

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างความเข้มแข็งเพื่อป้องกันปัญหายาเสพติด ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด
 - 1.1 ความหมายของยาเสพติด
 - 1.2 ประเภทของยาเสพติด
 - 1.3 โทษของยาเสพติด
 - 1.4 สาเหตุของการติดยาเสพติด
 - 1.5 ลักษณะของผู้ติดยาเสพติด
 - 1.6 การป้องกันปัญหาการติดยาเสพติด
 - 1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด
2. ทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
 - 2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ
 - 2.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสูตร
 - 3.1 ความหมายและความสำคัญของหลักสูตร
 - 3.2 องค์ประกอบของหลักสูตร
 - 3.3 รูปแบบการประเมินหลักสูตร
 - 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร
4. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
 - 4.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 4.2 กระบวนการฝึกอบรม
 - 4.3 ประเภทของการฝึกอบรม
 - 4.4 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด

1. ความหมายของยาเสพติด

ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความหมายของยาเสพติดไว้ ดังนี้

ในพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 ยาเสพติด ให้โทษ หมายถึง สารเคมีหรือวัตถุชนิดใดๆ หรือพืช เมื่อเสพเข้าสู่ร่างกายไม่ว่าจะโดยรับประทาน ดม สูบ ฉีด หรือด้วยประการใดๆ แล้วทำให้เกิดผลต่อร่างกายและจิตใจ เช่น ต้องการเพิ่มขนาดการเสพเรื่อยๆ มีอาการถอนยาเมื่อขาดยา มีความต้องการเสพทั้งร่างกายและจิตใจอย่างรุนแรงอยู่ตลอดเวลา และสุขภาพโดยทั่วไปจะทรุดโทรมลง รวมถึงสารเคมีที่ใช้ผลิตยาเสพติดดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ตามที่รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา แต่ไม่หมายความถึงยาสามัญประจำบ้านบางตำรับตามกฎหมายว่าด้วยยาที่มียาเสพติดให้โทษผสมอยู่

สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด (2543, หน้า 3) ให้ความหมายที่องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ได้ให้ความหมายของคำว่า “สิ่งเสพติด” ไว้ว่า คือ สิ่งที่เสพเข้าไปแล้วแล้วจะเกิดความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจต่อไปโดยไม่สามารถจะหยุดความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจต่อไปจนในที่สุดจะทำให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บต่อร่างกายและจิตใจขึ้น (สำนักพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ซึ่งผู้เสพจะมีลักษณะอาการ ดังนี้

สุริยันต์ เสรีเรื่องยศ (2551, หน้า 34) ได้สรุปว่า ยาเสพติด หมายถึง สารใดๆ ก็ตามที่เสพเข้าสู่ร่างกาย โดยวิธีการใดๆ แล้ว ทำให้เกิดผลเสียหรืออันตรายต่อร่างกาย จิตใจ และหยุดเสพยาสารนั้นได้ลำบากจะมีอาการถอนยาและต้องการเสพยาในปริมาณที่มากขึ้นเรื่อยๆ และส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมของผู้เสพยาเสพติดนั้น

วีระพงษ์ นิไลย์นาค (2552, หน้า 20) ได้สรุปว่า ยาเสพติด หมายถึง สารหรือยาที่อาจเป็นผลิตภัณฑ์ธรรมชาติหรือจากการสังเคราะห์ เมื่อนำเข้าสู่ร่างกายด้วยวิธีการใดๆ เช่น กิน สูบ ดม ฉีด ฯลฯ ติดต่อกันระยะหนึ่ง แล้วมีผลต่อร่างกายและจิตใจลักษณะสำคัญ เช่น มีความต้องการเพิ่มขนาดยา เพิ่มการเสพ มีความต้องการเสพยาทั้งทางร่างกายและจิตใจ อย่างรุนแรง และต่อเนื่อง ทำให้สุขภาพทรุดโทรม ร่างกายซูบผอม มีโรคแทรกซ้อนและทำให้เกิดอาการทางโรคประสาท จิตใจไม่ปกติ

สถิตย์ สังข์ประไพ (2553, หน้า 8) ได้สรุปความหมายของยาเสพติด คือ สารเคมีหรือยาที่อาจเป็นผลิตภัณฑ์จากธรรมชาติ หรือจากการสังเคราะห์ ซึ่งเมื่อบุคคลได้เสพ หรือได้รับเข้าไปในร่างกายซ้ำๆ กันแล้ว ไม่ว่าจะด้วย วิธีการใดๆ เป็นช่วงระยะๆ หรือ

นานๆ ติดต่อกันก็ตาม จะทำให้บุคคลนั้นตกอยู่ใต้อำนาจหรือเป็น ทาสของสิ่งนั้นทางด้าน ร่างกายและจิตใจ ต้องเพิ่มปริมาณการเสพขึ้นเรื่อยๆ ทำให้สุขภาพของผู้เสพเสื่อมโทรมลง และเมื่อถึงเวลาต้องการเสพ จะมีอาการผิดปกติทั้งทางร่างกายและจิตใจ หรือเฉพาะ ทางด้านจิตใจเกิดขึ้นในผู้เสพนั่น

กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน (2557, หน้า 2) ได้ให้ความหมาย ของ ยาเสพติดว่า หมายถึง ยา สาร หรือวัตถุใดๆ ซึ่งเมื่อเสพเข้าสู่ร่างกายไม่ว่าจะโดยวิธีใด ก็ตามแล้วก่อให้เกิดผลต่อร่างกายและจิตใจที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. เกิดการพึ่งยาทั้งทางร่างกายและจิตใจ
2. ต้องเพิ่มขนาดของยาที่เสพมากขึ้น เมื่อหยุดยาจะมีอาการขาดยา
3. เป็นโรคสมองติดยาสมองถูกทำลายและก่อให้เกิดโรคแทรกซ้อน กับอวัยวะสำคัญมีการทำลายของตับ ไต ปอด ฯลฯ
4. ก่อให้เกิดโรคแทรกซ้อนทางด้านจิตใจ มีพฤติกรรมรุนแรง ทำร้าย ตนเองและผู้อื่น จนถึงวิกลจริต

สำนักยาและวัตถุเสพติด กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ (2560, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า ยาเสพติดหมายความว่า ยาเสพติดให้โทษตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติด ให้โทษ วัตถุออกฤทธิ์ตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท และ สารระเหยตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันการใช้สารระเหย (ตามพระราชบัญญัติป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. 2519)

จากแนวคิดของนักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ยาเสพติด หมายถึง สารเคมีที่ได้จากธรรมชาติหรือได้จากการสังเคราะห์ ที่เข้าสู่ร่างกายโดยวิธีการใด วิธีการหนึ่ง เช่น กิน สูบ ฉีด เป็นต้น แล้วก่อให้เกิดผลทางลบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ

2. ประเภทของยาเสพติด

ยาบางชนิดแม้ว่าร่างกายจะได้รับบ่อยๆ หรือติดต่อกันเป็นเวลานานๆ แต่ก็ไม่เกิด การเสพติด ซึ่งต่างจากยาที่มีคุณสมบัติเสพติดได้ เพราะยาเสพติดทั้งหลายเป็นพวกที่เมื่อ เข้าไปในร่างกายแล้วจะทำให้มีความรู้สึกสบาย กระปรี้กระเปร่า เคลิบเคลิ้ม มีผลทำให้ผู้ใช้ ติดใจและอยากใช้อีก ดังนั้นยาทั้งหลายที่เป็นยาเสพติดจึงเป็นพวกสามารถออกฤทธิ์ต่อ ระบบประสาทส่วนกลาง ซึ่งสามารถแบ่งประเภทของสารเสพติดได้ ดังนี้

2.1 แบ่งตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 (แก้ไขล่าสุด พ.ศ. 2560)

พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 (แก้ไขล่าสุด พ.ศ. 2560)

มาตรา 7 ยาเสพติดให้โทษแบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. ประเภท 1 ยาเสพติดให้โทษชนิดร้ายแรง เช่น เฮโรอีน (Heroin)
2. ประเภท 2 ยาเสพติดให้โทษทั่วไป เช่น มอร์ฟีน (Morphine) โคคาอีน (Cocaine) โคเดอีน (Codeine) ผีนยา (Medicinal Opium)
3. ประเภท 3 ยาเสพติดให้โทษที่มีลักษณะเป็นตำรับยา และมียาเสพติดให้โทษในประเภท 2 ผสมอยู่ด้วย ตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา
4. ประเภท 4 สารเคมีที่ใช้ในการผลิตยาเสพติดให้โทษประเภท 1 หรือประเภท 2 เช่น อาเซติคแอนไฮไดรด์ (Acetic Anhydride) อาเซทิลคลอไรด์ (Acetyl Chloride)
5. ประเภท 5 ยาเสพติดให้โทษที่มีได้เข้าอยู่ในประเภท 1 ถึงประเภท 4 เช่น กัญชาพืชกระท่อม

2.2 แบ่งตามอาการออกฤทธิ์ต่อระบบประสาท

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2541 อ้างถึงใน สถิติฯ สังข์ประไพ, 2553, หน้า 11) แบ่งประเภทของยาเสพติดตามอาการออกฤทธิ์ต่อระบบประสาทส่วนกลางแบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. ประเภทกดประสาท ได้แก่ ผีน มอร์ฟีน เฮโรอีน โคเคอีน ยาระงับประสาทยานอนหลับ ยากล่อมประสาท สารระเหย เครื่องดื่มมีเม้า
2. ประเภทกระตุ้นประสาท ได้แก่ แอมเฟตามีน กระท่อม บุหรี่ กาแฟ
3. ประเภทหลอนประสาท ได้แก่ แอลเอสดี ดีเอ็นที และเห็ดขี้ควาย
4. ประเภทออกฤทธิ์ผสมผสาน กด กระตุ้น และหลอนประสาทผสมรวมกัน ได้แก่ กัญชา

2.3 แบ่งตามองค์การอนามัยโลก

องค์การอนามัยโลก (อ้างถึงใน ธนกฤต พลเยี่ยม, 2552, หน้า 29-30) แบ่งประเภทของยาเสพติดออกเป็น 9 ประเภท ได้แก่

1. ประเภทผีน หรือ มอร์ฟีน รวมทั้งยาที่มีฤทธิ์คล้ายมอร์ฟีน ได้แก่
2. ผีน มอร์ฟีน เฮโรอีน เพทิติน

3. ประเภทยาปฏิชีวนะ รวมทั้งยาที่มีฤทธิ์ทำนองเดียวกัน ได้แก่ เซโคบาร์ปีตาลอะโมบาบาร์ปีตาล พาราลดีไฮด์ เมโพรบาเมท ไดอาซีแพม เป็นต้น
 4. ประเภทแอลกอฮอล์ ได้แก่ เหล้า เบียร์ วิสกี้
 5. ประเภทแอมเฟตามีน ได้แก่ แอมเฟตามีน เมทแอมเฟตามีน
 6. ประเภทโคเคน ได้แก่ โคเคน ใบโคคา
 7. ประเภทกัญชา ได้แก่ ใบกัญชา ยางกัญชา
 8. ประเภทใบกระท่อม
 9. ประเภทหลอนประสาท ได้แก่ แอลเอสดี ดีเอ็นที เมสตาซีน เมล็ดมอNINGกลอรี่ ต้นลำโพง เห็ดเมาบางชนิด
 10. ประเภทอื่นๆ นอกเหนือจาก 8 ประเภทข้างต้น ได้แก่ สารระเหยต่างๆ เช่น ทินเนอร์ เบนซิน น้ำยาล้างเล็บ ยาแก้ปวด และบุหรี่
- จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่ายาเสพติดแบ่งได้หลายรูปแบบ ตามลักษณะต่างๆ ซึ่งสารเสพติดส่วนใหญ่จะแบ่งตามชนิด และ ตามการออกฤทธิ์ ยาเสพติดที่แพร่ระบาดส่วนใหญ่ คือ ฟีน มอร์ฟิน เฮโรอีน ยาระงับประสาท และยานอนหลับ ยาหลอนประสาท (ยาอี ยาเค) กัญชา กระท่อม และสารระเหย

3. โทษของยาเสพติด

ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกล่าวถึงโทษของยาเสพติดไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

ศรีสมบัติ วานิช และฉวีวรรณ สัตยธรรม (2540 อ้างถึงใน เพียรชัยรัตน์ เงินงาม, 2551, หน้า 16) กล่าวว่า สารเสพติดก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่บุคคลและสิ่งแวดล้อม ได้แก่

1. ผลกระทบต่อผู้เสพเอง ได้แก่
 - 1.1 ด้านร่างกาย สุขภาพทรุดโทรม ทำให้เกิดโรคแทรกซ้อนได้มากมาย ถ้าใช้ในขนาดสูงอาจทำให้ถึงตายได้
 - 1.2 ด้านจิตใจและอารมณ์ ซึมเศร้า กังวล พุ้งซ่าน ขาดความสุขมีนง
 - 1.3 บุคลิกภาพเปลี่ยนแปลง อ่อนแอ เกียจคร้าน ไม่รับผิดชอบต่อตนเองและครอบครัว พุดจาเชื่อถือไม่ได้หลอกลวง จะกระทำทุกอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งสารเสพติด มีความประพฤติไม่อยู่ในกรอบของสังคม เป็นภาระต้องให้เลี้ยงดู เพราะไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้

2. ผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้แก่

2.1 ด้านครอบครัว เป็นการทำลายชื่อเสียงของตนเอง วงศ์ตระกูล ครอบครัวแตกแยก

2.2 ด้านสังคม เป็นการลดคุณค่าของชีวิต ทำให้วัฒนธรรมเสื่อม ก่อให้เกิดอาชญากรรมต่างๆ เช่น ทำร้ายร่างกาย แย่งชิงทรัพย์สินเงินทอง ลักขโมย

2.3 ด้านความมั่นคงของประเทศชาติ ประเทศใดมีผู้เสพเสพยาเสพติดมาก ต้องสูญเสียเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศชาติด้วย เนื่องจากทำให้ผลผลิตต่ำลง เสียกำลังคน กำลังเงินของรัฐที่ต้องเสียงบประมาณมาใช้จ่ายในการควบคุมปราบปราม บำบัดรักษา

สุริยันต์ เสรีเรืองยศ (2551, หน้า 37) ได้สรุปโทษของยาเสพติดนั้นมีทั้งต่อตนเอง คือทำให้สุขภาพจิต สุขภาพกายทรุดโทรม ครอบครัวแตกแยกขาดความอบอุ่น เป็นที่น่ารังเกียจของบุคคลอื่น สูญเสียเงิน เวลา โดยเปล่าประโยชน์ สังคมและประเทศชาติเกิดปัญหาโดยรวม ขาดความน่าเชื่อถือจากประเทศอื่นๆ

พรภักดิ์ พานพิศ (2552, หน้า 16-17) ได้กล่าวถึงโทษของยาเสพติดไว้ ดังนี้

1. ทำลายสุขภาพร่างกายและจิตใจ ทำให้ร่างกาย อารมณ์ และจิตใจไม่ปกติ พึงชานขาดความสุข ทำงานไม่ได้ผล ร่างกายจะอ่อนเพลีย หดแรงแงกเขี้ยว เนื่องจากกินไม่ได้ นอนไม่หลับทำลายสุขภาพให้เสื่อมโทรมเร็วขึ้น มีหลายรายที่น้ำหนักลดลงอย่างมากในช่วงระยะเวลาอันสั้น และยังเป็นสาเหตุนำไปสู่การเจ็บไข้ได้ป่วยอื่นๆ

2. ทำลายความสงบสุขของครอบครัวและสังคม ยาเสพติดให้โทษมีผลทำให้ครอบครัวหมดความสุข เพราะฤทธิ์ของการติดยาเสพติดได้ทำลายฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมนอกเหนือไปจากการทำลายสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคคลแล้ว ฤทธิ์ของยาเสพติดยังทำลายฐานะทางเศรษฐกิจของสมาชิกในครอบครัวและสังคม ดังนี้

2.1 ทำให้เสียทรัพย์สิน เพื่อซื้อยาเสพติดให้โทษมาเสพเพิ่มขึ้นจนต้องขายนะ

2.2 เสียทรัพย์สินในการรักษาโรคแทรกซ้อน ที่ตามมากับยาเสพติด

2.3 หย่อนสมรรถภาพในการหารายได้มาสู่ครอบครัว

2.4 ถูกปรับตามกฎหมายหรืออาจต้องโทษติดคุก

2.5 เป็นคนไร้เกียรติในสังคม เป็นบุคคลที่สังคมรังเกียจ

2.6 ผู้บังคับบัญชา ครู อาจารย์ และคนทั่วไปหมดความนับถือ
ไม่ไว้ใจ

2.7 อาจกลายเป็นอาชญากร ซึ่งเท่ากับทำลายชื่อเสียงวงศ์ตระกูล
และทำให้เพื่อนบ้านเจ้าทุกข์ได้รับความเดือดร้อนทุกข์ยากจากการกระทำของผู้ติดยา

2.8 ครอบครัวหมดหลักประกัน สมาชิกในครอบครัวมีความทุกข์ทั้ง
กายและใจญาติพี่น้องหรือเพื่อนฝูง ต้องพลอยเดือดร้อนลำบากต่อการให้ความช่วยเหลือ
ด้านการเงิน

2.9 ทำลายเศรษฐกิจ การที่ยาเสพติดให้โทษมีฤทธิ์ทำลายสุขภาพ
กายและจิตใจของบุคคล รวมทั้งทำลายครอบครัวความเป็นอยู่ของผู้ติดยาเสพติดนั้นย่อมมี
ผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศด้วย เพราะผู้ติดยาเสพติดเป็น
ทรัพยากรทางเศรษฐกิจของชาติและเป็นสมาชิกคนหนึ่ง of สักคมไทย ซึ่งหมายถึง
ความว่าเหว่ ความสูญเสียคุณภาพชีวิตของบุคคลที่สืบเนื่องมาจากการติดยาเสพติดให้โทษ
มีผลทำให้รัฐบาลต้องสูญหายในเรื่องต่อไปนี้

2.9.1 รัฐบาลต้องสูญเสียเงินในการปราบปราม ป้องกันและ
บำบัดรักษาหลายล้านบาท

2.9.2 รัฐบาลต้องสูญเสียกำลังพลเมือง ในการสร้างสรรค์ชาติ
บ้านเมืองและสูญเสียพลังป้องกันเอกราชของชาติ

2.9.3 รัฐบาลต้องถูกตำหนิและได้รับการดูหมิ่นจากชาติอื่น

2.9.4 รัฐบาลต้องสูญเสียความมั่นคงของชาติ เพราะ
เปรียบเสมือน เปิดโอกาสให้ฝ่ายศัตรูบ่อนทำลายชาติได้สะดวกขึ้น

สุวัจนาน ตรีรส (2553, หน้า 16-17) ได้สรุปโทษของยาเสพติดไว้ ดังนี้

1. โทษต่อผู้เสพเอง

ผู้ติดยาเสพติดผู้นั้นก็จะได้รับพิษภัยของยาเสพติดหรือสารเสพติด
นั้นๆ ที่ทำลายผู้ติดยาเสพติดทั้งทางร่างกายและจิตใจ ดังนี้

1.1 ทำให้สุขภาพทรุดโทรม มีโรคแทรกซ้อนต่างๆ เกิดขึ้นเช่น ตับแข็ง
วัณโรค โรคผิวหนัง

1.2 เสียเศรษฐกิจของตน โดยจะต้องเสียเงินเพื่อหาซื้อยาเสพติดมา
เสพให้ได้

1.3 เป็นบุคคลไร้สมรรถภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ เฉื่อยชา
เกียจคร้านในบางรายทำงานไม่ได้

1.4 บุคลิกภาพไม่ดี มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดีและ
อาจประสบอุบัติเหตุได้ง่าย

1.5 มีโทษตามกฎหมาย

2. โทษต่อครอบครัว

2.1 ความรับผิดชอบต่อครอบครัวและญาติพี่น้องหมดไป ครอบครัว
หมดความสุขและเป็นภาระต่อบุคคลในครอบครัว

2.2 ทำความเดือดร้อนให้ครอบครัวและเสียเศรษฐกิจของครอบครัว

3. โทษต่อสังคม

3.1 เป็นที่รังเกียจของสังคมหรือชุมชน ไม่มีใครอยาก
คบหาสมาคมด้วย เข้าสังคมไม่ได้

3.2 เป็นอาชญากร เพราะผู้ที่ติดยาเสพติดจะต้องพยายามทุกวิถีทาง
ที่จะทำให้ได้ยามาเสพ เมื่อไม่มีเงินจะซื้อ แรกๆ อาจจะขอยืมจากเพื่อนๆ แต่ต่อๆ มาเมื่อ
เพื่อนฝูงไม่ให้ยืมในที่สุดก็ต้องหันมาประกอบอาชีพลักขโมย ขโมยของใช้ภายในบ้านไป
ขาย เพื่อเอาเงินมาซื้อยาเสพติด นานๆ เข้าก็จะนำไปสู่การลักขโมยของผู้อื่นไปขาย หรือ
วิ่งราวชาวบ้านในที่สุดอาจถึงขั้นจี้ชิงทรัพย์ ซึ่งเราจะสามารถพบได้บ่อยในภาพข่าว
อาชญากรรมในสื่อต่างๆ

4. โทษต่อประเทศชาติ

4.1 ทำลายเศรษฐกิจของชาติ เพราะผู้ที่ติดยาเสพติดคนหนึ่งจะต้อง
เสียค่าใช้จ่ายประมาณ 50 บาทต่อวัน ถ้าหากมีผู้ที่ติดยาเสพติด จำนวน 5 แสนคน จะต้อง
สูญเสียเงินและงบประมาณประมาณ 25 ล้านบาทต่อวัน หรือ 750 ล้านบาทต่อเดือน หรือ
ประมาณ 9 พันล้านบาทต่อปี ซึ่งเงินจำนวนมากมายสามารถที่จะนำไปใช้พัฒนาประเทศใน
ด้านต่างๆ ได้อย่างมากมาย แต่กลับต้องมาสูญเสียไปอย่างน่าเสียดาย

4.2 ทำลายความมั่นคงของประเทศ ผู้ที่ติดยาเสพติดจะมีสุขภาพ
ทรุดโทรมทั้งร่างกายและจิตใจตามฤทธิ์ของยา และมีความคิดคำนึงเพียงแต่จะต้องมียา
เสพติดเสพให้ได้เมื่อเวลาอยากยา ฉะนั้น ถ้าประเทศใดมีเยาวชนซึ่งจะเป็นพลังของชาติใน
อนาคตและมีปริมาณการติดยาเสพติดมากก็ถือว่าเป็นบ่อนทำลายความมั่นคงของ

ประเทศชาติมากขึ้น ซึ่งจะต้องระมัดระวังผู้ที่ไม่หวังดีต่อชาติจะใช้ยาเสพติดเป็นเครื่องมือทำลายความมั่นคงของประเทศ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ยาเสพติดให้โทษต่อทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้ร่างกายเสื่อมโทรม จิตใจไม่ปกติซึมเศร้าและยังส่งผลถึงต่อประเทศชาติ ทำลายเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ

4. สาเหตุของการติดยาเสพติด

ได้มีนักวิชาการและหน่วยที่เกี่ยวข้องของกล่าวถึงสาเหตุของการติดยาเสพติดไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

มนูญ สายสินพคุณ (2547, หน้า 17) สรุปสาเหตุของการติดยาเสพติดว่า

1. สาเหตุจากผู้กระทำผิด ได้แก่ ด้านร่างกาย จิตใจ ความเชื่อถือ ผิด การอยากรู้ อยากลอง คีตกะนอง และประสาทหลอน

2. สาเหตุด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สภาพปัญหาทางสังคม เพื่อน ครอบครัว โรงเรียน ชุมชน

3. สาเหตุด้านเศรษฐกิจ การครองชีพและความยากจนภายในครอบครัว
วรวิธ สุวรรณฤทธิ์ (2549, หน้า 106-108) กล่าวไว้ว่า การติดยาเสพติดของแต่ละบุคคลอาจเกิดจากสาเหตุที่เหมือนกันหรือต่างกันก็ได้ซึ่งพอสรุปสาเหตุของการติดยาเสพติดได้ ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยและเพื่อนบ้านมีอิทธิพลสำคัญต่อการผลักดันให้บุคคลติดยาเสพติดได้ เช่น บริเวณที่อยู่อาศัยมีการค้าขายยาเสพติด หรือมีผู้ติดยาอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ผู้ที่ใกล้ชิดก็อาจถูกชักชวนด้วยเหตุผลต่างๆ ให้ลองเสพหรือเสพด้วยความสมัครใจ

2. ความอยากลอง อยากรู้ อยากเห็นของเยาวชน เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการติดยาเสพติดให้โทษ เพราะเยาวชนส่วนมากมีความคะนอง ชอบเสี่ยงชอบท้าทาย ใหม่ๆ ที่รู้ว่ายาเสพติดเป็นสิ่งไม่ดี แต่ก็ทดลองเสพเพื่อแสดงให้เพื่อนฝูงเห็นความเก่งกล้าเป็นการโอ้อวดโดยขาดความยั้งคิดอย่างรอบคอบ เมื่อเสพบ่อยเข้าก็ติดยาเสพติด

3. อิทธิพลกลุ่ม เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการติดยาเสพติด เพราะกลุ่มเพื่อนมีอิทธิพลต่อเยาวชนมากที่สุด ดังนั้น หากเยาวชนคนนั้นคบหาอยู่กับเพื่อนที่ติดยาเสพติดจากสาเหตุในข้อ 1 หรือ 2 หรือสาเหตุอื่นๆ ก็ตาม เยาวชนที่อยู่ในกลุ่มนี้ก็จำเป็นต้องมีพฤติกรรมคล้ายตามกลุ่มไป ใหม่ๆ ที่ทราบดีว่ายาเสพติดเป็นสิ่งไม่ดี ตัวเองไม่

อยากเสพ แต่ไม่กล้าแสดงพฤติกรรมอะไรที่เบี่ยงเบนไปจากพฤติกรรมของกลุ่มซึ่งเสพยาติด การเสพติดเช่นนี้จึงเป็นการเสพติดแบบตกกระไดพลอยโจน ในที่สุดก็ติดยาเสพติดให้โทษได้

4. การถูกหลอกลวงให้เสพยาเสพติดที่ผสมปนปลอมเข้ามากับอาหาร เป็นสาเหตุอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการติดยาเสพติด เพราะผู้กระทำการหลอกลวงหวังผลยาเสพติดเป็นสื่อ เช่นผสมยาเสพติดในลูกกวาด หรือยัดไส้บุหรีให้เยาวชนเสพโดยเยาวชนจะถูกเกลี้ยกล่อมต่างๆ นานาจนเยาวชนคล้อยตามหลวมตัวเสพสิ่งเหล่านั้นและเกิดการติดยาขึ้นในที่สุด

5. การมีความเชื่อผิดๆ เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการติดยาเสพติด เช่น เชื่อกันว่าการใช้ยาเสพติดจะทำให้ช่วงระยะเวลาของการพักผ่อนมีความสุข เพราะยาเสพติดทำให้ลืมความทุกข์ยาก ความเคร่งเครียด ความกังวลที่ต้องเผชิญในชีวิตประจำวัน ซึ่งผู้ติดยาเสพติดเหล่านี้จะเริ่มจากการสูบบุหรี ต่อไปก็เป็นกัญชา และเปลี่ยนเป็นมอร์ฟินหรือเฮโรอีนในที่สุด

6. การขาดความอบอุ่นทางใจ ก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการติดยาเสพติดเพราะเยาวชนขาดโอกาสที่จะปรึกษาหารือปัญหาส่วนตัวของตนเองกับพ่อแม่ ประกอบกับบรรยากาศความเป็นอยู่ภายในครอบครัวไม่เอื้ออำนวยให้ด้วย เช่น พ่อแม่ทะเลาะกันเป็นประจำทุกวัน ครอบครัวแตกแยก เยาวชนที่อยู่ในสภาพเช่นนี้จะหาทางออกด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน บางคนเบื่อบ้านไม่ยอมกลับบ้าน บางคนก็กินเหล้าดับความกลุ้ม บางคนก็ไปบ้านเพื่อนและถูกเพื่อนที่ติดยาเสพติดชักจูงให้เสพ ทำให้ติดยาได้

7. ความเจ็บป่วยทางกาย เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการติดยาเสพติด เพราะบางคนมีโรคประจำตัว บางคนได้รับความบาดเจ็บ เช่น กระดูกหัก เป็นนิ้วในไต เนื่องอกบางอย่างหรือปวดศีรษะรุนแรงเป็นประจำ แต่ไม่ยอมให้แพทย์รักษามักจะซื้อยาแก้ปวดต่างๆ มากินเองจนทำให้เกิดการติดยาขึ้น สาเหตุที่บุคคลเหล่านี้ไม่ยอมให้แพทย์รักษาอาจเนื่องมาจากความจำเป็นด้านการเงินความอาย หรือกลัว

8. ความง่ายในการซื้อยาเสพติดเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการเสพติดเพิ่มขึ้นเอื้ออำนวยให้ความอยากลองบรรลุลผล เอื้ออำนวยให้อิทธิพลกลุ่มบังเกิดต่อผู้เป็นสมาชิกกลุ่มในเรื่องการเสพยาเสพติดและอื่นๆ

กระทรวงกลาโหม (2549 อ้างถึงใน เพชร กัทลี, 2551, หน้า 10) ได้กล่าวว่า สาเหตุของการติดยาเสพติดมีหลายประการ ดังนี้

1. อยากลอง อยากรู้ อยากเห็น อยากสัมผัส ซึ่งเป็นสัญชาตญาณอย่างหนึ่งของมนุษย์โดยคิดว่า “ไม่ติด” แต่เมื่อลองเสพเข้าไปแล้วมักจะติด
2. ถูกเพื่อนชักชวน ส่วนใหญ่พบในกลุ่มเยาวชน ทำตามเพื่อน เพราะต้องการการยอมรับจากเพื่อนฝูง หรือถูกชักจูงว่าใช้แล้วทำให้สมองปลอดโปร่ง หรือใช้แล้วทำให้ขยัน จึงเหมาะแก่การเรียน และการทำงาน
3. ถูกหลอกลวง โดยอาศัยรูปแบบสีสันสวยงาม ทำให้ผู้รับไม่อาจทราบได้ว่า สิ่งที่ได้รับเป็นยาเสพติด
4. ใช้เพื่อลดความเจ็บปวดทางกาย อันเนื่องมาจากโรคภัยไข้เจ็บ จนเกิดการติดยาเพราะใช้เป็นประจำ
5. เกิดจากความคั่นอง และขาดสติยั้งคิด ทั้งๆ ที่รู้ว่าเป็นยาเสพติด แต่อยากแสดงความเก่งกล้า อดทนเพื่อน จึงชวนกันเสพจนติด
6. ภาวะสิ่งแวดล้อมรอบตัว เอื้ออำนวยที่จะส่งเสริม และผลักดันให้หันเข้าหายาเสพติด เช่น ครอบครัวแตกแยก สมาชิกในครอบครัวขาดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ภาวะเศรษฐกิจ บีบบังคับให้ทำเพื่อความอยู่รอด อยากรวยเร็ว หรือพักอาศัยอยู่ในแหล่งที่มีการเสพและค้า ยาเสพติด

วีระพงษ์ นิลโยนาค (2552, หน้า 25) สรุปปัญหาการติดยาเสพติดมีสาเหตุหลายๆ ประการ คือ ปัญหาทางด้านครอบครัว ปัญหาทางด้านสังคม ปัญหามลภาวะเป็นพิษ และปัญหาทางความมั่นคงของชาติ ซึ่งรัฐบาลทุกยุคทุกสมัยต้องดำเนินการปราบปรามและบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด และหาแนวทางมาตรการป้องกันและแก้ไขต่อไป

ธนภฤต พลเยี่ยม (2552, หน้า 33) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการติดยาเสพติด ดังนี้

1. ความอยากรู้ อยากลอง ด้วยความคึกคะนอง
2. เพื่อนชักชวน หรือต้องการให้เป็นที่ยอมรับจากกลุ่มเพื่อน
3. ถูกหลอกให้ใช้ยาเสพติด
4. เพื่อหนีปัญหา เมื่อมีปัญหาและไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้กับตนเองได้
5. สภาพแวดล้อม ถิ่นที่อยู่อาศัย เป็นแหล่งที่มีการค้ายาเสพติดหรือมีผู้ติดยาเสพติด

6. มีความเชื่อผิดๆ เช่น เชื่อว่ายาสีฟันบางชนิดอาจช่วยให้สบายใจถึงความทุกข์หรือจะช่วยให้ทำงานได้ง่ายขึ้น

7. ขาดความระมัดระวังในการใช้ยา เพราะคุณสมบัติของการใช้ยาบางชนิด อาจทำให้ผู้ใช้ยาเกิดการเสพยาโดยไม่รู้ตัว หากใช้ยาอย่างพร่ำเพรื่อ หรือใช้ติดต่อกันไปเป็นเวลานานและไม่อยู่ในการควบคุมของแพทย์หรือเภสัชกร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สาเหตุสำคัญของการติดยาสีฟันเกิดจากปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ ตัวผู้เสพยา และปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อม กลุ่มเพื่อน ถิ่นที่อยู่อาศัย

5. ลักษณะของผู้ติดยาสีฟัน

ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ติดยาสีฟันที่สอดคล้องกันไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (2550 อ้างถึงใน พรักัด พานพิศ, 2552, หน้า 18) ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการสังเกตผู้เสพยาเสพติดไว้ว่า เมื่อเกิดการเสพยาจะมีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของผู้เสพยา ซึ่งทำให้ลักษณะและความประพฤติของผู้เสพยาเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การสังเกตสมาชิกในครอบครัว หากสงสัยว่าสมาชิกในครอบครัวติดยาสีฟันหรือไม่ อาจสังเกตได้จาก

1. การใช้เงินสิ้นเปลือง โดยเด็กจะใช้เงินเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ภายในไม่เกิน 1 ปี ซึ่งผู้ปกครองสามารถตรวจสอบ หรือควบคุมการใช้เงินของเด็กได้

2. อุปกรณ์การเสพยาอาจพบบุหรี่ที่มีรอยยับ และมักจะเก็บไว้ต่างหาก หรือพบกระดาษฟรอยด์ ไฟแช็ค และหลอด

3. มีนิสัยโกหก เด็กจะเริ่มโกหกจากเรื่องเล็กๆ น้อยๆ เช่น เสพยาในห้องน้ำนานแต่โกหกว่าท้องผูก เป็นต้น จนกระทั่งเรื่องที่โกหกจะมีความสำคัญมากขึ้น เช่น โกหกว่าเครื่องประดับหายหรือ โรงเรียนบังคับให้ซื้อเครื่องมือที่ราคาแพงๆ เป็นต้น

4. มีนิสัยลักขโมย

5. มีนิสัยเกียจคร้าน และไม่รับผิดชอบ หลังจากที่เสพยาเสพติดแล้ว ผู้เสพยาจะมีอาการเมายา ทำให้ลดความตั้งใจ และลดพฤติกรรมต่างๆ ลง ไม่สนใจสิ่งแวดล้อมรอบตัว

6. ร่างกายไม่แข็งแรง ผอมแห้งแรงน้อย เนื่องจากไม่มีอาการอยาก
รับประทานอาหารเพราะอยู่ในอาการเมายา หรือต้องการพยายามเก็บเงินไว้เพื่อซื้อ
ยาเสพติดในครั้งต่อไป

7. ขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย สกปรก

8. อารมณ์ฉุนเฉียว หงุดหงิดง่าย เอาแต่ใจตัวเอง ในการตรวจสอบหัวข้อ
นี้ ผู้ปกครองจะต้องมีความหนักแน่น มีเหตุผล และตั้งอยู่บนพื้นฐานความรัก และ
ความเข้าใจในครอบครัว

9. เก็บตัว ไม่ยุ่งเกี่ยวกับคนอื่นไม่รับรู้ปัญหาภายในบ้าน และใช้ห้องนํานาน

10. ติดต่อกับคนแปลกหน้า ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพวกที่เสพยาเสพติด
เหมือนกัน

ธนกฤต พลเยี่ยม (2552, หน้า 34) กล่าวถึงลักษณะของผู้ติดยาเสพติดไว้
ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงทางร่างกายที่เห็นได้เด่นชัด คือสุขภาพทรุดโทรม
ผอม ซูบซีด ริมีฝีปาดเขี้ยวคิ้ว แห้ง แตก ผิวหนังหยาบกร้าน น้ำมูกไหล เหงื่อออกมาก
มักใส่แว่นกรองแสงสีเข้มเพื่อป้องกันแสงสว่าง เนื่องจากม่านตาขยาย มีร่องรอยกาเสพยา
โดยการฉีด อาจมีรอยแผลเป็นที่ท้องแขนเป็นรอยกรีดด้วยของมีคม เนื่องจากทำร้ายตัวเอง

2. การเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ ความประพฤติและบุคลิกภาพเป็นคนเจ้า
อารมณ์ หงุดหงิด ตี้อารมณ์ เอาแต่ใจตนเอง สีหน้าแสดงความวิตกกังวล สติปัญญาและ
ความจำเสื่อม ไม่สนใจความเป็นอยู่ของตนเอง แต่งกายสกปรก ชอบแยกตัวเอง
ขาดความรับผิดชอบ ไม่สนใจการเรียน หนีงาน มีพฤติกรรมด้านอาชญากรรม

3. เมื่อขาดยาจะเกิดอาการอยากอย่างรุนแรง เช่น หงุดหงิด
กระสับกระส่าย ขนลุก เหงื่อออก หาวนอน น้ำมูก น้ำตาไหล ปวดเมื่อย ข้อและกล้ามเนื้อ
เป็นตะคริว คลื่นไส้อาเจียน ปวดท้องและท้องเดินอย่างรุนแรง ถ่ายเป็นโลหิต เรียกว่า
ลงแดง

สุวัจนา ตรีส (2553, หน้า 14-15) กล่าวไว้ว่า การสังเกตผู้ติดยาเสพติด
จะสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งพอจะเรียบเรียงเป็นแนวทาง
ในการสังเกตพฤติกรรมได้ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย โดยสังเกตได้ จากสิ่งต่อไปนี้

1.1 สุขภาพทั่วไปทรุดโทรม เนื่องจากฤทธิ์ของยาที่ทำให้ไม่หิวหรือเบื่ออาหาร ร่างกายจะผอมซีด น้ำหนักลด ทำงานหนักไม่ไหว บุคคลที่เสพยาเสพติดจำนวนมากจะมีโรคแทรกซ้อนต่างๆ เกิดขึ้น เช่น โรคทางเดินอาหาร ปวดท้อง ทางเดินหายใจ โรคผิวหนัง เป็นต้น

1.2 ริมฝีปากเขียวคล้ำ และแห้งแบบคนสูบบุหรี่จัดๆ

1.3 ร่างกายสกปรก มีกลิ่นตัวแรง เพราะไม่ชอบอาบน้ำ นิ้วมือมีรอยคราบเหลืองๆ สกปรก

1.4 ชอบแต่งกายด้วยการใส่เสื้อแขนยาว กางเกงขายาว เพื่อปิดรอยฉีดยาหรือแผลเป็นที่เกิดขึ้น และมักนิยมใส่แว่นตาสีดำ หรือสีเข้มเพื่อปิดบังม่านตา

2. การเปลี่ยนแปลงทางจิตใจและพฤติกรรม

2.1 ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ เช่น คนที่ทำงานก็จะขาดงาน นักเรียนจะขาดเรียน

2.2 ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง จิตใจอ่อนแอ

2.3 อารมณ์หงุดหงิด ฉุนเฉียว ไม่มีเหตุผล พุดจาก้าวร้าวแม้แต่กับบิดามารดา ชอบอยู่อย่างสันโดษ หลบหน้าผู้คน

2.4 มั่วสุมกับกลุ่มคนที่มีพฤติกรรมเกี่ยวกับยาเสพติด

2.5 สูบบุหรี่จัด

2.6 มีอุปกรณ์เกี่ยวกับยาเสพติด เช่น ด้วยา อุปกรณ์ฉีดยา หรือการสูดดมอยู่ในตนเอง

2.7 หน้าตาซีมเซร้าย วิดกกังวล

2.8 ใช้เงินเปลืองผิดปกติ

2.9 สิ่งของภายในบ้านสูญหายบ่อยๆ

3. แสดงอาการอยากยาเสพติด

เป็นที่ทราบแล้วว่ายาเสพติดทุกชนิดเมื่อเสพแล้วก็ออกฤทธิ์ชั่วคราวระยะเวลาหนึ่งพอหมดฤทธิ์ก็จะทำให้ผู้เสพยาเสพติดอีก ถ้าไม่ได้ยามาเสพก็จะแสดงอาการอยากยามากขึ้น ก็ให้สังเกตอาการอยากยาที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจมีความแตกต่างทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของยาเสพติดซึ่งอาจจะมีอาการ ดังนี้

3.1 จาม น้ำมูก น้ำตาไหลคล้ายคนเป็นหวัด

3.2 คลื่นไส้ อาเจียน ปวดศีรษะ

3.3 ท้องเดิน บางคนอยากมากจนถึงขั้นมีอุจจาระเป็นเลือด เรียกว่า
ลงแดง

3.4 ตัวสั้นกระดูก อาจถึงขั้นชักได้

3.5 มีไข้ ปวดเมื่อยตามตัวอย่างรุนแรง

3.6 นอนไม่หลับ ทูรนทูราย ม่านตาขยาย

4. อาศัยเทคนิคทางการแพทย์

เมื่อลองใช้วิธีการสังเกตทั้ง 3 วิธีแล้วยังไม่มั่นใจก็สามารถใช้เทคนิคทาง
การแพทย์เป็นเครื่องมือช่วยสังเกตได้ ดังนี้

4.1 เก็บปัสสาวะบุคคลที่สงสัยว่าติดยาเสพติดส่งตรวจ โดยวิธีหาสาร
ที่ถูกขับถ่ายออกทางปัสสาวะ ซึ่งมีเทคนิควิธีโดยเฉพาะก็สามารถบอกได้ว่าสารที่ออกมาใน
ปัสสาวะเป็นสารเสพติดประเภทใด

4.2 ใ้ยาบางชนิดไปล้างฤทธิ์ยาเสพติด (Antidote) แก่บุคคลที่สงสัย
ว่าติดยาเสพติด เช่น การให้นาลอฟิน (Nalorphine) แก่บุคคลที่ติดเฮโรอีนกิน บุคคลนั้นจะ
แสดงอาการอยากยาเสพติดทันที ทั้งนี้เพราะนาลอฟินสามารถทำลายฤทธิ์เฮโรอีน

กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน (2557, หน้า 5) ได้กล่าวถึง การสังเกต
ผู้ติดยาและสารเสพติด สามารถสังเกตได้ ดังนี้

1. ด้านร่างกาย มักพบว่า ผู้ใช้ยาและสารเสพติดจะผอมลง น้ำหนักลด
อ่อนเพลียไม่มีแรงไม่สนใจดูแลรักษาความสะอาดร่างกายมีการเคลื่อนไหวเพิ่มมากขึ้น
กัตุกราม ไม่อยู่นิ่ง เดินไปเดินมา แกะหน้า ดึงผมตนเอง มีรอยกรีดที่แขน

2. ด้านจิตใจ และอารมณ์อุปนิสัยเปลี่ยนไป จากเป็นคนเรียบร้อย เชื้อฟัง
กลายเป็นคนก้าวร้าว หงุดหงิดโมโหง่าย ทำลายข้าวของ ทำร้ายคนในครอบครัว เวลา
ที่ไม่ได้เสพยา มักจะมีอารมณ์ซึมเศร้า บางรายมีอาการทางจิตเวช เช่น หูแว่วหวาดระแวง
พูดคุยคนเดียว เป็นต้น

3. ด้านการนอน มักจะนอนดึก ตื่นสาย กลางคืนไม่นอน หลับในเวลา
กลางวัน

4. ด้านการเรียน/การทำงาน พบว่าผลการเรียน/การทำงานตกต่ำ เพราะ
ไม่มีสมาธิความจำลดน้อยลงขาดเรียน/ขาดงานบ่อยและมาสายการทำงานผิดพลาดบ่อย

5. การคบเพื่อน จะคบเพื่อนที่ใช้จ่ายด้วยกันซึ่งมักจะเป็นกลุ่มเพื่อนที่ไม่
ค่อยสนใจเรียน ชักชวนกันเที่ยวกลางคืน

6. ด้านพฤติกรรม พฤติกรรมเปลี่ยนไป เช่น โกหก ลักขโมย ใช้เงินสิ้นเปลืองเกียจคร้าน ขาดความรับผิดชอบ ไม่สนใจสิ่งแวดล้อม แยกตัวอยู่คนเดียว ไม่สบตา ไม่เข้าร่วมกลุ่มกับผู้อื่น ทำตัวลึกลับ ใช้ห้องนํานาน

7. พบอุปสรรคการเสพ เช่น กระดาษพรอยด์ที่พับเป็นกรวยหรือกระทงเทียนหรือไฟแช็คสำหรับเผายา หลอดดูด เข็มฉีดยา กระบอกฉีดยา ซึ่งอาจจะพบในห้องน้ำหรือกระบะเป่า

จากการศึกษาลักษณะของผู้ติดยาเสพติด สรุปได้ว่า ผู้ที่ติดยาเสพติดมักจะเกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และความประพฤติ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ สร้างความเดือดร้อนให้ชุมชนและสังคม

6. การป้องกันปัญหาการติดยาเสพติด

ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกล่าวถึงการป้องกันการติดยาเสพติดที่สอดคล้องกันไว้ ดังนี้

ประภาวดี ธาณีนานนท์ (2541 อ้างถึงใน บุญชัย กัลโยธิน, 2550, หน้า 12-13) ได้สรุปวิธีดำเนินการป้องกันปัญหาเสพติดในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การให้การศึกษ โดยกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างภูมิคุ้มกันการใช้ยาในทางที่ผิดไว้ 6 ประการ คือ
 - 1.1 การส่งเสริมการนับถือตนเอง (Self-esteem)
 - 1.2 การส่งเสริมความสัมฤทธิ์ผล (Achievement)
 - 1.3 การส่งเสริมให้รู้สึกมั่นคง (Assigns of Purpose)
 - 1.4 การส่งเสริมความเคารพตนเองและผู้อื่นและเกียรติภูมิของบุคคล (Respect for Self and Other and Individual Dignity)
 - 1.5 การพัฒนาทักษะส่วนตัวและทักษะสังคม (Personal and Social Skill)
 - 1.6 การส่งเสริมในการประกอบอาชีพ (Employable Skill)
2. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เพื่อป้องกันปัญหาด้านสารเสพติดในกลุ่มเป้าหมาย
3. การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันสิ่งเสพติดในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การจัดกิจกรรมทางเลือก ตัวอย่าง เช่น

4.1 ด้านสุขภาพอนามัย เช่น กีฬา นันทนาการ ดนตรี เกมต่างๆ เป็นต้น

4.2 ด้านจริยธรรม เช่น อบรมศีลธรรม กิจกรรมทางศาสนา-ประเพณี

4.3 ด้านสังคม เช่น จัดตั้งชมรม สมาคม จัดค่ายเยาวชน

4.4 ด้านอาชีพ เช่น การฝึกอาชีพ การส่งเสริมรายได้

สุรศักดิ์ โควสุภักดิ์ (2545 อ้างถึงใน อาทิตย์ อัมไพ, 2551, หน้า 26)

กล่าวถึงแนวทางในการแก้ปัญหายาเสพติด โดยมีแนวทางที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การป้องกันตนเอง เป็นการให้วัยรุ่นและเยาวชนพยายามศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้รู้จักโทษและพิษภัยของยาเสพติด

2. การป้องกันโดยครอบครัว หมายถึง พ่อแม่ ผู้ปกครองมอบความรักความอบอุ่น ให้แก่บุตรหลานของตนเอง การมีเวลาให้แก่ลูก เพื่อลูกจะได้มีโอกาสขอคำแนะนำปรึกษาในการแก้ปัญหาชีวิต

3. การป้องกันโดยชุมชน หมายถึง ทุกคนในชุมชนต้องมีส่วนร่วมที่จะช่วยกันทำให้ชุมชนปราศจากยาเสพติด

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (2550, หน้า 17-18) ให้แนวทางการพัฒนาปัจจัยเงื่อนไขให้เอื้อต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชนคือ การจัดหาและพัฒนาสถานที่ในการทำกิจกรรมเชิงบวก เพื่อให้เยาวชนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และไม่เป็นแหล่งมั่วสุม โดยให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในพื้นที่ เช่น

1. การจัดพื้นที่เล่นกีฬา ออกกำลังกาย และทำกิจกรรมสำหรับเด็กและเยาวชน

2. การจัดให้มีกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ เช่น ลานดนตรี กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมและวัฒนธรรม การประกวด กิเลสกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว

3. การจัดให้มีสถานที่สำหรับการศึกษาค้นคว้าความรู้ เช่น ห้องสมุดประจำชุมชน/หมู่บ้าน

4. การจัดกิจกรรมมหกรรมเยาวชน

5. การจัดให้มีห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ และจัดกิจกรรมการสอน ศิลปวัฒนธรรม

6. การจัดกิจกรรมลานธรรม เพื่อปลูกฝังให้เยาวชนมีจิตสำนึกที่ดี ในการดำเนินชีวิต และไม่ไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การจัดกิจกรรมสภาเยาวชนจังหวัด ส่งเสริมอาชีพที่เหมาะสมให้กับเยาวชน บำเพ็ญประโยชน์และศาสนา ทัศนศึกษาชีวิต

สุริยันต์ เสรีเรื่องยศ (2551, หน้า 41) ได้สรุปว่า การป้องกันยาเสพติด หมายถึง การให้การศึกษา การจัดกิจกรรมและการให้ข้อมูลมีถูกต้องเพื่อให้มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับโทษและพิษภัยยาเสพติด เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันแก่บุคคลไม่ให้พึ่งพายาเสพติด

พรภักดิ์ พานพิศ (2552, หน้า 24) กล่าวไว้ว่า การป้องกันยาเสพติด หมายถึง การให้การศึกษาและข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสาเหตุของ การติดยาเสพติดแก่เยาวชนและประชาชนด้วยวิธีการต่างๆ ผู้รับผิดชอบในการป้องกัน ยาเสพติดจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของยาเสพติดอย่างลึกซึ้ง และยังมี ความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ การป้องกันยาเสพติดในสถานศึกษา การปลูกฝังอบรม เลี้ยงดู ให้มีพัฒนาการและความเจริญงอกงามไปตามวัย ให้มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ รู้จักปรับปรุงคุณภาพชีวิตของคน ครอบครัว และสังคม สร้างเสริมให้มี ค่านิยมและทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสมตลอดจนการตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็น อย่างดี

ธนภฤต พลเยี่ยม (2552, หน้า 34) กล่าวไว้ว่าการป้องกันยาเสพติดเป็น แนวทางที่แก้ไขปัญหายาเสพติดที่ถูกต้องที่สุดเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกัน ให้พ้นจาก ยาเสพติดให้แก่ตนเอง ครอบครัว และชุมชน ดังนี้

1. ป้องกันตัวเอง รู้ถึงโทษและพิษภัยของยาเสพติด รู้เหตุ รู้ผล ยอมรับ สภาพปัญหาและรู้จักการแก้ไขปัญหามาโดยไม่ต้องพึ่งพายาเสพติด
2. ป้องกันครอบครัว ครอบครัวสุขสันต์ สามารถป้องกันยาเสพติดได้ บิดามารดาเลี้ยงดูบุตรหลานด้วยความรัก ความเอาใจใส่ อบรมสั่งสอนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมการศึกษาเล่าเรียนและสนับสนุนกิจกรรมทางเลือกให้เด็กใช้เวลาว่างให้ เป็นประโยชน์ รับฟังและให้คำแนะนำเมื่อเด็กมีปัญหา
3. ป้องกันชุมชน ทุกคนมีส่วนร่วมที่จะให้ชุมชนอยู่ร่วมกัน โดยปราศ จากยาเสพติด รู้จักหน้าที่และบทบาทของตนเอง ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎหมายของ สังคมและบำเพ็ญประโยชน์ของการอยู่ร่วมกันของสังคม

ทัชมาววรรณ ตีประเสริฐ (2556, ออนไลน์) ได้กล่าวถึง หลักในการหลีกเลี่ยง และป้องกันการติดสิ่งเสพติด

1. เชื้อฟังคำสั่งสอนของพ่อแม่ ญาติผู้ใหญ่ ครู และคนอื่นๆ ที่น่านับถือ และหวังดี
 2. เมื่อมีปัญหาควรปรึกษาครอบครัว ครู หรือผู้ใหญ่ที่น่านับถือ ไม่ควรเก็บปัญหานั้นไว้หรือหาทางลี้ภัยโดยใช้สิ่งเสพติดช่วยหรือ ใช้เพื่อเป็นการประชด
 3. หลีกเลี้ยงให้ห่างไกลจากผู้ติดสิ่งเสพติด หรือผู้จำหน่ายสิ่งเสพติด
 4. ถ้าพบคนกำลังเสพสิ่งเสพติด หรือจำหน่ายให้รีบแจ้งเจ้าหน้าที่
 5. ศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษของสิ่งเสพติด เพื่อจะได้ป้องกันตัวและผู้ใกล้ชิดให้ห่างจากสิ่งเสพติด
 6. ต้องไม่ให้ความร่วมมือเข้าไปเกี่ยวข้องกับเพื่อนที่ติดสิ่งเสพติด เช่น ไม่ให้ยืมเงิน
 7. ไม่หลงเชื่อคำชักชวนโฆษณา หรือคำแนะนำใดๆ หรือแสดง ความเก่งกล้าเกี่ยวกับการเสพสิ่งเสพติด
 8. ไม่ใช้ยาอันตรายทุกชนิดโดยไม่ได้รับคำแนะนำจากแพทย์ และใช้ยาที่ แพทย์แนะนำตามขนาดที่แพทย์สั่งไว้เท่านั้น
 9. หากสงสัยว่าตนเองจะติดสิ่งเสพติดต้องรีบแจ้งให้ผู้ใหญ่ทราบ
 10. ยึดมั่นในหลักธรรมของศาสนา หรือคำสอนของศาสนาทุกศาสนา เพราะทุกศาสนามีจุดมุ่งหมายให้บุคคลประพฤติ แต่สิ่งดีงามและละเว้นความชั่ว
- จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษา นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็น เนื้อหาในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามตาราง 1

ตาราง 1 สังเคราะห์การป้องกันปัญหาการติดยาเสพติด

นักรศึกษา การป้องกันปัญหา การติดยาเสพติด	ประกาภาติ ภาณรนาหนท์ (2541)	สุรตักท์ โครสุทท์ (2545)	ล่านักงานคณคกรรกรการ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (2550)	สุรียันต์ เสรีเรองยต (2551)	พรภักด์ พานพิต (2552)	ชนกฤต พลเยียม (2552)	ทัษมารรณ ตีประเสสิฐ (2556)	ความถี่	ร้อยละ
1. การให้ความรู้เกี่ยวกับโทษและ พิษภัยยาเสพติด/การป้องกัน ตนเอง	√	√	√	√	√	√	√	7	100
2. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	√			√	√			3	42.85
3. การพัฒนาบุคลากร	√							1	14.29
4. กิจกรรมทางเลือก/ การทำกิจกรรม	√		√	√				3	42.85
5. การให้คำปรึกษา/ความอบอุ่น/ ให้คำแนะนำความสัมพันธ์ ในครอบครัว		√	√		√	√	√	5	85.71
6. การมีส่วนร่วมของชุมชน/ เยาวชน/เจ้าหน้าที่		√	√			√	√	4	57.14
7. ส่งเสริมจริยธรรม/คุณธรรม/ วัฒนธรรม			√				√	2	28.57
8. ไม่ใชยาอันตรายโดยไม่ได้รับ คำแนะนำจากแพทย์			√				√	2	28.75
9. หลีกเลียงจากผู้ติดลิ่งเสพติด/ การคบเพื่อน							√	1	14.28
10. ไม่หลงเชื่อคำชักชวน							√	1	14.28
11. ไม่ให้ความร่วมมือกับผู้ติดลิ่ง เสพติด							√	1	14.28

ตาราง 1 (ต่อ)

นักรการศึกษา การป้องกันปัญหาการ ติดยาเสพติด	ประภาวดี ธานีรานานนท์ (2541)	สุรศักดิ์ โควสุภัทร์ (2545)	สำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (2550)	สุรียนต์ เสรีเรืองยศ (2551)	พรภักดิ์ พานพิศ (2552)	ชนกฤต พลเยี่ยม (2552)	ทัชมาวรรณ ตีประเสริฐ (2556)	ความถี่	ร้อยละ
12. เชื้อฟงคำสั่งสอนของผู้ใหญ่ บิดา มารดา						√	1	1	14.28
13. หากสงสัยว่าตนเองติดสิ่ง เสพติดต้องรีบแจ้งให้ผู้ใหญ่ทราบ						√	1	1	14.28

จากตาราง 1 การสังเคราะห์การป้องกันปัญหาเสพติด ผู้วิจัยได้เลือกการแก้ปัญหาการติดยาเสพติดที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป็นเนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างความเข้มแข็งเพื่อป้องกันปัญหาเสพติด ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสกลนคร ได้ 3 หัวข้อ ดังนี้ 1) การให้ความรู้เกี่ยวกับโทษและพิษภัยยาเสพติด/การป้องกันตนเอง 2) การให้คำปรึกษา/ความอบอุ่น/ให้คำแนะนำความสัมพันธ์ในครอบครัว 3) การมีส่วนร่วมของชุมชน/เยาวชน/เจ้าหน้าที่ แล้วนำหัวข้อที่ได้มาปรับหัวข้อใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การให้ความรู้เกี่ยวกับโทษและพิษภัยยาเสพติดในการป้องกันตนเอง
สุรศักดิ์ โควสุภัทร์ (2545 อ้างถึงใน อาทิตย์ อัมไพ, 2551, หน้า 26) ได้กล่าวถึงแนวทางในการป้องกันตนเองจากปัญหาเสพติด ว่า การป้องกันตนเอง เป็นการให้วัยรุ่นและเยาวชนพยายามศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้รู้จักโทษและพิษภัยของยาเสพติด

สุรียนต์ เสรีเรืองยศ (2551, หน้า 41) ได้สรุปว่า การให้การศึกษากิจกรรมและการให้ข้อมูลมีถูกต้องเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษและพิษภัยยาเสพติด เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันแก่บุคคลไม่ให้พึ่งพาเสพติด

ธนกฤต พลเยี่ยม (2552, หน้า 34) ได้กล่าวถึงแนวทางในการป้องกันตนเองจากปัญหายาเสพติด ว่า ป้องกันตัวเอง โดยรู้ถึงโทษและพิษภัยของยาเสพติด รู้เหตุ รู้ผล ยอมรับสภาพปัญหาและรู้จักการแก้ไขปัญหาโดยไม่ต้องพึ่งพายาเสพติด

ทัชมาวรรณ ดิประเสริฐ (2556, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงหลักในการหลีกเลี่ยงและป้องกันการติดสิ่งเสพติด ว่า ศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษของสิ่งเสพติด เพื่อจะได้ป้องกันตัวและผู้ใกล้ชิดให้ห่างจากสิ่งเสพติด

สรุปได้ว่า การให้ความรู้เกี่ยวกับโทษและพิษภัยยาเสพติดในการป้องกันตนเอง หมายถึง การให้การศึกษาความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับยาเสพติด ผลกระทบที่ได้รับจากการการติดยาเสพติด ด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้รู้จักโทษและพิษภัยของยาเสพติด

2. การให้คำปรึกษา

Patterson (1986, p. 17) ได้กล่าวถึงความหมายของการให้คำปรึกษาว่า การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการ ที่ผู้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษาให้เข้าใจและยอมรับตนเองในด้านต่างๆ เป็นต้นว่า ด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนให้ตระหนักถึงความต้องการของตนเอง และช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้ดำเนินการตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ได้พัฒนาตนเองจนถึงขีดสุด

กระทรวงสาธารณสุข, กรมสุขภาพจิต, สำนักพัฒนาสุขภาพจิต (2547, หน้า 43) ได้กล่าวถึงความหมายของการให้คำปรึกษาว่า การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือที่อาศัยสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้คำปรึกษา กับผู้รับคำปรึกษา ด้วยการสื่อสารสองทางจนเกิดความร่วมมือ โดยผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้ช่วยเหลือด้วยการใช้คุณสมบัติของการเป็นผู้ให้คำปรึกษาและทักษะต่างๆ เพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้รับคำปรึกษาได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการสำรวจตนเองเพื่อทำความเข้าใจในตนเอง สามารถค้นหาปัญหาที่แท้จริงสาเหตุของปัญหา และความต้องการตลอดจนสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจนปรับตัวให้ดีขึ้นได้ด้วยตนเอง

นิตยา ดัสกรปราชัย (2553, หน้า 23) ได้สรุปความหมายการให้คำปรึกษาว่า เป็นกระบวนการส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคคลได้รู้จักตนเอง เข้าใจสิ่งแวดล้อม สามารถเสือกตัดสินใจแก้ไขปัญหา และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เป็นคนดีโดยสมบูรณ์และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สำนักส่งเสริมงานวิชาการและงานทะเบียน (2557, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความหมายของการให้คำปรึกษาว่า การให้คำปรึกษา หมายถึง กระบวนการพบปะส่วนตัวระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้ประสบปัญหาหรือผู้ที่ต้องเผชิญกับการตัดสินใจ เพื่อช่วยให้แก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพกับทั้งได้เกิดการเรียนรู้และมีทัศนคติใหม่ สำหรับนำไปใช้ในการปรับตัวและพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการส่งเสริมและให้ความช่วยเหลือด้านจิตใจ ด้านอารมณ์และด้านสังคม โดยอาศัยสัมพันธภาพที่ติระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษา เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาได้เรียนรู้และเข้าใจปัญหาของตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจนปรับตัวให้ดีขึ้นได้ด้วยตนเอง

3. การมีส่วนร่วมของชุมชน

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2541 อ้างถึงใน ปิ่นจันทร์ เนตรสุวรรณ, 2552, หน้า 20) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนว่า จะต้องสอดคล้องกับความต้องการ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน ตรงเรียนต้องทำงานร่วมกับชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยเปิดโอกาสให้บุคคลในชุมชนได้ร่วมคิด ร่วมเสนอแนะ ร่วมตัดสินใจ ร่วมเลือกสรร และร่วมดำเนินการ

จุฑามาศ สนิทดี (2550, หน้า 6) ได้ให้ความหมายว่า การที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม สนับสนุน เสนอแนะ ให้การช่วยเหลือและคาดหวังที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การแสวงหาทรัพยากร การดำเนินการ การประเมินผล ทั้งที่เป็นข้อกำหนดระเบียบทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน

พระธีระพงศ์ธีรปัญญา (2553, หน้า 25) ได้สรุปความหมายการมีส่วนร่วมว่า หมายถึงกระบวนการที่ชุมชนไม่ว่าจะเป็นบุคคล คณะบุคคล องค์กรของชุมชนหรือสถาบันอื่นๆ ในสังคมได้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทเพื่อการระดมกำลังความคิด ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม สนับสนุนเสนอแนะ ให้การช่วยเหลือ และร่วมกันรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ชุมชนต้องการ

ยุพิน ชันทะ (2553, หน้า 22) ได้สรุปความหมายการมีส่วนร่วมว่าเป็นการส่งเสริมหรือเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกฝ่ายทั้งภาครัฐและเอกชน องค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ ในการดำเนินกิจกรรมใดๆ ที่มีผลกระทบต่อชุมชนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำงานของชุมชนหรือองค์กร

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การที่บุคคล คณะบุคคล หรือองค์กรอื่นๆ ในสังคมได้มีโอกาส เข้ามามีส่วนร่วม สนับสนุนเสนอแนะ ระดมความคิด ให้การช่วยเหลือและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้สังคมหรือชุมชนที่ตนอาศัยอยู่เป็นสังคมที่สงบสุข

จากการสังเคราะห์แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ผู้วิจัยได้นำผลจากการสังเคราะห์ไปกำหนดเป็นเนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างความเข้มแข็งเพื่อป้องกันปัญหาเสพติด ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสกลนคร 3 หัวข้อ ดังนี้

1) การให้ความรู้เกี่ยวกับโทษและพิษภัยยาเสพติดในการป้องกันตนเอง หมายถึง การให้การศึกษาความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับยาเสพติด ผลกระทบที่ได้รับจากการติดยาเสพติด ด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้รู้จักโทษและพิษภัยของยา 2) การให้คำปรึกษา หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและให้ความช่วยเหลือด้านจิตใจ ด้านอารมณ์ และด้านสังคม โดยอาศัยสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษา เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาได้เรียนรู้และเข้าใจปัญหาของตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจนปรับตัวให้ดีขึ้นได้ด้วย 3) การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การที่บุคคล คณะบุคคล หรือองค์กรอื่นๆ ในสังคมได้มีโอกาส เข้ามามีส่วนร่วม สนับสนุนเสนอแนะระดมความคิด ให้การช่วยเหลือและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้สังคมหรือชุมชนที่ตนอาศัยอยู่เป็นสังคมที่สงบสุข

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด

ภาณุเดช ณ พัทลุง (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วม ในการป้องกันยาเสพติดของแกนนำชุมชนตำบลหาดทรายรี อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ผลการศึกษาพบว่า แกนนำชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะการมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ตัดสินใจ ร่วมกำหนดแนวทางและวางแผนปฏิบัติการ ได้โครงการที่ชุมชนสามารถดำเนินการได้เอง จำนวน 4 โครงการ ดังนี้ 1) โครงการการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านภัยยาเสพติด 2) โครงการรวมพลังรณรงค์ต่อต้าน

ยาเสพติด 3) โครงการกีฬาต่อต้านยาเสพติด 4) โครงการประชาคมต่อต้านยาเสพติด สำหรับโครงการที่ต้องขอสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น มีจำนวน 6 โครงการ ดังนี้

- 1) โครงการให้ความรู้ประชาชนป้องกันภัยยาเสพติด 2) โครงการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด 3) โครงการอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยยาเสพติด 4) โครงการครอบครัวอบอุ่น 5) โครงการตำรวจพบประชาชน 6) โครงการให้ความรู้กลุ่มเสี่ยงต่อการใช้ยาเสพติด

สำหรับผลการประเมินความรู้ และเจตคติแบบมีส่วนร่วมเปรียบเทียบความแตกต่างก่อน และหลังการ อบรม พบว่า แกนนำชุมชนมีความรู้ และเจตคติแบบมีส่วนร่วมหลังการอบรม เพิ่มขึ้นกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กชกร สุวรรณรัตน์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง วิธีการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กรณีศึกษา : หมู่บ้านเอราวัณยาเสพติด ตำบลแม่ทะลอบ อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ตำบลแม่ทะลอบ ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีความเชื่อเรื่องผี และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ การศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 4 ในชุมชนมีปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติดมากที่สุด ผู้นำชุมชนโดยกำนันผู้ใหญ่บ้านและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลใช้วิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในรูปแบบของประชาคมหมู่บ้านและประชาคมตำบลออกข้อกำหนดหรือกฎข้อบังคับของหมู่บ้านรวมทั้งการจัดตั้งผู้ประสานพลังแผ่นดินดูแลกันเองในกลุ่มๆ ละประมาณ 10-15 หลังคาเรือน ภายใต้ความผูกพัน ความรัก ความเอื้ออาทร ความห่วงใยซึ่งกันและกัน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินการตั้งแต่การร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล นอกจากนี้ยังมีการเชื่อมโยงการสื่อสารเป็นระบบเครือข่ายตั้งแต่ระดับครอบครัวและชุมชนใกล้เคียง มีกิจกรรมดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพลวัตของชุมชนอย่างป็นธรรมชาติ

สถิตย์ สังข์ประไพ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง บทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการที่มีต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการประเภทที่พักอาศัยเชิงพาณิชย์ในเขตอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 36-50 ปี มีตำแหน่งเป็นผู้ดูแล/เจ้าหน้าที่ที่พักอาศัยเชิงพาณิชย์ มีระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี สถานประกอบการมีอายุ 6-10 ปี ผู้พักอาศัยส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัท และเป็นสถานประกอบการประเภทหอพักผู้ประกอบการส่วนใหญ่ มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหา

ยาเสพติด ในเรื่องการแจ้งเบาะแส การให้ข้อมูลข่าวสาร และการรับทราบข่าวสาร ในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของภาครัฐ ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นที่มีต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาทำงานมีความคิดเห็นต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ โดยรวมแตกต่างกันสถานประกอบการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการประเภทที่พักอาศัยเชิงพาณิชย์เกี่ยวกับการขออนุญาตตาม พระราชบัญญัติหอพักและอาคารชุดแตกต่างกัน

สุวิจนา ตรีรส (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง แนวทางการพัฒนาการป้องกันปัญหาการกระทำผิดคดียาเสพติดของเด็กและเยาวชน กรณีศึกษาศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดคดียาเสพติดของเยาวชน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านครอบครัว 2) กลุ่มเพื่อน 3) สภาพแวดล้อม สังคม ชุมชนที่พักอาศัย 4) ด้านจิตวิทยา 5) ด้านสื่อสาธารณะ ปัจจัยด้านครอบครัว พบว่า ครอบครัวมีการเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย มีสภาพปัญหาพ่อแม่ หย่าร้าง แยกทางกัน พ่อหรือแม่แต่งงานใหม่ พ่อแม่มีความขัดแย้งทะเลาะเบาะแว้งกันเป็นประจำ กลุ่มเพื่อน พบว่า หากเยาวชนอยู่ในกลุ่มเพื่อนที่มีพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดเป็นประจำเยาวชนจะมีพฤติกรรมในลักษณะเดียวกันกับกลุ่มเพื่อนเพื่อให้เกิดการยอมรับภายในกลุ่ม ด้านสภาพแวดล้อมสังคม ชุมชน ที่พักอาศัย พบว่า เมื่อเยาวชนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีชุมชนโดยรอบเป็นพื้นที่จำหน่ายยาเสพติดเยาวชนจะมีพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดได้ง่ายโดยวิธีการเป็นเด็กส่งยาในการหาเงิน ด้านจิตวิทยา พบว่า เยาวชนที่มีสภาพครอบครัวที่มีปัญหา ความสัมพันธ์ในครอบครัวไม่ดีเยาวชนก็จะหันไปใช้ยาเสพติดเพื่อเป็นทางออกในการแสวงหาความสุขให้กับตนเอง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านสื่อสาธารณะ สื่อจะมีอิทธิพลกับเยาวชนเมื่อเขาต้องการแสดงพฤติกรรมเปลี่ยนแบบเรียกร้องความสนใจจากพ่อแม่ ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาวิธีการป้องกันการกระทำผิดคดียาเสพติดของเด็กและเยาวชนไว้ 4 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ยุทธศาสตร์ด้านครอบครัว 2) ยุทธศาสตร์ด้านเพื่อน 3) ยุทธศาสตร์ด้านสภาพแวดล้อมสังคม และ 4) ยุทธศาสตร์ด้านจิตวิทยา

8 เป้าประสงค์ 16 ตัวชี้วัด และ 16 กิจกรรม

กนกพร ด้วงคำภา (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพ การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิภาพ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในโรงเรียน อยู่ในระดับมากโดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ระบบข้อมูล ระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ระบบบริหาร ระบบให้คำปรึกษา ระบบการสนับสนุนจากชุมชนและเครือข่ายการทำงาน และระบบเฝ้าระวัง 2) ประสิทธิภาพ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน และผู้ปกครอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผู้วิจัยได้ เสนอแนะแนวทางในการยกระดับประสิทธิผลในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดใน วิทยาลัย ใน 4 ระบบ ดังนี้ ระบบให้คำปรึกษา ระบบเฝ้าระวัง ระบบการสนับสนุนจาก ชุมชนและเครือข่ายการทำงาน และระบบบริหารจัดการ

ทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีทางจิตวิทยาและ พฤติกรรมศาสตร์ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจ

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจที่สอดคล้องกัน ดังนี้

Moorhead and Griffin (1995, p. 236) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า กลุ่มของแรงผลักดันที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมในแนวทางที่ต้องการ

Hellriegel and others (2001, p. 245) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลหรือแรงผลักดันภายในตัวบุคคล ที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรม เฉพาะที่มีทิศทางไปสู่เป้าประสงค์

สมยศ นาวิการ (2543, หน้า 320) ให้ความหมายของแรงจูงใจ ว่า เป็น ความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรการยอมรับจากกลุ่ม และการถูกชอบโดยบุคคลอื่น สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจได้สัมพันธ์ได้ว่า เป็นความต้องการความสัมพันธ์ ที่เป็นมิตร ความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่นการยอมรับ จากกลุ่ม การถูกชอบโดยบุคคลอื่น การร่วมมือและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดง พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ

ในการกระทำกิจกรรมใด ของมนุษย์ย่อมมีสิ่งเร้าและแรงจูงใจเป็นสิ่งผลักดันให้มีความกระตือรือร้น จริ่งจัง ตั้งใจ สนใจ “การจูงใจ” มีอิทธิพลให้พฤติกรรมเพิ่มความเข้มข้น แข็งขัน สู้อุบัติความสำเร็จอย่างไม่เพ้อหน่าย (สุวัจนานา ตรีรส, 2553, หน้า 25-26)

2. ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม

ทฤษฎี นี้ ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในอดีต (Past experience) ว่ามีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลเป็นอย่างมาก ดังนั้นทุกพฤติกรรมของมนุษย์ถ้าวิเคราะห์ให้ดีแล้วจะเห็นว่าได้รับอิทธิพลที่เป็นแรงจูงใจมาจากประสบการณ์ในอดีตเป็นส่วนมาก โดยประสบการณ์ในด้านดีและกลายเป็นแรงจูงใจทางบวกที่ส่งผลเร้าให้มนุษย์มีความต้องการแสดงพฤติกรรมในทิศทางนั้นมากยิ่งขึ้นทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของสิ่งเร้าภายนอก (Extrinsic motivation)

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

Bandura (1977, pp. 40-51) ได้พัฒนาทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมขึ้นมา โดยมองว่ากระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแต่ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงเพียงพฤติกรรมภายนอกเท่านั้น กระบวนการนี้เริ่มต้นจากภายในโดยยังไม่เป็นต้องมีการแสดงออก (acquisition) และเชื่อว่าการเรียนรู้ส่วนใหญ่ของคนเกิดจากการสังเกตจากตัวแบบ ซึ่งสามารถถ่ายทอดทั้งความคิด และการแสดงออกได้พร้อมๆ กัน ตัวแบบมี 2 ประเภท คือ ตัวแบบจากของจริง (Live Model) ได้แก่ ตัวบุคคลและตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic Model) ได้แก่ ตัวแบบที่เสนอผ่านสื่อต่างๆ เช่น คำพูด เอกสาร หนังสือ นวนิยาย การ์ตูน หรือใช้สื่อ ทัศน วัสดุ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้นการเรียนรู้จากตัวแบบ ประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ กระบวนการตั้งใจ (Attentional process) กระบวนการเก็บจำ (Retention process) กระบวนการกระทำ (Production process) และ กระบวนการจูงใจ (Motivational process) ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (Personal) ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม (Environmental) และปัจจัยทางพฤติกรรม (Behavioral) ตัวแบบจะทำหน้าที่ 3 ลักษณะ คือ ส่งเสริมการเกิดพฤติกรรมยับยั้งการเกิดพฤติกรรมและช่วยให้พฤติกรรมนั้นคงอยู่ดังนี้

1. การสร้างพฤติกรรมใหม่เมื่อผู้สังเกตได้เห็นการกระทำของตัวแบบ ซึ่งเป็นการกระทำที่ผู้สังเกตไม่เคยพบเห็นมาก่อน ผู้สังเกตจะรวบรวมข้อมูลของการกระทำใหม่นี้ในรูปของสัญลักษณ์ และถ่ายทอดออกมาเป็นพฤติกรรมใหม่

2. การสร้างกฎเกณฑ์หรือหลักการใหม่ จะเกิดขึ้นในสภาพที่ผู้สังเกตเห็น การกระทำของตัวแบบในลักษณะต่างๆ เช่น การตัดสินใจ รูปแบบทางภาษา เป็นต้น จากนั้นผู้สังเกตจะทดสอบการกระทำ ตามตัวแบบลักษณะต่างๆ และถ้าการตอบสนอง ส่งผลทางบวก ผู้สังเกตจะรวบรวมรูปแบบลักษณะของตัวแบบในรูปแบบต่างๆ แล้วนำมา สร้างกฎเกณฑ์ใหม่หรือหลักการใหม่

3. การสอนความคิดและพฤติกรรมสร้างสรรค์ การมีตัวแบบจะช่วย สนับสนุนการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ เพราะเมื่อมนุษย์เห็นตัวแบบกระทำพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่งมนุษย์อาจใช้ประสบการณ์ต่างๆ ที่มีอยู่ประกอบกับการกระทำของตัวแบบ มาพัฒนาเป็นความคิดหรือพฤติกรรมใหม่ขึ้นมา

4. การยับยั้งการกระทำ และลดความหวั่นเกรง ที่จะกระทำการที่ได้เห็น ตัวแบบถูกลงโทษ ผู้สังเกตมีแนวโน้มที่จะไม่กระทำตามตัวแบบนั้น และในทำนองเดียวกัน ถ้าได้เห็นตัวแบบทำพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องและไม่ห้ามปรามแล้วไม่มีผลใดๆ ตามมาผู้สังเกต มีแนวโน้มที่จะกระทำตามตัวแบบ

5. การส่งเสริมการกระทำการมีตัวแบบอาจจะมียธิพลต่อการกระทำ ทั้งที่เป็นทางบวกและทางลบ ถ้าผู้สังเกตได้เห็นตัวแบบแสดงพฤติกรรมหนึ่งและได้รับ รางวัล ผู้สังเกตมีแนวโน้มที่จะกระทำตามมากขึ้น ในทำนองเดียวกันถ้าผู้สังเกตได้เห็นตัว แบบที่แสดงความก้าวร้าวและได้รับการยกย่องว่าเป็นสิ่งดี ผู้สังเกตก็มีแนวโน้มกระทำตาม มากขึ้น ดังนั้นการเสนอตัวแบบในสังคมจำเป็นต้องมีความระมัดระวังอย่างยิ่ง เพราะ อาจจะมีผลต่อการเพิ่มพฤติกรรมในทางลบได้

6. ทางด้านอารมณ์ การมีตัวแบบนอกจากจะส่งผลต่อการกระทำแล้วยัง มีผลต่ออารมณ์ของผู้สังเกตให้รุนแรงเพิ่มขึ้น และกระตุ้นให้เกิดอารมณ์คล้ายๆ กันไปด้วย

7. การเอื้ออำนวยให้เกิดการกระทำตามตัวแบบ การกระทำที่ให้เห็น คุณค่าและมีความชื่นชมอยู่เสมอ การกระทำของตัวแบบนั้นก็ทำให้ผู้สังเกตทำได้โดย รวดเร็ว และกระทำง่าย นอกจากนี้เมื่อคนสามารถกระทำตามตัวแบบได้เร็วจะทำให้เกิด การแผ่ขยายจากสังคมหนึ่งได้รวดเร็วเช่นกัน นอกจากนี้แบนดูรายังเสนอแนวคิดสำคัญ อีก 2 แนวคิด คือ แนวคิดเกี่ยวกับการกำกับตนเอง (Self-Regulation) ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์ สามารถที่จะควบคุมความคิดความรู้สึก และการกระทำของตนเองเพื่อนำตนเองไปสู่ จุดหมาย หรือผลที่ต้องการได้ และแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

(Self-Efficacy) ซึ่งเชื่อว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น มีผลต่อการกระทำของบุคคลผู้ที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถก็จะแสดงความสามารถนั้นออกมา (ทีคณา แคมมณี, 2550, หน้า 20)

วิธีการนำตัวแบบมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาจิตสาธารณะ มีดังนี้

1. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความเอาใจใส่ และตั้งใจสังเกตตัวแบบ
2. การเสนอตัวแบบตัวแบบ จะต้องเด่นชัดไม่สลับซับซ้อนจนเกินไปเป็นตัวแบบที่มีคุณค่ามีประโยชน์สามารถดึงดูดจิตใจและทำให้ผู้สังเกตพอใจ
3. การช่วยให้ผู้เรียนเก็บจำตัวแบบนั้นโดยใช้วิธีการต่างๆ เช่น การทำเป็นรหัสการจำ การซักซ้อม ลักษณะตัวแบบในความคิด และด้วยการกระทำ
4. การจูงใจให้ผู้เรียนปฏิบัติ โดยการช่วยให้ผู้เรียนได้รับรู้เห็นคุณค่ารับรู้ความสามารถของตนเองเรียนรู้วิธีการกำกับตนเอง และเห็นผลน่าพึงพอใจของการปฏิบัติ

5. การลงมือกระทำหรือปฏิบัติโดยช่วยให้ผู้เรียนได้ลงมือทำสังเกต การกระทำของตนเองโดยให้ผู้เรียนได้ข้อมูลป้อนกลับ และให้ผู้เรียนได้เทียบเคียงการกระทำของตนกับภาพตัวแบบในความคิด

สรุปว่าการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาการติดยาเสพติด โดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมต้องอาศัยตัวแบบในการทำหน้าที่ 3 ลักษณะ คือ ส่งเสริมการเกิดพฤติกรรม ยับยั้งการเกิดพฤติกรรม และช่วยให้พฤติกรรมนั้นคงอยู่ต่อไป ซึ่งประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ กระบวนการตั้งใจ กระบวนการเก็บจำ กระบวนการกระทำ และกระบวนการจูงใจ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับหลักสูตร

1. ความหมายและความสำคัญของหลักสูตร

1.1 ความหมายของหลักสูตร

จากการศึกษาเอกสาร ที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการให้ความหมายของหลักสูตรไว้ดังนี้

Lemlech (1982 อ้างถึงใน บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2553, หน้า 6)

ให้ความหมาย คำว่า หลักสูตร หมายถึง แผนหรือโปรแกรมสำหรับประสบการณ์ทั้งหลายที่ผู้เรียนจะต้องประสบภายใต้การอำนวยการของโรงเรียน

Oliva (1992, pp. 8–9) ได้ให้นิยามความหมายของหลักสูตร หลักสูตร คือ แผนงานหรือโครงการที่จัดประสบการณ์ทั้งหมดให้แก่ผู้เรียนโดยแผนงานต่างๆ จะถูกกำหนดเป็นสายลักษณะอักษร มีขอบเขตกว้างขวาง หลากหลาย เพื่อเป็นแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต้องการ ดังนั้น หลักสูตรอาจเป็นหน่วย (Unit) เป็นรายวิชา (Course) หรือเป็นรายวิชาย่อย (Sequence of Course) ทั้งนี้แผนงานหรือโครงการทางการศึกษาดังกล่าว อาจจัดขึ้นได้ทั้งในและนอกชั้นเรียน ภายใต้การบริหารและดำเนินงานของสถานศึกษา

เถาทอง ปานศุภวัชร (2550, หน้า 33) ได้สรุปความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ต่างๆ ที่จัดให้ผู้เรียนรวมทั้งเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2553, หน้า 16) ได้ให้นิยามความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตร หมายถึง แผนการเรียนรู้และประสบการณ์หรือกิจกรรมทั้งหลายที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน

ปาริชาติ ประเสริฐสังข์ (2556, หน้า 7) ได้สรุปความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง การจัดกิจกรรมและมวลประสบการณ์ต่างๆ ที่ผู้เรียนได้รับจากสถานศึกษา โดยผู้เรียนสามารถวางแผนใช้กลวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับธรรมชาติ ความต้องการและศักยภาพของผู้เรียน ธรรมชาติเนื้อหาวิชา รวมทั้งสอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้ปกครองสังคม หลักการแนวคิด ทฤษฎีด้านจิตวิทยา ปรัชญา นโยบาย กฎหมายและข้อมูลสารสนเทศ พื้นฐานที่เกี่ยวข้อง ในอันที่จะทำให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพพร้อมด้วยคุณธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์สามารถประสบผลสำเร็จในการดำเนินชีวิต ตามที่พึงปรารถนาได้อย่างเป็นสุข

จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สถานศึกษาจัดให้กับผู้เรียน โดยใช้กลวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับธรรมชาติ ความต้องการและศักยภาพของผู้เรียน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 ความสำคัญของหลักสูตร

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตร ดังนี้

ปิยะดา พูลทาจกร (2549, หน้า 3-4) ได้สรุปว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในทุกๆระดับ เพราะหลักสูตรเปรียบเสมือนกับหางเสือที่จะคอยกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการศึกษา หรือหลักสูตรเป็นเครื่องนำทางในการจัดความรู้ และประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งครูจะต้องปฏิบัติตามเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษามุ่งจุดหมายเดียวกัน หลักสูตรจึงเป็นหัวใจสำคัญในการศึกษาถ้าประเทศใดมีหลักสูตรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ประเทศนั้นสามารถพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนในประเทศได้อย่างเต็มที่

ถาดทอง ปานศุภวัชร (2550, หน้า 33) ได้ให้ความสำคัญของหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นแผนปฏิบัติงานหรือเครื่องชี้แนวทางปฏิบัติงานของครู เพราะหลักสูตรจะกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ
2. หลักสูตรเป็นข้อกำหนดแผนการเรียนการสอน อันเป็นส่วนรวมของประเทศ เพื่อนำไปสู่ความมุ่งหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ
3. หลักสูตรเป็นเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา เพื่อควบคุมการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาระดับต่างๆ และเป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งในการจัดสรรงบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ให้แก่สถานศึกษาอีก
4. หลักสูตรเป็นข้อกำหนดแผนการเรียนการสอน อันเป็นส่วนรวมของประเทศ เพื่อนำไปสู่ความมุ่งหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ
5. หลักสูตรเป็นแผนการดำเนินงานของผู้บริหารการศึกษา ที่จะอำนวยความสะดวกและควบคุม ดูแลติดตามให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาล
6. หลักสูตรกำหนดแนวทางในการส่งเสริมความเจริญของงามและพัฒนาการของเด็กตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา
7. หลักสูตรกำหนดแนวทางให้ความรู้ พัฒนาทักษะ ความสามารถ ความประพฤติที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันเป็นการพัฒนากำลังคนซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม

8. หลักสูตรจะเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของประเทศ เพราะ การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ประเทศใดจัดการศึกษาโดยมีหลักสูตรที่ เหมาะสม ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงย่อมได้กำลังคนที่มีประสิทธิภาพ สูงในการพัฒนาประเทศ

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 13-14) ได้สรุปความสำคัญของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นเสมือนเป้าหลอมพลเมืองให้มีคุณภาพ
2. หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการจัดการศึกษา
3. หลักสูตรเป็นโครงการและแนวทางในการให้การศึกษา
4. ในระดับโรงเรียนหลักสูตรจะให้แนวทางปฏิบัติแก่ครู
5. หลักสูตรเป็นแนวทางในการส่งเสริมความเจริญของงานและ พัฒนาการของเด็กตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา
6. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดแนวทางในการจัดประสบการณ์ว่า ผู้เรียนและสังคมควรจะได้รับสิ่งใดบ้างที่จะเป็นประโยชน์แก่เด็กโดยตรง
7. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่า เนื้อหาอะไรบ้างที่จะช่วยให้เด็กมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างราบรื่น เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ และบำเพ็ญตนให้เป็น ประโยชน์แก่สังคม
8. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่า วิธีการดำเนินชีวิตของเด็กให้เป็นไป ด้วยความราบรื่นและผาสุกอย่างไร
9. หลักสูตรย่อมทำนายลักษณะของสังคมในอนาคตว่าจะเป็นอย่างไร
10. หลักสูตรย่อมกำหนดแนวทางความรู้ ความสามารถ ความ ประพฤติ ทักษะและเจตคติของผู้เรียนในอันที่จะอยู่ร่วมในสังคม และบำเพ็ญตนให้เป็น ประโยชน์ต่อชุมชนและชาติบ้านเมือง

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 7) ได้สรุปความสำคัญของหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นแผนและแนวทางในการจัดการศึกษาของชาติให้บรรลุ ตามความมุ่งหมาย และนโยบาย

2. หลักสูตรเป็นหลักและเป็นแนวทางในการวางแผนวิชาการ การจัดการการบริหาร การศึกษา การสรรหาและการพัฒนาบุคลากร การจัดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรมการเรียนการสอน งบประมาณ อาคารสถานที่ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความคาดหวังของหลักสูตร

3. หลักสูตรเป็นเครื่องมือในการควบคุมมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามนโยบายและแผนการศึกษาชาติ และสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น

4. ระบบหลักสูตรจะกำหนดความมุ่งหมาย ขอบข่ายเนื้อหาสาระ แนวทางการจัดประสบการณ์ การเรียนการสอน แหล่งทรัพยากรและการประเมินผล สำหรับการจัดการศึกษาของผู้สอนและผู้บริหาร

5. หลักสูตรจะเป็นเครื่องบ่งชี้ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาสังคมของประเทศ

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษา สรุปได้ว่า หลักสูตรเป็น เครื่องมือควบคุมมาตรฐานการศึกษาและเป็นตัวกำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตรถือได้ว่าเป็นแนวทางในการออกแบบหลักสูตรมี นักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ ดังนี้

Nicholls (1978, p. 17) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 4 แง่มุม ที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการ การพัฒนา ซึ่งทั้ง 4 แง่มุมนี้เกี่ยวพันกัน อย่างใกล้ชิดและการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้หากเกิดขึ้นกับแง่มุมหนึ่งก็จะส่งผลกระทบต่อ แง่มุมอื่นๆ ด้วย

Tyler (1989, pp. 5-6) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย ประสบการณ์ วิธีการจัดประสบการณ์ และการประเมินผล

นิคม ชมพุลวง (2545, หน้า 53-54) กล่าวถึง องค์ประกอบของหลักสูตร ที่สำคัญ 8 ส่วน คือ

1. หลักการ คือ ทิศทางหรือแนวทางในการจัดการศึกษาของแต่ละระดับ
2. จุดหมาย คือ ความประสงค์หรือความต้องการทางการศึกษาที่จะนำไปสู่หลักการของหลักสูตร

3. โครงสร้าง คือ ข้อกำหนดกลุ่มวิชาหรือรายวิชาในหลักสูตร
 4. จุดประสงค์การเรียนรู้ คือ จุดประสงค์ทางการศึกษาสำหรับใช้ประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 5. เนื้อหารายวิชา คือ ประสพการณ์ต่างๆ ซึ่งกำหนดไว้รายวิชานั้นๆ อันจะช่วยให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้
 6. สื่อการเรียน คือ อุปกรณ์ต่างๆ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ มีทักษะและเจตคติความต้องการ
 7. วิธีสอน คือ วิธีการทุกรูปแบบที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนด
 8. การประเมินผล คือ การประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน
- เถาตทอง ปานศุภวัชร (2550, หน้า 34) ได้กล่าววาทองค้ประกอบของหลักสูตรมี 4 องค้ประกอบ ดังน้
1. ความมุงหมาย (Objectives)
 2. เนื้อหารวิชา (Content)
 3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation)
 4. การประเมินผล (Evaluation)
- ศคิธร ชันดิธรางกูร (2550, หน้า 5) สรูลองค้ประกอบที่สำค้ญประกอบการต้ดลันใจในการพัฒนาหลักสูตร ดังน้ ค้
1. หลักการหรือเป้าหมาย
 2. จุดมุงหมาย
 3. เนื้อหาหรือประสพการณ์
 4. การเรียนการสอน
 5. ล้ือและแหล่งเรียนรู้
 6. การวัดและประเมินผล
- ฟุงศรี ภัคค้สุวรรณ (2550, หน้า 12) ได้สรูลองค้ประกอบที่สำค้ญเกี่ยวกับองค้ประกอบของหลักสูตรฝ้กอบรมาอาชีพ ออกเป็น 6 องค้ประกอบ ค้
1. จุดมุงหมายของหลักสูตร
 2. จุดมุงหมายเชิงพฤติกรรม

3. เนื้อหาสาระ
4. กิจกรรมการอบรม
5. สื่อที่ใช้ในการอบรม
6. การประเมินผล

จิรฐา จรวงษ์ (2556, หน้า 17) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตรส่วนใหญ่ประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน คือ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้และการประเมินผล

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของหลักสูตร ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์และสรุป ดังตาราง 2

ตาราง 2 สังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร จากแนวคิดของนักการศึกษา

องค์ประกอบของหลักสูตร	Nicholls (1978)	Tyler (1989)	นิคม ชมพูหลวง (2545)	ถาดทองปานศุภวัชร (2550)	ศศิธร ชันติธรางกูร (2550)	พูนศิริ ภัคดีสุวรรณ (2550)	จิรฐา จรวงษ์ (2556)	ควมณี	ร้อยละ
1. หลักการ/เป้าหมาย/เป้าประสงค์			√		√			2	28.57
2. จุดมุ่งหมาย/วัตถุประสงค์	√	√	√	√	√	√	√	7	100.00
3. รูปแบบและโครงสร้าง			√					1	14.29
4. จุดประสงค์ของวิชา/การเรียนรู้			√			√		2	28.57
5. เนื้อหา/เนื้อหาวิชา/ประสบการณ์	√	√	√	√	√	√	√	7	100.00
6. การจัดประสบการณ์เรียนรู้/ การนำไปใช้/กิจกรรมการฝึกอบรม	√	√	√	√	√	√	√	7	100.00
7. สื่อ/แหล่งเรียนรู้ประกอบการ ฝึกอบรม			√		√	√		3	42.86
8. การพัฒนา	√							1	14.29
9. การประเมินผล		√	√	√	√	√	√	6	85.71

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรของนักการศึกษาในตาราง 2 ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบของหลักสูตรที่มีความถี่เฉลี่ยร้อยละ 50 ขึ้นไป กำหนดเป็น องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับนักศึกษา ในการป้องกันปัญหาเสพติด ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อีสาน วิทยาเขตสกลนคร ได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) เนื้อหาสาระ 3) กิจกรรมการฝึกอบรม 4) การประเมินผล

3. รูปแบบการประเมินหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรส่วนประกอบที่สำคัญ คือ การประเมินประสิทธิภาพของ หลักสูตรมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินผลหลักสูตรของเสตค

Stake (1969 อ้างถึงใน ชำรง บัวศรี, 2542, หน้า 334-335) ซึ่งให้เห็นว่า ในการประเมินผลจะต้องพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญ 3 อย่าง คือ ตัวป้อนหรือปัจจัย ก่อนการดำเนินการ (Antecedents) กระบวนการหรือการกระทำระหว่างดำเนินการ (Transaction) และผลผลิตหรือผลที่ได้รับ (Outcomes)

ตัวป้อนหรือปัจจัยก่อนดำเนินการ หมายถึง ลักษณะของผู้เรียนและผู้สอน เนื้อหาสาระของหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ โครงสร้างการบริหารของโรงเรียน และบริบทของชุมชน ซึ่งหมายถึงสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อม

กระบวนการหรือการกระทำระหว่างดำเนินการ หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างๆ ได้แก่ ผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้สอนกับผู้ปกครอง ฯลฯ นอกจากนี้ก็คือ เวลาและลำดับขั้นของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ตารางเวลา การสอนเพิ่มเติมและอื่นๆ บรรยากาศทางสังคมในโรงเรียนและในชั้นเรียน

ผลผลิตหรือผลที่ได้รับ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของผู้เรียน เจตคติของผู้เรียนทักษะในการปฏิบัติงานของผู้เรียน ผลกระทบต่อผู้เรียนและผลกระทบต่อสถาบัน ในการประเมินผลเสตคให้หลักว่า

ก. จะต้องประเมินผลทั้งสามองค์ประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิตและต้องพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้ด้วย

ข. การประเมินผลจะต้องรวบรวมข้อมูลจากบุคคลหลายฝ่าย คือ ผู้รับผิดชอบในการประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ เช่น ผู้สอน ผู้บริหารการศึกษานักวิชาการ ฯลฯ และข้อมูลจากสังคม ได้แก่ ค่านิยม และความรู้สึกนึกคิดของบุคคลส่วนใหญ่ในสังคม ซึ่งใช้สำหรับช่วยในการตัดสินใจในการประเมินผล

ค. การประเมินผลให้พิจารณาโดยเปรียบเทียบจุดประสงค์ที่กำหนดไว้กับผลของการประเมินผล ว่าสอดคล้องกันหรือไม่เพียงใด

2. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสคริฟเวน

Scriven (1991 อ้างถึงใน เขาวดี ราชชัยกุล วิบูลศรี, 2546, หน้า 34) ได้กล่าวว่าการประเมินที่จุดมุ่งหมายหลัก 2 ประการ คือ การประเมินผลความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินผลในระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงโครงการให้ดีขึ้น โดยการใช้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) และการประเมินผลรวมสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเมื่อโครงการสิ้นสุด เพื่อประโยชน์ในการศึกษาคุณค่าของโครงการ สคริฟเวน ได้แบ่งลักษณะของการประเมินเป็น 4 ลักษณะ คือ

2.1 การประเมินย่อย (Formative Evaluation) เป็นการประเมินที่อยู่ในโครงการระหว่างการดำเนินการหรือดำเนินหลักสูตรเป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนโดยใช้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back)

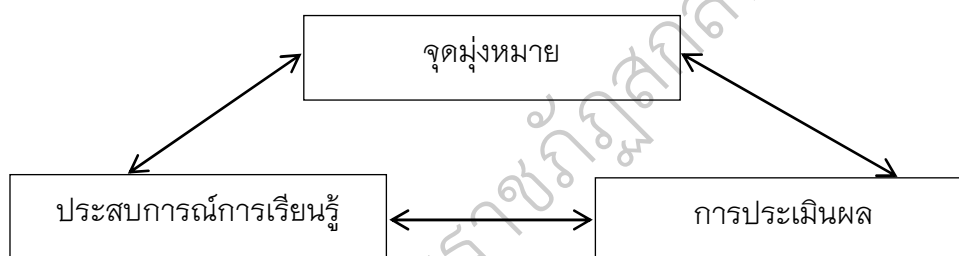
2.2 การประเมินผลรวมหรือประเมินรวมยอด (Summative Evaluation) เป็นการประเมินสรุปผลของหลักสูตร ซึ่งการประเมินลักษณะนี้จะดำเนินการเมื่อสิ้นสุดการใช้หลักสูตรแล้ว เพื่อเป็นการตัดสินคุณค่าของการใช้หลักสูตร ตลอดจนหาจุดเด่น ข้อบกพร่องของการใช้หลักสูตรที่ดำเนินการไปแล้ว เพื่อการนำไปใช้กับหลักสูตรอื่นต่อไป

2.3 การประเมินภายใน (Intrinsic Evaluation) เป็นการประเมินคุณค่าของสิ่งต่างๆ ภายในตัวมันเอง เช่น การประเมินเนื้อหา จุดมุ่งหมาย กระบวนการให้คะแนน เจตคติของครู เป็นต้น

2.4 การประเมินผลสำเร็จ (Pay-off Evaluation) เป็นการประเมินผล การสอนของครูที่มีต่อนักเรียนเพื่อผลที่เกิดขึ้นกับครู เด็กกับผู้ปกครอง เป็นต้น

3. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์

Tyler (อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2553, หน้า 77-78) ได้เสนอแนวคิดการประเมินหลักสูตร โดยวิธีการเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดให้หรือไม่ ด้วยการศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบของการจัดกระบวนการศึกษา 3 ประการ คือ จุดมุ่งหมายของการศึกษา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ การประเมินหลักสูตรตามแนวคิดนี้ คือ พิจารณาผู้เรียนว่ามีความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ จุดมุ่งหมายที่ช่วยให้หลักสูตรสามารถนำไปปฏิบัติและประเมินได้คือ จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม โดยพิจารณาว่าสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายได้มากน้อยเพียงใด ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการจัดกระบวนการศึกษาทั้ง 3 ประการ ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบการจัดกระบวนการศึกษา Tyler
(อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2553, หน้า 77-78)

4. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของแฮมมอนด์ (Hammonds Curriculum Evaluation Model)

Hammond (2007, p. 34) มีแนวคิดในการประเมินหลักสูตร โดยมีส่วนที่ยึดจุดประสงค์เป็นหลักคล้ายส่วนของไทเลอร์ (Tyler) แต่เขาได้เสนอแนวคิดต่างออกไป โดยกล่าวว่า การประเมินผลควรประเมินองค์ประกอบต่างๆ ในรูปแบบของมิติสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ที่อยู่ในสภาวะแวดล้อมทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยสามมิติใหญ่ๆ แต่ละมิติจะประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญอีกหลายตัวแปร ความสำเร็จของหลักสูตรขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในมิติต่างๆ เหล่านั้น มิติทั้งสาม ได้แก่

มติที่ 1 ด้านการสอน ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 4 ตัวแปร คือ

- 1) การจัดชั้นเรียนและตารางสอน เป็นเรื่องของการจัดครูและนักเรียนให้พบกันและดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งการจัดส่วนนี้ต้องคำนึงถึงเวลาและสถานที่ คือ การกำหนดช่วงเวลาต้องคำนึงถึงธรรมชาติของผู้เรียนและลักษณะวิชาว่าควรจัดวิชาใดก่อนหลังในตารางสอน นอกจากนี้การแบ่งกลุ่มผู้เรียนและลักษณะการเลื่อนชั้นสูงขึ้นไป อาจจัดเป็นระดับชั้นเรียงตามความยากง่าย หรือไม่แบ่งชั้นหรือผสมผสานทั้งสองแบบ 2) เนื้อหาวิชา ต้องจัดให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะของผู้เรียนและชั้นเรียนแต่ละระดับ 3) วิธีการ การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน ควรคำนึงถึงองค์ประกอบ 4 ประการ คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม การให้ข้อมูลย้อนกลับทันที การให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ในการสำเร็จ และการแบ่งและจัดลำดับขั้นตอนการเรียนรู้ที่ละน้อย
- 4) สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ได้แก่ สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือและอุปกรณ์พิเศษ ห้องปฏิบัติการ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รวมถึงสิ่งที่มีผลต่อการใช้หลักสูตรและการสอนด้านอื่นๆ

มติที่ 2 ด้านสถาบัน ประกอบด้วยตัวแปรที่ควรคำนึงถึง 5 ตัวแปร

- คือ 1) ผู้เรียนมีองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่ อายุ เพศ ระดับชั้นที่กำลังศึกษา ความสนใจผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สุขภาพกายและสุขภาพจิต ภูมิหลังทางครอบครัว
- 2) ครู มีองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่ อายุ เพศ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ประสบการณ์สอน เงินเดือน กิจกรรมที่ทำเวลาว่าง การฝึกอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรในระยะเวลา 1-3 ปี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ 3) ผู้บริหาร มีองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่ อายุ เพศ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร เงินเดือน กิจกรรมที่ทำเวลาว่าง การฝึกอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรในระยะเวลา 1-3 ปี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ 4) ผู้เชี่ยวชาญ มีองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่ อายุ เพศ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ลักษณะของการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ ลักษณะทางบุคลิกภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 5) ครอบครัว มีองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่ สถานภาพสมรส ขนาดของครอบครัว รายได้ สถานที่อยู่ การศึกษา การเป็นสมาชิกของสมาคม การโยกย้าย จำนวนลูกที่อยู่โรงเรียนนี้ จำนวนญาติที่อยู่ร่วมโรงเรียน ชุมชนมีองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่

สภาพชุมชน จำนวนประชากร การกระจายอายุของประชากร ความเชื่อ (ค่านิยม ประเพณี ศาสนา) ลักษณะทางเศรษฐกิจ สภาพการให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัย การรับนวัตกรรมเทคโนโลยี

มิตินี้ 3 ด้านพฤติกรรม มีองค์ประกอบของพฤติกรรม 3 ด้าน คือ พฤติกรรมด้านความรู้ พฤติกรรมด้านทักษะ และพฤติกรรมด้านเจตคติ

ขั้นตอนการประเมิน

ขั้นตอนการประเมินหลักสูตรเริ่มด้วยการประเมินหลักสูตรที่กำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เพื่อได้ข้อมูลพื้นฐานที่จะนำไปสู่การตัดสินใจ แล้วจึงเริ่มกำหนดทิศทางและกระบวนการของการเปลี่ยนหลักสูตร ขั้นตอนการประเมินหลักสูตรมีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดสิ่งที่ต้องการประเมิน ควรเริ่มต้นวิชาใดวิชาหนึ่ง และจำกัดระดับชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดตัวแปรในมิติการสอนและมิติสถาบันให้ชัดเจน

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยระบุถึง พฤติกรรมของผู้เรียนที่แสดงว่าประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนด เงื่อนไขของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นและเกณฑ์ของพฤติกรรมที่บอกให้รู้ว่าผู้เรียนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินพฤติกรรมที่ระบุไว้ในจุดประสงค์ ผลที่ได้จากการประเมินจะเป็นตัวกำหนดพิจารณาหลักสูตรที่ใช้อยู่เพื่อพิจารณาตัดสินใจ รวมทั้งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์ผลภายในองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับพฤติกรรมแท้จริงที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นผลสะท้อนกลับไปสู่พฤติกรรมที่ตั้งจุดประสงค์ไว้ และเป็นการตัดสินใจว่าหลักสูตรนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด

ขั้นตอนที่ 6 พิจารณาส่งที่ควรเปลี่ยนแปลงปรับปรุง

แนวคิดในการประเมินหลักสูตรนี้เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ตัวแปรของมิติการสอนและมิติด้านสถาบัน ซึ่งอาจมีผลต่อความสำเร็จของหลักสูตรนั้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินหลักสูตรของนัก
การศึกษานำมาสรุปได้ว่าการประเมินหลักสูตรควรดำเนินการประเมินเป็น 3 ระยะ คือ
1) การประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้ 2) การประเมินการใช้หลักสูตร 3) การประเมิน
สัมฤทธิ์ผลหลังการใช้หลักสูตร การวิจัยครั้งนี้ได้ประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของ
Scriven โดยการประเมินหลักสูตรก่อนการฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ การประเมินผล
ระหว่างการฝึกอบรมและประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรหลังการฝึกอบรม

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร

เมธีณัฐ รัตนกุล (2553, หน้า 20) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตร
ฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น เรื่องการจัดดอกไม้เพื่อการประกอบอาชีพ ได้สรุปขั้นตอน
ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยมีขั้นตอนต่างๆ ได้แก่ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การคัดเลือกเนื้อหาสาระ การจัดประสบการณ์
การเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล

สุกัลยา จันทรจินดา (2553, หน้า 17) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
สำหรับพนักงานปฏิบัติการ สถานประกอบการผลิตสารกำจัดแมลงในบ้านเรือน สรุปว่า
การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการที่มีองค์ประกอบที่หลากหลายขั้นตอน
ในการดำเนินงาน โดยส่วนใหญ่มีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร คือ การร่างหลักสูตร
การนำหลักสูตรไปใช้ การปรับปรุงหลักสูตร และการประเมินผลหลักสูตร

ชฎาภา ไชยสิทธิ์ (2553, หน้า 75) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อส่งเสริม
สมรรถนะด้านความรู้ ความเข้าใจสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สำหรับครูประถมศึกษา
ระดับช่วงชั้นที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชิงราย เขต 3 ดำเนินการตาม
รูปแบบการวิจัยและพัฒนาโดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ คือ
1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตร 3) ทดลองใช้หลักสูตร และ
4) การประเมินผลหลักสูตร

โสวัฒน์ พรหมสุพรรณ (2554, หน้า 22) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนา
หลักสูตรฝึกอบรมครู เพื่อปลูกฝังคุณธรรมนักเรียนประถมศึกษา สรุปว่า การพัฒนา
หลักสูตรมีกระบวนการที่มีขั้นตอนไว้ชัดเจนทั้งนี้ได้เปิดโอกาสให้ผู้ศึกษาเป็นทางเลือกไว้
เช่น ขั้นตอนการศึกษาข้อมูล เลือกว่าวัตถุประสงค์ ออกแบบหลักสูตร ตรวจสอบหลักสูตร
และนำหลักสูตรไปใช้

อรรถวรรณี ไชยปัญญา (2556, หน้า 11) ได้สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในลักษณะหลักสูตรการฝึกอบรมโดยกำหนดขั้นตอนการสร้างหลักสูตร 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างหลักสูตร 2) การสร้างหลักสูตร 3) ตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตร และ 4) ปรับปรุงหลักสูตร

สรุณา วัชรระสังกาศ (2559, หน้า 52-53) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สรุปว่า รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ การเลือกเนื้อหา การจัดกระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผล เพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียนและให้ผู้สอนใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน

จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร และ 4) การประเมินประสิทธิผลหลักสูตร ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับนักศึกษาในการป้องกันปัญหายาเสพติด ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสกลนคร ไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานแนวคิด ทฤษฎี ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร และขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิผลหลักสูตร

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

1. ความหมายของการฝึกอบรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

Goldstein and Ford (2002, p. 1) ได้อธิบายการฝึกอบรมว่า หมายถึง การเพิ่มพูนทักษะ กฎ แนวความคิด หรือทัศนคติอย่างเป็นระบบที่เป็นผลให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ต่างไปจากเดิม

Schermerhon, Jr, J.R. et al. (2003, pp. 132–133) ให้ความหมายว่าการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ถูกจัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้มีโอกาสเรียนรู้และปรับปรุงพัฒนาทักษะที่เกี่ยวกับหน้าที่การงาน และนอกจากการฝึกอบรมทักษะในการทำงานแล้วพนักงานควรได้รับการอบรมที่ครอบคลุมถึงสังคมการทำงานด้วย

วรวรรณ ศรียาภัย (2554, หน้า 11) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการหนึ่งๆ ที่องค์กรจัดขึ้นมาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงานและประสบการณ์แก่บุคคล โดยอาจจัดอบรมเองหรือให้บุคคลากรไปอบรมที่องค์กรอื่นจัดนอกจากบุคคลจะเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานแล้ว ยังเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมให้มีลักษณะอันพึงประสงค์ขององค์กร

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2554, หน้า 163) ได้สรุปความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า “การฝึกอบรมหรือ Training” หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน ของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งการฝึกอบรมจะเน้นให้เกิดการเรียนรู้ระยะสั้นภายใต้ระยะเวลาและสถานที่ที่จำกัด

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม สรุปได้ว่าการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะและเจตคติของบุคลากรในอันที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ และความรับผิดชอบมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงขึ้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิด การฝึกอบรมมาใช้เพื่อพัฒนานักศึกษา

2. กระบวนการฝึกอบรม

ในการจัดการฝึกอบรมกระบวนการของการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้รู้ว่าการจัดการฝึกอบรมจะเกิดผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายหรือไม่ มีนักวิชาการ กล่าวถึงกระบวนการหรือขั้นตอนของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

สมคิด บางโม (2551, หน้า19–21) ให้ความเห็นว่าขั้นตอนในการฝึกอบรมที่มีความกระชับและสามารถนำไปใช้ได้ง่าย มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (training needs)

ความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง การที่องค์กรมีปัญหาและอุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใดแล้วสามารถแก้ไขด้วยการฝึกอบรม ปัญหาขององค์กรมีมากมายหลายอย่าง การฝึกอบรมมิใช่จะสามารถแก้ปัญหาได้ทุกอย่าง ดังนั้นก่อนจะฝึกอบรมใดๆ จึงต้องหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเสียก่อนว่าจำเป็นต้องฝึกอบรมหรือไม่

ขั้นที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม (training curriculum)

เมื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรมได้แล้วว่าจำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมและจะต้องฝึกอบรมให้แก่ใครและเรื่องใดบ้าง ขั้นต่อไปก็ต้องสร้างหลักสูตรในการฝึกอบรมขึ้น หลักสูตรในการฝึกอบรมย่อมมีหลายหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมต่อปัญหาขององค์การและเหมาะสมต่อพนักงานซึ่งมีหลายระดับและหน้าที่ต่างๆ กัน เช่น หลักสูตรสำหรับผู้บริหารระดับสูง หลักสูตรฝึกอบรมคอมพิวเตอร์สำหรับพนักงานขาย หลักสูตรฝึกอบรมพนักงานขาย เป็นต้น

ส่วนประกอบของหลักสูตร การสร้างหลักสูตรควรมีส่วนต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ชื่อหลักสูตร
2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
3. ระยะเวลาฝึกอบรม (กำหนดเป็นชั่วโมง)
4. หัวข้อวิชาพร้อมกำหนดจำนวนชั่วโมง
5. คำอธิบายรายวิชาโดยสังเขป
6. เทคนิคการฝึกอบรมแต่ละรายวิชา
7. วิธีการประเมินผลแต่ละรายวิชา

การสร้างหลักสูตรควรตั้งคณะกรรมการร่างหลักสูตรขึ้น ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะวิชา ผู้จัดการฝ่ายที่เกี่ยวข้อง หัวหน้าพนักงาน พนักงาน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การออกแบบโครงการฝึกอบรม (training project)

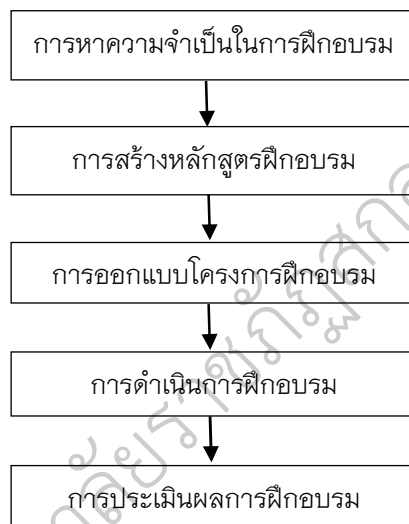
การวางแผนจะฝึกอบรมอะไร เมื่อไร และให้ใครนั้น จะต้องเขียนเป็นโครงการอย่างละเอียดเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ปกติจะทำโครงการไว้ล่วงหน้า 1 ปีถึง 3 ปี โดยใช้หลักสูตรที่เตรียมไว้แล้ว

ขั้นที่ 4 การดำเนินการฝึกอบรม (training)

การดำเนินการฝึกอบรมเป็นการนำโครงการที่ได้รับอนุมัติแล้วมา ดำเนินการฝึกอบรมซึ่งจะต้องบริหารโครงการเป็น 3 ระยะ คือ (1) ระยะเตรียมการ นั่นคือการเตรียมการก่อนฝึกอบรม (2) ระยะฝึกอบรม คือ ตั้งแต่วันแรกของการฝึกอบรมจนถึงวันสิ้นสุดของการฝึกอบรม และ (3) ระยะหลังการฝึกอบรมแล้ว ทั้ง 3 ระยะ มีภารกิจและงานที่ต้องดำเนินการหรือปฏิบัติมากมายหลายประการ

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการฝึกอบรม (training evaluation)

การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นการวัดและประเมินว่าการอบรมเป็นไปตามที่กำหนดไว้และบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง การประเมินอาจใช้การวัดหลายๆ วิธี อาจประเมินครั้งเดียวหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม หรือประเมินครึ่งระยะเวลาของการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมรวมเป็น 2 ครั้ง หรือติดตามประเมินผลเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้ว 6 เดือนถึง 1 ปี รวมเป็น 3 ครั้ง แล้วแต่ความเหมาะสมและความต้องการ



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนในการฝึกอบรมตามแนวคิดของสมคิด บางโม (2551, หน้า 19)

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2533, หน้า 1-8) สรุปกระบวนการฝึกอบรมว่ามีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ซึ่งผู้รับผิดชอบจัด โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรแต่ละโครงการควรจะต้องดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างครบถ้วนเพื่อให้เป็นการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ มีความสมบูรณ์ และเกิดผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ซึ่งอาจให้ความหมายและคำอธิบายย่อๆ สำหรับแต่ละขั้นตอน ของกระบวนการ ฝึกอบรมได้ ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง การค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือในหน่วยงาน ว่ามีปัญหา เรื่องใด บ้าง ที่จะสามารถแก้ไขให้หมดไป หรืออาจทำให้ทุเลาลงได้ด้วยการฝึกอบรม โดยรวมไปถึงการพยายาม หาข้อมูลด้วยว่า กลุ่มบุคลากร เป้าหมายที่จะต้องเข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งงานอะไร มีจำนวน

มากนักน้อยเพียงใด ควรจะต้องจัดเป็น โครงการฝึกอบรมให้ หรือเพียงแต่ส่งไปเข้ารับ การอบรมภายนอกองค์การเท่านั้น มีภารกิจใดบ้างที่ควรจะต้องแก้ไข ปรับปรุง ด้วยการ ฝึกอบรม พฤติกรรม ประเภทใดบ้างที่ควรจะต้องเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคนติ หรือประสบการณ์ ทั้งนี้ สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา และแสดงถึง ความจำเป็น ในการฝึกอบรมอาจมีทั้งที่ปรากฏชัดแจ้ง และเป็นสภาพการณ์ที่ ซ้ำซ้อนจำเป็น ต้องวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาเพื่อค้นหา วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความจำเป็น ในการฝึกอบรมมีหลายหลายวิธี เช่น การสำรวจ การสังเกตการณ์ การทดสอบ และ การประชุม เป็นต้น

2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การนำเอาความจำเป็น ในการฝึกอบรมซึ่งมีอยู่ชัดเจนแล้วว่ามีปัญหาใดบ้างที่จะสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายเป็นใคร และพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงเป็นด้านใดนั้น มาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นหลักสูตร โดยอาจประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ฝึกอบรม หมวดวิชา หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ ของแต่ละหัวข้อวิชา เนื้อหาสาระหรือแนว การอบรม เทคนิคหรือวิธีการอบรม ระยะเวลา การเรียงลำดับหัวข้อวิชาที่ควรจะเป็น ตลอดจนการกำหนดลักษณะของวิทยากรผู้ดำเนินการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อจะทำให้ ผู้เข้าอบรมได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีขั้นตอนและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนทำให้สิ่ง ที่เป็นปัญหาได้รับการแก้ไขลุกล่วงไปได้ หรืออาจทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทำงานที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจยิ่งขึ้น

3. การกำหนดโครงการฝึกอบรม คือ การวางแผนการดำเนินการ ฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอนด้วยการเขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรดังที่เรียกว่า "โครงการฝึกอบรม" เป็นการระบุนรายละเอียดที่เกี่ยวข้องทั้งหมดตั้งแต่เหตุผลความเป็นมา หรือความจำเป็นในการฝึกอบรมหลักสูตร หัวข้อวิชาต่างๆ วิทยากร คุณสมบัติของผู้ที่จะ เข้ารับการอบรม วันเวลา สถานที่อบรม ประมาณการ ค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียด ด้านการบริหารและธุรการต่างๆ ของการฝึกอบรม ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมเป็น กิจกรรมที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย นับตั้งแต่ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรและที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร ซึ่งมีอำนาจอนุมัติโครงการและค่าใช้จ่ายจำเป็นจะต้องเข้าใจถึงรายละเอียดต่างๆ ของ การฝึกอบรมโดยใช้โครงการฝึกอบรมที่เขียนขึ้นเป็นสื่อนั่นเอง

4. การบริหารโครงการฝึกอบรม สำหรับขั้นตอนนี้ ในตำรา

การบริหารงานฝึกอบรมบางเล่มระบุเป็นขั้นของ "การดำเนินการ ฝึกอบรม" แต่เนื่องจากผู้เขียนพิจารณาเห็นว่า ถึงแม้จะดูเหมือนว่าการดำเนินการฝึกอบรมเป็นหัวใจสำคัญ ของการจัดโครงการฝึกอบรม หากแต่ที่จริงแล้วการดำเนินการฝึกอบรมเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการบริหารโครงการฝึกอบรมเพราะการดำเนินการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการได้นั้น นอกจากมาจากจากวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ และหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมแล้วยังจำเป็นต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรม ซึ่งเข้าใจหลักการบริหารงานฝึกอบรมพอที่จะสามารถวางแผนและดำเนินงานธุรการทั้งหมดในช่วงทั้งก่อน ระหว่างและหลังการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย จึงได้กำหนดขั้นตอนนี้เป็นการบริหาร โครงการฝึกอบรมเพื่อให้ ครอบคลุมเนื้อหาที่ผู้จัดโครงการฝึกอบรมควรทราบทั้งหมดส่วนในการดำเนินการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ผู้จัดโครงการอบรมจะต้องมีบทบาทหลักที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้กับวิทยากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เข้าอบรม ทั้งในด้านสถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ การเงิน ฯลฯ และในขณะเดียวกัน ยังต้องดำเนินงานในฐานะผู้อำนวยการโครงการทำหน้าที่ควบคุมให้การฝึกอบรมดำเนินไปตามกำหนดการจัดให้มีกิจกรรมละลายพฤติกรรมและกิจกรรมกลุ่มต่างๆ ในระหว่างผู้เข้าอบรม อันจะช่วยสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้สำหรับผู้เข้าอบรมได้เป็นอย่างดี มิฉะนั้นอาจไม่สามารถทำให้การฝึกอบรมดำเนินไปตามที่ระบุไว้ในโครงการอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผลเท่าที่ควร

5. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในขั้นตอนของ

การกำหนดโครงการฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบจะต้องคำนึงถึงการประเมินผลการฝึกอบรมไว้ด้วยว่าจะดำเนินการประเมินผลด้วยวิธีการใดบ้างโดยใช้เครื่องมืออะไรและจะดำเนินการติดตามผลการฝึกอบรมหรือไม่ เมื่อใด ทั้งนี้เพราะเมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลงแล้วผู้รับผิดชอบโครงการควรจะต้องทำการสรุปประเมินผลการฝึกอบรมและจัดทำรายงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาถึงผลของการฝึกอบรม ส่วนผู้รับผิดชอบโครงการเองก็จะต้องนำเอาผลการประเมินโครงการฝึกอบรมทั้งหมดมาเป็นข้อมูลย้อนกลับหรือ Feedback ใช้พิจารณาประกอบในการจัด ฝึกอบรมหลักสูตรเช่นเดียวกันในครั้ง/รุ่นถัดไปในขั้นตอนของการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมว่าควรจะต้องมีการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรหรือการดำเนินการในการบริหารงานฝึกอบรมอย่างไรบ้างเพื่อจะทำให้

การฝึกอบรมเกิดสัมฤทธิ์ผลตรงตาม วัตถุประสงค์ ของโครงการเพิ่มขึ้น ในการจัด
ฝึกอบรมแต่ละโครงการนั้น ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมจะสามารถ ตรวจสอบว่า
การดำเนินงานของตนเป็นการฝึกอบรมอย่างมีระบบหรือไม่ได้ด้วยการตอบคำถาม
ดังต่อไปนี้ให้ครบทุกข้อ คือ

- 1) ทำไมจึงต้องจัดการฝึกอบรมแน่ใจแล้วใช้หรือไม่ว่าปัญหาที่
เกิดขึ้นนั้นจะแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม
- 2) ใครเป็นกลุ่มบุคคลเป้าหมาย และใครเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องบ้าง
- 3) จะฝึกอบรมไปเพื่ออะไร พฤติกรรมอะไรบ้างที่ต้องการจะให้
เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 4) จะฝึกอบรมในเรื่องอะไรบ้าง หลักสูตรฝึกอบรมจะเป็นอย่างไร
- 5) จะฝึกอบรมอย่างไร มีความพร้อมในด้านใดบ้าง
- 6) ฝึกอบรมแล้วได้ผล หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์
ของการฝึกอบรมหรือไม่

พงศยุทธ์ จันทอง (2554, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ขั้นตอนการปฏิบัติหรือ
ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ
หรือความชำนาญ มีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอนประกอบด้วย

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม
3. การดำเนินการฝึกอบรม
4. การประเมินผลการอบรม
5. การติดตามผลการฝึกอบรม

สรุปได้ว่ากระบวนการของการฝึกอบรมมีด้วยกัน 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอน
ที่ 1 การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนา
หลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบโครงการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 4
การดำเนินการฝึกอบรม และขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการฝึกอบรม

3. ประเภทของการฝึกอบรม

ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมนั้น มีหลายประเภท ได้มีนักวิชาการศึกษาแบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

วันทนา เนาว์วัน (2548, หน้า 50) ได้แยกประเภทของการฝึกอบรมได้เป็นหลายประเภทและตามเกณฑ์ต่างๆ ดังนี้

1. แหล่งของการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร (In house training) การอบรมที่องค์กรจัดขึ้นเองภายในทำงาน องค์กรเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรขึ้นเอง กำหนดการอบรม การเชิญวิทยากร เป็นต้น ซึ่งการฝึกอบรมภายในองค์กรเป็นการช่วยประหยัดงบประมาณ หากวิทยากรและสถานที่ จัดภายในสถานที่ทำงาน มีข้อดีขององค์กรที่จะสามารถกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานของตนเองได้เต็มที่

1.2 การฝึกอบรมภายนอกองค์กร (Out house training) ซึ่งอาจเป็นการจ้างองค์กรภายนอกมาดำเนินการจัดการฝึกอบรมให้ทั้งหมด ซึ่งจะเป็นที่นิยมในองค์กรขนาดเล็ก มีพนักงานไม่มากและไม่มีหน่วยอบรมเป็นของตนเอง ขาดทั้งด้านสถานที่และตัวบุคคลที่จะมาดำเนินการในด้านนี้ ดังนั้นการฝึกอบรมภายนอกองค์กรจะเป็นการสะดวกต่อผู้เข้ารับการอบรมและผู้จัดมากกว่าการจัดภายในองค์กร

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรมแบ่งได้เป็น

2.1 การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the job training : OJT) การฝึกอบรมประเภทนี้กระทำโดย การให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติงานจริงๆ ในสถานที่การทำงานจริงภายใต้การดูแลของพี่เลี้ยง ซึ่งแสดงวิธีการทำงานประกอบ การอธิบาย และพี่เลี้ยงจะให้คำแนะนำคอยช่วยเหลือหากมีปัญหา เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2.2 การฝึกอบรมนอกงาน หรือการฝึกอบรมที่ไม่ต้องปฏิบัติงาน (Off the job training) ผู้เข้ารับการอบรมประเภทนี้จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในสถานที่ฝึกอบรม โดยเฉพาะ และต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในเป็นการชั่วคราว จนกว่าการอบรมจะสิ้นสุดลง

3. ทักษะที่ต้องการฝึกอบรม หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.1 การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค (technical skill training) คือ การอบรมที่มุ่งเน้นไปที่ทักษะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค เช่นการบำรุงรักษา เครื่องจักร การซ่อมแซมรถยนต์ เป็นต้น

3.2 การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ (managerial skills training) หมายถึงการฝึกอบรมที่เพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านการบริหารและการจัดการให้กับ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับผู้จัดการหรือหัวหน้างานในแต่ละแผนก

3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ (interpersonal skills training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรม มีการพัฒนาทักษะในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และระหว่างแผนก ข้ามแผนกในหน่วยงานของตน

4. ระดับชั้นของบุคคลที่ต้องได้รับการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น ดังนี้

4.1 ระดับพนักงานปฏิบัติการ (employee training) การฝึกอบรมที่จัดให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ทำหน้าที่ในสายการผลิตหรือให้บริการโดยตรงต่อ ลูกค้า เน้นการอบรมในเรื่องของการผลิตเพื่อปริมาณงานและคุณภาพ การบริการที่ทำให้ ลูกค้าพึงพอใจและสร้างความประทับใจและกลับมาใช้บริการอีกครั้ง หรือเทคนิคการขาย เป็นต้น

4.2 ระดับหัวหน้างาน (supervisory training) การฝึกอบรมที่จัดให้ หัวหน้างาน ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นขององค์กร เน้นหลักสูตรที่ให้ความรู้ ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีคุณภาพ

4.3 ระดับผู้จัดการ (managerial training) กลุ่มเป้าหมายของการ อบรมที่ระดับผู้จัดการหรือผู้บริหารระดับกลางขององค์กร เน้นหลักสูตรที่ให้ความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องของการบริหารจัดการที่ลึกซึ้งในการบริหารคน ควบคุมดูแลบุคคลใน องค์กร

4.4 ระดับผู้บริหารระดับสูง (executive training) การฝึกอบรมที่จัด ให้กับระดับผู้บริหารระดับสูงขององค์กร เช่น ฝ่ายอำนวยการ กรรมการบริหาร ประธานกรรมการของบริษัท ให้มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน กลยุทธ์ จัดทำแผน แม่บท นโยบายการบริหารงานขององค์กร การพัฒนาองค์กร เป็นต้น

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ (2553, หน้า 88-101) แบ่งเทคนิคการฝึกอบบรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ เทคนิคการฝึกอบบรมที่มีวิทยากรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ และ เทคนิคการฝึกอบบรมที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้

1. เทคนิคการฝึกอบบรมโดยมีวิทยากรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้
นั้นมีหลายวิธีด้วยกัน คือ

1.1 การบรรยาย (Lecture) การบรรยายเป็นเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์และทักษะที่ได้กระทำสืบเนื่องมาแต่โบราณ และยังคงใช้ได้ทุกสถานการณ์จนถึงปัจจุบันนี้ การบรรยายก็ คือ การพูดหรือการนำเสนอของวิทยากร ภายใต้หัวข้อที่ได้กำหนดให้บรรยาย อาจมีการเล่าเรื่อง ประสบการณ์ สอดแทรกไปด้วย ซึ่งวิทยากรอาจจะนั่งบรรยาย หรือยืนบรรยาย การบรรยายอาจเป็นการบรรยายของวิทยากรคนเดียวทั้งหมดตลอดเนื้อหา หรือบรรยายด้วยวิทยากรสองสามคนสลับเวลายกกัน หรือช่วยเสริมซึ่งกันและกันก็ได้ ขึ้นอยู่กับการจัดการและความเหมาะสม โดยมีการกำหนดเวลาในการจัดฝึกอบบรมด้วยการบรรยายตั้งแต่ 30 นาที 1 ชั่วโมง หรือ 1 ชั่วโมง 30 นาที หรือให้บรรยาย 2 ชั่วโมง หรือบรรยาย 3 ชั่วโมง (ครึ่งวัน) อย่างไรก็ตาม ในการฝึกอบบรมด้วยวิธีการบรรยายในบางครั้งอาจได้รับคำกล่าวถึงว่าน่าเบื่อหน่าย หรือไม่กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบบรมตื่นตัวหรือมีส่วนร่วม ซึ่งปัจจัยสำคัญอยู่ที่เทคนิค วิธีการพูดของวิทยากร และจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบบรม

ข้อดีของการบรรยาย

1) วิทยากรสามารถบรรยายให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามที่ต้องการหรือถูกกำหนดไว้ได้

2) มักใช้ในกรณีที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบบรมมีจำนวนมากๆ ถ้าวิทยากรมีเทคนิคในการพูด/บรรยาย สถานที่จัดได้เหมาะสม ตลอดจนระบบเสียง แสง ทุกอย่างพร้อม การบรรยายของวิทยากรก็จะได้รับความสนใจจากผู้ฟังมาก

3) วิทยากรในการฝึกอบบรมหรือผู้จัด สามารถควบคุมเวลาให้เป็นไปตามกำหนดได้

ข้อจำกัดของการบรรยาย

1) ลักษณะการจัดห้อง จะเป็นแบบชั้นเรียน (Classroom) ทำให้ผู้ฟังต้องนั่งเรียงหน้ากระดานและหันหน้าไปในทิศทางเดียวกัน คือ ตรงจุดที่วิทยากรบรรยาย

2) วิทยากรต้องนั่งหรือยืนบรรยาย ขึ้นอยู่กับ

ความต้องการของวิทยากรว่าจะต้องการควบคุมกลุ่มผู้ฟังขนาดใหญ่ได้อย่างไร

3) วิทยากรจะต้องเป็นนักพูดที่มีเทคนิค รู้จักสร้างบรรยากาศ

มีฉะนั้นแล้วผู้ฟังจะไม่ให้ความสนใจในการบรรยาย

1.2 การอภิปราย (Discussion) ความหมายของการอภิปราย คือ

การสนทนาเป็นคณะระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิ 2-5 คน ในหัวข้อที่กำหนดที่มีความเชื่อมโยงกัน โดยมีพิธีกรทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการนั้น เรียกว่า “โมเดอเรเตอร์” (Moderator) เพื่อทำหน้าที่ชักทายผู้ฟังและเปิดประเด็นการอภิปราย แนะนำประวัติผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากรนั้นๆ อย่างคร่าวๆ แล้วกำหนดให้วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิต่างๆ ได้นำเสนอความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น ภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งปกติทั่วไป 15 นาที 20 นาที แล้วสลับให้วิทยากรท่านอื่น ได้นำเสนอต่อไป หลังจากนั้น ผู้ดำเนินรายการอภิปราย ก็อาจจะสรุปการอภิปรายทั้งหมด แต่ถ้าหากวิทยากรได้นำเสนอค่อนข้างชัดเจนแล้ว ผู้ดำเนินรายการก็ไม่จำเป็นต้องสรุปซ้ำ การควบคุมเวลานับเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการอภิปราย หากมีเวลาเหลือ ผู้ดำเนินรายการอาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังหรือผู้เข้ารับการอบรม ได้ซักถามแลกเปลี่ยน วิทยากรได้

ข้อดีของการอภิปราย

- 1) ผู้ฟัง/ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ประสบการณ์ ทักษะคติจากผู้อภิปรายที่หลากหลายความคิดเห็นหรือประสบการณ์ ทำให้ได้ข้อคิดที่กว้างขวาง
- 2) เป็นการพูด/ฝึกอบรมที่ไม่เย็นเยื่อมีการพูดสลับและเปลี่ยนประเด็นไปมา

ข้อจำกัดของการอภิปราย

- 1) ผู้อภิปรายไม่สามารถเสนอความคิดเห็นได้เต็มที่ เพราะเวลาจำกัด
- 2) ถ้าผู้ดำเนินรายการไม่เชี่ยวชาญหรือไม่มีประสบการณ์เพียงพอ อาจทำให้บรรยากาศน่าเบื่อหน่าย
- 3) ผู้อภิปรายบางคนพูดไม่ตรงประเด็น ทำให้เสียเวลา

1.3 การประชุมทางวิชาการหรือปาฐกถา (Symposium) ความหมายของการประชุมทางวิชาการหรือปาฐกถา คือ การบรรยายเป็นชุด โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิหลายๆ ท่าน ด้วยการนำเสนอที่ละคน แต่ละช่วงเวลา ในแง่มุมที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อมุ่งให้ความรู้ และแนวคิดอย่างละเอียดแก่ผู้ฟัง ภายใต้ขอบเขตที่ได้รับมอบหมายสาระของการพูดของวิทยากรแต่ละคนอาจเหมือนกันหรือแตกต่างกันก็ได้หรือจะส่งเสริมกันก็ได้ควมามีชื่อเสียง มีประสบการณ์ มีความรู้ของวิทยากรแต่ละคนสามารถเป็นปัจจัยดึงดูดให้ผู้ฟังหรือผู้เข้ารับ การฝึกอบรมให้เข้าร่วมกิจกรรมหรือให้ความสนใจ รวมทั้งความน่าสนใจของหัวข้อหรือประเด็นที่กำลังมีการวิพากษ์วิจารณ์กันในแวดวงสังคมหรือแวดวงวิชาการ วิชาชีพ ก็สามารถสร้างแรงจูงใจให้การฝึกอบรมนั้นน่าสนใจยิ่งขึ้น

ข้อดีของการประชุมทางวิชาการ/ปาฐกถา

- 1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ประสบการณ์ ที่หลากหลายจากวิทยากรหลายคน
 - 2) ผู้ฟัง/ผู้เข้ารับการอบรม สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้เป็นจำนวนมาก
 - 3) ผู้ฟังอาจมีโอกาสซักถามตอนท้ายของการประชุม
- ข้อจำกัดของการประชุมทางวิชาการ/ปาฐกถา
- 1) ถ้าผู้เป็นวิทยากรไม่ได้รับการติดต่อและชี้แจงวัตถุประสงค์ และเนื้อหาสาระการพูดอย่างชัดเจน อาจทำให้พูดแตกผิดประเด็น
 - 2) ถ้าผู้เป็นวิทยากรไม่มีวาทศิลป์ พูดซ้ำเนิบนาบ ไม่รวบรัด ไม่มีปฏิภาณไหวพริบในการตอบปัญหา หรือปิดการบรรยายไม่ได้ ทำให้ผู้ดำเนินรายการไม่กล้าซักถามซ้ำ

1.4 การสาธิต (Demonstration) การสาธิต คือ การนำเสนอความรู้ ประสบการณ์ ทักษะที่วิทยากรมีการนำเสนอมความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ พร้อมกับการลงมือกระทำหรือแสดงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นหรือได้ปฏิบัติตาม ถึงกระบวนการนั้นๆ ขั้นตอนของการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การสาธิตการพับผ้าบนโต๊ะอาหาร การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์บางโปรแกรม โดยวิทยากรอาจมีการบรรยายก่อน แล้วทำการสาธิตให้ดู หรือสาธิตไปด้วยบรรยายไปด้วย แล้วอาจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลองฝึกปฏิบัติกันเป็นกลุ่มหรือทีละคน หรืออาจไม่มีการฝึกปฏิบัติเลยก็ได้ แล้วแต่การจัดฝึกอบรมในครั้งนั้นๆ

2. เทคนิคการฝึกอบรมโดยเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง
 การฝึกอบรมที่ใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางสอดคล้องกับ
 การพัฒนาการศึกษาที่ฝึกกระบวนการคิด การกระบวนการมีส่วนร่วม ทำให้บรรยากาศ
 การฝึกอบรม เป็นการสื่อสารสองทาง เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้ผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลาง
 มีหลายวิธีการ ดังนี้

2.1 การระดมสมอง (Brainstorming) การประชุมกลุ่มย่อยไม่เกิน
 10-15 คน ทุกคนในกลุ่มได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ทัศนคติอย่างเสรีในกลุ่ม การระดม
 สมอง วิทยากรจะพยายามขอความร่วมมือให้สมาชิกได้เลือกหัวข้อหรือประธาน และ
 เลขานุการ เพื่อประสานงานภายในกลุ่มให้เป็นระเบียบและรวดเร็ว

2.2 การประชุมแบบฟอรัม (Forum) เป็นเทคนิคการประชุมกลุ่มใหญ่
 โดยที่สมาชิกจะเป็นคนในแวดวงเดียวกัน มีทัศนคติ แนวความคิดในภาพรวมสอดคล้อง
 แต่รายละเอียดอื่นๆ หรือแนวคิดปลีกย่อยอาจแตกต่างกัน ซึ่งสมาชิกจะมีการเปลี่ยน
 ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.3 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play) การแสดงบทบาทสมมติ
 เป็นการแสดงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ ซึ่งเทียบเคียงกับ
 สถานการณ์จริง โดยวิทยากรอาจให้โครงเรื่องคร่าวๆ หรือประเด็นบางอย่างแล้วให้สมาชิก
 ได้คิดรายละเอียดต่างๆ เอง หรืออาจกำหนดรายละเอียดให้อย่างละเอียด ตัวอย่าง เช่น
 การแสดงบทบาทสมมติในเรื่อง ปัญหาครอบครัว/ปัญหาในการทำงาน การจัดมหกรรม
 สวนอุตสาหกรรม การต้อนรับผู้มาเยือนสำนักงาน

2.4 การใช้เกมประกอบการฝึกอบรม (Games) การจัดฝึกอบรมโดย
 ใช้เกม นับเป็นการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติหรือมีส่วนร่วมใน
 กิจกรรมที่วิทยากรนำมาเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างใดอย่างหนึ่งที่แฝงอยู่ในเกมนั้น นอกจากนี้
 สมาชิกได้เล่นเกมเพื่อความสนุกสนาน ความสามัคคี ความผ่อนคลายความเครียดแล้วยัง
 ได้นำกระบวนการเล่น การใช้อุปกรณ์และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อเรียนรู้
 เกี่ยวกับบทบาทและพฤติกรรมของมนุษย์ กลายเป็นกิจกรรมที่มีคุณค่าต่อการศึกษา
 อีกโสดหนึ่งการทำกรฝึกอบรมวิธีนี้ต้องใช้ระยะเวลา สถานที่ และวิทยากรที่เก่งเข้าใจ
 กระบวนการ ดังนั้นงบประมาณในการทำกรฝึกอบรมด้วยวิธีนี้จึงค่อนข้างสูงไปด้วย

แต่ผลลัพธ์ที่ได้กลับไป คือ ความรักความผูกพัน และความสามัคคีกันอย่างแนบแน่น เพราะต่างได้อยู่ร่วมกัน ทำกิจกรรมบางอย่างที่บางที่ ต้องทุ่มเท เสียสละและลำบากร่วมกัน และเชื่อมโยงไปถึงการทำงานต่อไปอีกด้วย เกมที่ใช้ส่วนใหญ่ เช่น เกมเลือกสิ่งของ การวาดภาพเหมือน การเทน้ำใส่ขวด การทำสิ่งของด้วยวัสดุที่กำหนดให้ ฯลฯ

2.5 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work-shop) การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ฟังและนำเสนอความคิดเห็นของกันและกัน เพื่อหาแนวทาง วิธีการ แก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือได้แนวทาง วิธีการ หลักการ เพื่อการพัฒนาองค์กร/การทำงานในโอกาสต่อไป

2.6 การศึกษาดูงาน (Study Tour) การศึกษาดูงานเป็นการนำสมาชิก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษาดูงานยังสถานประกอบการหรือสถานที่ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยที่ต้องมีวัตถุประสงค์การไปดูงานมีแผนการเดินทาง และมีการสรุปผลการศึกษาดูงานว่าได้เรียนรู้อะไรบ้าง อาจมีการจัดการศึกษาดูงานแทรกในระหว่างที่มีการอบรมภาคทฤษฎี หรือตอนท้ายของการฝึกอบรม

2.7 การฝึกอบรมแบบฝึกปฏิบัติในงาน (On-The-Job-Training) การฝึกอบรมในงาานนี้เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้งานอย่างถูกต้อง โดยการสังเกต และปฏิบัติงานภายใต้คำแนะนำ การสอนงานของผู้ที่เป็นผู้ฝึก/ผู้สอนงาน (Trainer) ที่มีความชำนาญในงานนั้นๆ หรือเข้าใจงานในภาพรวมและจุดงานย่อย และบุคคลผู้นี้จะต้องมีคุณสมบัติพื้นฐาน 4 ประการ คือ

- 1) ความรู้ความชำนาญในงาน
- 2) มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในระดับดี
- 3) มีความเต็มใจที่จะถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์
- 4) มีทักษะในการสอนงาน

ลักษณะของการฝึกอบรมในงาน จะมีลักษณะเฉพาะ ดังต่อไปนี้

1) การฝึกอบรมที่จัดขึ้นสำหรับบุคลากรที่ทำงานไปด้วยและถูกจัดเข้าโปรแกรมอบรมไปด้วย (For employers are in training)

- 2) เพื่อให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่และได้รับค่าจ้าง
- 3) “ว่าจ้างก่อน-อบรมตาม” (Hire First-Train later)
- 4) เป็นการฝึกอบรมทักษะทางวิชาชีพ (Occupational skills training)

2.8 การฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม PRA (Participatory Training)

การฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม เป็นการฝึกอบรมที่มีหลักการและวิธีการที่ยึดปรัชญาการมีส่วนร่วม (Participatory) เป็นสำคัญ ด้วยมีความเชื่อว่า

1) ในการจัดการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการอย่างเต็มที่ จะส่งผลให้การจัดฝึกอบรมนั้นๆ ประสบความสำเร็จสูงสุด โดยเฉพาะในการจัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นคนในพื้นที่หรือชุมชน หรือบุคคลที่ทำงานในพื้นที่

2) สมาชิกผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นย่อมมีความรู้ ประสบการณ์ บางอย่าง หรือมีมากในเรื่องที่มารับการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมครั้งนั้นๆ ฉะนั้นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรมจะต้องสนับสนุนหรือส่งเสริมศักยภาพ (Empowerment) โดยให้สมาชิกเหล่านั้นเข้าร่วมการฝึกอบรมได้แสดงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ข้อคิดเห็น ข้อมูลต่างๆ ออกมาซึ่งข้อมูลเหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรมและข้อสรุปต่อไปได้

การจัดการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม ที่นิยมใช้กันเรียกว่า PAR : Participatory Rural Appraisal อันมีรากฐานมาจากการพัฒนาท้องถิ่นหรือชุมชน (Rural-development) โดยมีหลักการยึดการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นหลัก และเน้นให้มีการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารความรู้ ประสบการณ์ร่วมกันระหว่างผู้ดำเนินการเป็นวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีวิทยากรเป็นผู้ทำหน้าที่สนับสนุน (Facilitator) ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการดำเนินการจัดฝึกอบรมได้ดำเนินการไปอย่างราบรื่นมากที่สุด ซึ่งวิทยากรมีบทบาทแตกต่างไปจากการเป็นวิทยากรทั่วๆ ไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การจัดการฝึกอบรมนั้นมีหลากหลายประเภทขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนา ความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมเพื่อให้การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

4. ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมถือเป็นกิจกรรมที่มีบทบาทในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลในองค์กรหลายทางๆ นักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรม ดังนี้

ชูชัย สมิทธิโกโร (2554, หน้า 14-15)กล่าวว่า การฝึกอบรมบุคลากรเป็น เครื่องมือของการบริหารชนิดหนึ่ง ซึ่งได้รับการจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ การดำเนินงานขององค์ได้ในหลายๆ ทาง และมีประโยชน์แก่ทุกฝ่าย ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของพนักงาน การฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงพนักงานมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม อันจะส่งผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
2. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงาน โดยการลดปริมาณเวลาที่ใช้ ในการผลิตสินค้าหรือบริการ แต่ยังคงได้สินค้าหรือบริการที่มีปริมาณและคุณภาพคงเดิม นอกจากนี้ ยังลดเวลาที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่ขาดประสบการณ์ เพื่อให้ผล การปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ
3. ช่วยลดต้นทุนการผลิต โดยการลดปริมาณสินค้าที่ผลิตอย่างไม่ได้ มาตรฐาน
4. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยลดอัตราการลาออก จากงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย อุบัติเหตุ การร้องทุกข์ และสิ่งอื่นๆ ที่บั่นทอน ประสิทธิภาพในการทำงาน
5. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการให้บริการแก่ลูกค้า โดยการช่วยปรับปรุงระบบ การให้บริการหรือส่งเสริมสินค้าแก่ลูกค้า
6. ช่วยพัฒนานักงานเพื่อใช้เป็นกำลังทดแทนในอนาคต การฝึกอบรม บุคลากรจะช่วยให้องค์การมีกำลังทดแทนได้ทันเวลาที่ หากมีพนักงานบางส่วนเกษียณหรือ ลาออกจากการทำงาน
7. ช่วยเตรียมพร้อมพนักงานก่อนการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งใหม่ มีความพร้อมและสามารถ ปรับตัวให้เข้ากับตำแหน่งหน้าที่ใหม่ได้อย่างเหมาะสม
8. ช่วยจัดความล้าหลังด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงาน และ การผลิต การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานขององค์การมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก และช่วยให้องค์การสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้
9. ช่วยให้การประกาศใช้นโยบายหรือข้อบังคับขององค์การ ซึ่งได้รับการ การแก้ไขหรือร่างขึ้นมาใหม่เป็นไปอย่างราบรื่น

10. ช่วยปรับปรุงและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร รวมทั้งช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

วรวรรณ ศรียาภัย (2554, หน้า 12-13) กล่าวว่าในภาพรวมประโยชน์ของการฝึกอบรมมี ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อตนเอง

1.1 ช่วยเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 ช่วยให้สามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงอื่น

1.3 ช่วยพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

1.4 ช่วยให้มีเชื่อมั่นในตนเอง พร้อมทั้งจะทำงานกล้าเผชิญปัญหา

1.5 ช่วยให้เป็นผู้รู้จักศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กรและประเทศชาติ

1.6 ช่วยให้ผู้รู้จักบุคคลหรือมิตรภาพมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการประสานการทำงานให้พัฒนาก้าวหน้าต่อไป

2. ประโยชน์ต่อองค์กร

2.1 ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นที่พึงประสงค์ของหน่วยงาน

2.2 ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.3 ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนผู้ปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่จำกัดแทนการเพิ่มงบประมาณ หรือเพิ่มจำนวนผู้ปฏิบัติงาน

2.4 ช่วยยกระดับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามทิศทาง เป้าหมายและนโยบายขององค์กร

2.5 ช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2.6 ช่วยประหยัดงบประมาณรายจ่าย

2.7 ช่วยให้ผู้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์ โดยมี
ผลกระทบต่องานที่ปฏิบัติ

2.8 ทำให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน การฝึกอบรมทำให้บุคลากร
มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยให้เกิดความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้น

2.9 ช่วยเพิ่มผลผลิตในการบริหารจัดการ

สมคิด บางโม (2556, หน้า 16) กล่าวว่า การฝึกอบรมมีประโยชน์แก่ทุกฝ่าย
ดังนี้

1. ระดับองค์การหรือหน่วยงาน การฝึกอบรมมีประโยชน์ในระดับ
องค์การดังนี้

- 1.1 เพิ่มผลผลิตขององค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม
- 1.2 ลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน
- 1.3 สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานทำงาน

เต็มความสามารถ

- 1.4 ลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่างๆ
- 1.5 แก้ปัญหาต่างๆ ขององค์การ ทำให้ข่าวสารขององค์การดีขึ้น
- 1.6 ทำให้ก้าวหน้า สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ องค์การ

บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

2. ระดับผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมมีประโยชน์ ดังนี้

- 2.1 ช่วยเพิ่มผลผลิตในส่วนของตนให้สูงขึ้น
- 2.2 ลดเวลาในการสอนงานและลดเวลาในการพัฒนาพนักงาน
- 2.3 ลดภาระในการปกครองบังคับบัญชา
- 2.4 ช่วยให้พนักงานตระหนักในบทบาท หน้าที่และ

ความรับผิดชอบของตน

2.5 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

3. ระดับพนักงานหรือตัวผู้เข้ารับการอบรมเอง การฝึกอบรมมีประโยชน์

ดังนี้

- 3.1 เพิ่มความรู้ความสามารถ เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง
- 3.2 ลดการทำงานผิดพลาดหรืออุบัติเหตุ
- 3.3 ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อร่วมงาน และองค์การ

3.4 เพิ่มโอกาสก้าวหน้าในด้านต่างๆ เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และรายได้เพิ่มขึ้น หรือโอกาสในการเปลี่ยนงาน

3.5 ลดเวลาในการเรียนรู้งาน

3.6 สร้างความรู้สึกดีๆ ให้แก่ตนเอง ทำให้รู้สึกกระปรี้กระเปร่า เหมือนการเคาะสนิม มีกำลังใจมากขึ้น

3.7 ทำให้รู้จักคนมากขึ้น กว้างขวางขึ้น การปฏิบัติงานสะดวกขึ้น

3.8 ความรู้กว้างขวางก้าวหน้าทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ความรู้ใหม่ๆ และสังคมที่เปลี่ยนไป

จากที่นักวิชาการกล่าวไว้ สรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีประโยชน์ทั้งต่อองค์กร และต่อตนเองด้านการเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ และปรับเปลี่ยนเจตคติไปในทางที่ดีต่อหน่วยงานหรือองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี