

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะ
 2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 3. แนวคิดเกี่ยวกับครูอาสาสมัครศึกษานอกโรงเรียน
 4. ความเป็นมาของสำนักงาน กศน.จังหวัดนนทบุรี
 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะ

1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะ

ในการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะ ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม (Moral Development Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม (Social Cognitive Theory) และแนวคิดการจิตพิสัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม (Moral Development Theory)

โคลเบอร์ก (Kolberg) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มปัญญานิยม (cognitivism) ซึ่งมีความเชื่อพื้นฐานว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีสมอง สามารถเกิดการเรียนรู้ เพื่อการปรับตัวให้ดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมได้ โดยนำแนวเชื่อทางชีววิทยามาประยุกต์กับศาสตร์ทางจิตวิทยา แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของปีอาเจต์ (Piaget) คือเชื่อว่า จริยธรรมนั้นมีพัฒนาการตามระดับวุฒิภาวะเช่นกัน เพราะจริยธรรมของมนุษย์เกิดจากกระบวนการทางปัญญา เมื่อมนุษย์มีการเรียนรู้มากขึ้น โครงสร้างทางปัญญาเพิ่มพูนขึ้น จริยธรรมก็พัฒนาตามวุฒิภาวะ แนวคิดนี้เป็นแนวคิดแบบสัมพัทธนิยม (Relativism) ซึ่งเชื่อว่าจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับอายุ กาลเวลา สถานที่ วัฒนธรรม และสภาพการณ์ ซึ่งความหมายว่า “ความถูกต้อง” “ความดี” “ความงาม” ขึ้นอยู่กับเวลา สถานที่ และองค์ประกอบอื่นๆ

นอกจากนี้โคลเบอร์ก (Kolberg, 1964) ยังได้ศึกษาวิจัย โดยวิเคราะห์คำตอบของเยาวชนอเมริกัน อายุ 10-16 ปี เกี่ยวกับเหตุผลในการเลือกทำพฤติกรรมอย่างหนึ่งในสถานการณ์ที่ขัดแย้งกันระหว่างความต้องการส่วนบุคคลและกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคม และนำมาสรุปเป็นเหตุผลในการแบ่งจริยธรรมออกเป็น 6 ชั้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับๆ ละ 2 ชั้น ดังนี้

ระดับจริยธรรม

ระดับที่ 1 ระดับก่อนเกณฑ์สังคม (pre conventional level) อายุ 2-10 ปี การที่เรียกระดับนี้ว่าก่อนเกณฑ์สังคม เพราะเด็กในวัยนี้ยังไม่เข้าใจกฎเกณฑ์สังคม แต่จะรับกฎเกณฑ์ข้อกำหนดว่าอะไรดี ไม่ดี จากผู้มีอำนาจเหนือตน เช่น พ่อแม่ ครู หรือ เด็กที่โตกว่า จริยธรรมในระดับนี้ คือ หลีกเลี่ยงการลงโทษและคิดถึงผลตอบแทนที่เป็นประโยชน์ เช่น การแสวงหารางวัล

ระดับที่ 2 ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม (conventional morality) ช่วงอายุระหว่าง 10-20 ปี ผู้ที่อยู่ในช่วงอายุนี้ส่วนใหญ่สามารถที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์สังคมเพราะรู้ว่าเป็นกฎเกณฑ์

ระดับที่ 3 ระดับจริยธรรมเหนือกฎเกณฑ์สังคม (post conventional level) โดยปกติคนจะพัฒนาขึ้นมาถึงระดับนี้ หลังจากอายุ 20 ปี แต่จำนวนไม่มากนัก จริยธรรมระดับนี้จะอยู่เหนือกฎเกณฑ์สังคม กล่าวคือคนจะตีความหมายของหลักการและมาตรฐานทางจริยธรรมด้วยวิจารณญาณของตนเอง วิเคราะห์ด้วยตนเองก่อน โดยคำนึงถึงความสำคัญและประโยชน์เสมอภาคในสิทธิมนุษยชน โดยปกติคนจะพัฒนาถึงระดับนี้มีจำนวนไม่มากนัก

ขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

ขั้นที่ 1 การเชื่อฟังและการลงโทษ (obedience and punishment orientation) พฤติกรรม “ดี” คือ พฤติกรรมที่ทำแล้วได้รางวัล พฤติกรรม “ไม่ดี” คือพฤติกรรมที่ทำแล้วได้รับการลงโทษ

ขั้นที่ 2 กฎเกณฑ์เป็นเครื่องมือเพื่อประโยชน์ของตนเอง (instrumental relativist orientation) เด็กจะเชื่อฟังหรือทำตามผู้ใหญ่ ถ้าคิดว่าตนเองจะได้รับประโยชน์ หรือได้รับความพึงพอใจ

ขั้นที่ 3 หลักการทำตามผู้อื่นเห็นชอบ (good boy nice girl orientation) อายุ 9-13 ปี เป็นการทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม เพื่อจะได้รับการยอมรับว่าเป็นเด็กดี

ขั้นที่ 4 หลักการทำตามกฎระเบียบสังคม (Law and order orientation) อายุ 14-20 ปี เป็นขั้นที่ยอมรับในอำนาจและกฎเกณฑ์ของสังคม พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม

ขั้นที่ 5 หลักการทำตามสัญญาสังคม (social contract orientation) เป็นขั้นที่เน้นความสำคัญ ของมาตรฐานทางจริยธรรมที่คนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องสมควรปฏิบัติตาม โดยพิจารณาถึงประโยชน์และสิทธิซึ่งกันและกัน ในขั้นนี้สิ่ง ถูก-ผิด จะขึ้นอยู่กับค่านิยมและความคิดเห็นของแต่ละบุคคล

ขั้นที่ 6 หลักการทางจริยธรรมที่เป็นสากล (universal ethical principle orientation) ขั้นนี้เป็นขั้นที่แต่ละบุคคลเลือกที่จะปฏิบัติตามหลักการทางจริยธรรมด้วยตัวของมันเอง และเมื่อเลือกแล้วก็ปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา เป็นหลักการเพื่อมนุษยธรรม เพื่อความเสมอภาคในสิทธิมนุษยชน และเพื่อความยุติธรรมของมนุษย์ทุกคน

วิธีปลูกฝังจริยธรรมตามแนวคิดของโคลเบอร์ก (Kolberg) ไม่อาจกระทำได้ด้วยการสอนหรือการปฏิบัติเป็นตัวอย่างให้ดู และไม่อาจเรียนรู้ด้วยการกระทำต่างๆ จริยธรรมสอนกันไม่ได้ จริยธรรมพัฒนาขึ้นมาด้วยการนึกคิดของแต่ละบุคคล ตามลำดับขั้นและพัฒนาการของปัญญาซึ่งผูกพันกับอายุ ดังนั้นหากยังไม่ถึงวัยอันควร จริยธรรมบางอย่างก็ไม่เกิด (ชัยพร วิชชาวุธ และธีระพร อุวรรณโณ, 2536)

ทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรมด้วยเหตุผล (moral reasoning) ของโคลเบอร์ก ใช้กิจกรรมที่สำคัญในการพัฒนาจริยธรรมคือ การอภิปรายและแลกเปลี่ยนทัศนคติความเห็น โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้ดำเนินการเสนอประเด็นปัญหาหรือเรื่องราวที่มีความยากแก่การตัดสินใจ

ขั้นตอนที่ 2 แยกผู้อภิปรายออกเป็นกลุ่มย่อยตามความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ขั้นตอนที่ 3 ให้กลุ่มย่อยอภิปรายเหตุผล พร้อมหาข้อสรุปว่า เหตุผลที่ถูก – ผิด หรือควรทำ ไม่ควรทำ เพราะเหตุอะไร

ขั้นตอนที่ 4 สรุปเหตุผลของฝ่ายที่คิดว่าควรทำและไม่ควรทำ

จากที่กล่าวมาจะพบว่าแนวคิดของโคลเบอร์ก เชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์พัฒนาการได้ตามวัย และวุฒิภาวะทางสติปัญญา พัฒนาการของมนุษย์จะค่อยๆพัฒนาไปตามวัน เวลา เจริญขึ้นเรื่อยๆ ตามวุฒิภาวะ จริยธรรมเก่ายังจะมีรากแก้วฝังอยู่ และพัฒนาตามกาลเวลาที่มนุษย์มีวุฒิภาวะเพิ่มขึ้น เกิดเป็นจริยธรรมใหม่ขึ้น จริยธรรมไม่ได้สร้างขึ้นภายในหนึ่งวัน คนจะมีอุปนิสัยดีงามต้องสร้างเสริมและสะสมจากการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมด้วยกระบวนการทางสังคม และจะเรียนรู้ได้ตามความสามารถของวุฒิภาวะ ซึ่งกำหนดโดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม

1.1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม (Social Cognitive Theory)

อัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura, 1986) นักจิตวิทยาร่วมสมัย กล่าวว่า การเรียนรู้ของมนุษย์นั้นเกิดจากพฤติกรรมบุคคลนั้นมีการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) อย่างต่อเนื่องระหว่างบุคคลนั้น (Person) และสิ่งแวดล้อม (Environment) ซึ่งทฤษฎีนี้เน้นบุคคลเกิดการเรียนรู้โดยการให้ตัวแบบ (Learning Through Modeling) โดยผู้เรียนจะเลียนแบบจากตัวแบบ และการเลียนแบบนี้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบ การสังเกตการณ์ตอบสนองและปฏิกิริยาต่างๆ ของตัวแบบ สภาพแวดล้อมของตัวแบบ ผลการกระทำ คำบอกเล่า และความน่าเชื่อถือของตัวแบบได้ การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยจึงเกิดขึ้นได้ ซึ่งกระบวนการต่างๆ ของการเลียนแบบของเด็กประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ

1. กระบวนการดึงดูดความสนใจ (Attention Process) กิจกรรมการเรียนรู้ที่เด็กได้สังเกตตัวแบบ และตัวแบบนั้นดึงดูดให้เด็กสนใจที่จะเลียนแบบ ควรเป็นพฤติกรรมง่ายๆ ไม่สลับซับซ้อนง่ายต่อการเอาใจใส่ของเด็กที่เกิดการเลียนแบบและเกิดการเรียนรู้

2. กระบวนการคงไว้ (Retention Process) คือ กระบวนการบันทึกหรือเก็บเป็นความจำ การที่เด็กจะต้องมีความแม่นยำในการบันทึกสิ่งที่ได้เห็นหรือได้ยินเก็บเป็นความจำ ทั้งนี้ เด็กดึงข้อมูลที่ได้จากตัวแบบออกมาใช้กระทำตามโอกาสที่เหมาะสม เด็กที่มีอายุมากกว่าจะเรียนรู้จากการสังเกตการณ์กระทำที่ฉลาดของบุคคลอื่นๆ ได้มากกว่า โดยประมวลไว้ในลักษณะของภาพพจน์ (Imaginal Coding) และในลักษณะของภาษา (Verbal Coding) และเด็กโตขึ้นนำประสบการณ์และสัญลักษณ์ต่างๆ มาเชื่อมโยงและต่อมาจะการเรียนรู้มีเทคนิคที่นำมาช่วยเหลือความจำ คือ การท่องจำ การทบทวน หรือการฝึกหัดและการรวบรวมสิ่งที่เกี่ยวข้องกันในเหตุการณ์ ซึ่งจะช่วยให้เขาได้เก็บสะสมความรู้ไว้ในระดับซึ่งสามารถนำมาใช้ได้เมื่อต้องการ

3. กระบวนการแสดงออก (Motor Reproduction Process) คือ การแสดงผลการเรียนรู้ด้วยการกระทำ คือ การที่เด็กเกิดผลสำเร็จในการเรียนรู้จากตัวแบบต่างๆ เพื่อให้เกิดความแม่นยำ เด็กจะต้องแสดงพฤติกรรมได้จากการเรียนรู้ด้วยการเคลื่อนไหวออกมา เป็นการกระทำออกมาในรูปของการใช้กล้ามเนื้อความรู้สึกด้วยการกระทำครั้งแรกไม่สมบูรณ์ ดังนั้นเด็กจำเป็นต้องลองทำหลายๆ ครั้ง เพื่อให้ได้ลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการ แล้วเขาก็จะได้รับทราบผลของการกระทำจากประสบการณ์เหล่านั้น เพื่อนำมาแก้ไขพฤติกรรมที่ยังไม่เข้ารูปร่างเรียบร้อย สิ่งนี้จะทำให้เกิดพัฒนาการในการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ เด็กที่มีอายุมากกว่าจะมีกล้ามเนื้อที่แข็งแรงและสามารถควบคุมได้ดีกว่าเด็กที่มีอายุน้อยกว่า

4. กระบวนการจูงใจ (Motivational Process) คือ กระบวนการเสริมแรงให้กับเด็กเพื่อแสดงพฤติกรรมตามตัวแบบได้ถูกต้อง โดยเด็กเกิดการเรียนรู้จากการเลียนแบบตัวแบบที่จะมาจากบุคคลที่มีชื่อเสียงมากกว่าบุคคลที่ไม่มีชื่อเสียง จากการเลียนแบบตัวแบบที่มาจากบุคคลที่เป็นเพศเดียวกับเด็กมากกว่าจะเป็นเพศตรงข้ามกัน จากการเลียนแบบตัวแบบที่เป็นรางวัล เช่น เงิน ชื่อเสียง สถานภาพทางเศรษฐกิจสูง จากพฤติกรรมของบุคคลที่ถูกลงโทษ มีแนวโน้มที่จะไม่ถูกนำมาเลียนแบบ และจากการที่เด็กได้รับอิทธิพลจากตัวแบบที่มีความคล้ายคลึงกับเด็ก ได้แก่ อายุ หรือสถานภาพทางสังคม

แนวคิดของเบนจามิน บลูม เน้นพฤติกรรมใดๆ ก็ตามสามารถปรับหรือเปลี่ยนได้ตามหลักการเรียนรู้ เป็นการกระตุ้นเด็ก มีการเรียนรู้พัฒนาการทางด้านสังคม โดยใช้การสังเกตตัวแบบที่เด็กเห็น เด็กมีระดับการเรียนรู้แล้ว เด็กจะมีทางเลือกใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อเก็บสะสมพฤติกรรมที่เป็นไปได้เอาไว้ และยิ่งกว่านั้นตัวแปรจะช่วยให้เขาเลือกสถานการณ์ที่ดีที่สุดไว้ใช้ปฏิบัติต่อไป

1.1.3 แนวคิดการจิตพิสัยของ บลูม (Bloom)

เบนจามิน บลูม (Benjamin Bloom อ้างถึงในชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2555) ได้สรุปถึงกระบวนการพัฒนาจิตพิสัย (Affective Domain) ของคนไว้ว่า ค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้ง ทศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ และคุณธรรม พฤติกรรมด้านนี้อาจไม่เกิดขึ้นทันที ดังนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสิ่งที่ตั้งใจอยู่ตลอดเวลา จะทำให้พฤติกรรมของผู้เรียนเปลี่ยนไปในแนวทางที่พึงประสงค์ได้ ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมย่อยๆ 5 ระดับ ได้แก่

1. การรับรู้เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นต่อปรากฏการณ์ หรือสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งเป็นไปในลักษณะของการแปลความหมายของสิ่งเร้า นั่นก็คืออะไร แล้วจะแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่เกิดขึ้น
2. การตอบสนอง เป็นการกระทำที่แสดงออกมาในรูปของความเต็มใจ ยินยอม และพอใจต่อสิ่งเร้า นั่น ซึ่งเป็นการตอบสนองที่เกิดจากการเลือกสรรแล้ว
3. การเกิดค่านิยม การเลือกปฏิบัติในสิ่งที่เป็นที่ยอมรับกันในสังคม การยอมรับนับถือในคุณค่านั้นๆ หรือปฏิบัติตามในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกลายเป็นความเชื่อ แล้วจึงเกิดทัศนคติที่ดีในสิ่งนั้น
4. การจัดระบบ การสร้างแนวคิด จัดระบบของค่านิยมที่เกิดขึ้นโดยอาศัยความสัมพันธ์ ถ้าเข้ากันได้ก็จะยึดถือต่อไป แต่ถ้าขัดกันอาจไม่ยอมรับอาจจะยอมรับค่านิยมใหม่โดยยกเลิกค่านิยมเก่า

5. บุคลิกภาพ การนำค่านิยมที่ยึดถือมาแสดงพฤติกรรมที่เป็นนิสัยประจำตัว ให้ประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ถูกต้องดีงามพฤติกรรมด้านนี้ จะเกี่ยวกับความรู้สึกและจิตใจ ซึ่งจะเริ่มจากการได้รับรู้จากสิ่งแวดล้อม แล้วจึงเกิดปฏิกิริยาโต้ตอบ ขยายกลายเป็นความรู้สึกด้านต่างๆ จนกลายเป็นค่านิยม และยังพัฒนาต่อไปเป็นความคิด อุดมคติ ซึ่งจะเป็นควบคุมทิศทางพฤติกรรมของคนคนจะรู้ดีรู้ชั่วอย่างไรนั้นก็เป็ผลของพฤติกรรมด้านนี้

โดยสรุปทฤษฎีและแนวคิดด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะ ประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีต่อไปนี้เป็นคือ ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม (Moral Development Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Cognitive Theory) และแนวคิดการจิตพิสัย ซึ่งในการศึกษาทฤษฎีแนวคิดดังกล่าวจะช่วยให้เข้าใจถึงพัฒนาการทางจิตสาธารณะว่าพัฒนาการได้ตามวัย และวุฒิภาวะทางสติปัญญา และพัฒนาตามกาลเวลาที่คนมีวุฒิภาวะเพิ่มขึ้น เกิดเป็นจริยธรรมใหม่ขึ้น โดยจิตสาธารณะไม่ได้สร้างขึ้นภายในหนึ่งวัน แต่เป็นการสร้างเสริมและสะสมจากการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมด้วยกระบวนการทางสังคม และจะเรียนรู้ได้ตามความสามารถของวุฒิภาวะ ซึ่งกำหนดโดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม

1.2 ความหมายและความสำคัญของจิตสาธารณะ

ในการศึกษาเรื่องจิตสาธารณะ ผู้ศึกษาควรจะมีความรู้ในบริบทของจิตสาธารณะในด้านต่างๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ความหมายของจิตสาธารณะ

คำว่า จิตสาธารณะ มีผู้ใช้คำนี้แตกต่างกันออกไป เช่น จิตสำนึก จิตสำนึกทางสังคม จิตสำนึกสาธารณะ เป็นต้น ชาย โพลิตา และคณะ (2543) ได้ให้นิยามว่า จิตสาธารณะ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ชุมชน และสังคม ด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น โดยไม่หวังผลตอบแทน ส่วนราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายว่าเป็นการตระหนักรู้และคำนึงถึงส่วนรวมร่วมกัน หรือการคำนึงถึงผู้อื่นที่ร่วมสัมพันธ์เป็นกลุ่มเดียวกันส่วนสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2542) ได้ให้ความหมายว่า การรู้จักเอาใจใส่เป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องของส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ มีความสำนึกและยึดมั่นในระบบคุณธรรม และจริยธรรมที่ดีงาม ละอายต่อสิ่งผิด เน้นความเรียบร้อย ประหยัดและมีความสมดุลระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ ทำนองเดียวกับนวนิรินทร์ ตาก้อนทอง (2557) ให้ความหมายของจิตสาธารณะว่า คือ คุณลักษณะทางจิตใจของบุคคลเกี่ยวกับการมองเห็นคุณค่าหรือการให้คุณค่าแก่การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมรวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่เป็นสาธารณะที่ไม่มีผู้ใดผู้หนึ่งเป็นเจ้าของหรือเป็นสิ่งที่คนในสังคมเป็นเจ้าของร่วมกัน

โดยสรุป จิตสาธารณะ หมายถึง ความรู้สึกและการปฏิบัติของบุคคลที่เกี่ยวกับการกระทำที่เกี่ยวข้องกับส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ มีความสำนึกและยึดมั่นในระบบคุณธรรม และจริยธรรมที่ดีงาม

1.2.2 ความสำคัญของจิตสาธารณะ

การที่คนมาอยู่รวมกันเป็นสังคม ย่อมต้องมีความสัมพันธ์ในรูปแบบการพึ่งพากัน คนในสังคมมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันไป ถ้าคนในสังคมขาดจิตสาธารณะ ก็จะมีผลกระทบต่อบุคคล ครอบครัว องค์กร และการขาดจิตสำนึกสาธารณะยังมีผลกระทบต่อชุมชน การสร้างจิตสาธารณะมีความสำคัญในมีดังนี้ (ณรงค์ อ้วนอง, 2546)

1. สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและต่อสังคม
2. ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม จะต้องมีความรับผิดชอบต่อการรักษาสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวม ทั้งต่อประเทศชาติ
3. ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นในสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเองอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข
4. ยึดหลักธรรมในการดำรงชีวิต เพราะหลักธรรมคำสอนในทุกศาสนาสอนให้คนทำความดีทั้งสิ้น ถ้าปฏิบัติได้ก็จะทำให้ตนเองมีความสุข

จากความสำคัญของการมีจิตสาธารณะ ถ้าสามารถปลูกฝัง ส่งเสริม หรือพัฒนาให้เด็กมีจิตสำนึกสาธารณะ ด้วยวิธีการต่างๆ จะทำให้เด็กมีจิตใจที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน อาสาดูแลรับผิดชอบสมบัติส่วนรวม มีการใช้อย่างสมบัติของส่วนรวมอย่างเห็นคุณค่า ใช้อย่างทะนุถนอม รู้จักการแบ่งปันโอกาสในการใช้ของส่วนรวมให้ผู้อื่น เมื่อเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ปัญหาที่เกิดการเอารัดเอาเปรียบคนอื่น ปัญหาการทำลายสาธารณะสมบัติต่างๆ จะลดลง การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์พวกพ้องก็จะลดน้อยลง และจะนำมาสู่สังคมที่พัฒนาขึ้น

1.2.3 ประเภทของจิตสาธารณะ

จิตสาธารณะ สามารถแบ่งได้หลายประเภทดังนี้ (ใจสะอาดราษฎร์ หิรัญพุกฤษ และคณะ, 2544)

1. จิตสาธารณะระดับครอบครัว ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่าง พ่อ แม่ ญาติพี่น้อง เป็น การปฏิบัติตนที่ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนต่อตนเองและครอบครัว เช่น การทำหน้าที่ของตนให้ดี การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ และการช่วยเหลือเกื้อกูลภายในครอบครัว
2. จิตสาธารณะระดับหมู่บ้าน ได้แก่ การเป็นคนดี ทำความดี การแบ่งปัน การอาศัยให้ไว้ วาน การช่วยเหลือเกื้อกูล และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในชุมชน
3. จิตสาธารณะระดับสังคม ได้แก่ ความร่วมมือร่วมใจ สามัคคี การมีส่วนร่วมงานทางสังคม งานบุญ งานประเพณี และการปฏิบัติตามโครงการพัฒนาต่างๆ

1.2.4 องค์ประกอบของจิตสาธารณะ

เกษฐา หนูรุน (2551) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของจิตสาธารณะว่า จะต้องพิจารณาจากความรู้อุณหภูมิหรือพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การใช้ หมายถึงลักษณะพฤติกรรมของนักเรียนในการใช้ของสวนรวม การรักษา ทรัพย์สิน การดูแลรักษาความสะอาด การไม่ทำลายทรัพย์สินที่เป็นสาธารณสมบัติให้เกิดความชำรุดเสียหายโดยแสดงออกดังนี้

1.1 ดูแลรักษาสิ่งของ เมื่อใช้แล้วมีการเก็บรักษาให้คงอยู่ใน สภาพดี

1.2 ลักษณะของการใช้ของสวนรวมอย่างประหยัดและทะนุถนอม

2. การถือเบรณหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมุ่งปฏิบัติเพื่อสวนรวมในการ ดูแลรักษาของสวนรวมในโรงเรียน ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนในวิสัยที่ตนสามารถทำได้โดย แสดงออก ดังนี้

1.1 ทำตามหน้าที่และเคารพกฎระเบียบที่กำหนด

1.2 รับผิดชอบต่อจะทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อสวนรวม คอยสอดส่องดูแลสาธารณสมบัติของสวนรวม

3. การเคารพสิทธิ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเคารพสิทธิในการใช้ของสวนรวมที่ใช้ประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม การไม่ยึดครองของ สวนรวมมาเป็นของตน ตลอดจนไม่ปิดกั้นโอกาสของบุคคลที่จะใช้ของสวนรวมนั้น โดยไม่นำของสวนรวมมาเป็นของตนเองและแบ่งปันและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ของสวนรวม

นอกจากนี้องค์ประกอบการมีจิตสาธารณะเพื่อชุมชน อนุชาติ พวงสาธิต และวีรบุรุษ วิสารทสกุล (2540) ได้กล่าวสรุปการที่มีบุคคลมีจิตสาธารณะที่ดี นำไปสู่การสร้างชุมชนที่เข้มแข็ง รวมถึงการที่บุคคลในชุมชนมีลักษณะจิตอาสาเพื่อสวนรวม ซึ่งหมายถึงชุมชนแห่งสำนึกที่สมาชิกต่างเป็นส่วนหนึ่งของระบบ โดยรวมที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่น ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คนในชุมชนต้องมองอนาคตร่วมกัน เรียนรู้และทำความเข้าใจร่วมกันโดยอาศัยการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ที่เข้าใจถึงสถานการณ์แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงพร้อม ควบคู่ไปกับการปฏิบัติ

2. ประชาชนสำนึกถึงพลังของตนเองว่า จะสามารถร่วมแก้ไขเปลี่ยนแปลงสังคมได้คือ การ ที่ทำให้เกิดกลุ่มความสนใจต่อสาธารณะจำนวนมาก ทำให้เกิดความเข้มแข็งเป็นพลังทางสังคม ไม่รอ คอยให้ผู้อื่นแก้ปัญหาให้กับตนเอง รวมถึงการเสนอตนเข้าไปสู่การร่วมมือกันในชุมชน โดยมี การให้ ความสำคัญ ในการร่วมมือกันทางสังคม

3. ความรักความเอื้ออาทาสამัคคีการรวมกลุ่มของบุคคลในสังคม มีความหลากหลายจึง จำเป็นต้องสร้างขั้นบนฐานแห่งความรัก ความเมตตา ความเอื้ออาทร และความสามัคคี ความแตกต่าง ระหว่างบุคคล อย่างไรก็ตาม สุตท้ายคือได้มีการเชื่อมโยงให้เกิดความร่วมมือ อย่างมีพลัง

4. การเรียนรู้ที่มีการปฏิบัติร่วมกัน จิตสำนึกที่เกิดขึ้นโดยมีลักษณะจิตอาสาเป็น นามธรรม ที่ไม่สามารถบังคับให้เกิดได้ ดังนั้น จึงสร้างเงื่อนไขหรือกิจกรรมร่วมกัน ตลอดจนการพัฒนา ให้เกิดความต่อเนื่อง การมีเครือข่ายและการติดต่อสื่อสารการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางการสื่อสารและ เครือข่าย เป็นส่วนที่ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ซึ่งเป็นแนวทางให้เกิดจิตที่มีลักษณะเป็นจิตสาธารณะ

1.2.5 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดจิตสาธารณะ

การมีจิตสาธารณะนั้น เป็นสิ่งที่เกิดตามวิถีการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล สภาพแวดล้อมต่างๆ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน และสังคม ซึ่งไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม และสังคม สัจจร (2543) สรุปว่า จิตสาธารณะ หรือ จิตสำนึกทางสังคม อยู่ภายใต้อิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ดังนี้

1. ปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับภาวะทางสัมพันธภาพของมนุษย์ ภาวะทางสังคม เป็นภาวะที่ลึกซึ้งที่มีผลต่อจิตสำนึกด้านต่างๆ ของมนุษย์ เป็นภาวะที่ได้อบรมกล่อมเกลา และสะสมอยู่ในส่วนของการรับรู้ที่ละเอียดที่ละน้อย ทำให้เกิดสำนึกที่มีรูปแบบหลากหลาย ภาวะแวดล้อมทางสังคมนี้เริ่มตั้งแต่พ่อแม่พี่น้อง ญาติ เพื่อน ครู สื่อมวลชน บุคคลทั่วไป ตลอดจนระดับองค์กร วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ กฎหมาย ศาสนา รวมทั้งภาวะแวดล้อมด้านสื่อสารมวลชน และส่วนที่กำกับสำนึกของบุคคล คือ การได้สัมผัสจากใช้ชีวิตที่มีพลังต่อการเกิดสำนึก อาทิ การไปโรงเรียน ไปทำงาน ดูละคร ฟังผู้คน สนทนากัน เป็นต้น

2. ปัจจัยภายใน สำนึกที่เกิดจากปัจจัยภายใน หมายถึง การคิดวิเคราะห์ของแต่ละบุคคล ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าและความดีงาม ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและการประพฤติปฏิบัติโดยเฉพาะการปฏิบัติทางจิตใจ เพื่อขัดเกลาตนเองให้เป็นไปทางใดทางหนึ่ง โดยเกิดจากการรับรู้จากการเรียนรู้ การมองเห็น การคิด แล้วนำมาพิจารณาเพื่อตัดสินใจว่าต้องการสร้างสำนึกแบบใด ก็จะมีการฝึกฝนและสร้างสมสำนึกเหล่านั้น

การเกิดจิตสำนึกไม่สามารถสรุปแยกแยะได้ว่าเกิดจากปัจจัยภายในหรือภายนอกเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะทุกสรรพสิ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน จิตสำนึกที่มาจากภายนอกเป็นการเข้ามาโดยธรรมชาติ กระทบต่อความรู้สึกของบุคคล แล้วกลายเป็นจิตสำนึกโดยธรรมชาติ และมักไม่รู้ตัว แต่จิตสำนึกที่เกิดจากปัจจัยภายในเป็นความตั้งใจเลือกสรร บุคคล ระลึกรู้ตนเองเป็นอย่างดี เป็นสำนึกที่สร้างขึ้นเอง ระหว่างปัจจัยภายใน และภายนอก เป็นปฏิสัมพันธ์ที่มีความต่อเนื่องกัน ดังนั้น การพัฒนาจิตสำนึกจึงต้องกระทำควบคู่กันไปทั้งปัจจัยภายในและภายนอก

1.2.6 สถาบันทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตสาธารณะ

รัฐจวน อินทรกำแหง (2528 อ้างถึงในบุญทัน ภูบาล, 2549) ชี้ถึงแนวทางในการเสริมสร้างจิตสาธารณะของคนในสังคม ว่าจะต้องเกิดขึ้นได้จากการคลุกคลีอยู่กับความถูกต้อง การปลูกฝังอบรม การฝึกปฏิบัติ การได้เห็นตัวอย่างที่ชวนให้ประทับใจ ปัจจัยเหล่านี้จะค่อยๆ โน้มนำใจของคุณคนให้เกิดจิตสำนึกที่ถูกต้องและการสร้างจิตสาธารณะให้เกิดขึ้นจำต้องอาศัยสถาบันทางสังคมหลายส่วนเข้ามาร่วมมือกัน อาทิ

1. สถาบันการศึกษา การศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาเป็นสิ่งที่ปฏิเสธกันไม่ได้ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในรูปแบบใด จำต้องเริ่มต้นด้วยการศึกษาจนมีการศึกษามากพอแก่สถานะแห่งตน ที่จะสามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิตไปสู่ทิศทางที่ประสงค์ การกำหนดเป้าหมายของการศึกษาให้ถูกต้อง โดยธรรมชาติเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่แท้จริง จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่มีผู้มีอำนาจในการบริหารการศึกษาพึงพิจารณาให้ลึกซึ้ง ให้ถ่องแท้ ให้รอบคอบ ให้ถูกต้องด้วยทัศนะที่กว้างไกล โดยมีจุดหมายรวบยอดว่า

ต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีจิตสำนึกเป็นมนุษย์ที่เต็มที การจัดการศึกษาควรมุ่งเน้นที่การสร้างจิตสำนึกภายใน คือ การพัฒนาจิตสำนึกภายใน คือ การพัฒนาจิตใจที่เป็นรากฐานของความเป็นมนุษย์ไม่ควรเน้นที่การพัฒนาเพื่อความสำเร็จในวิชาชีพที่ปราศจากพื้นฐานทางจริยธรรม เพราะอาจจะเป็นการส่งเสริมให้บุคคลออกไปประกอบวิชาชีพด้วยจิตสำนึกผิดพลาดแล้วก็ไปสร้างระบบการทำงานที่ผิดมีการเอาเปรียบผู้อื่น กอบโกย ความหลงตัวเอง ความมัวเมาเวียนแต่ในวังวนวัตถุ ที่อาจก่อให้เกิดการประหัตประหารกันในทุกวงการ การให้การศึกษแก่เยาวชน ควรหยุดสร้างจิตสำนึกที่นิยมในวัตถุ แต่เน้นการสร้างจิตสำนึกในทางจริยธรรมให้หนักแน่นเข้มแข็งยิ่งขึ้นทุกระดับการศึกษาตั้งแต่อุบาลศึกษาจนถึงอุดมศึกษา เพื่อให้เป็นจิตที่สามารถช่วยสร้างระบบถูกต้อง เพื่อการดำรงอยู่ของสังคมโดยธรรม โดยเฉพาะการดำรงเน้นการฝึกอบรมให้รู้จักทำหน้าที่เพื่อหน้าที่อย่างดีที่สุดฝีมือในทุกหน้าที่ในฐานะ ที่เกิดมาเป็นมนุษย์ด้วยความสำนึกว่าทุกหน้าที่มีคุณค่าและความสำคัญเท่าเทียมกัน

2. สถาบันศาสนา สถาบันทางศาสนาต้องเป็นผู้นำในการสร้างจิตสาธารณะให้เกิดขึ้น ต้องนำประชาชนกลับไปสู่คำสอนของพระพุทธองค์ที่ทรงเน้นให้เห็นแก่ประโยชน์สุขของสังคมเป็นใหญ่ ไม่บริโภคนิยมความจำเป็น หรือ เพราะความอยาก มีความสันโดษ พอใจที่จะมีกินมีอยู่ มีใช้เท่าที่จำเป็น รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เจือจานแก่ผู้อื่น มีความเมตตาอาทรต่อกัน เห็นแก่ผู้อื่นเสมือนเห็นแก่ตนเองรู้จักหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง

สถาบันทางศาสนาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นสถาบันที่ได้รับการเคารพบูชาแต่โบราณกาลจวบจนปัจจุบัน เป็นสถาบันที่มีอิทธิพลอย่างสูงต่อจิตใจของประชาชน เพราะต่างได้ยึดถือสถาบันนี้เป็นที่พึ่งทางใจมาอย่างเนิ่นนาน ฉะนั้น สถาบันทางศาสนาจึงอยู่ในฐานะที่จะช่วยสร้างสรรค์และพัฒนาจิตใจของคนในสังคมให้หันเข้ามาอยู่ความถูกต้องตามทำนองคลองธรรม และวิธีการพัฒนาจิตสำนึกให้เกิดขึ้นได้อย่างดีที่สุด ก็คือการสอนด้วยตัวเอง อันหมายถึง การที่ผู้อยู่ในสถาบัน องค์การทางศาสนา พึงต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างแก่คนในสังคมในด้านการช่วยเหลือส่วนรวม

3. สถาบันครอบครัว ความอบอุ่นของสถาบันครอบครัวมีความสำคัญเป็นอันดับแรกเพราะเป็นจุดเริ่มต้นที่ช่วยให้เด็กเกิดจิตสำนึกเห็นความสำคัญของส่วนรวม ความใกล้ชิดระหว่างพ่อแม่กับลูกจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการเลี้ยงอบรมลูก เพราะความใกล้ชิดจะเป็นสื่อที่ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และกลายเป็นเกิดความเห็นใจซึ่งกันและกัน สถาบันครอบครัวจึงเป็นพื้นฐานของสังคม ถ้าครอบครัวมีแต่ความคลอนแคลนสังคมก็พลอยคลอนแคลนไปด้วย และเด็กที่เติบโตจากครอบครัวที่คลอนแคลนจะมีจิตสำนึกที่คลาดเคลื่อน การสอนและการอบรมของสถาบันครอบครัวควรดำเนินการให้สอดคล้องประสานไปในจุดหมายเดียวกันกับการสอนการอบรมของสถาบันการศึกษา และสถาบันทางศาสนา เพื่อปูพื้นฐานหรือฝังรากให้เด็กมีจิตสำนึกที่เป็นสัมมาทิฐิเสียตั้งแต่ยังเด็ก เพื่อที่เด็กจะได้เป็นกำลังในการสร้างสรรค์สังคมที่มีความสุข

4. สื่อมวลชน สื่อมวลชนเป็นสถาบันที่ทรงอิทธิพลอย่างยิ่งในการกระจายความคิด ความรู้ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งสู่การรับรู้ของประชาชน ความร่วมมือจากสื่อมวลชนจะช่วยสร้างความเข้าใจช่วยสร้างจิตสำนึกที่ถูกต้องให้แก่คนในสังคม เนื่องจากสื่อมวลชนนั้นมีบทบาทและอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้าง การรับรู้ที่จะสั่งสมกลายเป็นจิตสำนึกของคนในสังคม

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า สถาบันทางสังคมต่างๆ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตสาธารณะของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะจะเป็นหน่วยในสังคมที่ช่วยพัฒนา กลุ่มเกลาให้บุคคลเกิดจิตสาธารณะผ่านการปลูกฝัง อบรมและโน้มน้าวให้บุคคลเกิดจิตสำนึกที่ถูกต้องและเป็นแบบอย่างที่ดีกับคนรุ่นต่อไป

1.2.7 แนวทางการสร้างจิตสาธารณะ

การสร้างจิตสาธารณะ เป็นความรับผิดชอบในตนเอง แม้ว่าจะได้รับการอบรมสั่งสอนถ้าใจตนเองไม่ยอมรับ จิตสาธารณะก็ไม่เกิด ฉะนั้นคำว่า "ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน" จึงมีความสำคัญส่วนหนึ่งในการสร้างจิตสาธารณะถ้าตนเองไม่เห็นความสำคัญแล้วคงไม่มีใครบังคับได้ นอกจากใจของตนเองแล้ว แนวทางที่สำคัญในการจิตสาธารณะยังมีอีกหลายประการถ้าปฏิบัติได้ก็จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ดังนี้

1. สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

2. ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเอง คือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวม ทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

3. ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่นกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข เช่น ช่วยกันดำเนินการให้โรงงานอุตสาหกรรมสร้างบ่อกักน้ำทิ้งก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะ

4. ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือสอนให้คนทำความดีทั้งสิ้น ถ้าปฏิบัติได้จะทำให้ตนเองมีความสุข นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมด้วยทำให้เราสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากการสร้างจิตสาธารณะให้เกิดขึ้น หากทำได้ในสังคมส่วนใหญ่ผลลัพธ์จะเกิดขึ้นนั้น นับว่ามีประโยชน์อย่างมากที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชากร สามารถทำให้สมาชิกในสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างเข้าใจกัน มีความสุข ไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน จะมีแต่การก่อให้เกิดความปรารถนาดีต่อกัน อันจะส่งผลให้ช่วยเหลือกันให้กิจการก้าวหน้า และท้ายสุดจะส่งผลให้โลกทั้งโลกมีความสุข

1.2.8 แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิตสาธารณะ

การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิตสาธารณะสามารถทำได้ทุกช่วงวัย ผู้สอนเป็นหัวใจสำคัญในการปลูกฝังคุณลักษณะจิตอาสาที่สามารถพัฒนาพร้อมกัน สำหรับแนวทางการจัดการเรียนรู้ จำเป็นต้องนำองค์ความรู้ เชิงทฤษฎีมาปรับประยุกต์ให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียนในปัจจุบัน เริ่มจากตัวผู้สอนเองที่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและค่อยๆ ขยายไปสู่ การพัฒนาผู้เรียน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพัฒนาไปให้ถึงระบบคิดของผู้เรียนมากกว่าการให้ทำกิจกรรมโดยปราศจากความคิด อย่างไรก็ตามต้องถือเป็นหลักการว่าการพัฒนาจิตสาธารณะสามารถสอดแทรกได้ในทุกกิจกรรมการเรียนรู้ แต่การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้อง

เชื่อมโยงเข้ากับวิถีชีวิตของผู้เรียนในแต่ละชุมชน ท้องถิ่น แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิต
 สาธารณะมีดังนี้

1. การเป็นตัวแบบที่ทางด้านจิตสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ ตามทฤษฎีเซลล์กระจกเงา (Mirror neuron theory) เมื่อผู้สอนแสดงพฤติกรรมใดๆ ออกมาอย่างสม่ำเสมอ แม้ไม่ต้องสอนโดยวาจา แต่เป็นการสอนโดยการกระทำ ผู้เรียนจะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมนั้นด้วย การพัฒนาลักษณะนี้เป็นการ
 ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยกระบวนการซึมซับ การสังเกต การเลียนแบบพฤติกรรม
2. การจัดการเรียนรู้ ต้องผ่านกระบวนการการปฏิบัติ (Action learning) โดยการให้
 ผู้เรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมจิตอาสาตามความเหมาะสมด้วยตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องจัดทำเป็นโครงการ
 เฉพาะกิจขึ้น แต่ควรบูรณาการไปในทุกกิจกรรมการเรียนรู้ และที่สำคัญจะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 ผลการปฏิบัติต่อเพื่อนและผู้สอน
3. การสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้จิตสาธารณะโดยทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกร่วม (Empathy) ความเห็นอกเห็นใจ เอาใจผู้อื่นมาใส่ใจตนเอง เพื่อรับรู้ความรู้สึก และตอบสนองโดย
 การแสดงพฤติกรรมจิตอาสาอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งภาษาพูดและภาษากาย
4. มุ่งเน้นการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนความคิดและมุมมอง (Transformation of learning) ของผู้เรียน ทำให้เห็นว่าผู้เรียนแต่ละคนมีศักยภาพที่จะช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมส่วนรวมได้
 ไม่สำคัญว่าจะเรียนเก่งสอบได้คะแนนดีหรือไม่ การปรับเปลี่ยนความคิดและมุมมองดังกล่าวจะทำให้
 ผู้เรียนเกิดการพัฒนาจิตอาสาอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง
5. การจัดการเรียนรู้ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสะท้อนตนเอง (self - reflection) มุ่งให้
 เห็นความคิดและความรู้สึกของตนเองเมื่อได้ช่วยเหลือผู้อื่น หรือทำประโยชน์ต่อส่วนรวม รวมทั้งการ
 กำหนดแนวทางสำหรับพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีจิตสาธารณะต่อไป

1.2.9 การวัดและประเมินจิตสาธารณะ

การวัดและประเมินจิตสาธารณะ มีวิธีการดังนี้ (ณัฐภรณ์ หลาวทอง, 2550)

1. การรายงานตนเอง เป็นการให้ผู้รับการทดสอบได้แสดงความรู้สึกของตนเองตามสิ่งเร้า
 ที่ได้สัมผัส ซึ่งอาจจะใช้ข้อความหรือสถานการณ์ต่างๆ โดยผู้ตอบมีโอกาสตอบได้ตามความคิด ความรู้สึก
 ของตนเอง
2. การสังเกตพฤติกรรม เป็นการใช้ประสาทสัมผัสโดยเฉพาะตาและหู ในการบันทึก
 จดจำพฤติกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมาย แล้วจดลงในแบบบันทึกที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการหรือ
 แบบมาตราประมาณค่า
3. การสังเกตร่องรอยพฤติกรรม เป็นการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับจากหลักฐานอื่นที่ใช้
 อ้างอิงความถี่ของพฤติกรรม เช่น ร่องรอยการไปเยี่ยมหนังสือจากห้องสมุด ร่องรอยจากกิจกรรมการแสดง
 จิตสาธารณะ เป็นต้น

4. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการวัดที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์พูดคุยระหว่างผู้สัมภาษณ์และ ผู้รับการสัมภาษณ์ อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือไม่มีโครงสร้างซึ่งมีความยืดหยุ่นในการ สัมภาษณ์สูง

5. การจินตนาการ เป็นการใช้สถานการณ์หรือสิ่งเร้าไปกระตุ้นให้ผู้ทดสอบแสดงพฤติกรรม หรือมีความคิดจินตนาการของตนออกมา เช่นการแสดงความรู้สึกจากภาพการแสดงจิตสาธารณะที่กำหนดให้ เป็นต้น

โดยสรุป จากการศึกษาในบริบทของแนวคิดเกี่ยวกับจิตสาธารณะ เป็นการศึกษาในด้าน ความหมาย ความสำคัญ รวมทั้งกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างหรือเพื่อให้เกิดจิตสาธารณะแก่ผู้เรียน ซึ่งจะนำไปสู่การออกแบบการอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะกับผู้เรียน ต่อไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ในการศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ครอบคลุมเกี่ยวกับเรื่องความหมายของการ ฝึกอบรม ความสำคัญของการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ประเภทของการฝึกอบรม กระบวนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Training” คำว่าการฝึกอบรมนั้นได้มีนักวิชาการ หลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ (พัฒนา สุขประเสริฐ, 2540 สมคิด บางโม, 2553 และศศิกานต์ ทวีสุวรรณ, 2555)

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ที่จะช่วย พัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงาน หรือที่ปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วในหน่วยงาน ให้มีความรู้ ทักษะเกิดทักษะและเจตคติ รวมถึงประสบการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพื่อให้ เกิดประสิทธิผลต่อวัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรม อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานหรือ องค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้หน่วยงานหรือ องค์กรมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

2.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญเพื่อช่วยในการพัฒนาความสามารถในการ ทำงานของแต่ละบุคคลทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร กิตติ พัช รัชญ์ (อ้างถึงใน ศศิกานต์ ทวีสุวรรณ, 2555) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. สร้างความประทับใจให้พนักงานที่เริ่มมาทำงาน เนื่องจากพนักงานที่มาบรรจุใหม่ เปลี่ยนสภาพแวดล้อมจากสังคมเดิมมาเป็นสังคมใหม่ มีเพื่อนใหม่ สถานที่ใหม่ เครื่องมือใหม่ และหน้าที่

ความรับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้นการฝึกอบรมปฐมนิเทศเริ่มเข้าทำงาน จึงมีความสำคัญมาก พนักงานใหม่จะมีเจตคติ (attitude) ที่ดีต่อหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย

2. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น พนักงานที่ทำงานอยู่แล้วระยะหนึ่งอาจเกิดความเฉื่อยชา เมื่อได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเพิ่มพูนความรู้จากวิทยากร จะเป็นการกระตุ้นให้กระตือรือร้น กระฉับกระเฉงขึ้น

3. เตรียมขยายงานขององค์กร องค์กรต้องมีการพัฒนาขยายเครือข่ายของงาน บุคลากรที่มีประสบการณ์ในงานขององค์กรระดับหนึ่งย่อมมีความสำคัญต่อการขยายงาน ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องใช้บุคคลเหล่านี้เป็นผู้นำ ดังนั้น องค์กรจึงต้องอบรมบุคลากรไว้รับการขยายงานขององค์กร

4. พัฒนาพนักงานขององค์กรให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ประสิทธิภาพในการผลิต ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เทคโนโลยีใหม่ๆ มีบทบาทมากขึ้น การนำเทคโนโลยีมาใช้กับงานจำเป็นต้องอบรมพนักงานให้รู้จักใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัย

5. สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานขององค์กรให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน พนักงานที่ทำงานมาระยะหนึ่งมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมก็ควรได้เลื่อนปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น การไปรับตำแหน่งใหม่ควรมีการฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวไปดำรงตำแหน่งนั้น

6. เพิ่มพูนวิทยากรที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร องค์กรต้องมีการสัมมนา บรรยายพิเศษ เพื่อให้ความรู้ที่จำเป็นแก่พนักงานในองค์กร

7. ลดงบประมาณค่าวัสดุสูญเสียเปล่า เนื่องจากความไม่รู้ทำให้เกิดการสูญเสียขององค์กร

8. สร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน การฝึกอบรมเป็นโอกาสที่พนักงานได้พักอยู่ร่วมกัน ได้ร่วมคิด ร่วมพูดและร่วมทำกิจกรรม สร้างความคุ้นเคยให้พนักงานได้สนิทสนม สามัคคีกัน

9. เป็นวิธีการแห่งประชาธิปไตย บรรยายภาคการฝึกอบรมส่งเสริมการทำงานร่วมกัน สนับสนุนการเป็นผู้นำและผู้ตาม เคารพในเหตุและผลซึ่งกันและกันเพื่อความถูกต้อง

10. เป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) ของบุคคล ให้ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

2.3 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์โดยทั่วไปของการฝึกอบรม มีดังนี้ (กิตติ พัทธวิชัย, 2533)

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลหรือบุคลากรในองค์กร โดยจำแนกการส่งเสริมและพัฒนาใน 3 ด้านต่อไปนี้

1.1 ด้านความรู้ (knowledge) และความเข้าใจ (understanding) เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ ความรู้/วิทยาการใหม่ๆ ความรู้เฉพาะเรื่อง เฉพาะทาง ฯลฯ เพื่อเป็นพื้นฐานความเข้าใจในการประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานต่อไป

1.2 ด้านทักษะความชำนาญ (skill) ให้มีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การปฏิบัติงานอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3 ด้านเจตคติ (attitude) ให้มีเจตคติที่เหมาะสมต่องานและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีความสอดคล้องกับอุดมการณ์ขององค์กร

2. เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและมีผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ทั้งในงานระดับบุคคลและระดับหน่วยงานและองค์กร

3. เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกผู้เข้าอบรม วิทยากร หัวหน้าและบริหารองค์กร

4. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรขององค์กรให้มีความมั่นใจในความมั่นคง และความก้าวหน้าตามระบบขั้นตอนขององค์กร

5. เพื่อสร้างจิตสำนึกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบต่อองค์กร และมีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กรของตน

2.4 ประเภทของการฝึกอบรม

ในการจำแนกประเภทของการฝึกอบรม ผู้เขียนใช้เกณฑ์เวลา ตามลำดับการทำงานและเกณฑ์เนื้อหาความรู้ที่จะฝึกอบรมประกอบกัน ทั้งนี้เพื่อให้การจำแนกประเภทของการฝึกอบรมครอบคลุมทั้งการฝึกอบรมในหน่วยงานต่างๆ ไป และการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบที่ปฏิบัติกันอยู่ โดยจำแนกประเภทของการฝึกอบรมออกเป็น 4 ประเภทหลัก ดังนี้ (ชูชัย สมितिไกร, 2540 และ วิจิตร อวาทกุล, 2540)

2.4.1 การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre-service training) หรือการฝึกอบรมก่อนประจำการ เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งให้ความรู้ทั่วไป ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ สำหรับบุคคลที่เข้าทำงานและปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ในองค์กรต่อไป การฝึกอบรมประเภทนี้ ได้แก่

1. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการฝึกอบรมสำหรับแนะนำบุคคล/พนักงานที่เริ่มเข้ารับงานใหม่ ให้รู้จักองค์กร หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน รู้หน้าที่ ความรับผิดชอบ เงื่อนไขการจ้างงาน ตลอดจนกฎ ระเบียบ สิทธิและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลเกิดความประทับใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรตั้งแต่วินาทีแรก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมในองค์กร หน่วยงานได้เหมาะสม การอบรมประเภทนี้ใช้เวลาไม่มากนัก ส่วนมากประมาณ 1-2 วัน เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ เป็นต้น

2. การฝึกอบรมก่อนเริ่มทำงานหรือการแนะนำงาน (Induction training) เป็นการอบรมแนะนำงานให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้งาน วิธีการทำงาน กฎระเบียบแบบแผน และความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน แนะนำการควบคุม การใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวกับงาน วิธีปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เพื่อให้ผู้ที่เริ่มปฏิบัติงานรู้จักงาน รู้วิธีการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามเป้าหมาย หรือมาตรฐานผลงาน ผิดพลาดน้อย เพราะเขาไม่ต้องค่อยๆ เรียนรู้งานเอง

เวลาที่ใช้ฝึกอบรมอาจแตกต่างกัน หน่วยงานที่รับบุคลากรเข้าทำงานโดยไม่จำกัดวุฒิ หรือวุฒิไม่ตรงกับงานอาจใช้เวลาในการฝึกอบรมบุคลากรมากกว่าหน่วยงานที่กำหนดวุฒิที่ตรงกับงาน อาจมีการอบรมตั้งแต่ 5-15 วันก็ได้

2.4.2 การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน/ประจำการ (In-service training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน องค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญในการทำงาน เพื่อทบทวนความรู้ และทักษะการทำงานที่อาจลืมหรือขาดความชำนาญไปบ้างแล้ว (refresher training) หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับงานที่ทำ/รับผิดชอบ เช่น มีเครื่องจักร เครื่องมือในการทำงานเข้ามาใหม่ หรือเมื่อมีนโยบายใหม่ๆ แผนปฏิบัติการใหม่ๆ ที่จะต้องดำเนินการ หรือเมื่อมีการปรับเปลี่ยน เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ที่สูงขึ้น หรือต่างจากเดิม (upgrading) หรือเมื่อการทำงานไม่บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง

การฝึกอบรมแก่บุคลากรประจำการในองค์กร ณ ช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งนี้อาจจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การฝึกอบรมในขณะทำงาน / การอบรมในงาน (On-the-job training)

เป็นการให้ผู้รับการฝึกอบรมปฏิบัติจริงในงานที่จะต้องรับผิดชอบในสถานที่ทำงาน ภายใต้การดูแล แนะนำเอาใจใส่ของหัวหน้าหรือพนักงานที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มก็ได้ ปัจจุบันปรากฏว่าหน่วยงาน องค์กรนิยมใช้ฝึกอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้งผู้ที่ทำงานมานานแล้ว เพิ่งเข้าทำงานใหม่/รับตำแหน่งใหม่ หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งใหม่

การฝึกอบรมในขณะทำงานหรือการอบรมในงาน อาจเป็นการอบรมโดยวิธีฝึกหัดงาน (Apprenticeship training) สำหรับงานที่เกี่ยวข้องกับการต้องฝึกฝน ต้องการความชำนาญมากๆ เช่น งานช่างฝีมือ งานศิลปหัตถกรรม เป็นต้น นอกจากนี้ การฝึกทำงานโดยได้รับค่าจ้างตอบแทน (Internship training) ซึ่งมักจะเป็นโครงการร่วมระหว่างสถาบันการศึกษา กับสถานประกอบการ/ที่ทำงาน การอบรมแบบนี้เป็นการส่งเสริมความสามารถ ความชำนาญ และการนำความรู้ ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

2. การฝึกอบรมนอกที่ทำการ / การอบรมนอกงาน (Off-the-job training)

เป็นการให้ผู้รับการฝึกอบรมหยุดพักการปฏิบัติงานในหน้าที่ไว้เป็นการชั่วคราว มีเวลารับการอบรมอย่างเต็มที่ อย่างเป็นทางการในสถานที่ที่ฝึกอบรม และเมื่อจบการฝึกอบรมแล้ว ต้องนำความรู้ ทักษะจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในงานของตน เช่น การไปเข้ารับการฝึกอบรมและดูงานการบรรจุหีบห่อสินค้า (product packaging) การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรการผลิต (ตัวใหม่)

2.4.3 การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง (Specific training) เป็นการฝึกอบรมรายละเอียดเฉพาะเรื่องเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ให้กว้างขวาง เกิดความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพื่อเสริมงานหลักให้ได้ผลดียิ่งขึ้น หรือแก้จุดงานอาชีพที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิผลมากขึ้น ได้แก่การฝึกอบรมเทคนิควิชาชีพต่างๆ เช่น เทคนิคการย้อมผ้าไหม การแปรรูปไม้ยางพารา และเป็นการฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง/วิชา เช่น การผลิตสื่อการสอนอย่างง่าย ผลิตภัณฑ์จากกระดาษ ผลิตภัณฑ์จากกะลามะพร้าว การขยายพันธุ์กบภูเขา การเลี้ยงปลาเก๋าในกระชัง การเพาะเลี้ยงเปาฮื้อ การทำประมงน้ำจืด การนวดฝ่าเท้า เป็นต้น

2.4.4 การฝึกอบรมในกรณีพิเศษ (Special Training) เป็นการอบรมเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม อาจเป็นการฝึกอบรมให้ทั้งบุคลากรของหน่วยงาน บุคคลนอกหน่วยงาน หรือเป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงานและชุมชนของสังคมในการจัดฝึกอบรมประเภทนี้ขึ้น

การฝึกอบรมประเภทนี้ที่เกี่ยวกับการศึกษานอกระบบ มักจะเป็นการให้ข้อมูล ความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น ความรู้เรื่องสาธารณสุข สาธารณูปโภค สาธารณภัย หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดกันเสมอๆ เช่น การฝึกอบรมอาสาสมัคร การฝึกอบรมการบรรเทาสาธารณภัย การฝึกอบรมลูกเสือชาวบ้าน การฝึกอบรมหน่วยบรรเทาทุกข์ การฝึกอบรมเรื่องภัยของยาบ้าและปัญหายาเสพติด การฝึกอบรมเรื่องเอดส์และการป้องกัน การฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันตนเอง/หมู่บ้าน การฝึกอบรมสาธารณสุขมูลฐาน เป็นต้น

2.5 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ครอบคลุมการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ ความต้องการในการฝึกอบรม กำหนดและวิเคราะห์ผู้รับการฝึกอบรม กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดและวิเคราะห์เนื้อหาสาระและประสบการณ์ พัฒนาขั้นตอนการฝึกอบรมกำหนดวิธีการและเทคนิคการฝึกอบรม กำหนดช่องทางสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวก การฝึกอบรมการประเมินการฝึกอบรมและสร้างแบบจำลองการฝึกอบรมโดยมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอนดังนี้ (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2556)

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์และความต้องการในการฝึกอบรม ก่อนจะดำเนินการฝึกอบรมจำเป็นจะต้องวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ทราบปัญหา ความพร้อม และปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม และวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมของผู้รับการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดและวิเคราะห์ผู้รับการฝึกอบรม นักออกแบบต้องถามข้อมูลเกี่ยวกับสมาชิกที่จะมารับการฝึกอบรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับจำนวน คุณวุฒิ หน้าที่การงาน ประสบการณ์เดิม ก่อนที่จะมาเข้าฝึกอบรม ฯลฯ ข้อมูลเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการกำหนดเนื้อหาสาระและประสบการณ์ที่เข้ารับการฝึกอบรม จะนำไปใช้ประโยชน์มากที่สุด ภารกิจย่อยในขั้นนี้คือ 1) กำหนดผู้รับการฝึกอบรม ในแง่จำนวน อาชีพและสิ่งที่คาดหวังจะให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในตัวผู้รับการฝึกอบรม และ 2) วิเคราะห์ผู้รับการฝึกอบรม ในแง่ เพศ วัย ระดับการศึกษา/ประสบการณ์ ความสามารถพิเศษ ความสนใจ ฯลฯ

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะที่เขียนในรูปวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เพื่อเป็นฐานในการกำหนดวัตถุประสงค์และการประเมินการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดและวิเคราะห์เนื้อหาสาระและประสบการณ์ เมื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการฝึกอบรมแล้ว นักออกแบบจะต้องกำหนดวิเคราะห์เนื้อหาสาระและประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการฝึกอบรม โดยนำรายละเอียดของเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมมาจำแนกเป็นเนื้อหาย่อย เขียนบนแผนผังแนวคิดสัมพันธ์ แล้วกำหนดหน่วยการฝึกอบรมและจำแนกหน่วยเป็นหัวเรื่อง โดยมีปริมาณเนื้อหาสาระมากขึ้นตามเวลาที่กำหนดให้แต่ละหน่วยภารกิจย่อยในขั้นนี้ คือ 1) จำแนกเนื้อหาหลักสูตรเป็นหน่วยการฝึกอบรม 2) แบ่งหน่วยเป็นหน่วยย่อยในตอนหรือหัวเรื่อง 3) เขียนแผนผังแนวคิดสัมพันธ์ 4) กำหนดชื่อหน่วย ตอนและหัวเรื่อง

ขั้นตอนที่ 5 กำหนดวิธีการและเทคนิคการฝึกอบรม เมื่อได้กำหนดและวิเคราะห์เนื้อหาสาระแล้ว นักออกแบบจะต้องกำหนดวิธีการฝึกอบรม โดยการกำหนด วิธีการกว้างๆ อาทิ การฝึกอบรมแบบบรรยาย การฝึกอบรมแบบกลุ่ม การฝึกอบรมแบบรายกรณีงาน การฝึกอบรมแบบโครงการ การฝึกอบรมแบบแก้ปัญหา การฝึกอบรมแบบสถานการณ์จำลอง การฝึกอบรมแบบการพัฒนาโครงการจากกรณีงาน การฝึกอบรมทางไกล การฝึกอบรมแบบปฏิบัติงานจริง การฝึกอบรมแบบสาธิต ฯลฯ

เมื่อได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมแล้ว ก็กำหนดเทคนิคซึ่งเป็นวิธีการย่อยของการฝึกอบรมแต่ละวิธี เช่นนี้การฝึกอบรมแบบ บรรยาย เทคนิคที่ใช้ ได้แก่ เทคนิคการนำเข้าสู่บทเรียน เทคนิคการยกตัวอย่าง เทคนิคการอธิบาย เทคนิคการใช้สื่อการฝึกอบรม เทคนิคการใช้คำถาม เทคนิคการเสริมกำลังใจ เทคนิคการเสริมแรง เทคนิคการสรุปบทเรียน เทคนิคการฝึกอบรมสำหรับวิธีการฝึกอบรมแบบกลุ่ม ครอบคลุม เทคนิคการนำอภิปราย เทคนิคการแสดงความคิดเห็น เทคนิคการวิจารณ์ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 6 พัฒนาขั้นตอนการฝึกอบรม เป็นขั้นสร้างหรือกำหนด ขั้นตอนขั้นใหม่ หรือปรับปรุง ขั้นตอนที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น เพื่อให้วิทยากรและผู้รับการฝึกอบรมปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ดำเนินการฝึกอบรม ภารกิจย่อยในขั้นนี้คือ 1) กำหนดกิจกรรมที่ต้องทำทั้งในส่วนของวิทยากรและผู้รับการฝึกอบรม 2) จัดเรียง กิจกรรมตามลำดับก่อนหลังเป็นขั้นตอนการฝึกอบรม 3) กำหนดรายละเอียดของแต่ละกิจกรรมที่จะต้อง ดำเนินการ 4) กำหนดเวลาสำหรับในแต่ละขั้นตอน ซึ่งขั้นตอนหลักของการฝึกอบรม ได้แก่ การทดสอบ ก่อนการฝึกอบรม การนำเข้าสู่เรื่อง การประกอบกิจกรรมการฝึกอบรม การสรุปเรื่อง และการทดสอบหลัง การฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 7 กำหนดช่องทาง สื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกการฝึกอบรม เมื่อกำหนดขั้นตอนการ ฝึกอบรมแล้ว นักออกแบบระบบจำเป็นต้องกำหนดช่องทาง สื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นจะต้องใช้ ในการฝึกอบรม ช่องทาง ได้แก่ โอกาส ลู่ทาง โครงสร้างพื้นฐานด้านการแพทย์และเสียงโทรคมนาคม และอิเล็กทรอนิกส์ สื่อ ได้แก่ สื่อบุคคล(วิทยากร/ผู้รับการอบรม ผู้ทรงคุณวุฒิ สื่อสิ่งของ (วัสดุอุปกรณ์) และสื่อประเภทวิธีการ (กิจกรรม เกม บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง) สื่อการสอน หมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ และกิจกรรม หรือวิธีการที่จะช่วยให้การสื่อสารของครูกับผู้เรียนเข้าใจความหมายตรงกัน และ ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ลักษณะหนังสือที่ชาวบ้านสนใจคือ เนื้อหาใกล้ตัว ใช้ภาษาง่ายๆ ไม่ต้องแปลความหมายตัวหนังสือขนาดใหญ่ มีภาพประกอบ ขนาดเล่มไม่หนาจนเกินไป ได้อะไรที่เป็นประโยชน์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นจะต้องใช้ในการฝึกอบรม ได้แก่ ห้องฝึกอบรม การสำเนาเอกสารประกอบการฝึกอบรม การควบคุมเครื่องฉาย เครื่องเสียงและเครื่องมือที่จะช่วยให้การ ฝึกอบรมดำเนินไปอย่างราบรื่น

ขั้นตอนที่ 8 กำหนดสภาพแวดล้อมการฝึกอบรม เป็นการกำหนดสภาวะทางกายภาพ จิตภาพ และสังคมภาพที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม เช่น สถานที่จัดฝึกอบรม เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 9 กำหนดแนวทางการจัดการการฝึกอบรม เป็นการกำหนดการบริหารและบริการการ ฝึกอบรมทั้งในและนอกห้องฝึกอบรมทั้งก่อน ระหว่างและหลังการฝึกอบรม ภารกิจที่จะต้องกระทำในการ จัดการ ได้แก่ 1) การจัดการทางเทคนิค เช่น การจัดห้องฝึกอบรม เครื่องขยายเสียง วัสดุและอุปกรณ์การ

ฝึกอบรม ฯลฯ) 2) การจัดการเกี่ยวกับการบริหาร เช่น การติดต่อและเชิญวิทยากรภายนอก การประกาศคัดเลือกและตอบรับผู้รับการฝึกอบรม ฯลฯ 3) การจัดการด้านการบริการ เช่น การจัดห้องพัก อาหาร สถานพยาบาล การจัดบริการรับส่งจดหมายและไปรษณีย์ภัณฑ์ โทรเลข โทรศัพท์ ฯลฯ

ขั้นตอนที่ 10 การประเมินการฝึกอบรม เป็นการกำหนดแนวทางการประเมินการฝึกอบรมและสัมฤทธิ์ผลของผู้รับการฝึกอบรมก่อน ระหว่าง และหลังการฝึกอบรมภารกิจที่ต้องดำเนินการในขั้นนี้ ได้แก่ วิเคราะห์วัตถุประสงค์และระดับพฤติกรรม ออกแบบหรือสร้างพิมพ์เขียวการประเมิน และสร้างเครื่องมือประเมิน

ขั้นตอนที่ 11 สร้างแบบจำลองการฝึกอบรม เป็นการนำองค์ประกอบและขั้นตอนต่างๆ ของการสอนมานำเสนอในรูปแบบจำลองแบบใดแบบหนึ่ง (แบบจำลองรูปภาพ แบบจำลองสัญลักษณ์ แบบจำลองแนวคิดและแบบจำลองเปรียบเทียบ) เพื่อประโยชน์ในการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องกับการออกแบบการฝึกอบรมและนำชุดฝึกอบรมไปใช้สามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น

เมื่อหารูปแบบการฝึกอบรมแล้ว มักออกแบบระบบก็จะนำผลการหารูปแบบที่ได้ไปใช้ด้วยการเตรียมการและผลิตสื่อการฝึกอบรม คู่มือการฝึกอบรมและแบบฝึกปฏิบัติ สำหรับผู้รับการฝึกอบรมเพื่อประมวลเป็นชุดการฝึกอบรมในที่สุด อย่างไรก็ตามขั้นตอนการหารูปแบบการฝึกอบรมที่กล่าวข้างต้นเป็นเพียงรูปแบบหนึ่งที่ประกอบด้วยขั้นตอน 11 ข้อ นักออกแบบการฝึกอบรมอาจกำหนดขั้นตอนมากหรือน้อยกว่านี้ได้ เช่นนี้อาจเพิ่มขั้นตอนการทดสอบประสิทธิภาพฝึกอบรม เป็นต้น

2.6 เทคนิควิธีการฝึกอบรม

ความสำเร็จของการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับทางเลือกเทคนิค/วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม และการที่จะเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมใดจึงจะเหมาะสมนั้นจะต้องพิจารณาจากปัจจัยหลายปัจจัย เช่น วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรและเนื้อหา วิทยากรและผู้เข้าอบรม เป็นต้น ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกอบรมควรจะรู้และเข้าใจความหมาย ความสำคัญ ประเภท และลักษณะเด่น และข้อจำกัดของเทคนิควิธีการฝึกอบรมก่อนที่จะศึกษาและเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของโครงการต่อไป

เทคนิควิธีการฝึกอบรมที่ปฏิบัติกันอยู่ในปัจจุบันนี้มีอยู่หลายประเภท หลายรูปแบบ และชื่อเทคนิคที่ใช้เรียกก็อาจต่างกันบ้าง ในการจำแนกประเภทของเทคนิคการฝึกอบรมสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าจะใช้หลักเกณฑ์ใดในการจำแนกประเภท เกณฑ์และตัวอย่างการจำแนกประเภท ในที่นี้ได้จำแนกวิธีการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ และตามลักษณะของการเรียนรู้ เป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ (knowledge) เป็นเทคนิค/วิธีการฝึกอบรมที่มุ่งให้ผู้เข้ารับการ อบรมเกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม และมากพอที่จะส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

เทคนิควิธีการฝึกอบรมประเภทนี้แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ตามลักษณะของการเรียนรู้คือ

1.1 เทคนิควิธีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้แบบกลุ่ม เป็นวิธีการฝึกอบรมที่จัดให้กับผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลุ่ม (ตั้งแต่สองคนขึ้นไป) เช่น การบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม การอภิปรายเป็นคณะ การระดมสมอง การสัมมนา เป็นต้น

1.2 เทคนิควิธีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้แบบรายบุคคล เป็นวิธีการฝึกอบรมที่จัดให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นรายบุคคลได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวเอง โดยอาศัยเครื่องมือ อุปกรณ์การเรียน เช่น คอมพิวเตอร์ วิดีทัศน์ หรือเครื่องมือเครื่องจักรในโรงงาน เป็นต้น วิธีการฝึกอบรมในกลุ่มนี้ได้แก่แบบเรียนสำเร็จรูป การสอนแผนงาน การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์

2. เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะความชำนาญ (skill) เป็นเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านทักษะ มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

เทคนิควิธีการฝึกอบรมประเภทนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ตามลักษณะของการเรียนรู้ คือ

2.1 เทคนิควิธีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะความชำนาญแบบกลุ่ม เป็นวิธีการฝึกอบรมที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ควบคู่ปฏิบัติงานให้ผู้เข้ารับการอบรมในลักษณะกลุ่ม เช่น การสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ การจำลองสถานการณ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ วิธีประสพเหตุการณ์ เป็นต้น

2.2 เทคนิควิธีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะความชำนาญแบบรายบุคคล เป็นวิธีการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะของผู้เข้ารับการอบรมเป็นรายบุคคล เช่น การฝึกอบรมในงาน การสอนแผนงาน ควรฝึกปฏิบัติ เป็นต้น

3. เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติ (attitude) เป็นเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติที่พึงประสงค์ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านเจตคติในทางที่เหมาะสมต่อตนเอง ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ฯลฯ

เทคนิควิธีการฝึกอบรมประเภทนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ตามลักษณะของการเรียนรู้ คือ

3.1 เทคนิควิธีการฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริม เจตคติแบบกลุ่ม เป็นวิธีการฝึกอบรมที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ การทำงานให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลุ่ม เช่น การอภิปรายกลุ่มเกมการบริหาร การประชุมกลุ่มซินดิเคท (syndicate) การแสดงบทบาทสมมติ วิธีประสพเหตุการณ์ เป็นต้น

3.2 เทคนิควิธีการฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมเจตคติแบบรายบุคคล เป็นวิธีการฝึกอบรมที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้การทำงานให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมเป็นรายบุคคล เช่น กรณีศึกษา การฝึกอบรมในงาน เป็นต้น

ตัวอย่างเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านเจตคติของผู้เข้าฝึกอบรมโดยตรง มีดังนี้ (ศศิกันต์ ทวีสุวรรณ, 2555)

1. การแสดงบทบาทสมมติ (role - playing)

การแสดงบทบาทสมมติเป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทในสถานการณ์ที่เหมือนจริง โดยวิทยากรกำหนดโครงเรื่อง จัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็น และอาจเลือกผู้แสดงที่เหมาะสมด้วย ในการแสดงบทบาทสมมตินี้ผู้แสดงจะสวมบทบาทใดบทบาทหนึ่งตามที่กำหนด และแสดงบทบาทนั้นตามความคิด

ความรู้สึก ใช้คำพูดของตนเอง สมาชิกในกลุ่มจะเป็นผู้สังเกตการแสดงอย่างพินิจพิเคราะห์เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์และอภิปราย หรือเพื่อพิจารณาทางแก้ปัญหาตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

2. การศึกษาดูงาน/ทัศนศึกษา (field trip)

ทัศนศึกษาหรือการศึกษาดูงาน เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษาไปยังสถานที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ฝึกอบรม นอกเหนือไปจากการเรียนการสอน ณ สถานที่ฝึกอบรมปกติ เพื่อให้เห็นของจริง สถานการณ์ การปฏิบัติงานจริงในเรื่องที่อบรม อาจมีการบรรยายหรือสาธิตประกอบ และก่อนไปดูงานหรือไปทัศนศึกษาควรมีการชี้แจงหรือการตั้งข้อสังเกตในสิ่งที่จะไปดู เมื่อไปมาแล้วควรมีการรายงานหรือให้มีการอภิปรายสรุปผล เป็นการเปลี่ยนบรรยากาศการฝึกอบรมและสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มด้วย

3. การประชุมแบบซินดิเคต (syndicate method)

การประชุมแบบซินดิเคตเป็นวิธีที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบทบาทมากกว่าวิทยากรโดยที่ทุกคนร่วมทำหน้าที่หลักและวิทยากรทำหน้าที่เสริมโดยการสังเกตการณ์และควบคุมดูแล โดยทั่วไปจะแบ่งผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มย่อยประมาณ 6-12คน และกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่ม ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ กัน และอาจต่างหน่วยงานกัน เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้โดยสมาชิกทุกคนได้รับมอบหมายให้ทำการศึกษาและเตรียมงานล่วงหน้าก่อนร่วมอภิปรายในกลุ่มย่อยอย่างจริงจัง

ฉะนั้นการประชุมแบบซินดิเคตอาจแตกต่างจากการแบ่งกลุ่มเพื่อการอภิปรายรูปแบบอื่น ๆ ก็คือวิธีการศึกษาหรือทำงานในรูปของคณะกรรมการในแต่ละกลุ่มย่อย จะได้รับมอบหมายและเตรียมงานล่วงหน้า ซึ่งการอภิปรายกลุ่มแบบอื่น ๆ ไม่ได้มอบหมายงานให้ทำล่วงหน้า และที่สำคัญก็คือการประชุมกลุ่มซินดิเคตจะเน้นให้มีการศึกษาค้นคว้าอย่างลึกซึ้งและกว้างขวางกว่าการแบ่งกลุ่มแบบอื่น ๆ

4. การสังเกตพฤติกรรม (fishbowl)

การสังเกตพฤติกรรมแบบฟิชโบลเป็นเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่จัดที่นั่งผู้เข้าฝึกอบรมให้เป็นวงกลมซ้อนกันสองวง สมาชิกที่อยู่วงกลมในจะเป็นผู้มีบทบาทในการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งกันและกัน หรืออาจเป็นการแสดงบทบาทสมมติเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และกลุ่มผู้ที่อยู่ในวงกลมวงนอกจะเป็นผู้สังเกตการณ์มีหน้าที่ฟังและสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ในวงกลมในโดยไม่ได้เข้าไปมีบทบาทร่วมในการประชมนั้น

5. การศึกษากรณีตัวอย่าง (case study)

การศึกษารณีตัวอย่างหรือกรณีศึกษาเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาเรื่องราวซึ่งรวบรวมจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเหมือนจริง เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้ศึกษาวิเคราะห์ปัญหา อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและตัดสินใจ สรุปผลที่ได้รับมอบหมายจากกรณีศึกษานั้น ฉะนั้นเรื่องที่น่าสนใจมาศึกษาจะต้องมีรายละเอียดมากพอที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมองเห็นจุดสำคัญของปัญหาและข้อมูลต่าง ๆ ที่จะใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา ทั้งนี้โดยอยู่ภายใต้คำแนะนำของวิทยากร ซึ่งอาจจะใช้เทคนิคการบรรยายสลับด้วยก็ได้

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าเทคนิคในการอบรมเพื่อสร้างเจตคติ สามารถได้หลายวิธี ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกเทคนิคการอบรมแบบกลุ่มโดยใช้วิธีการผสมผสานได้แก่การอภิปรายกลุ่ม การใช้กรณีศึกษา เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล จนเกิดเป็นองค์ความรู้ขึ้นด้วยตนเอง

3. แนวคิดเกี่ยวกับครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน เป็นพนักงานราชการทั่วไป ตำแหน่งครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในชุมชน

3.1 บทบาทหน้าที่ของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ (คัมภีร์, กศน 2551)

1. การวางแผนจัดทำฐานข้อมูลชุมชน จัดทำแผนพัฒนา กศน. ตำบล และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
2. การจัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
3. จัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบ ได้แก่ การส่งเสริมการรู้หนังสือการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ การศึกษาต่อเนื่อง
4. จัดและส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย ได้แก่ ส่งเสริมการอ่าน จัดและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ บริการข่าวสารข้อมูล และสื่อที่หลากหลาย จัดและส่งเสริมกิจกรรมห้องสมุดประชาชนตำบล ห้องสมุดชุมชน มุมหนังสือบ้าน

3.2 ประเภทของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ครูอาสาสมัครการศึกษานอกระบบรับผิดชอบ

การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในปัจจุบัน มีดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

กิจกรรมการศึกษานอกระบบ

1. การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับ ประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
2. การส่งเสริมการรู้หนังสือ
3. การศึกษาต่อเนื่อง ได้แก่ การศึกษาเพื่อพัฒนาการงานและอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน

กิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย ได้แก่ การส่งเสริมการอ่าน ห้องสมุดประชาชน วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา

ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดังกล่าว โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกเหนือจากการให้ความรู้แล้ว กิจกรรมในห้องเรียนที่สำคัญคือการส่งเสริมและ

ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ผ่านการจัดกิจกรรมดังกล่าว เช่นการสอนวิชาศาสนาและหน้าที่พลเมือง ซึ่งเป็นวิชาในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็สามารถสอดแทรกกิจกรรมด้านจิตสาธารณะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการฝึกทักษะได้ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ทั้งเนื้อหาและการฝึกทักษะทางจริยธรรมได้ในเวลาเดียวกัน

4. ความเป็นมาของสำนักงาน กศน.จังหวัดนนทบุรี

สำนักงาน กศน.จังหวัดนนทบุรี เป็นหน่วยงานสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 47 หมู่ 4 ถนนตลิ่งชัน – สุพรรณบุรี ตำบลเสาธงหิน อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี รหัสไปรษณีย์ 11140 ทำหน้าที่เป็นหน่วยธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และได้กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามกฎหมายกำหนด ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

มาตรา 18 ให้สถานศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับภาคีเครือข่ายการดำเนินงานของสถานศึกษา อาจจัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นหน่วยจัดกิจกรรมและสร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนก็ได้ การจัดตั้ง ยุบ เลิก รวม การกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา 19 ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีคณะกรรมการสถานศึกษา

มาตรา 20 ให้สำนักงาน จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษานอกระบบซึ่งเป็นระบบประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ให้สถานศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้สอดคล้องกับระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายใน โดยได้รับความร่วมมือ ส่งเสริมและสนับสนุน จากภาคีเครือข่าย และสำนักงาน ระบบหลักเกณฑ์และวิธีประกันคุณภาพภายในให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดนนทบุรี มีอำนาจหน้าที่ กิจกรรมการจัดการเรียนการสอน โดยมีรายละเอียดดังนี้(กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

1. อำนาจหน้าที่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1.1 จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- 1.2 ส่งเสริม สนับสนุน และประสานภาคีเครือข่าย เพื่อการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- 1.3 ดำเนินการตามนโยบายพิเศษของรัฐบาลและงานเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ
- 1.4 จัด ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำรินในพื้นที่
- 1.5 จัด ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.6 วิจัยและพัฒนาคุณภาพหลักสูตร สื่อ กระบวนการเรียนรู้ และมาตรฐานการศึกษานอกระบบ

1.7 ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้แลประสบการณ์

1.8 กำกับ ดูแล ตรวจสอบ นิเทศภายใน ติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.9 พัฒนาคู่มือ และบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.10 ระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดและพัฒนาศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.11 ดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

1.12 ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. กิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่จัดในปัจจุบัน มีดังต่อไปนี้ (สำนักบริหารการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2553)

กิจกรรมการศึกษานอกระบบ

1. การศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับ ประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. การส่งเสริมการรู้หนังสือ

3. การศึกษาต่อเนื่อง ได้แก่ การศึกษาเพื่อพัฒนาการงานและอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน

กิจกรรมการศึกษตามอัธยาศัย ได้แก่ การส่งเสริมการอ่าน ห้องสมุดประชาชน วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา

3. กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมายในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้สูงอายุ ชนต่างวัฒนธรรม ประชาชนทั่วไปที่มีความสนใจใฝ่เรียนรู้

2. กลุ่มเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาความสามารถในเชิงการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ผู้อยู่ในวัยแรงงานที่อยู่นอกระบบ และผู้อยู่ในวัยแรงงานที่อยู่ในระบบ

4. หน่วยงานในสังกัด จำนวนสถานศึกษา/แหล่งการเรียนรู้ ในสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดนนทบุรี มีดังนี้ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจำนวน 6 แห่ง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลจำนวน 52 แห่ง ห้องสมุดประชาชนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง ห้องสมุดประชาชนอำเภอ จำนวน 6 แห่ง มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 145 คน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิราภรณ์ เกตุแก้ว (2559) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ สำหรับนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรม

ประกอบด้วย 6องค์ประกอบ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล และผลการเปรียบเทียบการใช้หลักสูตรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และนักศึกษามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรในระดับมาก

ศุภาติ มีเพียร (2559) ได้พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้ผู้ใหญ่และการเรียนรู้ โดยการรับใช้สังคม เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกสำหรับทหารกองประจำการกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างความคุ้นเคย การสร้างความร่วมมือกับชุมชน การสร้างเป้าหมายในการเรียนรู้ การเตรียมความพร้อม การปฏิบัติเพื่อสังคม การสะท้อนคิดและการประเมินผล และผลจากการฝึกอบรมพบว่า ทหารกองประจำการมีจิตสาธารณะเพิ่มขึ้นจากก่อนการฝึกอบรม

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง แนวคิดเกี่ยวกับจิตสาธารณะ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนนทบุรี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง แนวคิดเกี่ยวกับจิตสาธารณะ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนนทบุรี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ปัจจัยนำเข้า

กระบวนการ

ผลลัพธ์

