

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา
เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา
สำหรับพระภิกษุnovice

สุจินตนิพนท หนุชฐีสหัสกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎี
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2563

**The Development of a Training Course Based on the Buddhist
Doctrine for Enhancing the Ability to Practice the Threefold
Principles of the Newly Ordained Monk**

Sujintanintha Hnuchuseesakul

**A Dissertation Submitted in The Partial Fulfillment of the
Requirements for the Degree of Doctor of Education Department
of Curriculum and Instruction College of Education Sciences,**

Dhurakij Pundit University

2020




ใบรับรองวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

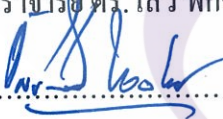
ปริญญา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต


หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริม
ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุ novice
เสนอโดย พระสุจินตนิเทศ หนูชู
หลักสูตร ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร.ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.ไสว พักขาว
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญรัช วิกิตภูมิประเทศ)


..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร.ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน)


..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไสว พักขาว)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชลี ทองएम)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)

วิทยาลัยครุศาสตร์รับรองแล้ว


..... คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล)

วันที่ 19 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2563

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ
ชื่อผู้เขียน	สุจินตนิท หนูชุสิทธิ์สกุล
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. ไพฑูรย์ สีนลารัตน์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. ไสว พิทขาว
สาขาวิชา	หลักสูตรและการสอน
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ มีวัตถุประสงค์

1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ

มีการดำเนินการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาความจำเป็นของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา 2) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลัก คำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น และ 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พระภิกษุณวกะที่บวชประจำเดือนของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี จำนวน 45 รูป ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ระยะเวลาทดลองหลักสูตร 15 วัน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา 4) แบบสอบถามความพึงพอใจ และ 5) แบบสัมภาษณ์ผู้ผ่านการฝึกอบรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผล: การฝึกอบรมพระภิกษุณวกะให้เข้าถึงคำสอน ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และนำมาใช้ได้ถูกต้อง โดยเฉพาะหลักไตรสิกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มีเนื้อหาที่เหมาะสมสำหรับพระภิกษุณวกะ การพัฒนาการฝึกอบรมตามหลักสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ จึงเป็นแนวทางหนึ่ง อันจะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุณวกะ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและยังสามารถนำหลักธรรมดังกล่าวไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ 2) จุดมุ่งหมายหลักสูตร: เพื่อให้พระภิกษุณวกะ ประกอบด้วย (1) มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา (2) มีความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา (3) มีความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา 3) เนื้อหาสาระของหลักสูตร ประกอบด้วย หลักไตรสิกขาเป็นสำคัญของการเรียนรู้ โดยมุ่งให้เกิดขึ้นตามหลักปฏิบัติแห่งอริยมรรค (มรรควิธีแก้ปัญหา หรือมรรคแห่งความดับทุกข์) คือ เป็นการฝึกฝนอบรมให้ องค์ทั้ง 8 มรรคนั้นเกิดมีและเจริญอกงาม ใช้ประโยชน์ได้บริบูรณ์ยิ่งขึ้น แก้ไขปัญหาความดับทุกข์ได้ดียิ่งขึ้นตามลำดับจนถึงที่สุด คือ (1) อธิศีลสิกขา (ศีล) (2) อธิจิตตสิกขา (สมาธิ) (3) อธิปัญญาสิกขา (ปัญญา) 4) กิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย (1) บรรยายภาคทฤษฎี ภาคเช้า และภาคบ่าย (2) ฝึกปฏิบัติศีลในชีวิตประจำวัน การนุ่งห่ม กิจวัตร บิณฑบาต แสดงอาบัติ (3) ฝึกปฏิบัติสมาธิเข้มต่อเนื่อง 3 วัน 3 คืน และทุกวันหลังทำวัตรเช้า – หลังทำวัตรเย็น และ (4) ฝึกเจริญปัญญาผ่านการฟังธรรมบรรยาย การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน 5) สื่อ และแหล่งเรียนรู้: ประกอบด้วย (1) เอกสารประกอบการบรรยาย (2) วัสดุทัศนศึกษาเกี่ยวกับไตรสิกขา (3) สไลด์เกี่ยวกับเนื้อหาที่บรรยายในแต่ละหัวข้อ (4) มีแหล่งเรียนรู้ ที่อาคารปัญญานันทานุสรณ์วัดชลประทานรังสฤษฎ์และสังเวชนียสถาน 4 ตำบล วัดปัญญานันทาราม จ.ปทุมธานี และ (5) แหล่งเรียนรู้จากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม 6) การวัดและประเมินผล ในแต่ละด้าน ดังนี้ (1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ (2) ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา (3) ความพึงพอใจ (4) ข้อเสนอแนะจากพระภิกษุณวกะผู้ผ่านการฝึกอบรม

2. ประสิทธิผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ

2.1 พระภิกษุณวกะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 พระภิกษุณวกะมีความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 พระภิกษุณวกะมีความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.64)



Thesis Title	The Development of a Training Course Based on the Buddhist Doctrine for Enhancing the Ability to Practice the Threefold Principles of the Newly Ordained Monk
Author	Sujintanintha Hnuchuseesakul
Thesis Advisor	Professor Dr.Paitoon Sinlarat
Co-Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Sawai Fakkhao
Department	Curriculum and Instruction
Academic Year	2019

ABSTRACT

Research and development on the development of a training course based on the Buddhist doctrine for enhancing the ability to practice the threefold principles of the newly ordained monk having the following purposes: 1) to develop a training course based on the Buddhist doctrine for enhancing the ability to practice the threefold principles of the newly ordained monk; and 2) to study the effectiveness of the develop a training course based on the Buddhist doctrine for enhancing the ability to practice the threefold principles of the newly ordained monk.

The research process comprised of 4 steps which were: 1) studying basic information about the necessity of training course development, 2) developing training courses, 3) experimenting the developed training course, and 4) Evaluation and improvement of the training course. The samples consisting of 45 newly ordained monks out of the Buddhist Lent Day period of Cholprathan Rangsarit Temple, Pak Kred District, Nonthaburi Province, randomized by the multi- stages sampling for the 15 days trial period. The research tools were: 1) the training courses developed by researcher, 2) the achievement test on the threefold principles, 3) the evaluation form for ability to act follow the threefold principles, 4) the satisfaction questionnaire, and 5) The interview from for trainees. The statistics using for data analysis were mean, standard deviation, and t-test.

The results showed that:

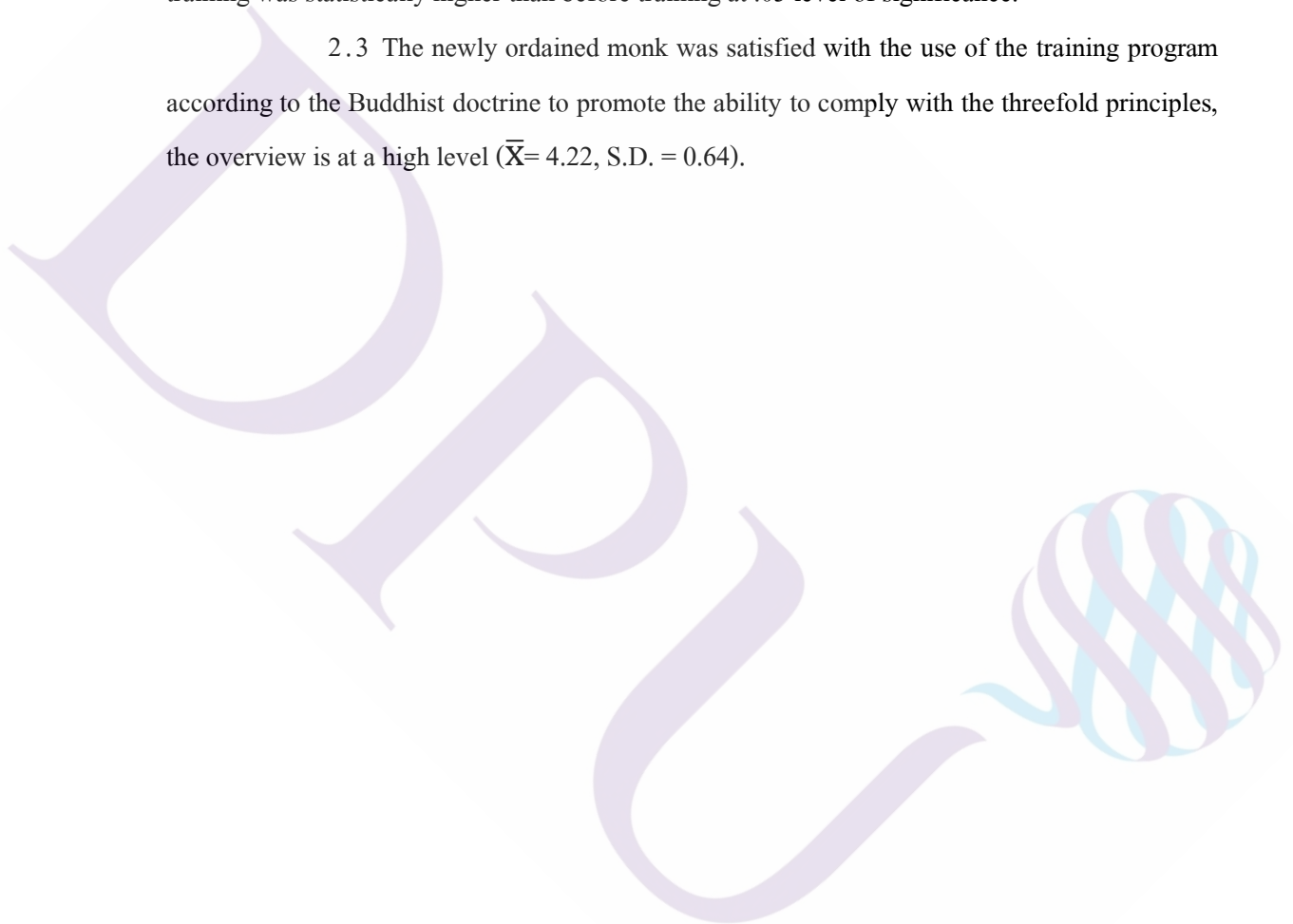
1. The training course based on the Buddhist doctrine to enhance the ability to practice the threefold principles of the newly ordained monk consists of 6 components: 1) Rationale and reasoning: Training the newly ordained monk to access to teachings that is a guideline to practice and can be used correctly, especially the threefold principles, which is a dharma principle that is suitable for the newly ordained monk. The development of training according to the teachings of Buddhism to promote the ability to follow the threefold principles for the newly ordained monk. It is, therefore, a method to lead the behavior of the newly ordained monk correctly and it can still apply the said principles in daily life. 2) Course Objectives: To enable the Buddhist newly ordained monk attaining the following achievements, consisting of: (1) knowledge and understanding of the Buddhist teachings, (2) the ability to follow the threefold principles, (3) satisfaction with the use of training courses according to the Buddhist doctrine in order to promote the ability to follow the threefold principles. 3) Course content: It consists of the threefold principles as an important aspect of learning. By aiming at the outcome to follow the rules of the Noble Path (Mak: how to solve the problems, or the path of cessation of suffering). It is the practice of training all the 8 paths to exist and flourish more complete use. Solving the problems of suffering better in the following order: (1) Adhisālasikkhà (the precepts) (2) Adhicittasikkhà (meditation) (3) Adhipanāsikkhà (Wisdom) 4) Training activities: (1) Theoretical lecture in the morning and afternoon sessions (2) Practice in the precepts of daily life, monk dressing, alms routines, performing the offense. (3) Continuous meditation practice for 3 days and nights as a daily practice after morning and evening as routines, and (4) Practice wisdom through listening to Dharma lectures as a Daily practice 5) Media and learning resources: consisting of (1) lecture handout, (2) videos related to the threefold principle, (3) slides relating to the content described in each topic, (4) learning resources at Panya Nanthanusorn Building, Chonprathan Rangsit Temple and Saṣvejanāyaññhàna, Panya Nantharam Temple, Pathum Thani Province, and (5) Learning resources from training related websites 6) Measurement and evaluation include the following areas: (1) learning achievement, (2) ability to comply with the threefold principles, (3) satisfaction, and (4) Observations and suggestions from the trained newly ordained monk.

2. The effectiveness of the develop a training course based on the Buddhist doctrine for enhancing the ability to practice the threefold principles of the newly ordained monk was found that:

2.1 The academic achievement of newly ordained monk after the training was statistically higher than before training at .05 level of significance.

2.2 The ability to follow the threefold principles of newly ordained monk after the training was statistically higher than before training at .05 level of significance.

2.3 The newly ordained monk was satisfied with the use of the training program according to the Buddhist doctrine to promote the ability to comply with the threefold principles, the overview is at a high level (\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.64).



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถของศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ ที่เมตตาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ ดร. ไสว พักขาว อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ได้สละเวลาให้คำปรึกษา ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องของงานวิจัยด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้เสมือนเรือแห่งจิตวิญญาณของความรู้ นำผู้วิจัยไปสู่ฝั่งแห่งความสำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกประทับใจในความกรุณาของท่านอาจารย์ทั้งสองเป็นอย่างยิ่งและขอเจริญพรขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพรขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีศักดิ์ จินคานุรักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธัญรัช วิกิตภูมิประเทศ ที่เมตตาเป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัยนี้ให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และมีคุณค่าอย่างสมบูรณ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัญชลี ทองเอน ที่เมตตาถ่ายทอดความรู้ ทั้งด้านเนื้อหา สถิติ ประสพการณ์อันทรงคุณค่า ใส่ใจ และเสียสละเวลา เมตตาพบให้คำแนะนำสม่ำเสมอเหมือนนางฟ้ามาช่วยเหลือให้งานวิจัยประสบความสำเร็จทันเวลา รวมทั้งคณาจารย์วิทยาลัยครุศาสตร์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณและเจริญพรขอบคุณคณะผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและให้คำแนะนำอย่างใส่ใจ นำโดย: ผศ.ดร.พระครูศิริคุณากร, รศ.ดร.พระครูสุนทรพจนบัณฑิต, ผศ.ดร.พระมหาประคุณ คุณธมฺโม, ดร.เสนห์ เดชะวงศ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชลี ทองเอน และขอขอบคุณคณะพระอาจารย์ที่เสด็จพระภิกษุณวกะ นำโดย: พระมหาบุญส่วน บุญญศิริ, ปธ.9 พระมหาสมัคร โกวิโล, ปธ.8 และพระสมุห์ระหัด ถาวโร ที่เมตตาประเมินพระภิกษุณวกะก่อนและหลังการฝึกอบรม และเจริญพรขอบคุณพระภิกษุณวกะผู้ผ่านการอบรม ที่ร่วมมือประเมินตนเองทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม และให้สัมภาษณ์ ทำให้งานวิจัยเกิดความสมบูรณ์ในที่สุด

คุณค่าและความดีงามอันพึงบังเกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอถวายเป็นอากรียบูชาแด่พระเดชพระคุณหลวงพ่อบุญญานันทภิกขุ พระครูถาวรสมณกิจ พระครูวิมลธรรมเสวี พระครูศรีพัฒนคุณ พระมหาเผียน อนุจารี และพระอาจารย์ทองใบ จรณธมฺโม

ขอขอบคุณบูชาพระคุณนายเต็ม หนูชู นางลอย หนูชู บิดามารดาผู้ให้ชีวิต และขอบคุณนางสาวปรีดา หนูชู น้องสาวผู้ช่วยเหลืออย่างดีเสมอมา ตลอดจนคุณภานีณัฐ ศรีสุขเกษม คุณนิศยา สายสุวรรณ พญ.วรวรรณ ชัยลิ้มปมนตรี คุณวชิรา คณัฐยานนท์ และคุณย่าพาณี สติรกุล ผู้มอบทุนการศึกษา มา ณ โอกาสนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๗
กิตติกรรมประกาศ.....	๘
สารบัญตาราง.....	๙
สารบัญภาพ.....	๙
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 ประเด็นปัญหาการวิจัย.....	7
1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	7
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	8
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	8
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	12
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร.....	14
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	45
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับไตรสิกขา.....	78
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการอุปสมบท.....	89
2.5 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....	105
2.6 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ.....	121
2.7 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	130
2.8 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	134

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	136
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	138
ขั้นตอนที่ 2 สร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม.....	139
ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม.....	143
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม.....	150
4. ผลการศึกษา.....	151
4.1 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	152
4.2 ผลของการหาประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรม.....	154
5. สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	176
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	177
5.2 อภิปรายผล.....	181
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	186
บรรณานุกรม.....	188
ภาคผนวก.....	204
ก รายนามและเกณฑ์การเลือกผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย.....	205
ข หนังสือเชิญกรรมการสอบวิทยานิพนธ์.....	208
ค เอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม.....	211
ง เครื่องมือในการวิจัย.....	230
จ ภาพกิจกรรมการฝึกปฏิบัติ.....	259
ประวัติผู้เขียน.....	262

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 รูปแบบองค์ประกอบของหลักสูตรตามคตินักการศึกษา.....	27
2.2 รูปแบบการประเมินหลักสูตรตามแนวคิดของนักการศึกษา.....	40
3.1 แสดงการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เอกสาร และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุ นวกะ.....	138
3.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสม ของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม.....	141
4.1 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เรื่องหลักไตรสิกขา ก่อนและหลังการใช้ หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริม ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุนวกะ จำนวน 45 รูป.....	155
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความสามารถ ในการปฏิบัติ ตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุนวกะ จำนวน 45 รูป ด้วยตนเอง ด้าน ความสามารถในการปฏิบัติศีล.....	155
4.3 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ก่อนและหลัง การฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาของ พระภิกษุนวกะจำนวน 45 รูป ด้วยตนเอง ด้านความสามารถในการปฏิบัติศีล	156
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความสามารถในการ ปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุนวกะ จำนวน 45 รูป ด้วยตนเอง ด้าน ความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ.....	157
4.5 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ก่อนและหลังการ ฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาของ พระภิกษุนวกะ จำนวน 45 รูป ด้วยตนเอง ด้านความสามารถในการปฏิบัติ สมาธิ.....	158

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุนวกะ จำนวน 45 รูป ด้วยตนเองด้านความสามารถในการเจริญปัญญา.....	158
4.7 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาของพระภิกษุนวกะจำนวน 45 รูป ด้วยตนเอง ด้านความสามารถในการเจริญปัญญา.....	159
4.8 สรุปภาพรวมค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุนวกะ จำนวน 45 รูป ด้วยตนเอง แต่ละด้าน.....	160
4.9 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ทั้ง 3 ด้าน ก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาของพระภิกษุนวกะ จำนวน 45 รูป ด้วยตนเอง.....	161
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุนวกะ จำนวน 45 รูป ด้านความสามารถในการปฏิบัติศีล ประเมินโดยพระพี่เลี้ยง จำนวน 3 รูป.....	161
4.11 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาของพระภิกษุ นวกะ จำนวน 45 รูป ด้านความสามารถในการปฏิบัติศีล ประเมินโดยพระพี่เลี้ยง จำนวน 3 รูป.....	162
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุนวกะ จำนวน 45 รูป ด้านความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ ประเมิน โดยพระพี่เลี้ยง จำนวน 3 รูป.....	163
4.13 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาของพระภิกษุ นวกะ จำนวน 45 รูป ด้านความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ ประเมิน โดยพระพี่เลี้ยง จำนวน 3 รูป.....	164

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุณวกะ จำนวน 45 รูป ด้านความสามารถในการเจริญปัญญา ประเมินโดยพระพี่เลี้ยง จำนวน 3 รูป.....	164
4.15 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกรวมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาของพระภิกษุณวกะ จำนวน 45 รูป ด้านความสามารถในการเจริญปัญญา ประเมินโดยพระพี่เลี้ยง จำนวน 3 รูป.....	165
4.16 สรุปภาพรวมค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุณวกะ จำนวน 45 รูป ทั้ง 3 ด้าน ประเมินโดยพระพี่เลี้ยง จำนวน 3 รูป.....	166
4.17 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ทั้ง 3 ด้าน ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกรวมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาของพระภิกษุณวกะ จำนวน 45 รูป ประเมินโดยพระพี่เลี้ยง จำนวน 3 รูป.....	166
4.18 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ทั้ง 3 ด้าน ก่อนการใช้หลักสูตรฝึกรวมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาของพระภิกษุณวกะ ประเมินโดยพระภิกษุณวกะ จำนวน 45 รูป และพระพี่เลี้ยง จำนวน 3 รูป.....	167
4.19 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ทั้ง 3 ด้าน หลังการใช้หลักสูตรฝึกรวมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาของพระภิกษุณวกะ โดยพระภิกษุณวกะ จำนวน 45 รูป และพระพี่เลี้ยง จำนวน 3 รูป.....	167
4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของพระภิกษุณวกะ ที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกรวมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา จำนวน 45 รูป ด้านเนื้อหา.....	168
4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของพระภิกษุณวกะ มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกรวมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา จำนวน 45 รูป ด้านพระวิทยากร	169

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของพระภิกษุณวกะ ที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริม ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา จำนวน 45 รูป ด้านวิธีการสอน	170
4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของพระภิกษุณวกะ ที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา จำนวน 45 รูป ด้านสื่อการสอนและสถานที่อบรม.....	171
4.24 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของพระภิกษุณวกะ ที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อ ส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา จำนวน 45 รูป ด้านการวัดและการประเมินผล.....	172
4.25 สรุปแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของพระภิกษุ นวกะที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา จำนวน 45 รูป ในแต่ละด้าน.....	173

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรของทาบา (Taba).....	20
2.2 วัฏจักรการพัฒนาหลักสูตรของสจด์ อุทรานันท์.....	22
2.3 กระบวนการในการฝึกอบรม.....	63
2.4 ความสัมพันธ์ของไตรสิกขากับอภฺรฐังคิกมรรค.....	81
2.5 สรุปขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบไตรสิกขา.....	85
2.6 การจำแนกความรู้ ความคิดของบงุมตามแนวคิดเดิมและแนวคิดใหม่.....	105
2.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	135
3.1 แสดงขั้นตอนการวิจัย.....	137



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นและความสำคัญของปัญหา

พระพุทธศาสนานั้นเราถือกันว่าเป็นศาสนาประจำชาติไทย มีความสัมพันธ์แนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งในทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม สืบทอดมาเป็นเวลาช้านาน (พระราชวรเมธี (ประสิทธิ์ พุทธิมรสี), 2557) ซึ่งพระพุทธศาสนาได้ถือกำเนิดเกิดมาในดินแดนชมพูทวีป หลังจากที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้แล้ว พระองค์ได้เสด็จไปแสดงธรรมโปรดปัญจวัคคีย์ที่ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน เมืองพาราณสี ในวันเพ็ญเดือน 8 ในการแสดงธรรมครั้งนั้นปรากฏว่า พระอัญญาโกณฑัญญะ ได้ดวงตาเห็นธรรม คือรู้ธรรมเข้าใจธรรมที่พระองค์ทรงแสดง แล้วทูลขออุปสมบทเป็นภิกษุในพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าก็ทรงประทานให้ โดยตรัสว่า “เธอจงมาเป็นภิกษุเถิด ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดทุกข์โดยชอบเถิด” (พระไบฎีกาอินถนอม มหาวิโร, 2548) การอุปสมบทเป็นพระรูปแรกในพระพุทธศาสนาของพระอัญญาโกณฑัญญะในครั้งนั้น ได้กลายเป็นแบบอย่างแห่งการอุปสมบทของกุลบุตรในเวลาต่อมาจนถึงปัจจุบัน

การออกบวชเป็นการดำเนินชีวิตอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นวิถีชีวิตเฉพาะแบบเพื่อพัฒนาบุคคลให้มุ่งสู่เป้าหมาย คือความพ้นทุกข์ที่เรียกว่า “พรหมจรรย์” ดังคำสรุปการตรัสรู้ของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าและการบรรลุพระอรหันต์ของพระสาวกว่า ชาตะสิ้นไปแล้ว พรหมจรรย์เสร็จสิ้นลงแล้ว กิจที่ควรทำได้ทำแล้ว กิจอื่น ๆ ที่จะต้องทำเพื่อการนี้ย่อมไม่มีอีก ภิกษุใดเป็นพระอรหันต์จีวรสาปอยู่จบพรหมจรรย์แล้ว ทำกิจที่ควรทำเสร็จแล้ว ปลงภาระได้แล้ว บรรลุประโยชน์ได้โดยลำดับแล้ว สิ้นภวสังโยชน์แล้ว หลุดพ้นเพราะรู้โดยชอบ พระพุทธพจน์นี้แสดงถึงวัตถุประสงค์ของชีวิตที่นักบวชต้องการ คือ การบรรลุพระนิพพาน ได้แก่ การหลุดพ้นอย่างสิ้นเชิงจากทุกสิ่งทุกอย่าง ทั้งรูปธรรม นามธรรม คือ “ความสิ้นราคะ โทสะ โมหะ” และความสิ้น “ตัณหา” คือ จุดจบแห่งทุกข์ คือ จุดมุ่งหมายสูงสุดของการบวช (มัน เสือสูงเนิน, 2557) พระพุทธองค์ทรงตรัสว่า “เมื่อบวชแล้ว สำรวมด้วยการสังวรในพระปาฏิโมกข์ เพียบพร้อมด้วยมารยาท และโคจรเห็นภัยในโทษแม้เพียงเล็กน้อย สมาทานศึกษาอยู่ในสิกขาบท ประกอบด้วย กายกรรม วิจิตรมอันเป็นกุศล อาชีวะบริสุทธิ์ สมบูรณ์ด้วยศีล กุ่มครองทวารในอินทรีย์ทั้งหลาย สมบูรณ์ด้วยสติสัมปชัญญะ และเป็นผู้สันโดษ”

(มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) จะเห็นได้ว่า อินทรีย์สังวรนี้ พระพุทธองค์ทรงมุ่งเน้นแก่เหล่าผู้ที่มิศรัทธาเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาเป็นอย่างมาก เป็นกระบวนการในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเป็นลำดับถัดจากปาฏิโมกข์สังวร ซึ่งอินทรีย์สังวร แปลว่า การสำรวมอินทรีย์ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การคุ้มครองทวาร (พระพรหมคุณาภรณ์, 2557) หมายถึง การมีสติพร้อมอยู่สำรวมระวางอินทรีย์ ในขณะที่ได้เห็นรูป ได้ยินเสียง ได้ดมกลิ่น ได้ลิ้มรส ได้สัมผัสโผฏฐัพพะทางกาย และฐุทธรรมาภรณ์ ด้วยใจ ระวางมิให้ยินดี ยินร้าย มิให้จิตใจหลงไหล ในอารมณ์ที่เข้ามากระทบทาง ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ (พุทธทาสภิกขุ, 2549) มีสติตั้งมั่นรู้สึกตัวอยู่ตลอดเวลา เป็นเหตุให้จิตสงบ ไม่ฟุ้งซ่านร่าเริงไปหา ในเมื่อจิตสัมผัสอารมณ์ต่าง ๆ จนสามารถล่วงพ้นจากการยึดถือรูป ล่วงพ้นจากบ่วงมารไปได้ อุปมาเหมือนหยาดน้ำบนใบบัวย่อมไม่ติดใบบัวฉันใด อารมณ์ที่มากระทบทางตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ เมื่อเข้ามาจิตใจย่อมไม่ยึดติดฉันนั้น (พระครูปลัดสัมพิพัฒนธรรมจารักษ์, 2560)

สอดคล้องกับพุทธทาสภิกขุ (2549) ไว้กล่าวว่า การบวชนั้น เป็นการออกไปแสวงหาไปค้นหาว่าอะไรที่มันดีกว่าการที่อยู่ครองเรือน, เป็นการปฏิบัติ การมีชีวิตอยู่อย่างต่ำต้อย ไม่มีทรัพย์สินสมบัติเลย, เป็นการปฏิบัติศีล บังคับตน บังคับอินทรีย์สละของรัก ของชอบใจสุดขยดในโลกนี้ ออกไปบวช, เป็นความสะดวกในการที่จะเดินทางไปนอกโลกนี้พูดอย่างอุปมา, เป็นโอกาสที่จะได้สิ่งสูงสุดที่มนุษย์ควรจะได้รับ คือได้รับความรอดแห่งจิตใจ ได้รับความอมตธรรมความไม่ตายแห่งจิตใจ, มันอยู่บนหัวคนทุกคน ถ้ามันเป็นการบวชจริง, ทำประโยชน์ผู้อื่น แม้อย่างประโยชน์เล็ก ๆ ได้ยิ่งกว่าคนไม่บวช ถ้าใครมันจริง ไม่โกหกตัวเอง ว่าอยากจะทำประโยชน์แก่ผู้อื่นแล้ว บวชเพื่อทำประโยชน์ผู้อื่นอย่างเดียวก็ยังไม่พอ ยังไม่ต้องบรรลุมรรค ผล นิพพาน มันก็ยังมีโอกาสทำได้ แล้วก็ทำลายกิเลส ความเห็นแก่ตัวไปใน การช่วยเหลือกุศลสาธารณะ การบวชนั้นเป็นเพศอันสูงสุด คือสมณเพศเป็นเพศที่ทรงไว้ซึ่งพระอรหันต์สัมมาสัมพุทธเจ้า พระปัจเจกพุทธเจ้า และพระอรหันต์โดยทั่ว ๆ ไป ขอให้พิจารณาคูณอย่างนี้ ถ้าเข้าใจอย่างนี้ ผ้าเหลืองก็คงจะไม่ร้อนนัก คงจะบวชกันได้ 2 พรรษา 3 พรรษา 4 พรรษา 5 พรรษา จนกระทั่งลืมสึกไปก็ได้ สอดคล้องกับพระมหาหลอดรัตนญาณ (2555) สรุปลงได้รับจาก การอุปสมบทนั้น ทำให้ได้เรียนรู้สิ่งที่ยังไม่เคยเรียนรู้มาก่อน เช่น การทำวัตรเช้า-เย็น การฟังธรรมบรรยาย การใช้ชีวิตที่มีความเป็นสมณะเรียบง่าย ได้เรียนรู้หลักธรรมวินัยทางพระศาสนา ทำให้เห็นอัตตาตัวตน เป็นคนมีเหตุผลมากขึ้น ทำให้รู้คุณค่าของชีวิต ทำให้ชีวิตมีแบบแผนในการก้าวไปข้างหน้า มีกัลยาณมิตรที่ดั่งยามคอยให้คำแนะนำ และทำให้ชีวิตมีความหวัง หลังจากได้สัมผัสความสุขที่เกิดจากความสงบ อันจะนำก้าวไปสู่กระแสแห่งพระนิพพาน สอดคล้องกับวิโรจน์ พรหมสุด (2547) ได้พูดถึงประโยชน์ของการบวชในวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบวช : กระบวนการขัดเกลาเพื่อความเป็นศาสนทายาทคุณภาพ” สรุปลงได้ว่า ผลที่ได้ก็คือ ทำให้ผู้บวชได้ฝึกความอดทนทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การมาอยู่ภายในธรรมวินัยทำให้เป็นคน

มีระเบียบวินัย ลดทฤษฎีในตัวไปได้ ได้เรียนรู้ฝึกฝน การทำสมาธิ การฝึกบังคับจิตใจของตน ได้เรียนรู้การใช้ชีวิตอย่างพระสงฆ์ การใช้ชีวิตเพื่อผู้อื่น ทำให้เห็นคุณค่าของตนและได้รู้จักตนเองได้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ วิโรจน์ คุ้มครอง (2548) ได้ศึกษาเชิงวิเคราะห์เรื่อง สามเณรกับการบรรลุนิพพานสรุปความได้ว่า การบวชเป็นสามเณรนั้นเป็นบุญประโยชน์แห่งการอุปสมบทเป็นภิกษุ เมื่อออกจากเรือนบวชเป็นสามเณรหรืออุปสมบทเป็นภิกษุ หากศึกษาและปฏิบัติให้รู้แจ้งในไตรสิกขา ย่อมจะได้รับอานิสงส์อย่างมากมาย

พระมหาวิเศษ ปญญาวิชโร (2550) ได้ศึกษาการบวชเรียนที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนไทยภูเขาโรงเรียนพระปริยัติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เป้าหมายการบวชคือการบวชเพื่อตอบแทนคุณบิดามารดา รongลงมา บวชเพื่อสร้างสมคุณค่าของการเป็นคนดี ส่วนการพัฒนาคุณภาพชีวิตจากการบวชเรียนที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ เยาวชนไทยภูเขาอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี มั่นใจว่าชีวิตตัวเองมีคุณค่า เชื่อมมั่นในความดีและผลของการทำความดี มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน รวมทั้งมีระเบียบดี พระมหาหรรส รตนญาโณ (2555) ได้กล่าวถึงสาเหตุหลักของการบวชว่ามี 9 ประการ คือ 1) อุปสมบทเพราะต้องการแสวงหาความสงบ 2) อุปสมบทเพราะความเบื่อหน่าย 3) อุปสมบทเพราะความศรัทธา 4) อุปสมบทเพราะความเกรงใจ 5) อุปสมบทเพราะต้องการเห็นพระพุทธเจ้า 6) อุปสมบทเพราะต้องการทรัพย์สมบัติ 7) อุปสมบทเพราะเพื่อนขอร้อง 8) อุปสมบทเพราะเห็นแก่ปากท้อง 9) อุปสมบทคล้อยตามผู้ที่ตนเคารพนับถือ นอกจากนี้บางคนไม่มีความศรัทธาจะบวชแต่ถูกพ่อแม่บังคับให้บวช เมื่อเข้ามาบวชแล้วก็ไม่ได้ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนและฝึกหัดปฏิบัติ ประพฤติต่อแหลมต่อการละเมิดพระวินัย (พระมหาสุทัศน์ ไชยะภา, 2544) และจากการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบวชของคนไทย พบปัญหาของการบวช (จันจง อดิวัฒน์สิทธิ์, 2548) ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับพระอุปัชฌาย์ ไม่ได้ทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ ไม่ได้ใส่ใจดูแลอย่างแท้จริง และไม่ได้อยู่อาศัยวัดเดียวกัน รวมทั้งการขาดการคัดเลือกผู้บวช
2. ปัญหาเกี่ยวกับพระอาจารย์ผู้สอน ไม่เอาใจใส่ในการอบรมสั่งสอน ไม่มีความรู้ในการสอน หรืออายุมากเกินไป อีกทั้งไม่ทำตนให้น่าเคารพกราบไหว้
3. ปัญหาตัวผู้บวช ผู้บวชไม่มีความรู้หลักคำสอนของพระพุทธศาสนาอย่างถูกต้อง เพราะขาดการเอาใจใส่จากอุปัชฌาย์ ปรับตัวลำบากเพราะความไม่เคยชินมาก่อน และไม่มีศรัทธาในการบวชมาก่อน รวมทั้งเป็นดื้อรั้น ไม่สนใจศึกษาเล่าเรียน ไม่เชื่อฟังคำสั่งสอนของพระอุปัชฌาย์
4. ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยสี่ ส่วนใหญ่เกี่ยวปัญหาเสนาสนะที่อยู่อาศัยไม่เพียงพอ ถูกรบกวนจากชาวบ้านที่ตั้งอยู่ติดกับวัด ทำให้ขาดความเหมาะสมกับการบำเพ็ญสมณะธรรม

5. ปัญหาเกี่ยวกับพระภิกษุสามเณรที่อยู่สำนักเดียวกันกับผู้บวชมีความเห็นแก่ตัวตลอดจนไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ธีรวัสส์ บำเพ็ญบุญบารมี (2550) ได้ศึกษาการอุปสมบทในพระพุทธศาสนาเถรวาท ศึกษาจากพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกาตลอดจนคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา ผลการวิจัย พบว่า สังคมไทยยังมีคตินิยมเชื่อเรื่องการครองเรือนว่า ผู้ชายที่ยังไม่ได้บวช ยังไม่เหมาะสมที่จะแต่งงาน มีครอบครัว จึงเกิดประเพณีที่เรียกว่าบวชก่อนเบียด เป็นการสร้างเป้าหมายการอุปสมบทขึ้นมาใหม่ เพราะส่วนมากชายไทยก็อุปสมบทเพื่อทำตามประเพณี เพื่อจะได้มีครอบครัว เป็นต้น จึงเป็นการเปลี่ยนวัตถุประสงค์เดิมของพระพุทธศาสนา ค่านิยมเกี่ยวกับการอุปสมบทจึงเปลี่ยนไป คนที่อุปสมบทเข้ามาจึงไม่ค่อยปฏิบัติตามพระธรรมวินัย และประพฤติดัวเป็นที่เสื่อมเสียแก่พระศาสนา ดังปรากฏตามสื่อแทบไม่เว้นแต่ละวัน และนับวันการอุปสมบทจะมีเป้าหมายเปลี่ยนไปจากเดิม แม้ว่ารูปแบบการอุปสมบทยังคงสภาพเดิมไว้ก็ตาม แต่เป้าหมายได้ถูกทดแทนด้วยผลประโยชน์และความประพฤติ ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับพระธีระเดช เศรษฐมโฆ(หิรัญ) (2563) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาอินทรียสังวรของพระภิกษุนวกะในสังคมปัจจุบัน พบว่า สภาพปัญหาของพระภิกษุนวกะที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนั้นเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทุกยุคทุกสมัย คือ 1) พระภิกษุนวกะไม่มีความอดทน เป็นผู้ว่ายากสอนยาก 2) พระภิกษุนวกะเห็นแก่ปากท้อง คิดใจในรสอาหาร 3) พระภิกษุนวกะยังมีจิตรักใคร่ในสตรี 4) พระภิกษุนวกะเพเลิดเพลินสิ่งอำนาจความสะดวก

นอกจากนี้ ปัจจุบันสภาพของสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป อันเป็นผลเนื่องมาจากปัจจัยทางสังคม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่เข้ามาเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น จึงทำให้มูลเหตุของการบรรพชาอุปสมบทมิใช่มีเพียงเพื่อมุ่งบรรลุมรรคผลนิพพาน อย่างเดียวเท่านั้น แต่มีเหตุผลอื่นที่แตกต่างกันออกไปมากมายหลายประการ จึงเกิดประเพณีการอุปสมบทขึ้นในเมืองไทย เช่น อุปสมบทเจ็ดวันบ้าง สิบห้าวันบ้าง หนึ่งเดือนบ้าง หรือสามเดือนบ้าง (พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตฺโต), 2540) การบวชนานไม่ได้เพราะสาเหตุต่าง ๆ กันไป ส่งผลให้เกิดการบวชระยะสั้นขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (พระมหากิตติพัฒน์ ศรีนาถ, 2550) ซึ่งขณะบวชเป็นพระมีเวลาน้อยไม่รู้อะไรจะศึกษาอะไรตรงไหน จึงจะคุ้มค่าที่บวชเรียน บางวัดก็ไม่ได้ใส่ใจให้การฝึกฝนอบรมเท่าที่ควร ปล่อยให้เวลาล่วงไปวัน ๆ ทางหนึ่งที่จะช่วยได้คือ หาหนังสือมาอ่านมาศึกษา ซึ่งการวางเป้าหมายไม่ถูกต้องแต่พยายามให้การบวชบรรลุเป้าหมายนั้นเป็นสาเหตุแห่งวิกฤติศรัทธาของพระพุทธศาสนา (พระทะนง ฐมฺมิโก (ปานทอง), 2553)

จากวิกฤติการณ์การบวชในพระพุทธศาสนาข้างต้นนั้น ส่งผลให้ผู้บวชในสังคมไทยประสบกับภาวะวิกฤติต่างๆ เพิ่มมากยิ่งขึ้นกว่าสมัยอดีต ได้บั่นทอนความเชื่อมั่นเรื่องการบวชเป็นพระภิกษุในประเทศไทยว่า การบวชนั้นยังเป็นการทำให้ชีวิตเจริญด้วยคุณธรรมหรือเป็นผู้ฝึกฝน

พัฒนาตนเองได้มากน้อยเพียงใด การที่จะรักษาพระพุทธศาสนาเอาไว้ให้ได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องให้พระภิกษุและสามเณรได้มีความรู้ มีการศึกษาทั้งธรรม และวิชาการทางโลก ความรู้ของพระก็ต้องรู้ เพราะเป็นเรื่องของการรักษาพระศาสนา แต่ก็ต้องรู้ความรู้ชาวบ้านด้วย เพราะบ้านและวัดก็อยู่ในชุมชนเดียวกันสังคมเดียวกัน ดังนั้น พระควรจะมีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป เพื่อให้สอดคล้องกันกับโลกปัจจุบัน (สนิท ไชยวงศ์ศต, 2557) การเปลี่ยนแปลงไปตามวัฏจักรของสังคมแห่งความรู้ วิธีการปลูกปัญญา การจัดการศึกษาจะยึดหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นการฝึกอบรมที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าการเรียนการสอนในทางทฤษฎี และให้ความสำคัญแก่การจัดการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร พระพุทธศาสนาจึงได้ชื่อว่าเป็นศาสนาแห่งการศึกษาสภาวะพิเศษเหล่านี้เอื้ออำนวยให้เกิด การขยายรูปธรรมแห่งความสำเร็จสู่สังคมส่วนรวมในหลากหลายรูปแบบ (พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2554) ซึ่งการพัฒนาบุคลากรภายในวัดเพื่อสังคม วัดต้องจัดพระพี่เลี้ยงดูแลการปฏิบัติศาสนกิจ ศาสนพิธี และการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ภายในวัดให้แก่พระบวชใหม่ ให้ปฏิบัติได้ถูกต้อง เป็นประโยชน์แก่วัดและสังคม ส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณร ได้อบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานหน้าที่ต่าง ๆ ภายในวัด เช่น หลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์ หลักสูตรพระนักเผยแผ่เพื่อพัฒนาวัดและสังคมต่อไป (พระมหาสหัส ฐิตสาโร, 2557) สอดคล้องกับ พระธีระเดช เตชธมฺโม (2563) ที่กล่าวว่า การพัฒนาอินทริยสังวรของพระภิกษุนวภวะนั้นจำเป็นต้องมีแนวทางการเตรียมความพร้อม ให้การศึกษาเล่าเรียน ในการศึกษาจะต้องเริ่มศึกษาตั้งแต่พื้นฐานไปตามลำดับ จากง่ายไปหายาก ตามลำดับไป จะต้องมียุติธรรม อาจารย์ พระพี่เลี้ยง คอยแนะนำ ตักเตือน พร่ำสอนอยู่ตลอด เพราะยังเป็นผู้ใหม่ เพื่อชี้ทางถูก บอกทางผิดให้เข้าใจ รับฟังคำสั่งสอน โดยเคารพ พร้อมรับฟังนำไปปรับปรุง แก้ไขพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น มีการเตือนสติ ตักเตือนตัวเอง หมั่นฝึกฝนอบรมจิต หมั่นประกอบความเพียรเป็นเครื่องตั้งอยู่เสมอ และจำเป็นต้องมีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาอินทริยสังวร มีการฝึกสำรวมอินทริย 6 โดยมีรูปแบบคำบริกรรมเข้ามาช่วยในเบื้องต้น การมีสติกำหนดรู้ มีความอดทน อดกลั้น มีความเพียรในการฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ เพื่อที่จะให้ก้าวไปข้างหน้าไม่ถอยหลัง มีสติระลึกรู้อยู่ทุกขณะ ไม่ปล่อยจิตให้ปรุงแต่งไปตามอารมณ์จนสามารถพัฒนาสติปัญญาให้เจริญงอกงามยิ่งขึ้นต่อไป

แนวทางการแก้ปัญหาพระภิกษุนวภวะซึ่งมีระยะเวลาสั้นในการศึกษาหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา และมีเนื้อหาที่สำคัญที่พระภิกษุนวภวะควรรู้ เข้าใจและปฏิบัติได้จริงนั้น การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุนวภวะจึงมีความจำเป็น เนื่องจากหลักสูตรฝึกอบรมมีข้อดี ตามที่นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2542) และ สมคิด บางโม (2556) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Increase knowledge) ทักษะหรือความชำนาญ (Skills or expertise)

และทัศนคติ (Attitude) ที่เหมาะสมให้เกิดขึ้นแก่บุคคลอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ (Organization) และสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป (Environment) เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีผู้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรม เช่น พิระพรรณ ทองศูนย์ (2556) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาหลักสูตรการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นอีสานใต้ด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม นีรนาท จุลเนียม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ของนักศึกษาสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย รัตนา พิชิตปรีชา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน อรุณลักษณ์ คำณิ (2561) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม พบว่า หลังการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่ออาชีพหรือเรื่องที่อบรมมากขึ้น

นอกจากนี้ จากการศึกษาของพระใบฎีกาอินถนอม มหาวิโร (2548) ที่ได้ศึกษาการอุปสมบทในพระพุทธศาสนาเถรวาท ศึกษากรณีตำบลหัวขวาง พบว่า พิธีการอุปสมบทในสมัยพุทธกาล มีเป้าหมายสูงสุดเพียงเป้าหมายเดียว คือ การมุ่งสู่ความหลุดพ้น แต่การอุปสมบทในปัจจุบัน ได้เพิ่ม ความสลับซับซ้อน ในด้านพิธีกรรมมากยิ่งขึ้น รวมทั้งค่านิยมสมัยใหม่เข้ามามีอิทธิพลต่อหลักและวิธีการอุปสมบท ซึ่งขัดต่อพุทธประสงค์ที่มุ่งความสันโดษ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการบรรลุมรรคผลนิพพาน เมื่อสังเกตพฤติกรรม การอุปสมบทของประชาชนในปัจจุบัน จะเห็นว่าแม้จะยังรักษาหลักการเดิมเอาไว้แต่ก็มีการเพิ่มพิธีกรรม ค่านิยมและประเพณีหลายอย่างเข้าไปด้วย ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจหลักการอุปสมบทที่แท้จริง จึงให้ความสำคัญกับพิธีกรรมและค่านิยมมากกว่าเป้าหมายของการอุปสมบท ทำให้ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระธรรมวินัย และนับวันก็ยิ่งจะถูกปลูกฝังพิธีกรรมและค่านิยมใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้นและเมื่อเข้าใจไขว่เขวก็ทำให้การถ่ายทอดไขว่เขวไปด้วย คนยุคใหม่ก็เข้าใจว่า การอุปสมบทจะต้องประกอบด้วยพิธีกรรมที่ซับซ้อนจึงจะทำให้การอุปสมบทถูกต้อง คณะสงฆ์และผู้เกี่ยวข้องต้องทำความเข้าใจให้กับประชาชน รวมทั้งมีคู่มือกำหนดระเบียบ รูปแบบและวิธีการอุปสมบทให้เป็นเอกภาพที่ชัดเจน เพื่อให้ปฏิบัติเหมือนกันทุกภูมิภาคก็จะทำให้การอุปสมบท เป็นไปตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น และจากการศึกษาของพระมหาหลอด รตนญาโณ (2555) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของพระนวกะ ณ วัดชลประทานรังสฤษฎ์ต่อการอุปสมบทในพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับจากการอุปสมบทโดยรวมอยู่ระดับมาก

จากเหตุผลการบวชที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ อันจะเป็นประโยชน์ให้พระภิกษุณวกะผู้เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาได้ฝึกฝนตนเองในการปฏิบัติศีล การปฏิบัติสมาธิ และการเจริญปัญญา ได้อย่างถูกต้องตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา และเป็นจะแนวทางของกระบวนการฝึกอบรมสำหรับฝึกอบรมพระภิกษุณวกะผู้บวชใหม่ที่เข้ามาบวชแล้วได้ฝึกฝนปฏิบัติตามหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ทั้งในด้าน การปฏิบัติศีล การปฏิบัติสมาธิ และการเจริญปัญญา ตามหลักไตรสิกขาต่อไป

1.2 ประเด็นปัญหาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยเพื่อตอบคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะ มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. ผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะ เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะ ดังนี้
 - 2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ
 - 2.2 ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ ประกอบด้วย
 - 2.2.1 การปฏิบัติศีล
 - 2.2.2 การปฏิบัติสมาธิ
 - 2.2.3 การเจริญปัญญา
 - 2.3 ความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพระภิกษุณวกะ

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลักไตรสิกขาของพระภิกษุนวกะหลังการฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุนวกะ สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุนวกะ ประกอบด้วย การปฏิบัติศีล การปฏิบัติสมาธิ และการเจริญปัญญา หลังการฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุนวกะ สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ความพึงพอใจของพระภิกษุนวกะที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุนวกะ อยู่ในระดับมาก

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุนวกะ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พระภิกษุนวกะ ที่บวชนอกพรรษาและจำวัดอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล คือ กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ ระหว่างเดือน มกราคม - มีนาคม พ.ศ. 2563 จำนวน 180 รูป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พระภิกษุนวกะที่บวชนอกพรรษาของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี จำนวน 45 รูป ได้กลุ่มตัวอย่างมาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage Sampling) มีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สุ่ม 1 จังหวัดจาก 5 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรปราการ ได้จังหวัดนนทบุรี

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มจากวัดในจังหวัดนนทบุรี ได้วัดชลประทานรังสฤษฎ์

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มกลุ่มพระนวกะที่บวชแต่ละเดือน ระหว่างเดือนมกราคม – มีนาคม ในปี 2563 ได้กลุ่มพระนวกะที่บวชในเดือนมีนาคม จำนวน 45 รูป

2. ตัวแปรที่ใช้ในศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น คือ การจัดฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะ

2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะ มีดังนี้

2.2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ เรื่อง หลักไตรสิกขาของพระภิกษุณวกะ

2.2.2 ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ ประกอบด้วย การปฏิบัติศีล การปฏิบัติสมาธิ และการเจริญปัญญา

2.2.3 ความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมของพระภิกษุณวกะ

3. ด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะ ประกอบด้วย หลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย การปฏิบัติศีล การปฏิบัติสมาธิ และการเจริญปัญญา

4. ระยะเวลาการศึกษาวิจัย

ระยะเวลาของการดำเนินการวิจัยระหว่างวันที่ 1 – 15 มีนาคม พ.ศ. 2563 โดยใช้เวลาในการทดลองหลักสูตร จำนวน 15 วัน วันละ 8 ชั่วโมง รวม 120 ชั่วโมง

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการวิจัยและพัฒนาที่นำมาใช้ในการเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ ประกอบด้วย 1) การศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็น 2) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และ 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ หมายถึง โปรแกรมการจัดการศึกษาระยะสั้น เพื่อใช้ในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดหมายของหลักสูตร 3) เนื้อหาในการฝึกอบรม 4) กระบวนการฝึกอบรม 5) สื่อ วัสดุ อุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล

หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

การประเมินผลหลักสูตร หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูล และประมวลข้อมูล เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ พิจารณาทบทวนหลักสูตรหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุนวกะ ไปใช้ โดยการประเมินผลหลักสูตร 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การประเมินเอกสารหลักสูตรก่อนการนำไปใช้ ระยะที่ 2 ประเมินระหว่างการใช้หลักสูตร และ ระยะที่ 3 การประเมินผลสมฤทธิ์ของหลักสูตรจากผลผลิตในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติศีล การปฏิบัติสมาธิ การเจริญปัญญา และพึงพอใจต่อหลักสูตร

ประสิทธิผลของหลักสูตร หมายถึง ประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุ นวกะ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของพระภิกษุ นวกะ หมายถึง ระดับคะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบวัดความรู้ของพระภิกษุ นวกะก่อนและหลังทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุ นวกะ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ตามแนวคิดของ Anderson & Krathwohl ที่ได้ปรับปรุงแนวคิดของบลูมและคณะที่ปรับใหม่ซึ่งครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย 5 ระดับ คือ การจำ (Remembering) การเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) และการประเมิน (Evaluation)

ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่พระภิกษุ นวกะผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปฏิบัติได้ตามหลักไตรสิกขา ซึ่งการประเมินโดยใช้แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 41 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) ความสามารถในการปฏิบัติศีลของพระภิกษุ นวกะ จำนวน 12 ข้อ
- 2) ความสามารถในการปฏิบัติสมาธิของพระภิกษุ นวกะ จำนวน 16 ข้อ
- 3) ความสามารถในการเจริญปัญญาของพระภิกษุ นวกะ จำนวน 13 ข้อ

ความสามารถในการปฏิบัติศีลของพระภิกษุ นวกะ หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่พระภิกษุ นวกะผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติได้โดยมีการพูดจาชอบ มีการทำงานชอบ และมีกรเลี้ยงชีวิตชอบ

การพูดจาชอบ หมายถึง การปฏิบัติของพระภิกษุณวกะ ที่มีเจตนาเว้นจากการพูดไม่จริง เจตนาเว้นจากการพูดส่อเสียด เจตนาเว้นจากการพูดคำหยาบ และเจตนาเว้นจากการพูดเพื่อเจ้า

การทำงานชอบ หมายถึง การปฏิบัติของพระภิกษุณวกะ ที่มีเจตนาเว้นจากการฆ่า หรือทำร้าย เจตนาเว้นจากการลักขโมย หรือหยิบของที่เขาไม่ให้ และเจตนาเว้นจากการประพฤติดีกในกามทั้งหลาย

การเลี้ยงชีวิตชอบ หมายถึง การปฏิบัติของพระภิกษุณวกะ ที่มีเจตนาดำเนินชีวิตเลี้ยง โดยไม่ผิดศีล เจตนาอยู่ด้วยการเลี้ยงชีวิตที่ชอบด้วยธรรม ปฏิบัติกิจวัตร นุ่งห่มจีวรได้เรียบร้อย และแสดงอาบัติเป็นกิจวัตร

ความสามารถในการปฏิบัติสมาธิของพระภิกษุณวกะ หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่พระภิกษุณวกะผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติได้โดยมีความพยายามชอบ มีความระลึกรับชอบและมีความตั้งใจมั่นชอบ

ความพยายามชอบ หมายถึง การปฏิบัติของพระภิกษุณวกะ ที่มีความพากเพียรระวังบาปไม่ให้เกิดขึ้น มีความพากเพียรละบาปที่เกิดขึ้นแล้ว มีความพากเพียรสร้างกุศลที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น และมีความพากเพียรรักษากุศลที่เกิดขึ้นแล้ว

ความระลึกรับชอบ หมายถึง การปฏิบัติของพระภิกษุณวกะ ที่มีสติระลึกรับพิจารณาเห็นกายในกายทั้งหลายอยู่เป็นประจำ มีสติระลึกรับพิจารณาเห็นเวทนาในเวทนาทั้งหลายอยู่เป็นประจำ มีสติระลึกรับพิจารณาเห็นจิตในจิตอยู่เป็นประจำ มีสติระลึกรับพิจารณาเห็นธรรมในธรรมทั้งหลายอยู่เป็นประจำ ความตั้งใจมั่นชอบ มีจิตสงัดจากกามทั้งหลาย มีจิตสงัดจากกรรมที่เป็นอกุศลทั้งหลาย มีปีติสุข ปฏิบัติขึ้นสมาธิได้ ปฏิบัติเดินสมาธิได้ ปฏิบัตินั่งสมาธิกำหนดลมหายใจได้ ปฏิบัตินอนสมาธิกำหนดลมหายใจได้ และสวคมนต์แปลไทยได้

ความสามารถในการเจริญปัญญาของพระภิกษุณวกะ หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่พระภิกษุณวกะผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติได้โดยมีความเห็นชอบ และมีความดำริชอบ

ความเห็นชอบ หมายถึง การเจริญปัญญาของพระภิกษุณวกะ ที่มีปัญญารู้ในทุกข์ มีปัญญารู้ในเหตุให้เกิดทุกข์ มีปัญญารู้ในความดับแห่งทุกข์ มีปัญญารู้ในทางดำเนินไปถึงความดับทุกข์

ความดำริชอบ หมายถึง การเจริญปัญญาของพระภิกษุณวกะ ที่มีปัญญาในการออกจากกาม ปัญญาดำริในการออกจากโลภะความอยากได้ มีปัญญาดำริในการออกจากกามความเพลิน มีปัญญาดำริในการออกจากความเห็นแก่ตัว มีปัญญาดำริในการออกจากความคิดเสียดสละแบ่งปัน มีปัญญาดำริในการออกจากการมองคนอื่นในแง่ร้าย มีปัญญาดำริปรารภนาดีต่อผู้อื่น มีปัญญาดำริในการไม่เบียดเบียน มีปัญญาดำริในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม มีปัญญาดำริรู้ชัดในกฎแห่งกรรม

ความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมของพระภิกษุนวกะ หมายถึง ความรู้สึกรู้สึกของพระภิกษุนวกะที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุนวกะ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มี 5 ด้านคือ 1) ด้านเนื้อหา 2) ด้านพระวิทยากร 3) ด้านวิธีการสอน 4) ด้านสื่อการสอนและสถานที่อบรม และ 5) ด้านการวัดและการประเมินผล

พระภิกษุนวกะ หมายถึง พระภิกษุใหม่ที่อุปสมบทหมู่ประจำเดือนในฤดูนอกพรรษา ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ในช่วงเดือน มกราคม-มีนาคม พ.ศ. 2563

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุนวกะ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ดังนี้

1. ประโยชน์ด้านวิชาการ

1.1 ได้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุนวกะ

1.2 ได้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุนวกะ

2. ประโยชน์ด้านการนำไปใช้

2.1 ได้แนวทางในการฝึกอบรมพระภิกษุนวกะให้มีความสามารถในการปฏิบัติศีล ปฏิบัติสมาธิ และเจริญปัญญาตามหลักไตรสิกขา ได้อย่างถูกต้อง

2.2 ได้แนวทางในการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุนวกะของวัดที่จัดการ โครงการอุปสมบทหมู่พระภิกษุประจำเดือนนอกพรรษาได้

2.3 เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในการจัดโครงการฝึกอบรมอื่น เช่น โครงการฝึกอบรมบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนได้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการดำเนินการวิจัย ตามลำดับดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

2.1.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสูตร

2.1.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสูตร

2.1.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

2.2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

2.2.2 จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

2.2.3 ความสำคัญของการฝึกอบรม

2.2.4 องค์ประกอบของการฝึกอบรม

2.2.5 ประเภทของการฝึกอบรม

2.2.6 ขั้นตอนกระบวนการฝึกอบรม

2.2.7 ลักษณะของการฝึกอบรมที่ดี

2.2.8 การประเมินผลการฝึกอบรม

2.2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับไตรสิกขา

2.3.1 ความหมายของไตรสิกขา

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการอบรมตามหลักไตรสิกขา

2.3.3 การจัดการเรียนรู้แบบไตรสิกขา

2.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขา

- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการอุปสมบท
 - 2.4.1 ความหมายของการอุปสมบท
 - 2.4.2 ประเภทของการอุปสมบท
 - 2.4.3 เหตุผลของการอุปสมบท
 - 2.4.4 เป้าหมายของการอุปสมบท
 - 2.4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอุปสมบท
- 2.5 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 2.5.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 2.5.2 การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามแนวคิดของบลูม
 - 2.5.3 ชนิดของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 2.5.4 การสร้างแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 2.5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2.6 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ
 - 2.6.1 ความหมายของการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ
 - 2.6.2 การวัดการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ
 - 2.6.3 การสร้างเครื่องมือวัดการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ
 - 2.6.4 การหาคุณภาพเครื่องมือวัดการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ
 - 2.6.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ
- 2.7 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจ
 - 2.7.1 ความหมายของความพึงพอใจ
 - 2.7.2 การประเมินความพึงพอใจ
- 2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

2.1.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสูตร

หลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสถานศึกษาหรือการศึกษาเนื่องจากหลักสูตรเป็นหลักและแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนแนวทางกำหนดเนื้อหาสาระ แนวทางในการจัดกิจกรรม และประสบการณ์การเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้น (Armstrong, 2003, p. 4)

2.1.1.1 ความหมายของหลักสูตร

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของคำว่า หลักสูตรว่า หมายถึง วิชาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในการศึกษาเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) นอกจากนี้ นักการศึกษาทั้งไทยและต่างชาติ ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้สอดคล้องกันว่า หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ทุก ๆ อย่างที่สถานศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข (Taba, 1962; Saylor & Alexander, 1974; Oliva, 1992) ขณะที่นักการศึกษาไทยได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรหมายถึง มวลประสบการณ์ที่ผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้จัดทำขึ้น หรือกำหนดขึ้นไว้ใช้จัดประสบการณ์เรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้มีคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ (สังัด อุทรานันท์, 2532; รุจิร ภู่อาระ, 2545; บุญชม ศรีสะอาด, 2546)

Beauchamp (1981) ได้กล่าวถึง ความหมายของหลักสูตรใน 3 สถานะด้วยกัน คือ 1) ความหมายของหลักสูตรในขอบเขตของศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งศึกษาถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตร วิธีการใช้หลักสูตรและวิธีการประเมินผลหลักสูตร 2) ความหมายของหลักสูตรในขอบเขตของข้อกำหนดเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เขียนขึ้นอย่างเป็นทางการ ซึ่งความหมายนี้จะหมายถึง เอกสารที่เขียนขึ้นอย่างเป็นทางการ ซึ่งในเอกสารประกอบด้วยรายละเอียด จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน รายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการเรียนการสอน ข้อกำหนดเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน รวมทั้งกำหนดเวลาสำหรับการเรียนการสอนด้วย และ 3) ความหมายของหลักสูตรในขอบเขตของระบบการทำงานเกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งหมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ได้แก่ การจัดบุคลากร กระบวนการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการใช้หลักสูตร เป็นการมองที่เน้นกระบวนการและผลผลิตจากระบวนการนั้น ๆ

Oliva (1992, p. 10) ได้ให้นิยามความหมายของหลักสูตร โดยแบ่งเป็น

1. การให้นิยามโดยยึดจุดประสงค์ (Purpose) หลักสูตร จึงมีภาระหน้าที่ที่จะทำให้ผู้เรียนควรจะเป็นอย่างไร หรือมีลักษณะอย่างไร หลักสูตรแนวคิดนี้จึงมีความหมายในลักษณะที่เป็นวิธีการ ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย เช่น หลักสูตร คือ การถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรม หลักสูตร คือ การพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน เป็นต้น

2. การให้นิยามโดยยึดบริบทหรือสภาพแวดล้อม (Contexts) นิยามหลักสูตรในลักษณะนี้ เป็นการอธิบายถึงลักษณะทั่วไปของหลักสูตร ซึ่งแล้วแต่ว่าเนื้อหาสาระของหลักสูตรมีลักษณะ

เป็นอย่างไร เช่น หลักสูตรที่ยึดเนื้อหาวิชา หลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหลักสูตรเพื่อ การปฏิรูปสังคม เป็นต้น

3. การให้นิยามโดยยึดวิธีดำเนินการหรือยุทธศาสตร์ (Strategies) เป็นการให้คำนิยาม หลักสูตรในเชิงวิธีดำเนินการที่เป็นกระบวนการ ยุทธศาสตร์หรือเทคนิควิธีการที่ใช้ในการจัด การเรียนการสอน เช่น หลักสูตร คือ กระบวนการแก้ปัญหา หลักสูตร คือ การทำงานกลุ่ม หลักสูตร คือ การเรียนรู้รายบุคคล หลักสูตรคือ โครงการหรือแผนการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

Taba (1962, p. 10) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรโดยสรุปว่า หลักสูตรเป็นเอกสารที่ เขียนขึ้น โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กิจกรรมหรือ ประสบการณ์เรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้

พิศณุ ฟองศรี (2550, น. 154) ให้ความหมายว่า หลักสูตร หมายถึง การวางแผนหรือ จัดระบบทางการศึกษาเกี่ยวกับประมวลวิชาประสบการณ์ต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายศึกษา

ฉันท ชาติทอง (2550, น. 4) ให้ความหมายว่า หลักสูตร หมายถึง การบูรณาการศิลปะ การเรียนรู้ และมวลประสบการณ์เข้าด้วยกัน สามารถนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นไปตามสิ่งที่สังคมคาดหวังและมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้า โดยสามารถปรับ ประงและพัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละ บุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้ให้ความหมาย หลักสูตร คือ แผนหรือแนวทางหรือ ข้อกำหนดของการจัดการการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ โดยส่งเสริมให้แต่ละคนพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน รวมถึงลำดับของมวลประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ สะสม ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในโรงเรียน ชุมชน สังคม และโลกอย่างมีความสุข

รุจิรี ภู่อาระ (2551, น. 9-11) ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตร หมายถึง แผน การเรียน โปรแกรมการเรียน เอกสารการศึกษา และแผนการจัดกิจกรรม

กาญจนา คุณารักษ์ (2553, น. 38) หลักสูตรคือ โครงการหรือแผน หรือข้อกำหนด อัน ประกอบด้วยหลักการ จุดหมาย โครงสร้าง กิจกรรมและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียน การสอนที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ โดยส่งเสริมให้ เอก์บุคคลไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนเอง รู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในโรงเรียน ในสังคม และใน โลกอย่างมีคุณภาพและอย่างมีความสุข

ประสาธน์ เนื่องเฉลิม (2553, น. 19) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง แนวทางหรือเอกสารในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่จัดให้แก่ผู้เรียน

ชวลิต ชูกำแพง (2555, น. 13) กล่าวว่า หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนสื่อและวัสดุต่างๆ ที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียน ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์

สุเทพ อ่วมเจริญ (2555, น. 4) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง ศาสตร์ที่ต้องเกิดการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่กำหนดวิธีการสู่การจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, น. 3) ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตรคือมวลประสบการณ์ทั้งหลายซึ่งเป็นแนวทางสำหรับจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาให้เขามีคุณลักษณะตามที่สังคมคาดหวังไว้

จากการให้ความหมายของนักการศึกษาและนักวิชาการดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ทั้งหมดที่สถานศึกษาได้จัดทำขึ้น หรือได้กำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านสติปัญญา ด้านเจตคติ รวมทั้งคุณลักษณะต่างๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อันส่งผลให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.1.1.2 ความสำคัญของหลักสูตร

สุมน อมรวิวัฒน์ (2530, น. 92) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า หลักสูตรจะเป็นตัวกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ นั่นคือกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทาง หรือลักษณะของผู้เรียนที่จะเป็นผลผลิตของการศึกษา เช่น ผู้เรียนควรจะได้เรียนรู้อะไร มีทักษะอะไร ตลอดทั้งบุคลิกภาพและเจตคติควรเป็นอย่างไร อย่างไรก็ตามหลักสูตรจะถูกกำหนดโดยเป้าหมายทางการศึกษาอีกทีหนึ่ง เป้าหมายทางการศึกษาจะพยายามอธิบายถึงผลผลิตทางการศึกษาอย่างกว้าง ๆ ในขณะที่หลักสูตรจะกำหนดในรายละเอียดถึงจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ที่จะต้องเกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการเรียนการสอน

ธีรารัง บัวศรี (2532) ได้กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญ เพราะหลักสูตรเป็นส่วนกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยมีรายละเอียดที่บ่งชี้ว่า ผู้เรียนควรเรียนรู้อะไร มีเนื้อหาสาระมากน้อยเพียงไร ควรได้รับการฝึกฝนให้มีทักษะในด้านใด และควรมีการพัฒนาการทั้งในส่วนของร่างกาย จิตใจ สังคมและสติปัญญาอย่างไร

สุมิตร คุณานุกร (2536) กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรว่า หลักสูตรมีความสำคัญ เพราะเป็นเครื่องชี้นำทางหรือเป็นบทบาทบัญญัติของรัฐในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานำไปปฏิบัติ อีกทั้งยังเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษา และควบคุมการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, น. 8) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของหลักสูตรว่า หลักสูตรเป็น “ธงชัย” ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนหรือสถานศึกษา และเป็น “แผนแม่บท” กำกับการทำงานทุกด้านของโรงเรียน

ปราโมทย์ จันทร์เรือง (2552, น. 15) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงแนวทาง ในการจัดมวลดประสบการณ์แก่ผู้เรียน จุดหมายปลายทางของการเรียนการสอนคืออะไร และ ระหว่างทางที่ไปจะต้องทำอะไรบ้าง การที่การเรียนการสอนจะบรรลุผลได้ทั้งผู้เรียนและผู้สอนจะต้องมีสิ่ง ที่ช่วยกำหนดแนวทาง นั่นก็คือ หลักสูตร

สรุปได้ว่า หลักสูตรมีความสำคัญ โดยจะเป็นตัวกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ เป็นตัวกำหนดทิศทางการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

2.1.1.3 แนวคิด ขั้นตอนการพัฒนา และการออกแบบหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่หรือการทำหลักสูตรที่มีอยู่ แล้วให้ดีขึ้น Taba (1962) สจัด อุทรานันท์ (2532) และ Oliva (1992) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผล และ Saylor & Alexander (1974) กล่าวว่า ในการพัฒนาหลักสูตรมีภาระงานสำคัญ 3 ประการ คือ

1. การกำหนดเป้าหมายสำคัญของหลักสูตร ทั้งเป้าหมายโดยรวมและเป้าหมายย่อย
2. การเลือกกิจกรรมและวัสดุประกอบการเรียนการสอน เช่น การเลือกเนื้อหา การอ่าน การฝึกฝน การทำกิจกรรมสั้นๆ การกำหนดหัวข้อสำหรับการอภิปราย การสร้างหนังสือ คู่มือ กิจกรรม การสร้างโปรแกรมสุขภาพและนันทนาการ
3. การค้นหากระบวนการจัดการที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรมีขั้นตอนการพัฒนาและออกแบบหลักสูตรดังนี้ การกำหนดเป้าหมายหลักสูตร การเลือกกิจกรรม เนื้อหาและการหาประสิทธิภาพของหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้

1) กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

กระบวนการพัฒนาหลักสูตร มีความหมายครอบคลุมถึง การสร้างหลักสูตร การวางแผนการใช้หลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตร ซึ่งแนวคิดและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรนั้น มีนักการศึกษาและนักพัฒนาหลักสูตรได้

เสนอแนวทางไว้มากมาย โดยเฉพาะรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเฉพาะกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ที่นักวิจัยด้านการพัฒนาหลักสูตรที่สำคัญ และใช้เป็นพื้นฐานการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

2) แนวคิดการพัฒนาหลักสูตร

Tyler (1949) ได้ให้หลักเกณฑ์และเหตุผลไว้ว่า ในการพัฒนาหลักสูตรและวางแผนการสอนนั้น จะต้องตอบคำถาม 4 ประการดังนี้

1. มีเป้าประสงค์ทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่โรงเรียนควรแสวงหา
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่สามารถจัดขึ้นเพื่อช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น
3. จะจัดระบบประสบการณ์ดังกล่าวนี้ได้อย่างไร จึงจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด
4. จะประเมินประสิทธิภาพของประสบการณ์ในการเรียนอย่างไร จึงจะตัดสินใจได้ว่าบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้จากคำถามทั้ง 4 ประการก่อนการลงมือพัฒนาของไทเลอร์นี้ บุญชม ศรีสะอาด (2546) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์จะต้องเป็นลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดประสงค์เริ่มด้วยการกำหนดจุดประสงค์ชั่วคราว โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาสังคม ศึกษาผู้เรียนและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ในเนื้อหาวิชามาช่วยกำหนดจุดประสงค์อย่างคร่าวๆ ซึ่งอาจมีมากกว่า ที่จะจัดเข้าไว้ในหลักสูตร จึงควรทำการกลั่นกรองให้เหลือเฉพาะจุดที่สำคัญ และสอดคล้องกันเป็นจุดประสงค์ขั้นสุดท้าย หรือจุดประสงค์ที่ใช้จริงในการกลั่นกรองจุดประสงค์ชั่วคราวนั้น อาจจะใช้หลักจิตวิทยาการเรียนรู้และหลักปรัชญามาพิจารณาด้วย

ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์การเรียน หลังจากกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรแล้ว ขั้นตอนมา ทำการเลือกประสบการณ์การเรียน อันเป็นสื่อที่จะทำให้บรรลุถึงจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ใน การเลือกประสบการณ์การเรียนจะต้องคำนึงถึงลำดับก่อนหลังความต่อเนื่องและการบูรณาการของประสบการณ์เหล่านั้น

ขั้นที่ 3 การประเมินผลเป็นขั้นสุดท้ายซึ่งทำให้ทราบว่าประสบการณ์เรียนที่จัดขึ้นนั้นบรรลุจุดประสงค์ตามที่กำหนดไว้เพียงใด

Taba (1962) กล่าวถึงลำดับขั้นในการพัฒนาหลักสูตรไว้ 7 ขั้นตอน รายละเอียดปรากฏในภาพดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการ (Diagnosis of Needs)

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Formulation of Objectives)

ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหาสาระ (Selection of Content)

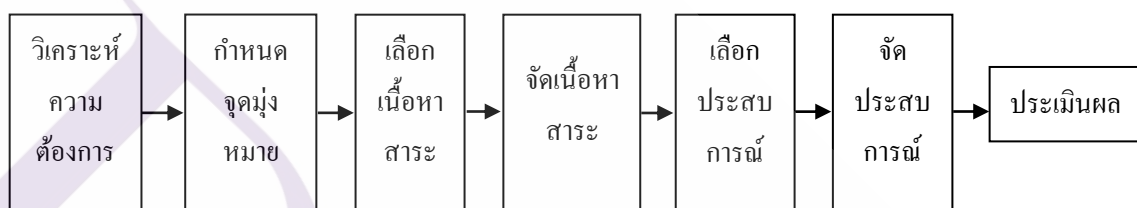
ขั้นที่ 4 การจัดเนื้อหาสาระ (Organization of Content)

ขั้นที่ 5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of Learning Experiences)

ขั้นที่ 6 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Organization of Learning Experiences)

ขั้นที่ 7 การกำหนดสิ่งที่ประเมินและวิธีการประเมินผล (Determination of What

to Evaluate and of the Ways and Means of Doing It) แสดงดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรของทาบ (Taba, 1962)

Taba (1962) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า เนื่องจากผู้เรียนมีภูมิหลังแตกต่างกัน การศึกษาภูมิหลังและการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน จึงเป็นขั้นตอนแรกและเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร Taba แนะนำให้ผู้วางแผนหลักสูตร วิเคราะห์ช่องว่าง จุดบกพร่อง และความหลากหลายในภูมิหลังของผู้เรียน เพื่อใช้สำหรับการวางแผนหลักสูตรให้แก่เขา หลังจากวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนแล้ว ผู้วางแผนหลักสูตรจะกำหนดจุดมุ่งหมายที่ต้องการจะบรรลุให้ชัดเจน แล้วจึงเลือกเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย โดยคำนึงถึงความถูกต้องและความสำคัญของเนื้อหาสาระที่เลือก เลือกเนื้อหาสาระได้แล้วผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องตัดสินใจว่าจะนำเนื้อหาสาระนั้น ๆ ไปไว้ในระดับไหน และจะจัดลำดับอย่างไร ทั้งยังต้องพิจารณาถึงความต่อเนื่อง ความยากง่ายของเนื้อหา และความสามารถของผู้เรียน กิจกรรมการเรียนรู้เป็นเครื่องมือที่จะทำให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การเลือกและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้จึงเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้างหลักสูตร ครูจะเป็นผู้เลือกวิธีการที่จะจัดและกำหนดทิศทางการเรียนรู้ และผสมผสานลำดับขั้นของการใช้กิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่มที่สอน และสุดท้าย จะต้องตัดสินใจว่าจะประเมินอะไร ด้วยวิธีการอย่างไร และใช้เครื่องมือใด เพื่อตรวจสอบว่า การจัดหลักสูตรบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

Oliva (1992) ได้เสนอแนะว่า ก่อนที่จะเลือกรูปแบบ หรือออกแบบรูปแบบใหม่ นักพัฒนาหลักสูตรควรวางโครงร่างของบรรทัดฐาน หรือลักษณะเฉพาะที่ต้องการสำหรับรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรควรแสดงให้เห็นถึงสิ่งต่อไปนี้

1. องค์ประกอบหลักของกระบวนการ ประกอบด้วย การวางแผน การนำไปใช้ และการประเมินผล

2. ธรรมเนียมปฏิบัติ คือ มีจุด “เริ่มต้น” และ “จุดจบ” แต่ไม่จำเป็นต้องตายตัว
3. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรและการสอน
4. ความแตกต่างระหว่างเป้าหมายและจุดประสงค์ของหลักสูตรและของการสอน
5. บทบาทความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ
6. รูปแบบเชิงวงจร มากกว่าเชิงเส้นตรง
7. เส้นทางการตรวจสอบย้อนกลับ
8. ความเป็นไปได้ที่จะเข้าไปในวงจรทุกจุด
9. ความคงเส้นคงวาและสมเหตุสมผลภายใน
10. มีความเรียบง่ายพอที่จะเข้าใจและดำเนินการได้
11. แสดงส่วนประกอบในรูปของแผนภาพ หรือตาราง

สังค์ อุทรานันท์ (2532) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรว่า แต่ละขั้นตอนจะมีความต่อเนื่องกันเป็นวัฏจักร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร ข้อมูลพื้นฐานของหลักสูตร คือ ข้อมูลทางด้านประวัติและปรัชญาการศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและทฤษฎีการเรียนรู้ ข้อมูลทางสังคมและวัฒนธรรม และข้อมูลเกี่ยวกับธรรมชาติของเนื้อหาวิชา ก่อนที่จะมีการร่างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ ควรจะได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐานของหลักสูตรเสียก่อน เพื่อให้ทราบสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมและของผู้เรียน

ขั้นที่ 2 การกำหนดการมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อเป็นการมุ่งแก้ปัญหาและสนองความต้องการที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวมาแล้ว

ขั้นที่ 3 การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระและประสบการณ์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอันมาก เพราะเนื้อหาสาระที่จะนำมาสอนเป็นเสมือนสื่อกลางที่จะพาผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การกำหนดมาตรการวัดและประเมินผลเป็นการกำหนดมาตรการให้ทราบว่าควรจะวัด และประเมินอะไรบ้าง จึงจะสอดคล้องกับเจตนารมณ์หรือความมุ่งหมายของหลักสูตร

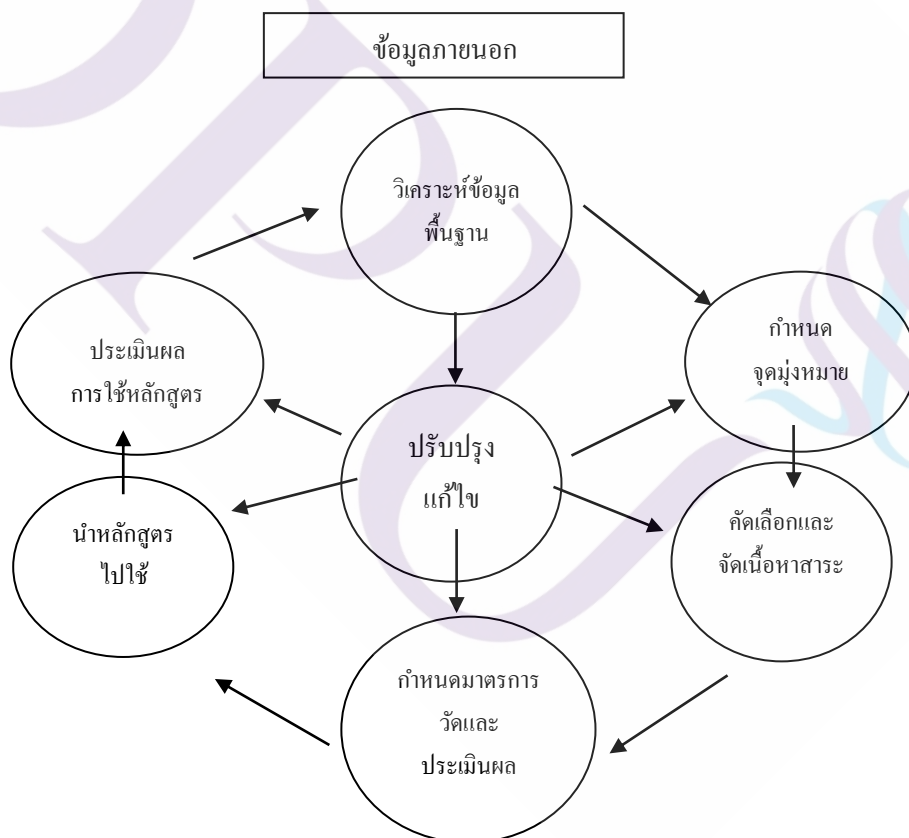
ขั้นที่ 5 การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการนำหลักสูตรไปสู่ภาคปฏิบัติหรือไปสู่การเรียนการสอนในโรงเรียน การนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องอาศัยกิจกรรมและกระบวนการต่างๆ หลายประเภท เช่น การจัดทำเอกสารและคู่มือ การใช้หลักสูตร การเตรียม

บุคลากร การบริหารและบริการหลักสูตร การดำเนินการสอนตามหลักสูตร การนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตร

ขั้นที่ 6 การประเมินผลการใช้หลักสูตร มีความมุ่งหมายที่จะประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตรเพื่อให้ทราบว่าผลผลิตที่ได้จากหลักสูตรนั้นเป็นไปตามเจตนารมณ์หรือจุดมุ่งหวังของสังคมและผู้เรียนเพียงใด

ขั้นที่ 7 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่ใช้อยู่ให้มีความเหมาะสม หรือให้สอดคล้องกับสภาพของสังคมมากขึ้น กระบวนการในการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตรซึ่งจะเริ่มปรับปรุงแก้ไขในขั้นตอนใดของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรก็ได้ แต่เมื่อเริ่มต้นตรงขั้นตอนไหนแล้วก็จะต้องดำเนินการในขั้นตอนนั้นต่อไปจนครบทุกกระบวนการในวัฏจักรของการพัฒนาหลักสูตร

รูปแบบวัฏจักรการพัฒนาหลักสูตรของ สจัด อุทรานันท์ (2532) แสดงดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 วัฏจักรการพัฒนาหลักสูตรของสจัด อุทรานันท์

จากแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรที่กล่าวมา พบว่าขั้นตอนและงานที่จะต้องทำในการพัฒนาหลักสูตรที่นักศึกษามีความเห็นสอดคล้องกันคือ ขั้นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้มาเป็นพื้นฐานในการกำหนดทิศทางของหลักสูตร ขั้นการร่างหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดหลักการ จุดหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผล การประเมินผล ขั้นการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งประกอบด้วย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การนิเทศ การติดตาม และสุดท้าย คือ ขั้นตอนการประเมินผลหลักสูตรที่ได้พัฒนาขึ้นว่ามีประสิทธิภาพเพียงพอหรือไม่

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537) ได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจรโดยได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจรโดยแบ่งกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ 3 ระบบ คือ ระบบการร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้ และระบบการประเมินหลักสูตร ซึ่งทั้งสามระบบนี้จะต้องมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน

1. ระบบการร่างหลักสูตร ได้แก่

1.1 สิ่งกำหนดหลักสูตร คือ การเตรียมการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จะนำมาใช้สำหรับพัฒนาหลักสูตร ซึ่งได้แก่ สิ่งกำหนดทางวิชาการ สิ่งกำหนดทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและสิ่งกำหนดทางการเมือง

1.2 รูปแบบหลักสูตร ได้แก่ โครงสร้างและองค์ประกอบหลักสูตร ซึ่งได้หลังจากศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากสิ่งกำหนดหลักสูตร

1.3 การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตร พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง

1.4 การปรับแก้หลักสูตรก่อนนำไปใช้ จะต้องจัดทำระบบข้อมูลที่ชัดเจน รวมทั้งการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบ

2. ระบบการใช้หลักสูตร ได้แก่

2.1 การขออนุมัติการใช้หลักสูตร เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงจะรับสมัครผู้ที่ศึกษาและดำเนินการเรียกสอบได้

2.2 การวางแผนการใช้หลักสูตรจะกระทำควบคู่ไปกับการขออนุมัติหลักสูตร เมื่อหลักสูตรได้รับการอนุมัติเรียบร้อยแล้ว จะดำเนินการใช้หลักสูตรได้

2.3 การบริหารหลักสูตร หรือ การดำเนินการใช้หลักสูตร เริ่มตั้งแต่การประชาสัมพันธ์ การเตรียมความพร้อมของบุคลากร งบประมาณ การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน ไปจนถึงการจัดตารางสอน

3. ระบบการประเมินหลักสูตร ได้แก่

3.1 การวางแผนการประเมินหลักสูตร เป็นการวางแผนว่าจะประเมินหลักสูตรในส่วนใดบ้าง เช่น ประเมินเอกสารหลักสูตร การประเมินย่อยๆ แต่ละระบบ เช่น ระบบการเรียน การสอน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หรือประเมินหลักสูตรทั้งระบบ

3.2 แผนการเก็บข้อมูล การจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่และการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนด

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ควรกำหนดว่าข้อมูลอะไรบ้างที่สำคัญในการตัดสินใจ การจัดทำระบบข้อมูล จะช่วยจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ และสังเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.4 การรายงานข้อมูล การจัดทำรายงานและการเสนอข้อมูล จะช่วยในการพิจารณาว่าหลักสูตรนี้มีค่าตรงตามวัตถุประสงค์หรือว่าจะปรับปรุงแก้ไขระบบพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร

ปราณี สังฆะตะวรรณ และ ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล (2553, น.35) กล่าวว่า กระบวนการ พัฒนาหลักสูตรที่สมบูรณ์และเป็นวงจรจะประกอบด้วยอย่างน้อย 5 ขั้นตอนคือ

1. การกำหนดจุดหมาย
2. การกำหนดเนื้อหา
3. การนำหลักสูตรไปใช้
4. การประเมินหลักสูตร
5. การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนา และการออกแบบหลักสูตร ประกอบด้วย การร่างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตร

2.1.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบที่ควรมีอยู่ในหลักสูตรเพื่อให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์สำหรับใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์นั้น Taba (1962) วิชยวงศ์ใหญ่ (2537) บุญชม ศรีสะอาด (2546) และสุนีย์ ภูพันธ์ (2546) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบหลักสูตรที่สำคัญมี 4 ประการ กล่าวคือ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร (Objectives) เนื้อหา (Contents) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Activities) และการประเมินผล (Evaluation) ทิศนา แจมมณี (2556) กล่าวว่า การพัฒนาหรือการสร้างระบบใด ๆ สิ่งสำคัญประการแรกต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน การศึกษาหลักการหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดองค์ประกอบและเห็นแนวทางในการจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบได้รอบคอบขึ้น ซึ่งจะทำให้รูปแบบหรือระบบมี

ความชัดเจนขึ้น การจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นที่ต้องใช้ความคิด ความรอบคอบ ผู้จัดรูปแบบต้องพิจารณาว่าองค์ประกอบใดเป็นเหตุและเป็นผลขึ้นต่อกันในลักษณะใด สิ่งใดควรมาก่อนมาหลัง สิ่งใดสามารถดำเนินการคู่ขนานไปได้ ขั้นนี้เป็นขั้นที่อาจใช้เวลาในการพิจารณาอย่างมาก นอกจากนี้ ชำรง บัวศรี (2542) มีความเห็นเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบหลักสูตรนั้นอาจมีรายละเอียดเพิ่มเติมขึ้นได้เพื่อทำให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

Tyler (1949) ได้ตั้งคำถามเพื่อใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรไว้ 4 ประการ ซึ่งสามารถประยุกต์เป็นองค์ประกอบของหลักสูตรได้เป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1. จุดประสงค์
2. เนื้อหาวิชา
3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้
4. การประเมินผล

Taba (1962) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรนั้นจะประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะวิชา
2. เนื้อหาวิชาและจำนวนชั่วโมงสอนสำหรับการสอนแต่ละวิชา
3. กระบวนการเรียนการสอน
4. โครงการประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร

สังัด อุทรานนท์ (2532) กล่าวถึงองค์ประกอบที่จำเป็นของหลักสูตร คือ

1. เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. เนื้อหาสาระและประสบการณ์
4. การเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
5. การเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิชาการในชุมชน
6. การประเมินผล

สุมิตร คุณานุกร (2536) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรว่ามี 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความมุ่งหมาย (Objectives)
2. เนื้อหา (Content)
3. การนำหลักสูตรไปใช้ (curriculum implementation)
4. การประเมินผล (Evaluation)

กาญญา คุณารักษ์ (2540) กล่าวว่า หลักสูตรมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. ความมุ่งหมาย (Objectives)

2. เนื้อหาวิชาและประสบการณ์ (Subject matter and experience)
3. วิธีการสอน (method)
4. วัสดุอุปกรณ์การสอน (Materials)
5. กิจกรรมการเรียนการสอน (activities)

เอกรินทร์ สีมหาศาล (2545) ได้กล่าวถึงหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทุกแห่งมีหน้าที่ต้องจัดทำนั้นว่า มีองค์ประกอบดังนี้

1. ทิศทางและเป้าหมายของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
2. จุดหมายของหลักสูตรสถานศึกษา
3. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
4. โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา
5. มาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้
6. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
7. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
8. ปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้อื่นๆ

บุญชม ศรีสะอาด (2546) กล่าวว่า โดยทั่วไปหลักสูตรมีองค์ประกอบพื้นฐาน 4 องค์ประกอบ คือ

1. จุดประสงค์
2. สาระความรู้ประสบการณ์
3. กระบวนการเรียนการสอน
4. การประเมินผล

จากองค์ประกอบของหลักสูตรของนักการศึกษาที่กล่าวมา สามารถสรุปรูปแบบองค์ประกอบของหลักสูตร ได้ตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 รูปแบบองค์ประกอบของหลักสูตรตามคิของนักการศึกษา

รูปแบบของการพัฒนา หลักสูตร	นักการศึกษา								
	Tyler	Tab a	Oliva	สุ มิตร	สังค	วิชัย	กาญจ นา	บุญ ชม	เอ กรินทร์
1. วิเคราะห์ความต้องการ พัฒนาหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓
2. กำหนดหลักการและ เป้าหมายของหลักสูตร	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓
3. กำหนดโครงสร้างและ องค์ประกอบหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
3.1 จุดมุ่งหมายของ หลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3.2 เนื้อหาและ ประสบการณ์เรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
3.3 กิจกรรมการเรียน การสอน	✓	✓	✓		✓	✓	✓		
3.4 สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งการเรียนรู้	✓	✓			✓	✓	✓		
3.5 การวัดผลประเมินผล	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓
4. วิเคราะห์ความต้องการ พัฒนาหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓
5. วิเคราะห์ความต้องการ พัฒนาหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓
6. วิเคราะห์ความต้องการ พัฒนาหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓
7. การตรวจสอบคุณภาพ หลักสูตรก่อนนำไปใช้	✓	✓				✓			
8. การนำหลักสูตรไปใช้				✓		✓			

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

รูปแบบของการพัฒนา หลักสูตร	นักการศึกษา								
	Tyler	Tab a	Oliva	สุ มิตร	สังค 	วิชัย	กาญจ นา	บุญ ชม	เอ กรินทร์
8.1 ดำเนินการตามแผน กิจกรรมการเรียนการสอน		✓			✓	✓			
8.2 ประเมินผลการเรียน		✓			✓	✓			
9. การประเมินผลหลัง การใช้หลักสูตร		✓			✓	✓			
10. การปรับปรุงแก้ไข หลักสูตร		✓			✓	✓			
11. คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของผู้เรียน									✓
12. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน									✓
13. การเสนอแนะเกี่ยวกับ การช่วยเหลือและส่งเสริม ผู้เรียน				✓					
14. วิธีสอน							✓		
15. โครงสร้างหลักสูตร									✓

จากตารางที่ 2.1 พบว่า รูปแบบองค์ประกอบของหลักสูตรส่วนใหญ่คล้ายคลึงกัน ซึ่งนักการศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นเหมือนกันว่า ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาหลักสูตร 2) การกำหนดหลักการและเป้าหมายของหลักสูตร 3) การกำหนดโครงสร้างและองค์ประกอบหลักสูตร ประกอบด้วย 3.1 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3.2 เนื้อหาและประสบการณ์เรียนรู้ 3.3 กิจกรรมการเรียนการสอน 3.4 สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งการเรียนรู้ 3.5 การวัดผลประเมินผล 4) การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรก่อนนำไปใช้ 5) การนำหลักสูตรไปใช้ ประกอบด้วย 5.1 ดำเนินการตามแผนกิจกรรมการเรียนการสอน 5.2 ประเมินผลการเรียน 6) การประเมินผลหลังการใช้หลักสูตร 7) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

2.1.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร

การตรวจสอบว่าหลักสูตรที่สร้างขึ้นบรรลุจุดประสงค์หรือไม่ มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพแค่ไหน มีอะไรที่ต้องแก้ไขเพื่อนำผลที่ได้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าต่อไป จำเป็นต้องผ่านการประเมินหลักสูตร ซึ่งมีนักการศึกษาต่าง ๆ ได้ให้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร ไว้ดังนี้

2.1.3.1 ความหมายการประเมินหลักสูตร

Tyler (1949, p. 110) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการประเมินผลเป็นกระบวนการที่จะช่วยตรวจสอบว่าหลักสูตรและการสอนบรรลุจุดประสงค์เพียงใด ผลการประเมินควรวัดจากวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผลงานที่สำเร็จจะสะท้อนผลสำเร็จของวัตถุประสงค์ ดังนั้น การประเมินนักเรียนจึงต้องมีการประเมินตลอดการเรียนมิใช่ที่ปลายทางเท่านั้น และควรประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนด้วย และที่สำคัญเครื่องมือประเมินต้องมีความตรง (Valid) และเชื่อมั่นได้ (Reliable)

Taba (1962, p. 415) ได้กล่าวถึงการประเมินผลและวิธีการประเมินผลไว้ว่าเป็นการตรวจสอบวัตถุประสงค์ว่าบรรลุตามที่กำหนดหรือไม่

Cronbach (1972, p. 231) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินหลักสูตรคือ การรวบรวมข้อมูลและการใช้ข้อมูลเพื่อตัดสินใจในเรื่องโปรแกรมหรือหลักสูตรการศึกษา

Good (1973, p. 209) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินหลักสูตรคือ การประเมินผลของกิจกรรมการเรียนภายในขอบข่ายของการสอนที่เน้นเฉพาะจุดประสงค์ของการตัดสินใจในความถูกต้องของจุดมุ่งหมายความสัมพันธ์ และความต่อเนื่องของเนื้อหาและผลสัมฤทธิ์ของวัตถุประสงค์เฉพาะ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจในการวางแผนการจัดโครงการต่อเนื่องและการหมุนเวียนของกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดให้มีขึ้น

Saylor, Alexander and Lewis (1981, p. 317) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินหลักสูตรคือการตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตรว่า จุดมุ่งหมายมีความเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด การเลือกเนื้อหาและวิธีการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่ใช้หลักสูตรนั้นหรือไม่

Oliva (1992) ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า เป็นกระบวนการที่กระทำอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลที่รวบรวมแล้วนั้นในการทำการตัดสินใจ ซึ่งกระทำเพื่อจุดประสงค์ของการทำให้เกิดเป็นระบบ แบบแผนที่ดีขึ้น

Stake (1995) ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรว่า เป็นการบรรยายและการตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตร ซึ่งเน้นเรื่องการบรรยายสิ่งที่จะถูกประเมินหลักสูตรโดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการตัดสินใจคุณค่า Stake (1995) มีแนวคิดว่า ในการประเมินหลักสูตร

ไม่ควรพิจารณาเฉพาะผลที่เกิดจากการใช้หลักสูตรเท่านั้น แต่จะต้องพิจารณาส่วนประกอบของการจัดการเรียนการสอนหลาย ๆ ส่วน ทั้งนี้เพราะผลสำเร็จของหลักสูตรไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าผู้เรียนจะสามารถบรรลุถึงจุดประสงค์ที่ตั้งใจไว้หรือไม่เท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง เช่น ผู้เรียนไม่สามารถบรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้ อาจมาจากองค์ประกอบด้านเวลา กล่าวคือให้เวลาแก่ผู้เรียนไม่เพียงพอหรือเวลาที่จัดไม่เหมาะสม ทั้งๆ ที่หลักสูตรนั้นอาจได้อยู่แล้วก็ได้ ดังนั้น ถ้าจะพิจารณาแต่ผลลัพธ์ของการใช้หลักสูตรอย่างเดียวจะไม่ได้รับข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจว่าหลักสูตรนั้นดีหรือไม่ดี และจะมองไม่เห็นช่องทางที่ชัดเจนและครอบคลุมในการปรับปรุงหลักสูตรต่อไป

Stufflebeam (2003, pp. 30-31) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินหลักสูตร คือกระบวนการหาข้อมูล เก็บข้อมูลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจทางเลือกที่ดีกว่าเดิม

กาญจนา คุณารักษ์ (2540, น. 220) ให้ความหมายว่า การประเมินผลหลักสูตรเป็นการเตรียมข้อสนเทศ เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจในระยะต่าง ๆ ของการพัฒนาหลักสูตร ข้อสนเทศดังกล่าวอาจจะเกี่ยวกับโปรแกรมที่สมบูรณ์ทั้งหมด หรือ องค์ประกอบเพียงบางส่วน

บุญชม ศรีสะอาด (2541, น. 95) ให้ความหมายว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง การพิจารณาเปรียบเทียบและตัดสินใจเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ในระบบหลักสูตรว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร อีกทั้งมีความสอดคล้องระหว่างมาตรฐาน ความมุ่งหวัง และการปฏิบัติจริงเพียงใด หลักสูตรมีประสิทธิภาพเพียงใด มีผลกระทบอย่างไร ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ปรับปรุงหลักสูตรนั้น

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, น. 249) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินหลักสูตร เป็นกระบวนการในการพิจารณาตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตรว่าหลักสูตรนั้น ๆ มีประสิทธิภาพแค่ไหน เมื่อนำไปใช้แล้วบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ มีอะไรที่ต้องแก้ไขเพื่อนำผลที่ได้มาใช้ ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าต่อไป

ปราโมทย์ จันทรเรือง (2548, น. 98) ได้สรุปความหมายของการประเมินหลักสูตร ไว้ว่าเป็นการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำข้อมูลในการวิเคราะห์มาตัดสินใจข้อบกพร่องหรือปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขส่วนประกอบทุกส่วนของหลักสูตรให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นหรือตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตร

ฉันท ชาติทอง (2552) ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตรว่ามีคุณภาพมากน้อยเพียงไร และเพื่อนำผลประเมินดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

ธีรพงศ์ บัวศรี (2552) ให้ความหมายการประเมินหลักสูตรว่า กระบวนการของข้อกำหนด รวบรวมและประมวลข้อมูลที่มีประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ ที่ต้องทำต่อเนื่องกันตั้งแต่เริ่มวางแผนจัดทำหลักสูตรต้นแบบ จนกระทั่งได้หลักสูตรแม่บทที่เสร็จสมบูรณ์ จนถึงขั้นนำไปใช้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2552, น. 372) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร คือ การรวบรวมและศึกษาข้อมูล รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตรวจสอบหลักสูตรและตัดสินใจว่าหลักสูตรมีคุณค่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, น. 291) ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรว่าเป็น กระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่าหลักสูตรนั้น ๆ มีประสิทธิภาพแค่ไหน เมื่อนำไปใช้แล้วบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีอะไรที่ต้องแก้ไขเพื่อนำผลที่ได้มาใช้ ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าต่อไป

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, น. 278) ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรว่า หมายถึง การพิจารณาค่าของหลักสูตรต่อผู้เรียนว่ามีมากน้อยเพียงใด หลักสูตรสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้จริงหรือไม่ ซึ่งข้อมูลการประเมินหลักสูตรจะนำไปสู่การตัดสินใจที่จะปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้มีคุณภาพสูงขึ้น

มาลินี บุญยรัตพันธุ์ (2558, น. 118) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรคือ กระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่าหลักสูตรนั้น ๆ มีประสิทธิภาพแค่ไหน เมื่อนำไปใช้แล้วบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีอะไรต้องแก้ไข เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าต่อไป

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการซึ่งดำเนินการใช้และนำผลของการใช้หลักสูตรนั้น มาตัดสินคุณค่าว่าหลักสูตรนั้นมีข้อดีและข้อบกพร่องด้านใดและควรแก้ไขอย่างไร

2.1.3.2 ประเภทการประเมินหลักสูตร

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, น. 193-194) ได้กล่าวถึงระยะเวลาในการประเมินหลักสูตรไว้ 3 ระยะ คือ

1. การประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้
2. การประเมินระหว่างดำเนินการใช้หลักสูตร
3. การประเมินหลังการใช้หลักสูตร

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรควรทำเป็นระยะๆ ทั้งนี้เนื่องจากข้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาดของหลักสูตร อาจมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัยที่ต่างกัน และ

เกิดขึ้นในระยะเวลาต่างกัน เช่น อาจมีสาเหตุมาจากตอนจัดทำ หรือยกร่างหลักสูตร ทำให้ตัวหลักสูตรมีคุณภาพไม่ดีหรือไม่สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของผู้เรียนและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป หรืออาจมีสาเหตุมาจากตอนนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินหลักสูตรที่ดี จึงต้องตรวจสอบเป็นระยะเพื่อลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้น โดยทั่วไปการประเมินหลักสูตรจะแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การประเมินหลักสูตรก่อนนำหลักสูตรไปใช้ (Project Analysis) สามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือ

1. ประเมินหลักสูตรเมื่อสร้างหลักสูตรฉบับร่างเสร็จแล้ว ก่อนนำหลักสูตรไปใช้จริง ควรมีการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฉบับร่าง และองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตร การประเมินหลักสูตรในระยะนี้ต้องอาศัยความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ทางด้านพัฒนาหลักสูตรด้านเนื้อหาวิชา ด้านวิชาชีพครู ด้านการวัดผล

2. ประเมินหลักสูตรในขั้นทดลองใช้ เพื่อปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ขาดตกบกพร่องหรือเป็นปัญหาให้มีความสมบูรณ์ เพื่อประสิทธิภาพในการนำไปใช้ต่อไป

ระยะที่ 2 การประเมินหลักสูตรระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร (Formative Evaluation) ในระหว่างที่มีการดำเนินการใช้หลักสูตรที่จัดทำขึ้น ควรมีการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถใช้ได้ดีเพียงใด หรือบกพร่องในจุดไหน จะได้แก้ไขให้เหมาะสม

ระยะที่ 3 การประเมินหลักสูตรหลังการใช้หลักสูตร (Summative Evaluation) หลังจากที่มีการใช้หลักสูตรมาแล้วระยะหนึ่ง หรือครบกระบวนการเรียบร้อยแล้ว ควรจะประเมินหลักสูตรทั้งระบบ ซึ่งได้แก่การประเมินองค์ประกอบด้านต่างๆ ของหลักสูตรทั้งหมด คือ เอกสารหลักสูตร วัสดุ หลักสูตรบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร การนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดกระบวนการเรียนการสอน ฯลฯ เพื่อสรุปผลตัดสินว่าหลักสูตรที่จัดขึ้นนั้นควรดำเนินการใช้ต่อไป หรือควรปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น หรือควรยกเลิก

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2552, น. 372-379) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตร ขอบกพร่องหรือความผิดพลาดอาจจะเนื่องมาจากสาเหตุและปัจจัยต่าง ๆ เช่น การออกแบบหลักสูตรอาจไม่เหมาะสมกับความต้องการของบุคคลและสังคม เป็นต้น จากตัวอย่างนี้ถ้าไม่มีการประเมินหลักสูตรก่อนการนำหลักสูตรไปใช้ อาจจะเป็นภาระที่ยุงยากมากสำหรับผู้เรียน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร ดังนั้น การประเมินหลักสูตรจึงต้องมีการประเมินเป็นระยะๆ เพื่อที่จะลดปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อใช้หลักสูตรจริง การประเมินหลักสูตรแบ่งเป็น 3 ระยะคือ

ระยะที่ 1 การประเมินหลักสูตรก่อนการนำหลักสูตรไปใช้ เมื่อการพัฒนาหลักสูตรฉบับร่างเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก่อนจะนำหลักสูตรไปใช้จริงต้องมีการประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฉบับร่าง รวมทั้งองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง การประเมินหลักสูตรในระยะนี้จึงต้องกระทำอย่างรอบคอบและมีระบบที่ชัดเจน เพราะผลการประเมินนำมาปรับปรุงหลักสูตรให้สมบูรณ์ได้ตรงประเด็น

ระยะที่ 2 การประเมินหลักสูตรระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร หมายถึง การทำให้หลักสูตรกระจำ มีความชัดเจนของกระบวนการใช้หลักสูตรในด้านระบบบริหารและการจัดการหลักสูตร การประเมินหลักสูตร การนิเทศกำกับดูแลและกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพราะการใช้หลักสูตรในระยะนี้จะใช้ในภาพกว้าง มีกลุ่มเป้าหมาย สถานที่ รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ระยะนี้จะได้ข้อมูลที่กว้างและลึกเพื่อใช้ในการตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตรได้ประการหนึ่ง การประเมินการเรียนการสอนจะรวมอยู่ในส่วนนี้ของการประเมินหลักสูตรด้วย

ระยะที่ 3 การประเมินหลักสูตรภายหลังการใช้หลักสูตรครบกระบวนการ การใช้หลักสูตรแต่ละหลักสูตรใช้เวลามากน้อยต่างกัน สภาพสังคมเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความจำเป็นที่จะต้องประเมินหลักสูตรทั้งระบบเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร รวมทั้งการมีทรัพยากรจำกัด จะได้บริหารและจัดการทรัพยากรในการใช้หลักสูตรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ผลการประเมินจะเป็นข้อมูลสำหรับการของบประมาณเพื่อจัดการศึกษาต่อไปให้มีความเพียงพอเพื่อคุณภาพของการจัดการศึกษา การประเมินหลักสูตรทั้งระบบได้แก่ การประเมินโดยองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของหลักสูตรทั้งหมด คือ เอกสารหลักสูตร วัสดุหลักสูตร บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร สภาพการใช้หลักสูตร ด้านการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศดูแล รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่จำเป็นจะเป็นตัวบ่งชี้การอธิบายคุณภาพของผลผลิต

สิ่งที่ต้องประเมินในการประเมินหลักสูตร สามารถแบ่งได้ดังนี้ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2540)

1. การประเมินเอกสารหลักสูตร เป็นการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรว่า จุดหมาย จุดประสงค์ โครงสร้าง เนื้อหาสาระ และวิธีการวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องเหมาะสม ครบคลุม และถูกต้องตามหลักเกณฑ์การพัฒนาหลักสูตรหรือไม่ เพียงใด ภาษาที่ใช้สามารถสื่อสารให้เข้าใจ และมีความชัดเจนในการนำไปสู่การปฏิบัติหรือไม่ หลักสูตรที่สร้างขึ้นเหมาะสมกับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ และสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและผู้เรียนมากน้อยเพียงใด การประเมินเอกสารหลักสูตรมักใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และใช้วิธีให้ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการประเมิน นอกจากนี้ยัง

สามารถใช้วิธีอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดรายการและระดับที่ต้องการประเมิน เป็นต้น

2. การประเมินการใช้หลักสูตรเป็นการตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้กับสถานการณ์จริงเพียงใด การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรทำอะไร มีปัญหาอุปสรรคอย่างไรในการใช้หลักสูตร เพื่อจะได้แก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น และสามารถนำหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล วิธีการประเมินอาจใช้วิธีการสังเกต สัมภาษณ์ และส่งแบบสอบถามให้ผู้ใช้คือ ครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้เรียน ผู้ปกครอง เป็นต้น การประเมินอาจประเมินการใช้หลักสูตรทั้งหมดหรือประเมินเพียงบางส่วนก็ได้ เช่น ประเมินเฉพาะประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ หรือบรรยากาศการเรียนการสอนในชั้นเรียน เป็นต้น

3. การประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร เป็นการตรวจสอบสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการ (Academic Achievement) ได้แก่ ความรู้ความสามารถในวิชาการต่าง ๆ ที่เรียน และสัมฤทธิ์ผลที่ไม่ใช่ทางวิชาการ (Non-Academic Achievement) ได้แก่ บุคลิกภาพ ความรับผิดชอบ ความสามัคคี ความซื่อสัตย์ เป็นต้น การประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตรนั้น นอกจากจะประเมินผู้เรียนที่กำลังศึกษาอยู่แล้ว ยังควรติดตามผลความก้าวหน้าของการสำเร็จการศึกษา ว่าสามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนไปใช้ในการปฏิบัติงาน และประสบความสำเร็จในการทำงานหรือศึกษาต่อหรือไม่ เพียงใด มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะแก้ปัญหาและปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้ดีหรือไม่ โดยติดตามสอบถามจากผู้เรียน ผู้สำเร็จการศึกษา นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการ ซึ่งวิธีเก็บข้อมูลได้แก่ การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ การส่งแบบสอบถาม เป็นต้น

4. การประเมินระบบหลักสูตร ในการประเมินหลักสูตร หากประเมินแต่ละส่วนอาจทำให้มองเห็นภาพรวมไม่ชัดเจน ไม่ถูกต้อง จึงควรมีการประเมินหลักสูตรทั้งระบบพร้อมกันไป เพราะการประเมินเอกสารหลักสูตร การประเมินการใช้หลักสูตร และการประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร เป็นสิ่งที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรมี 3 ระยะ คือ การประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินระหว่างดำเนินการใช้หลักสูตร และการประเมินหลังการใช้หลักสูตร

2.1.3.3 รูปแบบการประเมินหลักสูตร

รูปแบบการประเมินหลักสูตรตามแนวคิดของนักการศึกษา มีหลายรูปแบบ ดังนี้

1) รูปแบบของการประเมินหลักสูตรของ Scriven

Scriven (1967) ไม่เห็นด้วยกับการประเมินที่คำนึงถึงแต่จุดประสงค์ที่ตั้งไว้ก่อน เพราะจะก่อให้เกิดความลำเอียงในการประเมินว่า จะต้องตรวจสอบให้ตรงกับจุดประสงค์ให้ได้เท่านั้น ซึ่งจะทำให้ประเมินในสิ่งที่เกิดขึ้นจริงไม่ได้ครบ Scriven (1967) เสนอว่า ในการประเมิน

นั้นผู้ประเมินควรประเมินผลสิ่งที่เกิดขึ้นจริงๆ และจะสังเกตพฤติกรรมและสภาพการณ์ รวมทั้งผลต่าง ๆ ที่ได้รับ ผู้ประเมินจะมีความเป็นอิสระในการเก็บข้อมูลทุกชนิดที่มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งที่สังเกตได้ และข้อมูลที่ได้จากการสังเกต มักเป็นข้อมูลในลักษณะเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจได้ข้อค้นพบต่าง ๆ มากมาย นอกเหนือจากการได้ข้อค้นพบเพียงว่า หลักสูตรได้บรรลุจุดประสงค์หรือไม่อย่างไร เช่น อาจได้คำตอบว่าหลักสูตรที่ประเมินนั้นคุ้มกับการลงทุนหรือไม่ ฯลฯ

ขั้นตอนการประเมิน

ขั้นตอนของรูปแบบการประเมินโดยไม่ยึดเป้าหมาย เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากหลักสูตร ทั้งที่คาดหวังไว้และไม่คาดหวัง เป็นการขยายแนวคิดของ Tyler แต่ Scriven ก็ได้เสนอแนะอะไรเกี่ยวกับวิธีประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรว่า เป็นอย่างไร จึงเป็นแต่เพียงการเสนอรูปแบบรวม ๆ ของการประเมินผลตามทัศนคติของเขาเท่านั้น

2) รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Provus (Provus Curriculum Evaluation Model)

หลักการและแนวคิด Provus (1971) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรที่เรียกว่า การประเมินผลความแตกต่าง หรือการประเมินผลความไม่สอดคล้อง (Discrepancy Evaluation) ซึ่งจะประเมินหลักสูตรใน 5 ส่วน คือ ออกแบบทรัพยากรการหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเริ่มใช้หลักสูตร กระบวนการ ผลผลิตของหลักสูตร และค่าใช้จ่ายจริงหรือผลตอบแทน

ขั้นตอนการประเมิน

แต่ละส่วนจะมีขั้นตอนการประเมินผลเหมือนกันคือ แบ่งการดำเนินการออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดมาตรฐานของสิ่งที่ต้องการจะวัด (Standard - S)

ขั้นที่ 2 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติจริงของสิ่งที่ต้องการจะวัด (Performance-P)

ขั้นที่ 3 นำข้อมูลที่รวบรวมได้ในขั้นที่ 2 มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ในขั้นที่ 1 (Compare - C)

ขั้นที่ 4 ศึกษาความแตกต่าง หรือความไม่สอดคล้องระหว่างผลการปฏิบัติจริงกับเกณฑ์มาตรฐาน (Discrepancy - D)

ขั้นที่ 5 ส่งผลการประเมินให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรว่าจะยกเลิกการใช้หลักสูตรที่ประเมินหรือแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติหรือเกณฑ์มาตรฐานให้มีคุณภาพดีขึ้น (Decision Making)

3) รูปแบบการประเมินหลักสูตรตามแนวคิดของ Tyler

ตามแนวคิด Tyler (1969) การศึกษา คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ดังนั้น การประเมินหลักสูตรจึงเป็นการตรวจสอบว่า พฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ โดยการศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบของกระบวนการจัดการศึกษา 3 ส่วน คือ จุดมุ่งหมายทางการศึกษา การจัดประสบการณ์เรียนรู้ และสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน ซึ่งเชื่อว่าจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน รัดกุม และจำเพาะเจาะจง จะเป็นแนวทางในการประเมินผลในภายหลัง ดังนั้น พื้นฐานของการจัดหลักสูตร คือ ผู้จัดทำหลักสูตรจะต้องสามารถวางจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ว่าต้องการให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลง หรือมีพฤติกรรมเมื่อเรียนจบหลักสูตรแล้วอย่างไร และพยายามจัดประสบการณ์การสอนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามที่ต้องการ บทบาทของการประเมินหลักสูตรจึงอยู่ที่การตรวจสอบว่า หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด ดังนั้น การประเมินหลักสูตรจึงเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน และของการประเมินคุณค่าของหลักสูตรด้วย

ขั้นตอนการประเมินหลักสูตร

ขั้นตอนการประเมินหลักสูตรควรพิจารณา 3 ด้าน คือ

ด้านสิ่งที่มาก่อน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เอื้อให้เกิดผลจากหลักสูตร และเป็นสิ่งที่มีอยู่ก่อนการใช้หลักสูตรอยู่แล้ว ประกอบด้วย 7 หัวข้อ คือ บุคลิกและนิสัยของผู้เรียน บุคลิกและนิสัยของครู เนื้อหาในหลักสูตร วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน อาคารสถานที่ การจัดโรงเรียน ลักษณะของชุมชน

ด้านกระบวนการเรียนการสอน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างครูกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน ครูกับผู้ปกครอง ฯลฯ เป็นขั้นของการใช้หลักสูตรประกอบด้วย 5 หัวข้อ คือ การสื่อสาร การจัดแบ่งเวลา การลำดับเหตุการณ์ การให้กำลังใจ บรรยากาศของสิ่งแวดล้อม

ด้านผลผลิต หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย 5 หัวข้อ คือ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ทักษะของผู้เรียน ทักษะของผู้เรียน ผลที่เกิดขึ้นกับครู ผลที่เกิดขึ้นกับสถาบัน

ก่อนที่ผู้ประเมินจะประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ ของทั้ง 3 ด้าน ผู้ประเมินต้องตั้งผลที่คาดหวังเอาไว้ก่อน แล้วสังเกตหรือทดสอบผลที่เกิดขึ้นจริง จากนั้นจึงใช้มาตรฐานซึ่งได้แก่เกณฑ์ต่างๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญเชื่อว่าควรจะใช้เป็นทางนำไปสู่การตัดสิน

4) รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Ralph W. Tyler Curriculum Evaluation Model

ตามแนวคิดของ Tyler (1969) การศึกษา คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ดังนั้น การประเมินหลักสูตรจึงเป็นการตรวจสอบว่า พฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นไปตาม จุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ โดยการศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบของกระบวนการจัดการศึกษา 3 ส่วน คือ จุดมุ่งหมายทางการศึกษา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน ซึ่งเชื่อว่าจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน รัดกุม และจำเพาะเจาะจง จะเป็นแนวทางในการประเมินผลในภายหลัง ดังนั้น พื้นฐานของการจัดหลักสูตร คือ ผู้จัดทำหลักสูตรจะต้องสามารถวางจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ว่าต้องการให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลง หรือมีพฤติกรรมเมื่อเรียนจบหลักสูตรแล้วอย่างไร และพยายามจัดประสบการณ์การสอนเพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมไป ตามที่ต้องการ บทบาทของการประเมินหลักสูตรจึงอยู่ที่การตรวจสอบว่า หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด ดังนั้น การประเมินหลักสูตรจึงเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน และการประเมินคุณค่าของหลักสูตรด้วย

ขั้นตอนการเรียนการสอนและการประเมินผล

ขั้นตอนของการเรียนการสอนและการประเมินผล สรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษา โดยเขียนจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน และบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่ต้องการให้บรรลุ

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์ทางการศึกษา ที่จะช่วยให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และเลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 จัดหา ตัดแปลง หรือสร้างเครื่องมือประเมิน แล้วพัฒนาให้มีคุณภาพ คือ มีความเป็นปรนัย มีความเชื่อมั่น และมีความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้วัดได้ตามจุดประสงค์

ขั้นตอนที่ 4 ทดสอบผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร

5) รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Stufflebeam (2000)

เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายในชื่อ CIPP Model (Context - Input - Process – Product Model) รูปแบบนี้เป็นการประเมินข้อมูล 4 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 การประเมินบริบท เป็นการประเมินสถานะแวดล้อมโดยการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการต่าง ๆ เพื่อชี้ให้เห็นว่า ควรกำหนดจุดมุ่งหมายอย่างไร จึงจะสนองความต้องการและแก้ปัญหาที่ประสบอยู่ ในกรณีที่หลักสูตรไม่ใช้อยู่ในขั้นการวางแผน แต่ใช้มา ระยะหนึ่งแล้วต้องการประเมิน การประเมินในกรณีนี้จะเป็นการประเมินในเรื่องจุดมุ่งหมายหรือ

จุดประสงค์ต่าง ๆ ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตรและเนื้อหาสาระที่มีอยู่ในหลักสูตร เพื่อตรวจสอบดูว่า สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม ปัญหาและความต้องการต่าง ๆ หรือไม่อย่างไร

ประเภทที่ 2 การประเมินปัจจัยตัวป้อน เป็นการประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ผู้เรียน อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน อาคารสถานที่ งบประมาณ ฯลฯ เพื่อตรวจสอบดูว่า ปัจจัยป้อนเหล่านั้นเป็นอย่างไร มีผลหรือมีส่วนช่วยในการใช้หลักสูตรในทางปฏิบัติบรรลุผลหรือไม่อย่างไร

ประเภทที่ 3 การประเมินกระบวนการเป็นการประเมินหลักสูตรในขั้นปฏิบัติการหรือประเมินกระบวนการใช้หลักสูตร เพื่อตรวจสอบดูว่า กิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ ของการใช้หลักสูตร ในสภาพที่เป็นจริงเป็นอย่างไร มีปัญหาหรือข้อบกพร่องหรือไม่ เช่น เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสอนการบริหาร

ประเภทที่ 4 การประเมินผลผลิต เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตรนั้น โดยตรวจสอบว่าผู้เรียนมีคุณสมบัติตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ เพียงใด ซึ่งอาจพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ภาวะการณ์มีงานทำหรือการศึกษาต่อ ฯลฯ รูปแบบการประเมินหลักสูตรแบบ CIPP นี้ เป็นการประเมินหลักสูตรทั้งระบบ ผู้ประเมินจะประเมินผลทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น แล้วนำมาพิจารณาความสอดคล้องและความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ถ้าในจุดมุ่งหมายของหลักสูตรต้องการให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น ก็ต้องศึกษาว่าปัจจัยเบื้องต้นต่างๆ และกระบวนการเรียนการสอนรวมทั้งกระบวนการบริหารหลักสูตรเอื้อต่อการให้ผู้เรียนสามารถคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็นหรือไม่อย่างไร ผลที่เกิดขึ้นจริงจากการปฏิบัติหรือสภาพที่เป็นอยู่สอดคล้องกันหรือไม่ ส่วนใดมีข้อบกพร่อง เพื่อที่จะได้ปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

6) รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Robert L. Hammonds Curriculum Evaluation Model

หลักการและแนวคิด

Hammond (1967) มีแนวคิดในการประเมินหลักสูตร โดยมีส่วนที่ยึดจุดประสงค์เป็นหลักคล้ายส่วนของ Tyler แต่เขาได้เสนอแนวคิดต่างไป โดยกล่าวว่า การประเมินผลควรจะประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ ในรูปของปฏิสัมพันธ์ของมิติต่าง ๆ ที่อยู่ในสภาวะแวดล้อมทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติใหญ่ ๆ แต่ละมิติจะประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญๆ อีกหลายตัวแปร ความสำเร็จของหลักสูตรขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในมิติต่างๆ เหล่านั้น มิติทั้ง 3 ได้แก่

มิติที่ 1 ด้านการสอน ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 4 ตัวแปร คือ 1. การจัดชั้นเรียนและตารางสอน เป็นเรื่องของการจัดครูและนักเรียนให้พบกัน และดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งการจัดส่วนนี้ต้องคำนึงถึงเวลาและสถานที่ คือ การกำหนดช่วงเวลาต้องคำนึงถึงธรรมชาติของผู้เรียนและลักษณะวิชาว่าควรจัดวิชาใดก่อนหลังในตารางสอน นอกจากนี้การแบ่งกลุ่มผู้เรียนและลักษณะการเลื่อนชั้นสูงขึ้นไป อาจจัดเป็นระดับชั้นเรียงลำดับตามความยากง่าย หรือไม่แบ่งชั้นหรือผสมผสานทั้ง 2 แบบ 2. เนื้อหาวิชา ต้องจัดให้เหมาะสมกับระดับวุฒิภาวะของผู้เรียนและชั้นเรียนแต่ละระดับ 3. วิธีการ การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนควรคำนึงถึงองค์ประกอบ 4 ประการ คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม การให้ข้อมูลย้อนกลับทันที การให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์แห่งความสำเร็จ และการแบ่งและจัดลำดับขั้นตอนการเรียนรู้ทีละน้อย 4. สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้แก่ สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ และอุปกรณ์พิเศษ ห้องปฏิบัติการ วัสดุสิ้นเปลืองต่าง ๆ รวมถึงสิ่งที่มีผลต่อการใช้หลักสูตรและการสอนด้านอื่น ๆ

มิติที่ 2 ด้านสถาบัน ประกอบด้วยตัวแปรที่ควรคำนึงถึง 5 ตัวแปร คือ 1. ผู้เรียน มีองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่ อายุ เพศ ระดับชั้นที่กำลังศึกษา ความสนใจ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สุขภาพกายและสุขภาพจิต ภูมิหลังทางครอบครัว 2. ครู มีองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่ อายุ เพศ วุฒิสถูที่สุดทางการศึกษา ประสบการณ์สอน เงินเดือน กิจกรรมที่ทำเวลาว่าง การฝึกอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรในช่วงเวลา 1-3 ปี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ 3. ผู้บริหารมีองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่ อายุ เพศ วุฒิสถูที่สุดทางการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร เงินเดือน กิจกรรมที่ทำเวลาว่าง การฝึกอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ในช่วงเวลา 1-3 ปี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ 4. ผู้เชี่ยวชาญ มีองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่ อายุ เพศ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ลักษณะของการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ ลักษณะทางบุคลิกภาพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 5. ครอบครัว มีองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่ สถานภาพสมรส ขนาดของครอบครัว รายได้ สถานที่อยู่ การศึกษา การเป็นสมาชิกของสมาคม การโยกย้าย จำนวนลูกที่อยู่โรงเรียนนี้ จำนวนญาติที่อยู่ร่วมโรงเรียน ชุมชน มีองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่ สถานภาพชุมชน จำนวนประชากร การกระจายของอายุของประชากร ความเชื่อ (ค่านิยม ประเพณี ศาสนา) ลักษณะทางเศรษฐกิจ สภาพการให้บริการด้านสุขภาพอนามัย การรับนวัตกรรมเทคโนโลยี

มิติที่ 3 ด้านพฤติกรรม มีองค์ประกอบของพฤติกรรม 3 ด้าน คือ พฤติกรรมด้านความรู้ พฤติกรรมด้านทักษะ และพฤติกรรมด้านเจตคติ

ขั้นตอนการประเมิน

ขั้นตอนประเมินหลักสูตรเริ่มด้วยการประเมินหลักสูตรที่กำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เพื่อได้ข้อมูลพื้นฐานที่จะนำไปสู่การตัดสินใจ แล้วจึงเริ่มกำหนดทิศทางและกระบวนการของการเปลี่ยนหลักสูตร ขั้นตอนการประเมินหลักสูตร มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดสิ่งที่ต้องการประเมิน ควรเริ่มต้นที่วิชาใดวิชาหนึ่ง และจำกัดระดับชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดตัวแปรในมิติการสอนและมิติสถาบันให้ชัดเจน

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยระบุถึงพฤติกรรมของผู้เรียนที่แสดงว่าประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนด เงื่อนไขของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น และเกณฑ์ของพฤติกรรมที่บอกให้รู้ว่าผู้เรียนประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์มากน้อยเพียงใด

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินพฤติกรรมที่ระบุไว้ในจุดประสงค์ ผลที่ได้จากการประเมินจะเป็นตัวกำหนด พิจารณาหลักสูตรที่ดำเนินการใช้อยู่เพื่อตัดสิน รวมทั้งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์ผลภายในองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับพฤติกรรมแท้จริงที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็ผลสะท้อนกลับไปสู่พฤติกรรมที่ตั้งจุดประสงค์ไว้ และเป็นการตัดสินว่าหลักสูตรนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด

ขั้นตอนที่ 6 พิจารณาส่งที่ควรเปลี่ยนแปลงปรับปรุง

จากรูปแบบการประเมินหลักสูตรของนักการศึกษาที่กล่าวมา สามารถสรุปรูปแบบการประเมินหลักสูตร ได้ตามตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 รูปแบบการประเมินหลักสูตรตามแนวคิดของนักการศึกษา

การประเมินหลักสูตร	นักการศึกษา						
	Tyler	Stufflebeam	Hammond	Stake	Provus	Scriven	สมหวัง
1. การประเมินเอกสารหลักสูตรก่อนนำไปใช้	✓	✓	✓	✓	✓		✓
1.1 เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓		✓
1.2 สนองความต้องการของผู้เรียนและสังคม	✓	✓	✓	✓	✓		✓

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

การประเมินหลักสูตร	นักการศึกษา						
	Tyler	Stufflebeam	Hammond	Stake	Provus	Scriven	สมหวัง
2. การประเมินการใช้หลักสูตร - กระบวนการ	✓	✓	✓	✓	✓		✓
3. การประเมินสัมฤทธิ์ผลหลังการใช้หลักสูตร - ผลผลิต (ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. การประเมินระบบหลักสูตร - ประเมินเอกสารหลักสูตร ประเมินการใช้หลักสูตร และประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร							✓

จากแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรของนักการศึกษาต่าง ๆ ข้างต้น นักการศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นเหมือนกันว่า การประเมินหลักสูตรควรดำเนินการ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การประเมินเอกสารหลักสูตรก่อนนำไปใช้ ประเมินดังนี้ 1.1 เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน 1.2 สอดคล้องความต้องการของผู้เรียนและสังคม ระยะที่ 2 การประเมินการใช้หลักสูตร โดยประเมินกระบวนการ ระยะที่ 3 การประเมินสัมฤทธิ์ผลหลังการใช้หลักสูตร โดยประเมินผลผลิต ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมีองค์ประกอบที่สำคัญที่ควรนำมาพิจารณา ได้แก่ ความหมาย กระบวนการพัฒนาหลักสูตร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.4.1 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

การฝึกอบรมจะบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมที่วางไว้ จะต้องมีหลักสูตรเป็นตัวกำหนดแนวทางการพัฒนา ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้

Taba (1962) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้นทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาการเรียน การสอน การวัดและประเมินผล เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายใหม่ที่วางไว้

Saylor & Alexander (1981) ให้ความหมายว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิม

สังค อุทรานันท์ (2532) ให้ความหมายว่า การพัฒนาหลักสูตรสามารถนิยามได้ 2 ลักษณะ คือ 1) หมายถึง การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือสมบูรณ์ขึ้น และ 2) หมายถึง การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย

อารีย์ พรหมเล็ก (2553) ได้สรุปว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการอันหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ของการจัดทำหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม และให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ตรงตามจุดประสงค์ที่วางไว้

ธัญพร บุญปลุกย์ (2554) ได้สรุปการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ของการจัดทำหลักสูตร หรือการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม และให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีตรงตามจุดประสงค์ที่วางไว้

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการจัดทำหลักสูตรที่มีอยู่เดิมแล้วให้ดียิ่งขึ้น และจัดทำหลักสูตรเดิมที่อยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางดีตามจุดประสงค์ของหลักสูตรที่วางไว้

2.1.4.2 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนั้นมีความแตกต่างกันไปจากกระบวนการพัฒนาหลักสูตรอื่น ๆ โดยเฉพาะในเรื่องของจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาที่เจาะจง กิจกรรมในการเรียนรู้ ระยะเวลาในการฝึกอบรม และวิธีการวัดและประเมินผล ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนั้นมีหลากหลายรูปแบบ ดังนี้

Dessler (1997, pp. 134-155) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาคู่มือในภาพรวม อันประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1: การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ประกอบด้วย

1. การกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถส่งเสริมให้หน่วยงานมีผลิตผลสูง
2. การวิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนาเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับโปรแกรมการพัฒนาว่าควรพัฒนาในด้านใดบ้าง เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ทศนคติ และแรงจูงใจส่วนบุคคลที่บุคลากรจำเป็นต้องมี

3. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2: การออกแบบหลักสูตรการพัฒนา เป็นการออกแบบที่พิจารณาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร มีการพัฒนาเนื้อหาสาระของการพัฒนาและกิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตรพัฒนาจะต้องมีความชัดเจนและสามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้โดยตรง

ขั้นตอนที่ 3: การประเมินผลก่อนดำเนินการ เป็นการนำ หลักสูตรการพัฒนาเข้าสู่การแนะนำแล้วตรวจสอบให้เกิดความถูกต้องเหมาะสมก่อนจะมีการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป เพื่อประกันว่าเป็นโปรแกรมการพัฒนาที่มีประสิทธิผล

ขั้นตอนที่ 4: การดำเนินการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่จะทำการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นหลักการ คือ การทำให้งานมุ่งสู่ความสำเร็จด้วยการฝึกอบรมและพัฒนาผู้รับการฝึกอบรมที่มีความสามารถและทักษะในการนำเสนอที่ดี นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาที่อบรม

ขั้นตอนที่ 5: การประเมินการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นขั้นตอนที่รวมถึงการติดตามผลเพื่อพิจารณาว่าผลลัพธ์จากการฝึกอบรมและการพัฒนาจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหรือไม่ในด้านต่าง ๆ เช่น ปฏิภานตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒนา การเรียนรู้ พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้รับการพัฒนา

กุลยา ดันติผลาชีวะ (2537) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมี 5 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์งานที่ต้องเรียนรู้ 2) การเลือกเนื้อหาสาระวิชา 3) การเลือกรูปแบบการฝึกอบรม 4) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และ 5) การประเมินผลการเรียนรู้

เกศริน มนูญผล (2544) ได้สรุปกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่สมบูรณ์ควรประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเป้าหมายหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดวัตถุประสงค์หลักสูตร ขั้นตอนที่ 4 การคัดเลือกเนื้อหา ขั้นตอนที่ 5 การคัดเลือกยุทธศาสตร์การสอน และขั้นตอนที่ 6 คัดเลือกวิธีการวัดและประเมินผล

ช่อเพชร เป้าเงิน (2545) สรุปว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมควรมีขั้นตอนดังนี้คือ สำรวจความต้องการ กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดหมวดวิชาที่จะทำการฝึกอบรม รายละเอียดเนื้อหา กำหนดการฝึกอบรม

กนกนุช วสุธารัตน์ (2548) สรุปกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร และ ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

ศักรินทร์ ชนประชา (2550) ได้สรุปว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมควรมีขั้นตอนที่สำคัญๆ คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหาและความจำเป็น 2) กำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไปของหลักสูตร 3) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ 4) การคัดเลือกและจัดหาเนื้อหา 5) การคัดเลือกและจัดประสบการณ์เรียนรู้ และ 6) การกำหนดการวัดและประเมินผล

พระราชรัตนมงคล (2554) ได้สรุปว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่สมบูรณ์ควรประกอบไปด้วย ขั้นตอนดังนี้ คือ การวิเคราะห์งานที่ต้องเรียนรู้ การเลือกเนื้อหาสาระวิชาการเลือกรูปแบบการฝึกอบรม การจัดประสบการณ์เรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มีขั้นตอนดังนี้ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และสภาพปัญหาความต้องการจำเป็นพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 3) การใช้หลักสูตรการฝึกอบรม และ 4) การประเมินและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยจึงได้สรุปขั้นตอนกระบวนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะ ไว้เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาความต้องการจำเป็น โดยการ 1) ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นจากแหล่งข้อมูลเอกสาร และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ 2) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากศึกษาความต้องการจำเป็น 3) สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากศึกษาความต้องการจำเป็น

2. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ โดยการสร้าง 1) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 2) การจัดทำเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม 3) การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม 4) การศึกษานำร่องการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ

3. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ โดยการกำหนด 1) ประชากร

และกลุ่มตัวอย่าง 2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย 3) กำหนดแบบแผนการทดลอง 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล 5) การวิเคราะห์ข้อมูล

4. การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุสงฆ์ โดยการประเมิน

- 1) การประเมินข้อมูลเชิงปริมาณ 2) การประเมินข้อมูลเชิงคุณภาพ 3) การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคล ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กิจกรรมจะต้องดำเนินไปตามลำดับขั้นตอนและต่อเนื่อง ความจำเป็นในการฝึกอบรม เกิดขึ้นจากการมีปัญหาข้อขัดข้องและอุปสรรคที่ไม่พึงปรารถนาในหน่วยงานหรือองค์กร

2.2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

ปัจจุบันการฝึกอบรมนิยมทำกันมากในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถตามที่หน่วยงานประสงค์การสอนในลักษณะการฝึกอบรม (Training) จึงเป็นการสอนที่เน้นเฉพาะเรื่องเฉพาะจุดที่เป็นปัญหาหรือความต้องการอย่างต่อเนื่อง ในช่วงระยะเวลาหนึ่งตามปริมาณเนื้อหาสาระและเวลาที่จำเป็นต้องใช้ในการฝึกฝน การฝึกอบรมนี้ นับว่าเป็นการสอนลักษณะหนึ่งซึ่งสามารถใช้วิธีสอนเทคนิคการสอนต่าง ๆ เช่นเดียวกับรูปแบบการเรียนการสอน (Instruction Model) ใช้ (ทิสนา แคมมณี, 2548, น.5) ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้หลายท่าน ดังนี้

Beach (1970, p. 193) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึงกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญตามวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคคลเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ หรือเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จัดการฝึกอบรม ไม่ได้จัดกระทำให้ใหญ่โตเหมือนกับจัดการเรียนการสอน (Behavior) ของบุคคลไปในทางที่ต้องการ

Good (1973, p. 613) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการให้ความรู้ และฝึกทักษะแก่บุคคลภายใต้เงื่อนไขบางประการ

Nadler & Nadler (1994, p. 6) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สอดคล้องกับเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ โดยใช้ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม

สิ้นๆ ตามความจำเป็นของผู้เข้าอบรม เพื่อให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งเป็นการสอนงาน บุคลากรใหม่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Dessler (1997, p. 238) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็น กระบวนการในการสอนบุคลากรใหม่ เพื่อให้มีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ในขณะที่เดียวกัน อาจเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่บุคลากรต้องการซึ่งเป็นการพัฒนางานปัจจุบันและในอนาคตด้วย

อุทุมพร จามรมาน (2549, น. 2) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กิจกรรม หรือความพยายาม ที่จะจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีในเรื่องความรู้ ทักษะ และทัศนคติ และทัศนคติในการทำงาน

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550, น. 12) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็น กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understand) ความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกระทั่งผู้เข้าอบรมรับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ หรือเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่าง มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

พรพรรณ ศรีรุ่งเรือง (2551) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมทั้งภายในที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ เจตคติ การตระหนักรู้และแรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมภายนอกที่แสดงออกถึงทักษะในการทำงาน โดยผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้สามารถนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2551, น. 65) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ การทำให้คนเหมาะสมกับงาน โดยจะเป็นการเน้นการพัฒนาคนไปสู่ตำแหน่งหรืออาชีพ ซึ่งถือเป็นกรรมวิธีในการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของพนักงานทั้งด้านความคิดการกระทำความสามารถ ความรู้ ความชำนาญและการแสดงออก และยังเป็นกระบวนการที่ใช้เสริมความรู้ (Knowledge) ทักษะในการทำงาน (Skill) และความสามารถ (Capacity) ของบุคคลให้สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วย

วรวรรณ ศรียาภย์ (2554, น. 11) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหนึ่งๆ ที่องค์กรจัดขึ้นมาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงาน ประสบการณ์แก่บุคลากร เป็นการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงาน เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมให้มีลักษณะอันพึงประสงค์ขององค์กร

ชูชัย สมितिไกร (2558, น. 265) อธิบายไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สมคิด บางโม (2559, น. 13) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากร ให้มีความรู้ ความคิด ทักษะ ทัศนคติ หรือเจตคติ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2.2.2 จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

Buckley & Caple (1995) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมควรชัดเจนมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพราะแต่ละกิจกรรมจะคาดหวังให้ผู้รับการฝึกอบรมทำอะไร ได้บ้างภายใต้การเรียนรู้ที่ใช้ฝึกอบรมและเกณฑ์มาตรฐานแสดงถึงระดับความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ไพศาล หวังพานิช (2542) ได้ให้แง่คิดเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดจุดประสงค์ทั่วไป ดังนี้

1. พิจารณาเป้าหมายของโครงการแล้วกำหนดภาระงาน หรือกิจกรรมที่กลุ่มเป้าหมายต้องทำหรือรับผิดชอบ

2. กำหนดทักษะและความรู้ที่สำคัญโดยการจัดหมวดหมู่จากภาระที่ระบุไว้

3. จำแนกจุดประสงค์ที่ได้ออกเป็นกลุ่มตามลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้โดยจำแนกเป็นจุดประสงค์ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ เนื้อหา ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) เกี่ยวกับความรู้สึก ทัศนคติ หรือเกี่ยวกับจิตใจและด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เกี่ยวกับกิจกรรมการปฏิบัติกรกระทำ หรือทักษะความชำนาญในการปฏิบัติ

ลักษณะ หมื่นจักร (2546) กล่าวว่า เป้าหมายปลายทางที่เป็นหลักของการฝึกอบรมก็คือ พัฒนาการของผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นแก่องค์กรหรือหน่วยงานที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตน และส่งผลให้ผลิตผลขององค์กรพัฒนาไปในทางที่พึงประสงค์

วิจิตร อาวะกุล (2547, น. 19) กล่าวถึงการฝึกอบรมในองค์กรแต่ละหน่วยงานนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้พัฒนาและปรับปรุงในด้านต่างๆดังนี้

1. การปรับปรุงให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น เทคนิคการปฏิบัติงานและสังคม
2. ความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีความรอบรู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเฉพาะเรื่องที่ทำงานรับผิดชอบหรือด้านใดด้านหนึ่ง
3. ปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความคิดในเรื่องต่าง ๆ สามารถวิเคราะห์การกลั่นกรองสัมพันธปัจจัยต่างๆ ให้สอดคล้องในสภาวะที่แปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา
4. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง
5. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดอ่านของตนเองอย่างรอบคอบ ทำงานด้วยฝีมือและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งให้ทำงาน
6. สามารถทำงานด้วยตนเองและพึ่งพาอาศัยผู้อื่น พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่จะพัฒนาตนเอง และงานให้ดีขึ้นและเจริญงอกงาม

ทวีป อภิสิทธิ์ (2551, น. 13) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ โดยคาดหวังว่าเมื่อเกิดความรู้ความเข้าใจแล้วสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้และไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องต่อไป
2. เพื่อให้เกิดทักษะหรือความชำนาญงาน สามารถทำงานที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้วได้อย่างถูกต้อง คล่องแคล่ว ต้องลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังให้เกิดทักษะความชำนาญ ต้องอาศัยเวลาปฏิบัติมากพอสมควร
3. เพื่อให้เกิดเจตคติที่พึงประสงค์ เจตคติเป็นเรื่องนามธรรมที่วัดและประเมินผลได้ยากและไม่ชัดเจนเหมือนกับการวัดประเมินผลด้านความรู้และทักษะ เพราะเป็นเรื่องที่อยู่ภายในจิตใจและความรู้สึกนึกคิดของคน ต้องอาศัยการสังเกตจากพฤติกรรมระหว่างการอบรมส่วนหนึ่ง และถ้าให้แน่ชัดยังต้องติดตามสังเกตพฤติกรรมหลังการฝึกอบรมผ่านไปแล้วยังคงพฤติกรรมและเจตคติที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้วนั้นอยู่หรือไม่ มากน้อยเพียงใด

การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง อาจจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการ เรียกย่อสั้น ๆ ว่า KUSA ดังนี้ (สมคิด บงโม, 2559, น. 14-15)

1. เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ให้มีความรู้ หลักการทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

2. เพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้ง สามารถนำไปประยุกต์ได้

3. เพิ่มพูนทักษะ (Skill) ทักษะคือความชำนาญ หรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติ อย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่าง ๆ การขับรถ การจักรเย็บผ้า เป็นต้น

4. การเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) เจตคติหรือทัศนคติ คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความภาคภูมิใจต่อสถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน ความกระตือรือร้น เป็นต้น

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมส่วนใหญ่คือเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ ความเข้าใจไปใช้ปฏิบัติได้ เกิดทักษะสามารถทำงานที่ได้รับ การฝึกอบรมไปแล้ว ได้อย่างถูกต้อง และเกิดเจตคติที่พึงประสงค์

2.2.3 ความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมดังนี้ (Leopold; Harris; & Watson, 1999)

1. ทำให้ทราบเหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคตเกี่ยวกับความมั่นคงขององค์กร
2. เพื่อให้บรรลุผลส่วนตัวภายในองค์กร
3. ช่วยให้องค์กรได้เรียนรู้และสามารถรับมือได้ดีกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2542, น. 8-9) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละองค์กรจะมากจะมีความแตกต่างกันเพื่อเป็นการป้องกันแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรที่เพิ่งเริ่มทำงานใหม่ ทางองค์กรจึงจำเป็นต้องฝึกอบรมก่อนเริ่มต้นปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรใหม่ได้รับทราบถึง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำให้เกิดความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน และยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากรใหม่ด้วย

2. ความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งภายในและภายนอกประเทศ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของนโยบายภายในประเทศ หรือการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดการแข่งขัน บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการอบรมสำหรับนำมาปฏิบัติงานเพื่อให้ก้าวทันเหตุการณ์โลก

3. การฝึกอบรมเป็นการช่วยเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร โดยสามารถที่จะนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาในสถาบัน มาผสมผสานกับความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. จากการที่บุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม ไปได้ระยะหนึ่ง จะเกิดความเคยชินกับการปฏิบัติงานความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ อาจจะไม่เกิดขึ้นหรือเกิดการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งทั้งสองกรณี จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการกระตุ้นขวัญ และกำลังใจ โดยที่การฝึกอบรม เพื่อให้ได้รับความรู้เทคนิคแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

5. การฝึกอบรมจะสามารถช่วยแก้ไขและลดปัญหา ในกรณีที่บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งอาจเกิดจากอุบัติเหตุการเจ็บป่วยหรือการขาดงานบ่อย ๆ ทำให้ผลของงานต่ำกว่ามาตรฐาน กรณีการฝึกอบรมจะแก้ไขให้ได้ดังกล่าว

วิจิตร อวระกุล (2547, น. 12-14) ได้กล่าวถึงสภาพการณ์ที่องค์กรต้องทำการฝึกอบรม จากสาเหตุดังนี้

1. บุคลากรใหม่ที่จะเข้ามาทำงานจะมีเพียงความรู้ก่อนการทำงานแต่ยังไม่พออยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้ จะต้องมีการสอนงาน การอบรมงาน เพื่อปรับความรู้ที่ได้ศึกษามาประยุกต์ใช้กับองค์กร จึงจำเป็นจะต้องฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรให้ตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. เพื่อการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าและมีชื่อเสียงขององค์กร การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรจากการจัดการฝึกอบรมที่เข้มข้นและมีประสิทธิภาพเป็นประจำ ก้าวทันสภาพการณ์ปัจจุบัน

3. องค์กรจะดำรงอยู่จะต้องมีความเจริญก้าวหน้ามีการขยายและการเจริญเติบโตขององค์กร ดังนั้น องค์กรจะต้องสร้างคนที่มีความรู้ความสามารถออกไปประจำรับภาระงานตามสาขาที่ขยายออกไป จึงจำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพื่อทดแทนเพิ่มเติมตามขนาดของงานที่ขยายออกไป

4. ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน จึงจำเป็นต้องมีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสังคม หรือชุมชนที่เปลี่ยนแปลง หรือให้ความรู้ด้านวิชาการใหม่ ๆ รวมถึงการใช้อุปกรณ์ที่มีการปรับปรุงเช่น

5. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมาเป็นเวลานาน แม้จะมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แต่เมื่ออยู่กับที่ทำงานนาน ๆ จะเกิดความจำเจ เมื่อยล้า เหนื่อยหน่าย ย่อท้อ ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ ที่ไม่มีการเพิ่มเติมทางด้านความรู้ ขวัญ และกำลังใจ จำเป็นต้องจัดให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกันในองค์กร

6. องค์กรต้องวางแผนพัฒนาบุคลากรที่จะฝึกอบรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เช่น งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถพิเศษ งานเทคนิควิชาการที่ยาก ๆ ซึ่งต้องใช้เวลาในการเตรียมการและฝึกอบรมเป็นระยะเวลานาน การฝึกอบรมประเภทนี้จึงต้องจัดต่อเนื่องกันอย่างมีแผนและมีระบบจึงจะบรรลุผล

7. เมื่อพบว่าเกิดความเสียหายขึ้นบ่อยครั้ง อาจจะเป็นความสูญเสียสิ้นเปลืองวัสดุคิบบหรือเกิดการชำรุดเสียหายมากกว่าปกติ ควรจะมีการจัดการฝึกอบรมขึ้นทันที

8. เมื่อจำนวนบุคลากรและปริมาณงานขยายตัวมากขึ้น อาจก่อให้เกิดปัญหาในการประสานงาน ทำให้งานไม่เสร็จตามกำหนดเวลา การจัดการฝึกอบรมจะสามารถช่วยลดข้อขัดแย้งหรือปัญหาดังกล่าวได้

จันทราณี สงวนนาม (2551) การฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาตั้งแต่ขั้นพื้นฐานไปจนถึงระดับชำนาญการ เป็นการพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมแก้ไขปัญหาในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมบุคลากรจึงเป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาองค์กรและบุคลากรที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กร

1. การฝึกอบรมช่วยป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจ กับบุคลากรเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน

2. การฝึกอบรมเป็นการสร้างเสริมวิทยการอันทันสมัยให้กับบุคลากร

3. การฝึกอบรมเป็นการช่วยประหยัดรายจ่าย เนื่องจากจัดขึ้นในระยะสั้น ภายใต้งบประมาณจำกัด และได้ผลตามวัตถุประสงค์

4. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และเพิ่มประสบการณ์ โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่องานที่ปฏิบัติ อาจจัดในระยะสั้นระหว่างปฏิบัติงานนอกเวลาทำงาน

5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรที่ทำงานในหน่วยเดียวกัน หรือสายงานเดียวกัน เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น

6. การฝึกอบรมเป็นวิธีที่ช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานใหม่เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ

7. การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากร มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความพร้อมที่จะทำงาน

8. การฝึกอบรมช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิตช่วยให้บุคลากรรู้จักการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องการฝึกอบรม

วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2554, น. 140) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่เสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร 3 ด้าน คือ

1. ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
2. ด้านขวัญ และกำลังใจ ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. ด้านการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรได้มีโอกาสเตรียมตัวให้พร้อม สำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบสูงขึ้นในอนาคต มีความรู้ ความมั่นใจที่จะดูแลรับผิดชอบงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

สุจิตรา ธนานันท์ (2554, น. 49) กล่าวว่า การดำเนินการฝึกอบรมช่วยส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถให้สูงขึ้น

สมคิด บงโม (2556, น.15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ว่า องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเพราะสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์กรเอง เพราะปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์กรรุนแรงมาก การฝึกอบรมช่วยให้องค์กรเข้มแข็งและช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น
 2. เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต มีการขยายการผลิต การขาย และการขยายงานด้านต่าง ๆ ออกไป ในการนี้จำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความสามารถเพื่อที่จะรองรับงานเหล่านั้น
 3. เมื่อรับพนักงานใหม่จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์กรเป็นอย่างดีในทุก ๆ ด้าน และต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีทำงานขององค์กรแม้จะมีประสบการณ์มากจากที่อื่นแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์กรย่อมแตกต่างกัน
 4. ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปรวดเร็วมากจึงจำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ทันสมัยเสมอ ถ้าพนักงานมีความคิดล้าหลัง องค์กรก็จะล้าหลังตามไปด้วย
 5. เมื่อพนักงานทำงานมาเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
 6. เพื่อเตรียมพนักงานรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น โยกย้ายงาน หรือแทนคนที่ลาออกไป
- สรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อทุกหน่วยงาน เพราะช่วยส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรช่วยให้องค์กรเข้มแข็ง เสริมสร้างวิทยาการที่ทันสมัยให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นในองค์กร

2.2.4 องค์ประกอบการฝึกอบรม

อุทุมพร จามรมาน (2533, น. 3) การจัดโครงการฝึกอบรมมีองค์ประกอบหลัก ๆ ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสาระที่จะจัดฝึกอบรมที่หน่วยงานเห็นว่าจำเป็นต้องฝึกอบรม
2. กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม
3. กำหนดสาระที่จะจัดฝึกอบรมโดยจำแนกเป็นบท ตามรายละเอียดของเนื้อหาสาระ
4. กำหนดคุณลักษณะผู้เข้าอบรม
5. กำหนดวิธีการอบรม เช่น บรรยาย อภิปราย ฝึกปฏิบัติ ศึกษาดูงาน
6. เลือกวิทยากร ที่เชี่ยวชาญในเนื้อหา และถ่ายทอดได้ดี
7. จัดเตรียมเอกสาร สื่อ โสต
8. กำหนดวิธีการประเมินโครงการฝึกอบรม
9. จัดเตรียมงบประมาณ
10. กำหนดสถานที่ฝึกอบรม
11. กำหนดผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม ที่มีความสามารถและเวลาในการบริหาร

และจัดการโครงการฝึกอบรม

12. กำหนดวิธีประชาสัมพันธ์ไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องล่วงหน้า

ยุทธ ไถยวรรณ (2559, น. 47) องค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรมคล้ายคลึงกับหลักสูตรทั่ว ๆ ไป โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์หลักสูตรฝึกอบรม หรือวัตถุประสงค์ปลายทาง
2. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม หรือวัตถุประสงค์นำทาง
3. เนื้อหาหรือหน่วยฝึกอบรม
4. กิจกรรมการฝึกอบรมหรือเทคนิควิธีการจัดฝึกอบรม
5. สื่อการฝึกอบรม
6. การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบการฝึกอบรม ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม เนื้อหาหรือหน่วยฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อ และการวัดและประเมินผล

2.2.5 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ต้องจัดอย่างต่อเนื่องในโอกาสต่อไปนี้ (นิศา ชูโต, 2530: 25, อุทุมพร จามรมาน, 2533, น. 3)

1) เมื่อบุคลากรเริ่มเข้าทำงานเป็นการอบรมเพื่อทำความเข้าใจนโยบายวัตถุประสงค์ของหน่วยงานการบริหารและการจัดการหน่วยงานวิธีการทำงานของความคาดหวังตลอดจนกฎระเบียบต่างๆในฐานะสมาชิกใหม่ของหน่วยงาน

2) เมื่อบุคลากรทำงานมาระยะหนึ่ง เริ่มเคยชินกับการปฏิบัติงาน เป็นการอบรมระหว่างทำงาน เช่น ทุก 3-5 ปี เพื่อกระตุ้นขวัญ กำลังใจ หรือการฝึกอบรมแนวทางการทำงานใหม่ๆ

3) เมื่อมีเทคนิคใหม่ๆ ในการทำงาน เทคโนโลยีใหม่ๆ ของเครื่องจักรเครื่องกลเข้ามา

4) เมื่อบุคลากรมีปัญหาส่วนตัว หรือมีปัญหาระหว่างผู้ร่วมงาน ไม่สามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายทำงานไม่เต็มที่

5) เมื่อบุคลากรโยกย้าย สับเปลี่ยนงานใหม่

6) เมื่อผลงานเสียหายจำนวนมาก เกิดการสูญเสีย สิ้นเปลืองวัสดุคิบบ หรือคุณภาพของผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน

7) เมื่อบุคลากรเกษียณอายุ เป็นการอบรมเพื่อปรับตัวเข้าเมื่อพ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงาน

จกกลนี้ ชูติมาเทวินทร์ (2542, น. 10-11) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมเป็น 4 ประเภทดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre - Entry Training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้างานใหม่หรือเพิ่งจะเริ่มโครงการใหม่ โดยทั่วไปผู้เข้าอบรมมักจะอยู่ในระยะทดลองงาน ซึ่งเนื้อหาของการอบรมจะเน้นในเรื่องของธุรกิจเริ่มแรก และการกิจทั่วไปขององค์กร เนื้อหาโดยทั่วไป จะมีลักษณะผสมผสานคือมีทั้งการฝึกอบรมในห้อง และการฝึกอบรมภาคสนามปกติจะมีช่วงเวลาที่ไม่นานนัก

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In - Service Training) เป็นการอบรมในช่วงที่เข้าไปทำงานแล้วหรือผ่านระยะการทดลองงานแล้ว การฝึกอบรมจะจัดให้เป็นระยะระยะให้กับระดับของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีทั้งในเรื่องของการบริหารทั่วไป การอบรมการจัดการอบรมเฉพาะหน้าที่ หรือการอบรมเฉพาะเรื่องคล้ายๆกับ On The Job ซึ่งระยะเวลายืดหยุ่นได้ตามความต้องการส่วนใหญ่ใช้เวลาไม่นานนัก ประมาณ 1-3 สัปดาห์

3. การฝึกอบรมในโครงการ (Project Related Training) เป็นการอบรมที่จัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการพระอาทิตย์ขึ้น โครงการที่ได้รับทุนอุดหนุนจากต่างประเทศ ซึ่งมีระยะเวลาไม่นานนักเป็นการอบรมเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะประเภทของบุคลากร มีทั้งการอบรมทางด้านเทคนิค อบรมในเชิงการจัดการจัดอบรม โดยผู้ให้ทุนปกติระยะสั้นเกิน 1-3 เดือนหรือขึ้นอยู่กับ ความจำเป็นของโครงการ

4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self Development Training) อาทิกิจกรรมบุคคลที่ทำงานมานานและความรู้มีเท่าที่เป็นอยู่ ไม่เท่าทันข้อมูลหรือเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นการอบรมเพื่อฟื้นฟูความรู้ใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการอบรมเต็มเวลาหรือบางส่วนของเวลา โดยหน่วยงานต้นจะให้การอนุมัติ และสนับสนุนด้านการเงินซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการออกไปอบรมนอกสถานที่ ระยะเวลาจะขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการจะพัฒนามีทั้งระยะสั้นและระยะยาว หรือบางคนอาจจะลาไปศึกษาต่อซึ่งการศึกษาต่อก็คือการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเช่นกัน

นงลักษณ์ สิ้นสืบผล (2542, น. 34-36) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมดังนี้คือ

1. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) สำหรับผู้ปฏิบัติงานใหม่มีจุดมุ่งหมายสำคัญเช่น แนะนำให้รู้จักสถานที่ทำงานใหม่แนะนำให้รู้จักระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ แนะนำให้รู้จักการจ้องค์การโดยทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงานต่าง ๆ สร้างเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน ให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมปริมาณผลิตผลของงานให้สูงขึ้น สร้างความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ ให้รู้จักคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน

2. การให้ทดลองทำงาน (On – the - job training) หรือการสอนงาน เป็นวิธีการที่นิยมกันมาก เพราะได้มีการทำงานจริงในสถานการณ์ทำงานจริง ๆ ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานโดยตรงจะเป็นผู้ทำการฝึก โดยจะอธิบายให้ทราบถึงหลักและวิธีการทำงานโดยทั่วไปและสาธิตให้ดูพร้อมทั้งอธิบายแนะนำ และให้ผู้รับการฝึกอบรมทดลองปฏิบัติ หากมีข้อเสียบกพร่องก็จะทำการแก้ไข และทดลองทำใหม่ซ้ำ ๆ หลายๆครั้งจนแน่ใจว่าสามารถทำได้

3. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill training) คือการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดทฤษฎีการจัดการใหม่ ๆ มี เครื่องจักร เครื่องมือ และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องพัฒนาทักษะเพื่อสนองความต้องการขององค์กร

4. การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisory training) การฝึกอบรมประเภทนี้เนื่องจากธุรกิจองค์กรเติบโตขึ้น งานก็ขยายขึ้น และเจ้าหน้าที่ก็ต้องเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว ความจำเป็นที่ต้องมีหัวหน้างานมีมากขึ้น

5. การฝึกอบรมระดับการจัดการ (Managerial training) การฝึกอบรมระดับการจัดการนี้หมายถึงผู้จัดการระดับรอง หรือพนักงานที่มีภาวะความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานทั่ว ๆ ไป หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมระดับนี้เป็นวิชาเฉพาะเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเกี่ยวกับการบริหาร เช่น วิชาจิตวิทยาการบริหาร ภาวะผู้นำ การวินิจฉัยสั่งการ เป็นต้น

6. การฝึกฝนตนเอง (Self-training) การฝึกฝนตนเองเป็นปัจจัยสำคัญในยุคปัจจุบัน เพราะมีสื่อ มีแหล่งความรู้มากมายที่จะศึกษาฝึกฝนตนเองได้ วิธีการฝึกฝนอบรมด้วยตนเอง เช่น การตั้งใจฝึกตนเองให้ทันกับเหตุการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้ ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการอื่น ๆ เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

การฝึกอบรมแบ่งได้หลายแนวทางขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ เช่น ช่วงเวลาการฝึกอบรมหรือตัวบุคลากร แบ่งประเภทการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภท (กุลธนา ธนาพงศธร และไตรรัตน์ โภพลากรณ์, 2547) คือ

1. การฝึกอบรมก่อนทำงาน (Pre-Service Training)
2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงานหรือประจำการ (In-service Training)

ชาญ สวัสดิ์สาดี (2550, น. 35-36) มีแนวคิดและวิธีการจัดแบ่งประเภทของการฝึกอบรม โดยยึดหลักต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. แบ่งโดยยึดช่วงเวลาในการทำงานเป็นหลัก แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1.1 การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-service training) เป็นการฝึกอบรมซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมบุคลากรก่อนเข้ารับหน้าที่ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่จะได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาของการฝึกอบรมจะเน้นเรื่องที่เป็นในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดทุกด้าน ซึ่งมักจะรวมถึงการสร้างทักษะในการปฏิบัติงานไว้ด้วย

1.2 การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In service training) เป็นการฝึกอบรมซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหรือช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน อันมีสาเหตุมาจากตัวผู้ปฏิบัติงานเอง หรือเพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนสายงาน

2. แบ่งโดยยึดลักษณะวิธีการฝึกอบรมเป็นหลัก

2.1 การฝึกปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ (On the job training หรือ Desk training) เป็นการฝึกอบรมระหว่างการทำงานจริง ๆ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจถึงวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม โดยจำกัดเฉพาะงานที่จะต้องทำจริงเท่านั้น โดยให้ผู้เข้าอบรมทำงานนั้น ตามปกติแล้วมีผู้คอยกำกับดูแลให้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ผู้คอยกำกับอาจเป็นหัวหน้างานหรือครูฝึกก็ได้ ซึ่งจะทำหน้าที่

อธิบายหรือสาธิตเพิ่มเติมจากการเรียนรู้ ซึ่งผู้เข้าอบรมได้รับการฝึกปฏิบัติของตนเองเป็นหลัก ในช่วงหลังการฝึกอบรมแบบนี้ มักจะเป็นการปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีผู้เขียนระบุถึง ขั้นตอนและรายละเอียดในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ไว้แล้ว

2.2 การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน (Off the job training) มีวัตถุประสงค์ เพื่อเตรียมให้ผู้เข้าอบรมพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันที หรือพร้อมในการที่จะเข้าการฝึกปฏิบัติงานปกติในที่ ทำการ (On the job training) หรือใช้เพื่อลดค่าใช้จ่ายหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น หากใช้การอบรมระหว่างการปฏิบัติงานทันที กรณีที่เป็นงานที่เสี่ยงต่อความเสียหายหรือเสี่ยงอันตรายการฝึกอบรมแบบนี้มักจะมีลักษณะที่เรียกว่า การฝึกอบรมแบบห้องเรียน (Classroom Training) คือ การเน้นถึงการจัดให้ผู้เข้าอบรมได้ทีละมาก ๆ ตั้งแต่ 10-100 คน จึงมักจะใช้สถานที่ ในห้องประชุมเป็นหลัก การฝึกอบรมมักใช้เทคนิค การบรรยาย การอภิปรายเป็นหลัก และอาจมีการใช้โสตทัศนอุปกรณ์ การสาธิต เทคนิคแบบกลุ่ม ฯลฯ

2.3 การฝึกอบรมแบบผสม คือ หลักสูตรการฝึกอบรมที่มีทั้งการฝึกอบรมขณะ ทำงานและการฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงานประกอบกัน

3. แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.1 การฝึกอบรมเป็นรายคน เป็นการฝึกอบรมเฉพาะราย ตามความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคคลรายนั้น โดยอาจเป็นการอบรมปฐมนิเทศเป็นรายตัว การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน การจัดฝึกอบรมด้วยตัวเองทางไปรษณีย์ หรืออาจใช้เทคนิคทางการบริหารอื่น ๆ เช่น การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้น

3.2 การฝึกอบรมเป็นคณะ เป็นการฝึกอบรมให้กับกลุ่มบุคลากรซึ่งมีลักษณะความจำเป็นในการฝึกอบรมเหมือนกัน ทีละจำนวนมาก ๆ หรือที่เรียกว่า Class room training นั่นเอง

4. แบ่งตามลักษณะของเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม ในกรณีที่มีการสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมทั้งองค์กรแล้วพบว่า มีความจำเป็นจะต้องจัดฝึกอบรมหลักสูตรในเนื้อหาหลายด้านด้วยกัน โดยผู้เข้าอบรมจะเป็นบุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่ง และระดับต่างกัน จึงอาจมีการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละด้าน และแบ่งประเภทการฝึกอบรมออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ การฝึกอบรมด้านการปฏิบัติงาน ธุรการ การฝึกอบรมด้านการบริหาร เป็นต้น

5. แบ่งตามลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย หรือกลุ่มบุคลากรผู้เข้าอบรมในโครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะเชื่อมโยงไปถึงลักษณะของเนื้อหาหลักสูตรที่จัดอบรมด้วย ได้แก่

5.1 การฝึกอบรมสำหรับบุคลากรแต่ละระดับตามแนวนอน ในโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้ ความรู้ต่างๆ ไปในลักษณะที่ต้องการสร้างกรอบแนวความคิดและแนวปฏิบัติอย่างกว้างๆ ซึ่งบุคลากรในระดับดังกล่าวควรจะได้รับหรือสามารถปฏิบัติได้ ได้แก่ การฝึกอบรมปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรใหม่ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการและการพัฒนาบุคลากรระดับบริหาร เป็นต้น

5.2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรแนวตั้งขององค์กร เป็นการฝึกอบรมเพื่อให้ ความรู้หรือสร้างความสามารถเฉพาะสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งหรือสายงาน โดยใช้หลักสูตรซึ่งกำหนดขึ้นโดยเฉพาะตามความจำเป็นในการฝึกอบรมของตำแหน่งนั้นๆ และมักจะ เน้นถึงแนวการปฏิบัติงานในรายละเอียด ซึ่งผู้เข้าอบรมจะนำไปใช้ในการทำงาน ได้มากกว่า การฝึกอบรมแนวนอน เช่น การฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่บุคคล การฝึกอบรมเลขานุการผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การฝึกอบรมบุคลากรเฉพาะในแต่ละหน่วยงาน เช่น การฝึกอบรมบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ที่อาจจัดเป็นการฝึกอบรมประเภทนี้ได้ เพราะผู้จัดฝึกอบรมสามารถกำหนด หลักสูตรที่เป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมเฉพาะสำหรับบุคลากรในหน่วยงานนั้นได้ เช่นเดียวกัน

6. แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งอาจแยกการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภท ใหญ่ ๆ คือ

6.1 การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาที่ได้ เกิดขึ้นมาแล้วกล่าวคือ เมื่อการดำเนินงาน ของหน่วยงานหรือองค์กรมีปัญหาเกิดขึ้น สามารถสำรวจค้นพบได้ หรือเป็นที่ปรากฏชัดแจ้งว่าเป็น ความจำเป็นที่จะต้องแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยการฝึกอบรม (เรียกว่ามีความจำเป็นในการฝึกอบรม) จึง ได้มีการจัดการฝึกอบรมขึ้น เช่น เมื่อพบว่าเจ้าหน้าที่ไม่สามารถจกรายงานการประชุม ได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ จึงต้องการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการจัดฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการจกรายงาน การประชุมขึ้น

6.2 การฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ความจำเป็นใน การฝึกอบรม ประเภทนี้มักเกิดขึ้นเมื่อมีแผนหรือมีความคาดหมายว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคล หรือวิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงานและบุคลากรที่มีอยู่เดิม ในปัจจุบันยังไม่สามารถรองรับ การปฏิบัติงานใหม่นั้นได้ จึงจำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เช่น เมื่อมีแผนจะนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการ ปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่ง จึงจำเป็นต้องริบจัด การฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรที่จะต้องใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ อย่างมีประสิทธิภาพเสียก่อน

6.3 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นในระยะยาว หมายถึง เมื่อ มิได้มีปัญหาหรือมีแผนในการเปลี่ยนแปลงในระยะสั้นแต่อย่างใด แต่ในระยะยาวมุ่งที่จะพัฒนา

งานและพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศขององค์กรโดยรวม ดังที่มักจะมีคำกล่าวว่าการอยู่นิ่งเฉยไม่พัฒนาก็คือการถอยหลังไปเรื่อย ๆ เพราะผู้อื่น ๆ ก็จะแซงหน้าขึ้นไปหมดจึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นอีก จึงได้จัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์กร

ชูชัย สมิทธิกร (2551, น. 7-10) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรม ออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. จำแนกโดยผู้จัด ซึ่งแบ่งได้สองลักษณะคือ
 - 1.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร (In-house training)
 - 1.2 การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก
2. จำแนกโดยสถานที่ฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้สองลักษณะ คือ
 - 2.1 การฝึกอบรมในงาน (On-the-job training)
 - 2.2 การฝึกอบรมนอกงาน (Off-the-job training)
3. จำแนกโดยทักษะที่เน้น ซึ่งแบ่งได้สามลักษณะคือ
 - 3.1 การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค (Technical skills training)
 - 3.2 การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ (Managerial skills training)
 - 3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Interpersonal skills training)
4. จำแนกโดยระดับปฏิบัติการ ซึ่งแบ่งได้สี่ลักษณะคือ
 - 4.1 การฝึกอบรมระดับพนักงานปฏิบัติการ (Employee training)
 - 4.2 การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisory training)
 - 4.3 การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ (Managerial training)
 - 4.4 การฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูง (Executive training)

ทวีป อภิสัทธ์ (2551, น. 5-6) ได้แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน (Pre promotional training)
2. การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ (Inservice training)
3. การฝึกอบรมเป็นกรณีพิเศษเฉพาะกิจ (Specialized training)
4. การฝึกอบรมประเภทการสัมมนา (Seminar)

พงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ (2552, น. 11-16) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรม เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-service training) แบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ
 - 1.1 การปฐมนิเทศ
 - 1.2 การแนะนำงาน
2. การฝึกอบรมระหว่างทำงาน (In service training) แบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ
 - 2.1 การฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน
 - 2.2 การฝึกอบรมนอกการทำงาน

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554, น. 149-150) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรม เป็น 6 ประเภท ได้แก่

1. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ ใช้ฝึกอบรมกับบุคลากรที่เข้ามาใหม่ เพื่อแนะนำให้ทราบเรื่องราวต่างๆ ขององค์กร
2. การฝึกอบรมแบบทดลองปฏิบัติงาน การฝึกอบรมประเภทนี้จะจัดฝึกอบรมในห้องทดลองการปฏิบัติงานที่ถูกสมมติขึ้นให้มีลักษณะเหมือนจริงทุกประการ มีทั้งเครื่องมือและสภาพการปฏิบัติงาน ใช้ฝึกอบรมกับประเภทงานง่าย ๆ ระยะเวลาสั้น ๆ ให้ปฏิบัติงานในเวลาเดียวกัน การฝึกอบรมมีลักษณะให้คนเรียนรู้งานมากกว่า โดยอาศัยการเลียนแบบให้เหมือนกับสภาพการปฏิบัติงาน
3. การฝึกอบรมโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง เป็นการฝึกอบรมที่นิยมนำมาใช้กันมาก ทั้งนี้เพราะในการฝึกอบรมจะสอนให้ลงมือปฏิบัติจริงใช้สถานที่และสถานสภาพแวดล้อมจริงในการฝึกอบรมเหมาะกับงานที่ใช้ระยะเวลาสั้นๆ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดลองปฏิบัติงานที่ง่ายก่อน และเมื่อมีความชำนาญมากขึ้นก็จะเพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้น และสุดท้ายก็จะมอบให้ปฏิบัติงานทั้งหมดด้วยตนเอง
4. การอบรมช่างฝีมือ การอบรมประเภทนี้จะใช้อบรมบุคลากรประเภทช่างฝีมือเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะใช้ฝึกอบรมกับงานประเภทช่างต่าง ๆ
5. การฝึกงาน การฝึกงานถือเป็นอีกประเภทหนึ่งของการฝึกอบรม ที่จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง ส่วนใหญ่จะเป็นโครงการอบรมที่จัดขึ้นร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับสถานประกอบการใช้ระยะเวลา 2-3 เดือน เพื่อเสริมความรู้ความสามารถในภาคทฤษฎีให้สอดคล้องกับสาขาวิชาชีพที่เรียน ซึ่งถือเป็นการเรียนรู้ประสบการณ์

6. การฝึกอบรมพิเศษ การฝึกอบรมประเภทนี้จะจัดเป็นหลักสูตรพิเศษขึ้นมาเพียงจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ก่อนปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง

2.2.6 ขั้นตอนกระบวนการฝึกอบรม

Smith and Ragan (1993 อ้างถึงใน ทิศนา แคมมณี, 2548, น. 6) กล่าวว่า การฝึกอบรมจะแบ่งได้เป็น 3 ช่วงคือ

1) ก่อนการฝึกอบรม จะต้องมีการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการและพิจารณาข้อบกพร่องต้องเตรียมกิจกรรมต่าง ๆ ให้รอบคอบ

2) ขณะฝึกอบรม จะต้องละลายพฤติกรรมและขจัดปัญหาข้อข้องใจที่ผู้เข้ารับการอบรมติดค้างมาให้ได้

3) หลังการอบรม จะต้องมีการติดตามข้อมูลและประเมินเพื่อเป็นหลักฐานข้อมูลในการปรับปรุงคร่าวต่อไป

Chang (1995) ได้เสนอแนวการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมโดยมีกระบวนการดังนี้

1. กำหนดความต้องการของการฝึกอบรม (Identify Training Needs) โดยการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการและความเป็นไปได้ของการฝึกอบรม เมื่อการฝึกอบรมสิ้นสุดลง

2. กำหนดวิธีการที่เหมาะสม (Map the Approach) โดยการเลือกวิธีการที่สามารถทำให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายตามต้องการ

3. สร้างเครื่องมือการเรียนรู้ในการฝึกอบรม (Produce learning Tools) เป็นขั้นตอนที่ผู้วางแผนการฝึกอบรม กำหนดสิ่งประกอบต่างๆ ที่จะใช้ในการฝึกอบรมทั้งหมด เช่น วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม เครื่องมือโสตทัศนอุปกรณ์ แบบฝึก กิจกรรม ฯลฯ เพื่อให้การฝึกอบรมสมบูรณ์แบบมากที่สุด

4. กำหนดเทคนิควิธีในการฝึกอบรม (Apply Training Technics) เป็นกระบวนการออกแบบรูปแบบการฝึกอบรม โดยการเลือกเทคนิคต่างๆ ที่จำทำให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินการฝึกอบรม

5. กำหนดการวัดและประเมินผล (Calculate Measurable Result) เป็นการนำผลการประเมินการฝึกอบรมมาพิจารณาว่าการฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้หรือไม่ ผลของการฝึกอบรมเป็นอย่างไร ซึ่งอาจต้องกำหนดวิธีการใหม่ ถ้ามีความจำเป็น

6. ทดลองดำเนินการฝึกอบรมตามที่กำหนด (Track Ongoing Follow-Through) เป็นขั้นตอนฝึกหัดและทบทวนดำเนินการตามที่กำหนดไว้ให้แน่ใจว่าไม่มีสิ่งใดส่งผลกระทบต่อให้การฝึกอบรมมีข้อบกพร่อง

Nadler & Nadler (1994) ได้เสนอกระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
2. กำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ
3. กำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรม
4. พิจารณาวัตถุประสงค์การฝึกอบรม
5. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม
6. เลือกเทคนิคการฝึกอบรม
7. เลือกอุปกรณ์หรือสื่อในการฝึกอบรม
8. ดำเนินการฝึกอบรม
9. ประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

Dessler (1999) กล่าวถึงกระบวนการฝึกอบรมว่ามี 4 ขั้นตอน

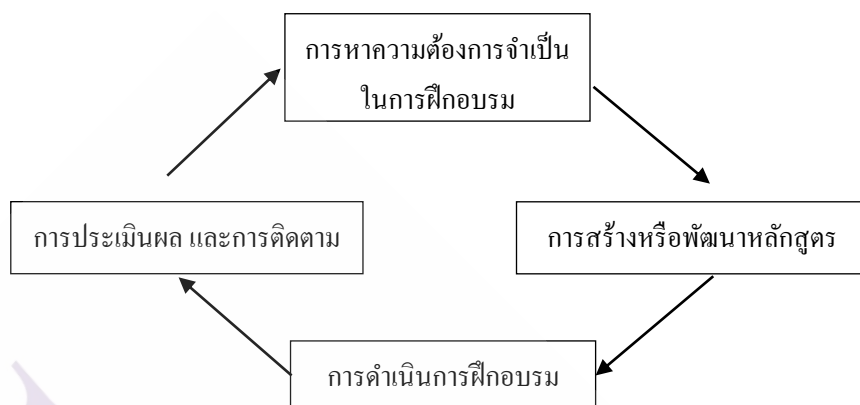
1. ขั้นประเมินความจำเป็น เป็นปัญหาที่ต้องแก้หรือกระทำด้วยการฝึกอบรม
2. ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม ต้องสามารถสังเกตได้ วัดได้
3. ขั้นฝึกอบรม ประกอบด้วยเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสม และมีโปรแกรม

ประกอบ

4. ขั้นประเมินผล ประเมินปฏิกิริยาการเรียนรู้ พฤติกรรม หรือผลที่เกิดขึ้น

สมชาติ กิจขรรยง (2546, น. 15-28) กล่าวว่า กระบวนการการฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาและวิเคราะห์ว่า บุคคลในองค์กรหรือในหน่วยงานนั้นมีปัญหาอุปสรรคหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างไร และบุคคลนั้นขาดความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในเรื่องใด อันจะทำให้บุคคลเหล่านั้นไม่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 2.3 กระบวนการในการฝึกอบรม (สมชาติ กิจจรรง, 2546, น.16)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรหรือพัฒนาหลักสูตรอบรม หมายถึง การกำหนดขั้นตอนวิธีการ ตลอดจนแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการจัดฝึกอบรม หมายถึง ขั้นตอนที่วิทยากรมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้โครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย โดยที่ผู้รับผิดชอบจะต้องมีการเตรียมการและมีการดำเนินการที่ดี

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง เป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการฝึกอบรมซึ่งส่วนใหญ่การประเมินมักจะจัดทำแต่เพียงผู้เข้ารับการอบรมประเมินวิทยากรผู้บรรยาย

ว่ารู้สึกอย่างไร ได้สาระและมีการบรรยายที่จูงใจให้ติดตามหรือไม่
ชูชัย สมิทธิกร (2551 ข, น. 29-34) ได้เสนอกระบวนการจัดการอบรมอย่างเป็นระบบประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 คัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล

ขั้นตอนที่ 5 จัดการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผลการฝึกอบรม

ทวีป อภิสัทธ์ (2551, น. 17-24) รูปแบบการฝึกอบรมที่นิยมใช้ หรือที่เรียกว่า Training design and evaluation model ประกอบด้วย 8 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการ สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

ขั้นที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

ขั้นที่ 3 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยกำหนดจากวัตถุประสงค์ เนื้อหา ความรู้ และกิจกรรม รวมทั้งระยะเวลา สื่ออุปกรณ์ และการประเมินผล

ขั้นที่ 4 เลือกกิจกรรมและเทคนิควิธีการฝึกอบรม ต้องเลือกให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา และกิจกรรม โดยเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ขั้นที่ 5 ออกแบบการวัดประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อให้ทราบว่า การฝึกอบรมนั้นสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งการวัดประเมินผลมี 3 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 วัดและประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ลักษณะที่ 2 วัดและประเมินผลขณะการฝึกอบรม และลักษณะที่ 3 วัดและประเมินผลวิทยากรผู้ฝึกอบรม

ขั้นที่ 6 ดำเนินการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการ ได้แก่ การเขียนโครงการ เสนอโครงการ จัดประชุมคณะผู้ดำเนินการฝึกอบรม และขั้นการฝึกอบรมตามตาราง ได้แก่ พิธีเปิด - ปิดการอบรม การปฐมนิเทศ การละลายพฤติกรรม การทำกิจกรรมเพื่อรับความรู้จากวิทยากร

ขั้นที่ 7 การวัดประเมินผล

ขั้นที่ 8 การปรับปรุง

สมคิด บางโม (2559, น. 19) ได้เสนอขั้นตอนการฝึกอบรม 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

ขั้นที่ 2 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม

ขั้นที่ 3 การออกแบบโครงการฝึกอบรม

ขั้นที่ 4 การดำเนินการฝึกอบรม

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการฝึกอบรม

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ (2554, น. 25-29) ได้เสนอกระบวนการจัดการฝึกอบรม มี 8 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การวางแผนการฝึกอบรม
3. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

4. การออกแบบโครงการฝึกอบรม
5. การกำหนดผู้ร่วมรับผิดชอบการฝึกอบรมภายในองค์กร
6. การดำเนินการฝึกอบรม
7. การประเมินผลการจัดฝึกอบรม
8. การสรุปรายงานผลการจัดฝึกอบรม

ซูซัน สมิททิกอร์ (2556, น. 44-48) ได้กำหนดกระบวนการของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม (Needs assessment) เป็นขั้นตอนแรกของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้ทราบข้อมูลที่สำคัญสำหรับการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมในขั้นตอนแรกจะเป็นสิ่งที่จะนำมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ดีนั้นควรจะเป็นแบบที่เรียกว่า วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral objectives)

ขั้นตอนที่ 3 คัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม เป็นการคัดเลือกและออกแบบฝึกอบรม ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ มากมาย เช่น หัวข้อเนื้อหา เนื้อหา รูปแบบและวิธีการอบรม สื่อการสอน วิทยากร และเวลาสำหรับการฝึกอบรม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล การสร้างเกณฑ์ (Criteria) สำหรับการประเมินผล ควรที่จะได้กระทำควบคู่ไปกับการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรมโดยเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจะต้องอิงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นเกณฑ์จึงควรระบุว่าจะพฤติกรรมอะไรที่ผู้รับการอบรมจะต้องมีการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นความรู้ หรือทักษะ หรือความสามารถ ระดับต่ำสุดของพฤติกรรมที่จัดว่าผ่านเกณฑ์อยู่ที่ตรงไหนและพฤติกรรมนั้นแสดงออกมาภายใต้สภาวะการณ์อย่างไร

ขั้นตอนที่ 5 จัดการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่กำหนดไว้ในระหว่างการฝึกอบรมอาจจะมีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้นเฉพาะหน้า ดังนั้นจึงควรที่จะได้มีการเตรียมการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไว้ด้วย

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม ประกอบด้วยกระบวนการ 2 ชนิดด้วยกัน คือ การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล (ขั้นตอนที่ 4) และวัดผล

โดยใช้วิธีการทดลอง(Experimental method) หรือวิธีการที่ไม่ใช่การทดลอง (Non experimental) เพื่อตรวจสอบว่ามีความเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นหรือไม่ภายหลังการฝึกอบรม

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2556, น. 96-98) กล่าวถึงหลักการฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือการแสวงหาความจำเป็นของการฝึกอบรม โดยศึกษาจากวัตถุประสงค์ นโยบายหรือภารกิจขององค์กร ว่ามีภารกิจใด บุคลากรส่วนใหญ่มีพื้นฐานความรู้เรื่องนั้นหรือไม่ วิเคราะห์การดำเนินงาน โดยดูเนื้อหาของงานและหลักสูตรที่จะจัดฝึกอบรม โดยต้องมั่นใจว่าเมื่อฝึกอบรมแล้วจะทำให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น วิเคราะห์ความสามารถของพนักงานว่ามีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตรงกับงานที่ทำหรืองานที่จะมอบหมายหรือไม่ ความเข้าใจงานที่ถูกมอบหมาย พื้นฐานการศึกษาและประสบการณ์ตรงกับงานที่จะอบรมจะทำให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 2 การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นการคัดเลือกหลักสูตรและวิธีการที่จะสอนหรือฝึกอบรม ผู้จัดฝึกอบรมต้องทบทวนและวิเคราะห์ว่าหลักสูตรและวิธีการสอนที่กำหนดและคัดเลือกมานั้น ตอบคำถามความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือไม่

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินผล เป็นการนำผลที่ได้จากการฝึกอบรม เช่น จำนวนชั่วโมงในการผลิตลดลง ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพมากขึ้น สูญเสียผลิตภัณฑ์ลดลง ไม่ใช่ดูจากปัจจัยป้อนเข้าของการฝึกอบรม เช่น ใช้จ่ายไปเท่าใด มีกี่หลักสูตร ผู้เข้าอบรมกี่คน เป็นการประเมินปัจจัยป้อนเข้า ซึ่งเป็นการประเมินความพยายามเท่านั้น ผลของการประเมินไม่ได้บอกความสำเร็จของการฝึกอบรม การประเมินความสำเร็จอาจต้องใช้เวลาานพอสมควรจึงจะทราบผล ผลผลิตหรือการบริการมีคุณภาพสูงขึ้นหลังจากพนักงานผ่านการฝึกอบรมจึงจะแสดงว่าการฝึกอบรมนั้นประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมที่นิยมใช้กันทั่วไปมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม การจัดทำหลักสูตรและโครงการ การจัดฝึกอบรม และการประเมินผลและติดตามผล

2.2.7 ลักษณะของการฝึกอบรมที่ดี

ลักษณะของการฝึกอบรมที่ดี มีดังนี้ (สมชาย สังข์สี, 2550, น. 115-116)

1. เป็นกระบวนการเรียนการสอนแบบ 2 ทาง (Two Process) คือ ผู้เรียนและผู้สอนต้องเรียนรู้ซึ่งกันและกันจึงจะทำให้การเรียนรู้มีผลในทางปฏิบัติ

2. การอบรมที่ได้ผลต้องกระทำกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างแท้จริงดังนั้นจึงต้องหาข้อมูลของผู้เข้ารับการอบรมเสียก่อน

3. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมต้องมีจำนวนพอเหมาะกับสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ที่มีอยู่ จำนวนที่น้อยเกินไปจะทำให้ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ส่วนจำนวนที่มากเกินไปการอบรมมักไม่ได้ผล ในการปฏิบัติ

4. หลักสูตรอบรมต้องมีความกระชับเฉพาะเรื่อง มีเนื้อหาที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

5. วิทยากรที่ให้ความรู้ในการอบรมต้องมีความรู้ความชำนาญและมีประสบการณ์อย่าง แท้จริง มีความสามารถในการสื่อสาร และถ่ายทอดความรู้ และเข้าใจในจิตวิทยาการเรียนรู้ของ กลุ่มเป้าหมายได้เป็นอย่างดี มีเทคนิคและวิธีการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจชัดเจน กระตือรือร้น และให้ความสนใจ

6. มีบรรยากาศและการจูงใจที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ความร่วมมือในกิจกรรม การอบรมการจูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความตื่นตัวกระตือรือร้น อยากเรียนรู้

7. สถานที่และเทคโนโลยีทางการศึกษาตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การจัดที่นั่ง สื่อ อุปกรณ์ เสียงรบกวน ถ้าสามารถจัดให้อำนวยต่อการเรียนรู้ จะส่งเสริมให้การอบรมบรรลุผลตามจุดประสงค์

8. ปัจจัยอื่น ๆ ต้องมีความพร้อมเช่น ทรัพยากรงบประมาณการประสานงานเวลาเป็น ต้น

9. มีการติดตามประเมินผลการอบรมเสมอเพื่อเรียนรู้ และสามารถปรับปรุง ข้อบกพร่องของหลักสูตรอบรมได้

10. ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความรู้ และทักษะในการพัฒนาและจัดการ โครงการอบรม เพื่อให้บรรยากาศภายในองค์กรมีลักษณะส่งเสริม และสนับสนุนยอมรับและเห็นความสำคัญ ของ การอบรม

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2551, น. 78-79) ได้กล่าวถึงเทคนิคการจัด ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และลักษณะของโครงการอบรมที่ดีจะต้องคำนึง ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มผู้ฟัง ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมจะมีความแตกต่างในด้านต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ทักษะ ค่านิยม ขนาดของกลุ่ม ตลอดจนความคาดหวังที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมจะต้องนำไปวิเคราะห์เป็นข้อมูลการกำหนดสิ่งต่าง ๆ ในหลักสูตรฝึกอบรม

2. สถานที่ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรม จะมีอิทธิพลของ การฝึกอบรมมาก เช่น สถานที่ฝึกอบรม ควรจะเป็นห้องที่ปราศจากเสียงรบกวน มีแสงสว่าง การจัด

ที่นั่งที่เหมาะสม ตลอดจนมีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้สูง ห้องฝึกอบรมที่ดีไม่ควรมีเสาภายในห้อง เพื่อให้สื่อสารกับผู้ฟังได้อย่างชัดเจนและทั่วถึง

3. บรรยากาศและแรงจูงใจ การฝึกอบรมที่ดีจะต้องมีอากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การร่วมมือในกิจกรรมการอบรม การจูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วม มีความตื่นตัวให้ผู้เข้ารับการอบรมอยากที่จะเรียนรู้

4. จิตวิทยาการเรียนรู้ การฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งแตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก ซึ่งต้องคำนึงถึงการรับรู้ ความจำ ตลอดจนเรื่องที่ฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องกับประสบการณ์เดิม มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยตรง

5. ปัจจัยอื่นๆ เช่น เวลาทรัพยากร และงบประมาณ ก็เป็นสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการต้องพิจารณาเพื่อให้จัดทำโครงการได้เหมาะสม

นอกจากนี้ลักษณะของโครงการอบรมที่ดี ได้แก่

1. สามารถตอบสนองความจำเป็นขององค์กรได้ สามารถแก้ไขปัญหาคุอุปสรรคข้อขัดข้อง ตลอดจนรองรับการขยายตัวของธุรกิจและความก้าวหน้าของการได้

2. สามารถสนองความจำเป็นของภารกิจที่เป็นปัญหาและของบุคลากรได้

3. ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่ต้องคำนึงอย่างถี่ถ้วนและถูกต้องเพื่อการจัดเตรียมและกำหนดโครงการได้อย่างเหมาะสม

4. ต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรม

5. มีการกำหนดวิธีการดำเนินการฝึกอบรมและวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเหตุผล

6. ได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรและการบริหารจากองค์กร

7. ต้องมีระยะเวลาดำเนินการที่ระบุวันเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการที่ชัดเจน

สรุปได้ว่า ลักษณะของการฝึกอบรมที่ดีนั้นประกอบด้วย หลักสูตรอบรมมีเนื้อหาที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ วิทยากรมีความรู้ความชำนาญและมีประสบการณ์ มีความสามารถในการสื่อสาร และถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งมีสถานที่ สภาพแวดล้อม ที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้สูง

2.2.8 การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการฝึกอบรมซึ่งมีความสำคัญมาก การประเมินผลเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมและนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขโครงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

Kirkpatrick (1998) ได้เสนอโมเดลการประเมินโครงการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

1. ประเมินปฏิกิริยา ประเมินความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมเป็นการวัดว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมชอบหรือไม่ชอบโครงการฝึกอบรม โดยอาจครอบคลุมทั้งทางด้านเนื้อหา วิทยากร วิธีการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมเอกสาร และต่าง ๆ ของการฝึกอบรม

2. ประเมินการเรียนรู้ เป็นเกณฑ์ที่บ่งชี้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ หรือเจตคติเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ สำหรับวิธีการที่ใช้ในการประเมินการเรียนรู้ทั้ง 3 ลักษณะ ดังนี้

2.1 ความรู้ การประเมินระดับความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ วัดความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง หลักการ วิธีการ และกระบวนการทำงาน

2.2 ทักษะ การประเมินทักษะมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นหรือไม่ ให้แสดงหรือกระทำ ทักษะนั้น ๆ ออกมาโดยผู้ฝึกอบรมจะคอยสังเกตและให้คะแนน เรียกว่า ทดสอบการปฏิบัติงาน หรือการทดสอบความสามารถมักทำในรูปของการสร้างสถานการณ์จำลอง

2.3 เจตคติ เป็นการวัดความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

3. ประเมินพฤติกรรม การประเมินโดยใช้เกณฑ์พฤติกรรม คือ ประเมินว่า พฤติกรรมการทำงานของผู้รับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ ภายหลังจากการฝึกอบรมสำหรับแนวทางในการประเมินพฤติกรรม มีดังนี้

3.1 ประเมินพฤติกรรมอย่างเป็นระบบทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.2 ควรเก็บข้อมูลจากกลุ่มต่าง ๆ ต่อไปนี้อย่างน้อยหนึ่งกลุ่ม ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

3.3 ควรได้มีการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.4 ควรจะประเมินการฝึกอบรมหลังสิ้นสุดโครงการแล้วอย่างน้อย 3 เดือน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้

4. ประเมินผลลัพธ์ การประเมินผลลัพธ์ คือ การประเมินผลของการฝึกอบรมที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กร เช่น ต้นทุนการผลิต อัตราการลาออกของบุคลากร อัตราการขาดงาน คุณภาพและปริมาณของผลผลิต และขวัญกำลังใจของบุคลากร เป็นต้น การประเมินผลลัพธ์มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ เพื่อตรวจสอบว่า การฝึกอบรมก่อให้เกิดผลกระทบใด ๆ ต่อการดำเนินงานขององค์กรหรือไม่ และเพื่อตรวจสอบว่า ทักษะหรือความรู้ใดที่อยู่ในหลักสูตรการฝึกอบรมมีผลด้านบวกต่อองค์กรมากที่สุด

วิจิตร อวาทกุล (2540) ได้กล่าวว่า การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมีสิ่งที่จะต้องคิดและยึดถือเป็นหลักไว้ดังนี้

1. การกำหนดความมุ่งหมายนโยบายของหลักสูตร เป็นการกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการเปลี่ยนแปลงผู้เข้ารับการอบรม เพื่อใช้เป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ต้องการบรรลุ

2. การบรรจุวิชาต่างๆ ลงในหลักสูตร เลือกวิชา จัดเนื้อหา วิทยากร กิจกรรมเทคนิควิธีการฝึกอบรม ที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเกิดการพัฒนาการจนบรรลุวัตถุประสงค์

3. การนำหลักสูตรไปดำเนินการหรือบริหารหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ส่วนนี้สำคัญอยู่ที่การเลือกผู้รับการอบรม วิทยากร เทคนิค วิธีการฝึกอบรม โสเภทัศน์ศึกษา จิตวิทยา บรรยายศาสตร์ของการฝึกอบรม

4. การประเมินผลหลักสูตร เพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไขในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านเนื้อหาลำดับขั้นตอน การถ่ายทอดของวิทยากร เทคนิคที่ใช้การฝึกปฏิบัติ วิธีการต่างๆ เมื่อแก้ไขข้อบกพร่อง ออกไปแล้วจึงนำกลับมาใช้ แล้วทำเช่นนี้ซ้ำต่อไปเรื่อย ๆ เป็นวงจรของการพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรจะได้รับการพัฒนาขึ้น แข็งแกร่งขึ้น มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ฉันทนา ลิ่มนิรันดร์กุล(2543) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณาสำหรับการประเมินผลการฝึกอบรม ต้องพิจารณา 3 ส่วนใหญ่ คือ ปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม (Inputs) กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม (Process) และผลที่ได้จากการฝึกอบรม (Outputs)

สมชาติ กิจยรรยง และ อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2551) กล่าวว่า กระบวนการฝึกอบรมที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพนั้นมิใช่เพียงทำการฝึกอบรมแล้วถือว่าเสร็จงาน แต่จะต้องทราบด้วยว่าการฝึกอบรมที่ทำนั้นมีสภาพอย่างไร และสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการหรือไม่จำเป็นต้องทำการประเมินผลการฝึกอบรม ดังนั้น โดยภาพรวมขั้นตอนการประเมินและติดตามผลของการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญ ซึ่งจะสามารทำให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จได้วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรม ได้แก่

1. การพิจารณาสัมฤทธิ์ผลของโครงการ พิจารณาค่าว่าโครงการฝึกอบรมมีสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์หลักของโครงการ เช่น การเรียนรู้ ความสามารถในการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน

2. การประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรมและการจัดฝึกอบรมโดยเน้นด้านความคิดเห็น/ทัศนคติ หรือปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับ โครงการ/หลักสูตร หัวข้อวิชา เนื้อหาวิชา วิทยากร การจัดดำเนินงานต่าง ๆ

3. การประเมินประโยชน์และคุณค่าของโครงการ/หลักสูตรต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม โดยเน้นประเด็นเกี่ยวกับประโยชน์ของหัวข้อวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงานการนำเอาความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของผู้ผ่านการอบรม ความคุ้มค่าของการเข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้

4. การประเมินผลลัพธ์/ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมโดยพิจารณาจากประเด็นต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมในการทำงานของผู้ผ่านการอบรมมีผลต่อหน่วยงานอย่างไร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการอบรม ผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร

สรุปได้ว่า การประเมินการฝึกอบรม จะประเมินการเรียนรู้ทั้ง 3 ลักษณะ คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ

2.2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

อารีย์ พรหมเล็ก (2553) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนักศึกษาวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาความสามารถการจัดประสบการณ์ที่เสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับเด็กปฐมวัย การพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น 2) การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินคุณภาพหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ที่เสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาวิชาชีพครู หลักสูตรสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พีระพรรณ ทองศูนย์ (2556) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาหลักสูตรการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นอีสานใต้ด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม มีขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น 2) การออกแบบและพัฒนา 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินคุณภาพหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นอีสานใต้ด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ก่อนและหลังการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05

เจษฎา คะโยธา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูวิทยาศาสตร์เพื่อจัดทำหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม บทปฏิบัติการที่เน้นทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ โดยดำเนินการเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ระยะที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมครู ระยะที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร และระยะที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. หลักสูตรฝึกอบรมครูวิทยาศาสตร์ มีองค์ประกอบ คือ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระการเรียนรู้ กระบวนการและกิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.12) 2. ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม 2.1 ผลการใช้หลักสูตรที่เกิดขึ้นกับครู คือ 1) ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ครูผู้เข้ารับการอบรม มีความสามารถในการจัดทำหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม โดยรวม ร้อยละ 93.04 ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 80 3) ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม โดยรวม ร้อยละ 90.20 ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 2.2 ผลการใช้หลักสูตรที่เกิดขึ้นกับนักเรียน 1) ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียน ทั้ง 10 โรงเรียนที่เรียนรู้ด้วยหลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ความสามารถในการทดลองของนักเรียนระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมบทปฏิบัติการที่เน้นทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทั้ง 10 โรงเรียน ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.3 หลังการใช้มีการปรับปรุงหลักสูตร ดังนี้ 1) ปรับปรุงแก้ไขสาระสำคัญ และกิจกรรมในแผนการฝึกอบรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ใช้ภาษาเขียนให้สามารถสื่อสารเข้าใจง่ายขึ้น ปรับเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหา เพิ่มเติมรายละเอียดในใบกิจกรรมให้มากขึ้นและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น 2) ปรับหลักการของแต่ละบทปฏิบัติการในหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมให้ถูกต้อง ครอบคลุม และสอดคล้องกัน

นิรัตน์ โคตะ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้สอนระดับประถมศึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ด้านการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) สืบหาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในระดับประถมศึกษา และ 3) สนทนากลุ่ม ระยะที่ 2 การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร แบ่งเป็น 4 ส่วน คือการยกร่างหลักสูตร การประเมินโครงสร้างหลักสูตร การศึกษานำร่อง และการเตรียมการก่อนการทดลองใช้หลักสูตร และระยะที่ 3 การใช้หลักสูตร สรุปผลการวิจัยดังนี้ 1. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้สอนระดับประถมศึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ด้านการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ โดย

ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ครูผู้สอนมีความสนใจในการจัดการเรียนรู้เรื่องการแก้โจทย์ปัญหา มีความต้องการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ด้านการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ การใช้สื่อเทคโนโลยีและเทคนิคการสอนคณิตศาสตร์ ที่ทำให้เกิดความร่วมมือของครูในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งรูปแบบและกระบวนการที่เหมาะสมที่สุดในการพัฒนาครูผู้สอน ในปัจจุบันคือการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โครงร่างหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.62$) มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80-1.00 เป็นไปตามที่กำหนด องค์กรประกอบของหลักสูตรหลังผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญและผ่านการศึกษานำร่องแล้ว ประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างหลักสูตร การวัดและประเมินผล และสื่อ/แหล่งเรียนรู้ 2. ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมครูผู้สอนระดับประถมศึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ด้านการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า 2.1 กลุ่มเป้าหมายมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.2 กลุ่มเป้าหมายมีทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถด้านการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) 2.3 กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้สอนระดับประถมศึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ด้านการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.79$)

ปฏิพงษ์ จงรัฐธรรม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มี 11 สมรรถนะ 2) หลักสูตรฝึกอบรมมีองค์ประกอบ 7 ประการ 3) ผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีดังนี้ ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนในภาพรวมหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($X=3.85$, $S.D.=0.12$)

จิราภรณ์ เกตุแก้ว (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ สำหรับนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยมีขั้นตอนดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมาย จุดหมาย และขอบเขต ขั้นที่ 2 การออกแบบหลักสูตร ขั้นที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้ และขั้นที่ 4 การประเมินหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนาหลักสูตร ได้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชที่มี 6 องค์ประกอบ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร กิจกรรมในหลักสูตร สื่อประกอบการฝึกอบรม และการวัดและการประเมินผล ซึ่งทุกองค์ประกอบมีความสอดคล้องกัน 2) ผลการเปรียบเทียบจิตสาธารณะของ

นักศึกษากลุ่มเป้าหมายก่อนการทดลองและหลังการทดลองใช้หลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ นักศึกษามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรในระดับมาก

เจตปรียา ขำเสถียร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านความรู้การบริหาร ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนและการบริหารงานในหน้าที่ 2) สมรรถนะด้านทักษะการบริหาร ได้แก่ มีความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง และ 3) สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะผู้บริหาร ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบ อดทนเสียสละ มีความคิดริเริ่ม 2. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กิจกรรมการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล โดยผลการประเมินหลักสูตร พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมและความสอดคล้องสามารถนำไปใช้ได้จริง 3. ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า คะแนนเฉลี่ยจากการประเมินสมรรถนะด้านความรู้การบริหารด้านทักษะการบริหาร และด้านบุคลิกลักษณะผู้บริหาร หลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลอง และพบว่า คะแนนพัฒนาการด้านความรู้ ทักษะ และบุคลิกลักษณะสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป โดยมีคะแนนพัฒนาการด้านความรู้การบริหาร ในช่วง 60-95.24% คะแนนพัฒนาการด้านทักษะการบริหาร ในช่วง 42.50-100% และคะแนนพัฒนาการด้านบุคลิกลักษณะผู้บริหาร ในช่วง 2.56-92.45% หลังจากการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา 1 เดือน พบว่า คะแนนพัฒนาการด้านความรู้ไม่แตกต่างจากหลังฝึกอบรม ส่วนคะแนนพัฒนาการด้านทักษะและบุคลิกลักษณะลดลงเล็กน้อย นอกจากนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีอยู่ในระดับมาก

นริศรา ริชาร์ดสัน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษาสำหรับครูระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษาสำหรับครู มีองค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาสาระของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม ระยะเวลา สื่อ และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และผลการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริง มีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ฝึกอบรมได้ 2) ผลการทดลองใช้หลักสูตรพบว่า (1) ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษาหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ครูมีความสามารถ

ในการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษาหลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ครูมีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษาหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) ครูมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษา โดยภาพรวมเฉลี่ยทุกด้าน ทั้งด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรในด้านปัจจัยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตตามลำดับ

วีรภัทร ไม้ไหว (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดของหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 สร้างหลักสูตรฝึกอบรมและเครื่องมือวิจัยประกอบในการวิจัย ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 4 ประเมินประสิทธิผลและปรับปรุง ผลการวิจัยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบที่สำคัญทั้งหมด 5 ส่วนคือ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) เนื้อหาสาระหลักสูตรประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ 5 หน่วย 4) กิจกรรมการฝึกอบรม และ 5) สื่อประกอบการฝึกอบรมโดยมุ่งเน้นให้ครูที่เข้าอบรมนำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน ไปใช้ระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนผลการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนที่รับการอบรมหลักสูตรฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม ด้านความรู้และประสบการณ์ในการจัดการฝึกอบรม ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจระดับมากที่สุดต่อหลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนและสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้ระดับมากที่สุด

นිරนาท จุลเนียม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย การพัฒนาหลักสูตรมี 4 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร ชั้นที่ 2 การออกแบบและการพัฒนาหลักสูตร ชั้นที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร และชั้นที่ 4 การประเมินคุณภาพหลักสูตร ผลการวิจัย พบว่า 1. หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพเหมาะสมสำหรับเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา มีองค์ประกอบสมรรถนะ 3 ด้าน คือ 1) การเข้าใจตนเอง 2) การเข้าใจผู้อื่น และ 3) การอยู่ร่วมกันในสังคม โดยมีความเหมาะสมของหลักสูตร เท่ากับ 4.69 และค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตร เท่ากับ 0.98 2. ผลการประเมินการใช้

หลักสูตรฝึกอบรม หลังจากการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อหลักสูตร ภายหลังจากการฝึกอบรมสูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.55 4. เจตคติของผู้ประกอบการที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.50 5. การประเมินหลักสูตรด้วย CIPP Model มีคุณภาพอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.22 แสดงให้เห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมนี้ มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้จัด ฝึกอบรมได้

วรนุช สายทอง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อส่งเสริม การคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. หลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อส่งเสริมการคิด วิเคราะห์ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเอกสารประกอบหลักสูตร มีผลการประเมินคุณภาพ IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.00 2. ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของ นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 3. การติดตามและประเมินผลความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพี่เลี้ยง ในภาพรวมพบว่าอยู่ใน ระดับดี 4. นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ หลังการจัด การเรียนรู้ของครูสูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัตนา พิชิตปรีชา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรมเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยี ปทุมวัน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.74, S.D. = 0.282) ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบได้แก่ (1) แนวคิด (2) หลักการ (3) จุดประสงค์ของหลักสูตร (4) เนื้อหา (5) โครงสร้าง ของหลักสูตร (6) เวลาการฝึกอบรม (7) วิธีการฝึกอบรม (8) การฝึกอบรมการวัด และประเมินผล โดยใช้เวลาในการฝึกอบรม จำนวน 15 ชั่วโมง 2) ผลการทดสอบการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พบว่า ผลการ ทดสอบหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อรุณลักษณ์ คำฉิม (2561) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริม ความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่า คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.00-4.60 สามารถนำไปใช้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถ

ด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ได้ 2) ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางมีความพึงพอใจในสถิติที่ระดับ .05 ผลจากการวัดความพึงพอใจของครูมีต่อการฝึกอบรม พบว่า ครูผู้เข้ารับการอบรมการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการฝึกอบรม หลักสูตรที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมมีความชัดเจน วิทยากรมีความสามารถและเหมาะสมมากกับเรื่องที่น่าเสนอโดยภาพรวมดีมาก และผลจากการวัดความพึงพอใจของครูที่มีต่อการฝึกอบรมภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

Jeanpierre, Oberhauser and Freeman (2005) ได้ศึกษาผลของการฝึกอบรมครูวิทยาศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา เพื่อพัฒนาวิชาชีพในรัฐมินเนโซตาและรัฐเท็กซัส เนื้อหาเรื่องระบบนิเวศน์ของผีเสื้อขนาดใหญ่ โดยใช้วิธีสืบเสาะหาความรู้แล้ววิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทดลองฝึกอบรม ทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ พบว่า ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเตรียมกิจกรรมโดยใช้พื้นฐานของการสืบเสาะหาความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมได้ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม ช่วยให้ครูประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ทั้งด้านเนื้อหาและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ นอกจากนั้นยังช่วยกระตุ้นให้ครูมีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้นด้วย

Castle, Fox and Sounder (2006) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการให้การฝึกอบรมครูโรงเรียนพัฒนาอาชีพจากสถาบันให้การฝึกอบรมและไม่ได้ฝึกอบรมจากสถาบันฝึกอบรมของครูใหม่ โดยเก็บข้อมูลจากผลการประเมินการสอนนักเรียนและแฟ้มสะสมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ครูที่ได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันฝึกอบรม มีความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การจัดการในชั้นเรียนและการวัดประเมินผลดีกว่าครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม จากสถาบันการฝึกอบรมให้การฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนั้นนักเรียนยังประทับใจในการเรียนกับครูที่ได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันการฝึกอบรมมากกว่า

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับไตรสิกขา

คำว่า ไตรสิกขา หรือ สิกขา แปลว่า ข้อที่จะต้องศึกษา ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักการ สำหรับศึกษา คือ ฟีกหัด อบรมกาย วาจา จิตใจ และปัญญาให้ยิ่งขึ้นไปจนบรรลุจุดหมายสูงสุด คือ พระนิพพาน

2.3.1 ความหมายของไตรสิกขา

ไตรสิกขา (กระบวนการของการศึกษา)

กระบวนการแห่งพฤติกรรมของมนุษย์ แบ่งได้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 (ไร้การศึกษา) : อวิชา + ตัณหา → พฤติกรรมสร้างทุกข์ (ก่อปัญหา)

แบบที่ 2 (มีการศึกษา) : ปัญญา + ฉันทะ → พฤติกรรมสลายทุกข์ (แก้ปัญหา)

กระบวนการแบบที่ 2 เป็นแนวทางในการพัฒนามนุษย์ คือ การที่มนุษย์มีความคิดที่นับได้ว่าเริ่มมีการศึกษา และเมื่อมีการศึกษาปัญญาก็เกิดขึ้นซึ่งเป็นตัวแกนสำคัญของการพัฒนาตนเอง ดังนั้นการศึกษาต้องเป็นการฝึกคนให้พัฒนาปัญญา เพื่อนำปัญญามากำจัดตัณหาและกำหนดพฤติกรรมที่ถูกต้องดีงาม

ในการศึกษาตามหลักพุทธศาสนาหรือการปฏิบัติธรรม สิ่งสำคัญที่จะต้องมีความเชื่อในโพธิ เรียกว่า โพธิศรัทธา ซึ่งถือว่าเป็นศรัทธาพื้นฐาน คือ มนุษย์เชื่อในปัญญาที่ทำให้มนุษย์เป็นพุทธะได้ และเมื่อมนุษย์มีความเชื่อดังนั้นแล้วจะทำให้มนุษย์พร้อมที่จะฝึกตนเอง การฝึกฝนและพัฒนามนุษย์ในทางพุทธศาสนาจัดวางเป็นหลัก เรียกว่า ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งถือว่าเป็นระบบการศึกษาที่ทำให้บุคคลพัฒนาอย่างมีบูรณาการและให้มนุษย์เป็นองค์รวมที่พัฒนาอย่างมีดุลยภาพ (พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตโต), 2542) ซึ่งมีความสอดคล้องกับ สุมณ อมรวิวัฒน์ (2535) ได้กล่าวว่า ไตรสิกขาเป็นกระบวนการฝึกหัด กาย วาจา และจิตของมนุษย์ให้สามารถดำรงและดำเนินชีวิตที่ดีโดยใช้ปัญญา และด้วยวิธีทางเดินสายกลางอันสุจริตชอบธรรม อำนวยประโยชน์ทั้งแก่ตนและส่วนรวม

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการอบรมตามหลักไตรสิกขา

แกนนำแห่งกระบวนการของการศึกษา ได้แก่ สัมมาทิฎฐิ เมื่อมีสัมมาทิฎฐิเป็นแกนนำและเป็นฐานแล้ว กระบวนการแห่งการศึกษาภายในตัวบุคคลก็ดำเนินไปได้ กระบวนการนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ เรียกว่า ไตรสิกขา (สิกขา หรือหลักการการศึกษา 3 ประการ) คือ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2549, น. 10-11; 2552, น. 915-915)

1) การฝึกอบรมในด้านความประพฤติ ระเบียบวินัย ความสุจริตทางกายวาจา และอาชีวะ เรียกว่า อธิศีลสิกขา เรียกง่าย ๆ ว่า ศีล

2) การฝึกฝนอบรมทางจิตใจ การปลูกฝังคุณธรรม สร้างเสริมคุณภาพ สมรรถภาพ และสุขภาพจิต เรียกว่า อธิจิตตสิกขา เรียกว่าง่าย ๆ ว่า สมาธิ

3) การฝึกฝนอบรมทางปัญญา ให้เกิดความรู้ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ความรู้เป็นไปตามเหตุปัจจัยที่ทำให้แก้ไขปัญหามาตามแนวทางเหตุผล รู้เท่าทันโลกและชีวิต จนสามารถทำจิตใจให้บริสุทธิ์ หลุดพ้นจากความยึดมั่นถือมั่นในสิ่งต่างๆ ดับกิเลสดับทุกข์ได้ เป็นอยู่ด้วยจิตใจอิสระผ่องใสเบิกบาน เรียกว่า อธิปัญญาสิกขา เรียกว่าง่าย ๆ ว่า ปัญญา

หลักการศึกษาศาสตร์ 3 ประการนี้ จัดวางขึ้นโดยอาศัยหลักปฏิบัติที่เรียกว่า วิธีการแก้ปัญหาของอารยชนเป็นฐาน วิธีแก้ปัญหาแบบอารยชนนี้ เรียกตามคำบาลีว่า อริยมรรค แปลว่า ทางดำเนินสู่ความดับทุกข์ที่ทำให้เป็นอารยชน หรือวิธีดำเนินชีวิตที่ประเสริฐ อริยมรรคนี้มีองค์ประกอบที่เป็นเนื้อหาหรือรายละเอียดของการปฏิบัติ 8 ประการ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2549) คือ

1) ทศนะ ความคิดเห็น แนวความคิด ความเชื่อถือ ทศนคติ ค่านิยมต่าง ๆ ที่ดีงาม ถูกต้อง มองสิ่งทั้งหลายตามเหตุปัจจัยสอดคล้องกับความจริง หรือตรงตามสภาวะ เรียกว่า สัมมาทิฐิ (เห็นชอบ)

2) ความคิด ความดำริไตร่ตรอง หรือคิดการต่างๆ ที่ไม่เป็นไปเพื่อเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ไม่เศร้าหมองขุ่นมัว เป็นไปในทางสร้างสรรค์ประโยชน์สุข เช่น คิดในทางเสียสละหวังดี มีไมตรี ช่วยเหลือเกื้อกูล และความคิดที่บริสุทธิ์ อิงสัจจะ อิงธรรม ไม่เอนเอียงด้วยความเห็นแก่ตัว ความคิดจะได้จะเอา หรือความเคียดแค้น ชิงชัง มุ่งร้ายคิดทำลาย เรียกว่า สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ)

3) การพูด หรือการแสดงออกทางวาจาที่สุจริต ไม่ทำร้ายผู้อื่น ตรงความจริง ไม่โกหก หลอกลวง ไม่ส่อเสียด ไม่ให้ร้ายป้ายสี ไม่หยาบคาย ไม่เหลวไหล ไม่เพ้อเจ้อเลื่อนลอย แต่สุภาพ นุ่มนวล ชวนให้เกิดไมตรีสามัคคีกัน ถ้อยคำที่มีเหตุผล เป็นไปในทางสร้างสรรค์ก่อประโยชน์ เรียกว่า สัมมาวาจา (วาจาชอบ)

4) การกระทำที่ดีงาม สุจริต เป็นไปในทางสร้างสรรค์ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่เบียดเบียน ไม่ทำร้ายกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีงาม ทำให้อยู่ร่วมกันได้ดี ทำให้สังคมสงบสุข คือการกระทำหรือทำการต่างๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องหรือไม่เป็นไปเพื่อการทำลายชีวิต ร่างกาย การทำลายทรัพย์สินของผู้อื่น การล่วงละเมิดสิทธิในคุ้มครองหรือของรักของหวงแหนของผู้อื่น เรียกว่า สัมมากัมมันตะ (กระทำชอบ)

5) การประกอบอาชีพที่สุจริต ไม่ก่อความเดือดร้อนเสียหายแก่ผู้อื่น สัมมาอาชีพะ (อาชีพชอบ)

6) การเพียรพยายามในทางที่ดั่งงามชอบธรรม คือ เพียรหลีกเลี่ยงป้องกันสิ่งชั่วร้ายอกุศลที่ยังไม่เกิดขึ้น เพียรระเลิกกำจัดสิ่งชั่วร้ายอกุศลที่เกิดขึ้นแล้ว เพียรสร้างสรรค์สิ่งดีงามหรือกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น เพียรส่งเสริมพัฒนาสิ่งดีงามหรือกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วให้เพิ่มพูนเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไปจนเพียบพร้อมไปพลูลย์ เรียกว่า สัมมาวาเย (พยายามชอบ)

7) การมีสติกำกับตัว คุมใจไว้ให้อยู่กับสิ่งที่เกี่ยวข้องต้องทำในเวลานั้นๆ ใจอยู่กับกิจจิตอยู่กับงาน ระลึกได้ถึงสิ่งที่ดีงาม สิ่งที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ หรือธรรมที่ต้องใช้ในเวลานั้นๆ ไม่หลงไหลเลื่อนลอย ไม่ละเลยหรือปล่อยตัวเผอเรอ โดยเฉพาะสติที่กำกับทันต่อพฤติกรรมของร่างกาย ความรู้สึก สภาพจิตใจ และความนึกคิดของตน ไม่ปล่อยให้อารมณ์ที่เข้าวนหรือยั่วยามาถูกระชากให้หลุดหลงเลื่อนลอยไปเสีย เรียกว่า สัมมาสติ (ระลึกชอบ)

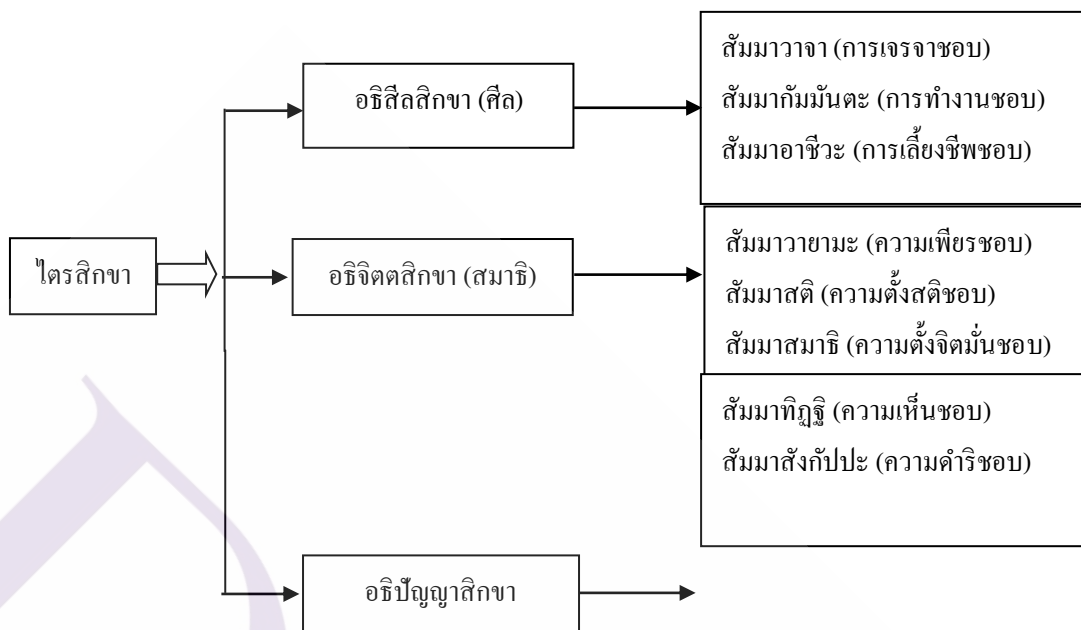
8) ความมีจิตตั้งมั่น จิตใจดำเนินอยู่ในกิจในงานหรือในสิ่งที่กำหนด (อารมณ์) ได้สม่ำเสมอ แน่วแน่เป็นอันหนึ่งอันเดียว สงบ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวกหวั่นไหว บริสุทธิ์ ผ่องใส ไม่ขุ่นมัว นุ่มนวล ผ่อนคลาย ไม่เครียดกระด้าง เข้มแข็ง เองาน ไม่หดหู่ท้อแท้ พร้อมทั้งจะใช้งานทางปัญญาอย่างได้ผลดี เรียกว่า สัมมาสมาธิ (จิตมั่นชอบ)

หลักการศึกษาศาสตร์ 3 ประการ หรือไตรสิกขา นั้น ก็จัดวางรูปขึ้นโดยมุ่งให้เกิดผลขึ้นตามหลักปฏิบัติแห่งอริยมรรค (มรรควิธีแก้ปัญหา หรือมรรคแห่งความดับทุกข์) คือ เป็นการฝึกฝนอบรมให้องค์ทั้ง 8 มรรคนั้นเกิดมีและเจริญงอกงาม ใช้ประโยชน์ได้บริบูรณ์ยิ่งขึ้น แก้ไขปัญหาดับทุกข์ได้ดียิ่งขึ้นตามลำดับจนถึงที่สุด กล่าวคือ

1) อธิศีลสิกขา (ศีล) คือ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมีสัมมากัมมันตะ (กระทำชอบ) และสัมมาอาชีวะ (อาชีพชอบ) เจริญงอกงามขึ้น จนบุคคลมีความพร้อมทางความประพฤติ วินัย และความสัมพันธ์ทางสังคมถึงมาตรฐานของอารยะชน เป็นพื้นฐานแก่การสร้างเสริมคุณภาพจิตได้ดี

2) อธิจิตตสิกขา (สมาธิ) คือ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมีสัมมากัมมันตะ (พยายามชอบ) สัมมาสติ (ระลึกชอบ) และสัมมาสมาธิ (จิตมั่นชอบ) เจริญงอกงามขึ้น จนบุคคลมีความพร้อมทางคุณธรรม มีคุณภาพจิต สมรรถภาพจิต และสุขภาพจิต พัฒนาถึงมาตรฐานของอารยะชนเป็นพื้นฐานแห่งการพัฒนาปัญญาได้ดี

3) อธิปัญญาสิกขา (ปัญญา) คือ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมี สัมมาทิฐิ (เห็นชอบ) และสัมมาสังกัปปะ (คำริชอบ) เจริญงอกงามขึ้น จนบุคคลมีความพร้อมทางปัญญาดังมาตรฐานของอารยะชน สามารถดำรงชีวิตอยู่ด้วยปัญญา มีจิตใจผ่องใส เบิกบาน ไร้ทุกข์ หลุดพ้นจากความยึดติดถือมั่นต่างๆ เป็นอิสระเสรีด้วยปัญญาอย่างแท้จริง แสดงศักยภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 ความสัมพันธ์ของไตรสิกขากับอภิวุฒิคุณมรรค (สนฤดี ศรีสวัสดิ์, 2551)

กระบวนการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขามีความสำคัญตามที่ เพ็ญรุ่งปานใหม่ (2544) ได้อธิบายไว้ดังนี้ คือ

ศีล เป็นเรื่องการฝึกพฤติกรรม เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกศีล คือ วินัย เด็กควรได้รับการปลูกฝังให้อยู่ในหลักของศีล 5 เน้นการไม่เบียดเบียน โดยไม่ทำร้ายชีวิต ร่างกาย ไม่ลักขโมย ไม่แย่งของรักของหวงของผู้ใด ไม่ใช้วาจาประทุษร้าย สร้างความสดีสัมปชัญญะ โดยเห็นโทษของการดื่มสุราเสพของมีนเมาของเสพติด นอกจากการปลูกฝังการไม่เบียดเบียนกันทางสังคมแล้ว ยังต้องพัฒนามนุษย์ในเรื่องความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูล สร้างสรรค์และส่งเสริมสันติสุขให้เกิดขึ้น

การพัฒนามนุษย์ในระดับศีล จะต้องตั้งเป้าหมายที่จะสร้างพฤติกรรมที่ดีงามให้สะสมขึ้นในตัวมนุษย์ เมื่อเกิดการสะสมและปฏิบัติต่อกันไปก็จะส่งผลไปที่จิตใจให้เกิดความชื่นชมและยึดถือเวลาประพฤติอย่างนั้น ความชื่นชมยึดถือในจิตใจจะส่งเสริมให้มีเจตนาที่มุ่งประพฤติดี

สมาธิ เป็นเรื่องการฝึกในด้านจิตหรือระดับจิตใจ การอบรมมนุษย์เป็นไปในเรื่องการพัฒนาคุณลักษณะต่างๆ ทางจิตให้สมบูรณ์ด้วย

1. คุณภาพจิต คือ ประกอบไปด้วยคุณธรรม เป็นความเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความมีน้ำใจ ความกตัญญูกตเวที เป็นต้น

2. สมรรถภาพจิต คือ การมีจิตใจเข้มแข็ง มีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน ไม่

ย่อท้อ มีความรับผิดชอบ มีความแน่วแน่มั่นคง มีความกระตือรือร้น มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น

3. สุขภาพจิต คือ การมีจิตใจที่ร่าเริง เบิกบาน มีความสดชื่นผ่อนคลาย มีความพอใจอึดเอมใจ และสงบสุข เป็นต้น

ปัญญา เป็นเรื่องของ การฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริง โดยนัยนี้ มนุษย์ควรได้รับการอบรมสั่งสอนในทางที่ถูกต้องควร ในเรื่องความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ การรู้จักคิด รู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัยไตร่ตรอง รู้จักแก้ปัญหา รู้จักดำเนินการต่างๆ มีเหตุมีผล รู้จักคิดการต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์โดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นการรู้ตรงตามความเป็นจริงของสิ่งทั้งหลาย ทั้งปวง นั่นคือ รู้เท่าทันธรรมชาติของโลกและชีวิต

ในการฝึกอบรมในมนุษย์ตามหลักไตรสิกขานี้สามารถฝึกได้ในทุกการกระทำของมนุษย์ และฝึกหัดให้รู้จักการตรวจสอบด้วยตนเองจะช่วยให้การปฏิบัติศีล สมาธิ ปัญญาก้าวหน้ายิ่งขึ้น นั่นคือ พิจารณาการกระทำของตนในส่วนของ สิล ว่าไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนอย่างไรแก่ผู้อื่นหรือไม่ หรือว่าการกระทำนั้นเป็นเพื่อความสนับสนุน เกื้อกูลช่วยเหลือ และสร้างสรรค์ ในขณะที่เกิดการกระทำนั้น จิตใจของตนเป็นอย่างไร คือเป็นการกระทำด้วยจิตที่เห็นแก่ตัว คิดร้ายต่อผู้อื่น หรือริษยา อาฆาต โลก โกรธ หลงหรือเปล่า หรือทำด้วยความรัก ความเมตตา ความปรารถนาดีต่อกัน ทำด้วยความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ ความศรัทธา ความมีสติ ในขณะที่ทำมีสุขภาพจิตเป็นอย่างไร เช่น กระวนกระวาย เศร้าหมอง หรือมีจิตที่ร่าเริง แจ่มใสหรือสุขสงบ และใช้ปัญญา ในการพิจารณาการกระทำของตนนั้นทำด้วยความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่กำลังทำอยู่ มีความเข้าใจในกฎเกณฑ์และความมุ่งหมาย ทำโดยมีการคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ มองเห็นถึงผลดีผลเสีย และวิธีการปรับปรุงแก้ไขแล้วหรือไม่

2.3.3 การจัดการเรียนรู้แบบไตรสิกขา

การจัดการเรียนรู้แบบไตรสิกขานั้นเป็นกระบวนการเรียนรู้ ที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ผู้เรียนมีศีล คือ การสร้างระเบียบวินัยในการปฏิบัติตน ก่อนการเรียนรู้ ขั้นที่ 2 ผู้เรียนมีสมาธิ คือการสร้างสมาธิให้ร่างกายอยู่ในสภาพปกติ ไม่วอกแวก และขั้นที่ 3 การสร้างปัญญา คือเมื่อกายควบคุมสติได้

2.3.3.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบไตรสิกขา

สุมน อมรวิวัฒน์ (2542) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้แบบไตรสิกขา เป็นการศึกษาที่มีลักษณะบูรณาการและปัจจัยที่ว่ามีลักษณะบูรณาการนั้น เพราะทุกองค์ประกอบด้วยศีล สมาธิ ปัญญา นั้นอยู่ในองค์รวมของมรรคมีองค์แปด มีลักษณะผสมผสานกลมกลืนอย่างได้สัดส่วน

สมดุลกัน มีความสอดคล้องรองรับกันทั้งในด้านที่ต้องละเว้นและในด้านที่ต้องเจริญงอกงาม หากที่จะแยกออกมาโดดเด่นและไม่สามารถตัดองค์ประกอบข้อใดทิ้งไปได้

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2545) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบไตรสิกขาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้ปฏิบัติกับสิ่งที่เรียนจริงๆ แล้วพิจารณาให้เห็นประโยชน์ คุณ โทษ ตามความเป็นจริงด้วยตนเองและนำความรู้้นั้นมาเป็นหลักในการปฏิบัติงานจริง

วันเพ็ญ วรรณ โกมล (2544) ได้กล่าวถึง การสอนแบบไตรสิกขาว่าเป็นวิธีสอนที่ประกอบด้วยขั้นตอนในการศึกษาตามลำดับ 3 ขั้นตอน เริ่มต้นด้วยการให้ผู้เรียนมีศีล คือมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติตนก่อน ต่อจากนั้นให้ผู้เรียนมีสมาธิ การมีสมาธิก็ต่อเมื่อร่างกายอยู่ในสภาพปกติ และเมื่อกายควบคุมสติได้จิตใจก็สงบช่วยให้เกิดปัญญาที่แจ่มแจ้ง วิธีการเรียนแบบนี้เน้นกระบวนการคิดและความรู้แจ้ง

ทิวาพร พลพานิช (2549) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบไตรสิกขาจัดเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีอายุยืนยาวนานถึง 2549 ปีมาแล้ว เป็นวิธีการสอนแบบบูรณาการ ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจ เป็นองค์รวม มีร่างกายที่สมบูรณ์และมีจิตใจที่ดีงามมีคุณธรรม จริยธรรม

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบไตรสิกขาจะช่วยให้ผู้เรียนเป็นคนมีสติปัญญาที่เกิดจากการฝึกฝนอย่างแน่วแน่ มีสมาธิอย่างต่อเนื่อง การมีสมาธิอย่างแน่วแน่ ร่างกายจะต้องมีความพร้อมและอยู่ในสภาวะปกติ และอยู่ในระเบียบวินัยอันได้แก่ การมีศีล เมื่อมีสติตั้งมั่นได้ จิตใจก็จะสงบ ช่วยให้มีความคิดที่สร้างสรรค์ และเกิดปัญญาที่แจ่มแจ้ง

2.4.3.2 การจัดการเรียนรู้แบบไตรสิกขา

การจัดการเรียนรู้แบบไตรสิกขาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องการให้นักเรียน ได้ฝึกปฏิบัติและพัฒนาทางกาย วาจา และปัญญา กับสิ่งที่เรียนเพื่อพิจารณาให้เห็นประโยชน์ คุณ โทษ ตามความเป็นจริงด้วยตนเอง นำความรู้้นั้นมาเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติต่อไป และได้มีผู้เชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิได้อธิบายและนำเสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบไตรสิกขา ดังนี้คือ

สุมน อมรวิวัฒน์ (2542) กล่าวถึงการสอนแบบไตรสิกขาว่า เป็นการสอนที่เชื่อว่าคนที่ มีปัญญาและเกิดปัญญาวิสุทธิขึ้นได้นั้นต้องเกิดจากมีกำลัง (พละ) จิตใจ กำลังความคิดที่แน่วแน่ไม่หวั่นไหวซัดส่ายวอกแวก ต้องพึงพิณิจคิดตรองในเรื่องเดียว คนที่จะมีกำลังความคิดรวมเป็นจุด แน่วแน่ (สมาธิ) ไม่หวั่นไหวซัดส่ายได้ต่อเมื่อร่างกายอยู่ในสภาวะปกติเรียบร้อย สงบเรียบ มีวินัย (มีศีล) นั้นเอง ถ้านักเรียนฝึกควบคุมสภาพทางกายให้อยู่ในระเบียบวินัยเรียบร้อยจะช่วยให้จิตใจ

สงบไม่ฟุ้งซ่านหวั่นไหวไปนอกเรื่อง นอกห้องเรียน ซึ่งจะช่วยให้มีกำลังความคิด คมกล้า สามารถแก้ปัญหา ทำความเข้าใจปัญหาได้ ทำให้เกิดปัญญา มีความรู้แจ้งเรื่องนั้น ๆ (ปัญญา) ได้ด้วยตนเอง ประจักษ์ด้วยตนเองไม่ใช่เพียงแต่รู้หรือทราบจากการบอกเล่าให้ฟังเท่านั้น และได้จัดรูปแบบการเรียนการสอนแบบไตรสิกขาโดยผ่านขั้นตอนในการศึกษา 3 ขั้น ดังนี้

1. ขั้นศีล หมายถึง ขั้นที่นักเรียนควบคุมตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัยทั้งกายและวาจา ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยเป็นปกติ ร่างกายพร้อมที่จะเรียนเสมอ

2. ขั้นสมาธิ หมายถึง ขั้นที่นักเรียนต้องรวบรวมจิตใจ ความคิดให้แน่วแน่เป็นจุดเดียว ไม่ซัดส่ายไปสู่เรื่องอื่น สิ่งอื่น นอกห้องเรียน นอกเรื่องที่เรียน ไม่คิดตรึกตรอง วิดกกังวลถึงเรื่องอื่น ๆ ที่ทำให้สมองไม่ปลอดโปร่ง นักเรียนต้องตัดสิ่งรบกวนอื่น ๆ ออกจากความคิด จากจิตใจ

3. ขั้นปัญญา หมายถึง ขั้นที่นักเรียนใช้สมาธิ พลังความมีจิตแน่วแน่ทำความเข้าใจปัญหาแก้ไขปัญหานั้นจนเกิดความรู้แจ้ง เข้าใจแก้ปัญหาได้ เกิดการเรียนรู้ เกิดปัญญาขึ้นในตนเอง มีมโนทัศน์ในเรื่องนั้นได้ถูกต้องตามที่เป็นจริง

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2545) ได้อธิบายถึง การจัดการเรียนรู้แบบไตรสิกขามีขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นศีล ให้ผู้เรียนเลือกกระทำถูกหรือผิด ในการตอบสนองสถานการณ์ที่ผู้สอนกำหนดไว้ในขั้นตอนนี้จะเกี่ยวกับหลักปฏิบัติที่เรียกว่า ศีลสิกขา เป็นการควบคุมตนเองให้อยู่ในความถูกต้องทางกาย วาจา ดังพุทธทาสภิกขุ ให้ความเห็นว่า ศีลมีขอบเขตตรงที่ปรากฏทางกาย วาจา ใจ เป็นการกระทำที่ทำให้ผู้ประพฤติสบายกาย ใจ และทำให้โลกมีสันติภาพ โดยการใช้ปฏิบัติเน้นการควบคุมตนเอง เห็นได้จากการอาราธนาศีล และศีลไม่ใช่พิธีรีตอง

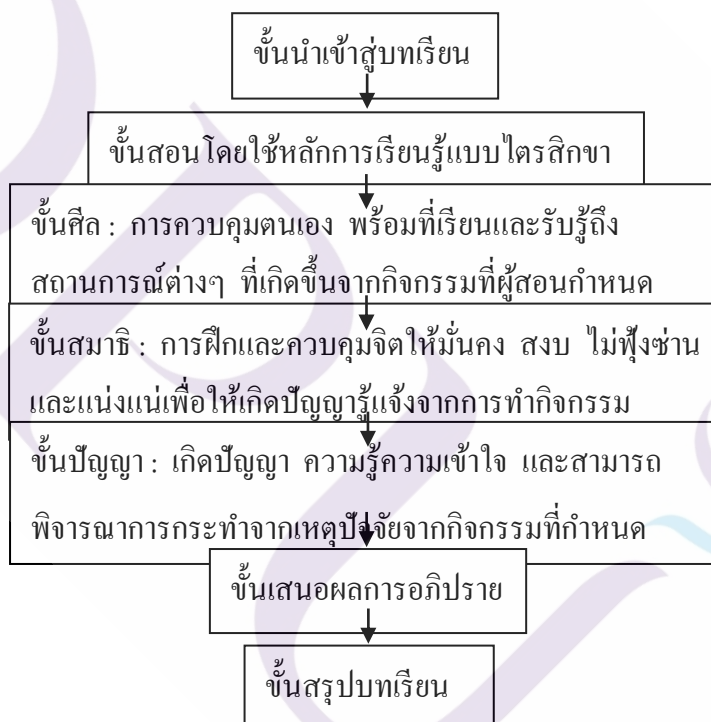
สรุปได้ว่า ศีลสิกขา คือ การปฏิบัติตนให้ถูกต้อง ทางกาย วาจา โดยการควบคุมตนเองการฝึกในขั้นศีล หรือศีลสิกขา ผู้สอนอาจฝึกให้ผู้เรียนรักษาศีล โดยควบคุมกาย วาจา ของตนให้อยู่ในระเบียบวินัย และศีลธรรม

2. ขั้นกำหนดสมาธิ เป็นการฝึกขั้นตอน ในการควบคุมสติให้ระลึกอยู่กับลมหายใจ เพื่อความระลึกที่แน่วแน่ที่จุดเดียว ในขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับหลักปฏิบัติที่เรียกว่า จิตสิกขา คือ การปฏิบัติเพื่อดำรงสภาพจิตให้ปกติมั่นคงต่อความดิ่งาม โดยทั่วไปบุคคลมีจิตสมาธิอยู่แล้วโดยธรรมชาติและบุคคลควรฝึกให้เป็นสมาธิด้วย

3. ขั้นพิจารณาด้วยปัญญา เป็นขั้นสุดท้ายหลักจากผ่านการฝึกสมาธิระยะหนึ่งจนสามารถระลึกที่แน่วแน่ที่จุดเดียวจึงทำให้พิจารณาว่า สถานการณ์ที่เลือกกระทำครั้งแรกนั้นเหมาะสมหรือไม่ อะไรผิดอะไรถูก จนสามารถเลือกปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม อย่างสมเหตุสมผล

ในขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับหลักปฏิบัติที่เรียกว่า ปัญญาศึกษา เป็นการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ตามสถานะที่เป็นจริง โดยเน้นการมองเห็นอย่างนั้นจริง ไม่ใช่การคาดคำนวณเอาเองแล้วกำหนดหลักความประพฤติของตน ให้ดำรงความดีไม่เป็นภัยต่อตนเองและผู้อื่น

จากข้อความที่กล่าวแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบไตรสิกขา เป็นการจัดการเรียนการสอนที่นำกระบวนการฝึกอบรม และพัฒนามนุษย์ของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาประยุกต์ เป็นการสอนที่ครูเป็นผู้สร้างสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ปฏิบัติทางกาย วาจา ใจ และเกิดปัญญาในคนได้ โดยมีครูเป็นกัลยาณมิตร ให้คำแนะนำในทางที่ถูกที่ควรทำให้นักเรียนสามารถประพฤติปฏิบัติตนได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้อง ซึ่งขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบไตรสิกขา สรุปได้เป็นภาพประกอบที่ 2.5 ดังนี้



ภาพที่ 2.5 สรุปขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบไตรสิกขา

2.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขา

พิชญ์รัตน์ บุญช่วย (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการสร้างภavana 4 โดยเน้นหลักไตรสิกขา พบว่า ไตรสิกขา เป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กันจนถึงความพ้นทุกข์ โดยเริ่มจากการสำรวมกาย วาจา ใจ ไม่ให้ตกอยู่ภายใต้ครอบงำของกิเลส และให้มีปกติไม่เบียดเบียนผู้อื่น ต่อเมื่อกาย วาจา ใจ สงบระงับจากอารมณ์ภายนอกแล้วจึงเป็นฐานในการฝึกอบรมจิตให้มีสติตั้งมั่น เกิดสมาธิไม่หวั่นไหวไปตามอำนาจของนิเวศ 5 จนจิตนิ่ง สงบ เป็นกลาง อย่างมีสติอยู่ในสภาพควรแก่การทำงานแล้ว จึงสามารถให้ปัญญาพิจารณาสภาวธรรมที่ปรากฏขึ้นเป็นจริงและรู้แจ้งในอริยสัจ 4 ทำให้สามารถละกิเลสที่เป็นเหตุให้เกิดทุกข์ได้โดยสิ้นเชิง

ฐานสุขวรรณ วงษ์สุภาพงษ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การนำหลักไตรสิกขาไปใช้ในชีวิตประจำวันของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนเทศบาล 1 จังหวัดนครนายก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์และเปรียบเทียบการนำหลักไตรสิกขาไปใช้ในชีวิตประจำวันของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนเทศบาล 1 จังหวัดนครนายก โดยศึกษานักเรียนนำหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิและปัญญา) ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ได้แก่ การบริโภคอาหาร การศึกษา การออกกำลังกาย การพักผ่อนและมีจิตอาสา เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับชั้น อาชีพผู้ปกครอง การอบรมสั่งสอนของผู้ปกครอง ว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ประจำปีการศึกษา 2555 จำนวน 358 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนได้นำหลักไตรสิกขาไปใช้ในชีวิตประจำวันในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การนำหลักไตรสิกขาไปใช้ในชีวิตประจำวันของนักเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับอาชีพของผู้ปกครองและฐานะเศรษฐกิจของครอบครัว 3) การนำหลักไตรสิกขาไปใช้ในชีวิตประจำวันของนักเรียน ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับชั้น และการอบรมสั่งสอนของผู้ปกครอง

ทวีศักดิ์ ทองทิพย์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา ผลการวิจัย พบว่า 1) การศึกษาตามหลักไตรสิกขา ผลการวิจัยพบว่า พระพุทธเจ้าตรัสหลักไตรสิกขาไว้ในวัชชีปุตตสูตร ทุคยสิกขัตตยสูตร และตติย สิกขาสสูตร ไตรสิกขามีความหมายว่า การฝึกอบรมด้านความประพฤติจิตและปัญญาไตรสิกขา สามารถจัดประเภทได้ตามหลักไตรสิกขาตามมรรคมืองค์แปดและตามธรรมขั้นต้นสามความสำคัญ ของหลักไตรสิกขาคือเป็นที่หลอมรวมสิกขาบาทในพระปาฏิโมกข์เป็นสิกขาบาทเบื้องต้นแห่ง พรหมจรรย์มีอิทธิพลต่อคัมภีร์สำคัญทางพระพุทธศาสนาเป็นที่หลอมรวมหลักปฏิบัติธรรม ทั้งหมดในพระพุทธศาสนาสาระสำคัญของหลักไตรสิกขามี 3 อย่าง คือ ศีล สมาธิ ปัญญา การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีส่วนประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ การจัดหาหรือสร้างปัจจัย แห่งสัมมาทิฐิ การสร้างสัมมาทิฐิ การศึกษาตามหลัก

ไตรสิกขาและการวัดและประเมินผล การศึกษาตามหลักไตรสิกขา และ 2) วิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขาพบว่าหลักไตรสิกขา มีที่มาอยู่ในวัชชีปุตตสูตรทตยสิกขัตตยสูตรและตตยสิกขาสูตกรำเนตการศึกษาสมัยพุทธกาล เริ่มจากกลุ่มปัญจวัคคีย์ผู้ศึกษาสมัยพุทธกาลแบ่งได้ 2 กลุ่มคือกลุ่มบรรพชิตและกลุ่มคฤหัสถ์ทั้ง สองกลุ่มนี้ได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้แตกต่างกันด้วยขอบเขตของการศึกษาในพระพุทธศาสนา รวมอยู่ในหลักไตรสิกขาการเรียนการสอนในสมัยพุทธกาลมีลักษณะเป็นแบบมุ่งปฐะการศึกษา ตามหลักไตรสิกขามีขั้นตอนคำเนนการที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือจัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่ง สัมมาทิฐิสร้างสัมมาทิฐิสร้างตามหลักไตรสิกขาวัดและประเมินผลตามหลักไตรสิกขา

พระครูสิริธรรมาภิรต (2559) ได้วิจัยเรื่อง การนำหลักไตรสิกขาไปใช้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่ อำเภหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) การนำหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ไปใช้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่ อำเภหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การนำหลักไตรสิกขาไปใช้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพด้านศีลสิกขามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านจิตตสิกขาและด้านปัญญาสิกขามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบการนำหลักไตรสิกขาไปใช้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่ อำเภหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระดับ การศึกษา ต่างกัน มีการนำหลักไตรสิกขาไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 1.602$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพยาบาล วิชาชีพที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานต่างกัน มีการนำหลักไตรสิกขาไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.829$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) แนวทางการส่งเสริมการนำหลักไตรสิกขาไปใช้ในการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่ อำเภหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านศีลสิกขา ควรส่งเสริม การศึกษาหรือสิกขาให้เกิดพัฒนาด้านพฤติกรรมทางกาย และวาจาให้มีความสัมพันธ์กับ สิ่งแวดล้อมอย่างถูกวิธี ถูกต้องเป็นผลดีต่อ สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่เราเกี่ยวข้องได้แก่มนุษย์และสรรพสัตว์ทั้งหลาย ด้านจิตตสิกขา ควรส่งเสริมพัฒนาจิต ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจิต เป็นฐานของพฤติกรรม การมีจิตที่พัฒนาที่ดีงามแล้วก็สามารถควบคุมพฤติกรรมไปใช้ในทางที่ติงาม ความสงบแน่วแน่ของจิตจึงจะคิดอะไรได้ชัดเจนมองเห็น ได้ทั่วตลอด ซึ่งเป็นฐานให้เป็นปัญญาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ด้านปัญญาสิกขา ควรส่งเสริมพัฒนา ด้านปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุด เพราะเป็น

ตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมดให้การ ดำเนินชีวิตมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จทั้ง ศิลปะวิทยาการต่างๆเข้าสู่ระบบความสัมพันธ์ ของสิ่งทั้งหลายให้การดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ ถูกต้องงดงามซึ่งมนุษย์ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนา ตน คือ ลึกขามรรคกับลึกขาจึงประสานเป็น อันเดียวกัน อาศัยสืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุ ปัจจัยให้บรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดหลุดพ้นเป็นอิสระ โดยสมบูรณ์

พระเสริมพร แก้วมะ (2560) ได้ศึกษาผลของการปฏิบัติสมาธิที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำ กรณีสึกษา: ผู้เรียนหลักสูตรครูสมาธิ สถาบันพลังจิตตานุภาพ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้นำที่เรียน หลักสูตรครูสมาธิ เกิดการพัฒนาสุขภาพของคร่ำรวมทั้ง 4 มิติ ดังนี้ มิติที่ 1 มิติทางกาย พบว่า กลุ่ม ผู้นำมีสุขภาพที่ดีขึ้น อาการปวดหลัง ปวดเข่าอ่อนลงอย่างมีนัยสำคัญ และนอนหลับสนิทมากขึ้น มิติที่ 2 มิติทางสังคม พบว่า กลุ่มผู้นำมีการปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดียิ่งขึ้น มีความสัมพันธ์อันดี ภายใน รับฟังเหตุผลของคนใกล้ชิดและลูกน้องมากยิ่งขึ้น มิติที่ 3 มิติทางอารมณ์ พบว่า กลุ่มผู้นำมี อารมณ์ที่สุขุม เยือกเย็นมากยิ่งขึ้น สามารถลดความโกรธลงได้อย่างเห็นได้ชัด ไม่ดูค้ำว่ากล่าว ลูกน้องด้วยถ้อยคำที่รุนแรง และมิติที่ 4 มิติทางปัญญา พบว่า การปฏิบัติสมาธิช่วยให้กลุ่มผู้นำมี ความจดจ่อ คิด พิจารณา และทบทวนงานของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พระมนต์ตรี กิจจุสโร (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปรับใช้หลักไตรสิกขาเพื่อ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน โรงเรียนศรีวิไลวิทยา อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า ประเภทของไตรสิกขา ที่แบ่งออกได้เป็น 3 อย่าง คือ ศิล สมาธิ และปัญญา สภาพการพัฒนา คุณภาพชีวิตของนักเรียน โรงเรียนศรีวิไลวิทยา จะต้องมีการพัฒนาในมิติต่าง ๆ คือ การพัฒนา คุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านอารมณ์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทางด้านสติปัญญา เป็นการเพิ่มทักษะทางด้านความรู้ให้กับตนเอง โทษของการไม่พัฒนาคุณภาพ ชีวิต คุณค่าและประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตที่ดีในพระพุทธศาสนา หลักธรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และหลักธรรมสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต การปรับใช้หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน โรงเรียนศรีวิไล อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนมี 3 ด้าน คือ ด้านทักษะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านความสุข การพัฒนาคุณภาพชีวิต นำหลักไตรสิกขา ทั้ง 3 ด้าน คือ ศิล สมาธิ และ ปัญญา ปรับประยุกต์กับหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิต 3 ด้าน คือ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม และ ความสุข เป็นการศึกษาที่จะให้มีชีวิตที่งดงามเป็นสิกขาชีวิตที่งดงามเกิดจากการศึกษานั้น เป็นมรรค ระบบแห่งสิกขา เริ่มด้วยจัดปรับพื้นที่ให้พร้อมที่จะทำงานฝึกศึกษา ไตรสิกขา เป็นการศึกษา 3 ด้าน ที่พัฒนาชีวิตไปทั้งระบบ แต่ถ้ามองหยาบ ๆ เป็นภาพใหญ่ ก็มองเห็นเป็นการฝึกศึกษาที่ดำเนินไป ใน 3 ขั้นตอนไปตามลำดับ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการอุปสมบท

พระพุทธศาสนาได้ถือกำเนิดเกิดมาในดินแดนชมพูทวีป หลังจากที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้แล้ว พระองค์ได้เสด็จไปแสดงธรรมโปรดปัญจวัคคีย์ ที่ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน เมืองพาราณสี ในวันเพ็ญเดือน 8 ในการแสดงธรรมครั้งนั้นปรากฏว่า พระอัญญาโกณฑัญญะได้ดวงตาเห็นธรรม คือรู้ธรรมเข้าใจธรรมที่พระองค์ทรงแสดง แล้วทูลขออุปสมบทเป็นภิกษุในพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าก็ทรงประทานให้ โดยตรัสว่า “เธอจงมาเป็นภิกษุเถิด ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดทุกข์โดยชอบเถิด” การอุปสมบทเป็นพระรูปแรกในพระพุทธศาสนาของพระอัญญาโกณฑัญญะในครั้งนั้น ได้กลายเป็นแบบอย่างแห่งการอุปสมบทของกุลบุตรในเวลาต่อมาจนถึงปัจจุบัน การบรรพชาอุปสมบทจึงเป็นวัฒนธรรมที่ได้รับการสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่น เพื่อให้กุลบุตรเข้ามาอุปสมบทเพื่อฝึกหัดพัฒนาตนเอง และเรียนรู้ ประพฤติปฏิบัติ ตามหลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนา

2.4.1 ความหมายของการอุปสมบท

คำว่า “อุปสมบท” หรือ “อุปสมปทา” ในภาษาบาลีนี้ส่วนใหญ่ นักวิชาการทางพระพุทธศาสนาไม่ได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันมากนัก เพราะเมื่อแปลตามรูปศัพท์เป็นภาษาบาลีจะมีรากศัพท์คือ อุปริ+สมปทา ลบ วิ. แปลว่า การถึงพร้อมในธรรมเบื้องต้น (สูง), การถึงพร้อม, การ-เข้าถึงพร้อม, การยังกุศลให้ถึงพร้อม, อีกนัยหนึ่งมาจากรากศัพท์คือ อุป+สัม+ปท แปลว่า การบวชเป็นภิกษุ มีผู้รู้ได้ให้ความหมายของการอุปสมบท ไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, น.1387) ได้ให้ความหมายของการอุปสมบทว่า บวชเป็นภิกษุ, การบวชเป็นภิกษุ

พระพรหมคุณาภรณ์ (2549, น. 367) ได้ให้ความหมายของการอุปสมบทว่า การให้กุลบุตรบวชเป็นภิกษุ หรือให้กุลธิดาบวชเป็นภิกษุณี, การบวชเป็นภิกษุ หรือภิกษุณี และได้ให้ความหมายของการอุปสมบทว่า คำว่า “อุปสมบท” แปลว่า การเข้าถึงภาวะที่สูงขึ้นไป คือเข้าสู่ชีวิตในชุมชนของพระภิกษุ โดยมีการบวชที่สมบูรณ์ คือผู้บรรพชาแล้วที่ได้รับมติเห็นชอบจากสงฆ์อีกชั้นหนึ่ง

พระธรรมกิตติวงศ์ (2548, น. 1405) ได้ให้ความหมายของการอุปสมบทว่า ปัจจุบันใช้หมายถึงการบวชเป็นภิกษุและภิกษุณี เรียกเต็มว่า อุปสมบทกรรม หรือ อุปสัมปทา คู่กับคำว่า บรรพชา ซึ่งหมายถึงการบวชเป็นสามเณร, อุปสมบท เป็นสังฆกรรม อย่างหนึ่ง เป็นพิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นศาสนทายาทในพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงวางหลักเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติไว้รัดกุมและละเอียดมาก ทั้งนี้เพื่อให้ได้ศาสนทายาทที่ดีไว้สืบสานพระพุทธศาสนา

พระเทพวิสุทธิกวี (2543, น. 1-3) ได้ให้ความหมายของการบวชว่า คำว่า บวช มาจากคำว่า ปพพชชา ไทยเรียกว่า บรรพชา แปลว่า การเว้น หรือการงดเว้น เว้นในที่นี้ หมายถึง การเว้น 3 ประการ คือ เว้นจากบาป เว้นจากสิ่งชั่วร้าย เว้นจากสิ่งที่ทำจิตของเราให้ตกต่ำ 1 เว้นจากสิ่งที่กั้นจิตของเราไม่ให้ขึ้นสู่ระดับสูง 1 เว้นจากสิ่งที่ไม่เหมาะไม่สมกับนักบวช 1

พุทธทาสภิกขุ (2548, น. 130) ได้ให้ความหมายของการบวชว่า คำว่า บวช มาจากคำว่า บรรพชา ซึ่งมาจากภาษาบาลีว่า ปพพชชา (ป+วช) ซึ่งแปลว่า ไปหรือถึง หมายความว่าธรรมเป็นเครื่องถึง, ถึงอะไร, ถึงความเป็นผู้ประเสริฐ, เพราะฉะนั้น บรรพชาหรือการบวชก็คือการถึง หรือ การทำให้ถึงซึ่งความเป็นผู้ประเสริฐ ผู้ที่ได้บรรพชาเรียกว่าเป็นบรรพชิต หรือ นักบวช ก็คือบุคคลผู้ถึงความเป็นผู้ประเสริฐ และคำว่าประเสริฐหมายความว่าดีกว่ามนุษย์ธรรมดา คือเป็นผู้ที่กำลังทำความพ้นทุกข์ หรือ พ้นทุกข์ได้แล้ว

เสนาะ ผดุงฉัตร (2552, น. 199-200) ได้ให้ความหมายว่า ความจริงคำว่า บวช เป็นคำกริยา เมื่อนำมาใช้ในภาษาไทยนำคำว่า การ ซึ่งมีความหมายว่า งาน, สิ่งหรือเรื่องที่ทำ, นำมาประกอบกับคำว่า บวช เป็น การบวช ใช้เป็น นาม จึงมีความหมายถึงวิธีการหรือรูปแบบเกี่ยวกับการบวช

พระมหาหรรษา ธนญาโณ (2555, น. 12) สรุปว่า หมายถึง การให้กุลบุตรชายผู้มีอายุ 20 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป บวชเป็นภิกษุหรือเป็นพระในพระพุทธศาสนาตามขั้นตอนที่ถูกต้อง ยังเป็นการปลีกตัวออกจากการอยู่ครองเรือนอันเป็นพันธนาการของชีวิต เป็นการเว้นจากการทำชั่วต่าง ๆ เว้นจากการนั่งห่มอย่างฆราวาส เว้นจากการกินอยู่อย่างฆราวาส ด้วยการสละ โลภีทั้งห้าเรือน สละความมีทรัพย์สมบัติ สละวงศาคณาญาติทั้งหลาย ไปสู่ความเป็นอิสระด้วยการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง โดยเริ่มจากการสละละสิ่งที่ไม่ดีไม่งาม บาปอกุศลต่าง ๆ และหมั่นประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงาม หรือกุศลธรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุด

สรุปได้ว่า การอุปสมบท หมายถึง รูปแบบของการบวชของชาย-หญิง ผู้มีอายุครบ 20 ปี บวชเป็นภิกษุ ภิกษุณีในพระพุทธศาสนาตามขั้นตอนที่ถูกต้อง ตามมติเห็นชอบจากสงฆ์อีกชั้นหนึ่ง เป็นผู้มีชีวิตฝึกตนเพื่อความพ้นทุกข์ตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า เพื่อเป็นศาสนทายาทที่ดีไว้สืบสานพระพุทธศาสนา

2.4.2 ประเภทของการอุปสมบท

การอุปสมบทเป็นพระภิกษุ เริ่มมีขึ้นหลังจากพระพุทธเจ้าตรัสรู้ได้ 2 เดือน เมื่อพระพุทธเจ้าตรัสรู้แล้วและทรงประทับเสวยวิมุตติสุข (สุขเกิดจากความหลุดพ้น) เป็นเวลา 7 สัปดาห์ ทรงพิจารณาความลุ่มลึกของธรรมะที่พระองค์ตรัสรู้ ว่ามีความละเอียดลึกซึ้งยิ่งนักยากแก่ปัญญาของสัตว์ทั้งหลายจะหยั่งรู้ได้ ทำให้ทรงท้อพระทัยที่จะสั่งสอน ต่อเมื่อทรงพิจารณาว่า

บรรดาสัตว์โลกทั้งหลายย่อมมีปัญญาแตกต่างกัน บ้างมีปัญญามาก บ้างมีปัญญาปานกลาง บ้างมีปัญญาน้อย และบ้างก็อับปัญญา เปรียบได้กับบุคคล 4 ประเภท (พระมหาหรรษา ธนญาโณ, 2555, น. 17-20)

1. อุคฆฏิตัญญู คือผู้รู้เข้าใจได้ฉับพลัน เพียงท่านยกหัวข้อขึ้นแสดงก็สามารถเข้าใจได้ เปรียบได้กับดอกบัวที่ผุดขึ้นพ้นผิวน้ำ ไม่แตะน้ำ แล้วคอยสัมผัสรัศมีพระอาทิตย์ จักบานในวันนี้
2. วิปจิตัญญู คือผู้รู้ต่อเมื่อท่านขยายความอธิบายพิสดารออกไป จึงรู้และเข้าใจได้ เปรียบได้กับดอกบัวที่ปริ่มเสมอน้ำ จักบานในวันรุ่งขึ้น
3. เนยยะ คือผู้ที่คอยจะชี้แจงแนะนำให้เข้าใจด้วยวิธีการฝึกอบรมต่อไป เปรียบได้กับดอกบัวที่จมอยู่ในน้ำ สามารถที่จะผุดขึ้นพ้นน้ำ แล้วบานในวันต่อไป
4. ปทปรมะ คือผู้มีบทรเป็นอย่งยิ่ง อับปัญญา สอนให้รู้ได้แต่เพียงตัวบท คือพยัญชนะหรือถ้อยคำ ไม่อาจเข้าใจอรรถหรือความหมาย เปรียบได้กับดอกบัวที่ติดอยู่กับโคลนตม รังแต่เป็นอาหารของปลาและเต่า ไม่อาจผุดขึ้นพ้นน้ำและบานได้

บุคคล 3 ประเภทต้นจัดอยู่ในพวกเวไนยสัตว์ คือสัตว์ที่สั่งสอนให้รู้ได้ มีอยู่ในพระวินัยปิฎก เป็นอุปมาครั้งแรกที่พระพุทธเจ้าทรงตรวจดูอุปนิสัยของสัตว์โลกก่อนที่พระองค์จะแสดงธรรม ส่วนประเภทหลังสุดจัดอยู่ในพวกเวไนยสัตว์ ไม่สามารถสั่งสอนให้รู้ได้ ต้องปล่อยให้ไปไปตามกรรมของตน เป็นอุปมาที่มีอยู่ในพระสูตรตันตปิฎก และอภิธรรมปิฎก

ในพระวินัยปิฎกกล่าวไว้ว่า ด้วยพระมหากรุณาคุณอันล้นพ้นที่พระพุทธองค์มีต่อหมู่สัตว์ หลังจากพิจารณาเห็นสัตว์โลกทั้งหลายมีปัญญาแตกต่างกันแล้ว เบื้องต้นทรงพิจารณาหาผู้ฟังที่พอจะตรัสรู้ตามได้เร็วก่อน จึงหวนระลึกถึงอาจารย์ทั้ง 2 คือ อาฬารดาบส กาลามโคตร และอุทกดาบส รามบุตร ทราบความว่า ท่านทั้ง 2 ได้เสียชีวิตไปก่อนหน้านี้อแล้ว จึงเสด็จไปสั่งสอนภิกษุปัญจวัคคีย์ ชฎิล 3 พี่น้อง ซึ่งมีบริวาร 1,000 เป็นต้น และทรงสั่งสอนกษัตริย์ พราหมณ์ อำมาตย์ เศรษฐี คฤหบดี เพราะคนเหล่านี้เคยเล่าเรียนมีความรู้สูงมาแล้ว ทั้งเป็นผู้หน้าตาในทางโลกมาแล้วก็มี สามารถฟังเข้าใจได้ง่าย เมื่อผู้ฟังเกิดศรัทธา ความเชื่อ และปลาทะ ความเลื่อมใส ทูลขอบรรพชา

อุปสมบท พระพุทธเจ้าก็ทรงรับด้วยพระวาจาว่า (เอหิ ภิกขุ) “เธอจงเป็นภิกษุมาเถิด” แล้วตรัสต่อไปว่า “ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์ เพื่อทำที่สุดทุกข์โดยชอบเถิด” เพียงเท่านั้น ผู้นั้นก็ชื่อว่าบวชเป็นภิกษุในพระพุทธศาสนา การบวชเช่นนี้ เรียกว่า เอหิภิกขุอุปสัมปทา

เมื่อภิกษุในพระพุทธศาสนามีมากขึ้น พระพุทธเจ้าทรงส่งภิกษุทั้งหลายไปประกาศพระศาสนาในที่ต่าง ๆ ภิกษุที่ออกไปประกาศพระศาสนาชุดแรกนั้น ล้วนเป็นพระอรหันต์ทั้งสิ้นมีด้วยกัน 60 รูป หลังจากที่พระอรหันตสาวกได้ประกาศพระสัทธรรมทำให้มีผู้เลื่อมใสศรัทธา

ปรารถนาจะบรรพชาอุปสมบท พระสาวกต้องนำมาเฝ้าพระพุทธเจ้าทูลขอให้พระองค์ประทานอุปสมบท ทั้งภิกษุที่เป็นอาจารย์ ทั้งกุลบุตรผู้จะบรรพชาอุปสมบท ต้องลำบากในการเดินทาง พระพุทธเจ้าจึงทรงอนุญาตให้ภิกษุนั้น ๆ บวชกุลบุตรได้เอง ด้วยให้โกนผมและหนวดก่อน แล้วให้นุ่งห่มผ้าข้อมน้ำฝาดที่เรียกว่า กาสาวะ หรือ กาสายะ ให้นั่งกระหย่งประนมมือ และกราบภิกษุแล้วสอนให้ว่าตาม ดังนี้

พุทฺธัง สรณัง คัจฉามิ ข้าพเจ้าขอถึงพระพุทธเจ้าเป็นสรณะ

ธัมมัง สรณัง คัจฉามิ ข้าพเจ้าขอถึงพระธรรมเป็นสรณะ

สังฆัง สรณัง คัจฉามิ ข้าพเจ้าขอถึงพระสงฆ์เป็นสรณะ

ทฺติยัมปิ พุทฺธัง สรณัง คัจฉามิ ข้าพเจ้าขอถึงพระพุทธเจ้าเป็นสรณะ แม้ครั้งที่ 2

ทฺติยัมปิ ธัมมัง สรณัง คัจฉามิ ข้าพเจ้าขอถึงพระธรรมเป็นสรณะ แม้ครั้งที่ 2

ทฺติยัมปิ สังฆัง สรณัง คัจฉามิ ข้าพเจ้าขอถึงพระสงฆ์เป็นสรณะ แม้ครั้งที่ 2

ตฺติยัมปิ พุทฺธัง สรณัง คัจฉามิ ข้าพเจ้าขอถึงพระพุทธเจ้าเป็นสรณะ แม้ครั้งที่ 3

ตฺติยัมปิ ธัมมัง สรณัง คัจฉามิ ข้าพเจ้าขอถึงพระธรรมเป็นสรณะ แม้ครั้งที่ 3

ตฺติยัมปิ สังฆัง สรณัง คัจฉามิ ข้าพเจ้าขอถึงพระสงฆ์เป็นสรณะ แม้ครั้งที่ 3

เพียงเท่านั้น ผู้นั้นก็ได้เป็นภิกษุในพระพุทธศาสนา การบวชเช่นนี้เรียกว่า ดิสรณคมนอุปสัมปทา แปลว่า อุปสมบทด้วยถึงสรณะ 3

ครั้นเมื่อมีภิกษุในพระพุทธศาสนามีมากขึ้นและพระศาสนาตั้งมั่นดีแล้ว พระพุทธเจ้าทรงมอบการอุปสมบทให้เป็นกิจของสงฆ์ คือหมู่พระสาวกประชุมกัน ในมัชฌิมประเทศตั้งแต่ 10 รูปขึ้นไป ในปัจฉิมประเทศตั้งแต่ 5 รูปขึ้นไป จัดการให้กุลบุตรผู้มีศรัทธาอุปสมบท มีภิกษุรูปหนึ่งเป็นผู้นำเข้าหมู่ ซึ่งเรียกว่า อุปัชฌายะ มีภิกษุอีกรูปหนึ่งสวดประกาศ บอกความที่กุลบุตรนั้นขออุปสมบท และท่านมีชื่อนั้นเป็นผู้รับนำเข้าหมู่ ประกาศคราวแรก เรียกว่า ญัตติ แปลว่า คำประกาศให้สงฆ์รู้ ครั้นแล้วสวดประกาศอีก 3 ครั้ง เรียกว่า อนุสาวนาที่ 1 ที่ 2 ที่ 3 เมื่อภิกษุที่ประชุมกันเป็นสงฆ์นั้นไม่คัดค้าน เป็นอันสำเร็จการอุปสมบทเป็นภิกษุ การอุปสมบทด้วยวิธีนี้เรียกว่า “ญัตติ-จตุตถกรรมอุปสัมปทา” คือ อุปสมบทด้วยกรรมมีญัตติเป็นที่ 4 เมื่อทรงอนุญาตให้อุปสมบทด้วยญัตติจตุตถกรรมนี้แล้ว ทรงให้เลิกอุปสมบทด้วยดิสรณคมนอุปสัมปทาดังแต่นั้นตั้งมา

การอุปสมบทในพระพุทธศาสนาที่พระพุทธองค์ทรงประทานไว้นั้น มีทั้งหมด 8 ประการด้วยกัน คือ

1. เอหิภิกขุอุปสัมปทา เป็นวิธีอุปสมบทที่พระพุทธเจ้าประทานด้วยพระองค์เอง ด้วยการเปล่งพระวาจาว่า “เธอจงมาเป็นภิกษุมาเถิด ธรรมอันเราดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อ

ทำที่สุดทุกข์โดยชอบเกิด” วิธีนี้ ทรงประทานแก่พระอัญญาโกณฑัญญะเป็นรูปแรก หรือ “เธอจงมาเป็นภิกษุเถิด” ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เถิด” สำหรับผู้ที่บรรลุนิพพานก่อนได้รับการอุปสมบท ทรงประทานแก่พระยสะเป็นรูปแรก

2. ติสรณคณูปสัมปทา เป็นวิธีการอุปสมบทด้วยไตรสรณคมน์ เป็นวิธีบวชพระที่พระพุทธเจ้าทรงอนุญาตให้พระสาวกบวชกุลบุตรในครั้งต้นพุทธกาล ต่อมาเมื่อทรงอนุญาตการอุปสมบทด้วยญัตติจตุตถกรรมแล้ว ก็ทรงอนุญาตการบวชด้วยไตรสรณคมน์นี้ ให้เป็นวิธีบวชสามเณรสืบมาจนถึงปัจจุบัน สามเณรรูปแรกที่ได้อุปสมบทด้วยการถึงไตรสรณคมน์คือ สามเณรราหุล

3. โอวาทปฎิคคหฺนูปสัมปทา เป็นวิธีอุปสมบทที่พระพุทธเจ้าทรงมอบพระโอวาทโอวาท 3 ประการ ให้แก่พระมหากัสสปะรับไปปฏิบัติ คือ

(1) กัสสปะ เธอพึงศึกษาอย่างนี้ว่า เราจักเข้าไปตั้งหิริและโอตตปยะอย่างแรงกล้าในภิกษุทั้งหลายผู้เป็นเถระ (ผู้แก่) ผู้เป็นนวกะ (ผู้บวชใหม่) ผู้เป็นมัชฌิมะ (ผู้ปานกลาง)

(2) กัสสปะ เธอพึงศึกษาอย่างนี้ว่า เราจักพึงธรรมอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งประกอบด้วยกุศล จักกระทำธรรมนั้นทั้งหมดให้เป็นประโยชน์ มนสิการถึงธรรมนั้นทั้งหมด จักประมวลจิตมาทั้งหมด เจริญโสตระดับธรรม

(3) กัสสปะ เราจักไม่ละกายคตาสติที่ประกอบด้วยความยินดี หลังจากท่านรับโอวาท 3 ประการนี้แล้ว ถือว่าได้รับอุปสมบทเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนาแล้ว

4. ญัตติจตุตถกรรมอุปสัมปทา เป็นวิธีการอุปสมบทด้วยกรรมวาจา มีญัตติเป็นที่ 4 การบวชนี้ พระพุทธเจ้าทรงอนุญาตให้พระสารีบุตรเป็น พระอุปัชฌาย์ พระอุบาลีเป็นพระกรรมวาจาจารย์ พระอานนท์เป็นพระอนุสาวนาจารย์ เป็นการบวชให้แก่ พระราชรูปแรก เหตุเกิดของการอุปสมบทนี้ เนื่องจากความกตัญญูกตเวทิตะของพระสารีบุตรเป็นมูลเหตุ

5. ปัญหาพยากรณูปสัมปทา เป็นวิธีการอุปสมบทด้วยการตอบปัญหาของพระพุทธองค์ เป็นวิธีที่ทรงอนุญาตแก่ โสปากสามเณร เพียงรูปเดียวเท่านั้น ไม่สาธุการแก่ผู้อื่น

6. ทูเตน อุปสัมปทา เป็นวิธีการอุปสมบทด้วยการส่งทูต เป็นวิธีที่ทรงอนุญาตแก่หญิงแพศยาชื่ออัทธมาสี เหตุเกิดของการอุปสมบทนี้ เนื่องจากพวกนักเลงคอยดักแอบชู้มจะทำร้ายในระหว่างทางที่จะเดินทางไปยังกรุงสาวัตถี นางอัทธมาสีจึงไม่กล้าไปเพราะกลัวจะโดนทำร้าย จึงได้ส่งทูตไปกราบทูลพระพุทธเจ้าให้ทรงทราบ

7. อุภโตสังฆเณ อุปสัมปทา เป็นวิธีการอุปสมบท เรียกอีกอย่าง คือ อัญญาวาจิกาอุปสัมปทา อุปสมบทในสงฆ์ 2 ฝ่าย หรือ การอุปสมบทมีวาจา 8 คือ ทำด้วยญัตติจตุตถกรรม 2 ครั้ง จากสงฆ์ทั้งสองฝ่าย คือ จากภิกษุณีสงฆ์ครั้งหนึ่ง จากภิกษุสงฆ์ครั้งหนึ่ง เป็นการอุปสมบทของภิกษุณี

8. คุรุธรรมปฏิบัติคหณุปสัมปทา หรือ อัญญคุรุธรรมปฏิบัติคหณุปสัมปทา เป็นวิธีการอุปสมบทด้วยการรับ คุรุธรรม 8 ประการ เป็นวิธีที่ทรงอนุญาตแก่ พระนางมหาปชาบดีโคตมี เหตุเกิดของการอุปสมบทนี้ เนื่องมาจากพระอานนท์ทูลขอเจ้าทรงอนุญาตให้สตีบวช เพราะผู้หญิงก็สามารถบรรลุลัทธิธรรมได้เช่นกัน

พระเทพวิสุทธิกวี (อ้างใน พระมหาหรรส รตนญาโณ, 2555, น. 22) ได้กล่าวถึงการอุปสมบททั้ง 8 ประการนี้ สรุปแล้วมี 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. การอุปสมบทที่พระพุทธเจ้าเป็นผู้ประทานให้โดยพระองค์เองทุกประเภท อนุโลมเข้าในการอุปสมบทด้วยเอหิภิกขุอุปสมบททั้งหมด
2. การอุปสมบทที่ทรงอนุญาตให้พระสาวกบวช จัดเป็นสรณคมนอุปสัมปทา
3. การอุปสมบทที่มอบให้พระสงฆ์เป็นใหญ่ในการให้อุปสมบท คือ ญัตติจตุตถกรรมอุปสัมปทา อันเป็นการอุปสมบทประเภทเดียวเท่านั้นที่ยังใช้กันอยู่ ตั้งแต่สมัยพุทธกาลจนกระทั่งถึงปัจจุบัน และไม่เคยมีการเปลี่ยนแปลงอีกเลย แม้จะผ่านระยะเวลาเวลามาถึง 2,600 ปีแล้ว

สรุปได้ว่า การอุปสมบทในพระพุทธศาสนา ไม่ว่าจะเป็นการอุปสมบทด้วยวิธีใดทั้งใน 8 วิธี หรือจะสรุปเหลือเพียงแค่ 3 วิธี การอุปสมบททั้งหมดเป็น ไปเพื่อทำผู้อุปสมบทให้มีที่พึ่งอันประเสริฐ คือ มีพระพุทธ พระธรรม และพระสงฆ์ เป็นที่พึ่งที่ระลึก มีแนวทางในการดำเนินชีวิตไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน คือการปฏิบัติเพื่อความรู้ทุกข์และการดับทุกข์โดยสิ้นเชิง นั่นเอง

2.4.3 เหตุผลของการอุปสมบท

การอุปสมบทเป็นภิกษุในพระพุทธศาสนา ไม่ว่าจะในอดีตหรือปัจจุบันต่างคนต่างมีเหตุผลของกันและกันในการอุปสมบท เช่น บางคนอุปสมบทเพราะเลื่อมในศรัทธา บางคนอุปสมบทเพราะต้องการความสงบระงับ ดังนี้

1. เหตุผลการอุปสมบทในสมัยพุทธกาล

ในสมัยพุทธกาลนั้น มูลเหตุที่ทำให้ผู้เข้ามาอุปสมบทเป็นภิกษุ เพื่อมุ่งบรรลุมรรคผลนิพพาน บางครั้งอาจมีเหตุผลอย่างอื่นเป็นแรงจูงใจแต่ในที่สุดเมื่อได้รับการอุปสมบทจากพระพุทธเจ้า และสำนักของพระอรหันตสาวกแล้ว โดยรวมท่านเหล่านั้นจะได้ดวงตาเห็นธรรม คือเป็นพระอริยบุคคลตั้งแต่ชั้น โสคาบันขึ้น ไปจนบรรลุเป็นพระอรหันต์ ดังนั้น ผู้ที่เข้ามาอุปสมบทในสมัยพุทธกาลนั้นจึงปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัดและจริงจัง จึงไม่มีการสึกหรือสละสมณเพศในสมัยนั้น (พระมหาหรรส รตนญาโณ, 2555, น. 23-30) ดังนี้

1.1 อุปสมบทเพราะต้องการแสวงหาความสงบระงับ ในสมัยที่เจ้าชายสิทธัตถะโพธิสัตว์เจ้าเสด็จออกผนวช หลังจากได้ทอดพระเนตรเห็นเทวทูตทั้ง 4 คือ คนแก่ คนเจ็บ คนตาย และสมณะ โดยเฉพาะเมื่อพระองค์ทรงเห็นสมณะแล้ว เกิดความเบื่อหน่ายในสามประการข้างต้น

และทรงยินดีในประการหลัง จึงเสด็จออกผนวช หมายความว่า เหตุที่พระองค์เสด็จออกผนวช เนื่องจากทรงได้เห็นสมณะซึ่งมีอาการสงบไม่สะทกสะท้านต่อสิ่งที่มากระทบ เป็นผู้สงบระงับ เมื่อปรารถนาเห็นประโยชน์ของการบวช จึงตัดพระทัยรักในพระชานาและพระโอรสซึ่งประสูติใหม่ กับทั้งบุคคลเหล่าอื่นพร้อมด้วยวัตถุอันเป็นที่รักทั้งปวง เสด็จออกผนวชเพื่อแสวงหาความสงบและระงับทุกข์ หลังจากพระองค์ตรัสรู้อนุตรสัมมาสัมโพธิญาณแล้ว ได้ออกเผยแผ่พระศาสนาโดยใช้นโยบายของความสงบคือ “การสำรวมอินทรีย์” อันเป็นหัวใจสำคัญในการฝึกปฏิบัติขัดเกลาจิตใจ เป็นจุดเด่นของการเผยแผ่พระศาสนาได้เป็นอย่างดี ดังเช่นกัณฑ์อัครสาวก คือ พระสารีบุตรกับพระโมคคัลลานะได้รับการอุปสมบทเพราะได้เห็นอาการอันสงบน่าเลื่อมใสของพระอัสสชิ เป็นต้น

1.2 อุปสมบทเพราะความเบื่อหน่าย ในพระวินัยปิฎกกล่าวไว้ว่า มีกุลบุตรชื่อยสะ เป็นลูกเศรษฐีอยู่ในกรุงพาราณสี เกิดความเบื่อหน่ายในการครองเรือน คืนหนึ่งเห็นบริวารชนของตนกำลังหลับ บางนางมีพิณอยู่ใกล้รักแร้ บางนางมีตะโพนอยู่ข้างคอ บางนางมีโปงรงอยู่ที่อก บางนางสยายผม บางนางน้ำลายไหล บางนางละเมอเพื่อไปต่าง ๆ ปรากฏจุจปาเข้าศิลาบ ยสกุลบุตรจึงเปล่งอุทานขึ้นในขณะนั้นว่า “ท่านผู้เจริญ ที่นี้วุ่นวายหนอ ท่านผู้เจริญ ที่นี้ขัดข้องหนอ” จึงสวมรองเท้าทองเดินตรงไปยัง ประตูนีเวศน์ และได้เดินต่อไปยังป่าอิสิปตนมฤคทายวัน ขณะนั้น ยสกุลบุตรได้เปล่งอุทานขึ้นอีก ณ ที่ไม่ไกลจากพระพุทธเจ้าว่า “ท่านผู้เจริญ ที่นี้วุ่นวายหนอ ท่านผู้เจริญ ที่นี้ขัดข้องหนอ” พระพุทธเจ้าเมื่อได้ยินคำเปล่งอุทานของยสกุลบุตรจึงตรัสตอบดังนี้ว่า “ยสะ ที่นี้ไม่วุ่นวาย ที่นี้ไม่ขัดข้อง มาเถิด ยสะ จงนั่งลง เราจักแสดงธรรมแก่เธอ” ลำดับนั้น พระพุทธเจ้าได้ตรัสอนุบุพพิคา คือ ทรงประกาศ ทานกถา (เรื่องทาน) สีลกถา (เรื่องศีล) สัคคกถา (เรื่องสวรรค์) กามาทินวกถา (เรื่องโทษ ความต่ำทราม ความเศร้าหมองแห่งกาม) และ เนกขัมมานิสังสกถา (เรื่องอนิสงส์แห่งการออกจากกาม) แก่ยสกุลบุตร ผู้นั่งอยู่ ณ ที่สมควร เมื่อยสกุลบุตรได้ฟังแล้วจิตปราศจากนิรวณ เบิกบาน ผ่องใส ในที่สุดเมื่อได้ฟังอนุบุพพิคาครั้งที่สองขณะที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่บิดา จิตของยสกุลบุตรก็หลุดพ้นจากอาสวะทั้งหลาย และได้รับการอุปสมบทในสำนักของพระพุทธเจ้า ด้วยพระคำรัสว่า “เธอจงเป็นภิกษุมารเถิด ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เถิด

1.3 อุปสมบทเพราะความศรัทธา ในสมัยพุทธกาลภิกษุบางรูปไม่เคยมีความคิดที่จะอุปสมบท แต่เมื่อได้ฟังธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแล้วเกิดความเลื่อมใสศรัทธา ต้องการจะศึกษาพระธรรมเพราะมีความเชื่อว่าการอุปสมบทจะนำพาชีวิตให้พ้นจากโอฆะสงสารได้ มุ่งสู่ความสงบและพระนิพพานเป็นที่ตั้ง พระไตรปิฎกกล่าวไว้ว่า พระรัฐบาลก่อนได้รับการอุปสมบท ได้ฟังพระธรรมเทศนาในคราวที่พระพุทธองค์เสด็จไปยังอุลลโกฏฐิตนิคม แคว้นกुरु อันเป็นบ้านเกิดของท่าน เกิดความเลื่อมใส

1.4 อุปสมบทเพราะความเกรงใจ พระไตรปิฎกกล่าวไว้ว่า พระนันทะ เป็นพระอนุชาต่างมารดาของพระพุทธเจ้า มีน้องสาวชื่อว่า รูปนันทา ท่านอุปสมบทในวันเดียวกันกับวันที่จะได้อภิเษกสมรสกับนางชนบทกัลยาณี คือหญิงงามประจำแคว้น เพราะความเกรงใจในพระทัยของพระพุทธเจ้าที่ได้มอบบาตรให้ถือแล้วตามเสด็จไปส่งจนถึงนิโครธาราม พระพุทธเจ้าตรัสถามว่า ‘นันทะ เธอจะบวชหรือ, เพราะความเคารพในพระองค์ จึงรับปากว่า ‘จักบวช พระเจ้าข้า, เมื่ออุปสมบทแล้ว ครั้งแรกท่านไม่มีความต้องการจะประพฤตินิวัตรที่ควร เพราะมีความคิดถึงนางชนบทกัลยาณีที่เสียงเรียกของนางให้กลับไปอภิเษกสมรสยังดั่งก้องหูอยู่ บอกว่าอยากจะสึก พระพุทธองค์เข้าใจความรู้สึกของท่านดี ไม่ได้ตรัสอะไรแต่พระพุทธองค์ทรงสอนด้วยกลวิธีต่าง ๆ เช่น จับแขนท่านแล้วใช้พลังฤทธิ์พาเหาะไปยังสวรรค์ชั้นดาวดึงส์ เพื่อเปรียบเทียบให้ท่านเลิกละอาระหว่างนางฟ้ากับนางชนบทกัลยาณี ซึ่งพระนันทะ กราบ-ทูลตอบว่า ‘ระหว่างนางชนบทกัลยาณีกับนางฟ้า 500 นาง เมื่อเทียบกันแล้วเหมือนนางลิงรุ่นลูกไฟไหม้อวัยวะหูวันจุมกแหง คือ สวยไม่ถึงหนึ่งเลี้ยว สวยไม่ถึงส่วนหนึ่งของเลี้ยว เปรียบเทียบกันไม่ได้เลย, ท่านจึงมีความเปลี่ยนใจหันมาประพฤติพรหมจรรย์อย่างแท้จริง เพราะต้องการนางฟ้ามาเชยชม ด้วยเหตุนี้เองท่านจึงถูกพระทั้งหลายพากันเรียกว่า “คนรับจ้าง” บ้าง “คนมีค่าไถ่” บ้าง ในไม่ช้าท่านก็ได้บรรลอรหัสผลทันทีที่ได้บรรลอรหัสผลนั้นท่านรู้แจ้งว่า ได้เปลื้องตนออกจากภาวะว่า “คนรับจ้าง” และ “คนมีค่าไถ่” ได้โดยสิ้นเชิง

1.5 อุปสมบทเพราะต้องการเห็นพระพุทธเจ้า พระไตรปิฎกกล่าวไว้ว่า พระวัคคิเถระ บิดาและมารดาของท่านไม่ปรากฏนาม เกิดในวรรณะพราหมณ์ ที่กรุงสาวัตถี ครั้งที่ยังเป็นทารกอยู่มารดาของท่านถูกภัยคือปีศาจคุกคามจึงได้มอบท่านให้กับพระพุทธเจ้าไว้เป็นบุตรบุญธรรม ท่านบวชตั้งแต่อายุ 7 ขวบ จุดเริ่มต้นในการประพฤตินิวัตรธรรมและการบวชของท่าน เมื่อได้เห็นพระวรกายอันสง่างามของพระพุทธเจ้า ในขณะที่พระพุทธองค์พร้อมด้วยพระภิกษุสงฆ์เป็นจำนวนมากได้เสด็จไปยังกรุงสาวัตถี จึงมีความประสงค์ที่จะบวช เพราะต้องการเห็นพระวรกายของพระพุทธองค์ ทุก ๆ วัน พระพุทธองค์ทรงบวชให้ตามความประสงค์ หลังจากที่ท่านได้บวชแล้วคอยเฝ้าแต่ติดตามดูพระวรกายของพระ-พุทธองค์อยู่เนื่อง ๆ จนพระพุทธองค์ตรัสซักเตือนให้ท่านเลิกละการเที่ยวดูร่างกายอันเปื่อยเน่าผุพัง และทรงชี้ทางออกให้ท่านสนใจหันมาบำเพ็ญเพียรในการปฏิบัติธรรมว่า ‘วัคคิ ผู้ใดเห็นธรรม ผู้นั้นเห็นเราตถาคต ผู้ใดเห็นตถาคต ผู้นั้นเห็นธรรม, แม้พระพุทธองค์ตรัสอย่างนี้ ท่านก็ยังไม่เลิกดู จนถูก พระพุทธองค์ตรัสขับไล่ว่า ‘วัคคิ เธอจงหนีไปไกล ๆ, ท่านไม่เข้าใจในพระพุทธองค์ที่ตรัสสอน แต่รู้สึกเสียใจมาก จึงได้ออกจากวัดพระเชตะวันไปหมายที่จะกระโดดจากเขาคิชฌกูฏ เพื่อที่จะฆ่าตัวตาย พระพุทธองค์ทรงทราบวาระจิตของท่าน จึง

ปรากฏพระองค์ให้เห็นและตรัสเรียกว่า ‘วัคคิ, ท่านดีใจมาก จนทำให้ปีติเกิดขึ้นมาแทนที่ และได้ฟังธรรมจากพระพุทธองค์ จนได้บรรลุความเป็นพระอรหันต์

1.6 อุปสมบทเพราะต้องการทรัพย์สมบัติ พระไตรปิฎกกล่าวไว้ว่า พระราहुล เป็นลูกกำพร้ามาตั้งแต่เกิด เพราะพระบิดาเสด็จออกผนวชตั้งแต่วันที่ท่านเกิดนั่นเอง ท่านได้บรรพชาเป็นสามเณรรูปแรกในพระพุทธศาสนา หลังจากที่พระพุทธองค์เสด็จไปถึงเมืองกบิลพัสดุ์ สาเหตุที่ท่านได้บรรพชานั้น เพราะว่าเข้าไปทูลขอราชสมบัติจากพระพุทธเจ้าผู้เป็นพระบิดาตามคำชี้แนะของพระนางยโสธราผู้เป็นมารดา พระพุทธองค์ทรงมอบอริยทรัพย์ให้และมอบหมายให้พระสารีบุตรเถระเป็นพระอุปัชฌาย์ ด้วยวิธี “ติสรณคมนุปสัมปทา” การให้อริยทรัพย์เป็นของประเสริฐ และมีความยั่งยืนถาวร หลังจากที่ท่านได้รับการบรรพชาอุปสมบทแล้ว เป็นผู้ใคร่ต่อการศึกษาอย่างยิ่ง ครั้งหนึ่งท่านลุกขึ้นแต่เช้าตรู่แล้วกอบเอาทรายเต็มกำมือตั้งจิตปรารถนาว่า ‘ขอให้ได้รับคำแนะนำพร่ำสอนมากเท่ากับเมล็ด-ทรายจากพระพุทธเจ้าและจากพระอุปัชฌาย์อาจารย์, ท่านประพฤติปฏิบัติธรรมและฟังธรรมจาก พระพุทธองค์ไม่นานนักก็บรรลุเป็นพระอรหันต์

1.7 อุปสมบทเพราะเพื่อนขอร้อง พระไตรปิฎกกล่าวไว้ว่า พระภัททิยาภิกษุ โศครุเถระ เป็นโอรสของพระนางกาฬิโคธา เกิดในวรรณกษัตริย์ตระกูลศากยะ ในกรุงกบิลพัสดุ์ ก่อนอุปสมบทท่านได้ครองราชย์สมบัติไม่นานก็สละ และเป็นเพื่อรักกับเจ้าอนรุทธะ วันหนึ่งเจ้าอนรุทธะมีความประสงค์จะอุปสมบท ด้วยเหตุไม่อยากอยู่ครองเรือน เห็นว่า ‘การทำงาน ไม่มีที่จับสั่น ที่สุดของการทำงานไม่ปรากฏ การงานจะสิ้นไปเมื่อไร ที่สุดของการงานจักปรากฏเมื่อไร เมื่อไรเล่าที่พวกเราจักว่างจากการงาน เพียบพร้อมสมบูรณ์ด้วยกามคุณ 5 บำรุงบำเรออยู่, จึงเข้าไปขออนุญาตจากมารดา แต่ได้รับการปฏิเสธ มารดาจึงกล่าวอีกว่า ‘ถ้าลูกต้องการจะอุปสมบทจริง ๆ ก็ไปชวนเพื่อนของลูก คือ พระเจ้าภัททิยะอุปสมบทด้วย ถ้าเพื่อนของลูกอุปสมบทแม้ก็อนุญาตให้ลูกอุปสมบทเช่นเดียวกัน, ดังนั้น เจ้าอนรุทธะจึงได้เข้าไปหาพระเจ้าภัททิยะกราบทูลว่า ‘เพื่อนรัก การอุปสมบทของเราเกี่ยวเนื่องกับท่าน, พระเจ้าภัททิยะได้บอกกับเจ้าอนรุทธะให้รอไปก่อน 7 ปี แต่เจ้าอนรุทธะกล่าวว่านานเกินไป ผลสุดท้ายต่อรองเหลือเพียง 7 วัน เจ้าอนรุทธะจึงตกลง เมื่อพระเจ้าภัททิยะได้มอบราช-ทรัพย์สมบัติให้แก่ลูก ๆ และญาติพี่น้องแล้วจึงได้เสด็จออกผนวชโดยมีพระเจ้าภัททิยะ เจ้าอนรุทธะ เจ้าอนนท์ เจ้าภุ เจ้ากิมพิละ และเจ้าเทวทัต กับอุบาลีซึ่งเป็นช่างกลบกรวมเป็น 7 คน เข้าไปยังสำนักของพระพุทธเจ้าทูลขออุปสมบท และโปรดให้อุบาลีผู้เป็นช่างกลบกรอุปสมบทก่อน ศากยกุมารอุปสมบทภายหลัง ทุกท่านได้รับการอุปสมบทด้วยวิธี “เอหิภิกขุอุปสัมปทา” ต่อมาในระหว่างพรรษานั้นเอง พระเจ้าภัททิยะได้บรรลุวิชา 3 พระอนรุทธะได้บรรลุทิพยจักขุ พระอนนท์ได้บรรลุโศคาปัตติผล ส่วนพระเทวทัตได้ฤทธิ์ขึ้นปุลุชน

1.8 อุปสมบทเพราะเห็นแก่ปากท้อง พระไตรปิฎกกล่าวไว้ว่า มีพราหมณ์คนหนึ่ง ในกรุงราชคฤห์ได้เห็นประชาชนจัดภัตตาหารอันประณีตไว้สำหรับพระภิกษุ จึงมีความคิดว่า ‘พระสมณะเชื้อสายศากยบุตรเหล่านี้มีลักษณะนิสัยดี ประพฤติเรียบร้อย บริโภคอาหารดี นอนในห้องมิดชิด ถ้ากระไร เราพึงบวชในพวกสมณะเชื้อสายศากยบุตร, ครั้นเขาได้รับการบรรพชาอุปสมบทแล้วไม่ยอมออกบิณฑบาต แม้ภิกษุทั้งหลายได้ชักชวนก็ไม่ยอมออกบิณฑบาต จึงถูกตำหนิติเตียนจากภิกษุทั้งหลายว่า ‘โณภิกษุจึงได้บวชในพระธรรมวินัยอันตรัสไว้ตัวอย่างนี้ เพราะเหตุแห่งปากท้องเล่า, ทรงสอบถามภิกษุนั้น ทราบว่าเธอบวชเพราะเหตุแห่งปากท้อง ทรงตำหนิว่า “เป็นโมฆบุรุษ” และเป็นเหตุของการบอกลิขิต 4 แก่ภิกษุทั้งหลายจนถึงปัจจุบัน

1.9 อุปสมบทคล้ายตามผู้ที่ตนเคารพนับถือ พระไตรปิฎกกล่าวไว้ว่า เมื่อมหาชน ในกรุงพินธุมิประมาณ 84,000 คน ได้ทราบข่าวว่า พระวิปัสสิราชกุมารทรงปลงพระเกศาและพระมัสสุ ทรงครองผ้ากาสาวพัสตร์เสด็จออกจากพระราชวังผนวชเป็นบรรพชิต จึงคิดว่า ‘พระธรรมวินัยและการบรรพชาที่พระวิปัสสิราชกุมารได้ปลงพระเกศาและพระมัสสุ ทรงครองผ้ากาสาวพัสตร์เสด็จออกจากพระราชวังผนวชเป็นบรรพชิตนั้น คงจะไม่ตำราวม คนระดับพระวิปัสสิราชกุมาร ยังทรงปลงพระเกศาและพระมัสสุ ทรงครองผ้ากาสาวพัสตร์เสด็จออกจากพระราชวังผนวชเป็นบรรพชิตได้ ทำไมพวกเราจักบวชบ้างไม่ได้เล่า, เมื่อมหาชนคิดเช่นนั้นแล้วจึงพากันออกบวชตามพระวิปัสสิราชกุมาร ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สาเหตุที่ทำให้มหาชนเป็นจำนวนมากออกบวช นอกจากแสวงหาความหลุดพ้นแล้ว ยังมีสาเหตุที่เกิดจากการคล้ายตามผู้ที่ตนเคารพนับถือ เหมือนพระวิปัสสิราชกุมารเป็นสาเหตุให้มหาชนออกบวชตาม การออกบวชลักษณะนี้เห็นได้ชัดเมื่อครั้งที่พระพุทธเจ้าเสด็จไปโปรดชฎิล 3 พี่น้อง มีอรุเวลกัสสปะ นทีกัสสปะ และคยากัสสปะ ซึ่งเป็นเจ้าลัทธินิชาไฟ มีประชาชนให้ความเคารพนับถือมาก รวมไปถึงพระราชามหากษัตริย์ เมื่อทั้ง 3 พี่น้องได้ดวงตาเห็นธรรมและขออุปสมบทเป็นภิกษุในพระพุทธศาสนาแล้ว เป็นเหตุให้บรรดาบริวารและผู้ที่เกี่ยวข้องออกบวชตามเป็นจำนวนมาก และยังมีสาวกของพระยสะทั้ง 54 คน ที่ปรากฏชื่อมีเพียง 4 คน คือ วิมลละ สุพาหุ ปุณณชิ และควัมปติ เมื่อเห็นพระยสะอุปสมบทจึงได้มีความคิดขึ้นว่า ‘ธรรมวินัยและบรรพชาที่ ยสกุลบุตร โคนम्मและहनวดนุ้งห่มผ้ากาสายะออกจากเรือนบวชเป็นบรรพชิตนั้น คงจะไม่ตำราวมเป็นแน่’ จึงได้พากันอุปสมบทตาม

สรุปได้ว่า เหตุผลของการอุปสมบทการอุปสมบทเป็นวิถีทางที่จะทำให้มีโอกาสประพฤติและบำเพ็ญพรตธรรมจรยได้อย่างสมบูรณ์ บุคคลที่ต้องการแสวงหาหนทางแห่งความหลุดพ้น ซึ่งถือว่าเป็นความดีสูงสุดในพระพุทธศาสนา มี 9 ประการ คือ คือ 1) อุปสมบทเพราะต้องการแสวงหาความสงบระงับ 2) อุปสมบทเพราะความเบื่อหน่าย 3) อุปสมบทเพราะความศรัทธา 4) อุปสมบทเพราะความเกรงใจ 5) อุปสมบทเพราะต้องการเห็นพระพุทธเจ้า 6) อุปสมบทเพราะ

ต้องการทรัพย์สมบัติ 7) อุปสมบทเพราะเพื่อนขอร้อง 8) อุปสมบทเพราะเห็นแก่ปากท้อง และ 9) อุปสมบทคล้อยตามผู้ที่ตนเคารพนับถือ

2. เหตุผลการอุปสมบทในสังคมไทยปัจจุบัน

คนไทยได้รับอิทธิพลและนับถือพระพุทธศาสนาแต่ดึกดำบรรพ์ ตามหลักฐานที่ปรากฏ พระพุทธศาสนาได้เข้ามาสู่ประเทศไทยในสมัยพระเจ้าอโศกมหาราช หลังจากเสร็จสิ้นสังคายนาครั้งที่ 3 แล้ว พระองค์ได้ส่งสมณทูตออกไปเผยแผ่พระพุทธศาสนาถึง 9 สายด้วยกัน สายที่ 8 ได้ไปสุวรรณภูมิประเทศ โดยการนำของพระโสณเถระ และพระอุตตเถระ ซึ่งสันนิษฐานกันว่า จังหวัดนครปฐม โดยมีโบราณสถานและโบราณวัตถุต่าง ๆ เช่น พระปฐมเจดีย์ เป็นต้น เป็นประจักษ์พยาน พระพุทธศาสนาเป็นหลักดำเนินชีวิต มีลูกชายก็ให้ได้รับการบรรพชาอุปสมบท แต่สมัยต่อมาเมื่อสภาพของสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปต่างจากสมัยพุทธกาล อันเป็นผลเนื่องมาจากปัจจัยทางสังคม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่เข้ามาเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น จึงทำให้มูลเหตุของการบรรพชาอุปสมบทมิใช่มีเพียงเพื่อมุ่งบรรลุมรรคผลนิพพานอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีเหตุผลอื่นที่แตกต่างกันออกไปมากมายหลายประการ ซึ่งมีท่านผู้รู้ได้ยกเป็นประเด็นเสนอไว้ (พระมหาหรรส รตนญาโณ, 2555, น. 30) ดังต่อไปนี้

บรรพต วิระสัย (อ้างถึงในพระใบฎีกาอินถนอม มหาวิโร, 2548, น. 33-34) ได้กล่าวถึงบุพเจตนา หรือมูลเหตุจูงใจการอุปสมบทในพระพุทธศาสนาไว้ 2 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 เป็นมูลเหตุจูงใจที่คำนึงถึงตัวผู้อุปสมบทเป็นสำคัญ แบ่งออกเป็น

1. อุปสมบทเพราะบิดา มารดา หรือผู้ปกครองอยากจน
2. อุปสมบทเพราะหนีสินล้นพ้นตัว
3. อุปสมบทเพื่อเลี้ยงตัว
4. อุปสมบทเพราะต้องการให้หายป่วย
5. อุปสมบทเพื่อตอบแทนคุณบิดามารดา
6. อุปสมบทแก้บน
7. อุปสมบทเพราะเบื่อหน่ายชีวิตสมรส
8. อุปสมบทเพราะศรัทธา
9. อุปสมบทเพื่อการเรียนรู้

ลักษณะที่ 2 เป็นมูลเหตุจูงใจที่คำนึงถึงสังคมเป็นสำคัญ แบ่งออกเป็น 5 คือ

1. อุปสมบทเพราะความศรัทธา เป็นการบวชที่ผู้บวชต้องการจะศึกษาพระธรรม เพราะมีความเชื่อว่าการบวชจะนำชีวิตให้พ้น โศกเสวยสังสาร มุ่งนิพพานและความสงบเป็นที่ตั้ง ซึ่งการบวชด้วยสำนึกคำนี้ในปัจจุบันมีน้อยมาก (เมื่อเปรียบเทียบกับ การบวชด้วยสาเหตุอื่น ๆ ทั้งนี้

เพราะในปัจจุบันเป็นยุคแห่งวัตถุนิยม (materialism) คนส่วนมากเห็นว่าความสุขในชีวิตนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางวัตถุเป็นสำคัญ

2. อุปสมบทตามค่านิยมในสังคม เป็นการบวชที่ผู้บวชตัดสินใจเพราะไม่ต้องการให้ตนเองถูกสังคมตำหนิติเตียน ไม่ได้เป็นการบวชที่เกิดจากความศรัทธาของผู้บวชแต่อย่างใด หรืออาจจะตัดสินใจบวชเพราะเห็นเพื่อน ๆ (ซึ่งมีอายุครบที่จะบวชได้) ของตนบวชก็เป็นได้

3. อุปสมบทตามประเพณี เป็นการบวชเพื่อเจริญรอยตามประเพณีเก่า ๆ ซึ่งการบวชแบบนี้มักจะเกิดขึ้นจากความประสงค์ของผู้ปกครอง หรือบิดา มารดาของผู้บวชเป็นสำคัญ

4. อุปสมบทเพราะหวังได้มาซึ่งประโยชน์ การบวชแบบนี้เนื่องจากตัวผู้บวชเอง ไม่สามารถจะยังชีพอยู่ได้จึงหันมาอาศัยผ้าเหลืองเป็นที่พึ่งในการยังชีพ

5. อุปสมบทเพื่อศึกษาและรู้บาปบุญคุณโทษ เป็นการบวชเพราะต้องการศึกษาพระธรรมวินัยเพื่อนำมาช่วยให้การดำรงชีวิตมีความสุขดียิ่งขึ้น

รัชนิกร เศรษฐ (อ้างในพระมหาลออด รัตนญาโณ, 2555, น. 32-33) ได้กล่าวถึงสาเหตุในการบวชไว้ 4 ประเภท คือ

1. บวชเพราะกระทำความผิดเอาไว้ หมายถึง การบวชหลบหนีความผิด เช่น ไปก่อคดีอาญาไว้ หรือไปก่อหนี้หรือไปก่อกรรมชั่วต่าง ๆ ไว้จึงอยากหลบออกมาเพื่อบวชชดใช้กรรมเหล่านั้น

2. บวชเพราะต้องการทราบความจริงเกี่ยวกับการบวช หมายถึง การบวชซึ่งไม่ได้ตั้งใจจะบวชอย่างแท้จริง แต่อยากจะทำว่าเมื่อบวชแล้วจะเป็นอย่างไร จะเหมือนกับคนที่เคยได้ยินเขาเล่ามาหรือไม่ เลยต้องพิสูจน์ด้วยตนเองเป็นการทดลองดู

3. บวชตามประเพณี หมายถึง การบวชตามประเพณีที่ถูกผู้ชายทุกคนต้องกระทำกันสืบต่อเนื่องกันมาแต่โบราณเพื่อแสดงความกตัญญูกตเวทีต่อผู้มีพระคุณหรือเพื่อแต่งงาน

4. บวชเพราะความเบื่อหน่าย หมายถึง การบวชที่เกิดขึ้นเพราะผู้บวชรู้สึกเบื่อหน่ายต่อทางโลก เบื่อหน่ายต่อการทำงานที่ต่อสู้กับชีวิตที่ผันแปรไม่แน่นอน เลยบวชเสียให้พ้นจากสิ่งเหล่านั้น

พระใบฎีกาอินถนอม มหาวีโร (2548, น. 125-126) ได้กล่าวถึงเหตุผลหรือเหตุจูงใจในการอุปสมบทในพระพุทธศาสนาของสังคมไทยในปัจจุบันไว้ดังนี้ คือ

1. ต้องการแสวงหาความสงบระงับ (พ้นทุกข์) และสืบต่อพระศาสนา
2. คล้อยตามผู้ที่ตนเคารพนับถือ
3. เกิดจากความเบื่อหน่าย
4. ความกตัญญูและแบบแผนทางประเพณี
5. เพื่อศึกษาเล่าเรียน หรือเพื่อการมีชีวิตที่ดีกว่าเพศฆราวาส

6. เพื่อผลประโยชน์บางอย่าง

สรุปได้ว่า เหตุผลการอุปสมบทในสังคมไทยปัจจุบัน คือ เพื่อรักษาประเพณี แสวงหาความสุข ต้องการเรียนรู้หลักธรรมทางศาสนา หรือต้องการตอบแทนบุญคุณของบิดามารดา และผู้มีพระคุณ

2.4.4 เป้าหมายของการอุปสมบท

การศึกษาเป้าหมายของการอุปสมบทในพระพุทธศาสนาในที่นี้ (พระมหาหรรณ รตนญาโณ, 2555, น. 35-44) มีดังนี้

1. เป้าหมายการอุปสมบทในครั้งพุทธกาล

ผู้ที่อุปสมบทเป็นบรรพชิตในสมัยครั้งพุทธกาลนั้นเพราะเห็นว่าชีวิตของฆราวาสไม่สามารถเจริญกุศลได้เต็มที่ ตลอดเวลาชีวิตของบรรพชิตไม่มีความวิตกกังวลมากอย่างชีวิตฆราวาส เพราะชีวิตบรรพชิตนั้นเป็นชีวิตที่บำเพ็ญประโยชน์ตั้งแต่ต้นจนหลับนับได้ว่าเป็นชีวิตที่ประเสริฐ

ดังพระพุทธพจน์ที่มีปรากฏในมหาสารูปมสูตร(อ้างถึงในพระมหาหรรณ รตนญาโณ, 2555, น. 35-36) ว่า “ภิกษุทั้งหลาย กุลบุตรบางคนในโลกนี้ มีศรัทธาออกจากเรือนบวชเป็นบรรพชิต ด้วยคิดว่า เราเป็นผู้อันชาติ ชรา มรณะ โสกะ ปริเทวะ ทุกข์ โทมนัส และอุปายาส ครอบงำแล้ว ถูกความทุกข์ครอบงำ มีความทุกข์อยู่เฉพาะหน้าแล้ว ทำอย่างไร การกระทำที่สุดแห่งกองทุกข์ทั้งสิ้นนี้ จะพึงมีได้”

พระไตรปิฎกกล่าวไว้ว่า หากบุคคลไม่ประสงค์จะให้ชีวิตเป็นทุกข์ ต้องดับต้นตอของทุกข์ คือ ตัณหา “เพราะตัณหาดับ ทุกข์จึงดับ” วิธีดับตัณหานั้นพุทธศาสนาสอนให้ปฏิบัติตามหลักธรรมที่เรียกว่า อริยมรรคมีองค์ 8 ประการ คือ

1. สัมมาทิฎฐิ (ความเห็นชอบ)
2. สัมมาสังกัปปะ (ความดำริชอบ)
3. สัมมาวาจา (การเจรจาชอบ)
4. สัมมากัมมันตะ (การกระทำชอบ)
5. สัมมาอาชีวะ (การเลี้ยงชีพชอบ)
6. สัมมาวายามะ (ความพยายามชอบ)
7. สัมมาสติ (ความระลึกชอบ)
8. สัมมาสมาธิ (ความตั้งใจมั่นชอบ)

อริยมรรคมีองค์แปด เป็นทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) คือทางที่นำไปสู่การพ้นทุกข์ ที่พระพุทธองค์ได้ทรงตรัสรู้แล้วด้วยปัญญาอันยิ่ง ทำญาณให้เกิด ย่อมเป็นไปเพื่อความสงบ เพื่อความรู้ยิ่ง เพื่อความตรัสรู้ เพื่อนิพพาน

2. เป้าหมายการอุปสมบทในสังคมไทยปัจจุบัน

เป้าหมายของการอุปสมบทในสังคมไทยยุคปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปจากสมัยครั้งพุทธกาลมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมต่าง ๆ เข้ามาเป็นตัวแปร การสร้างเป้าหมายใหม่จึงเกิดขึ้นแก่กุลบุตร ซึ่งมีท่านผู้รู้ได้รวบรวมไว้ดังนี้

กัมภีร์มิลินทปัญหา ได้กล่าวถึงการสนทนาของพระเจ้ามิลินท์กับพระนาคเสนว่า “ข้าแต่พระผู้เป็นเจ้า บุคคลทั้งปวงบรรพชาเพื่ออนุปาทาปรินิพพานทั้งนั้นหรือ?” พระนาคเสนถวายพระพรว่า “บุคคลทั้งปวงไม่ใช่บวชเพื่ออนุปาทาปรินิพพานด้วยกันทั้งนั้น คือบางพวกก็บวชเพื่อนิพพาน บางพวกก็บวชหนีราชภัย บางพวกก็บวชหนีโจรภัย บางพวกก็บวชเพื่อคล้อยตามพระราชานุญาต บางพวกก็บวชเพื่อหนีหนี้สิน บางพวกก็บวชเพื่อยศศักดิ์ บางพวกก็บวชเพื่อเลี้ยงชีวิต บางพวกก็บวชด้วยความกลัวภัย บุคคลเหล่าใดบวชโดยชอบ บุคคลเหล่านั้น ชื่อว่าบวชเพื่อพระนิพพาน ขอถวายพระพร”

การอุปสมบทของกุลบุตรไทยในปัจจุบันเห็นได้ชัดว่า ต่างคนต่างมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน บางคนอุปสมบทเพื่อตอบแทนคุณของพ่อแม่ บางคนอุปสมบทเพื่อต้องการศึกษาเล่าเรียน หรือบางคนอุปสมบทเพราะว่างจากการงาน เป็นต้น ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากสิ่งแวดล้อม ฐานะความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมต่าง ๆ เข้ามาเป็นตัวแปร จึงทำให้ผู้เข้ารับการอุปสมบทมีเวลาจำกัด เช่น 15 วันบ้าง หรือ 30 วันบ้าง เป็นต้น

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2547, น. 7-8) ได้กล่าวเกี่ยวกับอุปสมบทในสังคมไทยสรุปได้ 4 อย่าง คือ

1. บวชเพื่อทำหน้าที่ของพุทธศาสนิกชน หมายความว่า พุทธศาสนิกชนนั้น อยากจะช่วยกันรักษาพระพุทธศาสนาโดยรักษาพระธรรมวินัยให้เจริญมั่นคง เพราะถ้าพระพุทธศาสนา คือ คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ายังดำรงอยู่ ก็จะเป็นประโยชน์แก่คนทั้งหลาย ช่วยให้เขามีชีวิตที่ดีงาม และสังคมที่ร่มเย็นเป็นสุข

2. บวชเพื่อศึกษาพระศาสนา การบวชในปัจจุบันนี้ ส่วนใหญ่บวชเพื่อศึกษาเล่าเรียนในพระพุทธศาสนา การศึกษานั้นแยกออกเป็น 2 ระบบ ประการแรก คือ เพื่อศึกษาด้านปริยัติ เพื่อแสวงหาความรู้ความเข้าใจในคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ประการที่ 2 คือ เพื่อศึกษาภาคปฏิบัติกับอาจารย์กรรมฐาน

3. เป็นการสนองพระคุณของบิดามารดา ดังที่เราถือกันมาเป็นประเพณีว่า ถ้าใครได้บวชลูกแล้ว ก็ได้บุญได้กุศลมาก ช่วยให้พ่อแม่ได้เกาะชายผ้าเหลืองไปสวรรค์ ตลอดจนได้เป็นญาติของพระศาสนา การบวชก็เลยมีความหมายเป็นการตอบแทนคุณของบิดามารดา

4. เป็นการศึกษาฝึกอบรมพัฒนาตนเอง พอถึงข้อสุดท้าย จุดหมายของการบวชก็มาอยู่ที่ตัวเอง คือเป็นการพัฒนาชีวิตทั้งในด้านความประพฤติ คือพฤติกรรมทางกาย วาจา ทั้งในด้านจิตใจที่จะมีความดีงามเข้มแข็งมั่นคงเป็นสุข และในด้านปัญญาคือความรู้ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตรงตามเป็นจริง

พระเทพวิสุทธิกวี (อ้างในพระมหาหรรส รตนญาโณ, 2555 น. 44) ได้กล่าวสรุปถึงเป้าหมายการอุปสมบทของกุลบุตรไทยในปัจจุบันไว้ 9 อย่าง คือ

1. เพื่อศึกษาพระพุทธศาสนา
2. เพื่อปฏิบัติตามหลักพระพุทธศาสนา
3. เพื่อรักษาพระพุทธศาสนาเอาไว้
4. เพื่อเป็นญาติกับพระพุทธศาสนา
5. เพื่อตอบแทนคุณมารดาบิดาหรือท่านผู้มีพระคุณต่อตน
6. เพื่อรักษาประเพณีอันดีงามของชาติไทย
7. เพื่อความสุขและความเจริญก้าวหน้าในชีวิต
8. เพื่อความพ้นทุกข์
9. เพื่อนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนาออกมาใช้ในสังคม

สรุปได้ว่า เป้าหมายของการอุปสมบทในสังคมไทยปัจจุบัน อุปสมบทเพื่อตอบแทนบุญคุณของบิดามารดา และผู้มีพระคุณ เพื่อสืบสานประเพณีอันดีงามของไทย เพื่อศึกษาพระธรรมวินัยทางพระศาสนา เพื่อความสงบสุขทางใจ เพื่อต้องการยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น เพื่อรักษาพระศาสนา เพื่อเป็นญาติกับพระศาสนา และเพื่อความก้าวหน้าในพระสังฆธรรม ทั้งในด้านปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิบัติ

2.4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอุปสมบท

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาความคิดเห็นของพระนวกะต่อการอุปสมบทในพระพุทธศาสนาที่มีผลต่อสังคมไทยในปัจจุบัน

วิโรจน์ พรหมสุต (2547) ทำการวิจัย เรื่อง การบวช : กระบวนการขัดเกลาเพื่อความเป็นศาสนทายาทคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ก่อนที่ผู้บวชจะเข้ามาสู่การบวชและกระบวนการขัดเกลาของสถาบันสงฆ์นั้น ผู้บวชจะต้องมีความศรัทธาในพระพุทธศาสนาเป็นเบื้องต้นแล้วจึงกำหนดวัตถุประสงค์ในการบวช ปัจจุบันนี้ผู้ที่เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาโดยส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทดแทนบุญคุณบิดามารดา เพื่อมุ่งพ้นทุกข์และกำจัดกองกิเลส และเพื่อได้มีโอกาสศึกษาหลักธรรมต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง จากนั้นจึงได้เลือกวัดที่จะบวชให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้และเตรียมตัวให้พร้อมก่อนที่จะบวช ผลที่ได้ก็คือ ทำให้ผู้บวชได้ฝึกความ

อดทนทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การมาอยู่ภายในธรรมวินัยทำให้เป็นคนมีระเบียบวินัย ลดทกฏฐิ
ในตัวไปได้ ได้เรียนรู้ฝึกฝนการทำสมาธิ การฝึกบังคับจิตของตน ได้เรียนรู้การใช้ชีวิตอย่าง
พระสงฆ์ การใช้ชีวิตเพื่อผู้อื่นทำให้เห็นคุณค่าของตนและได้รู้จักตนเองได้มากยิ่งขึ้น

พระมหาเฉลิม สงเอียด (2548) ทำการวิจัย เรื่อง ระบบการสรรหาและคัดเลือกรับ
บุคลากรเข้าบวช ผลการวิจัยพบว่า วัดควรตระหนักถึงเหตุผล การตัดสินใจบวช วัดอุปสรรคของ
ผู้บวช โดยเน้นเนื้อหาสาระของการบวชอย่างแท้จริง เพราะการบวชในสังคมไทยปัจจุบันนี้ ผู้ที่จะ
บวชอยู่นานนั้นมีจำนวนน้อย ดังนั้น วัดควรกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้บวชระยะสั้น คือ
ผู้ที่บวชชั่วคราว บวชตามขนบธรรมเนียมประเพณีนั้น ย่อมได้รับผลโดยสรุป คือ จักได้เรียนรู้
ศาสนาที่ตนเคารพนับถืออย่างใกล้ชิด จักได้ลองชิมรสแห่ง การปฏิบัติธรรมอันเป็นเครื่องพ้นทุกข์
ได้ฝึกอบรมตนเองตามกรอบแห่งพระธรรมวินัย และในที่สุดจักได้กลับออกมาเป็นคนที่ดีกว่าเก่า
เหมาะสมที่จะได้เป็นผู้นำครอบครัว ไม่เสียที่ที่เกิดมาเป็นมนุษย์พบพระพุทธศาสนา

พระใบฎีกาอินถนอม มหาวิโร (2548) ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการอุปสมบท
ในพระพุทธศาสนาเถรวาท ผลการวิจัยพบว่า ในปัจจุบันนี้ถึงแม้ว่าชาวพุทธไทยจะยังคงมีศรัทธา
ในพระพุทธศาสนา และได้เข้ารับการอุปสมบทเป็นจำนวนมาก็ตาม แต่เป้าหมายและรูปแบบวิธี
การอุปสมบทได้เปลี่ยนไปจากเดิม จากการอุปสมบทเพื่อมุ่งบรรลุมรรคผลนิพพานมาเป็นอุปสมบท
เพื่อทำตามประเพณี วิธีการอุปสมบทก็ถูกแทรกแซงจากค่านิยม ความเชื่อ และประเพณีที่ขัดต่อพระ
บรมพุทธานุญาต เช่น จากความเรียบง่ายเป็นความฟุ้งเฟ้อ จากการไม่มีพิธีรีตองมาเป็นการเพิ่ม
พิธีกรรมใหม่เข้าไป เช่น พิธีสู่วัณ การหาฤกษ์ยามในการอุปสมบท รวมถึงการแต่งเครื่องเช่น ไห้ว
ก็มีปรากฏในพิธีการอุปสมบทในปัจจุบัน ซึ่งทำให้ห่างไกลออกไปจากหลักการของ
พระพุทธศาสนาออกไปทุกที และนับวันก็ยิ่งเพิ่มความลึบซับซ้อนมากยิ่งขึ้น พฤติกรรม
การอุปสมบทของสังคมไทยปัจจุบันจึงถูกครอบงำจากพิธีกรรม ความเชื่อ และค่านิยมสมัยใหม่ จน
แทบจะกลืนเป้าหมายของการอุปสมบทที่แท้จริง

สุคนธ์ เกาเส็น (2549) ทำการวิจัย เรื่อง การประเมินโครงการฝึกอบรมพระนวกะวัด
ชลประทานรังสฤษฎ์ ผลการวิจัยพบว่า การอุปสมบทที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์ เน้นความเป็น
ระเบียบ เรียบง่าย ประหยัด ประโยชน์ และก่อให้เกิดปัญญา เพราะการบวชในพระพุทธศาสนา ก็
เพื่อศึกษา ปฏิบัติ เพื่อขัดเกลาจิตใจ สร้างชีวิตใหม่ให้เป็นไปตามแนวที่ถูกต้อง เพื่อขุดเกลาสิ่งที่ชั่ว
ร้ายอันมีอยู่ในใจของเราให้หมดไป เพื่อความสุขความเจริญในชีวิต มีชีวิตที่สดชื่นรื่นเริง ทำใจให้
สะอาด สว่าง สงบ ตามอุดมการณ์ประจำใจข้อหนึ่งของหลวงพ่อบุญญาว่า “น อนุริย์ กริสุตคามิ”
เราจักไม่กระทำให้สิ่งที่ไม่ดี

พระมหาสมณีก หอมริน (2550) ทำการวิจัย เรื่อง สาเหตุและผลกระทบของการอุปสมบทระยะสั้นในสังคมไทยปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า การที่พระพุทธศาสนาในเมืองไทยยังเจริญรุ่งเรืองอยู่ได้มาเป็นเวลานานก็ด้วยเหตุที่มีกุลบุตรพากันอุปสมบทเป็นพระภิกษุเพื่อศึกษาเล่าเรียน และเผยแผ่สืบทอดอายุพุทธศาสนาอย่างไม่ขาดสายตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน แต่เป็นการอุปสมบทในระยะสั้น 1 เดือนโดยประมาณ การอุปสมบทระยะสั้นนี้เป็นการอุปสมบทนอกฤดูกาลเข้าพรรษา สาเหตุเนื่องมาจากความจำเป็นทางด้านการครองชีพ และทางหน้าที่การงานเป็นส่วนใหญ่

พระธีระเดช เตชธมฺโม (หิรัญ) (2563) ทำการวิจัย เรื่อง ศึกษาแนวทางการพัฒนาอินทรีย์สังวรของพระภิกษุในสังคมปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาอินทรีย์ในทางพระพุทธศาสนาใช้หลักที่เรียกว่า อินทรีย์สังวร ซึ่งแปลว่า การสำรวมอินทรีย์ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการคุ้มครองทวาร หมายถึง การมีสติพร้อมอยู่เมื่อรับอารมณ์มีรูป เป็นต้น ด้วยอินทรีย์ 6 องค์ธรรมสำคัญที่ใช้ระมัดระวังตั้งแต่ต้นก็คือ สติ ซึ่งเป็นตัวควบคุมจิตไว้ให้อยู่กับหลัก เหมือนเชือกสำหรับดึงจิต แต่การที่จะปฏิบัติให้ได้ผลนั้น จำเป็นต้องฝึกฝน อบรม อยู่เสมอ และการฝึกฝนอบรมพัฒนาอินทรีย์ นั้นมีชื่อเรียกว่า อินทรีย์ภาวนา ซึ่งพระพุทธองค์ได้ทรงตรัสแสดงแก่พระอานนท์ไว้ว่า อินทรีย์ภาวนาสูตร คือ การปฏิบัติเพื่อพัฒนาอินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ โดยการมีสติรู้เท่าทันปฏิภเวศของจิตที่มีต่ออารมณ์ ไม่หลงปรุงแต่งไปตามอารมณ์ที่มากระทบ สามารถปฏิบัติให้สูงยิ่งขึ้น ไปจนเกิดปัญญา เห็นความจริง จนทำลายความเห็นผิด คลายความยึดมั่นถือมั่น จนสามารถทำลายกิเลสลงไปโดยลำดับจนถึงที่สุด

2.5 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ ผลที่เกิดจากกระบวนการเรียนการสอนที่จะทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสามารถวัดได้โดยการแสดงออกมาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนี้

2.5.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นความสามารถของนักเรียนในด้านต่างๆ อันเป็นผลมาจากการที่นักได้เรียนได้รับประสบการณ์จากกระบวนการเรียนการสอนของครู ซึ่งครูจะต้องเครื่องมือวัดให้มีคุณภาพ มีผู้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ดังนี้

Eysneck & Meili (1972) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (achievement) หมายถึง ขนาดของความสำเร็จที่ได้จากการทำงานที่ต้องอาศัยความพยายามจำนวนหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นผลงานจากการกระทำที่อาศัยความสามารถทางร่างกายหรือสมอง

Good (1973) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (learning achievement) หมายถึง ความรู้หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ในวิชาต่างๆ ที่ได้เรียนมาแล้ว ซึ่งได้จากการทดสอบของครูหรือผู้รับผิดชอบในการสอนหรือทั้งสองอย่างรวมกัน

ไพศาล หวังพานิช (2536) ได้ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการเรียนการสอน เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมหรือการสอบ จึงเป็นการตรวจสอบระดับความสามารถของบุคคลว่าเรียนแล้วมีความรู้เท่าใด สามารถวัดได้โดยการใช้แบบทดสอบต่างๆ เช่น ใช้ข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ข้อสอบวัดภาคปฏิบัติ เป็นต้น

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2545, น. 96) กล่าวว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึงแบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และความสามารถทางวิชาการที่นักเรียนได้เรียนรู้อย่างบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงใด

พิมพ์พันธ์ เฉชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2548, น. 125) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึงขนาดของความสำเร็จที่ได้จากกระบวนการเรียนการสอน

พิศนา แคมณี (2548) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การเข้าถึงความรู้ การพัฒนาทักษะในด้านการเรียน ซึ่งอาจพิจารณาจากคะแนนสอนที่กำหนดให้คะแนนที่ได้จากงานที่ครูมอบหมายให้หรือทั้งสองอย่าง

แสงธรีา เจริญนาน (2550) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ และแสดงออกเป็นพฤติกรรมได้ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย เป็นผลของความสำเร็จที่ได้จากการเรียนที่อาศัยความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอาจได้มาจากกระบวนการที่ไม่ต้องอาศัยการทดสอบ

บัญชา ศิริเรืองชัย (2551) สรุปความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ว่าหมายถึง ความรู้ หรือทักษะความสามารถของนักเรียน อันเกิดจากการเรียนการสอน สามารถวัดได้จากการทดสอบหรือวิธีการต่างๆ

ยุทธนา ปัญญาดี (2553) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลการวัดการเปลี่ยนแปลงและประสบการณ์การเรียนรู้ ในเนื้อหาสาระที่เรียนมาแล้วว่าเกิดการเรียนรู้เท่าใด มีความสามารถชนิดใด โดยสามารถวัดได้จากแบบวัดผลสัมฤทธิ์ชนิดต่าง ๆ และการวัดผลตามสภาพจริงเพื่อบอกถึงคุณภาพการศึกษา

บุญชม ศรีสะอาด (2556, น.68) ให้ความหมายว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือผลที่เกิดจากการค้นคว้า การอบรม การสั่งสอน หรือประสบการณ์ต่างๆ รวมทั้งความรู้สึก ค่านิยม จริยธรรม ต่างๆที่เป็นผลมาจากการฝึกสอนที่ได้จากการสอบที่มุ่งให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ ความสามารถหรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้จากการเรียนรู้ในวิชาต่างๆ หรือการฝึกอบรม สั่งสมความรู้และประสบการณ์ หรือพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งสามารถวัดได้โดยการใช้แบบทดสอบได้จากการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

2.5.2 การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามแนวคิดของบลูม

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึงแบบทดสอบหรือ ชุดของข้อสอบที่ใช้วัดความสำเร็จหรือความสามารถในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนว่าผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้เพียงใด

Bloom et.al (1956) ได้พัฒนากรอบทฤษฎีที่ใช้เป็นเครื่องมือการจัดประเภทพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกทางปัญญา และการคิดอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ การศึกษา เรียกว่า Bloom's taxonomy ซึ่งกำหนดไว้ 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย (cognitive domain) ด้านจิตพิสัย (affective domain) และด้านทักษะพิสัย (psychomotor domain) ในการออกแบบหลักสูตร จัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ก็ได้อาศัยกรอบทฤษฎีดังกล่าวนี้ ด้านพุทธิพิสัยถูกนำไปใช้มากที่สุด โดยแบ่งความรู้ออกเป็น 6 ชั้น จากชั้นที่ง่ายสู่ชั้นที่ซับซ้อน ดังนี้

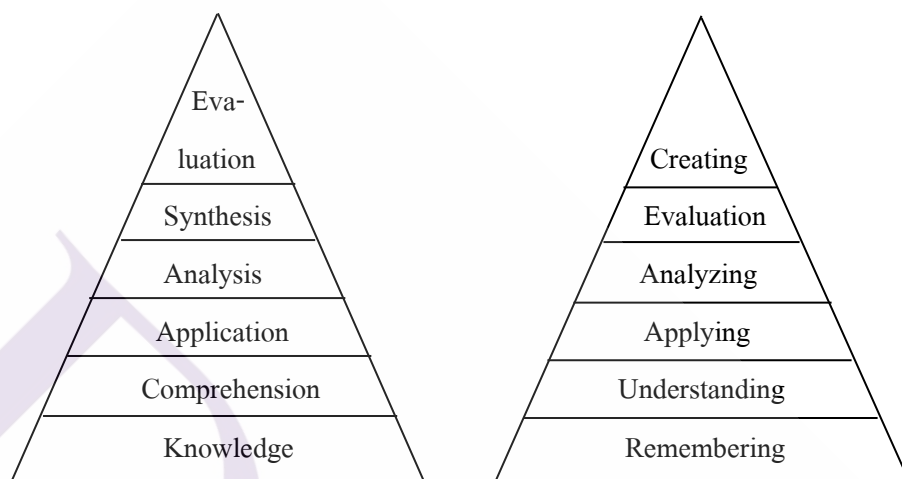
1. ความรู้-ความจำ (Knowledge)
2. ความเข้าใจ (Comprehension)
3. การนำไปใช้ (Application)
4. การวิเคราะห์ (Analysis)
5. การสังเคราะห์ (Synthesis)
6. การประเมินค่า (Evaluation)

ต่อมา Anderson & Krathwohl (2001 อ้างใน วิชัย วงษ์ใหญ่ และ กัญจนา ลินทรัดนศิริ กุล, 2553, น. 54-56) ได้ปรับปรุงแนวคิดของบลูมใหม่ในปีค.ศ. 1990 โดยแบ่งออกเป็น 6 ชั้น ดังนี้

1. ความจำ (Remembering)
2. ความเข้าใจ (Understanding)
3. การประยุกต์ (Applying)
4. การวิเคราะห์ (Analyzing)
5. การประเมิน (Evaluation)

6. การสร้างสรรค์ (Creating)

ความคิดของบลูมตามแนวคิดเดิมและแนวคิดใหม่เปรียบเทียบได้ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 การจำแนกความรู้ ความคิดของบลูมตามแนวคิดเดิมและแนวคิดใหม่

หากพิจารณาการประเมินการเรียนการสอนด้านความรู้ ความคิดทั้ง 6 ชั้นของบลูมตามแนวคิดเดิมและแนวคิดใหม่ แต่เห็นว่ามีเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. คำที่ใช้ หากพิจารณาจากคำภาษาอังกฤษจะเห็นว่ามีเปลี่ยนแปลงจากคำนามเป็นคำกริยาเหตุที่เปลี่ยนเนื่องจากรูปแบบของการคิดแตกต่างกันและการคิดแสดงถึงกระบวนการ การกระทำถ้าใช้คำกริยาจะบ่งบอกถึงการกระทำ

2. ระดับการวัดในชั้นความรู้เปลี่ยนเป็นความจำ การสังเคราะห์เปลี่ยนเป็นการสร้างสรรค์

3. ลำดับการวัดได้มีการจัดลำดับใหม่กล่าวคือ การสร้างสรรค์จะเป็นลำดับที่สูงกว่าการประเมิน

นอกจากนี้ ความสามารถในการคิดด้านการวิเคราะห์ ด้านการประเมิน และด้านการสร้างสรรค์ เรียกว่า ความคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking)

สำหรับความหมายของความรู้ ความคิดในแต่ละชั้น มีดังนี้

1. ความจำ หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในการจำเรื่องราวต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้อมาแล้ว ซึ่งเป็นความรู้จากการจำความจำระยะยาว (long-term Memory) คำกริยาที่นำมาใช้ในการวัดความจำ เช่น คำว่า ระบุให้นิยาม จับคู่ ยกตัวอย่าง บอกรายละเอียด ทำรายการ บอกชื่อ ฯลฯ

2. ความเข้าใจ หมายถึงความสามารถของผู้เรียนในการเข้าใจความหมายของเรื่องราวต่างๆ โดยการตีความและการแปลจากสิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้วคำกริยาที่นำมาใช้ในการวัดความเข้าใจ เช่น คำว่า สรุปล อ้างอิง แยกประเภท เปรียบเทียบ อธิบาย แสดงตัวอย่าง แปลความหมาย ฯลฯ

3. การประยุกต์ หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในการนำความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปแล้วไปใช้ในสถานการณ์ใหม่หรือสถานการณ์ที่แตกต่างจากสถานการณ์เดิมคำกริยาที่นำมาใช้ในการวัดการประยุกต์ เช่น คำว่า แสดง คำนวณ ประยุกต์ แก้ปัญหา สาธิต สร้าง รวบรวม ใช้ดำเนินการสัมภาษณ์ เปลี่ยนแปลง ทดลอง ค้นหา อภิปราย ตรวจสอบ ฯลฯ

4. การวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในการแยกแยะเรื่องราวเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ออกเป็นส่วนย่อย ๆ คำกริยาที่นำมาใช้ในการวัดการวิเคราะห์ เช่น วิเคราะห์ ทดลอง คำนวณ วิพากษ์ เปรียบเทียบ สืบหา จัดกลุ่ม เรียงลำดับ จำแนก อภิปราย เขียนไดอะแกรม จัดประเภท แยกความแตกต่าง แก้ปัญหา ฯลฯ

5. การประเมิน หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในการตัดสินเรื่องราวต่าง ๆ โดยอาศัยเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดคำกริยาที่นำมาใช้ในการวัดการประเมิน เช่น ตรวจสอบ กำหนด สมมติฐาน วิพากษ์ ทดลอง ตัดสิน ทดสอบ ทำนาย อ้างอิง ตัดสิน เปรียบเทียบ ประเมิน เลือก วัด จัดลำดับ แยกความแตกต่าง สรุปล ฯลฯ

6. การสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในการสร้างแนวคิดและสารสนเทศใหม่จากการที่ใช้ความรู้ที่ได้เรียนรู้มาก่อนคำกริยาที่ใช้ในการวัดการสร้างสรรค์ เช่น พัฒนา เสนอ ออกแบบ สร้าง วางแผน ประดิษฐ์ ผลิต เขียน ฯลฯ

Bloom (1976) ได้ศึกษาและเสนอทฤษฎีการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้กล่าวถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3 ตัวแปร ได้แก่

1. คุณลักษณะด้านความรู้ (cognitive entry behavior) หมายถึง การเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการเรียนเรื่องนั้น และมีมาก่อนการเรียน ได้แก่ ความถนัด และพื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียน

2. คุณลักษณะด้านจิตพิสัย (effective entry behavior) หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความกระตือรือร้นที่มีต่อเนื้อหาการเรียน รวมถึงเจตคติของนักเรียนที่มีต่อเนื้อหาวิชาต่อโรงเรียน และระบบการเรียน และมโนภาพเกี่ยวกับตนเอง

3. คุณภาพการสอน (quality of instruction) ประกอบด้วยการชี้แนะ (cues) หมายถึง การบอกจุดมุ่งหมายการสอน และงานที่ต้องให้นักเรียนทราบอย่างชัดเจน การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน (participation) การเสริมแรงจากครู (reinforcement) การให้ข้อมูลย้อนกลับหรือให้ผู้เรียนผู้ผลว่าตนเองกระทำได้อีกต้องหรือไม่ (feed-back) และการแก้ไขข้อบกพร่อง (corrective)

สรุปได้ว่า การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามแนวคิดของบลูม นั้น ประกอบด้วย 6 ชั้น คือ ความจำ ความเข้าใจ การประยุกต์ การวิเคราะห์ การประเมิน และการสร้างสรรค์

2.5.3 ชนิดของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ประเภทของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ มีอยู่ด้วยกันหลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกดังนี้

ชวาล แพร์ตกุล (2516) แบ่งการทดสอบออกเป็น 2 ชนิดใหญ่ ๆ คือ

1. แบบทดสอบที่ครูผู้สอนสร้างขึ้นเอง (teacher-made text) แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ในวิชาต่างๆ เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ หรือภาษา เป็นต้น โดยแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ แบบให้ตอบเสรีและแบบจำกัดคำตอบ ซึ่งคุณประโยชน์ของแบบทดสอบชนิดนี้อยู่ที่สามารถพลิกแพลงให้เหมาะสมกับสภาพและเหตุการณ์ได้

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประเภทที่ครูสร้างมีหลายแบบ แต่ที่นิยมใช้มี 6 แบบดังนี้

1) ข้อสอบอัตนัยหรือความเรียง (Subjective or Essay test) เป็นข้อสอบที่มีเฉพาะคำถาม แล้วให้นักเรียนเขียนตอบอย่างเสรี เขียนบรรยายตามความรู้และเขียนข้อคิดเห็นของแต่ละคน

2) ข้อสอบแบบกาถูก-ผิด (True-false test) คือข้อสอบแบบเลือกตอบที่มี 2 ตัวเลือก แต่ตัวเลือกดังกล่าวเป็นแบบคงที่และมีความหมายตรงกันข้าม เช่น ถูก-ผิด ใช่-ไม่ใช่ จริง-ไม่จริง เหมือนกัน - ต่างกัน เป็นต้น

3) ข้อสอบแบบเติมคำ (Completion test) เป็นข้อสอบที่ประกอบด้วยประโยค หรือข้อความที่ยังไม่สมบูรณ์แล้วให้ตอบเติมคำหรือประโยค หรือข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ นั้น เพื่อให้มีใจความสมบูรณ์และถูกต้อง

4) ข้อสอบแบบตอบสั้นๆ (Short answer test) เป็นข้อสอบที่คล้ายกับข้อสอบแบบเติมคำ แต่แตกต่างกันที่ข้อสอบแบบตอบสั้นๆเขียนเป็นประโยคคำถามสมบูรณ์ (ข้อสอบเติมคำเป็นประโยคหรือข้อความที่ยังไม่สมบูรณ์) แล้วให้ผู้ตอบเขียนตอบ คำตอบที่ต้องการจะสั้นและกะทัดรัดได้ใจความสมบูรณ์ไม่ใช่เป็นการบรรยายแบบข้อสอบอัตนัยหรือความเรียง

5) ข้อสอบแบบจับคู่ (Matching test) เป็นข้อสอบแบบเลือกตอบชนิดหนึ่งโดยมีคำหรือข้อความแยกออกจากกันเป็น 2 คู่ แล้วให้ผู้ตอบเลือกจับคู่ว่าแต่ละข้อความในชุดหนึ่งจะคู่กับคำหรือข้อความใดในอีกชุดหนึ่งซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างไรอย่างหนึ่งตามที่ผู้ออกข้อสอบกำหนดไว้

6) ข้อสอบแบบเลือกตอบ (Multiple choice test) คำถามแบบเลือกตอบโดยทั่วไปจะประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนนำหรือคำถาม (Stem) กับตอนเลือก (Choice) ในตอนเลือกนั้นจะประกอบด้วยตัวเลือกที่เป็นคำตอบถูกและตัวเลือกหลวง ปกติจะมีคำถามที่กำหนดให้พิจารณา แล้วหาตัวเลือกที่ถูกต้องมากที่สุดเพียงตัวเลือกเดียวจากตัวเลือกอื่นๆ และคำถามแบบเลือกตอบที่นิยมใช้ตัวเลือกที่ใกล้เคียงกัน

2. แบบทดสอบมาตรฐาน (standardized test) แบบทดสอบมาตรฐานเป็นตัวอย่างของการกระทำหรือความรู้ของบุคคลแต่ละคนของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งรับมาภายใต้สภาพการณ์ที่กำหนด การให้คะแนนเป็นไปตามกฎเกณฑ์และตีความหมายก็เป็นปกติ (norm) แบบทดสอบมาตรฐานของผู้สอนใช้วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือรายห้องได้อย่างมั่นใจและประหยัดถูกต้องตามหลักวิชาการมากกว่าการวัดด้วยวิธีอื่นๆ ใช้สำหรับวัดพิสัยความรู้ของผู้เรียนแต่ละชั้นและแต่ละกลุ่มว่ามีระดับความรู้ทัดเทียมกัน หรือแตกต่างกัน เพื่อจะได้ปรับปรุงการสอนให้เหมาะสมกับสภาพการณ์นั้นๆ ได้ ใช้สำหรับแยกประเภทผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อยๆ ตามความสามารถของเขา เพื่อจะได้เรียนอย่างมีความสุข ใช้ในการวินิจฉัยสมรรถภาพว่าแต่ละคนเก่ง-อ่อน ในวิชาใดบ้าง มากน้อยเพียงใด และเพราะสาเหตุใด ใช้สำหรับเปรียบเทียบความองงามของผู้เรียนแต่ละคนแต่ละห้องว่า มีพัฒนาการขึ้นจากเดิมในช่วงเวลาหนึ่งๆ มากน้อยเพียงใด ใช้ตรวจประสิทธิภาพของการเรียน ใช้พยากรณ์ความสำเร็จในการศึกษาว่า มีโอกาสจะประสบความสำเร็จในทางใด ระดับใด ใช้ในการแนะนำโดยพิจารณาผลทดสอบมาตรฐานหลายฉบับว่า เขามีสมรรถภาพทางสมองหรือหัวโน้มเอียงหรือมีความถนัดด้านใด เพื่อจะได้แนะนำอาชีพที่เหมาะสม ใช้ในการประเมินการศึกษา ใช้ในการวิจัยในฐานะที่เป็นแบบทดสอบมาตรฐาน มีประสิทธิภาพในการวัดสูงมาก การสำรวจค้นคว้า และการวิจัยต่าง ๆ จึงต้องอาศัยแบบทดสอบชนิดนี้เป็นเครื่องมือสำคัญ สำหรับการเก็บข้อมูลในการทดลอง และเปรียบเทียบความสามารถ

วิเชียร เกตุสิงห์ (2518) แบ่งชนิดของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนี้

1. ตามลักษณะการเขียนตอบ แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1.1 แบบทดสอบอัตนัย (subjective) หรือแบบทดสอบความเรียง หรือแบบทดสอบเรียงความ (essay) หมายถึงแบบทดสอบที่กำหนดปัญหาแล้วให้ผู้ตอบเขียนตอบยาวๆ

1.2 แบบทดสอบปรนัย (objective) แบ่งออกเป็นส่วนย่อยๆ ได้ 4 แบบ คือ แบบถูก-ผิด(true- false) แบบเติมคำ (completion) แบบจับคู่ (matching) แบบเลือกตอบ (multiple choice)

2. แบ่งตามวิธีการตอบ แบ่งได้ 3 ประเภท คือ

2.1 แบบให้ลงมือกระทำ (performance test) หมายถึง ข้อสอบภาคปฏิบัติทั้งหลาย เช่น พลศึกษา การฝีมือ การปรุงอาหาร เป็นต้น

2.2 แบบให้เขียนตอบ (paper-pencil test) หมายถึง ข้อสอบที่ต้องใช้การเขียนตอบทั้งหมด

2.3 แบบสอบปากเปล่า (oral test) หมายถึง การถามตอบแบบปากเปล่าโดยการโต้ตอบทางคำพูด การสอบแบบนี้จะสอบทีละคน (individual test) เช่น การสอบสัมภาษณ์

3. แบ่งตามเวลาที่กำหนดให้ตอบ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 แบบใช้ความเร็ว (speed test) ข้อสอบประเภทนี้จะมีจำนวนข้อมาก ๆ และง่าย แต่จะจำกัดเวลา เช่น ข้อสอบวิชาเลขคณิตคิดในใจ ข้อสอบวัดทักษะทางตา

3.2 แบบให้เวลามาก ๆ (power test) ข้อสอบประเภทนี้มักจะเป็นข้อสอบอัตนัย เพื่อทดสอบความรู้ ที่มีอยู่มากน้อยเพียงใด โดยให้เวลานาน ๆ หรือบางครั้งก็ให้นำกลับไปทำที่บ้าน เช่น รายงาน ภาคนิพนธ์ วิทยานิพนธ์

4. แบ่งตามจุดมุ่งหมายในการใช้ประโยชน์ อาจแบ่งออกได้ดังนี้

4.1 แบบทดสอบเพื่อวินิจฉัย (diagnostic test) หมายถึง แบบทดสอบที่สร้างขึ้นเพื่อค้นหาข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนในการเรียนแต่ละวิชาเป็นเรื่อง ๆ ไป

4.2 แบบทดสอบเพื่อทำนาย (prognostic test) เป็นแบบทดสอบที่มีคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ (predictive validity) สูงเพื่อใช้ทำนายว่า จะเรียนสำเร็จหรือไม่ในอนาคต ซึ่งส่วนมากจะเป็น แบบทดสอบวัดความถนัดในการเรียน

5. แบ่งตามความถี่ในการสอบ แบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์, 2526)

5.1 แบบทดสอบย่อย (formative test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดหลังจบหน่วยการเรียนแต่ละหน่วย แล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงการเรียนการสอน

5.2 แบบทดสอบรวม (summative test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดหลังจากที่ศึกษาจบรายวิชานั้นทั้งหมดแล้วเพื่อประเมินผลว่า นักเรียนสอบได้หรือตก ผ่านหรือไม่ผ่าน

ทีวัตต์ มณี โชติ (2549, น. 43-48) กล่าวว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1. แบบทดสอบมาตรฐาน (Standardized tests) เป็นแบบทดสอบที่สร้างโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ในเรื่องเนื้อหา และมีทักษะการสร้างแบบทดสอบ ซึ่งมีการทดลองใช้ และวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบทดสอบหลายด้านหลายครั้งจนได้มาตรฐาน

2. แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้น (Teacher made tests) เป็นแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง เพื่อใช้ในการทดสอบนักเรียนในชั้นเรียน

สมนึก ภัททิยธนี (2549, น. 73) สรุปว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง (Teacher made tests) เป็นแบบทดสอบที่มุ่งวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เฉพาะกลุ่มที่ครูสอน จะนำไปใช้กับนักเรียนกลุ่มอื่น เป็นแบบทดสอบที่ใช้กันทั่ว ๆ ไปในโรงเรียน

2. แบบทดสอบมาตรฐาน (Standardized tests) เป็นแบบทดสอบที่มุ่งวัดผลสัมฤทธิ์ เช่นเดียวกับแบบทดสอบที่ครูสร้าง แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพต่างๆ ของผู้เรียนที่ต่างกลุ่ม เช่นเปรียบเทียบคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนกลุ่มอื่นๆ ทั้งจังหวัด (แบบทดสอบมาตรฐานระดับจังหวัด) เป็นต้น

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2552, น. 96) กล่าวว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง หมายถึง แบบทดสอบที่มุ่งวัดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เฉพาะกลุ่มที่ครูสอน เป็นแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นใช้กันทั่วไปในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบทดสอบข้อเขียน (Paper and pencil test) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ชนิดคือ

1.1 แบบทดสอบอัตนัย (Subjective or essay test) เป็นแบบทดสอบที่กำหนดคำถามหรือปัญหาให้แล้วให้ผู้ตอบเขียนแสดงความรู้ ความคิด เจตคติได้อย่างเต็มที่

1.2 แบบทดสอบปรนัยหรือแบบให้ตอบสั้นๆ (Objective test or short answer) เป็นแบบทดสอบที่กำหนดให้ผู้สอบเขียนตอบสั้นๆ หรือมีคำตอบให้เลือกแบบจากัดคำตอบ (Restricted response type) ผู้ตอบไม่โอกาสแสดงความรู้ ความคิดได้อย่างกว้างขวางเหมือนแบบทดสอบอัตนัย แบบทดสอบชนิดนี้แบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ แบบทดสอบถูก-ผิด แบบทดสอบเติมคำ แบบทดสอบจับคู่ และแบบทดสอบเลือกตอบ

2. แบบทดสอบมาตรฐาน หมายถึง แบบทดสอบที่มุ่งวัดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทั่ว ๆ ไป ซึ่งสร้างโดยผู้เชี่ยวชาญ มีการวิเคราะห์และปรับปรุงอย่างจริงจังจนมีคุณภาพ มีมาตรฐาน กล่าวคือ มีมาตรฐานในการดำเนินการสอบ วิธีการให้คะแนนและแปลความหมายของคะแนน

กัญญา ลินทร์ตันศิริกุล (2553, น. 6-8) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้และทักษะในเนื้อหาสาระที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ไปแล้ว หลังจากที่มีการจัดการเรียนการสอนว่าผู้เรียนมีความรู้และทักษะเพิ่มมากขึ้นน้อยเพียงใด รูปแบบของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีหลายลักษณะคือ

1. ข้อสอบแบบถูกผิด เป็นข้อสอบที่ประกอบด้วยข้อความหรือประโยค และให้ผู้สอบเลือกว่าข้อถูกหรือผิด จริงหรือไม่จริง ใช่หรือไม่ใช่ ข้อสอบแบบถูกผิดเป็นข้อสอบที่ใช้ในการวัดข้อเท็จจริง นิยาม คำจำกัดความ หลักการต่าง ๆ นอกจากนี้ยังใช้ในการวัดข้อความหรือประโยคที่แสดงความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผล เพื่อให้ผู้สอบพิจารณาถึงความสำคัญว่าจริงหรือไม่จริง

2. ข้อสอบแบบจับคู่เป็นข้อสอบที่ประกอบด้วย 2 คอลัมน์ คอลัมน์หนึ่งจะประกอบด้วยข้อความตัวเลขหรือสัญลักษณ์เพื่อจับคู่กับอีกคอลัมน์หนึ่ง ซึ่งประกอบด้วย คำประโยคหรือวลีข้อความในคอลัมน์หนึ่งจะเป็นคำถาม และอีกข้อความในคอลัมน์หนึ่งจะเลือกมาตอบ เรียกว่าตัวเลือก วิธีการจับคู่จะต้องอธิบายในคำชี้แจงให้ชัดเจนว่าจะให้จับคู่อย่างไรและตัวเลือกที่เลือกมาจับคู่กับคำถามนั้นเลือกได้ครั้งเดียวหรือเลือกได้มากกว่า 1 ครั้ง

3. ข้อสอบแบบเลือกตอบเป็นข้อสอบที่มีข้อความให้ผู้ตอบเลือก จากตัวเลือกหลาย ๆ ตัวการเลือกจะต้องพิจารณาถึงข้อความในแต่ละข้อว่า ตัวเลือกใดเป็นตัวเลือกที่ถูกที่สุดหรือดีที่สุด ลักษณะของข้อสอบแบบเลือกตอบประกอบด้วย 2 ส่วนคือส่วนที่เป็นคำถามจะอยู่ในรูปข้อความที่ไม่สมบูรณ์ หรือข้อความที่เป็นคำถามและส่วนที่เป็นตัวเลือกจะมีตัวเลือกหนึ่ง เป็นตัวเลือกที่ถูกที่สุดหรือดีที่สุด และตัวเลือกอื่น ๆ จะเป็นตัวเลือกที่ไม่ถูกต้องหรือเรียกว่าตัวลวง

4. ข้อสอบแบบเติมคำ เป็นข้อสอบที่ให้ผู้สอบเขียนคำสำคัญ วลี หรือตัวเลขลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้ในประโยค และประโยคที่ให้เติมข้อความไม่ควรเว้นไว้ให้เติมคำตอบหลายแห่ง ข้อความที่เว้นไว้ให้เติมควรอยู่ท้ายประโยค

5. ข้อสอบแบบตอบสั้นๆเป็นข้อสอบที่ผู้สอบจะต้องหาคำตอบมาตอบเอง และคำตอบที่กำหนดให้ตอบจะต้องสั้น และเฉพาะเจาะจงการเขียนคำถามไม่ควรคัดลอกข้อความจากในหนังสือ จะทำให้ผู้สอบที่ตอบได้เป็นเพราะจำข้อความจากในหนังสือมาตอบเพราะฉะนั้นในการเขียนข้อคำถาม ควรเขียนคำถามใหม่เพื่อให้ผู้ตอบใช้ความเข้าใจในการตอบ

6. ข้อสอบแบบอัตนัยหรือข้อสอบแบบความเรียง เป็นข้อสอบที่ให้ผู้ตอบเขียนคำตอบตนเองจากคำถามที่ถาม ข้อสอบแบบนี้จะใช้วัดผลการเรียนรู้ที่ไม่สามารถวัดได้โดยใช้ข้อสอบแบบปรนัยได้ เช่น วัดความสามารถในการอธิบาย การวิเคราะห์ เปรียบเทียบในสิ่งที่เหมือนกันและแตกต่างกัน

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2552, น. 23-24) สรุปว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์มาตรฐาน เป็นแบบสอบที่สร้างขึ้น โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมากกว่าจะสร้างขึ้นโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงบุคคลเดียวเท่านั้น แบบสอบผลสัมฤทธิ์มาตรฐานไม่จำเป็นต้องครอบคลุมเนื้อหา และทักษะที่มีในหลักสูตร เนื้อหาและทักษะของแบบสอบวัดผล

สัมฤทธิ์มาตรฐานส่วนมากมักจะได้จากคำาเรียน และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตรเนื้อหาโดยทั่วไปจะเป็นความรู้ และทักษะในระดับกว้าง ๆ เพื่อให้สามารถนำไปใช้กับนักเรียนในโรงเรียนต่าง ๆ ได้

2. แบบสอบผลสัมฤทธิ์ที่ครูสร้างขึ้น เป็นแบบสอบเพื่อใช้ในชั้นเรียนซึ่งให้เป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนการสอน โดยเฉพาะ คือใช้สำหรับวัดความก้าวหน้าเกี่ยวกับผลการเรียนการสอนซึ่งใช้ซ่อมเสริมข้อบกพร่องในการเรียนให้กับนักเรียนได้ตรงตามความต้องการอย่างเหมาะสมและที่สำคัญคือ ใช้ในการตัดสินเป้าหมายของหลักสูตร ในแต่ละหน่วยการสอนว่า ได้บรรลุผลตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ เพียงใด รวมทั้งการให้คะแนนหรือระดับผลการเรียนแก่นักเรียน

จากการศึกษาประเภทของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้น สามารถสรุปได้ว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ แบบทดสอบที่เป็นแบบทดสอบมาตรฐานที่ผู้เชี่ยวชาญออกข้อสอบเพื่อวัดระดับผลสัมฤทธิ์ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างทั่วถึง และแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง เป็นแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์เฉพาะกลุ่ม ห้องเรียน ที่ผู้สอนปฏิบัติการสอนอยู่ เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ แสดงถึงความก้าวหน้าของนักเรียนในชั้นเรียน และค้นหาข้อบกพร่องในการเรียน แต่ละหน่วย รวมถึงการตัดสินผลการเรียน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบทดสอบแบบวัดผลสัมฤทธิ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบทดสอบแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ เพื่อใช้เป็นแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ในหลักสูตรฝึกอบรมนี้

2.5.4 การสร้างแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

การสร้างแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลหรือคะแนน เพื่อนำข้อมูลหรือคะแนนที่ได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์มาประเมินหาประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของบทเรียนที่สร้างขึ้น

บุญศรี พรหมมาพันธุ์ และนวลเสนห์ วงศ์เชิดธรรม (2545) กล่าวว่า การสร้างแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้นมีขั้นตอนการสร้างที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการใช้แบบทดสอบ ในการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนจะเริ่มเขียนข้อสอบ ผู้สร้างข้อสอบจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายของการใช้แบบทดสอบให้ชัดเจนว่าจะวัดเพื่ออะไร จะได้เขียนข้อสอบให้เหมาะสมและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายนั้น

2. การกำหนดเนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัด ผู้สร้างข้อสอบจะต้องกำหนดขอบเขต เนื้อหา และพฤติกรรมที่จะสอบวัด ซึ่งในการกำหนดเนื้อหาและพฤติกรรมที่จะวัดมีลำดับการดำเนินการดังนี้

2.1 จำแนกพฤติกรรมของจุดมุ่งหมายรายวิชาที่ต้องการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่เป็นพฤติกรรมทางการเรียนรู้ย่อย ๆ ในด้านพุทธิพิสัย ได้แก่ ความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า รวมถึงด้านการปฏิบัติด้วย ซึ่งในขั้นตอนการลงมือสร้างข้อสอบต้องนิยามพฤติกรรมเหล่านี้ให้ชัดเจน

2.2 กำหนดเนื้อหาสาระ โดยแยกเป็นกลุ่มความรู้พร้อมทั้งกำหนดตารางที่จะแสดงค่าตัวเลขน้ำหนักระหว่างเนื้อหาสาระ และพฤติกรรมการเรียนรู้ในข้อที่ 2.1 เพื่อกำหนดสัดส่วนจำนวนข้อสอบที่จะออก ซึ่งเรียกกันว่าตารางวิเคราะห์ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและแผนผังการออกข้อสอบ

3. การกำหนดลักษณะของข้อสอบ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะเป็นแบบทดสอบอิงเกณฑ์หรืออิงกลุ่มก็ได้ ซึ่งลักษณะข้อสอบจะเป็นแบบปรนัยหรืออัตนัยก็ได้ หรือลักษณะข้อสอบจะเป็นทั้งปรนัยและอัตนัยรวมกันก็ได้ ทั้งนี้ผู้สร้างข้อสอบอาจใช้เกณฑ์ต่อไปนี้กำหนดลักษณะข้อสอบ ซึ่งได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผล 2) ระดับพฤติกรรมการเรียนรู้ที่จะวัด 3) ลักษณะหรือคุณสมบัติผู้เข้าสอบ 4) จำนวนผู้เข้าสอบ 5) ระยะเวลาที่ใช้ในการสร้างสอบ ดำเนินการสอบ และตรวจข้อสอบ 6) ความเป็นอิสระในการตอบ

4. การจัดทำตารางวิเคราะห์วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและแผนผังการออกข้อสอบ ก่อนที่จะลงมือสร้างข้อสอบ ผู้สอนต้องแปลจุดมุ่งหมายทั่วไปของการเรียนการสอน ซึ่งระบุไว้ในส่วนของจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่เขียนไว้อย่างกว้างๆ ให้เป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมซึ่งวัดและสังเกตได้ พร้อมทั้งระเรียงหรือรายละเอียดเนื้อหาสาระที่จะออกข้อสอบ พฤติกรรมการเรียนรู้ที่ผู้สอนต้องการให้ผู้เรียนมีพัฒนาการแบ่งได้ 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย และพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2548, น. 97-99) กล่าวว่า การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์หลักสูตรและสร้างตารางวิเคราะห์หลักสูตร การสร้างแบบทดสอบ ควรเริ่มด้วยการวิเคราะห์หลักสูตรและสร้างตารางวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อวิเคราะห์เนื้อหาสาระและพฤติกรรมที่ต้องการจะวัด

2. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นพฤติกรรมที่เป็นการเรียนรู้ที่ผู้สอนมุ่งหวังจะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งผู้สอนจะต้องกำหนดไว้ล่วงหน้าสำหรับเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน และการสร้างข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์

3. กำหนดชนิดของข้อสอบและศึกษาวิธีสร้าง โดยการศึกษาตารางวิเคราะห์หลักสูตร และจุดประสงค์การเรียนรู้ ผู้ออกข้อสอบต้องพิจารณาและตัดสินใจเลือกใช้ชนิดของข้อสอบที่จะใช้

วัดว่าจะเป็นแบบใด โดยเลือกให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน แล้วศึกษาวิธีเขียนข้อสอบชนิดนั้นให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักและวิธีการเขียนข้อสอบ

4. เขียนข้อสอบ ผู้ออกข้อสอบลงมือเขียนตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ในตารางวิเคราะห์หลักสูตร และให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยอาศัยหลักและวิธีการเขียนข้อสอบที่ได้ศึกษามาแล้วในขั้นที่ 3

5. ตรวจสอบข้อสอบ เพื่อให้ข้อสอบที่เขียนไว้ในขั้นตอนที่ 3-4 มีความถูกต้องตามหลักวิชา มีความสมบูรณ์ครบถ้วนตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ในตารางวิเคราะห์หลักสูตร ผู้ออกข้อสอบต้องพิจารณาทบทวนตรวจสอบอีกครั้งก่อนที่จะจัดพิมพ์และนำไปใช้ต่อไป

6. จัดพิมพ์แบบทดสอบฉบับทดลอง เมื่อตรวจสอบข้อสอบเสร็จแล้ว ให้พิมพ์ข้อสอบทั้งหมด จัดเป็นแบบทดสอบฉบับทดลอง โดยมีคำชี้แจงหรือคำอธิบายวิธีตอบแบบทดสอบ และจัดวางรูปแบบการพิมพ์ให้เหมาะสม

7. ทดสอบและวิเคราะห์ข้อสอบ การทดสอบและวิเคราะห์ข้อสอบเป็นวิธีการตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบก่อนนำไปใช้จริง โดยนำแบบทดสอบไปทดลองกับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มที่ต้องการทดสอบจริง แล้วนำผลการสอบมาวิเคราะห์และปรับปรุงข้อสอบให้มีคุณภาพ

8. จัดทำแบบทดสอบฉบับจริง จากผลการวิเคราะห์ข้อสอบ หากพบว่ามีข้อสอบข้อใดไม่มีคุณภาพหรือมีคุณภาพไม่ดีพอ อาจจะต้องตัดทิ้งหรือปรับปรุงแก้ไขข้อสอบให้มีคุณภาพดีขึ้น แล้วจึงจัดทำเป็นแบบทดสอบฉบับจริงที่จะนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

ทีวัดถ์ มณีโชติ (2549, น. 44-48) กล่าวว่า ขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีขั้นตอนการสร้าง 3 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นตอนวางแผนการสร้าง

การวางแผนเพื่อสร้างแบบทดสอบที่ดี จะทำให้ได้แบบทดสอบที่มีคุณภาพ ก่อนที่จะสร้างแบบทดสอบ ควรดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวิธีสร้างแบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้ จากเอกสารงานวิจัยว่าแบบทดสอบนั้นมีกี่ประเภทอะไรบ้าง ซึ่งแบบทดสอบแต่ละประเภทมีวิธีการสร้าง มีข้อดีและข้อเสียอย่างไร

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมายของการใช้แบบทดสอบ ผู้สร้างข้อสอบจะต้องรู้จุดมุ่งหมายของการใช้แบบทดสอบให้ชัดเจนสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายนั้น

ขั้นที่ 3 การสร้างตารางวิเคราะห์หลักสูตร โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหามาตรฐานการเรียนรู้และ หรือตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ และพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ที่จะวัด

ขั้นที่ 4 การกำหนดลักษณะของข้อสอบแต่ละส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องกับการสอบ

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอาจจะเป็นแบบทดสอบอิงเกณฑ์ หรืออิงกลุ่ม แบบปรนัยหรืออัตนัย หรือทั้งปรนัย และอัตนัยรวมกัน ซึ่งผู้สร้างแบบทดสอบอาจใช้เกณฑ์ ประกอบการกำหนดลักษณะข้อสอบ ดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 วัตถุประสงค์ของการวัดและประเมิน

ประการที่ 2 ระดับพฤติกรรมการเรียนรู้ที่จะวัด

ประการที่ 3 ลักษณะหรือคุณสมบัติผู้เข้าสอบ

ประการที่ 4 จำนวนผู้สอบ

ประการที่ 5 ระยะเวลาที่ใช้ในการสร้างข้อสอบ

2. ขั้นตอนการสร้างข้อสอบ

การสร้างข้อสอบมีขั้นตอนหลัก ๆ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างข้อสอบ ต้องสร้างข้อสอบตามรายละเอียดในตารางวิเคราะห์หลักสูตร หลักสูตร และตามลักษณะของข้อสอบ ต้องสร้างข้อสอบตามรายละเอียดในตารางวิเคราะห์ หลักสูตร และตามลักษณะของข้อสอบ โดยคำนึงถึงความยาวของข้อสอบระยะเวลาที่ใช้สอบ คะแนนและการตรวจให้คะแนน

ขั้นที่ 2 ตรวจทานข้อสอบ โดยทบทวน ตรวจทานข้อสอบ เพื่อให้ข้อสอบที่สร้าง

ขั้นมานั้น มีความถูกต้อง และครบถ้วน ตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ในตารางวิเคราะห์ หลักสูตรแล้วจึงจัดพิมพ์ และจัดฉบับเพื่อทำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

3. ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพ

การตรวจสอบคุณภาพเป็นขั้นตอนสำคัญของหารสร้างแบบทดสอบการตรวจสอบคุณภาพโดยทั่วไปมีขั้นตอนดังนี้

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มีหลายวิธีที่สะดวกที่สุดคือ ให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ โดยแบบทดสอบที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และด้านวัดผลการศึกษา จำนวน 3-5 คน ตรวจสอบ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่า ข้อสอบกับเนื้อหาแต่ข้อนั้นสร้างถูกต้อง และเหมาะสมเพียงใด พิจารณา ความสอดคล้องของข้อสอบ กับเนื้อหา หรือจัดประสงค์การเรียนรู้ ตัวชี้วัด/มาตรฐานการเรียนรู้ ตามตารางวิเคราะห์หลักสูตร โดยใช้เกณฑ์การประเมินดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อ แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อ แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์

นำข้อมูลที่ได้ หากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence (IOC) และคัดเลือกข้อสอบที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จัดพิมพ์เป็นแบบทดสอบฉบับใหม่

2.5.4 การสร้างแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

เขาวดี วิบูลย์ศรี (2552, น. 178-179) กล่าวว่า การสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์ที่ดีจะต้องมีการเตรียมตัวและวางแผน เพื่อให้แบบสอบดังกล่าวมีกลุ่มตัวอย่างของพฤติกรรมที่ต้องการวัดได้อย่างเด่นชัดจากการทดสอบแต่ละครั้ง ซึ่งอาศัยกรรมวิธีอย่างมีระบบในการสร้างแบบสอบแต่ละชุด โดยปกติกรรมวิธีในการสร้างแบบผลสัมฤทธิ์สามารถแบ่งได้เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไปของการสอบให้อยู่ในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยระบุเป็นข้อๆ และให้วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมเหล่านั้นสอดคล้องกับเนื้อหาสาระทั้งหมดที่กำหนดที่จะทำการทดสอบด้วย
2. กำหนดโครงเรื่องของเนื้อหาสาระ ที่จะกำหนดทดสอบให้ครบถ้วน
3. เตรียมตารางเฉพาะ หรือผังของแบบสอบ เพื่อแสดงถึงน้ำหนักของเนื้อหาวิชาแต่ละส่วน และพฤติกรรมต่างๆ ที่ต้องการทดสอบให้เด่นชัด สั้นกะทัดรัด และมีความชัดเจน
4. สร้างข้อกระทงทั้งหมดที่ต้องการจะทดสอบลองสอบให้เป็นไปตามสัดส่วนของน้ำหนักที่ระบุในตารางเฉพาะ

สรุปได้ว่า การสร้างแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในการสร้างนั้นผู้สร้างจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมาย สิ่งที่จะวัดรวมทั้งการวิเคราะห์ข้อสอบที่สร้างขึ้นให้สอดคล้องกับพฤติกรรมทางการเรียนของผู้สอนที่ต้องการจะวัดและประเมินผล พร้อมคุณภาพของแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้เครื่องมือมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถวัดพฤติกรรมทางการเรียนได้อย่างครอบคลุม และตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้

2.5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

อรวรรณ เฉลยนาค (2553) ได้วิจัยเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการคิดอย่างมีวิจารณญาณจากการจัดการเรียนรู้แบบไตรสิกขากับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ เรื่องงานประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้จากการเรียนรู้แบบไตรสิกขามีคะแนนสูงกว่าการเรียนรู้แบบปกติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณจากการเรียนรู้แบบไตรสิกขาส่งผลให้การเรียนรู้แบบปกติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) การอย่างมีวิจารณญาณจากการเรียนรู้แบบไตรสิกขาหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มนชิตา เรืองรัมย์ (2556) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้น

มัธยมศึกษาปีที่ 2 ได้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่มีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 100 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.67 – 1.00 2) คุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ฉบับที่ 1 จำนวน 50 ข้อ มีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.22 – 0.71 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.20 – 0.56 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ คำนวณ โดยสูตร มีค่า RR20 เท่ากับ 0.78 และเกณฑ์ปกติ มีคะแนนดิบตั้งแต่ 7 – 45 T ปกติ ตั้งแต่ T21.90 - T78.1 แบบทดสอบ ฉบับที่ 2 จำนวน 50 ข้อ มีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.21 – 0.72 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.20 – 0.74 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.84 และเกณฑ์ปกติ มีคะแนนดิบตั้งแต่ 7 - 44 T ปกติ ตั้งแต่ T24.25 - T77.77

สมบูรณ์ วัฒนะ (2558) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้รายวิชาการฝึกสมาธิตามแนวพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า 1) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้รายวิชาปฏิบัติสมาธิตามแนวพระพุทธศาสนา ก่อนเข้าร่วมโครงการและหลังเข้าร่วมโครงการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าผลสัมฤทธิ์ของการเรียนหลังการเข้าร่วมโครงการสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการ 2) การศึกษาข้อคิดเห็นและเสนอแนะ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ แสดงความเห็นชื่นชมต่อโครงการ ว่าเป็นโครงการที่พัฒนาจิตใจให้มีสติ ทำให้จิตใจสงบ จิตใจมีสมาธิมากขึ้นเกิดความสุขภายในจิตใจมากขึ้นกว่าเดิม และกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความเห็นเพื่อการพัฒนาต่อโครงการว่า ควรปรับระยะเวลาการนั่งสมาธิและเดินจงกรมในช่วง 2-3 วันแรกให้มีจำนวนลดลง และปรับเพิ่มเวลาให้มากขึ้นในวันต่อไป เพื่อผู้เข้าร่วมโครงการจะได้มีเวลาปรับตัว และควรเพิ่มช่วงเวลาสนทนาสอบถามอารมณ์จากประสบการณ์การฝึกสมาธิ

พรรณมา ดวงบุตร (2559) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาด้วยการใช้วิธีการสอน โดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ โดยการใช้วิธีการสอน โดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ เรื่อง หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มีพัฒนาการของผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นจากการวัดซ้ำ 9 ครั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 ถึงแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 4 แตกต่างจากแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 5 ถึงแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ

การประเมินความสามารถในการปฏิบัตินั้น ก่อนการประเมินจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา ความหมาย การวัดการประเมิน การสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพเครื่องมือวัดการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้

2.6.1 ความหมายของการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ

ในการปฏิบัติงานใดๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายนั้นเป็นสิ่งสำคัญ คือ บุคคลที่รับผิดชอบงานนั้นๆ จะต้องมีสามารถในการปฏิบัติงานนั้นได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่เป็นปัจจัยของการปฏิบัติที่ดีของแต่ละบุคคล ในองค์กร นั่นคือ ความสามารถ จะเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์กร ความสามารถเป็นอิทธิพลที่มีผลต่อลักษณะของตัวบุคคล ผลงานขององค์กรจะมีประสิทธิภาพ หรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับความสามารถของตัวบุคคลในองค์กร (J.W.Hunt อ้างถึงใน นพมาศ ศรีอนุชิต , 2549, น. 17)

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจะศึกษาถึงระดับความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุในชั้น 1) ความสามารถในการปฏิบัติศีลตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุ นวกะ 2) ความสามารถในการปฏิบัติสมาธิตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุ นวกะ และ 3) ความสามารถในการเจริญปัญญาตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุ นวกะ ต่อไป ซึ่งมีผู้ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความสามารถและการปฏิบัติ ไว้ดังนี้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520) ได้ให้ข้อคิดว่า พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติและพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้ในสภาวะการณ์หนึ่งๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือบุคคลไม่ได้ปฏิบัติทันที แต่คาดคะเนว่า อาจปฏิบัติใน โอกาสต่อไปนี้เป็นพฤติกรรมสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายของการศึกษา ต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่าง ๆ เป็นส่วนประกอบทั้งทางความรู้และทัศนคติ สามารถประเมินผลได้ง่าย แต่กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยเวลา และการตัดสินใจหลายขั้นตอน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และ อเนกกุล กริแสง (2522) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของมนุษย์ว่า มาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์การศึกษา และการอบรม การมีประสบการณ์ และรู้จักจัดความสามารถของตนเองได้ ย่อมทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ (2527) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติ ว่าเป็นปฏิกริยา หรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งที่มีชีวิต จะสังเกตได้หรือไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายในและแสดงออกมาภายนอก

อมร นนทสุต (2535) กล่าวว่า ความสามารถ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่ง 3 ประการ คือ

1. ความสามารถด้านสติปัญญา
2. ประสบการณ์การศึกษา
3. การฝึกอบรม เพื่อให้เกิดพัฒนาการและทักษะ

นพมาศ ศรีอนุชิต (2549) ได้สรุปว่า ความสามารถในการปฏิบัติ หมายถึงการที่บุคคลมีความรู้ ความคิด และเข้าใจในในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และสามารถทำสิ่งนั้นได้อย่างถูกต้องโดยมีใจรักในงานและเห็นคุณค่าของงานในวิชาชีพที่ตนทำ ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลเรียนรู้ ได้ ประสบการณ์ หรืออบรมจนพัฒนาตนเองได้ และแสดงออกอย่างเหมาะสมในการที่จะกระทำ หรือแก้ปัญหาการทำงานของตนเองตามบทบาทที่เป็นอยู่

ความสามารถของมนุษย์ มี 4 ประการ (ลิจิต กาญจนภรณ์, 2548) คือ

1. ความสามารถทางปัญญาความรู้ ความคิด การสร้างสรรค์ โดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นกิจกรรมของสมองและระบบประสาท

2. ความสามารถของระบบจิตประสาทเคลื่อนไหว ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของอวัยวะส่วนต่างๆ ของร่างกาย เพื่อการทำกิจกรรม และการเคลื่อนไหวของร่างกายนี้เป็นผลมาจากความสมบูรณ์ของระบบประสาท

3. ความสามารถที่เป็นคุณธรรม การเห็นคุณค่าของความดีงาม การมีทัศนคติที่ดี เป็นเรื่องความสูงส่งของสภาพจิตใจ การมีสัมปชัญญะ รู้จักรับผิดชอบชั่วดี เป็นสภาพแห่งจิตใจที่คอยควบคุมการกระทำ การตัดสินใจให้เป็นไปในทางที่เหมาะสม

4. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เรียกว่า ทักษะทางสังคม หมายถึง การเห็นคุณค่าของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ความสามารถในการยอมรับตนเอง และการยอมรับผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างปกติและมีความสุข

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ ความคิด และเข้าใจในสิ่งที่ตนกำลังกระทำอยู่ และสามารถทำสิ่งนั้นได้อย่างถูกต้อง และแสดงออกอย่างเหมาะสม ตามบทบาทหน้าที่ของตน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่า พระภิกษุณวกะมีระดับของความสามารถในการปฏิบัติตามไตรสิกขาอยู่ในระดับใด ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการปฏิบัติศีลของพระภิกษุณวกะ 2) ความสามารถในการปฏิบัติสมาธิของพระภิกษุณวกะ และ 3) ความสามารถในการเจริญปัญญาของพระภิกษุณวกะ โดยใช้แบบสอบถามของผู้วิจัย

2.6.2 การวัดการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในแง่ผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมักจะประเมินในรูปของปริมาณ คุณภาพ เวลา หรือประสิทธิผลในการทำงานซึ่งแบ่งออกเป็น 7 วิธี ดังนี้ (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2551)

1. วิธีการประเมินตามผลงาน ซึ่งเอาผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาและช่วยให้เกิดสัมพันธภาพอันดี ทั้งเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย หลักสำคัญของการประเมินผล การปฏิบัติงานแบบนี้ คือ

1.1 ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันศึกษาลักษณะงาน และความรับผิดชอบในหน้าที่แต่ละคน กล่าวคือ เพื่อให้รู้ปริมาณงาน และหน้าที่ของทุกคน

1.2 ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และเป้าหมายนั้นจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร

1.3 กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับวัดหรือประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น

1.4 ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันดำเนินผลการปฏิบัติงานด้วยกัน โดยอาศัยเกณฑ์และวัตถุประสงค์ข้างต้น การประเมินผลการปฏิบัติงานนี้จะต้องกระทำเป็นครั้งคราว ปีละหลายครั้ง

1.5 ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการในฐานะผู้สนับสนุน กล่าวคือ ต้องคอยแนะนำและสอนงานอยู่เสมอๆ เพื่อช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.6 การพิจารณาคำนิ้งถึงผลงานเป็นหลัก แต่จะไม่คำนึงถึงวิธีการหรือการกระทำของแต่ละบุคคล

2. วิธีการประเมินโดยใช้ตัวชี้วัดโดยตรง วิธีนี้ถือหลักการประเมินโดยพิจารณาที่ผลงานเพียงด้านเดียว (ไม่พิจารณาคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้รับการประเมิน) เริ่มการพิจารณางานแต่ละงานแล้วกำหนดเกณฑ์ที่ใช้วัดผลติดตาม หรือผลงานที่เหมาะสมขึ้น ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ด้านคุณภาพและปริมาณ

3. วิธีการประเมิน โดยเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน วิธีนี้จะนำเอาผลการปฏิบัติงานที่ได้จริงมาพิจารณาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าซึ่งคล้ายคลึงกับวิธีการ

ประเมินโดยใช้ตัวชี้วัดโดยตรง แต่แทนที่จะใช้เพียงตัวเลขในตัวชี้วัด จะแสดงเป้าหมายอย่างรวม ๆ การประเมินผลตามมาตรฐานการปฏิบัติงานจะกำหนดรายละเอียดในเป้าหมายที่จะใช้วัดผลการปฏิบัติงานชัดเจนกว่า โดยการระบุเงื่อนไขที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โดยการใช้ข้อความบอกให้ทราบว่าจะงานแต่ละงานของตำแหน่งต่างๆ จะถูกพิจารณาว่าดี เมื่อได้มีการกระทำกิจกรรมใดบ้าง การกำหนดมาตรฐานจะพยายามให้อยู่ในเชิงปริมาณมากที่สุด แต่หากไม่สามารถทำได้ อย่างน้อยจะต้องวางกรอบในการพิจารณา โดยบอกให้ทราบได้ว่า ในการประเมินงานตามกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งมีอะไรเป็นตัวชี้วัด หรือเป็นสิ่งที่คาดหวังจากกิจกรรมนั้น ลักษณะดังกล่าวเป็นตัวกำหนดมาตรฐานเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจกำหนดเป้าหมายของงานบางส่วนซึ่งมีลักษณะเป็นงานตามวาระ

4. วิธีการจัดบันทึกปริมาณงาน วิธีนี้นิยมใช้กับงานประจำต้องทำซ้ำเหมือนเดิม และสามารถนับผลงานได้อย่างชัดเจน เช่น งานพิมพ์ งานผลิตทางอุตสาหกรรม งานเก็บเอกสาร โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลงานรวมที่คนงานได้ปฏิบัติ และนับจำนวนปริมาณงานที่ได้ทำไว้ต่อวัน สัปดาห์ หรือเดือน กับมาตรฐานของงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

5. วิธีบันทึกผลการปฏิบัติงานตามช่วงเวลา วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานเช่นนี้ จะวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาหนึ่งที่กำหนด มักจะใช้ระยะเวลาสั้น ๆ เช่น วัดผลความเร็วในการพิมพ์ต่อหน้าที่ของพนักงานพิมพ์คิดว่าพิมพ์ได้กี่คำ แตกต่างจากวิธีจัดบันทึกปริมาณงานซึ่งกำหนดระยะเวลาที่ต่อเนื่องกัน

6. วิธีทดสอบผลงาน เป็นการออกแบบวิธีการทดสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ทดสอบ และประเมินผลแล้วติดตามการประเมินว่า พนักงานผู้นั้นทำงานได้ดีหรือไม่อย่างไร หลังจากนั้นก็จะทำการเลื่อนขั้น และเพิ่มเงินเดือนให้ในกรณีที่ผลงานดี หรือลงโทษต่อไปเฉพาะกรณีที่ผลงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

7. วิธีการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่ง วิธีนี้หัวหน้างานให้รายละเอียดเกี่ยวกับงานของตำแหน่ง และการประเมินมุ่งพิจารณาผลงานโดยตรงมากกว่า คุณลักษณะประจำตัวและลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น พิจารณาว่างานเป็นที่พอใจหรือไม่ พอใจทำไมจึงปรากฏเช่นนั้น และจะมีแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านั้นอย่างไร

จากการปฏิบัติของตนเอง ไตรสิกขา คือกระบวนการศึกษาที่มุ่งพัฒนามนุษย์ ทั้งทางด้านกาย วาจา และความคิด จิตใจ อารมณ์และสติปัญญา ให้สามารถที่ดำรง และดำเนินชีวิตในสังคมอย่างสันติมีอิสรภาพ โดยเน้นการปฏิบัติ ฝึกหัด อบรมตนด้วยหลักศีล สมาธิ และปัญญา วิธีปฏิบัติฝึกหัดตามหลักของศีล สมาธิ ปัญญา นั้น ผู้ศึกษาต้องปฏิบัติตามแนวทางของมรรคมืองค์แปด คือ การอบรมตนเองให้มีศีลด้วย 1) สัมมาทิฐิ คือปัญญาเห็นชอบ 2) สัมมา

สังกัปปะ คือ การดำริชอบ 3) สัมมาวาจา คือ การเจรจาชอบ 4) สัมมากัมมันตะ คือ มีความประพฤติที่ดีงาม 5) สัมมาอาชีวะ คือ การเลี้ยงชีพชอบ 6) สัมมาวายามะ คือ ความอุตสาหะชอบ 7) สัมมาสติ คือ การฝึกให้มีสติระลึกชอบ 8) สัมมาสมาธิ คือ การฝึกให้จิตตั้งมั่น สงบ สงัดจากกิเลส นิเวศน์ อยู่เป็นปกติ

เนาวนิจ ใจมั่น (2552) กล่าวว่า กระบวนการไตรสิกขามีกระบวนการเป็นขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 เป็นการเรียนรู้ที่จะต้องฟังฟังครู ผู้เรียนต้องเรียนรู้ตามธรรมชาติ วิชาที่ลงมือฝึกปฏิบัติตามหลักการทฤษฎี เรียนแบบครู เป็นขั้นศีล จำเป็นต้องศึกษาข้อมูลและต้องเป็นข้อเท็จจริงทางทฤษฎี ตลอดจนถึงหลักการเรียนรู้

ขั้นที่ 2 นักเรียนจะเริ่มจากการสร้างรูปแบบการคิดของตนเอง เป็นแนวทางภาคทฤษฎี ที่เรียนรู้จากภายนอก เข้าไปสู่การคิด วิเคราะห์ ทบทวน ลงมือฝึกปฏิบัติ และฝึกฝนให้มีความคล่องแคล่วโดยอัตโนมัติเพื่อการค้นหาคำตอบด้วยตนเองถือเป็นสมาธิ

ขั้นที่ 3 ขั้นปัญญา คือ ขั้นที่นักเรียนใช้ความคิดในการสร้างรูปแบบใหม่ ๆ และมีการสร้างสรรค์ชิ้นงาน ผลงานใหม่ ๆ ด้วยความคิด ด้วยปัญญาของตนเอง ซึ่งถือเป็นการเรียนรู้ที่แท้จริง และเป็นการเรียนรู้ที่บูรณาการเข้าด้วยกัน ระหว่างความรู้รอบ และรู้ลึกจากการรับข้อมูลจากแหล่งความรู้ภายนอกตัวผู้เรียน (ปรโตโมหะ) ความรู้รอบและรู้ลึกจากการคิดกระบวนการทำงานของจิตในตัวผู้เรียน (โยโสมนสิการ) รู้ลึกจากการลงมือปฏิบัติ (ภาวนามยปัญญา)

2.6.3 การสร้างเครื่องมือวัดการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือวัดการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ ในที่นี้คือ ความสามารถในการปฏิบัติศีลตามหลักไตรสิกขา ความสามารถในการปฏิบัติสมาธิตามหลักไตรสิกขา และความสามารถในการเจริญปัญญาตามหลักไตรสิกขา ซึ่งมนชิตา เรืองรัมย์ (2556) กล่าวว่า การประเมินและตัดสินว่าผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ต้องการเน้นมากน้อยเพียงใด ควรตัดสินจากข้อมูลที่ผ่านมาการวัดโดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ได้จากการวัดนั้นมีความครอบคลุม และมีความยุติธรรม เครื่องมือมีหลากหลายขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการวัด และระดับอายุของผู้ถูกวัด สิ่งที่ต้องการวัดสิ่งเดียวอาจใช้เครื่องมือมากกว่า 1 รายการได้ เครื่องมือมีหลากหลายชนิด ดังนี้

1. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดทางด้านความรู้ (Cognitive Domain) ได้แก่ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า ลักษณะของแบบทดสอบจะมี 2 ประการ คือ แบบปรนัย (ประกอบด้วยข้อสอบแบบถูกผิด จับคู่ เติมคำ หรือแบบตอบสั้น แบบเลือกตอบ) และอัตนัย ในการออกข้อสอบ ผู้ออกข้อสอบจะสร้างตารางวิเคราะห์หลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยจุดประสงค์การ

เรียนรู้หรือเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะวัด โดยผู้ออกข้อสอบต้องวิเคราะห์ว่าในแต่ละจุดประสงค์การเรียนรู้หรือเนื้อหาต่างๆ นั้น จะวัดพฤติกรรมใดบ้าง

2. แบบวัดเจตคติ (Attitude Test) การวัดเจตคติเป็นการวัดความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นการประเมินค่าสถานการณ์คุณลักษณะของสิ่งที่ประเมินว่าอยู่ในระดับใด หรือสนใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เจตคติสามารถวัดโดยตนเอง ผู้อื่น และกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมที่สร้างขึ้น สถานการณ์ต่างๆ เป็นต้น วิธีการวัดเจตคติ ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การใช้แบบวัด การใช้เทคนิคการฉายออก และการพิจารณาจากบันทึก

3. แบบวัดภาคปฏิบัติ (Performance Test) การวัดภาคปฏิบัติ เป็นการวัดความสามารถในการทำงานของบุคคลภายใต้สถานการณ์และเงื่อนไขที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยจะวัดทั้งวิธีการ (Process) และผลงาน (Product) ที่ผู้ทดสอบแสดงการกระทำออกมาในการวัดภาคปฏิบัติ ครูผู้สอนต้องกำหนดงาน (Tasks) ให้ผู้เรียนกระทำ หรือปฏิบัติ และกำหนดเกณฑ์ประเมิน (Rubric)

4. แบบวัดภาคปฏิบัติ (Checklist) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในสิ่งที่กำลังดำเนินการ หรือเสร็จสิ้นไปแล้ว ว่าได้กระทำหรือไม่ใช้ประเมินความถี่ในการกระทำ ส่วนใหญ่จะใช้ประกอบการสัมภาษณ์ การสังเกต

5. แบบสังเกต (Observation) การสังเกตเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยเป็นผู้สังเกตพฤติกรรม หรือการกระทำต่าง ๆ เพื่อศึกษาความเป็นไปและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่ต้องการศึกษาอย่างใกล้ชิด ซึ่งจะได้ข้อมูลที่ตรงสภาพความเป็นจริงสูง (High Authentic)

6. แบบสัมภาษณ์ (Interview) การสัมภาษณ์ หมายถึง การสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมายในการค้นหาความจริง คือ สัมภาษณ์ได้เผชิญพูดคุยกัน ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะได้ข้อมูลที่เป็นความจริงเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้สัมภาษณ์

7. แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่นิยมใช้กันมากในการวิจัย เป็นชุดคำถามที่สร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคลในด้านต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เช่น แบบสอบถามความคิดเห็น ความรู้สึก หรือข้อมูลความจริง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมายในข้อเลือกตอบที่ระบุไว้ หรือเติม หรือเขียนคำตอบ โดยทั่วไปแล้วแบบสอบถามจะให้ผู้ตอบบอกข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ จากนั้นจะถามเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา

สรุปได้ว่า เครื่องมือวัดการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ ที่ผู้วิจัยวัดความสามารถในการปฏิบัติของพระภิกษุภุมวารในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบวัดเจตคติ แบบวัดภาคปฏิบัติ แบบวัดภาคปฏิบัติ แบบวัดภาคปฏิบัติ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม

2.6.4 การหาคุณภาพเครื่องมือวัดการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ

คุณภาพของแบบทดสอบเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความเที่ยงตรง (validity) ความเชื่อมั่น (reliability) ความยากง่าย (difficulty) อำนาจจำแนก (discrimination) และความเป็นปรนัย (objectivity)

1) ความเที่ยงตรง

ความเที่ยงตรงเป็นคุณภาพของแบบทดสอบหมายถึง แบบทดสอบที่ผู้สอนได้สร้างไว้สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด แบบทดสอบทุกชนิดจะต้องนำไปทดสอบเพื่อหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรง จะถือได้ว่าเป็นแบบทดสอบที่มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่จะวัด และผลที่ได้จากการวัดจะถูกต้องตรงตามความต้องการ ความเที่ยงตรงของแบบทดสอบจำแนกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1.1) ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) หมายถึง การที่ผู้สอนออกแบบทดสอบได้ตรงตามเนื้อหาที่สอน ในการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาสามารถดำเนินการได้โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญในด้านเนื้อหา พิจารณาถึงความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบโดยพิจารณาเป็นรายข้อ วิธีการพิจารณาแบบนี้จะเรียกว่า การหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง

1.2) ความเที่ยงตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์

ความเที่ยงตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์ (criterion related validity) หมายถึง การวัดคุณภาพของแบบทดสอบ โดยเอาผลการวัดของแบบทดสอบไปหาความสัมพันธ์กับเกณฑ์ที่กำหนด

1.3) ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง

ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (construct validity) หมายถึง การวัดคุณภาพของแบบทดสอบว่าตรงตามลักษณะโครงสร้าง หรือวัดได้ครอบคลุมตามลักษณะโครงสร้างหรือไม่ มาตรฐานที่วัดลักษณะเดียวกันกับแบบทดสอบมาตรฐานหรือไม่ สามารถคำนวณหาความเที่ยงตรงตามโครงสร้างได้ โดยใช้สูตรการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

2) ความเชื่อมั่น

ความเชื่อมั่น หมายถึง ความคงเส้นคงวาของผลการวัดจากการที่นำแบบทดสอบชุดนั้นไปทดสอบกับผู้เรียนไม่ว่าจะทดสอบจำนวนกี่ครั้งคะแนนที่ได้จะไม่แตกต่างกัน ความเชื่อมั่น

สามารถคำนวณเป็นตัวเลขได้หลายวิธี และแต่ละวิธีจะได้ค่าไม่เกิน 1 ถ้าค่าที่คำนวณได้มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า แบบทดสอบนั้นมีค่าความเชื่อมั่นสูง

2.1) วิธีการสอบซ้ำ

วิธีการสอบซ้ำ (test – retest) เป็นวิธีการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใน ความหมายของคำว่า ความคงที่ (stability) โดยคะแนนที่ได้จากการสอบ 2 ครั้งจะต้องไม่มีความ แตกต่างกัน ในการวัดผลจะวัดในเวลาที่แตกต่างกันแล้วนำคะแนนที่ได้ทั้ง 2 ครั้ง มาคำนวณหาค่า สหสัมพันธ์โดยใช้สูตรของเพียร์สัน

2.2) วิธีการใช้แบบทดสอบคู่ขนาน

วิธีการใช้แบบทดสอบคู่ขนาน (parallel form) หมายถึง การทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้แบบทดสอบ 2 ชุดที่มีเนื้อหาเดียวกัน ความยากง่ายระดับเดียวกัน มีโครงสร้างเดียวกัน จำนวนข้อเท่ากัน ไปทดสอบกับกลุ่มผู้เรียนทั้ง 2 ฉบับ นำคะแนนที่ได้ไปคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของเพียร์สันเหมือนกับวิธีการสอบซ้ำ

2.3) วิธีการแบ่งครึ่งแบบทดสอบ

วิธีการแบ่งครึ่งแบบทดสอบ (split – half) หมายถึง การนำแบบทดสอบที่สร้างขึ้น โดยจัดแบ่งเป็น 2 ฉบับ จัดแบ่งตามข้อคู่และข้อคี่ ในการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นจะใช้หลักการ เดียวกับวิธีการ สอบคู่ขนาน อย่างไรก็ตามสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้นี้จะเป็นค่าความเชื่อมั่นเพียงครึ่ง ฉบับเท่านั้น (r_1) ดังนั้นจึงต้องนำค่าที่คำนวณได้ไปคำนวณหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้สูตรของ สเปียร์แมน บราวน์ (Spearman – Brown) ดังนี้

2.4) วิธีแบบคูเดอร์ - ริชาร์ดสัน

การหาความเชื่อมั่น โดยวิธีของคูเดอร์ - ริชาร์ดสัน (Kuder – Richardson : KR) โดยวิธีการนี้จะแตกต่างจากวิธีการหาความเชื่อมั่นแบบต่าง ๆ ที่กล่าวมา จะไม่ได้ใช้การหาค่า สหสัมพันธ์เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น แต่จะใช้วิธีหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างข้อสอบในฉบับเดียวกัน และการคำนวณหาค่าความสัมพันธ์คะแนน ของข้อสอบแต่ละข้อจะต้องแปลงให้เป็นคะแนน 2 ค่าเท่านั้น ได้แก่ ถ้าถูกจะได้ค่า 1 และถ้าผิดจะ ได้ค่า 0 สูตรในการหาความเชื่อมั่นแบบคูเดอร์ – ริชาร์ดสัน

2.5) วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา

สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) หรือสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ของ แบบทดสอบ เป็นค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้จากสูตรครอนบาช (Cronbach) การหาค่า ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยแบบทดสอบค่าคะแนนที่ได้ อาจจะเป็นค่าอะไรก็ได้ที่มีค่า มากกว่า 1

3) อำนาจจำแนก

อำนาจจำแนก หมายถึง การที่ข้อคำถามสามารถจัดแบ่งผู้เรียนออกเป็น 2 กลุ่มได้ โดยกลุ่มผู้เรียน 2 กลุ่มในที่นี้คือ ผู้เรียนกลุ่มเก่งและผู้เรียนกลุ่มอ่อน หรือกลุ่มที่ชอบและกลุ่มที่ไม่ชอบ ค่าอำนาจจำแนกที่คำนวณได้จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1

2.6.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ

สุพัตรา จึงสง่าสม (2541) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุข เทศบาลเมือง พบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขด้านบริหาร บริการ วิชาการ และรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านบริหารมีความสัมพันธ์กับสถานภาพสมรส การรับรู้ในบทบาท และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านบริการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการมีความสัมพันธ์กับการฝึกอบรม การรับรู้บทบาท และรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการฝึกอบรม สถานภาพสมรส แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการรับรู้บทบาทที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ด้านบริหาร ได้แก่ สถานภาพสมรส การศึกษาต่อ การรับรู้ในบทบาทและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการ ได้แก่ การรับรู้บทบาท

เพลินพิศ โตอ่อน (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย คือ ความสามารถเฉพาะด้าน ความสามารถหลัก และความเป็นมืออาชีพ ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน และพนักงานที่มีเพศ อายุ อายุงาน หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

วิวารวรรณ เนตรทิพวัลย์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์ ด้านการประสานงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15-25 ปี มีความสามารถในการปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี

ภัทรารักษ์ เนินกร่าง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการพัฒนาจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม สามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ไม่สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.7 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกรักชอบยินดีเต็มใจ หรือมีเจตคติที่ดีของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจจะเกิดเมื่อได้รับตอบสนองความต้องการ ทั้ง ด้านวัตถุและด้านจิตใจ ความพึงพอใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึก และทัศนคติของบุคคล อันเนื่องมาจากสิ่งเร้าและสิ่งจูงใจ

2.7.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุนำเข้าหมายถึงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาประสงค์ ราชบัณฑิตยสถาน (2556, น. 840) ให้ความหมายของคำว่า พึงพอใจ ว่าหมายถึง รัก ชอบใจ และมีผู้ให้ความหมายคำว่า “ความพึงพอใจ” ไว้หลายความหมาย ดังนี้

Vroom (1964, p. 99) กล่าวว่า ทัศนคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถชี้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำ นี้จะหมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้นทัศนคติด้านบวก จะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจนั่นเอง

Applewhite (1965, p. 6) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมไปถึงความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้วยการมีความสุขที่ทำงานร่วมกับคนอื่นที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องานด้วย

Good (1973, p. 161) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพหรือระดับความพึงพอใจที่เป็นผลมาจากความสนใจ และเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน

Wolman (1973, p. 384) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง หรือบรรลุจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

Shelly (1975) ได้ศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ ซึ่งสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกตามแบบฉบับของมนุษย์ คือ ความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่นๆ กล่าวคือเป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับ สามารถทำให้เกิดความสุข หรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มได้อีก จะเห็นได้ว่า ความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อนและความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกทางบวกอื่นๆ

Powell (1983) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข สนุกสนานปราศจากความทุกข์ ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า บุคคลจะได้รับการตอบสนองอย่างสมบูรณ์ในทุก ๆ สิ่งที่เป็นทุกข์ แต่ความพึงพอใจนั้นจะหมายถึงความสุขที่เกิดจากการปรับตัวของตนต่อสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี และเกิดความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของบุคคล และการได้รับการตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น

มนต์ชัย เทียนทอง (2548, น. 318 - 319) ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุข ความอึดเอมใจ ความยินดีเมื่อความต้องการหรือแรงจูงใจของตนได้รับการตอบสนองความหมายทางด้านจิตวิทยา หมายถึงความรู้สึกในขั้นแรกเมื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความรู้สึกขั้นสุดท้ายเมื่อบรรลุถึงจุดมุ่งหมายโดยมีแรงกระตุ้น และความหมายทั่วไป หมายถึง ความชื่นชม ความนิยม หรือความรู้สึกยอมรับในสิ่งที่เห็นหรือได้สัมผัส

อนุก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ (2548, น. 169) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นระดับของความรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกในทางบวกของบุคคลที่เกิดจากการประเมินความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ได้รับจริงในสถานการณ์อันหนึ่งอันใด ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามปัจจัยสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

พิสุทธา อารีราษฎร์ (2550, น. 176) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยเฉพาะ ความรู้สึกนั้นทำให้บุคคลเอาใจใส่และบรรลุถึงความมุ่งหมายที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติทางด้านบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในเชิงประเมินค่า เมื่อบุคคลเข้าไปเกี่ยวข้อง และสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ หรือต่อสิ่งอื่นๆ โดยความพึงพอใจเกิดขึ้นจากบุคคลได้รับสิ่งตอบสนองที่เป็นความต้องการของตนเอง

2.7.2 การประเมินความพึงพอใจ

ทัศนคติหรือเจตคติเป็นนามธรรมเป็นการแสดงออกค่อนข้างซับซ้อน จึงเป็นการยากที่จะวัดทัศนคติได้โดยตรง แต่เราสามารถที่จะวัดทัศนคติได้โดยอ้อม โดยวัดความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นแทน (บุญเรือง ขจรศิลป์, 2549, น. 45) มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการประเมินความพึงพอใจไว้หลายท่านดังนี้

กนิดา ชัยปัญญา (2541, น. 11) กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจสามารถทำได้หลายวิธีดังต่อไปนี้

1. การใช้แบบสอบถาม โดยผู้ออกแบบสอบถามต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถทำได้ในลักษณะกำหนดคำตอบให้เลือกหรือตอบคำถามอิสระ คำถามดังกล่าวอาจสอบถามความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ กัน

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดความพึงพอใจทางตรง ต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจึงจะได้ข้อมูลที่เป็นจริง

3. การสังเกต เป็นวิธีวัดความพึงพอใจที่สามารถทราบความพึงพอใจโดยการสังเกตจากพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมาย ไม่ว่าจะแสดงออกมาจากการพูด กริยา ท่าทาง ซึ่งวิธีนี้ต้องอาศัยการสังเกตอย่างจริงจังและมีระเบียบแบบแผน

สุมาลี จันทร์ชลอ (2547, น. 50) อธิบายว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความรู้สึกมีหลายชนิด เช่น แบบทดสอบโดยใช้สถานการณ์ บันทึกการสังเกต และเครื่องมือหนึ่งที่น่าสนใจคือแบบวัดทัศนคติรูปแบบมาตราวัดทัศนคติของลิเคิร์ต Linkert มาตรานี้ประกอบด้วยข้อความทัศนคติซึ่งเป็นความรู้สึกต่อสิ่งที่จะวัด ข้อความดังกล่าวจะมีทั้งในทางบวกและทางลบ การสร้างมาตราวัดทัศนคติมีวิธีการดังนี้

1. กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการประเมินโดยระบุว่าคุณลักษณะใดต่อสิ่งใด
2. นิยามความหมายของทัศนคติให้ชัดเจนว่าประกอบด้วยลักษณะใดบ้างซึ่งจะใช้เป็นกรอบสำหรับวัด

3. รวบรวมข้อความที่แสดงทัศนคติในระดับต่าง ๆ ของบุคคลข้อความนี้ควรครอบคลุมคุณลักษณะทั้งหมดที่ต้องการวัด โดยการเขียนข้อคำถามมากกว่าจำนวนข้อที่ต้องการใช้ข้อความควรแสดงทัศนคติในทางที่ดี (บวก) และในทางที่ไม่ดี (ลบ) จำนวนที่ใกล้เคียงกัน

4. ตรวจสอบข้อความที่สร้างขึ้น โดยพิจารณาเกี่ยวกับความครอบคลุมครบถ้วนตามคุณลักษณะทั้งหมดที่ต้องการวัดตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของภาษาแต่ละข้อความกับระดับของความเห็น โดยปกติมาตรวัดทัศนคติของ Linkert แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างมาก

5. ทดลองใช้ข้อความที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นอาจมีบางข้อความที่ยังไม่ชัดเจนหรือกำกวมจึงควรนำไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่งเพื่อตรวจสอบความเป็นปรนัยของข้อคำถาม ตรวจสอบว่ายังมีข้อความใดต้องแก้ไข

6. กำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละตัวเลือกวิธีที่ง่ายคือ กำหนดตามน้ำหนักสมมติ เช่น กำหนดให้แต่ละตัวเลือกมีน้ำหนักเป็น 5 4 3 2 และ 1 สำหรับข้อความในทางบวก ส่วนข้อความในทางลบให้น้ำหนักกลับกัน

7. ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด โดยวิเคราะห์ความตรงของแบบทดสอบ หรืออาจใช้วิธีให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบก็ได้

ระพีพันธ์ โพธิ์ศรี (2549, น. 39 - 43) กล่าวถึงการสร้างแบบวัดความพึงพอใจ มีดังนี้
ขั้นที่ 1 การกำหนดเนื้อหาความพึงพอใจคือให้เขียนนิยามซึ่งสามารถกระทำโดย

1. การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและกำหนดนิยาม
2. สัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 5 คน

ขั้นที่ 2 เลือกประเด็นที่วัดความพอใจและกำหนดวิธีการวัด

1. ประเด็นที่วัดความพอใจให้เลือกมาจากกรอบเนื้อหาที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1
2. วิธีวัดความพอใจ โดยทั่วไปนิยมใช้วิธีจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ และประเด็นวัด

ความพอใจเป็นทางบวกคือ พอใจอย่างยิ่ง พอใจมาก พอใจสมควร พอใจน้อย หรือค่อนข้างไม่พอใจ พอใจน้อยเป็นอย่างยิ่งหรือไม่พอใจค่อนข้างมากถ้าความพอใจทางลบคะแนนระดับความพอใจ จะเป็นตรงข้ามกับที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 3 จัดทำความพอใจฉบับร่าง

ขั้นที่ 4 ทดลองกลุ่มย่อยประมาณ 3 - 5 คน เพื่อตรวจสอบความมั่นคงเฉพาะหน้า

ขั้นที่ 5 ให้ผู้เชี่ยวชาญประมาณ 3 - 5 ท่าน ตรวจสอบความแม่นยำตรงเฉพาะหน้าและความแม่นยำเชิงเนื้อหา

ขั้นที่ 6 ทดลองภาคสนาม เพื่อการวิเคราะห์ปรับปรุงคุณภาพแบบวัดความพอใจ

โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (r_{xx}) และความเชื่อมั่น (R_{tt}) ด้วยวิธีการของคอนบราค (Cronbach)

ขั้นที่ 7 นำไปใช้จริงการแปลความหมายการวัดความพอใจกรณีความพอใจด้วยการจัดอันดับคุณภาพ 5 อันดับ

การปรับปรุงแบบวัดความพอใจ

1. พยายามให้มีข้อคำถามวัดความพอใจให้มากพอสมควรอยู่ระหว่าง 10 - 20 ข้อ
2. ควรตัดข้อคำถามที่มีค่า $r_{xx} < 0$ ออกไป
3. ปรับปรุงข้อคำถามที่ $r_{xx} < 0.20$ แต่ไม่เท่ากับศูนย์หรือติดลบ
4. ควรสร้างแบบความพอใจให้มีคำถามเพื่อไว้เพื่อตัดข้อคำถามที่ไม่ดีออกไป เพื่อให้

แบบวัดความพอใจมีคุณภาพถึงระดับที่ต้องการ

สมนึก กัททิษณี (2553, น. 37-43) กล่าวถึงการสร้างแบบวัดความพึงพอใจ มีดังนี้

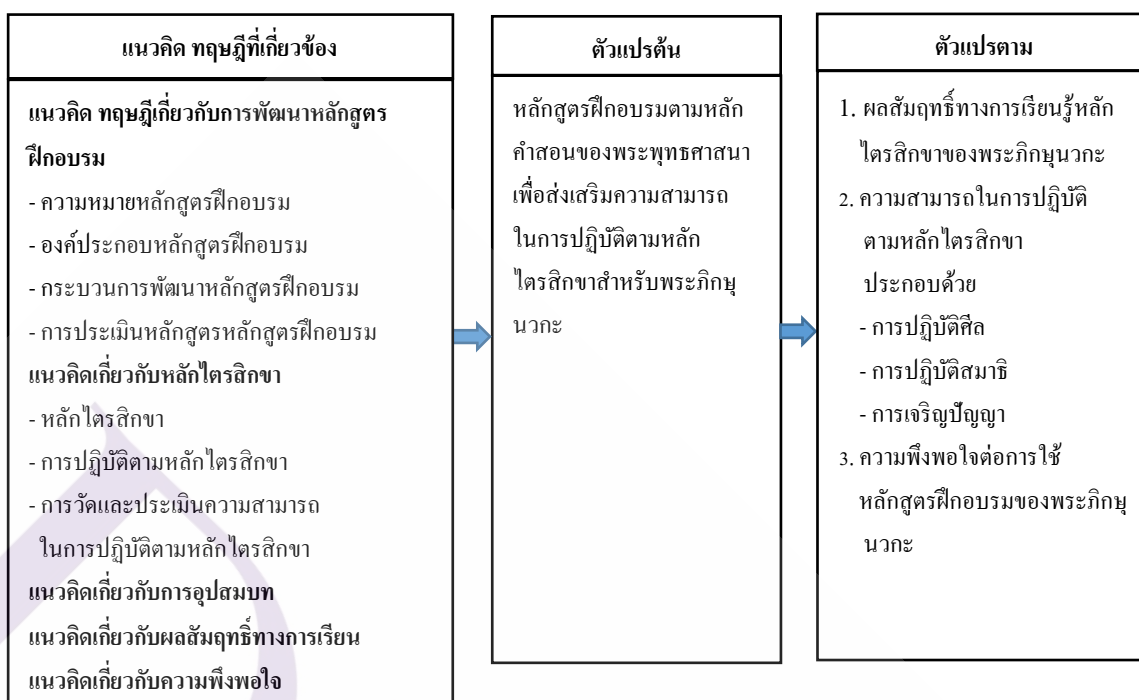
1. คำชี้แจงระบุถึงจุดประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถาม พร้อมตัวอย่าง
2. ข้อคำถามส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ชื่อ-สกุล เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ ฯลฯ
3. ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเท็จจริง และความคิดเห็น เป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้

รายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการศึกษา เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพสูง

ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจสามารถทำได้หลากหลายวิธีทั้งการใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกต ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกวิธีการวัดความพึงพอใจโดยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีความเหมาะสมกับบุคคลระดับต่าง ๆ เพื่อวัดความพึงพอใจของพระนวกะที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า Rating Scale 5 ระดับตามแนวคิดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale)

2.8 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุ นวกะ เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้จากการใช้หลักสูตรฝึกอบรมของพระภิกษุ นวกะ ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุ นวกะ ประกอบด้วย ความสามารถในการปฏิบัติศีลความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ และความสามารถในการเจริญปัญญา และความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมของพระภิกษุ นวกะ ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุนวกะ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลักษณะของกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนกระบวนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุนวกะ ไว้เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุ นวกะ ประกอบด้วย

- 1) ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นจากแหล่งข้อมูลเอกสาร และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุ นวกะ
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากศึกษาความต้องการจำเป็น
- 3) สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากศึกษาความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุ นวกะ ประกอบด้วย

- 1) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2) การจัดทำเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม
 - 3) การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม
- ส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุ นวกะ

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุ นวกะ ประกอบด้วย

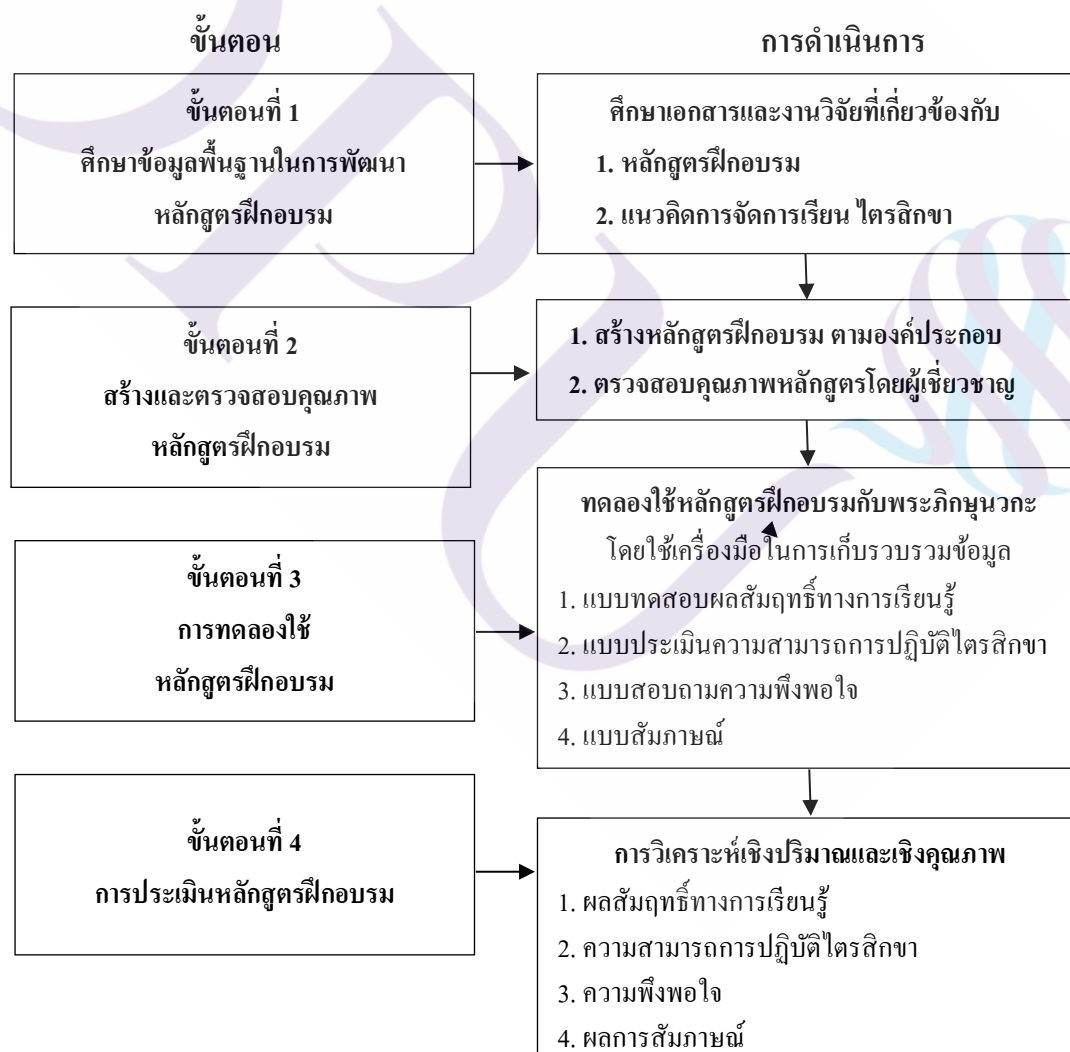
- 1) การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 2) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
- 3) การกำหนดแบบแผน การทดลอง
- 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุนวกะ โดยการประเมิน

- 1) การประเมินข้อมูลเชิงปริมาณ
- 2) การประเมินข้อมูลเชิงคุณภาพ

สำหรับขั้นตอนการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุนวกะตามภาพ ดังนี้



ภาพที่ 3.1 แสดงขั้นตอนการวิจัยจากภาพแสดงถึงขั้นตอนการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับความจำเป็นของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุสงฆ์

1.1 ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นจากแหล่งข้อมูลเอกสาร และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุสงฆ์ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ มาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากศึกษาความต้องการจำเป็น

1.3 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากศึกษาความต้องการจำเป็น

ตารางที่ 3.1 แสดงการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เอกสาร และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุสงฆ์

ขั้นตอน	วิธีดำเนินการ	ผลที่ได้
1. ศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุสงฆ์	วิเคราะห์/สังเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความจำเป็นของการให้ความรู้ความเข้าใจและหลักการปฏิบัติแก่พระภิกษุสงฆ์ตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา	ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความจำเป็นของการให้ความรู้ความเข้าใจและหลักการปฏิบัติแก่พระภิกษุสงฆ์ตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา
2. ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องที่นำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุสงฆ์	วิเคราะห์/สังเคราะห์ทฤษฎี/แนวคิดจากเอกสารเพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม	1) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม 2) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา 3) แนวคิด การอุปสมบทและพระภิกษุสงฆ์

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุภวนวกะ และตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม

2.1 วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการออกเป็น 3 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นที่ 2 การจัดทำเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตร

ฝึกอบรม

ขั้นที่ 1 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลพื้นฐานจากขั้นตอนที่ 1 ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้นมากำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร ซึ่งมีโครงสร้างดังนี้

1.1 หลักการและเหตุผล โดยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาพิจารณากำหนดหลักการของหลักสูตร ว่ามีลักษณะและจุดเน้นอย่างไร และมีวิธีการเฉพาะอย่างไร

1.2 จุดมุ่งหมายหลักสูตร โดยการศึกษาเป้าหมายในการฝึกอบรมหลักสูตร มากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมุ่งพัฒนาให้ผู้รับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความสามารถในการปฏิบัติการ และความพึงพอใจในการฝึกอบรม

1.3 โครงสร้างหลักสูตร เป็นการนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้มาจัดทำเป็นเนื้อหา กิจกรรมการฝึก ระยะเวลาดำเนินการ อบรมปฏิบัติการ สื่อและอุปกรณ์การอบรม การวัดผลและการประเมินผลที่ครอบคลุมด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความสามารถในการปฏิบัติ และความพึงพอใจในการฝึกอบรม ดังนี้

1.3.1 เนื้อหาสาระของหลักสูตร โดยนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้ตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา คือ หลักไตรสิกขาเป็นสำคัญของการเรียนรู้

1.3.2 กิจกรรมการฝึกอบรม โดยกำหนดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาของหลักสูตร กำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ทฤษฎีควบคู่กับการฝึกปฏิบัติจริง การจัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการฝึกปฏิบัติจริง

1.3.3 ระยะเวลา โดยกำหนดให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ กิจกรรมการดำเนินการ ความสนใจและความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.3.4 สื่อและแหล่งเรียนรู้ โดยกำหนดให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ และตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา หลักไตรสิกขาเป็นสำคัญ

1.3.5 การวัดและประเมินผล โดยกำหนดให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเนื้อหาของหลักสูตร และกำหนดให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านปฏิบัติการเรียนรู้ และด้านความพึงพอใจ

ขั้นที่ 2 การจัดทำหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม ตามขั้นที่ 1 (ภาคผนวก ก, น. 212-229)

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม

การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม ใช้เครื่องมือการตรวจสอบ คือ

3.1 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตรฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมและแบบประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.2 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ความครอบคลุมของเนื้อหา และความเหมาะสมของแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม และเอกสารประกอบหลักสูตรหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ให้คำแนะนำ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและเพิ่มเติม ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ก, น. 208) พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมต่าง ๆ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.4 นำแบบประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้านความเหมาะสมของหลักสูตรและคู่มือหลักสูตร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ≤ 1 หากรายการประเมินใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดให้พิจารณาปรับปรุงให้เหมาะสมมากขึ้น

กำหนดเกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร
อบรม ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึงรายการประเมินมีความเหมาะสมมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึงรายการประเมินมีความเหมาะสมมาก
- ระดับ 3 หมายถึงรายการประเมินมีความเหมาะสมปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึงรายการประเมินมีความเหมาะสมน้อย
- ระดับ 1 หมายถึงรายการประเมินมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ในการแปลความหมายความเหมาะสมของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร
อบรม ผู้วิจัยกำหนดคะแนนไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น.121)

- คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของ
หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 5 รูป/คน

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็น		ระดับความ เหมาะสม
	\bar{X}	S.D.	
1. แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุ นวกะ	5.00	0.00	มากที่สุด
2. จุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุ นวกะ	4.61	0.57	มากที่สุด
3. โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุ นวกะ	5.00	0.00	มากที่สุด
4. เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุ นวกะมีการเรียงลำดับง่าย ไปหายาก	4.33	0.57	มาก
5. ความยาวของเนื้อหาแต่ละชุดการอบรม เหมาะสมกับเวลา	4.00	0.00	มาก
6. เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุ นวกะมีความทันสมัย เหมาะสมกับเหตุการณ์	4.33	0.57	มาก

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็น		ระดับความเหมาะสม
	\bar{X}	S.D.	
7. เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุณวกะมีประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติ	4.33	0.57	มาก
8. ระยะเวลาในการฝึกอบรมของหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุณวกะ	4.00	0.00	มาก
9. กิจกรรมของหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุณวกะในแต่ละหัวข้อวิชา	4.00	0.00	มาก
10. การประเมินผลของหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุณวกะ	4.33	0.57	มาก
ภาพรวม	4.39	0.30	มาก

จากตารางที่ 3.2 พบว่า องค์กรประกอบด้วยรวมของหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.30) ระดับความเหมาะสมเรียงลำดับมากที่สุดไปหาน้อย คือ แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุณวกะ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุณวกะ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) จุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุณวกะ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.57) เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุณวกะมีการเรียงลำดับง่ายไปหายาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.57) เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุณวกะมีความทันสมัยเหมาะสมกับเหตุการณ์ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.57) เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุณวกะมีประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.57) การประเมินผลของหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุณวกะ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.57) ความยาวของเนื้อหาแต่ละชุดการอบรมเหมาะสมกับเวลา ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) กิจกรรมหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุณวกะในแต่ละหัวข้อวิชา ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) และ ระยะเวลาในการฝึกอบรมของหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุณวกะ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00)

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุนวกะ

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 แบบแผนการทดลอง
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พระภิกษุนวกะ (นอกพรรษา) ที่บวชประจำเดือน และจำวัดอยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล คือ กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ ระหว่างเดือน มกราคม - มีนาคม พ.ศ. 2563 จำนวน 180 รูป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พระภิกษุนวกะ (นอกพรรษา) ของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี จำนวน 45 รูป ได้กลุ่มตัวอย่างมาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage Sampling) มีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สุ่ม 1 จังหวัดจาก 5 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรปราการ ได้จังหวัดนนทบุรี

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มจากวัดในจังหวัดนนทบุรี ได้วัดชลประทานรังสฤษฎ์

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มกลุ่มพระภิกษุนวกะที่บวชแต่ละเดือน (มกราคม – มีนาคม) ในปี 2563 ได้กลุ่มพระภิกษุนวกะที่บวชในเดือนมีนาคม จำนวน 45 รูป

3.2 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้

การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักไตรสิกขา ผู้วิจัยดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1.1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้

1.2) วิเคราะห์สาระการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักไตรสิกขา เพื่อกำหนดจำนวนข้อสอบและเพื่อสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Anderson & Krathwohl (2001 อ้างใน วิชัย วงษ์ใหญ่ และ กัญญา ลินทรัดนศิริกุล, 2553, น. 54-56) ซึ่งได้ปรับปรุงแนวคิดของบลูมและคณะที่ปรับใหม่ ซึ่งครอบคลุมประเด็นพุทธิพิสัย 5 ระดับ คือ การจำ

(Remembering) การเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) และการประเมิน (Evaluation)

1.3) สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักไวยากรณ์แบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ เพื่อใช้ทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม

1.4) นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาและที่ปรึกษาร่วมพิจารณาถึงความเหมาะสมของจุดประสงค์และพฤติกรรมที่ต้องการวัดความถูกต้องและมีความเหมาะสมของภาษา ให้ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

1.5) นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก, น.208) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของจุดประสงค์และพฤติกรรมที่ต้องการวัดความถูกต้องและมีความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ตลอดจนข้อบกพร่องอื่นๆ โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น.70) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ซึ่งต้องได้คะแนน 0.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อสอบนั้นมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อสอบนั้นมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อสอบนั้นมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักไวยากรณ์มีค่า IOC เท่ากับ .80-1.00

1.6) นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ไปทดลองใช้ (try out) กับพระภิกษุสงฆ์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง วัดชลประทานรังสฤษฎ์ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี จำนวน 15 รูป ตรวจสอบคะแนนของพระภิกษุสงฆ์ นำคะแนนมาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบวัดผลสัมฤทธิ์ โดยตรวจสอบหาค่าความยากง่าย(p) และอำนาจจำแนก(r) เป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 27% ของจุดเต็ม ฟาง (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ, 2538) แล้วเลือกเฉพาะข้อสอบที่มีค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง .20-.80 และค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป จำนวน 30 ข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficients)

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักไวยากรณ์ มีค่าความยากง่าย (p) = 0.233 - 0.767 และค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.24 ขึ้นไป และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 แสดงว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ นำไปใช้ได้

1.7) นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2) แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุนวกะ การสร้างแบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ดำเนินการสร้างดังนี้

2.1) กำหนดจุดมุ่งหมายของแบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาและกำหนดโครงสร้างของแบบประเมิน

2.2) สร้างแบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา โดยกำหนดข้อความที่พระภิกษุนวกะควรปฏิบัติ มีลักษณะเป็นแบบประเมิน 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์คุณภาพ คือ

กำหนดเกณฑ์การพิจารณาการประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ในการแปลความหมายความเหมาะสมของความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุนวกะ ผู้วิจัยกำหนดคะแนนไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น.121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติน้อยที่สุด

2.3) นำแบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และที่ปรึกษาร่วม ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.4) นำแบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก, น.208) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของจุดประสงค์และพฤติกรรมที่ต้องการวัดความถูกต้องและมี

ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ตลอดจนข้อบกพร่องอื่น ๆ โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น.70) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ซึ่งต้องได้คะแนน 0.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบประเมินนั้นมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบประเมินนั้นมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบประเมินนั้นมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขามีค่า IOC เท่ากับ .80-1.00 แล้วไปทดลองใช้ (try out) กับ พระภิกษุ นวกะ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง วัดชลประทานรังสฤษฎ์ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี จำนวน 15 รูป ตรวจสอบคะแนนของพระภิกษุ นวกะ หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficients) โดยนำมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

2.5) ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3) แบบสอบถามความพึงพอใจ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของพระภิกษุ นวกะ ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามความพึงพอใจของพระภิกษุ นวกะ ดังนี้

3.1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวัดเจตคติและหลักการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ

3.2) กำหนดโครงสร้าง ขอบข่าย และข้อคำถามที่ต้องการจะวัด โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับองค์ประกอบที่กำหนดไว้ แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งประเด็นที่ต้องการสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|--------------|
| 1. ด้านเนื้อหา | จำนวน 10 ข้อ |
| 2. ด้านพระวิทยากร | จำนวน 10 ข้อ |
| 3. ด้านวิธีการสอน | จำนวน 10 ข้อ |
| 4. ด้านสื่อการสอนและสถานที่อบรม | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านการวัดและการประเมินผล | จำนวน 5 ข้อ |

ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตรวัดตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น.121)

คะแนน	ระดับความพึงพอใจ
5 คะแนน	หมายถึง มากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง มาก
3 คะแนน	หมายถึง ปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง น้อย
1 คะแนน	หมายถึง น้อยที่สุด

การแปลผลที่ได้นำไปหาค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00	หมายถึง ความพึงพอใจ ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50	หมายถึง ความพึงพอใจ ระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50	หมายถึง ความพึงพอใจ ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50	หมายถึง ความพึงพอใจ ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50	หมายถึง ความพึงพอใจ ระดับน้อยที่สุด

3.3) นำแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และที่ปรึกษาร่วม ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.4) นำแบบสอบถามความพึงพอใจ ที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก, น.208) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับองค์ประกอบที่ต้องการจะวัด ที่ต้องการวัดความถูกต้องและมีความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ตลอดจนข้อบกพร่องอื่น ๆ โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น.70) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ซึ่งต้องได้คะแนน 0.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามนั้นมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามนั้นมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามนั้นมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

แบบสอบถามความพึงพอใจ มีค่า IOC เท่ากับ 0.80 - 1.00

แล้วไปทดลองใช้ (try out) กับพระภิกษุ นวกะ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง วัดชลประทานรังสฤษฎ์ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี จำนวน 15 รูป ตรวจสอบคะแนนของพระภิกษุ นวกะ

หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficients) โดยนำมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

3.5) นำแบบสอบถามความพึงพอใจปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4) แบบสัมภาษณ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุ นวกะ

4.1) ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์

4.2) กำหนดโครงสร้างเกี่ยวกับการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นของพระภิกษุ นวกะที่มีต่อการใช้หลักหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักสูตรตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาที่พัฒนาขึ้น โดยกำหนดให้เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง กำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ 3 ประเด็นและข้อคำถาม คือ 1) ข้อดีของหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ ภาพรวมของหลักสูตรฝึกอบรม การนำ สีด สมาธิ และปัญญา ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน 2) ข้อควรปรับปรุงของหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม และ 3) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้แก่ การดูแลของพระพี่เลี้ยง สถานที่ฝึกอบรม และสถานที่พัก

4.3) นำแบบสัมภาษณ์ไปให้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสม จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4.4) นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก, น. 208) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับองค์ประกอบที่ต้องการวัดความถูกต้องและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ตลอดจนข้อบกพร่องอื่น ๆ โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น.70) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ซึ่งต้องได้คะแนน 0.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสัมภาษณ์นั้นมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสัมภาษณ์นั้นมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสัมภาษณ์นั้นมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

แบบสัมภาษณ์มีค่า IOC เท่ากับ 0.80 - 1.00 แสดงว่า มีความเหมาะสม นำไปใช้ได้

4.5) นำแบบสัมภาษณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 33 ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล

3.3 แบบแผนการทดลอง

รูปแบบการวิจัยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการทดลองกลุ่มเดียว ทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม (The One Group Pretest-Posttest Design) โดยมีแบบแผนการทดลอง ดังนี้

กลุ่ม	Pre-test	Treatment	Post-test
ทดลอง	T ₁	X	T ₂

เมื่อ T₁ หมายถึง การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้และการประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ก่อนการฝึกอบรม

T₂ หมายถึง การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้และการประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา หลังฝึกอบรม

X หมายถึง การฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

1) ก่อนการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการให้พระภิกษุณวกะกลุ่มตัวอย่าง ทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ก่อนฝึกอบรม จำนวน 1 ชุด 30 ข้อ เป็นปรนัยแบบ 4 ตัวเลือก ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบทดสอบชุดเดียวกันกับแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังฝึกอบรม

2) ผู้วิจัยได้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ

ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ใช้ระยะเวลาในการทดลองรวมทั้งหมด 15 วัน วันละ 8 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 120 ชั่วโมง ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ในแต่ละด้านได้ให้พระภิกษุณวกะประเมินความสามารถในการฝึกปฏิบัติโดยตนเองและพระพี่เลี้ยงเพื่อเก็บเป็นข้อมูลสำหรับการประมวลผล

3) เมื่อสิ้นสุดการอบรม ให้พระภิกษุณวกะกลุ่มตัวอย่าง ทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ หลังฝึกอบรม ซึ่งเป็นแบบทดสอบชุดเดียวกันกับก่อนฝึกอบรม เพื่อเก็บคะแนนและนำผลมาเปรียบเทียบ จากนั้นให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามความพึงพอใจของพระภิกษุณวกะที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักไตรสิกขา โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลัง โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test for dependent samples) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) การวิเคราะห์ข้อมูล แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติภารกิจอบรมตามหลักไตรสิกขา โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลัง โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test for dependent samples) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) การวิเคราะห์ข้อมูลผลแบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ โดยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนต่างๆ ตลอดจนข้อเสนอแนะที่ได้รับเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ โดยผู้วิจัยพิจารณาและตรวจสอบข้อมูลจาก ข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

- 1) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้
- 2) แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติฝึกอบรม
- 3) แบบสอบถามความพึงพอใจ
- 4) แบบสัมภาษณ์

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ ดังนี้

2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เรื่องหลักไตรสิกขา ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ

2.2 ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ ประกอบด้วย 3 ด้าน

2.2.1 การปฏิบัติศีล

2.2.2 การปฏิบัติสมาธิ

2.2.3 การเจริญปัญญา

2.3 ความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ

ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์การวิจัยออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ สรุปได้ดังนี้

1.1 หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมายหลักสูตร 3) เนื้อหาสาระของหลักสูตร 4) กิจกรรม การฝึกอบรม 5) สื่อ และแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล

1) หลักการและเหตุผล

การฝึกอบรมพระภิกษุณวกะให้เข้าถึงคำสอน ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และนำมาใช้ได้อย่างถูกต้อง โดยเฉพาะหลักไตรสิกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มีเนื้อหาที่เหมาะสมสำหรับพระภิกษุณวกะ การพัฒนาการฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ จึงเป็นแนวทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุณวกะได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่า หลังจากที่ลาสิกขาบทแล้ว พระภิกษุณวกะยังสามารถนำหลักธรรมดังกล่าวไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

2) จุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อให้พระภิกษุณวกะ

(1) มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา
 (2) มีความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา
 (3) มีความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา

3) เนื้อหาสาระของหลักสูตร

หลักไตรสิกขาเป็นสำคัญของการเรียนรู้ โดยมุ่งให้ผลเกิดขึ้นตามหลักปฏิบัติแห่งอริยมรรค (มรรควิธีแก้ปัญหา หรือมรรคแห่งความดับทุกข์) คือ เป็นการฝึกฝนอบรมให้องค์ทั้ง 8 มรรคนั้นเกิดมีและเจริญงอกงาม ใช้ประโยชน์ได้บริบูรณ์ยิ่งขึ้น แก้ไขปัญหาความดับทุกข์ได้ดียิ่งขึ้นตามลำดับจนถึงที่สุด กล่าวคือ

(1) อธิศีลสิกขา (ศีล) คือ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมีสัมมาวาจา) การพูดจาชอบ) สัมมากัมมันตะ (การทำกรงานชอบ) และสัมมาอาชีวะ (การเลี้ยงชีวิตชอบ) เจริญงอกงามขึ้น จนบุคคลมีความพร้อมทางความประพฤติ วินัย และความสัมพันธ์ทางสังคมถึงมาตรฐานของอารยชน เป็นพื้นฐานแก่การสร้างเสริมคุณภาพจิตได้ดี

(2) อธิจิตตสิกขา (สมาธิ) คือ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมีสัมมากัมมันตะ (ความพยายามชอบ) สัมมาสติ (ความระลึกชอบ) และสัมมาสมาธิ (ความตั้งใจมั่น

ชอบ) เจริญงอกงามขึ้น จนบุคคลมีความพร้อมทางคุณธรรม มีคุณภาพจิต สมรรถภาพจิต และสุขภาพจิต พัฒนถึงมาตรฐานของอารยะชนเป็นพื้นฐานแห่งการพัฒนาปัญญาได้ดี

(3) อธิปัญญาศึกษา (ปัญญา) คือ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมีสัมมาทิฐิ (ความเห็นชอบ) และสัมมาสังกัปปะ (ความดำริชอบ) เจริญงอกงามขึ้น จนบุคคลมีความพร้อมทางปัญญาถึงมาตรฐานของอารยะชน สามารถดำรงชีวิตอยู่ด้วยปัญญา มีจิตใจสงบใส เมื่อกับานไรท์ทุกซ์ หลุดพ้นจากความยึดติดถือมั่นต่าง ๆ เป็นอิสระเสรีด้วยปัญญาอย่างแท้จริง

4) กิจกรรมการฝึกอบรม

- (1) บรรยายภาคทฤษฎี ภาคเช้า และภาคบ่าย
- (2) ฝึกปฏิบัติศีลในชีวิตประจำวัน การนุ่งห่ม กิจวัตร บิณฑบาต แสดงอาบัติ
- (3) ฝึกปฏิบัติสมาธิเข้มข้นเนื่อง 3 วัน 3 คืน และทุกวันหลังทำวัตรเช้า – หลัง

ทำวัตรเย็น

- (4) ฝึกเจริญปัญญาผ่านการฟังธรรมบรรยาย การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

5) สื่อ และแหล่งเรียนรู้

โดยกำหนดให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา และหลักไตรสิกขาเป็นสำคัญ ดังนี้

- (1) เอกสารประกอบการบรรยาย
- (2) วิดีทัศน์เกี่ยวข้องกับไตรสิกขา
- (3) สไลด์เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่บรรยายในแต่ละหัวข้อ
- (4) มีแหล่งเรียนรู้ ที่อาคารปัญญานันทานุสรณ์ วัดชลประทานรังสฤษฎ์ และ

สังเวชนียสถาน 4 ตำบล วัดปัญญานันทาราม จ.ปทุมธานี

- (5) แหล่งเรียนรู้จากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

6) การวัดและประเมินผล ในแต่ละด้าน ดังนี้

(1) ความรู้ความเข้าใจ ใช้แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา

(2) การปฏิบัติ ใช้แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา 3 ด้าน คือ ความสามารถในการปฏิบัติศีล ความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ และความสามารถในการเจริญปัญญา

- (3) ความพึงพอใจโดยใช้แบบสอบถาม

(4) ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ โดยใช้การสัมภาษณ์อดีตพระภิกษุณวกะผู้ผ่านการฝึกอบรม ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริม

ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิต

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า องค์กรประกอบ โดยรวมของหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.30) ระดับ ความเหมาะสมเรียงลำดับมากที่สุดไปหาน้อยคือ แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม พระภิกษุณวกะ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุณวกะ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) จุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุณวกะ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.57) เนื้อหา หลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุณวกะมีการเรียงลำดับง่ายไปหายาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.57) เนื้อหา หลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุณวกะมีความทันสมัยเหมาะสมกับเหตุการณ์ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.57) เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุณวกะมีประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.57) การประเมินผลของหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุณวกะ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.57) ความยาวของเนื้อหา แต่ละชุดการอบรมเหมาะสมกับเวลา ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) กิจกรรมหลักสูตรฝึกอบรมพระภิกษุณวกะในแต่ละหัวข้อวิชา ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) และ ระยะเวลาในการฝึกอบรมของหลักสูตร ฝึกอบรมพระภิกษุณวกะ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00)

ดังนั้น หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริม ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.30) สามารถนำไปใช้ทดลองได้

ตอนที่ 2 ประสิทธิผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของ พระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะ ดังนี้

2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เรื่องหลักไตรสิกขา ก่อนและหลังการใช้หลักสูตร ฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลัก ไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะ ดังแสดงตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เรื่องหลักไตรสิกขา ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกรูปธรรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุ นวกะ จำนวน 45 รูป

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	จำนวนพระภิกษุ นวกะ	คะแนนเต็ม	\bar{X}	S.D.	t	p
ก่อนการฝึกรูปธรรม	45	30	14.36	1.86	49.721*	.000
หลังการฝึกรูปธรรม	45	30	27.11	1.05		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เรื่องหลักไตรสิกขา ก่อนการฝึกรูปธรรมตามหลักสูตรฝึกรูปธรรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เท่ากับ 14.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.86 คะแนนหลังการฝึกรูปธรรมตามหลักสูตรฝึกรูปธรรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เท่ากับ 27.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.05 คะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกรูปธรรม สูงกว่าก่อนการฝึกรูปธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการศึกษาความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุ นวกะ ประกอบด้วย 3 ด้านคือ 1) ด้านความสามารถในการปฏิบัติศีล 2) ด้านความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ และ 3) ด้านความสามารถในการเจริญปัญญา ดังแสดงตารางที่ 4.2-4.19

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุ นวกะ จำนวน 45 รูป ด้วยตนเอง ด้านความสามารถในการปฏิบัติศีล

ข้อ	รายการประเมิน	ประเมินก่อนการฝึกรูปธรรม			ประเมินหลังการฝึกรูปธรรม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสามารถในการปฏิบัติศีล							
1.1	เจตนาเว้นจากการพูดโกหก	3.29	0.55	ปานกลาง	4.47	0.50	มาก
1.2	เจตนาเว้นจากการพูดส่อเสียด	3.42	0.54	ปานกลาง	4.51	0.59	มากที่สุด
1.3	เจตนาเว้นจากการพูดคำหยาบ	3.20	0.59	ปานกลาง	4.60	0.50	มากที่สุด
1.4	เจตนาเว้นจากการพูดเพื่อเจ้อ	3.16	0.67	ปานกลาง	4.47	0.59	มาก
1.5	เจตนาเว้นจากการฆ่า หรือทำร้ายสัตว์	3.47	0.66	ปานกลาง	4.62	0.58	มากที่สุด

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ประเมินก่อนการฝึกอบรม			ประเมินหลังการฝึกอบรม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.6	เจตนาเว้นจากการลักขโมยหรือหยิบของที่ เขาไม่ให้	3.76	0.53	มาก	4.62	0.58	มากที่สุด
1.7	เจตนาเว้นจากการประพฤติผิดในกาม ทั้งหลาย	3.60	0.58	มาก	4.71	0.55	มากที่สุด
1.8	เจตนาดำเนินชีวิตโดยไม่ผิดศีล	3.38	0.72	ปานกลาง	4.73	0.54	มากที่สุด
1.9	เจตนาอยู่ด้วยการเลี้ยงชีวิตที่ชอบด้วยธรรม	3.18	0.81	ปานกลาง	4.64	0.48	มากที่สุด
1.10	ปฏิบัติกิจวัตร	1.00	0.00	น้อยมาก	4.58	0.50	มากที่สุด
1.11	นุ่งห่มจีวรได้เรียบร้อย	1.00	0.00	น้อยมาก	4.47	0.50	มาก
1.12	แสดงอาบัติ	1.13	0.34	น้อยมาก	4.60	0.50	มากที่สุด
	รวม	2.79	1.07	ปานกลาง	4.58	0.08	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ด้านความสามารถในการปฏิบัติศีล โดยภาพรวมก่อนการฝึกอบรม อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$, S.D. = 1.07) หลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อหลังการฝึกอบรมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาของพระภิกษุณวกะจำนวน 45 รูป ด้วยตนเอง ด้านความสามารถในการปฏิบัติศีล

ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา	จำนวนพระภิกษุณวกะ	\bar{X}	S.D.	t	p
ก่อนการฝึกอบรม	45	2.79	1.07	5.890*	.000
หลังการฝึกอบรม	45	4.58	0.08		

*p < .05

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ด้านความสามารถในการปฏิบัติศีล ก่อนการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เท่ากับ 2.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.07 คะแนนหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เท่ากับ 4.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.08 คะแนนเฉลี่ยหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุนวกะ จำนวน 45 รูป ด้วยตนเอง ด้านความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ

ข้อ	รายการประเมิน	ประเมินก่อนการฝึกอบรม			ประเมินหลังการฝึกอบรม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. ด้านความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ							
2.1	พากเพียรระงับบาปไม่ให้เกิดขึ้น	2.78	0.52	ปานกลาง	4.29	0.46	มาก
2.2	พากเพียรละบาปที่เกิดขึ้นแล้ว	2.53	0.59	ปานกลาง	4.29	0.46	มาก
2.3	พากเพียรสร้างกุศลที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น	2.73	0.62	ปานกลาง	4.36	0.48	มาก
2.4	พากเพียรรักษากุศลที่เกิดขึ้นแล้ว	2.53	0.58	ปานกลาง	4.24	0.43	มาก
2.5	มีสติระลึกพิจารณาเห็นภายในภายในทั้งหลายอยู่เป็นประจำ	2.00	0.52	น้อย	4.13	0.55	มาก
2.6	มีสติระลึกพิจารณาเห็นเวทนาในเวทนาทั้งหลายอยู่เป็นประจำ	1.71	0.51	น้อย	4.09	0.60	มาก
2.7	มีสติระลึกพิจารณาเห็นจิตในจิตอยู่เป็นประจำ	1.69	0.51	น้อย	3.82	0.65	มาก
2.8	มีสติระลึกพิจารณาเห็นธรรมในธรรมทั้งหลายอยู่เป็นประจำ	1.78	0.64	น้อย	3.91	0.67	มาก
2.9	มีจิตสังัดจากกามทั้งหลาย	2.20	0.66	น้อย	4.13	0.63	มาก
2.10	มีจิตสังัดจากธรรมที่เป็นอกุศลทั้งหลาย	2.38	0.78	น้อย	4.18	0.58	มาก
2.11	มีปีติ มีสุข	1.60	0.69	น้อย	3.51	0.82	มาก
2.12	ปฏิบัติยืนสมาธิได้	1.84	0.67	น้อย	4.44	0.81	มาก
2.13	ปฏิบัติเดินสมาธิได้	1.87	0.63	น้อย	4.47	0.73	มาก
2.14	ปฏิบัตินั่งสมาธิกำหนดลมหายใจได้	1.82	0.58	น้อย	4.40	0.72	มาก
2.15	ปฏิบัตินอนสมาธิกำหนดลมหายใจได้	1.89	0.71	น้อย	4.29	0.76	มาก
2.16	สวคมนต์แปลไทยได้	1.62	0.53	น้อย	4.53	0.50	มากที่สุด
	รวม	2.06	0.40	น้อย	4.19	0.26	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ โดยภาพรวม ก่อนการฝึกอบรม อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.06$, S.D. = 0.40) หลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อหลังการฝึกอบรมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาของพระภิกษุณวกะ จำนวน 45 รูป ด้วยตนเอง ด้านความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ

ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา	จำนวนพระภิกษุณวกะ	\bar{X}	S.D.	t	p
ก่อนการฝึกอบรม	45	2.06	0.40	20.751*	.000
หลังการฝึกอบรม	45	4.19	0.26		

*p< .05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ ก่อนการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เท่ากับ 2.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 คะแนนหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.26 คะแนนเฉลี่ยหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุณวกะ จำนวน 45 รูป ด้วยตนเอง ด้านความสามารถในการเจริญปัญญา

ข้อ	รายการประเมิน	ประเมินก่อนการฝึกอบรม			ประเมินหลังการฝึกอบรม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. ด้านความสามารถในการเจริญปัญญา							
3.1	มีปัญญารู้ในทุกข์	2.09	0.63	น้อย	4.18	0.39	มาก
3.2	มีปัญญารู้ในเหตุให้เกิดทุกข์	2.11	0.65	น้อย	4.16	0.56	มาก
3.3	มีปัญญารู้ในความดับแห่งทุกข์	1.98	0.62	น้อย	4.13	0.34	มาก
3.4	มีปัญญารู้ในทางดำเนินให้ถึงความดับทุกข์	1.93	0.58	น้อย	4.27	0.45	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ประเมินก่อนการฝึกอบรม			ประเมินหลังการฝึกอบรม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.5	มีปัญญาดำริในการออกจากโลกะ ความอยากได้	2.00	0.71	น้อย	4.11	0.53	มาก
3.6	มีปัญญาดำริในการออกจากกามความเพลิน	2.13	0.66	น้อย	4.16	0.64	มาก
3.7	มีปัญญาดำริในการออกจากความเห็นแก่ตัว	2.51	0.76	ปานกลาง	4.38	0.58	มาก
3. ด้านความสามารถในการเจริญปัญญา							
3.8	มีปัญญาดำริในความคิดเสียสละแบ่งปัน	2.84	0.64	ปานกลาง	4.29	0.46	มาก
3.9	มีปัญญาดำริในการออกจากการมองคนอื่น ในแง่ร้าย	2.80	0.55	ปานกลาง	4.44	0.50	มาก
3.10	มีปัญญาดำริปรารถนาดีต่อผู้อื่น	2.89	0.78	ปานกลาง	4.62	0.49	มากที่สุด
3.11	มีปัญญาดำริในการไม่เบียดเบียน	2.91	0.63	ปานกลาง	4.71	0.48	มากที่สุด
3.12	มีปัญญาดำริในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม	2.87	0.46	ปานกลาง	4.69	0.47	มากที่สุด
3.13	มีปัญญาดำริรู้จักในกฎแห่งกรรม	2.76	0.61	ปานกลาง	4.56	0.59	มากที่สุด
	รวม	2.45	0.40	น้อย	4.36	0.22	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ด้านความสามารถในการเจริญปัญญา โดยภาพรวม ก่อนการฝึกอบรม อยู่ระดับน้อย ($\bar{X}=2.45$, S.D. = 0.40) หลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อหลังการฝึกอบรมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาของพระภิกษุณวกะจำนวน 45 รูป ด้วยตนเอง ด้านความสามารถในการเจริญปัญญา

ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา	จำนวนพระภิกษุณวกะ	\bar{X}	S.D.	t	p
ก่อนการฝึกอบรม	45	2.45	0.40	28.581*	.000
หลังการฝึกอบรม	45	4.36	0.22		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ด้านความสามารถในการเจริญปัญญา ก่อนการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เท่ากับ 2.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.40 คะแนนหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.22 คะแนนเฉลี่ยหลังฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.8 สรุปภาพรวมค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุณวกะ จำนวน 45 รูป ด้วยตนเอง แต่ละด้าน

ข้อ	รายการประเมิน	ประเมินก่อนการฝึกอบรม			ประเมินหลังการฝึกอบรม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ด้านความสามารถในการปฏิบัติศีล	2.79	1.07	ปานกลาง	4.58	0.08	มากที่สุด
2	ด้านความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ	2.06	0.40	น้อย	4.19	0.26	มาก
3	ด้านความสามารถในการเจริญปัญญา	2.45	0.40	น้อย	4.36	0.22	มาก
	ภาพรวม	2.43	0.37	น้อย	4.38	0.20	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาโดยภาพรวม ก่อน การฝึกอบรม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.43$, S.D. = 0.37) หลังการอบรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D. = 0.20) เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความสามารถในการปฏิบัติศีล ($\bar{X}=4.58$, S.D. = 0.08) ความสามารถในการเจริญปัญญา ($\bar{X}=4.36$, S.D. = 0.22) และความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ ($\bar{X}=4.19$, S.D. = 0.26)

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ทั้ง 3 ด้าน ก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาของพระภิกษุณวกะ จำนวน 45 รูป ด้วยตนเอง

ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา	จำนวนพระภิกษุณวกะ	\bar{X}	S.D.	t	p
ก่อนการฝึกอบรม	45	2.43	0.37	19.765*	.003
หลังการฝึกอบรม	45	4.38	0.20		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ทั้ง 3 ด้าน ก่อนการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เท่ากับ 2.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.37 คะแนนหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.20 คะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุณวกะ จำนวน 45 รูป ด้านความสามารถในการปฏิบัติศีล ประเมินโดย พระพี่เลี้ยง จำนวน 3 รูป

ข้อ	รายการประเมิน	ประเมินก่อนการฝึกอบรม			ประเมินหลังการฝึกอบรม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสามารถในการปฏิบัติศีล							
1.1	เจตนาเว้นจากการพูดโกหก	3.00	1.00	ปานกลาง	4.33	0.58	มาก
1.2	เจตนาเว้นจากการพูดส่อเสียด	3.00	1.00	ปานกลาง	4.33	0.58	มาก
1.3	เจตนาเว้นจากการพูดคำหยาบ	2.00	1.00	น้อย	4.00	0.00	มาก
1.4	เจตนาเว้นจากการพูดเพื่อเจ้า	2.33	0.58	น้อย	4.33	0.58	มาก
1.5	เจตนาเว้นจากการฆ่า หรือทำร้ายสัตว์	3.67	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด
1.6	เจตนาเว้นจากการลักขโมยหรือหยิบของที่เขาไม่ให้	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ประเมินก่อนการฝึกอบรม			ประเมินหลังการฝึกอบรม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.7	เจตนาเว้นจากการประพฤติดีกในกามทั้งหลาย	3.67	0.58	มาก	4.33	0.58	มาก
	เจตนาดำเนินชีวิตโดยไม่ผิดศีล	3.00	1.00	ปานกลาง	4.33	0.58	มาก
1.9	เจตนาอยู่ด้วยการเลี้ยงชีวิตที่ชอบด้วยธรรม	3.00	1.00	ปานกลาง	4.00	0.00	มาก
1.10	ปฏิบัติกิจวัตร	2.33	0.58	น้อย	4.33	0.58	มาก
1.11	นุ่งห่มจีวรได้เรียบร้อย	2.33	0.58	น้อย	4.33	0.58	มาก
1.12	แสดงอาบัติ	3.00	1.00	ปานกลาง	4.33	0.58	มาก
	รวม	2.94	0.61	ปานกลาง	4.33	0.20	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ด้านความสามารถในการปฏิบัติศีล โดยภาพรวม ก่อนการฝึกอบรม อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.94$, S.D. = 0.61) หลังการอบรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ หลังการฝึกอบรมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาของพระภิกษุณวกะ จำนวน 45 รูป ด้านความสามารถในการปฏิบัติศีล ประเมินโดยพระพี่เลี้ยง จำนวน 3 รูป

ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา	จำนวนพระภิกษุณวกะ	\bar{X}	S.D.	t	p
ก่อนฝึกอบรม	45	2.94	0.61	9.429*	.000
หลังฝึกอบรม	45	4.33	0.20		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ด้านความสามารถในการปฏิบัติศีล ก่อนการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เท่ากับ 2.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 คะแนนหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.20 คะแนนเฉลี่ยหลังเรียน สูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ ตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุคณะ จำนวน 45 รูป ด้านความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ ประเมินโดยพระพี่เลี้ยง จำนวน 3 รูป

ข้อ	รายการประเมิน	ประเมินก่อนการฝึกอบรม			ประเมินหลังการฝึกอบรม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. ด้านความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ							
2.1	พากเพียรระวังบาปไม่ให้เกิดขึ้น	2.67	0.58	ปานกลาง	4.33	0.58	มาก
2.2	พากเพียรละบาปที่เกิดขึ้นแล้ว	2.67	0.58	ปานกลาง	4.00	0.00	มาก
2.3	พากเพียรสร้างกุศลที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น	2.67	0.58	ปานกลาง	4.00	0.00	มาก
2.4	พากเพียรรักษากุศลที่เกิดขึ้นแล้ว	2.33	1.15	น้อย	4.00	0.00	มาก
2.5	มีสติระลึกรู้พิจารณาเห็นกายในกายทั้งหลายอยู่เป็นประจำ	1.67	2.58	น้อย	4.00	0.00	มาก
2.6	มีสติระลึกรู้พิจารณาเห็นเวทนาในเวทนาทั้งหลายอยู่เป็นประจำ	2.00	1.00	น้อย	4.00	0.00	มาก
2.7	มีสติระลึกรู้พิจารณาเห็นจิตในจิตอยู่เป็นประจำ	2.00	1.00	น้อย	4.00	0.00	มาก
2.8	มีสติระลึกรู้พิจารณาเห็นธรรมในธรรมทั้งหลายอยู่เป็นประจำ	2.00	1.00	น้อย	4.00	0.00	มาก
2.9	มีจิตสงัดจากกามทั้งหลาย	2.33	0.58	น้อย	3.67	0.58	มาก
2.10	มีจิตสงัดจากกรรมที่เป็นอกุศลทั้งหลาย	2.33	0.58	น้อย	3.67	0.58	มาก
2.11	มีปีติ มีสุข	2.00	1.00	น้อย	3.33	0.58	ปานกลาง
2.12	ปฏิบัติขึ้นสมาธิได้	2.00	1.00	น้อย	4.67	0.58	มากที่สุด
2.13	ปฏิบัติเดินสมาธิได้	2.00	1.00	น้อย	4.67	0.58	มากที่สุด
2.14	ปฏิบัตินั่งสมาธิกำหนดลมหายใจได้	2.00	1.00	น้อย	4.67	0.58	มากที่สุด
2.15	ปฏิบัตินอนสมาธิกำหนดลมหายใจได้	2.00	1.00	น้อย	4.67	0.58	มากที่สุด
2.16	สวดมนต์แปลไทยได้	2.00	1.00	น้อย	4.67	0.58	มากที่สุด
	รวม	2.16	0.29	น้อย	4.14	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ด้านความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ โดยภาพรวม ก่อนการฝึกอบรม อยู่ระดับน้อย ($\bar{X}=2.16$, S.D. = 0.29) หลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.14$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อหลังการฝึกอบรมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นอยู่ในระดับปานกลางมาก และมากที่สุด

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกรวมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาของพระภิกษุณวกะ จำนวน 45 รูป ด้านความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ ประเมินโดยพระพี่เลี้ยง จำนวน 3 รูป

ความสามารถในการปฏิบัติ ตามหลักไตรสิกขา	จำนวน พระภิกษุณวกะ	\bar{X}	S.D.	t	p
ก่อนฝึกรวม	45	2.16	0.29	14.016*	.000
หลังฝึกรวม	45	4.14	0.42		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ด้านความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ ก่อนการฝึกรวมตามหลักสูตรฝึกรวมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เท่ากับ 2.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.29 คะแนน หลังการฝึกรวมตามหลักสูตรฝึกรวมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.42 คะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกรวมสูงกว่าก่อนการฝึกรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุณวกะ จำนวน 45 รูป ด้านความสามารถในการเจริญปัญญา ประเมินโดยพระพี่เลี้ยง จำนวน 3 รูป

ข้อ	รายการประเมิน	ประเมินก่อนการฝึกรวม			ประเมินหลังการฝึกรวม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. ด้านความสามารถในการเจริญปัญญา							
3.1	มีปัญญารู้ในทุกข์	2.28	1.00	น้อย	4.00	0.00	มาก
3.2	มีปัญญารู้ในเหตุให้เกิดทุกข์	2.30	1.00	น้อย	4.00	0.58	มาก
3.3	มีปัญญารู้ในความดับแห่งทุกข์	2.33	1.00	น้อย	4.33	0.58	มาก
3.4	มีปัญญารู้ในทางดำเนินให้ถึงความดับทุกข์	2.35	1.00	น้อย	4.00	0.00	มาก
3.5	มีปัญญาดำริในการออกจากโลกะความอยากได้	2.63	0.58	ปานกลาง	4.00	0.00	มาก
3.6	มีปัญญาดำริในการออกจากกามความเพลิน	2.65	0.58	ปานกลาง	4.00	0.00	มาก
3.7	มีปัญญาดำริในการออกจากความเห็นแก่ตัว	2.68	0.58	ปานกลาง	4.00	0.00	มาก
3.8	มีปัญญาดำริในความคิดเสียสละแบ่งปัน	2.70	0.58	ปานกลาง	4.33	0.58	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ประเมินก่อนการฝึกอบรม			ประเมินหลังการฝึกอบรม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.9	มีปัญหาคำริในการออกจากกรมองคนอื่นในแง่ร้าย	2.53	0.58	ปานกลาง	4.33	0.58	มาก
3.10	มีปัญหาคำริปรารถนาดีต่อผู้อื่น	2.53	0.58	ปานกลาง	4.33	0.58	มาก
3.11	มีปัญหาคำริในการไม่เบียดเบียน	2.53	0.58	ปานกลาง	4.00	0.00	มาก
3.12	มีปัญหาคำริในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม	2.53	0.58	ปานกลาง	4.33	0.58	มาก
3.13	มีปัญหาคำริรู้ชี้ในกฎแห่งกรรม	2.28	1.00	น้อย	4.00	0.00	มาก
	รวม	2.48	0.15	น้อย	4.12	0.16	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ด้านความสามารถในการเจริญปัญญา โดยภาพรวม ก่อนการฝึกอบรม อยู่ระดับน้อย ($\bar{X}=2.48$, S.D. = 0.15) หลังการอบรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อหลังการฝึกอบรมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาของพระภิกษุณวกะ จำนวน 45 รูป ด้านความสามารถในการเจริญปัญญา ประเมินโดยพระพี่เลี้ยง จำนวน 3 รูป

ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา	จำนวนพระภิกษุณวกะ	\bar{X}	S.D.	t	p
ก่อนฝึกอบรม	45	2.48	0.15	28.660*	.000
หลังฝึกอบรม	45	4.12	0.16		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ด้านความสามารถในการเจริญปัญญา ก่อนการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เท่ากับ 2.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.15 คะแนน หลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.16 คะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 สรุปภาพรวมค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุณวกะ จำนวน 45 รูป ทั้ง 3 ด้าน ประเมินโดยพระพี่เลี้ยง จำนวน 3 รูป

ข้อ	รายการประเมิน	ประเมินก่อนการฝึกอบรม			ประเมินหลังการฝึกอบรม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ด้านความสามารถในการปฏิบัติศีล	2.94	0.61	ปานกลาง	4.33	0.20	มาก
2.	ด้านความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ	2.16	0.29	น้อย	4.14	0.42	มาก
3.	ด้านความสามารถในการเจริญปัญญา	2.48	0.15	น้อย	4.12	0.16	มาก
	ภาพรวม	2.43	0.43	น้อย	4.20	0.11	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวม ก่อนการฝึกอบรม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}= 2.43$, S.D. = 0.43) หลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}= 4.20$, S.D. = 0.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านหลังการฝึกอบรมทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความสามารถในการปฏิบัติศีล ($\bar{X}= 4.33$, S.D. = 0.20) ความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ ($\bar{X}= 4.14$, S.D. = 0.42) และความสามารถในการเจริญปัญญา ($\bar{X}= 4.12$, S.D. = 0.16)

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ทั้ง 3 ด้าน ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาของพระภิกษุณวกะ จำนวน 45 รูป ประเมินโดยพระพี่เลี้ยง จำนวน 3 รูป

ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา	จำนวนพระภิกษุณวกะ	\bar{X}	S.D.	t	p
ก่อนการฝึกอบรม	45	2.43	0.43	9.327*	.011
หลังการฝึกอบรม	45	4.20	0.11		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ทั้ง 3 ด้าน ก่อนการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เท่ากับ 2.43 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43 คะแนนหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.11 คะแนนเฉลี่ยหลังเรียน สูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ทั้ง 3 ด้าน ก่อนการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาของพระภิกษุ นวกะ ประเมินโดยพระภิกษุ นวกะ จำนวน 45 รูป และพระพี่เลี้ยง จำนวน 3 รูป

ผู้ประเมิน	จำนวน/รูป	\bar{X}	S.D.	t	p
พระภิกษุ นวกะ	45	2.43	0.37	2.026*	.267
พระพี่เลี้ยง	3	2.43	0.43		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ก่อนการฝึกอบรมของพระภิกษุ นวกะ เท่ากับ 2.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.37 คะแนน และพระพี่เลี้ยงเท่ากับ 2.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43 คะแนน คะแนนประเมินก่อนฝึกอบรมของพระภิกษุ นวกะ และของพระพี่เลี้ยงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ทั้ง 3 ด้าน หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาของพระภิกษุ นวกะ ประเมินโดยพระภิกษุ นวกะ จำนวน 45 รูป และพระพี่เลี้ยง จำนวน 3 รูป

ผู้ประเมิน	จำนวน/รูป	\bar{X}	S.D.	t	p
พระภิกษุ นวกะ	45	4.38	0.20	4.068*	.000
พระพี่เลี้ยง	3	4.20	0.11		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา หลังการฝึกอบรมของพระภิกษุ นวกะ เท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.20 คะแนน และพระพี่เลี้ยงเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.11 ซึ่งคะแนนจากประเมินตนเองหลังฝึกอบรมของพระภิกษุ นวกะ กับของพระพี่เลี้ยงมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของพระภิกษุณวกะที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา จำนวน 45 รูป ด้านเนื้อหา

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		แปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านเนื้อหา				
1.1	เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับการปฏิบัติได้จริง	4.24	0.53	มาก
1.2	เนื้อหาในหลักสูตรส่งเสริมผู้พระนวกะมีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติไตรสิกขา	4.29	0.46	มาก
1.3	เนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรมสามารถพัฒนาการปฏิบัติไตรสิกขาเพื่อนำไปใช้ได้	4.36	0.57	มาก
1.4	เนื้อหาวิชามีความต่อเนื่อง	3.91	0.51	มาก
1.5	เนื้อหาวิชาเหมาะสมสอดคล้องกับวิถีชีวิตพระนวกะ	4.36	0.57	มาก
1.6	เนื้อหามีส่วนช่วยให้พระนวกะใช้ไตรสิกขาได้เหมาะสม	4.36	0.57	มาก
1.7	เนื้อหาวิชามุ่งให้พระนวกะเกิดความรู้ความเข้าใจในไตรสิกขาเพิ่มขึ้น	4.31	0.47	มาก
1.8	เนื้อหาวิชาช่วยให้พระนวกะนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตประจำวัน	4.40	0.58	มาก
1.9	เนื้อหาวิชาช่วยให้พระนวกะมีคุณลักษณะตามไตรสิกขา	4.18	0.65	มาก
1.10	เนื้อหาวิชาภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีความสอดคล้องกัน	4.00	0.67	มาก
	รวม	4.24	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D. = 0.58) โดยข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ เนื้อหาวิชาช่วยให้พระนวกะนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตประจำวัน และรองลงมา คือ เนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรมสามารถพัฒนาการปฏิบัติไตรสิกขาเพื่อนำไปใช้ได้ เนื้อหาวิชาเหมาะสมสอดคล้องกับวิถีชีวิตพระนวกะ และเนื้อหามีส่วนช่วยให้พระนวกะใช้ไตรสิกขาได้เหมาะสม

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของพระภิกษุณวกะที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา จำนวน 45 รูป ด้านพระวิทยากร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
2. ด้านพระวิทยากร				
2.1	พระวิทยากรบรรยายได้ตรงตามเนื้อหา	4.38	0.53	มาก
2.2	พระวิทยากรมีความชำนาญในการปฏิบัติศีล สมาธิ และปัญญา	4.33	0.52	มาก
2.3	พระวิทยากรฝึกอบรมตรงตามเวลา	4.51	0.59	มากที่สุด
2.4	พระวิทยากรเสียสละเวลาเพื่ออธิบายข้อสงสัยให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	4.40	0.58	มาก
2.5	พระวิทยากรมีความทุ่มเทและตั้งใจในการฝึกอบรม	4.49	0.55	มาก
2.6	พระวิทยากรให้กำลังใจ เมื่อผู้เข้าฝึกอบรมประสบปัญหาใน การฝึกอบรม	4.24	0.65	มาก
2.7	พระวิทยากรกระตุ้นให้ผู้เข้าฝึกอบรมร่วมกิจกรรมการฝึกปฏิบัติ อย่างต่อเนื่อง	4.22	0.64	มาก
2.8	พระวิทยากรมีวิธีการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมสนใจใน การปฏิบัติ	4.13	0.63	มาก
2.9	พระวิทยากรให้ความสนใจ ให้ข้อเสนอแนะเสนอแนะผู้เข้ารับ การอบรมอย่างทั่วถึง	4.11	0.68	มาก
2.10	พระวิทยากรส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่องไตรสิกขาอย่าง สม่ำเสมอ	4.36	0.48	มาก
	รวม	4.32	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D. = 0.60) โดยข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรก คือ พระวิทยากรฝึกอบรมตรงตามเวลา เนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรม พระนวกะสามารถพัฒนาการปฏิบัติไตรสิกขา เพื่อนำไปใช้ได้ พระวิทยากรมีความทุ่มเทและตั้งใจในการฝึกอบรม และพระวิทยากรเสียสละเวลาเพื่ออธิบายข้อสงสัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของพระภิกษุณวกะที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา จำนวน 45 รูป ด้านวิธีการสอน

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		แปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
3. ด้านวิธีการสอน				
3.1	พระวิทยากรให้ผู้เข้าอบรมมีบทบาทในการแสดงออก และมีพระวิทยากรเป็นผู้แนะนำ	4.18	0.61	มาก
3.2	พระวิทยากรทำให้เกิดการเรียนรู้ มีความเข้าใจและมีความสุขในการอบรม	4.20	0.66	มาก
3.3	พระวิทยากรให้ผู้รับการอบรมมีการเตรียมตัวล่วงหน้าก่อนการฝึก	3.96	0.77	มาก
3.4	พระวิทยากรให้การสนับสนุนผู้เข้ารับการอบรมทุก ๆ ครั้ง เน้นความสำคัญในการอบรม	4.04	0.60	มาก
3.5	พระวิทยากรนำเข้าสู่บทเรียน โดยการพูดคุยและสร้างบรรยากาศกัลยาณมิตร	4.11	0.71	มาก
3.6	พระวิทยากรได้ทบทวนความรู้เดิมก่อนอบรมเรื่องใหม่	3.84	0.82	มาก
3.7	พระวิทยากรยกตัวอย่างประกอบการอธิบายอย่างชัดเจน	4.27	0.94	มาก
3.8	พระวิทยากรใช้คำถามกระตุ้นให้คิด และกล้าตัดสินใจด้วยตนเอง	4.09	0.82	มาก
3.9	พระวิทยากรสรุปเนื้อหาของกรฝึกอบรมก่อนเริ่มการปฏิบัติ	4.16	0.71	มาก
3.10	พระวิทยากรให้ผู้รับการอบรมแสดงออกในความคิดเห็นและสอบถาม	4.18	0.75	มาก
	รวม	4.10	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D. = 0.75) โดยข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ พระวิทยากรยกตัวอย่างประกอบการอธิบายอย่างชัดเจน รองลงมาคือ พระวิทยากรทำให้เกิดการเรียนรู้ มีความเข้าใจและมีความสุขในการอบรม และมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ พระวิทยากรให้ผู้เข้าอบรมมีบทบาทในการแสดงออก และมีพระวิทยากรเป็นผู้แนะนำ และพระวิทยากรให้ผู้รับการอบรมแสดงออกในความคิดเห็นและสอบถาม

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของพระภิกษุณวกะที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา จำนวน 45 รูป ด้านสื่อการสอนและสถานที่อบรม

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
4. ด้านสื่อการสอนและสถานที่อบรม				
4.1	สื่อและอุปกรณ์การอบรมกระตุ้นความสนใจ	3.84	0.67	มาก
4.2	สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้เหมาะสมกับเนื้อหา	4.02	0.69	มาก
4.3	ระยะเวลาในการฝึกอบรมเหมาะสมและเพียงพอกับการฝึกอบรม	4.36	0.61	มาก
4.4	สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมเหมาะสม	4.47	0.55	มาก
4.5	บรรยากาศในการฝึกอบรมเหมาะสมต่อการเรียนรู้	4.38	0.49	มาก
	รวม	4.21	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.21$, S.D. = 0.66) โดยข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรก คือ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมเหมาะสม รองลงมาคือ บรรยากาศในการฝึกอบรมเหมาะสมต่อการเรียนรู้ และระยะเวลาในการฝึกอบรมเหมาะสมและเพียงพอต่อการฝึกอบรม ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของพระภิกษุณวกะที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา จำนวน 45 รูป ด้านการวัดและการประเมินผล

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		แปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
5. ด้านการวัดและการประเมินผล				
5.1	แบบทดสอบที่ใช้วัดตรงตามเนื้อหาการจัดอบรม	4.31	0.56	มาก
5.2	วิธีการฝึกอบรมมีหลักการและมาตรฐานที่ชัดเจนตรงตามจุดประสงค์ของหลักสูตร	4.18	0.53	มาก
5.3	มีการวัดผลการพัฒนาการของผู้เข้าการรับอบรมเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง	4.27	0.58	มาก
5.4	มีการประเมินความสามารถในการปฏิบัติไตรสิกขา	4.29	0.63	มาก
5.5	มีกระบวนการการวัดและประเมินผลที่สะท้อนให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำไปปรับใช้ได้	4.24	0.53	มาก
	รวม	4.26	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D. = 0.56) โดยข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรก คือ แบบทดสอบที่ใช้วัดตรงตามเนื้อหาการจัดอบรม มีการประเมินความสามารถในการปฏิบัติไตรสิกขา และมีการวัดผล การพัฒนาการของผู้เข้าการรับอบรมเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 สรุปแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของพระภิกษุณวกะที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา จำนวน 45 รูป ในแต่ละด้าน

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		แปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านเนื้อหา	4.24	0.58	มาก
2	ด้านพระวิทยากร	4.32	0.60	มาก
3	ด้านวิธีการสอน	4.10	0.75	มาก
4	ด้านสื่อการสอนและสถานที่อบรม	4.21	0.66	มาก
5	ด้านการวัดและการประเมินผล	4.26	0.56	มาก
	ภาพรวม	4.22	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ความพึงพอใจของพระภิกษุณวกะที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.22$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านพระวิทยากร ($\bar{X}= 4.32$, S.D. = 0.60) ด้านการวัดและการประเมินผล ($\bar{X}= 4.26$, S.D. = 0.56) ด้านเนื้อหา ($\bar{X}= 4.24$, S.D. = 0.58) ด้านสื่อการสอนและสถานที่อบรม ($\bar{X}= 4.21$, S.D. = 0.66) และด้านวิธีการสอน ($\bar{X}= 4.10$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

2.4 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ของอดีตพระภิกษุณวกะผู้ผ่านการฝึกอบรม ที่มีต่อการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะ

นอกจากการประเมินผลการใช้หลักสูตรด้วยข้อมูลเชิงปริมาณแล้วเพื่อให้ทราบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะผู้วิจัยจึงได้สัมภาษณ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น หลังจากเสร็จสิ้นการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมแล้ว เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรดังกล่าวข้างต้น โดยผู้วิจัยได้กำหนดวันสำหรับสัมภาษณ์ ซึ่งมีผู้ผ่านการฝึกอบรมสมัครใจให้สัมภาษณ์ จำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 33.33 ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ลักษณะเป็นแบบไม่เป็นทางการ เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมกล้าแสดงความคิดเห็นอย่าง

ตรงไปตรงมา ในขณะที่ดำเนินการสัมภาษณ์มีการบันทึกประเด็นความคิดเห็น สรุปประเด็นความคิดเห็นและผลการสัมภาษณ์ได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อดีของหลักสูตรฝึกอบรม

1.1 ภาพรวมหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเนื้อหาหลักสูตรสมบูรณ์ดีมาก เนื่องจากทุกเรื่องสอนให้เข้าใจหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา ทำให้เกิดความเคร่งครัดในการปฏิบัติ ทำให้เกิดความงดงาม และเป็นไปตามขั้นตอน เช่น 2-3 วันแรกเป็นฝึกการเรียนรู้วิถีชีวิตของความเป็นพระ เช่น การนุ่งห่ม การประพฤติตนให้อยู่ในศีลในธรรม ระยะเวลาของหลักสูตร 15 วัน มีความเหมาะสมสำหรับพระภิกษุnovice มีการอบรมตรงตามตารางดีมาก และเหมาะสมกับเวลา เพราะทำให้พระภิกษุnovice ไม่มีเวลาว่างที่จะทำให้จิตฟุ้งซ่าน และการปฏิบัติสมาธิส่งผลทำให้จิตของพระภิกษุnovice มีสมาธิ มีความพร้อมในการเรียนรู้จากการฟังบรรยาย นำไปสู่การเกิดความรู้ในหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนามากขึ้น และทำให้มีความตั้งใจในการฝึกปฏิบัติมากขึ้น รวมทั้งสามารถประพฤติตนให้อยู่ในศีลธรรมเหมาะสมกับการเป็นพระภิกษุ

1.2 การนำศีล ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเมื่อผ่านการบวชไปแล้วสามารถนำศีลไปประพฤติปฏิบัติตนให้ดียิ่งขึ้นมากกว่าก่อนบวช โดยนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น ปกติเป็นคนใจร้อน พุดไม่ระมัดระวัง บางครั้งหยาบกระด้าง แต่เมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้วสามารถงดเว้นจากการพุดโกหก พุดต่อเสียด พุดคำหยาบหรือพุดเพื่อเจ้อได้ซึ่งต่างจากก่อนบวชที่พุดจาเพื่อเจ้อบ่อยครั้ง รวมทั้งระมัดระวังการพุดจามากขึ้น ใส่ใจความรู้สึกคู่สนทนามากขึ้น ทำให้พุดจาไพเราะมากขึ้น นอกจากนี้จะไม่ทำร้ายสัตว์ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น หรือแม้แต่การคิดที่จะเอาสิ่งของของคนอื่นที่เขาไม่ให้ ไม่ประพฤตินอกใจ ไม่ด่าทอ สามารถปฏิบัติศีล 5 ได้อย่างสมบูรณ์ และรู้สึกปลื้มใจที่ได้บวชและผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้

1.3 การนำสมาธิไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเมื่อผ่านการบวชไปแล้ว สามารถนำสมาธิไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้มากขึ้นกว่าก่อนบวช เช่น มีสติสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่ทำมากขึ้น หากมีเวลาจะสวดมนต์ทำวัตร และกำหนดลมหายใจ ส่งผลให้จิตใจสงบลง นอกจากนี้ได้นำสมาธิมาใช้ในเวลามีปัญหา ทำให้มีสติไตร่ตรอง ค่อยๆ แก้ปัญหานั้น และรู้อารมณ์ตัวเองมากขึ้น รวมทั้งระมัดระวังตนเองมากขึ้น มีสติสมาธิกับจิตใจ ทำให้จิตใจหนักแน่น ปล่อยวาง และดับความทุกข์ในใจได้มากขึ้น

1.4 การนำปัญญาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเมื่อผ่านการบวชไปแล้ว สามารถนำปัญญาไปใช้ในชีวิตประจำวันได้มากขึ้นกว่าก่อนบวช เช่น สืบหาตัวเองและสิ่งรอบตัวมากขึ้น มองผู้อื่นในแง่ดี ลดความเห็นแก่ตัว รู้จักแบ่งปัน ไม่เอาแต่ใจ ไม่วุ่นวายเหมือนเก่า คิดใคร่ครวญก่อนทำ มีสติเมื่อเจอปัญหา ระลึกและนำหลักธรรมที่ได้เรียนมาใคร่ครวญ มองปัญหานั้นอย่างเข้าใจ และพยายามแก้ปัญหาตามหลักอริยสัจ 4 จนผ่านไปได้ และรู้จักปล่อยวางได้มากขึ้น

2. ข้อควรปรับปรุงของหลักสูตรฝึกอบรม

2.1 เนื้อหาสาระ

ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นว่าไม่มีสิ่งที่จะต้องปรับปรุง แต่มีบางส่วนมีความคิดเห็นว่าการฟังธรรมช่วงบ่ายอากาศร้อน หลักสูตรควรมีเนื้อหาน้อยลง ควรลดเวลาการฟังบรรยายตอนเช้า และตอนบ่ายเป็นภาคละหนึ่งชั่วโมงสามสัปดาห์

2.2 กิจกรรมการฝึกอบรม

ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นว่าไม่มีสิ่งที่จะต้องปรับปรุง แต่มีบางส่วนมีความคิดเห็นว่าการมีกิจกรรมทั้งการเรียนการปฏิบัติอยู่กับธรรมชาติได้ต้นไม้เพิ่มมากขึ้น จะได้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของพระพุทธเจ้า และควรปรับกิจกรรมการบ้นจิตบาตให้พระภิกษุณวกะได้ปรับเปลี่ยนสายบิณฑบาตไม่ซ้ำสายเดิม เพื่อให้พระภิกษุณวกะได้ไปรับบิณฑบาตครบทุกสาย

2.3 สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม

ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่เห็นว่าไม่มีสิ่งที่จะต้องปรับปรุง แต่มีบางส่วนมีความคิดเห็นว่าการปรับสไลด์เพาเวอร์พอยต์โดยใช้ภาพแทนข้อความจะสื่อได้เข้าใจมากกว่า

3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

3.1 การดูแลของพระพี่เลี้ยง

ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นว่าพระพี่เลี้ยงดูแล เอาใจใส่ใจดีมาก ไม่จุกจิกเหมาะสมกับการดูแลพระภิกษุณวกะบวชใหม่

3.2 สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสม และพร้อมดีมาก แต่มีบางส่วนมีความคิดเห็นว่าการบวชอากาศค่อนข้างร้อน ควรปรับไปเรียนรู้อยู่กับธรรมชาติมากขึ้น

3.3 สถานที่พัก

ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเหมาะสมกับความเป็นพระ สมณะ สงบดี ยกเว้นห้องที่อยู่ติดห้องน้ำจะมีเสียงเครื่องปั้มน้ำ เมื่อมีคนใช้ห้องน้ำจึงควรงดใช้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะ

2. เพื่อหาประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะ ดังนี้

2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เรื่องหลักไตรสิกขา ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ

2.2 ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะ ประกอบด้วย 3 ด้าน

2.2.1 การปฏิบัติศีล

2.2.2 การปฏิบัติสมาธิ

2.2.3 การเจริญปัญญา

2.3 ความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา

1. ศึกษาสภาพปัญหา ความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรจากแหล่งข้อมูลเอกสาร และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุสงฆ์

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากศึกษาความจำเป็นจากข้อ 1.1

3. สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อ 1.2

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุสงฆ์

1. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

2. การจัดทำเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม

3. การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุสงฆ์

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3. กำหนดแบบแผนการทดลอง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุสงฆ์

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

2. การประเมินหลักสูตร

3. การปรับปรุงหลักสูตร

5.1 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุสงฆ์

หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุสงฆ์ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมายหลักสูตร 3) เนื้อหาสาระของหลักสูตร 4) กิจกรรมการฝึกอบรม 5) สื่อ และแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล ซึ่งสรุปองค์ประกอบแต่ละส่วนได้ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล

การฝึกอบรมพระภิกษุณวกะให้เข้าถึงคำสอน ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และนำมาใช้ได้อย่างถูกต้อง โดยเฉพาะหลักไตรสิกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มีเนื้อหาที่เหมาะสมสำหรับพระภิกษุ นวกะการพัฒนาการฝึกอบรมตามหลักสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการ ปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ จึงเป็นแนวทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การประพฤติ ปฏิบัติของพระภิกษุณวกะได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่า หลังจากที่ลาสิกขาบทแล้ว พระภิกษุณวกะยังสามารถนำหลักธรรมดังกล่าวไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

2. จุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อให้พระภิกษุณวกะ

- (1) มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา
- (2) มีความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา
- (3) มีความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของ พระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา

3. เนื้อหาสาระของหลักสูตร

หลักไตรสิกขาเป็นสำคัญของการเรียนรู้ โดยมุ่งให้ผลเกิดขึ้นตามหลักปฏิบัติแห่ง อริยมรรค (มรรควิธีแก้ปัญหา หรือมรรคแห่งความดับทุกข์) คือ เป็นการฝึกฝนอบรมในองค์ทั้ง 8 มรรคนั้นเกิดมีและเจริญงอกงาม ใช้ประโยชน์ได้บริบูรณ์ยิ่งขึ้น แก้ไขปัญหาความดับทุกข์ได้ดี ยิ่งขึ้นตามลำดับจนถึงที่สุด กล่าวคือ

(1) อธิศีลสิกขา (ศีล) คือ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมีสัมมาวาจา) การพูดจาชอบ) สัมมากัมมันตะ (การทำงานชอบ) และสัมมาอาชีวะ (การเลี้ยงชีวิตชอบ) เจริญ งามขึ้น จนบุคคลมีความพร้อมทางความประพฤติ วินัย และความสัมพันธ์ทางสังคมถึง มาตรฐานของอารยชน เป็นพื้นฐานแก่การสร้างเสริมคุณภาพจิตได้ดี

(2) อธิจิตตสิกขา (สมาธิ) คือ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมี สัมมากัมมันตะ (ความพยายามชอบ) สัมมาสติ (ความระลึกชอบ) และสัมมาสมาธิ (ความตั้งใจมั่น ชอบ) เจริญงอกงามขึ้น จนบุคคลมีความพร้อมทางคุณธรรม มีคุณภาพจิต สมรรถภาพจิต และ สุขภาพจิต พัฒนาถึงมาตรฐานของอารยชนเป็นพื้นฐานแห่งการพัฒนาปัญญาได้ดี

(3) อธิปัญญาสิกขา (ปัญญา) คือ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมี สัมมาทิฐิ (ความเห็นชอบ) และสัมมาสังกัปปะ (ความดำริชอบ) เจริญงอกงามขึ้น จนบุคคลมีความ พร้อมทางปัญญาถึงมาตรฐานของอารยชน สามารถดำรงชีวิตอยู่ด้วยปัญญา มีจิตใจผ่องใส เบิกบาน ไร้ทุกข์ หลุดพ้นจากความยึดติดถือมั่นต่าง ๆ เป็นอิสระเสรีด้วยปัญญาอย่างแท้จริง

4. กิจกรรมการฝึกอบรม

- (1) บรรยายภาคทฤษฎี ภาคเช้า และภาคบ่าย
- (2) ฝึกปฏิบัติศีลในชีวิตประจำวัน การนุ่งห่ม กิจวัตร บิณฑบาต แสดงอาบัติ
- (3) ฝึกปฏิบัติสมาธิเข้มต่อเนื่อง 3 วัน 3 คืน และทุกวันหลังทำวัตรเช้า – หลังทำวัตร

เย็น

- (4) ฝึกเจริญปัญญาผ่านการฟังธรรมบรรยาย การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

5. สื่อ และแหล่งเรียนรู้

โดยกำหนดให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา และหลักไตรสิกขาเป็นสำคัญ ดังนี้

- (1) เอกสารประกอบการบรรยาย
- (2) วิดีทัศน์เกี่ยวข้องกับไตรสิกขา
- (3) สไลด์เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่บรรยายในแต่ละหัวข้อ
- (4) มีแหล่งเรียนรู้ ที่อาคารปัญญานันทานุสรณ์ วัดชลประทานรังสฤษฎ์ และสังเวชนียสถาน 4 ตำบล วัดปัญญานันทาราม จ.ปทุมธานี

- (5) แหล่งเรียนรู้จากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

6. การวัดและประเมินผล ในแต่ละด้าน ดังนี้

- (1) ความรู้ความเข้าใจ ใช้แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา
- (2) การปฏิบัติ ใช้แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา 3 ด้าน คือ ความสามารถในการปฏิบัติศีล ความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ และความสามารถในการเจริญปัญญา

- (3) ความพึงพอใจโดยใช้แบบสอบถาม

(4) ข้อเสนอแนะและข้อสังเกต โดยใช้การสัมภาษณ์อดีตพระภิกษุณวกะผู้ผ่านการฝึกอบรม ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิต

ผลการประเมินหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า องค์กรประกอบโดยรวมของหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.39, S.D. = 0.30) สามารถนำไปใช้ได้

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาประสิทธิผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุนวกะ

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เรื่องหลักไตรสิกขา ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุนวกะ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการศึกษาความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุนวกะ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ การปฏิบัติศีล การปฏิบัติสมาธิ และการเจริญปัญญา พบว่า โดยภาพรวมหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถในการปฏิบัติศีล ($\bar{X}=4.58$, S.D. = 0.08) ด้านความสามารถในการเจริญปัญญา ($\bar{X}=4.36$, S.D. = 0.22) และด้านความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ ($\bar{X}=4.19$, S.D. = 0.26)

ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ทั้ง 3 ด้าน ของพระภิกษุนวกะ พบว่า คะแนนประเมินด้วยตนเองของพระภิกษุนวกะและผลการประเมินพระพี่เลี้ยงพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่คะแนนจากการประเมินด้วยตนเองของพระนวกะกับพระพี่เลี้ยงหลังการอบรมมีความ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

3. ความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุนวกะ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านพระวิทยากร ($\bar{X}=4.32$, S.D. = 0.60) ด้านการวัดและการประเมินผล ($\bar{X}=4.26$, S.D. = 0.56) ด้านเนื้อหา ($\bar{X}=4.24$, S.D. = 0.58) ด้านสื่อการสอนและสถานที่อบรม ($\bar{X}=4.21$, S.D. = 0.66) และด้านวิธีการสอน ($\bar{X}=4.10$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้แบ่งการอภิปรายผล เป็น 2 ประเด็นใหญ่ ๆ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุ novice

การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า องค์ประกอบ โดยรวมของหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบที่สอดคล้องกับองค์ประกอบพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของนักวิชาการที่มีชื่อเสียงด้านหลักสูตร เช่น Taba (1962) วิชัย วงศ์ใหญ่ (2537) บุญชม ศรีสะอาด (2546) สุนีย์ ภูพันธ์ (2546) สัจด์ อุทรานนท์ (2532) สุมิตร คุณานุกร (2536) ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบหลักสูตรที่สำคัญมี 4 ประการ คือ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร (Objectives) เนื้อหา (Contents) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Activities) และการประเมินผล (Evaluation) ดังที่ ทิศนา แคมมณี (2556) กล่าวว่า การพัฒนาหรือการสร้างระบบใด ๆ สิ่งสำคัญประการแรกต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน การศึกษาหลักการหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดองค์ประกอบและเห็นแนวทางในการจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบได้รอบคอบขึ้น ซึ่งจะทำให้รูปแบบหรือระบบมีความชัดเจนขึ้น การจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ขึ้นตอนนี้เป็นขั้นที่ต้องใช้ความคิด ความรอบคอบ ผู้จัดรูปแบบต้องพิจารณาว่าองค์ประกอบใดเป็นเหตุและเป็นผลขึ้นต่อกันในลักษณะใด สิ่งใดควรมาก่อนมาหลัง สิ่งใดสามารถดำเนินการคู่ขนานไปได้ ขั้นนี้เป็นขั้นที่อาจใช้เวลาในการพิจารณาอย่างมาก นอกจากนี้ ชำรง บัวศรี (2542) มีความเห็นเพิ่มเติมว่า องค์ประกอบหลักสูตรนั้นอาจมีรายละเอียดเพิ่มเติมขึ้นได้เพื่อทำให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การที่ผู้วิจัยได้ปรับขยายองค์ประกอบหลักสูตร เป็น 6 องค์ประกอบ ทำให้เห็นขั้นตอน กิจกรรม และกระบวนการฝึกอบรมอย่างชัดเจน ทำให้ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่ามี ความสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุ novice สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา ริชารด์สัน (2560) วิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษา สำหรับครูระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษา สำหรับครูมีองค์ประกอบได้ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาสาระของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม ระยะเวลา สื่อ และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และผลการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริง มีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ฝึกอบรมได้ สอดคล้องกับ

เจษฎา คะโยธา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูวิทยาศาสตร์เพื่อจัดทำหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม บทปฏิบัติการที่เน้นทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ผลการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับอรุณลักษณ์ คำมณี (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า ความเหมาะสมของหลักสูตรอยู่ในระดับมาก

ประเด็นที่ 2 ผลการศึกษาประสิทธิผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะ

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เรื่องหลักไตรสิกขา ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุณวกะ พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากหลักสูตรการอบรมนี้ เป็นหลักสูตรระยะสั้นที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจนมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีกิจกรรมการฝึกอบรม ที่มีการบรรยายภาคทฤษฎี ภาคเช้าและภาคบ่าย โดยมีพระพี่เลี้ยงคอยเป็นผู้ชี้แนะ อำนวยความสะดวกตลอดเวลา รวมทั้งมีสื่อ และแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา และหลักไตรสิกขาเป็นสำคัญ ได้แก่ (1) เอกสารประกอบการบรรยาย (2) วิดีทัศน์เกี่ยวข้องกับไตรสิกขา (3) สไลด์เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่บรรยายในแต่ละหัวข้อ (4) แหล่งเรียนรู้ที่อาคารปัญญานันทานุสรณ์ วัดชลประทานรังสฤษฎ์ และสังฆนิยสถาน 4 ตำบล วัดปัญญานันทาราม จ.ปทุมธานี และ (5) แหล่งเรียนรู้จากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ซึ่งมีจึงทำให้พระภิกษุณวกะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องไตรสิกขาเพิ่มขึ้น ดังที่นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2542) และสมคิด บางโม (2556) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะหรือความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เหมาะสมให้เกิดขึ้นแก่บุคคลอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ (Organization Goal) และสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป (Environment) เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นและทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับสุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2545) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบไตรสิกขาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกับสิ่งที่เรียนจริงๆ แล้วพิจารณาให้เห็นประโยชน์ คุณ โทษ ตามความเป็นจริงด้วยตนเอง และนำความรู้ที่นั่นมาเป็นหลักในการปฏิบัติงานจริง ดังที่ ทิวาพร พลพาณิชย์ (2549) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบไตรสิกขาจัดเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีอายุยืนยาวนานถึง 2549 ปีมาแล้ว เป็นวิธีการสอนแบบบูรณาการ ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจ เป็นองค์รวม มีร่างกายที่สมบูรณ์และ

มีจิตใจที่ตั้งงามมีคุณธรรม จริยธรรม นอกจากนี้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีโครงสร้างที่เหมาะสมผ่านการพัฒนาและปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ประกอบกับเนื้อหาการฝึกอบรมมีทั้งภาคทฤษฎี มีกิจกรรมสื่อประกอบอื่น ๆ ที่เข้าใจง่ายซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และมีการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองทำให้ผลการใช้หลักสูตรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับอรรถพร เถลยนาถ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการคิดอย่างมีวิจารณญาณ จากการเรียนรู้แบบไตรสิกขากับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ เรื่องงานประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้จากการเรียนรู้แบบไตรสิกขามีคะแนนสูงกว่าการเรียนรู้แบบปกติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณจากการเรียนรู้แบบไตรสิกขาส่งผลดีสูงกว่าการเรียนรู้แบบปกติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) การคิดอย่างมีวิจารณญาณจากการเรียนรู้แบบไตรสิกขาหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ วัฒนะ (2558) ที่ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้รายวิชาการฝึกสมาธิตามแนวพระพุทธศาสนา พบว่า ก่อนเข้าร่วมโครงการและหลังเข้าร่วมโครงการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าผลสัมฤทธิ์ของการเรียนหลังการเข้าร่วม โครงการสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอารีย์ พรหมเล็ก (2553) พิระพรรณ ทองศูนย์ (2556) วีรภัทร ไม้ไหว (2560) นีรนาท จุลนิยม (2560) และรัตนา พิชิตปรีชา (2561) ที่พบว่า ผลการทดสอบหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการศึกษาความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะประกอบด้วย 3 ด้านคือ การปฏิบัติศีล การปฏิบัติสมาธิ และการเจริญปัญญา พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะหลังการฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ทั้ง 3 ด้าน ของพระภิกษุณวกะ ก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา จากการประเมินของพระภิกษุณวกะ (ประเมินตนเอง) จำนวน 45 รูป และพระพี่เลี้ยง จำนวน 3 รูป พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งจากประเมินด้วยตนเองของพระนวกะจำนวน 45 รูป และประเมินโดยพระพี่เลี้ยง 3 รูป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กิจกรรมการฝึกอบรม นอกจากจะมีการบรรยายภาคทฤษฎี ภาคเช้า และภาคบ่าย แล้ว ยังมีการ (1) ฝึกปฏิบัติศีลในชีวิตประจำวัน การนุ่งห่ม กิจวัตร บิณฑบาต แสดงอาบัติ (2) ฝึกปฏิบัติสมาธิเข้มต่อเนื่อง 3 วัน 3 คืน และทุกวันหลังทำวัตรเช้า – หลังทำวัตรเย็น และ (3) ฝึกเจริญปัญญาผ่านการฟังธรรมบรรยาย การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน จึงทำให้พระนวกะมีการพัฒนาความสามารถ

ในการปฏิบัติให้เพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน เช่น ด้านความสามารถในการปฏิบัติศีล ได้แก่ การปฏิบัติกัจจัตถ์ การนุ่งห่มจีวร การแสดงอาบัติ ก่อนการฝึกอบรม อยู่ในระดับน้อยมาก หลังการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ด้านความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ ได้แก่ มีสติระลึกรับพิจารณาเห็นจิตในจิตอยู่เป็นประจำ มีสติระลึกรับพิจารณาเห็นเวทนาในเวทนาทั้งหลายอยู่เป็นประจำ สวคมนตรีแปลไทยได้ ก่อนการฝึกอบรม อยู่ในระดับน้อย หลังการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ด้านความสามารถในการเจริญภาวนา ได้แก่ มีปัญญารู้ในทุกข์ มีปัญญารู้ในเหตุให้เกิดทุกข์ มีปัญญารู้ในความดับแห่งทุกข์ มีปัญญารู้ในทางดำเนินไปถึงความดับทุกข์ ก่อนการฝึกอบรม อยู่ในระดับน้อย หลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก นั้นหมายความว่า การฝึกอบรมช่วยพระภิกษุสาวกให้มีความสามารถในการปฏิบัติมากขึ้น นอกจากนั้น การประเมินความสามารถในการปฏิบัติจากพระพิ์เลี้ยงมีผลการประเมินแต่ละด้าน หลังการฝึกฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ซึ่งการประเมินจากพระพิ์เลี้ยงนั้น ได้มีการประชุมปรึกษาหารือกันก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยทำตามระยะเวลา คือ ประเมินก่อนและเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติแต่ละด้าน ดังที่ สุจิตรา ธนानันท์ (2554) กล่าวว่า การดำเนินการฝึกอบรมช่วยส่งเสริมทักษะและความสามารถให้สูงขึ้น สอดคล้องกับพระธีระเดช เชนชมุโหม (หิริญ) (2563) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ศึกษาแนวทางการพัฒนาอินทริยสังวรของพระภิกษุสาวกในสังคมปัจจุบัน พบว่า การพัฒนาอินทริยในทางพระพุทธศาสนาใช้หลักที่เรียกว่า อินทริยสังวร ซึ่งแปลว่า การสำรวมอินทริย เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการคุ้มครองทวาร หมายถึง การมีสติพร้อมอยู่ เมื่อรับอารมณ์มีรูป เป็นต้น ด้วยอินทริย 6 องค์ธรรมสำคัญที่ใช้ระมัดระวังตั้งแต่ต้นก็คือ สติ ซึ่งเป็นตัวควบคุมจิตไว้ให้อยู่กับหลัก เหมือนเชือกสำหรับดึงจิต แต่การที่จะปฏิบัติให้ได้ผลนั้น จำเป็นต้องฝึกฝน อบรม อยู่เสมอ และการฝึกฝนอบรมพัฒนาอินทริย นั้นมีชื่อเรียกว่า อินทริยภาวนา ซึ่งพระพุทธองค์ได้ทรงตรัสแสดงแก่พระอานนทีไว้ใน อินทริยภาวนาสูตฺร คือ การปฏิบัติเพื่อพัฒนาอินทริย คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ โดยการมีสติรู้เท่าทันปฏิริยาของจิตที่มีต่ออารมณ์ ไม่หลงปรุงแต่งไปตามอารมณ์ที่มากกระทบ สามารถปฏิบัติให้สูงยิ่งขึ้น ไปจนเกิดปัญญา เห็นความจริง จนทำลายความเห็นผิด คลายความยึดมั่นถือมั่น จนสามารถทำลายกิเลสลงไปได้โดยลำดับจนถึงที่สุด ดังงานวิจัยของพระครูสิริธรรมภักดิ์ (2559) ที่ได้วิจัยเรื่อง การนำหลักไตรสิกขาไปใช้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า การนำหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ไปใช้ในการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การนำหลักไตรสิกขาไปใช้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพด้านศีล สิกขามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านจิตตสิกขา และด้านปัญญาสิกขา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพระเสริมพร แก้วมะ (2560) ที่ศึกษาผลของการปฏิบัติสมาธิที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำกรณีศึกษา:

ผู้เรียนหลักสูตรครูสมาธิ สถาบันพลังจิตตานุภาพ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้นำที่เรียนหลักสูตรครูสมาธิ เกิดการพัฒนาสุขภาวะองค์รวม ทั้ง 4 มิติ ดังนี้ มิติที่ 1 มิติทางกาย พบว่า กลุ่มผู้นำมีสุขภาพที่ดีขึ้น อาการปวดหลัง ปวดเข่า น้อยลงอย่างมีนัยสำคัญ และนอนหลับสนิทมากขึ้น มิติที่ 2 มิติทางสังคม พบว่า กลุ่มผู้นำมีการปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดียิ่งขึ้น มีความสัมพันธ์อันดีภายใน รับฟังเหตุผลของคนใกล้ชิดและลูกน้องมากยิ่งขึ้น มิติที่ 3 มิติทางอารมณ์ พบว่า กลุ่มผู้นำมีอารมณ์ที่สุขุม เยือกเย็นมากยิ่งขึ้น สามารถลดความโกรธลงได้อย่างเห็น ได้ชัด ไม่คิดว่าว่ากล่าวลูกน้องด้วยถ้อยคำที่รุนแรง และมิติที่ 4 มิติทางปัญญา พบว่า การปฏิบัติสมาธิช่วยให้กลุ่มผู้นำมีความจดจ่อ คิด พิจารณา และทบทวนงานของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของฐานสุขวรรณ วรย์สุภาพงษ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การนำหลักไตรสิกขาไปใช้ในชีวิตประจำวันของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนได้นำหลักไตรสิกขาไปใช้ในชีวิตประจำวันในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุณวกะ จำนวน 45 รูป ในแต่ละด้าน พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านพระวิทยากร ($\bar{X}=4.32$, S.D. = 0.60) ด้านการวัดและการประเมินผล ($\bar{X}=4.26$, S.D. = 0.56) ด้านเนื้อหา ($\bar{X}=4.24$, S.D. = 0.58) ด้านสื่อการสอนและสถานที่อบรม ($\bar{X}=4.21$, S.D. = 0.66) และด้านวิธีการสอน ($\bar{X}=4.10$, S.D. = 0.75) อาจเนื่องมาจากจากการจัดการอบรมตามหลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ผู้วิจัยได้มีการเตรียมการในด้านพระวิทยากร เนื้อหา วิธีการสอน สื่อการสอนและสถานที่ รวมทั้งการวัดและประเมินผลให้มีความพร้อมสำหรับการอบรมตามหลักสูตรดังกล่าว อีกทั้งได้มีการปรับปรุงมาจากการอบรมครั้งก่อนหน้าที่ยังไม่มีหลักสูตรฝึกอบรมนี้จึงทำให้ พระนวกะที่เข้าอบรมมีความพึงพอใจระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ดังที่ Kirkpatrick (1998) ได้กล่าวถึงการประเมินการฝึกอบรม ไว้ว่า 1) การประเมินปฏิกิริยาเป็นการประเมินความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมเป็นการวัดว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมชอบหรือไม่ชอบ โครงการฝึกอบรม โดยอาจครอบคลุมทั้งทางด้านเนื้อหา วิทยากร วิธีการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมเอกสาร และต่าง ๆ ของการฝึกอบรม 2) การประเมินการเรียนรู้ เป็นเกณฑ์ที่บ่งชี้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ หรือเจตคติเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ สำหรับวิธีการที่ใช้ในการประเมินการเรียนรู้ทั้ง 3 ลักษณะคือ (1) วัดความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง หลักการ วิธีการ และกระบวนการทำงาน (2) การประเมินทักษะมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นหรือไม่ ให้แสดงหรือกระทำทักษะนั้น ๆ ออกมาโดยผู้ฝึกอบรมจะคอยสังเกตและให้คะแนน เรียกว่า ทดสอบการปฏิบัติงาน หรือการ

ทดสอบความสามารถมักทำในรูปของการสร้างสถานการณ์จำลอง (3) เจตคติ เป็นการวัดความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งในงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ วัฒนะ (2558) ที่ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้รายวิชาการฝึกสมาธิตามแนวพระพุทธศาสนา พบว่า ข้อคิดเห็นและเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แสดงความเห็นชื่นชมต่อโครงการ ว่าเป็นโครงการที่พัฒนาจิตใจให้มีสติ ทำให้จิตใจสงบ จิตใจมีสมาธิมากขึ้นเกิดความสงบสุขภายในจิตใจมากขึ้นกว่าเดิม สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ เกตุแก้ว (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ สำหรับนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณลักษณ์ คำมณี (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพึงพอใจในประเด็นหลักสูตรที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมมีความชัดเจน วิทยากรมีความสามารถ และเหมาะสมมากกับเรื่องที่น่าเสนอโดยภาพรวมดีมาก รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเจตปรีชา ขำเสถียร (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีอยู่ในระดับมาก

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

- 1) ควรเลือกเนื้อหากิจกรรมที่เกี่ยวข้องทางด้านคำสอนของพระพุทธศาสนา มีความหลากหลาย การเลือกหลักไตรสิกขามาใช้ ซึ่งมีเนื้อหาที่กว้างขวางลุ่มลึก จึงจำเป็นต้องเลือกมาให้เหมาะสมกับเวลา ซึ่งในงานวิจัยนี้กำหนดไว้เพียง 15 วัน ถ้าเป็นไปได้ควรจะเป็น 30 วัน
- 2) ควรนำหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ หลักสูตร 15 วันนี้ ไปทดลองใช้กับภาคการปกครองคณะสงฆ์ เช่น คณะสงฆ์หนภาคเหนือ คณะสงฆ์หนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และคณะสงฆ์หนภาคใต้

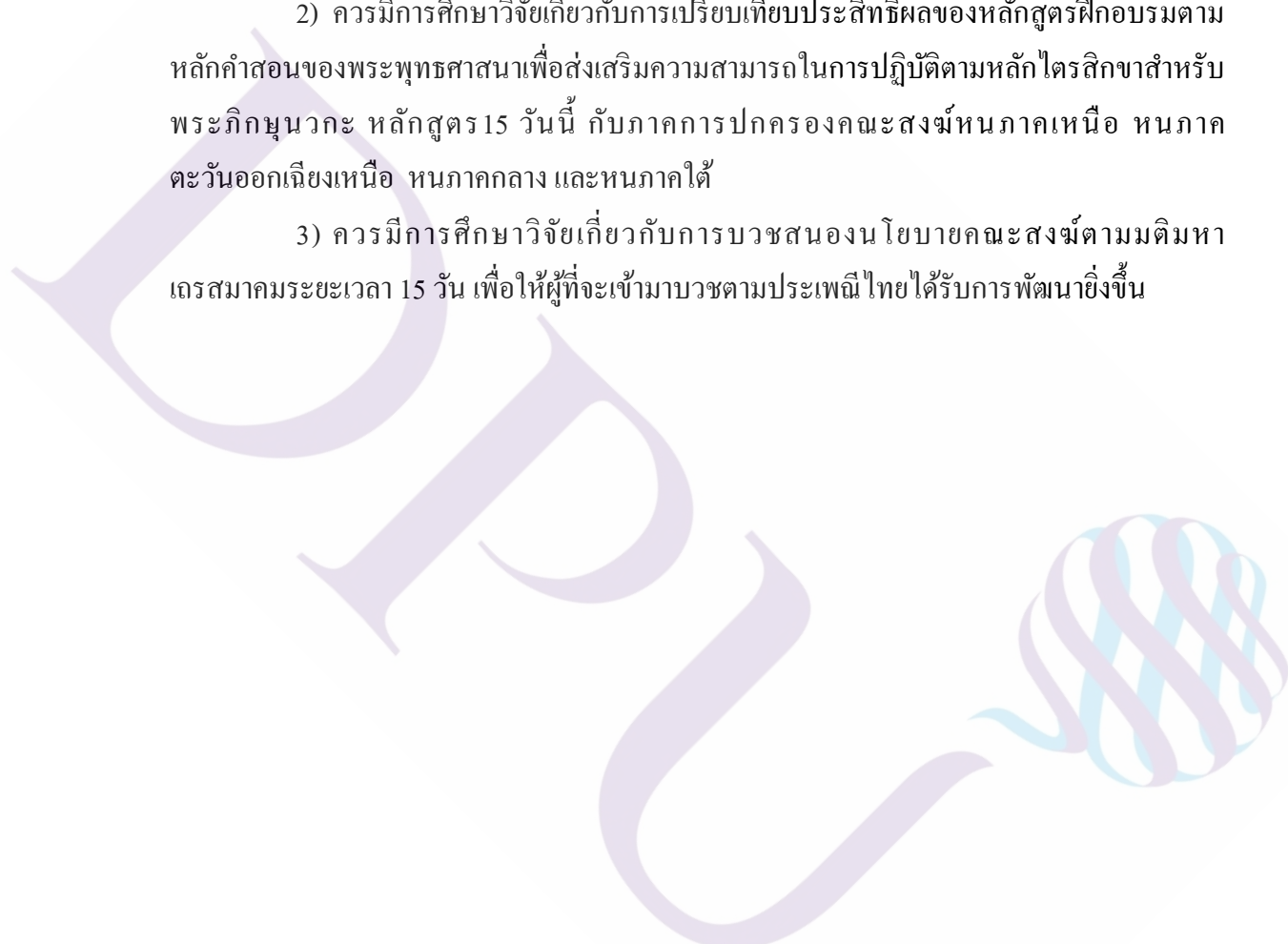
3) ในระดับนโยบาย มหาเถรสมาคมซึ่งเป็นองค์กรปกครองสูงสุดของคณะสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทย สามารถนำหลักสูตรไปปรับประยุกต์เป็นนโยบายในการกำหนดหลักสูตรสำหรับพระภิกษุณวกะที่บวชระยะเวลา 15 วัน ตามมติมหาเถรสมาคม

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการติดตามผลกลุ่มพระภิกษุณวกะที่ผ่านการฝึกอบรมต่อการนำความรู้ตามหลักไตรสิกขาไปประยุกต์ในการครองเรือน

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ หลักสูตร 15 วันนี้ กับภาคการปกครองคณะสงฆ์หนภาคเหนือ หนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หนภาคกลาง และหนภาคใต้

3) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบวชสนองนโยบายคณะสงฆ์ตามมติมหาเถรสมาคมระยะเวลา 15 วัน เพื่อให้ผู้ที่เข้ามาบวชตามประเพณีไทยได้รับการพัฒนายิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กนกนุช วสุธรัตน์. (2548). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการเสริมสร้างความฉลาดแห่งตน สำหรับนักศึกษาพยาบาล (ปริญญาโทชั้นปริญญาตรีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กัญญา ลินทร์ตันศิริกุล. (2553). *หน่วยที่ 9 เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ ในประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยหลักสูตรและการเรียนการสอน*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กาญญา คุณารักษ์. (2540). *หลักสูตรและการพัฒนา*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กาญญา คุณารักษ์. (2553). *พื้นฐานการพัฒนาหลักสูตร*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กุลชน ชนาพงศธร และ ไตรรัตน์ โกพลากรณ์. (2547). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยการฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2537). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เกศริน มนูญผล. (2544). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสมรรถภาพด้านการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น (ปริญญาโทชั้นปริญญาตรีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ฉันท ชาติทอง. (2550). *เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา*. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- ฉันท ชาติทอง. (2552). *เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- จกกลณี ชุตินาเทวินทร์. (2542). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. กรุงเทพฯ: พี เอ ลิฟวิ่ง.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- จำนง อติวัฒน์สิทธิ์. (2548). *สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิราภรณ์ เกตุแก้ว. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ สำหรับนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช (ปริญญาโทชั้นปริญญาตรีบัณฑิต)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เจตปริยา ขำเสถียร. (2559). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน (ปริญญานิพนธ์ปริญญาคุยฎบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจษฎา คะโยธา. (2558). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูวิทยาศาสตร์เพื่อจัดทำหลักสูตรรายวิชา
เพิ่มเติม บทปฏิบัติการที่เน้นทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ (ปริญญานิพนธ์ปริญญา
คุยฎบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). การพัฒนาหลักสูตร: หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: อัสตินเพลส.
- ฉันทนา ลิ้มนิรันดร์กุล. (2543). การประเมินผลการฝึกอบรม วารสารกองสุขาภิบาล, 17(2), 65-69.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2555). หลักสูตร: การวิจัยและพัฒนา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชวาล แพรัตกุล. (2516). เทคนิคการเขียนข้อสอบ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ช่อเพชร เป้าเงิน. (2545). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์
ด้านการตระหนักรู้ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดสมุทรสาคร (ปริญญานิพนธ์ปริญญาคุยฎบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2556). การพัฒนาหลักสูตร ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: วิพรินทร์.
- ชาญ สวัสดิ์สีลาดี. (2550). คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ.
กรุงเทพฯ: สวัสดิ์การสำนักงาน ก.พ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2551). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2558). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ฐานสุขวรรณ วังสุภาพงษ์. (2555). การนำหลักไตรสิกขาไปใช้ในชีวิตประจำวันของนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนเทศบาล 1 จังหวัดนครนายก (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ทวีป อภิลิทธิ. (2551). เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีศักดิ์ ทองทิพย์. (2555). การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา (สารนิพนธ์ปริญญาคุยฎ
บัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ทิวัดต์ มณีโชติ. (2549). *การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. นนทบุรี: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ทิวาพร พลพานิช. (2549). *การสอนแบบไตรสิกขา-โครงการโรงเรียนวิถีพุทธ*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา.
- ทิตนา แจมมณี. (2548). *ศาสตร์การสอน (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์จำกัด.
- ทิตนา แจมมณี. (2556). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 17)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชั้นยพร บุญปลุกษ์. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลสำหรับนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- ชำระ บัวศรี. (2532). *ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและพัฒนา*. กรุงเทพฯ: เอราวิณการพิมพ์.
- ชำระ บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ชำระ บัวศรี. (2552). *ทฤษฎีหลักสูตรการออกแบบและพัฒนา*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ธีรวัศ บำเพ็ญบุญบารมี. (2550). *การศึกษาการอุปสมบทในพระพุทธศาสนาเถรวาท*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ สีนสืบผล. (2542). *เทคนิคการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพมาศ ศรีอนุชิต. (2549). *ความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เวชสถิติโรงพยาบาลชุมชนในประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นริศรา ริชาร์ดสัน. (2560). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษาสำหรับครูระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2542). *กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: หาดทิพย์.
- นิลรัตน์ โดตะ. (2558). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้สอนระดับประถมศึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ด้านการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ปริญญาโท)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิตา ชูโต. (2530). *การประเมินผลการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ธรรมสารการพิมพ์.

- นිරนาท จุลเนียม. (2560). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- เนาวนิจ ใจมั่น. (2552). พระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาผู้เรียน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บัญชา ศิริเรืองชัย. (2551). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนเขตตรวจราชการที่ 6 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). การพัฒนาการสอน. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น .
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การพัฒนาการสอน. กรุงเทพฯ: สุริยสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยสำหรับครู (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2549). สถิติวิจัย II (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: พีเอส.พีริ้นท์.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2553). การพัฒนาหลักสูตร Curriculum development. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญศรี พรหมมาพันธุ์, และนวลเสนห์ วงศ์เชิดธรรม. (2545). แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษาหน่วยที่ 5. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปฏิพงษ์ จงรัฐธรรม. (2559). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). ทศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2556). การจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ประสาท เนื่องเฉลิม. (2553). หลักสูตรการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปราณี สังขะตะววรรณ, และ ชวิชัย ชัยจิรฉายกุล. (2553). หน่วยที่ 1 ทฤษฎีหลักสูตร หลักการและกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ใน ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาหลักสูตรและการสอน. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปราโมทย์ จันทร์เรือง. (2548). เอกสารประกอบการสอนรายวิชาหลักการและแนวทางการพัฒนาหลักสูตร. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ปราโมทย์ จันท์เรือง. (2552). *เอกสารคำสอนรายวิชาการพัฒนาหลักสูตร*. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ. (2552). *เทคนิคการฝึกอบรม*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรพรรณ ศรีรุ่งเรือง. (2551). *ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี (ปริญญาโทปริญญาตรีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรรณมา ดวงบุตร. (2559). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาด้วยการใช้วิธีการสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พระครูปลัดสัมพัฒน์ธรรมจารย์. (2560). *แนวทางปฏิบัติธรรม*. กรุงเทพฯ: ประยูรสาส์นไทยการพิมพ์.
- พระครูสิริธรรมภักดิ์. (2559). *การนำหลักไตรสิกขาไปใช้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมส์*, 3(2), 1-12.
- พระทะนง ทุมมิโก (ปานทอง). (2553). *ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการบวชในสังคมไทยปัจจุบัน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพวิสุทธิกวี. (2543). *อานิสงส์การออกบวช*. กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระธรรมกิตติวงศ์. (2548). *พุทธธรรม 5 นาที*. กรุงเทพฯ: ดิพัญ.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2540). *พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม*. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2542). *การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2547). *สัมมาสมาธิและสมาธิแบบพุทธ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม
- พระธีระเดช เดชชมนโม (ธีรัญ). (2563). *แนวทางการพัฒนาอินทรีย์สังวรของพระภิกษุในสังคมปัจจุบัน*. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมส์*, 7(1), 30-41.

- พระใบฎีกาอินถนอม มหาวิโร. (2548). *การอุปสมบทในพระพุทธศาสนาเถรวาท ศึกษากรณี คำบาลห้วขวาง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (2549). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: เอส. อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (2552). *พุทธธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระพรหมคุณาภรณ์. (2557). *พุทธธรรม (ฉบับปรับขยาย)* (พิมพ์ครั้งที่ 39). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2554). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมนต์ตรี กิจจสโร. (2561). การปรับใช้หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนโรงเรียนศรีวิไลวิทยา อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ *วารสารธาตุพนมปริทรรศน์*, 2(2), 168-183.
- พระมหากิตติพัฒน์ ศรีนาถ. (2550). *แนวโน้มวิกฤตพระสงฆ์ศาสนาทายาทเนื่องด้วยการบวชในสังคมไทยปัจจุบันศึกษาเฉพาะกรณีการบวชระยะสั้นของพระสงฆ์ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดราชบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พระมหาเฉลิม สงเอียด. (2548). *ระบบการสรรหา และคัดเลือกรับบุคลากรเข้าบวช : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดชลประทานรังสฤษฎ์ นนทบุรี*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระมหาวิเศษ ปญญาวิโร. (2550). *การบวชเรียนที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนไทยภูเขาโรงเรียนพระปริยัติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระมหาสมนึก หอมริน. (2550). *สาเหตุและผลกระทบของการอุปสมบทระยะสั้นในสังคมไทยปัจจุบัน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสหัส ฐิตสาโร. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุทัศน์ ไชยธาดา. (2544). *บทบาทพระอุปัชฌาย์ต่อการพัฒนาคุณภาพพระนวกะ ศึกษาเปรียบเทียบ บทบาทพระอุปัชฌาย์เถรวาทและพระอุปัชฌาย์มหยานในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

- พระมหาหรรษา ธนญาโณ. (2555). *ศึกษาความคิดเห็นของพระนวกะต่อการอุปสมบท: ศึกษากรณี วัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางธิสาร). (2554). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิธีสอนศิลปกรรมระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของพระสอนศิลปกรรม ตามโครงการของกระทรวงศึกษาธิการ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระราชวรเมธี (ประสิทธิ์ พุทธมรสี). (2557). *วิพากษ์พุทธปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในกระแสอาเซียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเสริมพร แก้วมะ. (2560). *ผลของการปฏิบัติสมาธิที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำกรณีศึกษา: ผู้เรียนหลักสูตรครูสมาธิ สถาบันพลังจิตตานุภาพ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- พิชญ์รัตน์ บุญช่วย. (2552). *การศึกษากระบวนการสร้างภavana 4 โดยใช้หลักไตรสิกขา แนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- พิชิต ฤทธิจรรยา. (2545). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เข้าส์ออฟเคอร์มิสท์.
- พิชิต ฤทธิจรรยา. (2548). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เข้าส์ออฟเคอร์มิสท์.
- พิชิต ฤทธิจรรยา. (2552). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เข้าส์ออฟเคอร์มิสท์.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, และเพียว ยินดีสุข. (2548). *วิธีวิทยาการสอนวิทยาศาสตร์ทั่วไป*. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- พิสนุ ฟองศรี. (2550). *วิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พอเพอร์ดี.
- พิสุทธา อารีราษฎร์. (2550). *การวิจัยทางการศึกษา*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- พีระพรรณ ทองศูนย์. (2556). *การพัฒนาหลักสูตรการจัดการความรู้ท้องถิ่นอีสานใต้ด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พุทธทาสภิกขุ. (2548). *กระแสแห่งชีวิต: การปฏิบัติธรรมที่นำไปสู่นิพพาน*. กรุงเทพฯ:ธรรมสภาศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).
- พุทธทาสภิกขุ. (2549). *ตามรอยพระอรหันต์*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

- เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์. (2554). *การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ: การจัดการข้ามวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- เพ็ญรุ่ง ปานใหม่. (2544). *ไตรสิกขารากแก้วแห่งคุณค่าในยุคปฏิรูปการศึกษา*. ม.ป.ท.: สีมารจารย์.
- เพลินพิศ โตอ่อน. (2548). *การศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพศาล หวังพานิช. (2536). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ไพศาล หวังพานิช. (2542). *การวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ภนิดา ชัยปัญญา. (2541). *การวัดความพึงพอใจ*. กรุงเทพฯ: แสงอักษร.
- ภัทราภรณ์ เนินกร่าง. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย) จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนชิตา เรืองรัมย์. (2556). *การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มนต์ชัย เทียนทอง. (2548). *สถิติและวิธีการวิจัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มัน เสือสูงเนิน. (2557). *การพัฒนาตนตามแนวทางพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มาลินี บุญธรัตน์. (2558). *หลักการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2559). *การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุทธนา ปัญญาดี. (2553). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีทักษะกระบวนการคิดเป็นลำดับขั้นตอนโดยนำแนวคิดการเขียนอธิบายด้วยผังงาน*. กรุงเทพฯ: โรงเรียนพณิชยการ.
- เขาวดี วิบูลย์ศรี. (2552). *การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์ (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ระพีพันธ์ โพธิ์ศรี. (2549). *สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รัตน์ พิษิตปรีชา. (2561). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุจิร ภู่อารยะ. (2545). *การพัฒนาหลักสูตรตามแนวปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- รุจิร ภู่อารยะ. (2551). *การพัฒนาหลักสูตรตามแนวปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ :
บั๊กพอยท์.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- ลักขณา หมั่นจักร. (2546). *การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน*. *วารสารข้าราชการ*, 38(1),
69-79.
- ลิขิต กาญจนารัตน์. (2548). *จิตวิทยา : จิตวิทยาประยุกต์เพื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณุช สายทอง. (2560). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1* (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- วรวรรณ ศรียาภัย. (2554). *การประชุมและฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*. สมุทรปราการ:
เดอะ บุ๊คส์ พลัส พับลิชชิง.
- วันเพ็ญ วรรณโกมล. (2544). *การพัฒนาการสอนสังคมศึกษา*. สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์: Human Relations Technique* (พิมพ์ครั้งที่ 8).
กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์.
- วิจิตร อาวะกุล. (2547). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2551). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โฟรเพซ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). *กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ:
สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2552). หน่วยที่ 13 การประเมินหลักสูตร ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาหลักสูตรและวิทยวิธีทางการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 8). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- วิชัย วงษ์ใหญ่, และกัญญา ลินทรต้นศิริกุล. (2553). *หน่วยที่ 9 การประเมินหลักสูตรและการเรียนการสอน ใน ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาหลักสูตรและการสอน*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2518). *หลักการสร้างและวิเคราะห์ข้อสอบ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนการพิมพ์.
- วิโรจน์ คุ่มครอง. (2548). *การศึกษาเชิงวิเคราะห์เรื่องสามเณรกับการบรรลุนิพนธ์ปริญญาโท* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิโรจน์ พรหมสุด. (2547). *การบวช : กระบวนการขัดเกลาเพื่อความเป็นศาสนทายาทคุณภาพ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิลาวรรณ ทรัพย์ศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถกร.
- วิวารวรรณ เนตรทิพวัลย์. (2548). *การศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีรภัทร ไม้ไหว. (2560). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศักรินทร์ ชนประชา. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการศึกษานอกระบบสำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สังัด อุทรานันท์. (2532). *การพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.
- สนฤดี ศรีสวัสดิ์. (2551). *การพัฒนาชุดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้หลักการเรียนรู้แบบไตรสิกขา เรื่อง การเสริมทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สนิท ไชยวงศ์ด. (2557). *จะรักษาพระพุทธศาสนาให้มั่นคงไว้ได้อย่างไร*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2556). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สมคิด บางโม. (2559). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. (2527). *พฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลง ใน เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา เล่มที่ 1*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2546). *เทคนิคการเป็นวิทยากรฝึกอบรม* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เพอร์เน็ท.

- สมชาติ กิจยรรยง, และอรจรรย์ ฌ ตะกั่วทุ่ง. (2550). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- สมชาติ กิจยรรยง, และอรจรรย์ ฌ ตะกั่วทุ่ง. (2551). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สมชาย สังข์สี. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนามาตรฐานการศึกษาสำหรับผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2549). *การวัดผลการศึกษา*. กาลสินธุ์: โรงพิมพ์ประสานการพิมพ์.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2553). *การวัดผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กาลสินธุ์: โรงพิมพ์ประสานการพิมพ์.
- สมบูรณ์ วัฒนะ. (2558). ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้รายวิชาการฝึกสมาธิตามแนวพระพุทธศาสนา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 9(3), 46-56.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, บรรณาธิการ. (2540). *รวมบทความทางการประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุคนธ์ เกาเส็น. (2549). *การประเมินโครงการฝึกอบรมพระนวกะ วัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุจิตรา ชนายนันท์. (2554). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.
- สุเทพ อ่วมเจริญ. (2555). *การพัฒนาหลักสูตร : ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนีย์ ภูพันธ์. (2546). *แนวคิดพื้นฐานการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร*. เชียงใหม่: แสงศิลป์.
- สุพัตรา จึงสง่าสม. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุข เทศบาลเมือง จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2530). *หลักสูตรและการสอนระดับประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2535). *ความคิดและภูมิปัญญาไทย: ด้านการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2542). *การพัฒนาการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสตร์*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- สุมาลี จันทร์ชลด. (2547). *การวัดและประเมินผล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ.
- สุมิตร คุณานุกร. (2536). *หลักสูตรและการสอน*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ มูลคำ, และอรรถัย มูลคำ. (2545). *20 วิธีจัดการเรียนรู้: เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและการเรียนรู้การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- เสนาะ ผดุงนัทร. (2552). การบวช: บุญยิ่งใหญ่ของชาวพุทธ. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 5(3), 199-200.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, และอเนกกุล กรีแสง. (2522). *หลักเบื้องต้นของการวัดผลการศึกษา*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- แสงธรีา เจริญนาน. (2550). *ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เน้นการสร้างความรู้ด้วยตนเองต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเคมี ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 กลุ่มโรงเรียนอัสสัมชัญ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- อเนก สุวรรณบัณฑิต, และภาสกร อุดมพัฒนกิจ. (2548). *จิตวิทยาการบริการ (Service Psychology Comprehension Strategies and Trend)*. กรุงเทพฯ: เพรส แอนด์ดีไซน์.
- อมร นนทสุด. (2535). *แนวคิด หลักการและวิธีดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกรรมการสาธารณสุขมูลฐาน.
- อรวรรณ เฉลยนาถ. (2553). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการคิดอย่างมีวิจารณญาณ จากการเรียนรู้แบบไตรสิกขากับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ เรื่องงานประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรุณลักษณ์ คำมณี. (2561). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 (ปริญญาโท)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อลงกรณ์ มีสุทธา, และสุมิตร สัจฉกร. (2551). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินโดยใช้ Competency (พิมพ์ครั้งที่ 14)*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- อารีย์ พรหมเล็ก. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนักศึกษาวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาความสามารถการจัดประสบการณ์ที่เสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับเด็กปฐมวัย (ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิช.
- อุทุมพร จามรมาน. (2533). *คู่มือการประเมินโครงการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: พันปีพับลิชชิง.
- อุทุมพร จามรมาน. (2549). *การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เอกรินทร์ สัมहाศาล. (2545). *การออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริง*. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.

ภาษาต่างประเทศ

- Applewhite, P. B. (1965). *Organization behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Armstrong, D. G. (2003). *Curriculum today*. New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- Beach, D. S. (1970). *Personnel: The management of people at work* (3rd ed.). New York: McMilan.
- Beauchamp, G. (1981). *A curriculum theory* (4th ed.). Itasca: F.E Peacock Publisher.
- Bloom, B.S. et.al. (1956). *Taxonomy of educational objectives Cognitive Domain*. New York: Mckay .
- Bloom, S. (1976). *Human characteristics and school learning*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Buckley, Rpgger & Jim, Caple. (1995). *The theory and practice of training* (3rd ed.). London: Kogen. Page.
- Castle, S., Fox, R. K., & Souunder, K. O. (2006). *Do professional development school (PDSs) make a difference?: A comparative study of PDS and Non-PDS teacher candidates*. *Journal of Teacher Education*, 57(1), 65-80.
- Chang, Y.R. (1995). *Success through teamwork: A practical guide to interpersonal team dynamics*. London: Kogan Page Ltd.
- Cronbach, L. J. (1972). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collions.
- Dessler. (1999). *Essentials of human resource management*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Dessler, G. (1997). *Human resource management* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Eysenck, J.J. , Arnold, W, & Meili, R. (1972). *Encyclopedia of psychology*. London: Search Press Limited.

- Good, C.V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill Book.
- Hammond, R.L. (1967). *Evaluation at the local level in education theory and practice*.
Beiwont company.
- Jeanpierre, B., Oberhauser, K., & Freemman, C. (2005). Characteristics of professtional development that effect change in secondary science teachers' classroom practices. *Journal of Research in Science Teaching*, 42(6), 668-690.
- Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluating training programs: The four levels* (2nd ed.).
San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Leopold, Harris, & Watson. (1999). *Strategic human resourcing : Principles, perspectives and Practices*. London: Pearson Education Limited.
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1994). *Designing training programs: The critical events model*.
(2nd ed.). Houston: Gulf Pub.
- Oliva, P. F. (1992). *Developing the curriculum* (3rd ed.). New York: Harper Collins.
- Powell, D. H. (1983). *Understanding human adjustment: Normal adaptation through the life cycle*. Boston: Little Brown.
- Provus Malcoim. (1971). *Discripancy evaluation*. Berkerley, CA: McCutchan Publishing.
enhancing human performance. New York: American Management Association.
- Saylor, G. J., & Alexander, W. M. (1974). *Planning curriculum for school*. New York: Holt,
Rinehart and Winston inc.
- Saylor , J.G., Alexander, W.M., & Lewis, A.J. (1981). *Curriculum planing for better teaching and learning*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Scriven, M.S. (1967). *Goal –free evaluation*. In E.House(ed), *School Evaluation : The Politics and Process*. Berkertey : McCutchan.
- Shelly, Maynard W. (1975). *Responding to social change*. Pennsylvania: Dowden Huntchisam.
Press. Inc.
- Stake, R.E. (1995). Quantative case studies, In *N.K.Denzin & Y.S.Lincoln(Eds.) The Sage handbook of qualitative research* (3rd ed.). Thousand oaks, CA: Sage.
- Stufflebeam, D. L. (2000). The CIPP model for evalutaion. In D. L. Stufflebeam, G. F. Madaus, & T. Kellaghan (Eds.), *Evalutaion Models: Viewpoints on Educational And Human Services Evaluation* (2nd ed., pp. 280-317). Boston, MA: Kluwer Academic.

- Stufflebeam, D. L. (2003). The CIPP model for evaluation. In D.L. Stufflebeam, & T. Kellaghan, (Eds.), *The international handbook of educational evaluation*. Boston, MA: Kluwer Academic.
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development : theory and Practice*. New York: Harcourt Brace and Word.
- Tyler, Raph.W. (1949). *Basic principle of curriculum and instruction*. Chicago: The University of Chicago.
- Tyler, R.W. (1969). *Basic principle of curriculum and instruction*. Chicago: The University of Chicago.
- Vroom, W. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Wolman, B. B. (1973). *Dictionary of behavior science*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามและเกณฑ์การเลือกผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
ที่ใช้ในการวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญและเกณฑ์การเลือกผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. พระครูสิริคุณากร (อากร ป.ธ.5)
 เปรียญธรรม 5 ประโยค
 ปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.)
 Doctor of Philosophy (Ph.D.)
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ศาลายา จ.นครปฐม
 ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษฎ์ พระอารามหลวง จ.นนทบุรี
2. พระครูสุนทรพจนบัณฑิต
 เปรียญธรรม 4 ประโยค, ปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต(พธ.บ) M.A.,
 ปรัชญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.), รองศาสตราจารย์
 อธิการบดีฝ่ายบริหาร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 เจ้าคณะอำเภอขนอม จ.นครศรีธรรมราช, เจ้าอาวาสวัดเจดีย์หลวง อ.ขนอม
 จ.นครศรีธรรมราช
3. พระมหาประคุณ คุณธมฺโม
 เปรียญธรรม 4 ประโยค, ปริญญาเอก (Ph.D.) เอกภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยไมซอร์
 ประเทศอินเดีย
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์, อดีตคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
 อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ศาลายา จ.นครปฐม
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชลี ทองएम
 สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน วิทยาลัยครุศาสตร์
 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
5. ดร. เสน่ห์ เฉชะวงศ์
 อาจารย์ประจำ คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม
 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
 อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

เกณฑ์การเลือกผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
- เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน
- เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน หรืออยู่ในสายงานที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 5 ปี หรือ
- เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา การวัดและประเมินผลทางการศึกษา หรือเป็นอาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญกรรมการสอบวิทยานิพนธ์







ภาคผนวก ค

หลักสูตรฝึกรอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา
เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา
สำหรับพระภิกษุณวกะ



หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา
เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา
สำหรับพระภิกษุnovice

สุจินตนิพนท หนูชู

เอกสารประกอบวิทยานิพนธ์

ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
1. หลักการและเหตุผล.....	213
2. จุดมุ่งหมายหลักสูตร.....	215
3. เนื้อหาสาระของหลักสูตร.....	215
4. กิจกรรมการฝึกอบรม.....	216
5. สื่อและแหล่งเรียนรู้.....	226
6. การวัดและการประเมินหลักสูตร.....	227



หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริม ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุ novice

1. หลักการและเหตุผล

การบวชในสมัยพุทธกาลเพื่อมุ่งบรรลุธรรมผลนิพพาน ปัจจุบันบุคคลผู้เข้ามาบวชเป็นพระภิกษุด้วยเหตุผลที่ต่างกันเมื่อสภาพของสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปต่างจากสมัยพุทธกาล อันเป็นผลเนื่องมาจากปัจจัยทางสังคม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่เข้ามาเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น จึงทำให้มูลเหตุของการบรรพชาอุปสมบทมิใช่มีเพียงเพื่อมุ่งบรรลุธรรมผลนิพพานอย่างเดียวนั้น แต่มีเหตุผลอื่นที่แตกต่างกันออกไปมากมายหลายประการ จึงเกิดประเพณีการอุปสมบทขึ้นในเมืองไทย เช่น อุปสมบทเจ็ดวันบ้าง สิบห้าวันบ้าง หนึ่งเดือนบ้าง หรือสามเดือนบ้าง (พระธรรมปิฎก, 2540, น. 143) สาเหตุหลักของการบวชนั้น มีหลายประการ เช่น 1) อุปสมบทเพราะต้องการแสวงหาความสงบระงับ 2) อุปสมบทเพราะความเบื่อหน่าย 3) อุปสมบทเพราะความศรัทธา 4) อุปสมบทเพราะความเกรงใจ 5) อุปสมบทเพราะต้องการเห็นพระพุทธเจ้า 6) อุปสมบทเพราะเพื่อนขอร้อง 7) อุปสมบทคล้อยตามผู้ที่ตนเคารพนับถือ (หลอด รตนาญาโณ, 2555, น. 30)

สภาพปัญหาปัจจุบันของการฝึกอบรมพระภิกษุ novice ผู้เข้ามาบวชเป็นพระภิกษุด้วยสาเหตุต่างกัน บางคนไม่มีความศรัทธาจะบวชแต่ถูกพ่อแม่บังคับให้บวชบ้าง เพราะเพื่อนชักชวนบ้าง บวชเพื่อเลี้ยงชีพบ้าง เมื่อเข้ามาบวชแล้วก็ไม่ได้ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนและฝึกหัดปฏิบัติ ประพฤติต่อแหลมต่อการละเมิดพระวินัย (สุทศน์ ไชยะภา, 2544, น. 236) การวางเป้าหมายไม่ถูกต้องแต่พยายามให้การบวชบรรลุเป้าหมายนั้น จึงเป็นสาเหตุแห่งวิกฤติศรัทธาของพระพุทธศาสนา (ทะนง ปานทอง, 2553, น.1) จากวิกฤติการณ์การบวชในพระพุทธศาสนาข้างต้นนั้น ส่งผลให้ผู้บวชในสังคมไทยประสบกับภาวะวิกฤติต่างๆ เพิ่มมากยิ่งขึ้นกว่าสมัยอดีต ได้บั่นทอนความเชื่อมั่นเรื่องการบวชเป็นพระภิกษุในประเทศไทยว่า การบวชนั้นยังเป็นการทำให้ชีวิตเจริญด้วยคุณธรรมหรือเป็นผู้ฝึกฝนพัฒนาตนเองได้มากน้อยเพียงใด

สภาพที่ควรจะเป็นของการฝึกอบรมพระภิกษุ novice การให้กุลบุตรชายผู้มีอายุ 20 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป บวชเป็นภิกษุหรือเป็นพระในพระพุทธศาสนาตามขั้นตอนที่ถูกต้อง ยังเป็นการปลื้มตัวออกจากการอยู่ครองเรือนอันเป็นพันธนาการของชีวิต เป็นการเว้นจากการทำชั่วต่าง ๆ เว้นจากการนุ่งห่มอย่างฉาวราวส เว้นจากการกินอยู่อย่างฉาวราวส ด้วยการสละโลกีย์ทั้งห้าเรือน สละความมีทรัพย์สินสมบัติ สละ

วงศาตนาญาติทั้งหลาย ไปสู่ความเป็นอิสระด้วยการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง โดยเริ่มจากการสละละทิ้งที่ไม่ดีไม่งาม บาปอกุศลต่าง ๆ และหมั่นประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงาม หรือกุศลธรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุด การที่จะรักษาพระพุทธศาสนาเอาไว้ให้ได้ นั้น จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องให้พระภิกษุและสามเณรได้มีความรู้ มีการศึกษาทั้งธรรม และวิชาการทางโลก ความรู้ของพระก็จะต้องรู้ เพราะเป็นเรื่องของการรักษาพระพุทธศาสนา แต่ก็ต้องรู้ความรู้ชาวบ้านด้วย เพราะบ้านและวัดก็อยู่ในชุมชนเดียวกันสังคมเดียวกัน ดังนั้น พระควรจะมีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป เพื่อให้สอดคล้องกันกับโลกปัจจุบัน (สนธิ ไชยวงศ์คต, 2557) การเปลี่ยนแปลงไปตามวัฏจักรของสังคมแห่งความรู้ วิธีการปลูกปัญญา การจัดการศึกษา จะยึดหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นการฝึกอบรมที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าการเรียนการสอนในทางทฤษฎี และให้ความสำคัญแก่การจัดการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร พระพุทธศาสนาจึงได้ชื่อว่าเป็นศาสนาแห่งการศึกษาสภาวะพิเศษเหล่านี้เอื้ออำนวยให้เกิดการขยายรูปธรรมแห่งความสำเร็จสู่สังคมส่วนรวมในหลากหลายรูปแบบ (พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2554) การพัฒนาบุคลากรภายในวัดเพื่อสังคม วัดต้องจัดพระที่เลี้ยงดูดูแลการปฏิบัติศาสนกิจ ศาสนพิธีและการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ภายในวัดให้แก่พระบวชใหม่ ให้ปฏิบัติได้ถูกต้อง เป็นประโยชน์แก่วัดและสังคม ส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรได้อบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานหน้าที่ต่างๆ ภายในวัด เช่น หลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์ หลักสูตรพระนักเผยแผ่เพื่อพัฒนาวัดและสังคมต่อไป (พระมหาสหัส จิตฺตสาโร, 2557)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นพระวิทยากรฝึกอบรมพระภิกษุณวกะ และเป็นผู้เลื่อมใสและศรัทธาในคำสอนของพระพุทธศาสนา จึงเห็นว่าการฝึกอบรมพระภิกษุณวกะให้เข้าถึงคำสอน ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และนำมาใช้ได้อย่างถูกต้อง โดยเฉพาะหลักไตรสิกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มีเนื้อหาที่เหมาะสมสำหรับพระภิกษุณวกะ ดังเหตุผลข้างต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการพัฒนาการฝึกอบรมตามหลักสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ จึงเป็นแนวทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุณวกะได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และผู้วิจัยเชื่อว่า หลังจากทีลาสิกขาบทแล้ว ยังสามารถนำหลักธรรมดังกล่าวไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อีกด้วย

2. จุดมุ่งหมายหลักสูตร

โดยการศึกษาเป้าหมายในการฝึกอบรมหลักสูตร มากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดย

1. เพื่อให้พระภิกษุสาวกมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา
2. เพื่อให้พระภิกษุสาวกมีความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา

เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา

3. เนื้อหาสาระของหลักสูตร

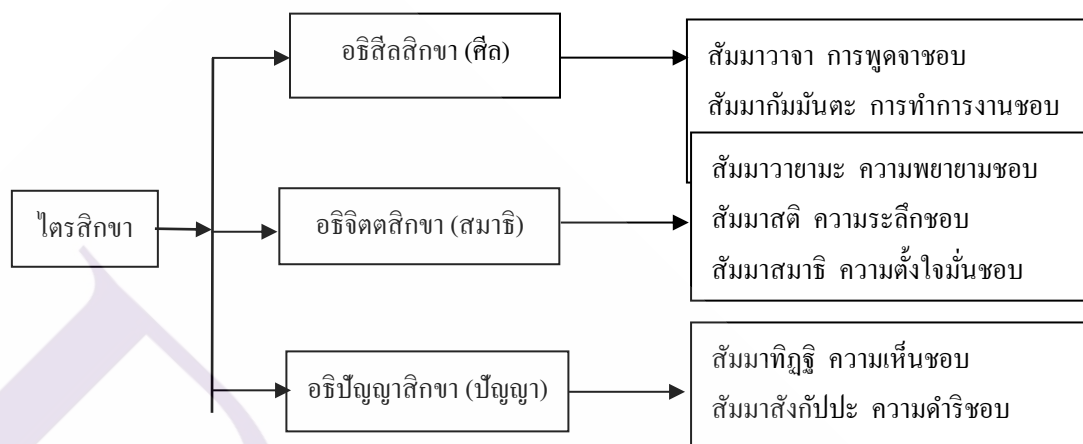
คำสอนของพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับไตรสิกขา เนื้อหาสาระของหลักสูตร โดยนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้ตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา คือ หลักไตรสิกขาเป็นสำคัญของการเรียนรู้

ไตรสิกขานั้น ได้จัดวางรูปขึ้น โดยมุ่งให้เกิดขึ้นตามหลักปฏิบัติแห่งอริยมรรค (มรรควิธีแก้ปัญหา หรือมรรคแห่งความดับทุกข์) คือ เป็นการฝึกฝนอบรมให้องค์ทั้ง 8 มรรคนั้นเกิดมีและเจริญงอกงาม ใช้ประโยชน์ได้บริบูรณ์ยิ่งขึ้น แก้ไขปัญหาความดับทุกข์ได้ดียิ่งขึ้นตามลำดับจนถึงที่สุด กล่าวคือ

1) อริศีลสิกขา (ศีล) คือ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมีสัมมาวาจา) การพูดจาชอบ) สัมมากรรมมันตะ (การทำกรณชอบ) และสัมมาอาชีวะ (การเลี้ยงชีวิตชอบ) เจริญงอกงามขึ้น จนบุคคลมีความพร้อมทางความประพฤติ วินัย และความสัมพันธ์ทางสังคมถึงมาตรฐานของอารยชน เป็นพื้นฐานแก่การสร้างเสริมคุณภาพจิตได้ดี

2) อริจิตตสิกขา (สมาธิ) คือ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมี สัมมากรรมมันตะ (ความพยายามชอบ) สัมมาสติ (ความระลึกชอบ) และสัมมาสมาธิ (ความตั้งใจมั่นชอบ) เจริญงอกงามขึ้น จนบุคคลมีความพร้อมทางคุณธรรม มีคุณภาพจิต สมรรถภาพจิต และสุขภาพจิต พัฒนาถึงมาตรฐานของอารยชนเป็นพื้นฐานแห่งการพัฒนาปัญญาได้ดี

3) อริปัญญาสิกขา (ปัญญา) คือ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมี สัมมาทิฐิ (ความเห็นชอบ) และสัมมาสังกัปปะ (ความดำริชอบ) เจริญงอกงามขึ้น จนบุคคลมีความพร้อมทางปัญญาถึงมาตรฐานของอารยชน สามารถดำรงชีวิตอยู่ด้วยปัญญา มีจิตใจโปร่งใส เบิกบาน ไร้ทุกข์ หลุดพ้นจากความยึดติดถือมั่นต่าง ๆ เป็นอิสระเสรีด้วยปัญญาอย่างแท้จริง สรุปลงแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ของไตรสิกขากับอัญมณีรัตนโกสินทร์

4. กิจกรรมการฝึกอบรม

โดยกำหนดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาของหลักสูตร กำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ทฤษฎีควบคู่กับการฝึกปฏิบัติจริง การจัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการฝึกปฏิบัติจริง

วัน/เวลา	04.00-05.30 น	09.00-11.00 น	พัก	13.00-15.30 น	18.00-20.30 น
1	ทำวัตรเช้า	พิธีบรรพชา		พิธีอุปสมบท	
2	ทำวัตรเช้า-ข้อคิด กัมมัญฐาน	ความรู้เบื้องต้น เกี่ยวกับพระวินัย		สิกขาบท ในพระปาฏิโมกข์	สิกขาบท ในพระปาฏิโมกข์
3	ทำวัตรเช้า-ข้อคิด กัมมัญฐาน	ข้อปฏิบัติเบื้องต้น เกี่ยวกับอภิสงฆจาร		วัดที่พึงทราบ	ทำวัตรเย็น การพูดจาชอบ กัมมัญฐาน
4	ทำวัตรเช้า-ข้อคิด กัมมัญฐาน	การทำงานชอบ		การเลี้ยงชีวิตชอบ	ทำวัตรเย็น กัมมัญฐาน
5	ทำวัตรเช้า-ข้อคิด กัมมัญฐาน	กัมมัญฐาน ความพยายามชอบ		กัมมัญฐาน ความระลึกรู้ชอบ	ทำวัตรเย็น กัมมัญฐาน
6	ทำวัตรเช้า-ข้อคิด กัมมัญฐาน	กัมมัญฐาน ความตั้งใจมั่นชอบ		กัมมัญฐาน ความเห็นชอบ	ทำวัตรเย็น ความดำริชอบ กัมมัญฐาน

วัน/เวลา	04.00-05.30 น	09.00-11.00 น		13.00-15.30 น	18.00-20.30 น
7	ทำวัตรเช้า-ข้อคิด กัมมัฏฐาน	กิจกรรมวันอาทิตย์		ลงพระอุโบสถ ฟังพระปาฏิโมกข์	ทำวัตรเย็น วิดิทัศน์
8	ทำวัตรเช้า-ข้อคิด กัมมัฏฐาน	ทัศนศึกษา วัดปัญญาบันฑิตาราม		ทัศนศึกษา วัดปัญญาบันฑิตาราม	ทำวัตรเย็น กัมมัฏฐาน
9	ทำวัตรเช้า-ข้อคิด กัมมัฏฐาน	พุทธประวัติศึกษา		การเข้าถึง พระรัตนตรัย	ทำวัตรเย็น วิดิทัศน์
10	ทำวัตรเช้า-ข้อคิด กัมมัฏฐาน	บวชทำไม		มงคลชีวิต	ทำวัตรเย็น กัมมัฏฐาน
11	ทำวัตรเช้า-ข้อคิด กัมมัฏฐาน	พระคุณมารดา-บิดา		พรหมวิหารธรรม	ทำวัตรเย็น วิดิทัศน์
12	ทำวัตรเช้า-ข้อคิด กัมมัฏฐาน	ไตรสิกขา		อริยมรรคมีองค์ 8	ทำวัตรเย็น กัมมัฏฐาน
13	ทำวัตรเช้า-ข้อคิด กัมมัฏฐาน	กิจกรรมบนอาคาร ปัญญานันทานุสรณ์		กสิกรรมปฏิบัติ	ทำวัตรเย็น วิดิทัศน์
14	ทำวัตรเช้า-ข้อคิด กัมมัฏฐาน	ศาสนพิธี		บำเพ็ญทานบารมี	ทำวัตรเย็น กัมมัฏฐาน
15	ทำวัตรเช้า-ข้อคิด กัมมัฏฐาน	ปัจฉิมโอวาทธรรม พระอุปัชฌาย์		ข้อคิดก่อนลาสิกขาบท จากคณะพระพี่เลี้ยง	ปฏิบัติเนสัชชิก ตลอดทั้งคืน
16	ทำวัตรเช้า-ข้อคิด กัมมัฏฐาน	ลาสิกขา			

กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม

1. คีล (พระวินัย) จุดประสงค์ เพื่อให้พระภิกษุภิกษุณีจะได้เรียนพระวินัย และนำไปประพฤติปฏิบัติ ตั้งตนตามพระธรรมวินัยได้อย่างถูกต้อง มีความงดงามด้านกาย วาจา ส่งเสริมให้เกิดความศรัทธาต่อประชาชน มีชีวิตที่สะอาดบริสุทธิ์ เป็นเนืองนาคูญ

กิจกรรม	สาระการเรียนรู้	เวลา /ช.ม.
หน่วยที่ 1 คีล		
กิจกรรมที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับพระวินัย	ความหมายของพระวินัย และคำที่เกี่ยวข้อง เช่น วัตร ลิกขาบท วัตถุประสงค์ของการบัญญัติพระวินัย อานิสงส์ของพระวินัย	2
กิจกรรมที่ 2 ลิกขาบทในพระปาฏิโมกข์ (คีล 227) เพื่อให้รู้และปฏิบัติได้ถูกต้อง	ปาราชิก 4, สังฆาทิเสส 13, อนิยต 2 นิคคัคคิยปาจิตตีย์ 30, ปาจิตตีย์ 92, ปาฏิเทศนียะ 4, เสขียวัตร 75 และ อธิภณสมณะ 7	2
กิจกรรมที่ 3 ข้อปฏิบัติเบื้องต้นเกี่ยวกับบอภิสมาจาร (สิ่งที่จะต้องปฏิบัติให้เกิดความงดงาม)	ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับทางกาย (กายบริหาร) การจำพรรษา การลงอุโบสถ การปวารณา และกฐิน	2
กิจกรรมที่ 4 วัตรที่พึงทราบ	อุปัชฌายวัตร อาจารย์วัตร ท่อโคจร	2
กิจกรรมที่ 5 การพูดจาชอบ	การพูดจาชอบ มี 4 อย่าง คือ 1) เจตนาเว้นจากการพูดไม่จริง 2) เจตนาเว้นจากการพูดส่อเสียด 3) เจตนาเว้นจากการพูดคำหยาบ และ 4) เจตนาเว้นจากการพูดเพื่อแฉ้อ	2
กิจกรรมที่ 6 การทำงานชอบ	การทำงานงานชอบ มี 3 อย่าง คือ 1) เจตนาเว้นจากการฆ่าหรือทำร้าย 2) เจตนาเว้นจากการลักขโมย หรือหยิบของที่เขาไม่ให้ และ 3) เจตนาเว้นจากการประพฤติผิดในกาม	2

กิจกรรม	สาระการเรียนรู้	เวลา /ช.ม.
กิจกรรมที่ 7 การเลี้ยงชีวิตชอบ	การเลี้ยงชีวิตชอบ 5 อย่าง คือ 1) มีเจตนา ดำเนินชีวิตโดยไม่ผิดศีล 2) เจตนาอยู่ด้วย การเลี้ยงชีวิตที่ชอบด้วยธรรม 3) ปฏิบัติ กิจวัตร นุ่งห่มจีวรได้เรียบร้อย และ 4) แสดง อาบัติเป็นกิจวัตร	2

2. สมาธิ (กัมมัฏฐาน) จุดประสงค์ เพื่อให้พระภิกษุสาวก ฝึกปฏิบัติกัมมัฏฐาน ได้รู้จักปฏิบัติการณ์สมาธิ การเดินสมาธิ การนั่งสมาธิ และการนอนสมาธิ การกำหนดลมหายใจออกยาว-เข้ายาว การกำหนดลมหายใจออกสั้น-เข้าสั้น ตามสติปัฏฐาน 4 โดยผ่านระบบอานาปานสติภาวนา

กิจกรรม	สาระการเรียนรู้	เวลา /ช.ม.
หน่วยที่ 2 สมาธิ		
กิจกรรมที่ 8 ความพยายามชอบ	ความพยายามชอบ 4 ประการ คือ 1. มีความพากเพียรระวังบาปไม่ให้เกิดขึ้น 2. มีความพากเพียรละบาปที่เกิดขึ้นแล้ว 3. มีความพากเพียรสร้างกุศลที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น 4. มีความพากเพียรรักษากุศลที่เกิดแล้ว	2
กิจกรรมที่ 9 ความระลึกรู้ชอบ	ความระลึกรู้ชอบ 4 ประการ คือ 1. มีสติระลึกรู้พิจารณาเห็นกายในกายทั้งหลายอยู่เป็นประจำ 2. มีสติระลึกรู้พิจารณาเห็นเวทนาในเวทนาทั้งหลายอยู่เป็นประจำ 3. มีสติระลึกรู้พิจารณาเห็นจิตในจิตอยู่เป็นประจำ และ 4. มีสติระลึกรู้พิจารณาเห็นธรรมในธรรมทั้งหลายอยู่เป็นประจำ	2
กิจกรรมที่ 10	ความตั้งใจมั่นชอบ 6 ประการ คือ 1. มีจิตสงัดจากกามทั้งหลาย	2

กิจกรรม	สาระการเรียนรู้	เวลา /ช.ม.
ความตั้งใจมั่นชอบ	2. มีจิตสัจจจากธรรมที่เป็นอนุสสทั้งหลาย 3. มีปีติสุข 4. ปฏิบัติกำหนดลมหายใจออก-เข้า สั้น, ยาว 5. ปฏิบัติสมาธิ ยืน เดิน นั่ง นอน 6. การสวดมนต์แปลไทย	

3. ปัญญา จุดประสงค์ เพื่อให้พระภิกษุสาวกจะได้ฝึกเจริญปัญญา (วิปัสสนา) รู้ชัดในธรรมทั้งหลาย เกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไป ตามกฎของธรรมชาติ ปล่อยวางอย่างรู้แจ้ง

กิจกรรม	สาระการเรียนรู้	เวลา /ช.ม.
หน่วยที่ 3 ปัญญา		
กิจกรรมที่ 11 ความเห็นชอบ	ความเห็นชอบตามหลักอริยสัจ 4 คือ 1. มีปัญญารู้ในทุกข์ 2. มีปัญญารู้ในเหตุให้เกิดทุกข์ 3. มีปัญญารู้ในความดับแห่งทุกข์ 4. มีปัญญารู้ในทางดำเนินให้ถึงความดับทุกข์	2
กิจกรรมที่ 12 ความดำริชอบ	ความดำริชอบมี 3 อย่าง คือ 1. เนกขัมมสังกัปปะ คือ มีปัญญาดำริที่ปลอดจากโลภะ ความนึกคิดที่ปลอดโปร่งจากกาม ไม่หมกมุ่นพัวพันติดข้องในสิ่งสนองความอยากต่างๆ ความคิดที่ปราศจากความเห็นแก่ตัว ความคิดเสียสละ และความคิดที่เป็นคุณเป็นกุศลทุกอย่าง 2. อพยบาทสังกัปปะ คือ มีปัญญาดำริในการไม่พยายาทความดำริที่ไม่มีความเกี่ยวดอง ชิงชัง ขัดเคือง หรือเพ่งมองในแง่ร้ายต่างๆ โดยเฉพาะมุ่งเอาธรรมที่ตรงข้ามคือเมตตา กรุณาซึ่งหมายถึงความปรารถนาดี ความมี	2

กิจกรรม	สาระการเรียนรู้	เวลา /ช.ม.
	<p>ไมตรี ต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข จัดเป็นความนึกคิดที่ปราศจากโทสะ</p> <p>3. อวิหิงสาสังกัปปะ คือ มีปัญญาดำริในการไม่เบียดเบียน ไม่มีการคิดทำร้ายหรือทำลายด้วยความไม่รู้ เพราะคิดคะนอง ทำโดยไม่มีความโลภหรือความโกรธมาเกี่ยวข้อง</p>	

4. ธรรมะ จุดประสงค์ เพื่อให้พระภิกษุบวช ศึกษาเรียนรู้ธรรมะผ่านการบรรยายตามรายวิชาต่างๆ พุทธประวัติศึกษา การเข้าถึงพระรัตนตรัย บวชทำไม มงคลชีวิต พระคุณมารดา-บิดา พรหมวิหารธรรม ไตรสิกขา อริยมรรคมีองค์ 8 ปฏิจาสุมุปปาต คิหิปฏิบัติ ศาสนพิธี

กิจกรรม	สาระการเรียนรู้	เวลา /ช.ม.
หน่วยที่ 4 ธรรมะ		
กิจกรรมที่ 13 พุทธประวัติศึกษา	<p>พุทธประวัติ คือ เรื่องราวต่างๆ ของพระพุทธเจ้า ตลอดถึงเรื่องราวต่างๆ ของบุคคลและสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธเจ้า และวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น วันประสูติ วันตรัสรู้ วันอาสาฬหบูชา วันมาฆบูชา และวันเสด็จดับขันธปรินิพพาน</p>	2
กิจกรรมที่ 14 การเข้าถึง พระรัตนตรัย	<p>พระรัตนตรัย คือ พระพุทธเจ้า, พระธรรม และพระสงฆ์ ซึ่งเรียกเต็มว่าพุทธรัตนะ, ธรรมรัตนะ, สังฆรัตนะ ซึ่งได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พระพุทธเจ้า คือ ท่านผู้ตรัสรู้ธรรมด้วยพระองค์เอง แล้วสอนประชาชนให้ประพฤติชอบด้วยกาย, วาจา, ใจ ตามพระธรรมวินัย 2. พระธรรม คือ พระธรรมวินัยอันเป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า 	2

กิจกรรม	สาระการเรียนรู้	เวลา /ช.ม.
	3. พระสงฆ์ คือ หมู่ชนที่ฟังคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าแล้วปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัย	
กิจกรรมที่ 15 บวชทำไม	บวชเพราะ 1) บวชเพื่อตอบแทนคุณมารดาบิดา 2) บวชตามประเพณี 3) บวชเพื่อศึกษา 4) บวชหน้าไฟ 5) บวชเพื่อแสวงหาความสงบ และ 6) บวชเพราะศรัทธา	2
กิจกรรม	สาระการเรียนรู้	เวลา /ช.ม.
กิจกรรมที่ 16 มงคลชีวิต	มงคลชีวิต คือเหตุแห่งความสุข ความก้าวหน้าในการดำเนินชีวิต ซึ่งพระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงไว้ให้พุทธศาสนิกชนได้ปฏิบัติ นำมาจากบทมงคลสูตรที่พระพุทธเจ้าตรัสตอบปัญหาเทวดาที่ถามว่า คุณธรรมอันใดที่ทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จหรือมี "มงคลชีวิต" ซึ่งมี 38 ประการ เช่น <ol style="list-style-type: none"> 1. การไม่คบคนพาล 2. การคบบัณฑิต 3. การบูชาบุคคลที่ควรบูชา 4. การอยู่ในถิ่นอันสมควร 5. เคยทำบุญมาก่อน 6. การตั้งตนไว้ชอบ 7. ความเป็นพหูสูต 8. การรอบรู้ในศิลปะ 9. มีวินัยที่ดี เป็นต้น 	2
กิจกรรมที่ 17 พระคุณมารดา-บิดา	การบำรุงบิดาเป็นอุคคมงคล พระพุทธเจ้าตรัสสอนให้ลูกตอบแทนพระคุณมารดาบิดา 5 ประการ คือ <ol style="list-style-type: none"> 1. ท่านเลี้ยงเรามาแล้ว ให้เราเลี้ยงตอบ 2. ช่วยทำกิจการงาน 3. ดำรงวงศ์ตระกูล 	2

กิจกรรม	สาระการเรียนรู้	เวลา /ช.ม.
	<p>4. ประพฤติตนเหมาะสม</p> <p>5. เมื่อท่านล่องลับไปให้ ทำบุญกุศลอุทิศไปให้ท่าน</p>	
กิจกรรมที่ 18 พรหมวิหารธรรม	พรหมวิหารธรรม แปลว่า ธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ พรหมวิหารเป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ หลักธรรมนี้ 4 อย่าง คือ	2
กิจกรรม	สาระการเรียนรู้	เวลา /ช.ม.
	<p>1. เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เรามีความสุข</p> <p>2. กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์</p> <p>3. มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีความสุข มีจิตพ่องใสบันเทิง ประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ</p> <p>4. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตาชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง</p>	
กิจกรรมที่ 19 ไตรสิกขา	<p>ไตรสิกขา แปลว่า สิกขา 3 หมายถึงข้อสำหรับศึกษา, การศึกษาข้อปฏิบัติที่พึงศึกษา, การฝึกฝนอบรมตนในเรื่องที่พึงศึกษา 3 อย่าง คือ</p> <p>1. อริสัณห์สิกขา คือศึกษาเรื่องศีล อบรมปฏิบัติให้ถูกต้องดีงาม ให้ถูกต้องตามหลักจุดศีล มัชฌิมศีล และมหาศีล ตลอดถึงปฏิบัติอยู่ในหลัก มัชฌิมศีล และมหาศีล ตลอดถึงปฏิบัติอยู่ในหลัก อิน ทริย สัง วร สติสัมปชัญญะ และสันโดษ</p>	2

กิจกรรม	สาระการเรียนรู้	เวลา /ช.ม.
	<p>2. อธิจิตตศึกษา คือศึกษาเรื่องจิต อบรมจิตให้สงบ มั่นคงเป็นสมาธิ ได้แก่การบำเพ็ญสมถกรรมฐานของผู้สมบูรณ์ด้วยอริยศีลขั้นชั้นได้บรรลุลุณาน 4</p> <p>3. อธิปัญญาศึกษา คือศึกษาเรื่องปัญญาอบรมตนให้เกิดปัญญาแจ่มแจ้ง ได้แก่การบำเพ็ญวิปัสสนากรรมฐานของผู้ได้ฌานแล้วจนได้บรรลุลุวิชา 8</p>	
กิจกรรม	สาระการเรียนรู้	เวลา /ช.ม.
<p>กิจกรรมที่ 20 อริยมรรคมีองค์ 8</p>	<p>มรรค แปลว่า ทาง หมายถึงทางปฏิบัติไปทั้งหมด 8 ข้อ เรียกว่ามรรคมีองค์ 8 มีชื่อต่างๆ เช่น ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา ปฏิปทาอันนำผู้ปฏิบัติเพื่อให้ถึงความดับทุกข์, มัชฌิมาปฏิปทา ทางสายกลาง, อัญญสังคิมรรค มรรคมีองค์ 8, อริยมรรค ทางไปสู่ความเป็นอริยชน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ในชั้นมัจจกัมปวัตตสูตร พระพุทธเจ้าตรัสว่าอริยมรรคมีองค์ 8 นี้เป็นทางสายกลาง คือเป็นข้อปฏิบัติอันพอดีที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้น มรรค 8 นั้น คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สัมมาทิฐิ ความเห็นชอบ หมายถึง ความรู้ในอริยสัจ 4 2. สัมมาสังกัปปะ ความดำริชอบ หมายถึง ความคิดในการออกจากกาม ความไม่พยาบาท และการไม่เบียดเบียน 3. สัมมาวาจา การพูดจาชอบ หมายถึง การเว้นจากการพูดเท็จ หยาบคาย ส่อเสียด และเพ้อเจ้อ 	<p>2</p>

กิจกรรม	สาระการเรียนรู้	เวลา /ช.ม.
	<p>4. สัมผัสกัมมันตะ การทำงานชอบ หมายถึง เจตนาละเว้นจากการฆ่า โจรกรรม และการประทุษุติผิดในกาม</p> <p>5. สัมมาอาชีวะ การเลี้ยงชีวิตชอบ หมายถึง การเว้นจากมิถาชีพ การละเว้นจากอาชีพฆ่าสัตว์ อาชีพที่เบียดเบียนผู้อื่น</p> <p>6. สัมมาวายามะ ความพยายามชอบ หมายถึง สัมมัตตปธาน 4 คือ ความพยายามป้องกันอกุศลที่ยังไม่เกิด ละอกุศลที่เกิดขึ้นแล้ว ทำกุศลที่ยังไม่เกิด และดำรงรักษากุศลที่เกิดขึ้นแล้ว</p> <p>7. สัมมาสติ ความระลึกชอบ หมายถึง สติปัฏฐาน 4</p> <p>8. สัมมาสมาธิ ความตั้งใจมั่นชอบ หมายถึง ฌาน 4</p>	

5. คิหิปฏิบัติ จุดประสงค์ เพื่อให้พระภิกษุสาวกจะได้เรียนหลักปฏิบัติและหลักที่ควรเว้นสำหรับฆราวาส

กิจกรรม	สาระการเรียนรู้	เวลา /ช.ม.
หน่วยที่ 5 คิหิปฏิบัติ		
กิจกรรมที่ 21 คิหิปฏิบัติ	หลักปฏิบัติและหลักควรเว้นสำหรับคฤหัสถ์เช่น อบายมุข 4, มิตตปฏิรูป 4, มิตรแท้ 4, สังคหวัตถุ 4 และทิส 6 เป็นต้น	2

6. ศาสนพิธี จุดประสงค์ เพื่อให้พระภิกษุนวกะได้ศึกษาเรียนรู้ศาสนพิธีในทางพระพุทธศาสนา เช่น พิธีบำบุญ พิธีบำเพ็ญกุศล พิธีถวายทาน และพิธีเบ็ดเตล็ด

กิจกรรม	สาระการเรียนรู้	เวลา /ช.ม.
หน่วยที่ 6 ศาสนพิธี		
กิจกรรมที่ 22 ศาสนพิธี	<p>ศาสนพิธี หมายถึงพิธี,แบบอย่าง หรือแบบแผนที่พึงปฏิบัติในพิธีกรรมทางพุทธศาสนา แบ่งออกเป็น 4 หมวด คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หมวดกุศลพิธี ว่าด้วยพิธีบำเพ็ญกุศล 2. หมวดบุญพิธี ว่าด้วยพิธีทำบุญ 3. หมวดทานพิธี ว่าด้วยพิธีถวายทาน 4. หมวดปกิณณะ ว่าด้วยพิธีเบ็ดเตล็ด 	2

สรุปกิจกรรมการฝึกอบรม

1. บรรยายภาคทฤษฎี ภาคเช้า และภาคบ่าย
2. ฝึกปฏิบัติศีลในชีวิตประจำวัน การนุ่งห่ม กิจวัตร บิณฑบาต แสดงอาบัติ
3. ฝึกปฏิบัติสมาธิเข้มข้นเนื่อง 3 วัน 3 คืน และทุกวันหลังทำวัตรเช้า – หลังทำวัตรเย็น
4. ฝึกเจริญปัญญาผ่านการฟังธรรมบรรยาย การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

5. สื่อและแหล่งเรียนรู้

โดยกำหนดให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา และหลักไตรสิกขาเป็นสำคัญ ดังนี้

1. เอกสารประกอบการบรรยาย
2. วัสดุทัศนศึกษาเกี่ยวกับไตรสิกขา
3. สไลด์เกี่ยวกับเนื้อหาที่บรรยายในแต่ละหัวข้อ
4. มีแหล่งเรียนรู้ ที่อาคารปัญญานันทานุสรณ์ วัดชลประทานรังสฤษฎ์ และสังฆเวชนียสถาน 4 ตำบล วัดปัญญานันทาราม จ.ปทุมธานี
5. แหล่งเรียนรู้จากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

1. <https://www.youtube.com> ซีรีส์ “พระพุทธเจ้ามหาศาสดาโลก”
2. <https://www.youtube.com> สัจธรรมบทสุดท้าย-พุทธทาสภิกขุ
3. <https://www.youtube.com> การสาธิตการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ตามแนวสติปัฏฐาน 4

4. <https://www.youtube.com> อานาปานสติภาวนาสำหรับนักศึกษา@พุทธทาสภิกขุ
5. <https://www.bing.com> อริยมรรคมีองค์ 8
6. <https://www.bing.com> ศาสนพิธี
7. <https://www.bing.com> มงคล 38
8. <https://www.bing.com> คีต 227
9. <https://www.bing.com/watch> กิหิปฏิบัติ

6. การวัดและการประเมินหลักสูตร

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุณวกะ ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจใช้แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา
2. การปฏิบัติใช้แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา 3 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการปฏิบัติศีล 2) ความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ และ 3) ความสามารถในการเจริญปัญญา
3. ความพึงพอใจใช้แบบสอบถาม
4. สัมภาษณ์ผู้ผ่านการฝึกอบรม

วิธีดำเนินการ

1. การทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ใช้ก่อนและหลังฝึกอบรม โดยเป็นแบบทดสอบชุดเดียวกัน
2. แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ก่อนและหลังฝึกอบรม โดยการประเมินทุก ๆ 5 วัน เมื่อจบการปฏิบัติในแต่ละด้าน เช่น ก่อนปฏิบัติศีล ให้พระภิกษุณวกะประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรมการปฏิบัติศีล ให้ประเมินอีกครั้งหนึ่ง ทำแบบนี้ทั้ง 3 ด้าน

3. แบบสอบถามความพึงพอใจ สอบถามเมื่อฝึกอบรมครบ 15 วัน แล้วเพื่อนำมาเป็นข้อมูลสนับสนุนหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น และนำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ในโอกาสต่อไป

4. แบบสัมภาษณ์ผู้ผ่านการฝึกอบรม ลักษณะคำถามปลายเปิดจำนวน 3 คำถาม คือ 1) ข้อดีของหลักสูตรฝึกอบรม 2) ข้อควรปรับปรุงของหลักสูตรฝึกอบรม และ 3) ข้อเสนอแนะอื่นๆ



ภาคผนวก ง
เครื่องมือในการวิจัย

1. แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรพี่
2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
3. แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุ novice

**แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม
ตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา
สำหรับพระภิกษุภิกษุณี**

คำชี้แจง

แบบประเมินหลักสูตรฝึกอบรมฉบับนี้ มีจุดประสงค์เพื่อให้ท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขอความอนุเคราะห์ท่านพิจารณาเอกสารประกอบการประเมินแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน และโปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี) ทั้งนี้เพื่อจะประโยชน์ต่อผู้วิจัยในการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมให้มีคุณภาพดีขึ้นต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาสละเวลา และให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบประเมินอย่างดียิ่ง

พระสุจินตนิท หนูชู

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน



แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา
เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุ novice

คำชี้แจง แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีจำนวน 30 ข้อ เวลา 45 นาที
 ให้ผู้ตอบทำเครื่องหมาย X ทับอักษร ก ข ค ง ที่เห็นว่าถูกต้องเพียงตัวเดียว

1. มรรคข้อใดต่อไปนี้เป็นศีล (การจำ)
 - ก. สัมมาทิฏฐิ, สัมมาสังกัปปะ
 - ข. สัมมาวายามะ, สัมมาสติ, สัมมาสมาธิ
 - ค. สัมมาวาจา, สัมมาทิฏฐิ, สัมมาสมาธิ
 - ง. สัมมาวาจา, สัมมากัมมันตะ, สัมมาอาชีวะ

2. การพูดจาดี มีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น ตรงกับศีล 5 ข้อใด (การเข้าใจ)

ก. ศีลข้อ 1	ข. ศีลข้อ 2
ค. ศีลข้อ 3	ง. ศีลข้อ 4

3. การที่ท่านไปทำงานตรงต่อเวลาและทำงานในหน้าที่ของตนเอง ไม่ก้าวกายงานของผู้อื่น ตรงกับมรรคข้อใด (การประยุกต์ใช้)

ก. สัมมากัมมันตะ	ข. สัมมาวายามะ
ค. สัมมาสังกัปปะ	ง. สัมมาอาชีวะ

4. การไม่เบียดเบียนผู้อื่น แต่มีอาชีพค้าหาญ เพื่อให้ชีวิตและครอบครัวเป็นสุข ตรงกับมรรคข้อใด (การวิเคราะห์)

ก. สัมมากัมมันตะ	ข. สัมมาอาชีวะ
ค. สัมมาสังกัปปะ	ง. สัมมาวายามะ

5. การที่คนเรามีสติ และปัญญาในการแก้ปัญหาได้เมื่อเกิดปัญหาแก่ตนเองและครอบครัว มรรคข้อใด (การประยุกต์ใช้)

ก. สัมมวาายามะ

ข. สัมมาสติ

ค. สัมมาสมาธิ

ง. สัมมาสังกัปปะ

6. เมื่อท่านจบการศึกษาแล้วเข้ารับราชการที่แห่งหนึ่งที่แห่งนั้นมีแต่คนประจบ สอพลอ แต่ท่านเองจะทำตัวให้กลมกลืนกับเขาหรือจะใช้หลักธรรมในข้อใดเพื่อให้การทำงานมีความสุข (การประยุกต์ใช้)

ก. สัมมวาายามะ

ข. สัมมาสติ

ค. สัมมาสมาธิ

ง. สัมมาสังกัปปะ

7. มรรคข้อ สัมมาสติ ความระลึกชอบ ข้อใดสำคัญมากที่สุด (การวิเคราะห์)

ก. มีความเพียรเป็นเครื่องเผากิเลส

ข. ถอนความพอใจและไม่พอใจในโลกออกได้

ค. เห็นธรรมในธรรมอยู่เป็นประจำ

ง. มีสัมปชัญญะ มีสติ

8. สัมมาสังกัปปะไม่ตรงกับข้อใด (การวิเคราะห์)

ก. สัมผัสดีไม่พยายาทกับเพื่อนที่มาทำร้ายเขาถึงบ้าน

ข. กมลไม่เบียดเบียนเวลาที่ต้องทำงานประจำไปทำอย่างอื่น

ค. กรกษมาถือศีลอยู่ที่วัดแต่ไม่คิดถึงภรรยาและครอบครัว

ง. อลงกรณ์มาบวชยังมีจิตละโมภต้องการสิ่งของของพระรูปอื่นมาเป็นของตน

9. ข้อใดที่เป็นการปฏิบัติตนที่ทำให้จิตเกิดความสงบ (การจำ)

ก. ความเพียรชอบ

ข. ความระลึกชอบ

ค. ความตั้งใจมั่นชอบ

ง. ความคิดเห็นชอบ

10. ข้อใดไม่ใช่ บุคคลชื่อว่า เป็นสัมมทิฐิ ประกอบด้วยความเลื่อมใสอันแน่วแน่ในธรรม (การเข้าใจ)
- เป็นผู้ไม่โลภอยากได้ของผู้อื่น
 - เป็นผู้ไม่มีจิตคิดปองร้ายต่อคนอื่น
 - เป็นผู้มีความเห็นชอบ มีความเห็นไม่วิปริต
 - เป็นผู้สอนให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ในเวลาต่อเนื่อง
11. สัมมาทิฐิข้อใดเป็นสิ่งที่วิทยาศาสตร์ยังพิสูจน์ไม่ได้ ต้องอาศัยหลักพุทธศาสตร์ (การเข้าใจ)
- เกิดแบบไม่ต้องอาศัยกรรมมารดา
 - บิดาที่ไม่ได้ให้การเลี้ยงดูบุตร
 - กรรมจะเป็นเครื่อง แบ่งแยกสัตว์ให้แตกต่างกัน
 - โลกใบนี้ก็เป็นโลกแห่งการแสวงบุญ ไม่ใช่โลกแห่งการเสวยบุญ
12. สัมมาสังกัทธิ และสัมมาสังกัปปะ จัดอยู่ในข้อใด (การจำ)
- | | |
|----------|-----------------|
| ก. คีล | ข. สมာธิ |
| ค. ปัญญา | ง. คีล และปัญญา |
13. หลักการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ รู้จักสิ่งทั้งหลายตามที่มันเป็น และสามารถแยกแยะวิเคราะห์ สืบหาสาเหตุของสิ่งทั้งหลายได้ชัดเจน (การเข้าใจ)
- | | |
|----------|-------------------|
| ก. คีล | ข. สมာธิ |
| ค. ปัญญา | ง. สมาธิและ ปัญญา |
14. หลักการพัฒนาจิตใจให้มีสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการคิดพิจารณาตัดสินใจกระทำหรือ ไม่กระทำการใด ๆ คือข้อใด (การเข้าใจ)
- | | |
|----------|-------------------|
| ก. คีล | ข. สมาธิ |
| ค. ปัญญา | ง. สมาธิและ ปัญญา |

21. ชมพูทวีป หมายถึงประเทศอะไรในปัจจุบัน (การจำ)
- ก. อินเดีย – เนปาล – ปากีสถาน – บังกลาเทศ
 - ข. อินเดีย – บังกลาเทศ – อินโดนีเซีย – มาเลเซีย
 - ค. อินเดีย – เนปาล – ศรีลังกา – ปากีสถาน
 - ง. อินเดีย – เนปาล – จีน – ศรีลังกา
22. ตามธรรมเนียมไทย กล่าวว่า เมื่ออายุครบบวชแล้วควรบวช จุดมุ่งหมายที่แท้จริงคือข้อใด (การวิเคราะห์)
- ก. สร้างบุญกุศลให้แก่บิดามารดาและบรรพบุรุษ
 - ข. ศึกษาธรรมะเพื่อนำมาใช้ในการครองเรือน
 - ค. ปฏิบัติตามคำสอนทาพระพุทธศาสนา
 - ง. สืบทอดและเผยแผ่พระพุทธศาสนา
23. พระพุทธเจ้าตรัสสอนให้ลูกตอบแทนพระคุณมารดา-บิดา ตรงกับข้อใดมากที่สุด (การนำไปใช้)
- ก. ตอบแทนเลี้ยงดู และดูแลเวลาเจ็บไข้ได้ป่วยหรือทุกข์ยาก
 - ข. ช่วยเหลืองานภารกิจ ประพฤติตนให้เหมาะสม
 - ค. ไม่สร้างความเสื่อมเสียแก่วงศ์สกุลและสืบทอดต่อ
 - ง. สร้างบุญกุศลอุทิศไปให้เมื่อล่วงลับไปแล้ว
24. เด็กเล็กๆ คนหนึ่ง ร้องไห้จ้าขึ้นมา เพราะตุ๊กตาดกแตก พอเขาเห็นตุ๊กตาดกแตกนี้ เรียกว่า ตากับรูป กระแทกกัน เกิด จักขุวิญญาณ ขึ้นมา รู้ว่า ตุ๊กตาดกแตก ตามธรรมดา (การนำไปใช้)
- ก. เด็กคนนี้ ประกอบด้วย อวิชชา เพราะว่า เขาไม่เคยรู้ธรรมะ ไม่รู้อะไรเลย
 - ข. อวิชชาจึงปรุงแต่ง ให้เกิดสังขาร
 - ค. ตุ๊กตาดกแตกอันนี้ เป็นวิญญาณทางตา เพราะอาศัยตาเห็น ตุ๊กตาดกแตก
 - ง. ไม่มีสติ ไม่มีความรู้ เรื่องธรรมะเลย และมีอวิชชาอยู่ จึงเกิดอำนาจ ปรุงปรุงแต่งวิญญาณ ที่จะเห็นรูปนี้ในทางที่จะเป็นทุกข์

25. มงคลชีวิต หมวดที่ฝึกตนเป็นคนดี ชีวิตดี คือข้อใด (การนำไปใช้)
- ไม่คบคนพาล คบบัณฑิต บูชาบุคคลควรบูชา
 - อยู่ในถิ่นที่เหมาะสม บุญวาสนามาก่อน ตั้งตนชอบ
 - บำรุงบิดามารดา เลี้ยงดูบุตร สงเคราะห์ภรรยา-สามี
 - งดเว้นจากบาป สำรวมจากการดื่มน้ำเมา ไม่ประมาทในธรรม
26. พรหมวิหารธรรม 4 ข้อใดตรงกับอุเบกขา (การเข้าใจ)
- เจ้านายก็ควรสนับสนุน ส่งเสริมให้พวกเขาได้มีความสุขกับชีวิตอย่างยั่งยืน คอยหมั่นสังเกต และซักถามความเป็นอยู่ของลูกน้อง
 - ในยามที่ลูกน้องประสบปัญหา ไม่ว่าจะ เป็นปัญหาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว หัวหน้าก็ควรจะยื่นมือเข้าไปให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม
 - มุทิตาลูกน้องประสบความสำเร็จ ทำผลงานได้ดี ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เจ้านายก็ควรแสดงความยินดีด้วยจากใจจริง
 - หากสิ่งที่ลูกน้องทำเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เช่น มีการยกยอก คดโกงบริษัท ทำผิดกฎหมาย ในกรณีเช่นนี้ต่อให้เป็นลูกน้องคนสนิทก็ไม่ควรยื่นมือเข้าไปช่วยเหลือ
27. ประโยชน์สูงสุดที่เกิดขึ้น จากเป้าหมายของการทำจิตใจให้บริสุทธิ์ในทางพระพุทธศาสนา คือข้อใด (การนำไปใช้)
- | | |
|------------------|---------------------------|
| ก. ฉลาดเรียนเก่ง | ข. สุขภาพดีร่างกายแข็งแรง |
| ค. มีฐานะร่ำรวย | ง. กำจัดกิเลสจิตสงบนิพพาน |
28. อบายมุข ทางแห่งความฉิบหาย ที่อุบาสกควรหลีกเลี่ยงมากที่สุดคือ ข้อใด (การวิเคราะห์)
- | | |
|-------------------|--------------------|
| ก. ติดหญิงหรือชาย | ข. ติดสุรา |
| ค. ติดการพนัน | ง. ติดการลักทรัพย์ |

29. ดำเป็นคนรับจ้างทั่วไป มีฐานะยากจน แต่เขาเป็นคนที่ใช้ชีวิตทำงานสุจริตทุกอย่างเพื่อแลกเงินกับอาหารประทังชีวิต ไม่เคยคิดเบียดเบียนคนอื่นให้เดือดร้อน...” มรรค 8 ในข้อใดต่อไปนี่ที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงดังกล่าวน้อยที่สุด (การวิเคราะห์)
- ก. ดำเป็นคนรับจ้างทั่วไป มีฐานะยากจน
- ข. ดำทำงานสุจริต สัมมาอาชีพะ การเลี้ยงชีพชอบ
- ค. ดำใช้ชีวิตทำงานทุกอย่าง สัมมาวายามะ พยายามชอบ
- ง. ดำทำงานไม่คิดเบียดเบียนคนอื่นให้เดือดร้อน สัมมากัมมันตะ การงานชอบ
30. เมื่อเกิดสถานการณ์ภาวะวิกฤต ไตรสิกขาข้อใดจำเป็นต้องนำมาใช้ก่อน และจำเป็นเสมอเพื่อชีวิตอยู่รอดปลอดภัย (การนำไปใช้)
- ก. ศีลและสมาธิ
- ข. สมาธิและปัญญา
- ค. ศีลและปัญญา
- ง. ศีล สมาธิ และปัญญา



ตารางเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ เรื่องหลักไตรสิกขา ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
ตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา
ของพระภิกษุnovice จำนวน 45 รูป

ลำดับที่	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการฝึกอบรม คะแนนเต็ม 30 คะแนน		
	ก่อนเรียน	หลังเรียน	ผลต่างของคะแนนก่อนเรียน และหลังเรียน
1	18	27	9
2	17	26	9
3	14	28	14
4	15	27	12
5	17	27	10
6	12	25	13
7	13	26	13
8	14	28	14
9	12	25	13
10	15	28	13
11	12	26	14
12	14	27	13
13	16	28	12
14	15	28	13
15	13	28	15
16	14	27	13
17	12	27	15
18	15	26	11
19	12	27	15
20	13	28	15

ลำดับที่	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการฝึกอบรมคะแนนเต็ม 30 คะแนน		
	ก่อนเรียน	หลังเรียน	ผลต่างของคะแนนก่อนเรียน และหลังเรียน
21	14	28	14
22	12	27	15
23	13	28	15
24	15	27	12
25	17	28	11
26	17	29	12
27	15	28	13
28	13	26	13
29	12	27	15
30	14	28	14
31	17	29	12
32	18	27	9
33	17	26	9
34	14	28	14
35	15	27	12
36	17	27	10
37	12	25	13
38	13	26	13
39	14	28	14
40	12	25	13
41	15	28	13
42	12	26	14
43	14	27	13
44	16	28	12

ลำดับที่	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการฝึกอบรมคะแนนเต็ม 30 คะแนน		
	ก่อนเรียน	หลังเรียน	ผลต่างของคะแนนก่อนเรียน และหลังเรียน
45	15	28	13
\bar{X}	14.36	27.11	
S.D.	1.86	1.05	

3. แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ของพระภิกษุนวกะ



แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุนวกะ ก่อนฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา

เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุนวกะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1.	อายุ <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 31 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี
2.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
3.	สถานภาพก่อนบวช <input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> แต่งงาน
4.	อาชีพ <input type="checkbox"/> นักศึกษา <input type="checkbox"/> รับจ้าง <input type="checkbox"/> รับราชการ <input type="checkbox"/> รัฐวิสาหกิจ
5.	เหตุผลของการบวช <input type="checkbox"/> บวชเพราะเลื่อมใส <input type="checkbox"/> บวชเพราะเป็นความต้องการของพ่อและแม่ <input type="checkbox"/> อื่นๆ

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุภวนวะ

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับความสามารถในการปฏิบัติ ศีล สมาธิ และปัญญา ก่อนฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุภวนวะ ในความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถปฏิบัติได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง สามารถปฏิบัติได้มาก
- 3 หมายถึง สามารถปฏิบัติได้ปานกลาง
- 2 หมายถึง สามารถปฏิบัติได้น้อย
- 1 หมายถึง สามารถปฏิบัติได้น้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1. ความสามารถในการปฏิบัติศีล						
1.1	เจตนาเว้นจากการพูดโกหก					
1.2	เจตนาเว้นจากการพูดส่อเสียด					
1.3	เจตนาเว้นจากการพูดคำหยาบ					
1.4	เจตนาเว้นจากการพูดเพื่อเจ้า					
1.5	เจตนาเว้นจากการฆ่า หรือทำร้ายสัตว์					
1.6	เจตนาเว้นจากการลักขโมยหรือหยิบของที่เขาไม่ให้					
1.7	เจตนาเว้นจากการประพฤตินอกใจในกามทั้งหลาย					
1.8	เจตนาดำเนินชีวิตโดยไม่ผิดศีล					
1.9	เจตนาอยู่ด้วยการเลี้ยงชีวิตที่ชอบด้วยธรรม					
1.10	ปฏิบัติกิจวัตร					
1.11	นุ่งห่มจีวรได้เรียบร้อย					
1.12	แสดงอาบัติ					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
2. ความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ						
2.1	พากเพียรระงับบาปไม่ให้เกิดขึ้น					
2.2	พากเพียรละบาปที่เกิดขึ้นแล้ว					
2.3	พากเพียรสร้างกุศลที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น					
2.4	พากเพียรรักษากุศลที่เกิดขึ้นแล้ว					
2.5	มีสติระลึกรู้พิจารณาเห็นกายในกายทั้งหลายอยู่เป็นประจำ					
2.6	มีสติระลึกรู้พิจารณาเห็นเวทนาในเวทนาทั้งหลายอยู่เป็นประจำ					
2.7	มีสติระลึกรู้พิจารณาเห็นจิตในจิตอยู่เป็นประจำ					
2.8	มีสติระลึกรู้พิจารณาเห็นธรรมในธรรมทั้งหลายอยู่เป็นประจำ					
2.9	มีจิตสงัดจากกามทั้งหลาย					
2.10	มีจิตสงัดจากกรรมที่เป็นอกุศลทั้งหลาย					
2.11	มีปีติ มีสุข					
2.12	ปฏิบัติย่นสมาธิได้					
2.13	ปฏิบัติเดินสมาธิได้					
2.14	ปฏิบัตินั่งสมาธิกำหนดลมหายใจได้					
2.15	ปฏิบัตินอนสมาธิกำหนดลมหายใจได้					
2.16	สวดมนต์แปลไทยได้					
3. ความสามารถในการเจริญปัญญา						
3.1	มีปัญญารู้ในทุกข์					
3.2	มีปัญญารู้ในเหตุให้เกิดทุกข์					
3.3	มีปัญญารู้ในความดับแห่งทุกข์					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
3. ความสามารถในการเจริญปัญญา(ต่อ)						
3.4	มีปัญญารู้ในทางดำเนินให้ถึงความดับทุกข์					
3.5	มีปัญญาดำริในการออกจากโลกะความอยากได้					
3.6	มีปัญญาดำริในการออกจากกามความเพลิน					
3.7	มีปัญญาดำริในการออกจากความเห็นแก่ตัว					
3.8	มีปัญญาดำริในความคิดเสียสละแบ่งปัน					
3.9	มีปัญญาดำริในการออกจากการมองคนอื่นในแง่ร้าย					
3.10	มีปัญญาดำริปรารถนาดีต่อผู้อื่น					
3.11	มีปัญญาดำริในการไม่เบียดเบียน					
3.12	มีปัญญาดำริในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม					
3.13	มีปัญญาดำริรู้ชัดในกฎแห่งกรรม					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติอื่นๆ

แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุภิกษุณี หลังฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา

เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุภิกษุณี

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับความสามารถในการปฏิบัติ ศีล สมาธิ และปัญญา หลังฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุภิกษุณี ในความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถปฏิบัติได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง สามารถปฏิบัติได้มาก
- 3 หมายถึง สามารถปฏิบัติได้ปานกลาง
- 2 หมายถึง สามารถปฏิบัติได้น้อย
- 1 หมายถึง สามารถปฏิบัติได้น้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1. ความสามารถในการปฏิบัติศีล						
1.1	เจตนาเว้นจากการพูดโกหก					
1.2	เจตนาเว้นจากการพูดส่อเสียด					
1.3	เจตนาเว้นจากการพูดคำหยาบ					
1.4	เจตนาเว้นจากการพูดเพื่อเจ้อ					
1.5	เจตนาเว้นจากการฆ่า หรือทำร้ายสัตว์					
1.6	เจตนาเว้นจากการลักขโมยหรือหยิบของที่เขาไม่ให้					
1.7	เจตนาเว้นจากการประพฤติดิฉันในกามทั้งหลาย					
1.8	เจตนาดำเนินชีวิตโดยไม่ผิดศีล					
1.9	เจตนาอยู่ด้วยการเลี้ยงชีวิตที่ชอบด้วยธรรม					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1. ความสามารถในการปฏิบัติศีล(ต่อ)						
1.10	ปฏิบัติกิจวัตร					
1.11	นุ่งห่มจีวรได้เรียบร้อย					
1.12	แสดงอาบัติ					
2. ความสามารถในการปฏิบัติสมาธิ						
2.1	พากเพียรระงับบาปไม่ให้เกิดขึ้น					
2.2	พากเพียรละบาปที่เกิดขึ้นแล้ว					
2.3	พากเพียรสร้างกุศลที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น					
2.4	พากเพียรรักษากุศลที่เกิดขึ้นแล้ว					
2.5	มีสติระลึกพิจารณาเห็นกายในกายทั้งหลายอยู่เป็นประจำ					
2.6	มีสติระลึกพิจารณาเห็นเวทนาในเวทนาทั้งหลายอยู่เป็นประจำ					
2.7	มีสติระลึกพิจารณาเห็นจิตในจิตอยู่เป็นประจำ					
2.8	มีสติระลึกพิจารณาเห็นธรรมในธรรมทั้งหลายอยู่เป็นประจำ					
2.9	มีจิตสังคจากามทั้งหลาย					
2.10	มีจิตสังคจากรมที่เป็นอกุศลทั้งหลาย					
2.11	มีปีติ มีสุข					
2.12	ปฏิบัติย่นสมาธิได้					
2.13	ปฏิบัติเดินสมาธิได้					
2.14	ปฏิบัตินั่งสมาธิกำหนดลมหายใจได้					
2.15	ปฏิบัตินอนสมาธิกำหนดลมหายใจได้					
2.16	สวดมนต์แปลไทยได้					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
3. ความสามารถในการเจริญปัญญา						
3.1	มีปัญญารู้ในทุกข์					
3.2	มีปัญญารู้ในเหตุให้เกิดทุกข์					
3.3	มีปัญญารู้ในความดับแห่งทุกข์					
3.4	มีปัญญารู้ในทางดำเนินให้ถึงความดับทุกข์					
3.5	มีปัญญาดำริในการออกจากโลกะความอยากได้					
3.6	มีปัญญาดำริในการออกจากกามความเพลิน					
3.7	มีปัญญาดำริในการออกจากความเห็นแก่ตัว					
3.8	มีปัญญาดำริในความคิดเสียสละแบ่งปัน					
3.9	มีปัญญาดำริในการออกจากการมองคนอื่นในแง่ร้าย					
3.10	มีปัญญาดำริปรารถนาดีต่อผู้อื่น					
3.11	มีปัญญาดำริในการไม่เบียดเบียน					
3.12	มีปัญญาดำริในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม					
3.13	มีปัญญาดำริรู้ชัดในกฎแห่งกรรม					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติอื่นๆ

4. แบบสอบถามความพึงพอใจ



แบบสอบถามความพึงพอใจของพระภิกษุนวกะ
ต่อหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา
เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับพระภิกษุนวกะ

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับระดับความพึงพอใจ ในความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง พึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง พึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านเนื้อหา						
1.1	เนื้อหาของหลักสูตรพระนวกะสอดคล้องกับการปฏิบัติได้จริง					
1.2	เนื้อหาในหลักสูตรส่งเสริมผู้พระนวกะมีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติไตรสิกขา					
1.3	เนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรมพระนวกะสามารถพัฒนาการปฏิบัติไตรสิกขา เพื่อนำไปใช้ได้					
1.4	เนื้อหาวิชามีความต่อเนื่อง					
1.5	เนื้อหาวิชาเหมาะสมสอดคล้องกับวิถีชีวิตพระนวกะ					
1.6	เนื้อหามีส่วนช่วยให้พระนวกะใช้ไตรสิกขาได้เหมาะสม					
1.7	เนื้อหาวิชามุ่งให้พระนวกะเกิดความรู้ความเข้าใจในไตรสิกขาเพิ่มขึ้น					
1.8	เนื้อหาวิชาช่วยให้พระนวกะนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตประจำวัน					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านเนื้อหา(ต่อ)						
1.9	เนื้อหาวิชาช่วยให้พระนวกะมีคุณลักษณะตามไตรสิกขา					
1.10	เนื้อวิชาภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีความสอดคล้องกัน					
2. ด้านพระวิทยากร						
2.1	พระวิทยากรบรรยายได้ตรงตามเนื้อหา					
2.2	พระวิทยากร มีความชำนาญในการปฏิบัติศีล สมาธิ และปัญญา					
2.3	พระวิทยากรฝึกอบตรงตามเวลา					
2.4	พระวิทยากรเสียสละเวลาเพื่ออธิบายข้อสงสัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
2.5	พระวิทยากรมีความทุ่มเทและตั้งใจในการฝึกอบรม					
2.6	พระวิทยากรให้กำลังใจ เมื่อผู้เข้าฝึกอบรมประสบปัญหาในการฝึกอบรม					
2.7	พระวิทยากรกระตุ้นให้ผู้เข้าฝึกอบรมร่วมกิจกรรมการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง					
2.8	พระวิทยากรมีวิธีการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมสนใจในการปฏิบัติ					
2.9	พระวิทยากรให้ความสนใจ ให้ข้อเสนอแนะเสนอแนะผู้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง					
2.10	พระวิทยากรส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่องไตรสิกขาอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
3. ด้านวิธีการสอน						
3.1	พระวิทยากรจัดอบรมโดยผู้เข้าอบรมมีบทบาทในการแสดงออก และมีพระวิทยากรเป็นผู้แนะนำ					
3.2	พระวิทยากรทำให้การเรียนรู้เกิดความเข้าใจและมีความสุขในการอบรม					
3.3	พระวิทยากรให้ผู้รับการอบรมมีการเตรียมตัวล่วงหน้าก่อนการฝึก					
3.4	พระวิทยากรให้การสนับสนุนผู้เข้ารับการอบรมทุก ๆ ครั้ง เน้นความสำคัญในการอบรม					
3.5	พระวิทยากรนำเข้าสู่บทเรียน โดยการพูดคุยและสร้างบรรยากาศ กัลยาณมิตร					
3.6	พระวิทยากรได้ทบทวนความรู้เดิมก่อนอบรมเรื่องใหม่					
3.7	พระวิทยากรยกตัวอย่างประกอบการอธิบายอย่างชัดเจน					
3.8	พระวิทยากรใช้คำถามกระตุ้นให้คิด และกล้าตัดสินใจด้วยตนเอง					
3.9	พระวิทยากรสรุปเนื้อหาของการฝึกอบรมก่อนเริ่มการปฏิบัติ					
3.10	พระวิทยากรให้ผู้รับการอบรมแสดงออกในความคิดเห็นและสอบถาม					
4. ด้านสื่อการสอนและสถานที่อบรม						
4.1	สื่อและอุปกรณ์การอบรมกระตุ้นความสนใจ					
4.2	สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้เหมาะสมกับเนื้อหา					
4.3	ระยะเวลาในการฝึกอบรมเหมาะสมและเพียงพอกับการฝึกอบรม					
4.4	สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมเหมาะสม					
4.5	บรรยากาศในการฝึกอบรมเหมาะสมต่อการเรียนรู้					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
5. ด้านการวัดและการประเมินผล						
5.1	แบบทดสอบที่ใช้วัดตรงตามเนื้อหาการจัดอบรม					
5.2	วิธีการฝึกอบรมมีหลักการและมาตรฐานที่ชัดเจนตรงตามจุดประสงค์ของหลักสูตร					
5.3	มีการวัดผลการพัฒนาการของผู้เข้ากรรับอบรมเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง					
5.4	มีการประเมินความสามารถในการปฏิบัติไตรสิกขา					
5.5	มีกระบวนการการวัดและประเมินผลที่สะท้อนให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำไปปรับใช้ได้					

5. แบบสัมภาษณ์



แบบสัมภาษณ์ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุ novice

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้เป็นแบบสัมภาษณ์ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุ novice
2. แบบสัมภาษณ์นี้มีลักษณะคำถามปลายเปิดจำนวน 3 คำถาม
3. แบบสัมภาษณ์นี้ใช้กับอดีตพระภิกษุ novice ผู้ผ่านการอบรมตามหลักสูตรไตรสิกขา
4. ผลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นี้จะนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพระภิกษุ novice ที่พัฒนาให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ประเด็นคำถาม

1. ข้อดีของหลักสูตรฝึกอบรม
 - 1.1 ภาพรวมหลักสูตรฝึกอบรม
 - 1.2 การนำศีลไปประยุกต์ในชีวิตประจำวัน
 - 1.3 การนำสมาธิไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
 - 1.4 การนำปัญญาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
2. ข้อควรปรับปรุงของหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.1 เนื้อหาสาระ
 - 2.2 กิจกรรมการอบรม
 - 2.3 สื่อการฝึกอบรม
3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ
 - 3.1 การดูแลของพระพี่เลี้ยง
 - 3.2 ความเหมาะสมของสถานที่ฝึกอบรม
 - 3.3 สถานที่พัก

ภาคผนวก จ

ภาพกิจกรรมหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา
เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา สำหรับ
พระภิกษุณวกะ



ภาพกิจกรรมหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา
เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุ novice





ประวัติผู้เขียน

ชื่อ- นามสกุล

พระสุจินตนิท สุภกโร - หนูชู

ประวัติการศึกษา

ปี พ.ศ. 2537

รัฐศาสตรบัณฑิต (รบ.) สาขาวิชารัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ปี พ.ศ. 2545

สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (สศ.ม.)

สาขาสังคมสงเคราะห์ทางการศึกษา

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปี พ.ศ. 2546

พระธรรมทูตสายต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปี พ.ศ. 2556

ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศศ.ด.) สาขาการจัดการการศึกษา

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ปฏิบัติหน้าที่ทำการแทนผู้ช่วยเจ้าอาวาสฝ่ายปกครอง

วัดชลประทานรังสฤดิ์