื่อง การสร้างภาพลักษณ์

คำแนะนำ: ขอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอ่านคำถามแล้วเขียนวงกลมล้อมรอบข้อคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

1. ข้อใดต่อไปนี้ไม่ใช่ประโยชน์ของการสร้างภาพลักษณ์

- ก. ภาพลักษณ์ที่ดีส่งผลให้ประชาชนเกิดความเชื่อถือน้ององค์กร
- ข. ภาพลักษณ์ที่ดีสามารถส่งผลให้ผลิตภัณฑ์ขึ้นราคาได้ตามต้องการ
- ค. ภาพลักษณ์ที่ดีส่งผลให้ประชาชนมองข้ามจุดด้อยขององค์กร
- ง. ภาพลักษณ์ที่ดีส่งผลให้สินค้าขององค์กรมีคุณภาพดีขึ้น

2. ข้อใดแสดงองค์ประกอบของภาพลักษณ์องค์กรได้ถูกต้อง

- ก. ผู้บริหาร สินค้าและ/หรือบริการ อุปกรณ์สำนักงาน
- ข. การแต่งกายของพนักงานการดำเนินธุรกิจ
- ค. ผู้บริหาร การให้บริการของพนักงาน
- ง. กิจกรรมทางสังคมของพนักงาน

3. ประชาชนให้ความเชื่อมั่นต่อภาพลักษณ์ข้อใดมากที่สุด

- ก. ภาพลักษณ์ขององค์กร
- ข. ภาพลักษณ์ของสถาบัน
- ค. ภาพลักษณ์ของสินค้า
- ง. ภาพลักษณ์ขององค์กรและสถาบัน

4. ข้อใดเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่มีต่อการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรหรือต่อชุมชน

- ก. กำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมให้กับองค์กร
- ข. มอบหมายให้นักประชาสัมพันธ์เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ต่อสื่อมวลชนแทนตนเอง
- ค. วางแผนการดำเนินงานทางชุมชนที่ดี
- ง. การกำหนดนโยบายและวางแผนดำเนินงานองค์กร

5. บุคคลใดที่มีความรู้และมีความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ด้านการส่งเสริมสุขภาพชุมชนในชุมชน

- ก. นักจัดการสุขภาพ อสม.
- ข. พนักงาน
- ค. ประชาชนในชุมชนใกล้เคียง
- ง. ทุกคนที่อยู่ในชุมชน

6. การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อการส่งเสริมสุขภาพชุมชนเกิดจากสาเหตุใด

- ก. เกิดขึ้นจากลักษณะของงาน
- ข. เกิดขึ้นเพราะคนสร้างขึ้น
- ค. เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ข้างนอก
- ง. เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและการปรุงแต่ง

7. ท่านสร้างภาพลักษณ์เป็นผู้นำด้านสุขภาพแก่ตนเองและชุมชนให้น่าเชื่อมั่นประเภทใด

ก.ประเภทสถาบัน

ข.ประเภทส่วนบุคคล

ค.ประเภทองค์กร

ง.ประเภทบริการ

8.ท่านได้ให้ความหมายของการประชาสัมพันธ์ ในงานการส่งเสริมสุขภาพชุมชนอย่างไร

ก.เป็นงานสร้างภาพลักษณ์

ข.เป็นงานแจ้งข่าวสาร

ค.เป็นงานเสนอข่าวแก่กลุ่มในสังคม

ง.เป็นงานจิตอาสา

9.ท่านวางแผนการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการส่งเสริมภาพลักษณ์ของอสม. ต่อการรับข่าวสารด้านสุขภาพ “แจ้งข่าวร้าย กระจายข่าวดี”ให้ทันต่อสถานการณ์ผ่านสื่ออย่างไรบ้าง

ก.หอกระจายข่าว

ข.เรียกประชุมชาวบ้าน

ค.สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุและโทรทัศน์

ง.หนังสือพิมพ์ข่าว

10.อสม.คือบุคคลที่มีจิตอาสา สร้างภาพลักษณ์งานประชาสัมพันธ์ต่อการเป็นผู้นำนักจัดการสุขภาพชุมชน ในยามภาวะวิกฤติต่าง ๆ ท่านจะแนวทางการทำงานอย่างไร

ก.ต้องช่วยกันรักษาภาพลักษณ์

ข.ต้องสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับชุมชน

ค.ต้องป้องกัน วางแผนการเกิดเหตุและช่วยกันฟื้นฟู

ง.ต้องให้ข้อมูลแจ้งข่าวให้ชุมชนทราบ

เฉลยแบบทดสอบชุดที่ 4 การสร้างภาพลักษณ์

ข้อ	คำตอบ	ข้อ	คำตอบ
1	ข	6	ง
2	ก	7	ค
3	ง	8	ก
4	ง	9	ค
5	ก	10	ค

ภาคผนวก จ

แบบประเมินความพึงพอใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่มีต่อการให้บริการ
ฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม.

แบบประเมินความพึงพอใจ

แบบประเมินฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาความพึงพอใจของอสม.ที่มีต่อการเข้ารับการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ อสม. แบบประเมินความพึงพอใจฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาวิชา 10 ข้อ ด้านวิทยากร 10 ข้อ ด้านการสอน 10 ข้อ ด้านสื่อการสอนและสถานที่ในการอบรม 5 ข้อ และด้านการวัดและประเมินผล 5 ข้อ รวมเป็นจำนวนทั้งหมด 40 ข้อ และผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์วัดระดับของความพึงพอใจไว้ดังนี้

- 5 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ทั้งนี้ ขอความกรุณาให้ท่าน ตอบแบบประเมินฉบับนี้ทุกข้อ โดยเลือกคำตอบที่ตรงความคิด ความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถสำหรับอสม.ฉบับสมบูรณ์ พร้อมกันนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางภัทรานิษฐ์ บุญขวัญ

นิสิตปริญญาเอก สาขาการศึกษาผู้ใหญ่

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ด้านเนื้อหาวิชา	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.เนื้อหาของการฝึกอบรมสอดคล้องกับสภาพ ลักษณะการใช้งานจริง					
2.เนื้อหาวิชาในชุดฝึกอบรมได้พัฒนาความรู้ ความสามารถงานประชาสัมพันธ์					
3.เนื้อหาในชุดฝึกอบรมสามารถสร้างการมี ส่วนร่วมของคนในชุมชน					
4.เนื้อหาวิชามีความต่อเนื่องสอดคล้องกับ หลักสูตรนักจัดการสุขภาพ					
5.เนื้อหาวิชามีความทันสมัยเหมาะสมกับ เหตุการณ์ปัจจุบัน					
6.มีส่วนช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะ การพัฒนาศักยภาพนักประชาสัมพันธ์ของ อสม.					
7.มีส่วนช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะ การพูดเพื่อการสื่อสารงานประชาสัมพันธ์					
8.มีส่วนช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะ การเขียนข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์					
9.มีส่วนช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะ การสร้างภาพลักษณ์					
10.โดยภาพรวมเนื้อหาวิชาภาคทฤษฎีและ ปฏิบัติมีความสอดคล้องกัน					
ด้านวิทยากร					
11. วิทยากรสอนตรงตามเนื้อหา					
12.วิทยากรมีทักษะการถ่ายทอดชัดเจน					
13.วิทยากรอบรมตรงเวลา					
14.วิทยากรเสียสละเวลาส่วนตัวอธิบายข้อ สงสัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม					

ด้านเนื้อหาวิชา	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15.วิทยากรมีความทุ่มเทและตั้งใจในการสอน					
16.วิทยากรให้กำลังใจเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมประสบปัญหาในการฝึกอบรม					
17.วิทยากรสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
18.วิทยากรมีเทคนิคการสอนสร้างบรรยายที่ดีให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
19.วิทยากรให้ความสนใจกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง					
20.วิทยากรพยายามเสริมความรู้ด้านงานประชาสัมพันธ์ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีคุณภาพ					
ด้านวิธีการสอนและสื่อการสอน					
21.วิทยากรจัดการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้					
22.วิทยากรจัดการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนุกสนานในการเรียนรู้					
23.วิทยากรมีการเตรียมการฝึกอบรมมาล่วงหน้าอย่างเหมาะสม					
24.วิทยากรให้การสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นความสำคัญในการฝึกอบรมงานประชาสัมพันธ์สำหรับนักจัดการสุขภาพ					
25.วิทยากรมีการนำเข้าสู่บทเรียนด้วยการพูดคุยหรือเล่าเรื่องต่างๆก่อนเริ่มสอน					

ด้านเนื้อหาวิชา	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26.วิทยากรมีการทบทวนความรู้เดิมก่อนเริ่มฝึกอบรบ ด้วยการถาม-ตอบปากเปล่า หรือทำแบบทดสอบ					
27.วิทยากรยกตัวอย่างประกอบการอธิบายอย่างชัดเจน					
28.วิทยากรใช้คำถามกระตุ้นให้คิดและตัดสินใจด้วยตนเอง					
29.วิทยากรสรุปเนื้อหาการฝึกอบรรมก่อนเลิกฝึกอบรบแต่ละครั้ง					
30.วิทยากรจัดกิจกรรมการฝึกอบรรมเพื่อให้ผู้เข้ารับ การ ฝึ ก อ บ ร ม มี ทักษะ ใน งาน ประชาสัมพันธ์สำหรับนักจัดการสุขภาพ					
ด้านสถานที่ในการอบรบ					
31.ขนาดของสถานที่เหมาะสม กับจำนวนผู้เข้าอบรบ					
32.อากาศและระบบระบายอากาศสถานที่ในการอบรรมมีความเหมาะสม					
33.แสงสว่างของสถานที่ในการอบรรมมีความเหมาะสม					
34.ระบบเสียงและอุปกรณ์ประกอบการสอนของสถานที่ในการอบรรมเหมาะสม ฟังชัดเจน					
35.บรรยากาศสถานที่ในการฝึกอบรรมมีความเหมาะสมต่อการเรียนรู้					

ด้านเนื้อหาวิชา	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการวัดและประเมินผล					
36.แบบทดสอบที่ใช้วัดตรงตามเนื้อหาที่เรียน					
37.การวัดและประเมินผลมีความยุติธรรม					
38.วิธีการฝึกอบรมมีหลักการและมาตรฐานที่ชัดเจนตรงตามความมุ่งหมายของชุดฝึกอบรม					
39.มีการวัดผลพัฒนาการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรม					
40.มีการประเมินความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม					

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสม
ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.)



**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คนประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสม
ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.)**

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นำชัย เลวีย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมिति บุญชุติมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาการประชาสัมพันธ์, คณะ
นิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ดร.เพชรพลัย ธีระวณิชวงศ์ คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ
วิทยาเขตรังสิต
4. ดร.วิภาวรรณ สุขสถิตย์ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา.
5. อาจารย์ธงชัย สาระกุล นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน)
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ





ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ

ที่ ศธ 0519.12/ ๕713



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

7 ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นำชัย เลวลีย์

เนื่องด้วย นางภัทราธิษฐ์ บุญยวิบูลย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง ความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.)” โดยมี อาจารย์ ดร.วัฒน์ วัฒนีย์ วัฒนีย์ วัฒนีย์ วัฒนีย์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบชุดฝึกอบรม แบบสอบถาม Pre-test/Post- test แบบประเมินความ เหมาะสม และแบบประเมินความสอดคล้อง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางภัทราธิษฐ์ บุญยวิบูลย์ และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.คุชฎี โยเหลา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 840 4137

ที่ ศธ 0519.12/ ๕709



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

7 ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะเทคโนโลยีมหาวิทาลัยนอร์ท กรุงเทพ

เนื่องด้วย นางภัทราธิษฐ์ บุญยวิบูลย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.)” โดยมี อาจารย์ ดร.วันนีย์ ไรจน์สัมฤทธิ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในครั้งนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบชุดฝึกอบรม แบบสอบถาม Pre-test/Post- test แบบประเมินความเหมาะสม และแบบประเมินความสอดคล้อง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางภัทราธิษฐ์ บุญยวิบูลย์ และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ตุษฎี โยเหลา)
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081 840 4137



ที่ ศธ 0519.12/ ๕740

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

7 ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมิทธิ์ บุญชุติมา

เนื่องด้วย นางภัทรานิษฐ์ บุญยวิบูลย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาชุดฝึกอบรบเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.)" โดยมี อาจารย์ ดร.วันนีย์ วัฒนชัย วัฒนชัย และ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบชุดฝึกอบรบ แบบสอบถาม Pre-test/Post- test แบบประเมินความเหมาะสม และแบบประเมินความสอดคล้อง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางภัทรานิษฐ์ บุญยวิบูลย์ และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชัย โยเหลา)
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติศาสตร์ โทรศัพท์ 081 840 4137

ที่ ศธ 0519.12/5712



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

7 ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ .

เรียน นายธงชัย สาระกุล

เนื่องด้วย นางภัทราธิษฐ์ บุญยวิบูลย์ นิสิตรระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.)” โดยมี อาจารย์ ดร.วัฒน์ วัฒนชัย วัฒนชัย และ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบชุดฝึกอบรม แบบสอบถาม Pre-test/Post- test แบบประเมินความเหมาะสม และแบบประเมินความสอดคล้อง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางภัทราธิษฐ์ บุญยวิบูลย์ และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชัย โยเหลา)
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัทพ์ 081 840 4137



ที่ ศธ 0519.12/ 5774

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

7 ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.วิภาวรรณ สุขสัถย์ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสักระยา

เนื่องด้วย นางภัทรานิษฐ์ บุญยวิบูลย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาชุดฝึกอบรบเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.)” โดยมี อาจารย์ ดร.วัฒน์ ใจน้อมฤทธิ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบชุดฝึกอบรบ แบบสอบถาม Pre-test/Post- test แบบประเมินความเหมาะสม และแบบประเมินความสอดคล้อง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางภัทรานิษฐ์ บุญยวิบูลย์ และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ดร.ดุสิต โยธะ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต โยธะ)
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 840 4137

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านประชาสัมพันธ์สำหรับ
 อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.)
 ณ ห้องประชุมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางชะแยง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
 ระหว่างวันที่ 14 ตุลาคม 2558 ถึง วันที่ 16 ตุลาคม 2558
 เวลา 8.30 น. - 17.30 น.

รายชื่ออสม.ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตำบลบ้านใหม่ จำนวน 7 คน

- 1.นางกาญจนา ทองประสี
- 2.นายสรวิศ ร่มโพธิ์ไทร
- 3.นางมาลี มัลลิกะนาวิน
- 4.นางจินตนา ธรรมจารีย์
- 5.นางกัลยา ผ่องอารมณ์
- 6.นางวิภารัตน์ หิรัญพุกภัย
- 7.นางวันเพ็ญ สารรักษ์

รายชื่ออสม.ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต.บางคูวัด จำนวน 7 คน

- 1.นางอ้อม พรหมอยู่
- 2.นางเฉลา คุณอะโหนด
- 3.นายพงษ์เทพ รัตนสุวรรณ
- 4.นายชุมพร ไวยวัฒนะ
- 5.น.ส.ละเอียด พรหมศาสตร์
- 6.นางขันทอง ขันถม
- 7.นางกุหลาบ หันเอียง

รายชื่ออสม.ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต.บางเคื่อ จำนวน 8 คน

- 1.นางเทียบ อาสิงสมานันท์
- 2.นางบุญกว้าง ราชสมบุญ
- 3.นางบุญปลุก แมลงภู
- 4.นางธนสร อังไกรรัมย์
- 5.นางจันทร์เพ็ญ เนียมกันทา
- 6.นางพยงค์ วีรวัฒนาคม
- 7.นางละเอียด เจริญสุข
- 8.น.ส.เปรมทิพย์ ขจรรุ่งโรจน์

รายชื่อสม.ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตำบลบางชะแยงจำนวน 8 คน

- 1.นางเพียว ไกร์กรวญ
 - 2.นางหล้า หลุมลึก
 - 3.นางเพ็ญประภา พิสมรัตน์
 - 4.นางศรีสุดา สุกสีนวน
 - 5.นางชม้อย สิงห์เทียบ
 - 6.นางเบญจา บุญมาก
 - 7.น.ส.ประสาน ลำไย
 - 8.น.ส.วิระวรรณ ต่อเต็ม
- รวมทั้งสิ้น จำนวน 30 คน





ภาคผนวก ญ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ใช้ห้องประชุม





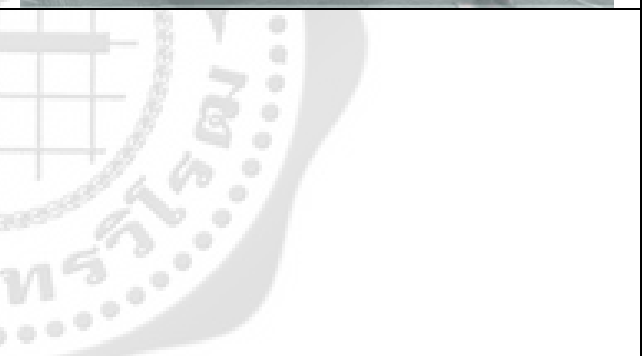
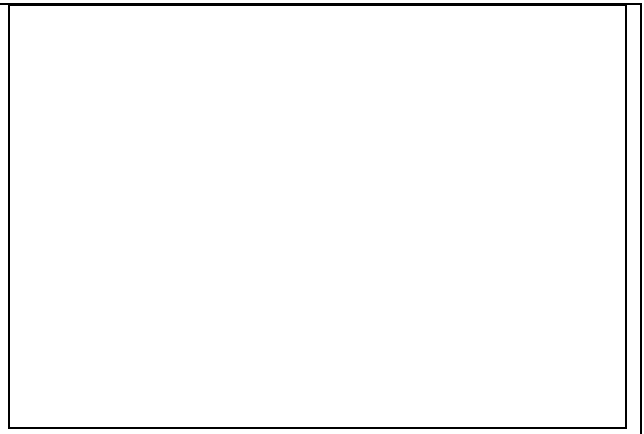






ภาคผนวก ก
รูปกิจกรรม



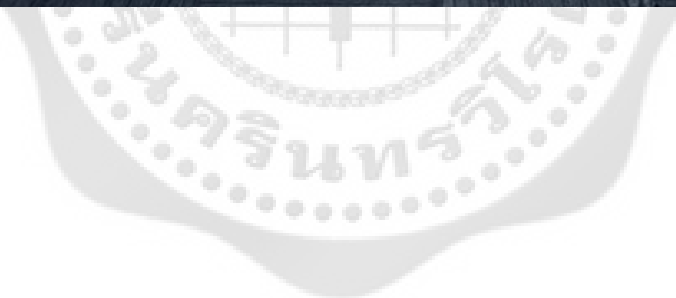












ภาคผนวก ก
ชุดกิจกรรม 3 อ 2 ส



ชุดกิจกรรม 3 อ 2 ส



ยินดีต้อนรับ อสม.ทุกท่าน



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
DEPARTMENT OF HEALTH SERVICE SUPPORT



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

1 ชื่อ

2 ตำแหน่ง

3 อำเภอ

แซ่แม่หน



1 ชื่อ

2 ตำบล

3 อำเภอ

แซ่แซน



แนะนำตัว

1) ตีมือ ป้ายป้าย (//)

2) ชื่อ อสม . 1/ ชื่อ อสม . 2// ชื่อ อสม . 3//

3) ชื่อ.....ท่าทาง.....วลีที่ชอบ.....

เช่น แซแมน รักนะ จีบ จีบ

ปรบมือ5เอส ปรบมือ 5 เอส

ปรบมือ1ครั้ง.....เอส

ปรบมือ2.ครั้ง.....เอส

ปรบมือ3ครั้ง.....เอส

.....

ปรบมือ5ครั้ง.....เอส



พลังอสม.

123 เยี่ยม! ตบมือ 1 ครั้ง

123 เยี่ยม! ตบมือ 2 ครั้ง

123 อสม. เยี่ยม เยี่ยม!! ตบมือ 3 ครั้ง



บวมกลุ่ม

อสม.ยุคใหม่(พร้อม)

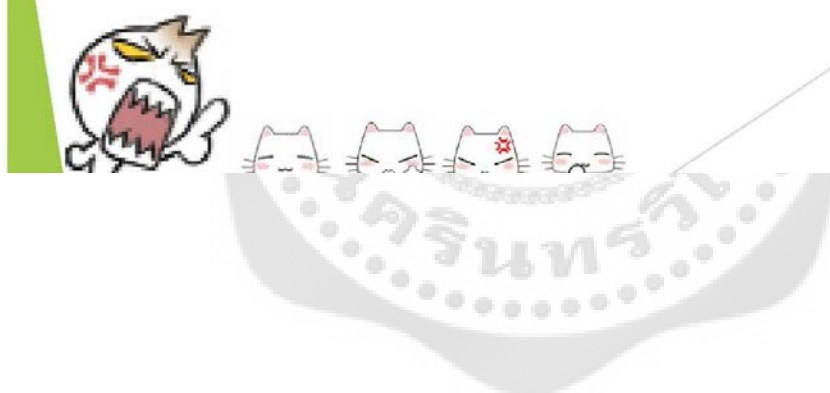
อสม.ยกมือขึ้นระดับเอวสองมือพูดว่า (พร้อม)

อสม.ยุคใหม่แสดงรหัส 34

12345

อสม.ยุคใหม่ พัฒนาก้าวไกล ด้านประชาสัมพันธ์

เราทำได้ เราทำได้ เราทำได้ เฮ้



จับคู่



นครินทร์

ชื่อจริง/ชื่อเล่น



ผลไม้ที่ชอบ





ชื่อกลุ่ม

- 1.ประธาน (มีลักษณะผู้นำราศีจบ เน้นเตี้ยดำ)
- 2.เลขานุการ(หน้าตาดีมีไว้อวดกลุ่มอื่น)
- 3.โฆษก(ทำทุกอย่างเพื่อกลุ่ม)
- 4.สมาชิก.....5.สมาชิก..... 6.สมาชิก.....





ผลที่คาดหวัง

คิดแล้วเขียน

1).....

2)..... 3)..... 4)..... 5).....

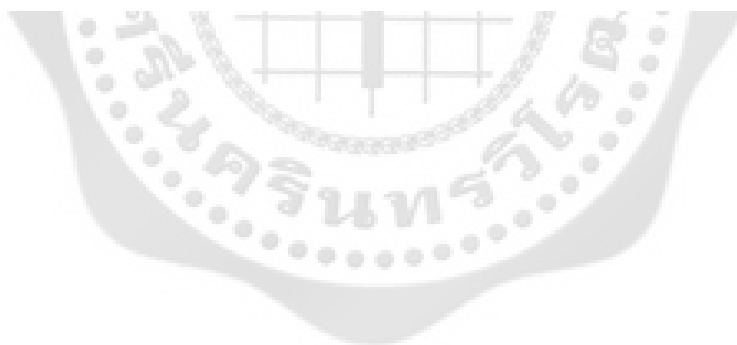
6)..... 7)..... 8)..... 9).....

10).....



ใบงาน

- 1) ให้กลุ่มของท่านนำข้อความมาต่อเรียงกันให้เกิดประโยคมีเนื้อหาที่ต่อเนื่องกัน
- 2) ถ้าแน่ใจว่าเนื้อหาถูกต้องแล้วให้ทุกคนในกลุ่มฝึกอ่านข้อความตั้งแต่ต้นจนจบพร้อมกัน
(ให้ออกแบบการประมวมือให้จังหวะประกอบการอ่านเป็นต้น)
- 3) กลุ่มใดพร้อมที่จะนำเสนอการอ่านข้อความที่เรียงไว้ให้ยกมือแจ้งวิทยากร
- 4) กลุ่มใดเรียงข้อความถูกต้อง อ่านเสียงดังและพร้อมเพียงกันเป็นกลุ่มที่ชนะเลิศให้



ใบงาน ใบงานที่

ตบมือตามคำสั่ง

123 121 323 123 415 213

ปรับพฤติกรรมสุขภาพ 3 อ 2 ส

อาหาร

ออกกำลังกาย

อารมณ์

สุขบุหรื

สุรา

ปรับพฤติกรรมเปลี่ยนสุขภาพคนไทย

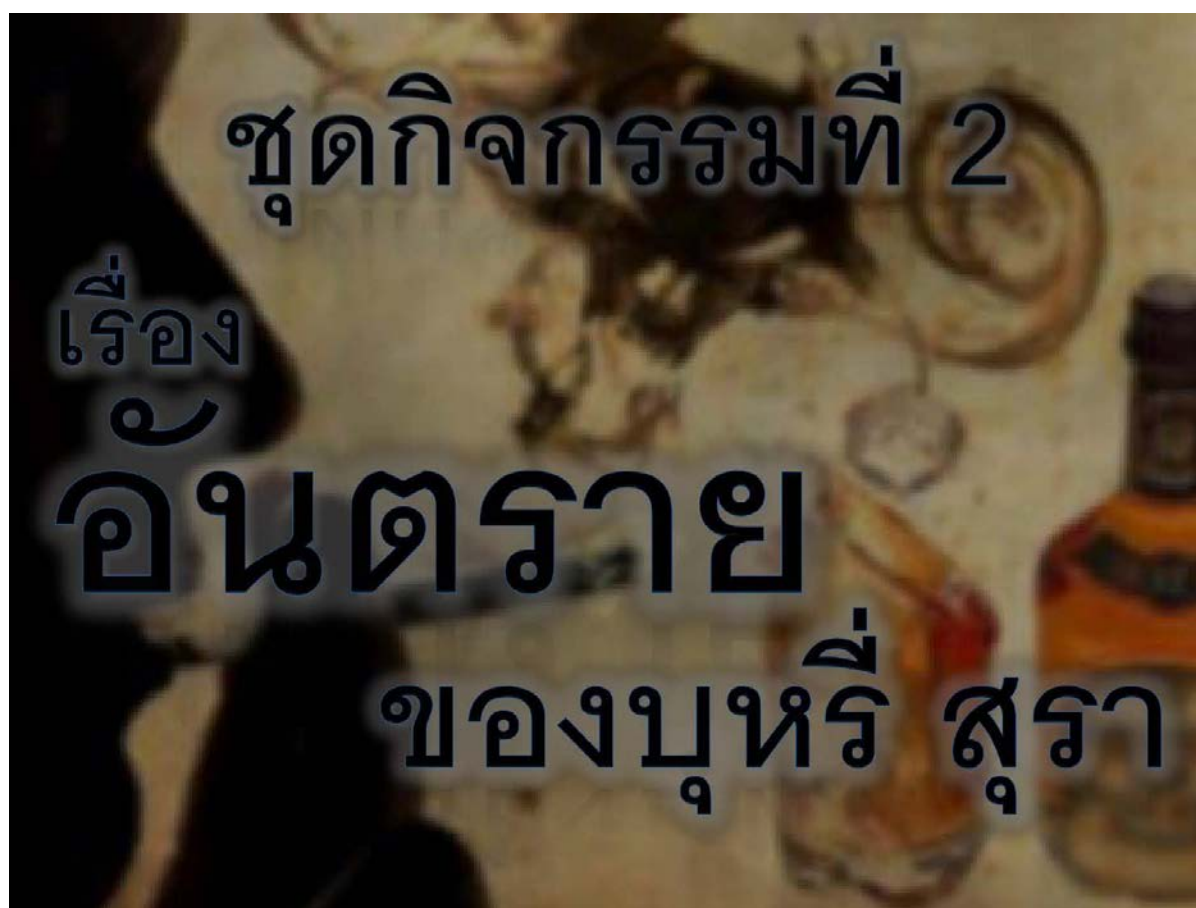
เราทำได้ เราทำได้ เราทำได้ เฮ้!!!

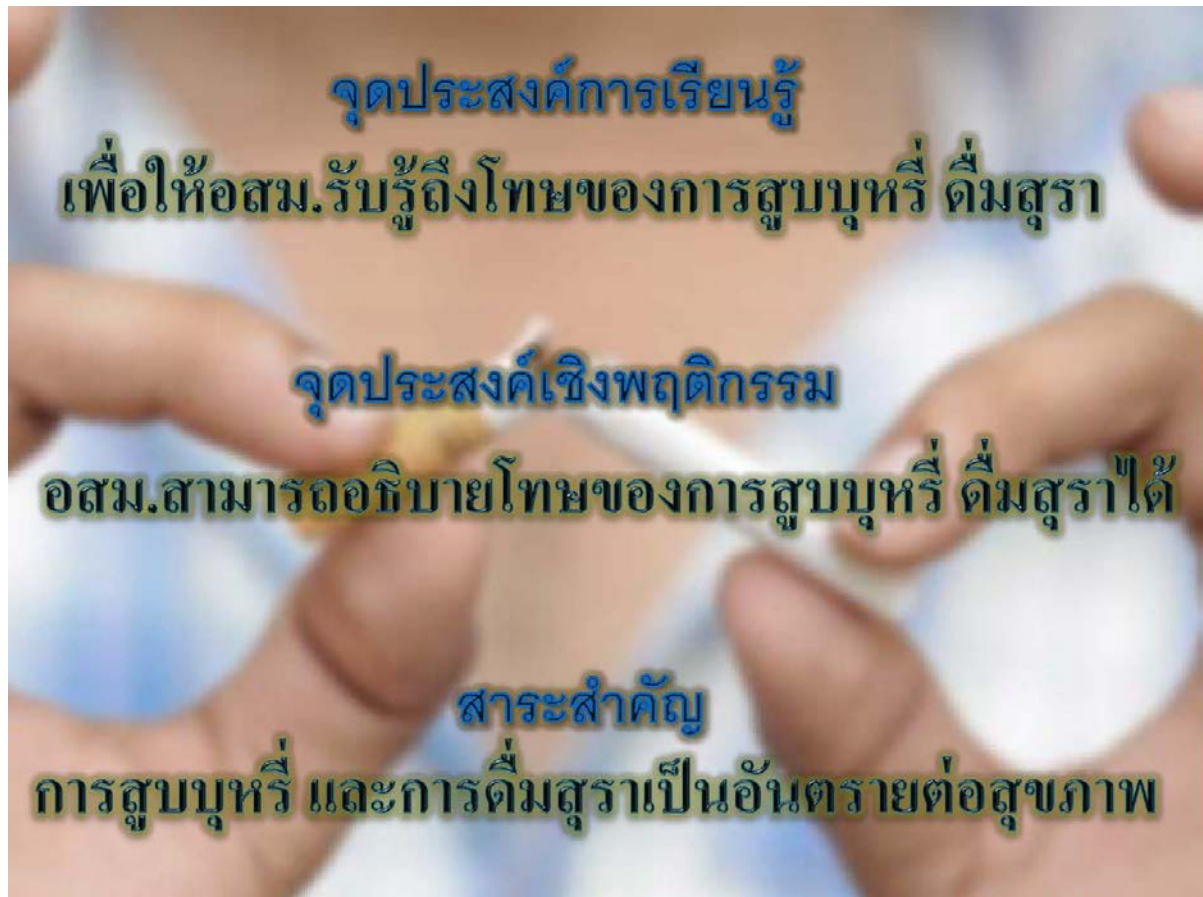
จิตอาสา...สานภารกิจ

1. แสดงพลัง (บูมกลุ่ม)
2. กลุ่มหรือตัว แทนกลุ่ม สร้างบรรยากาศก่อนการเรียนรู้ 5-10 นาที
 - เล่าประสบการณ์โดนใจ
 - เล่าเรื่องขำๆ
 - การแสดง/ ตลก
 - ร้องเพลง
 - ฯลฯ











กิจกรรมการเรียนรู้

1. สันทนา สอบถามอสม.เรื่องสูบบุหรี่ ดื่มสุรา (เช่น สมาชิกในครอบครัวใครสูบบุหรี่และดื่มสุรา)
2. ตัวแทนอสม.ออกมาเล่าความรู้สึกลึกซึ้งที่มีต่อผู้ที่สูบบุหรี่และดื่มสุรา
3. เตรียมชุดบัตรคำ อันตรายที่เกิดจากการสูบบุหรี่ และดื่มสุรา
4. อสม.แบ่งเป็นกลุ่มม และให้ตัวแทนกลุ่มมาจับบัตรคำ เพื่อจัดเข้ากลุ่ม บุหรี่ หรือสุรา
5. ให้อสม.ดูภาพ อาการของผู้ป่วยจากการสูบบุหรี่ สุรา
6. ให้อสม.ร่วมกันอภิปราย และนำเสนอโทษของการสูบบุหรี่ ดื่มสุรา
7. อธิบายเพิ่มเติมและสรุป
8. ให้อสม.ดู วิดีทัศน์เรื่องภัยมืด

การประเมินผล

1. สังเกตการร่วมกิจกรรม
2. การตอบคำถามของนักเรียน



สื่อ/อุปกรณ์การเรียนรู้

1. วิดีทัศน์เรื่องบุหรี่ป้ายร้ายใกล้ตัว
2. บัตรคำ “สุบบุหรี่” “ดื่มสุรา”

และชุดบัตรคำหาของการสุบบุหรี่ ดื่มสุรา

3. ภาพโทษของการสุบบุหรี่ ดื่มสุรา

สุบบุหรี

ไอบ่อย

โรคปอด

หุดดตม
อักสบ

ดุงตมโป่ง
พอง

ควันเป็น
อันตรายต่อ
ผู้อื่น

มะเร้งปอด

มิกลีนปาก



















ขอบคุณค่ะ



ชุดกิจกรรมที่ 3

อสม.ต้นแบบด้านสุขภาพ



จุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อให้สม.ตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องล้างมือบ่อยๆ

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม อสม.สามารถบอกได้ว่าควรล้างมือเวลาใดบ้างและ
แสดงการล้างมือได้ถูกต้อง

สาระสำคัญ มือสัมผัสกับสิ่งสกปรกและมีส่วนที่จะล้างบ่อยแต่ไม่ทั่วถึง
ซึ่งอาจมีเชื้อโรคหลายชนิดติดอยู่กับมือ ซึ่งสามารถนำเชื้อโรคเข้าสู่ร่างกาย
จึงต้องหมั่นล้างมือให้สะอาดทุกครั้งก่อนรับประทานอาหาร โดยเฉพาะก่อน
กินอาหารและหลังการขับถ่าย



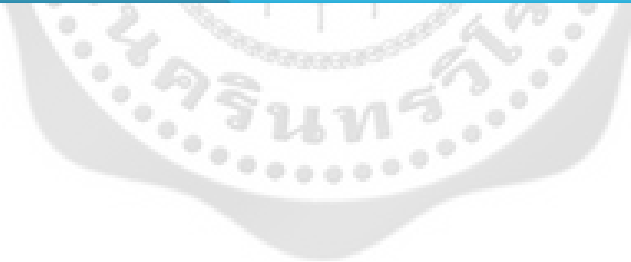
สาระการเรียนรู้

มือเป็นอวัยวะที่ใช้ในการทำกิจกรรมต่างๆ สัมผัสกับสิ่งต่างๆ ซึ่งอาจมีการปนเปื้อนของเชื้อ โรคติดอยู่กับมือ หากใช้มือหยิบอาหาร ขนมนกิน เชื้อโรคจะเข้าสู่ร่างกายผ่านทางมือที่สัมผัสอาหารหรือจากการที่ใช้มือ แกะเกาส่วนต่างของร่างกายหรือสัมผัสวัตถุแปลก ทำให้เชื้อโรคเข้าสู่ร่างกายได้ ซึ่งจะมีการเจ็บป่วยมาก-น้อยแล้วแต่เชื้อโรคที่เข้าสู่ร่างกาย จึงต้องล้างมือ ให้สะอาดทุกครั้งก่อนกินอาหารก่อนหยิบขนมกินและต้องหมั่นล้างมือบ่อย



กิจกรรมการเรียนรู้

- 1) ให้ อสม.ดูแลความสะอาดของมือตัวเอง
- 2) หากมือสกปรกจะทาทายอย่างไร ให้ อสม.ช่วยกันตอบ
- 3) ต้องล้างมือเวลาใด
- 4) บริเวณมักพบความสกปรกและเชื้อโรคติดอยู่
- 5) สอนวิธีการล้างมือ 7 ขั้นตอนโดยใช้ภาพ 6) สาธิตการล้างมือจริง โดยใช้อุปกรณ์จริง
- 7) อสม.ฝึกปฏิบัติการล้างมือเป็นกลุ่ม
- 8) วิทยากร และ อสม.สรุปความรู้ ฝึกปฏิบัติร่วมกัน



บวมอสม.

วิทยากร : อสม. นักจัดการสุขภาพพร้อม (อสม. ชุดควบคุมและระดับอาสาสมัครผู้ดูแล...)

อสม. : อสม. นักจัดการสุขภาพพร้อม(พร้อม)

วิทยากร : จัดไป

อสม. : กินร้อน //

ช้อนกลาง //

ล้างมือ //

กินร้อน ช้อนกลาง ล้างมือ //

123 เยี่ยม 123 เยี่ยม 123 อสม เยี่ยม เยี่ยม





ล้างตอนไหน ??





ปฏิบัติการล้างมือจริง

ล้าง หรือ ไม่ล้าง



สื่อ/อุปกรณ์

- 1) ภาพเชื้อโรคบนมือ
- 2) ภาพวิธีการล้างมือ 7 ขั้นตอน
- 3) อุปกรณ์การล้างมือ
 - 1 ถังใส่น้ำ 1 ใบ
 - 2 กระดาษ 1 ใบ
 - 3 ชันตักน้ำ 1 ใบ
 - 4 สบู่ 1 ก้อน
 - 5 เจลล้างมือ 1 หลอด
 - 6 ผ้าเช็ดมือ 1 ผืน



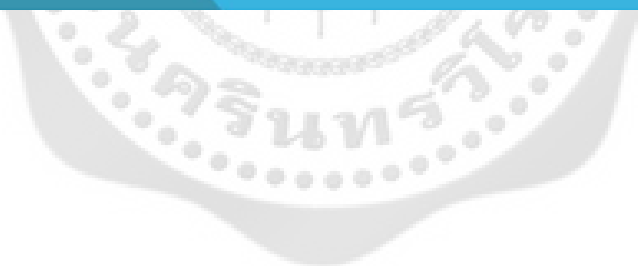
การล้างมือ 7 ขั้นตอน (เพื่อจดจำง่ายๆ)

1. ล้าง
2. ขี้
3. สอด
4. คลึง
5. ปั่น
6. เชีย
7. ม้วนสือ



แข่งขันการล้างมือ 7 ขั้นตอน

1. ราววลจําก่ง
2. ราววลบรยายเข้าใจง่าย
3. แอ็กชั้นหรือท่าทางเท่ๆ



การประเมินผล

- 1) สังเกตความสนใจการร่วมกิจกรรมและฝึกปฏิบัติจริง
- 2) การตอบคำถามของอสม.



ชุดกิจกรรมที่ 4

กะเพราเปลือก อสม.

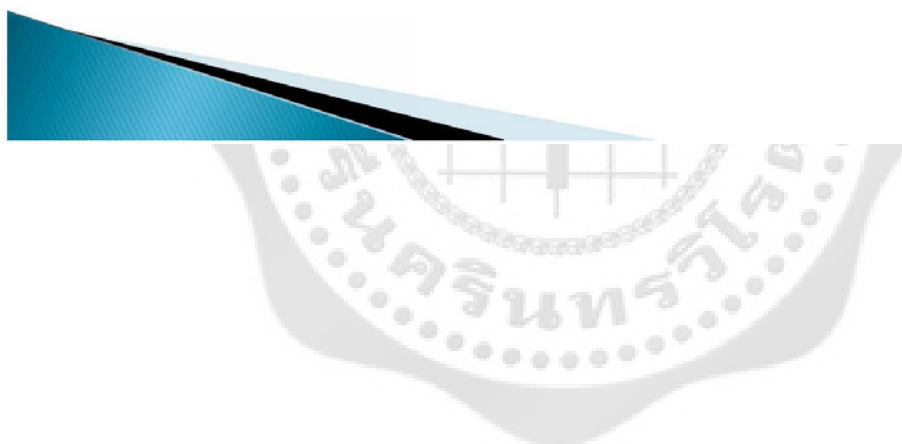


จุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อให้ อสม.มีความเข้าใจพฤติกรรมสุขภาพเรื่อง 3อ 2ส
จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม อสม. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านสุขภาพได้

สาระสำคัญ พฤติกรรมสุขภาพ 3อ 2ส.

3 อ. ประกอบด้วย อาหาร / ออกกำลังกาย / อารมณ์

2 ส. ประกอบด้วย ไม่สูบบุหรี่ / ไม่ดื่มสุรา



สาระ การเรียนรู้ การปฏิบัติตาม 3 อ 2 ส จะเป็นผู้มีสุขภาพดี
พฤติกรรมสุขภาพ 3 อ 2 ส

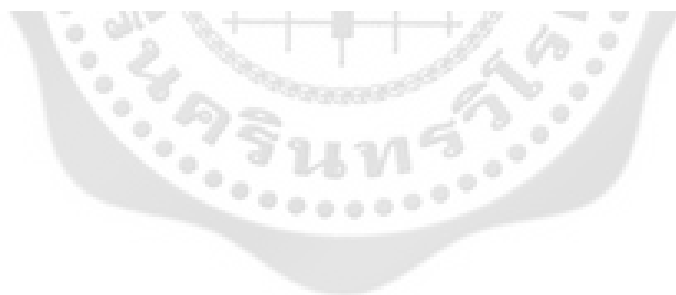
3 อ ประกอบด้วย อาหาร / ออกกำลังกาย / อารมณ์

2 ส ประกอบด้วย ไม่สูบบุหรี่ / ไม่ดื่มสุรา



กิจกรรมการเรียนรู้

เกมกะเทาะเปลือก



1. ท่านให้
ความหมาย คำว่า
ต้นแบบ
2. นักประชาสัมพันธ์ในความหมายของท่านเป็นอย่างไร
3. โลกใบนี้มีแต่ความสวยงามทุกคนอยากฟังท่านร้อง
เพลง 1 เพลง
4. ผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพทำอะไรตาม
แนวคิดของท่าน (3อ 2ส)
5. ท่านคิดว่าจะได้อะไรจาก
การจัดกิจกรรมวันนี้
6. ท่านเป็นผู้มีสุขอนามัยดีเด่นประจำหมู่บ้าน วันนี้จะมา
เป็นนางแบบเดินโชว์ 1 รอบ



7.คุณเป็นคนดวงดี..ของห้องนี้
ขอให้คุณปฏิบัติดังนี้

๑. เ

ท

แ

ป

ง

ใ

ส

มี

อ

ช



า
ง
ข
ว
า

- เอาแบ่งไปทาแก้มคนที่อยู่ข้าง
ซ้ายและข้างขวาของคุณ



8 คุณเป็นคนดวงดีกว่าคนเมื่อกี้ ขอให้
คุณปฏิบัติดังนี้

- เทแป้งใส่มือขวา
- เอาแป้งทาที่แก้มของคุณเองทั้ง

สองข้าง

9 คุณเป็นผู้โชคดีที่มีสิทธิ์ ที่จะใช้ตัวช่วย...โดยเลือกเล่นเอง
หรือเลือกให้คนอื่นเล่นแทน

(กรณี เลือกคนอื่นเล่นแทน ท่านนำบอลไปมอบให้กับผู้จะ
เล่นแทนท่านได้เลย)



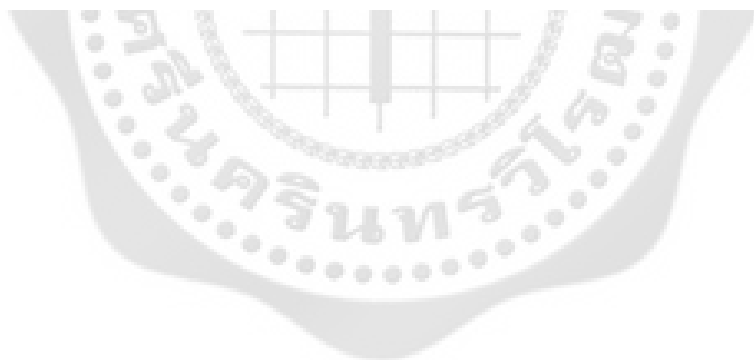
10 ท่านเป็นผู้โชคดีที่แท้จริงให้ไปรับรางวัลจากวิทยากร

*** หมายเหตุ*** ขอเชิญทุกท่านที่โดนแบ่งปะที่หน้าออกมา
รับรางวัลค่ะ



สรุปเกมและกิจกรรมทั้งหมด

วิทยากร และอสม. ร่วมกันสรุปกิจกรรม



ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล

นางภัทรานิษฐ์ บุญขวัญ

วัน เดือน ปี เกิด

5 กุมภาพันธ์ 2501

สถานที่เกิด

จังหวัดกรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

35 ซอยพุทธมณฑลสายสองซอย 10 แขวงบางแคเหนือ

อำเภอบางแค กรุงเทพมหานคร 10160

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2529

ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

จาก วิทยาลัยครูสวนดุสิต

พ.ศ.2543

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขา วิชาการศึกษาผู้ใหญ่

จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ.2552

การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่

จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

