



เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตร

สุมิตร คุณานุกร (2523 : 1) ได้ให้ความหมายของคำว่า "หลักสูตร"

หลักสูตร หมายถึง โครงการที่ประมวลความรู้และประสบการณ์ให้ผู้เรียน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน เช่น หลักสูตรการอบรม

หลักสูตรพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษาที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง โครงการที่จัดขึ้นโดยอาศัยข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการของผู้เรียน หลักการและทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อพัฒนาเจตคติและสร้างพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ทฤษฎีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

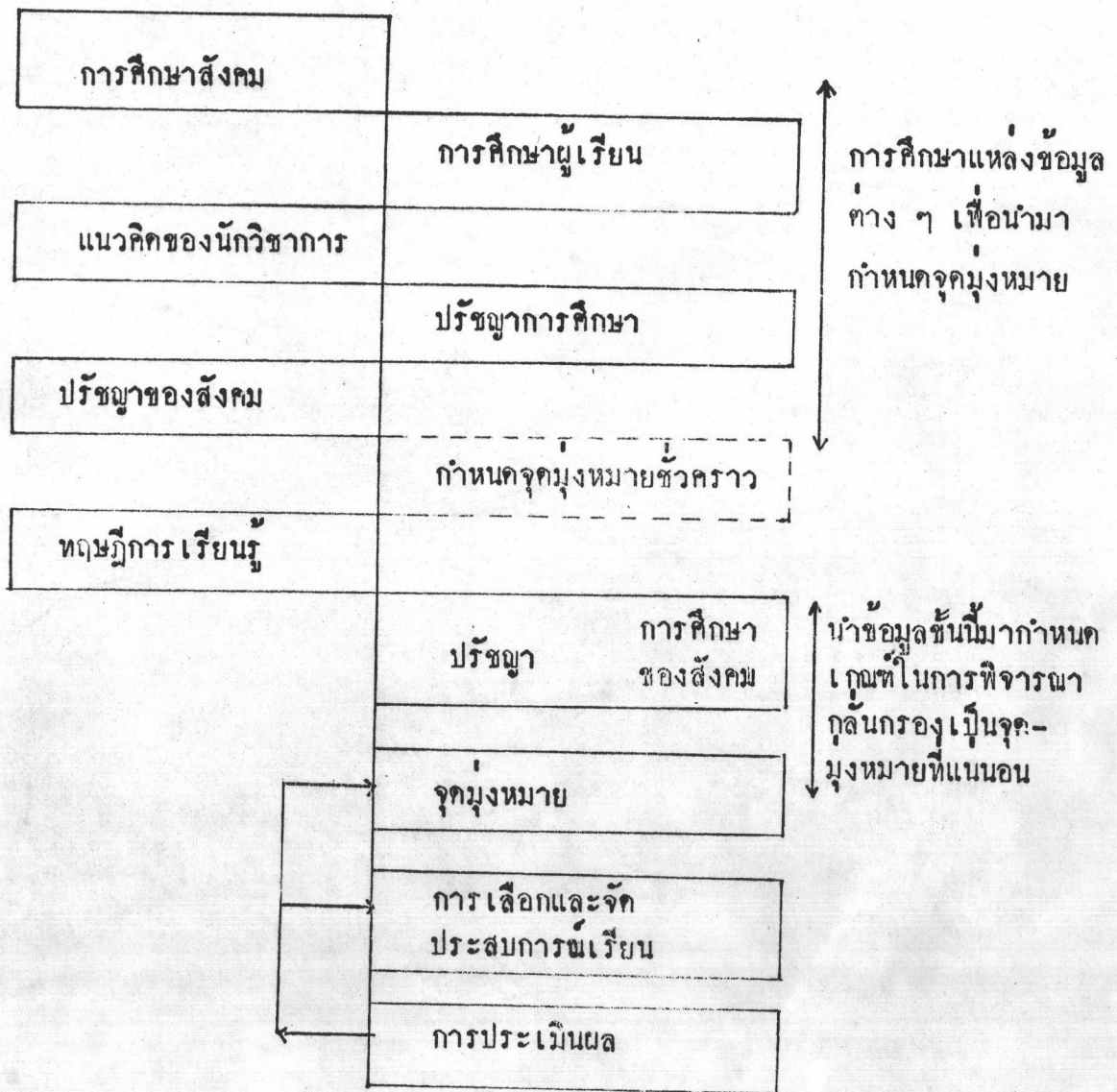
แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรที่รู้จักกันดี ได้แก่ แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของ ไทเลอร์ (Tyler 1971 : 1) ซึ่งเรียกกันว่า หลักการและเหตุผลในการสร้างหลักสูตร (Tyler's rational) ในการจัดหลักสูตรควรจะตอบคำถามพื้นฐาน

4 ประการ คือ

1. มีจุดมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรจะต้องแสวงหา
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรจัดขึ้นเพื่อช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไร จึงจะทำให้การสอบมีประสิทธิภาพ

4. จะประเมินผลประสิทธิภาพของประสบการณ์ในการเรียนอย่างไร จึงจะตัดสินใจว่า บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

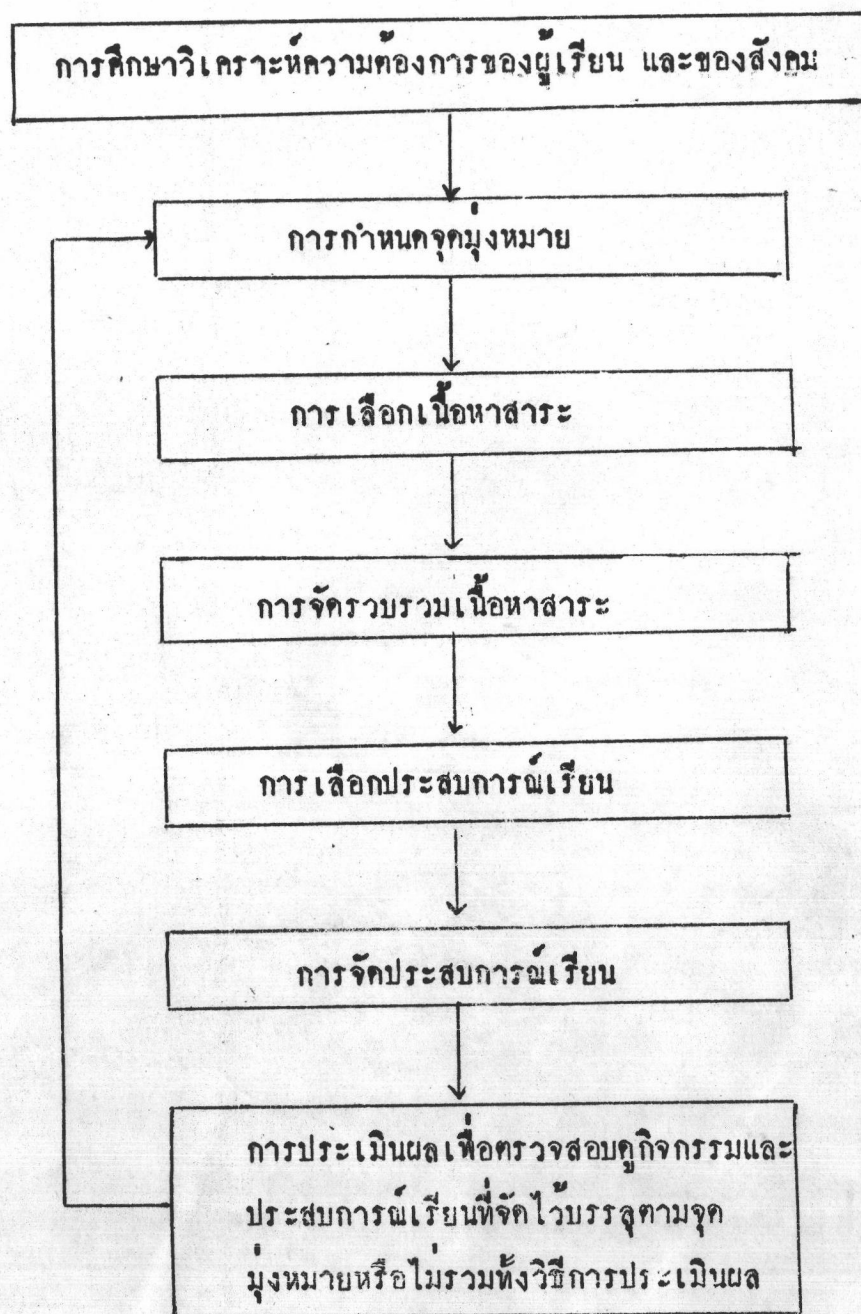
รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler)
(Means - ends Approach)



(วิจัย วังษ์ใหญ่ 2523 : 13)

และจากรูปแบบพัฒนาหลักสูตรของ ไทเลอร์ (Tyler) วิธีการ Mean-ends Approach นำมาสรุปเป็นแนวคิดในการสร้างหลักสูตรได้ดังรูปแบบที่จะเสนอต่อไปนี้

วิธี วงษ์ใหญ่ ได้สรุปแนวความคิดการพัฒนาหลักสูตรของ ไทเลอร์ (Tyler)



ทาบ (Taba 1962 : 345-379) ได้กล่าวถึงลำดับขั้นในการพัฒนา
หลักสูตรไว้แปดขั้น คือ

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ
ของสังคม รวมทั้งศึกษาพัฒนาการของผู้เรียน ระยะเวลาการเรียนรู้ ตลอดจน
ธรรมชาติของความรู้ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมาย

ขั้นที่ 2 กำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษาโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนหนึ่ง
เป็นหลักในการพิจารณา ความมุ่งหมายที่กำหนดขั้นนี้ควรจะเป็นสิ่งที่สามารถนำไปปฏิบัติ
ได้จริง และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเลือกและจัดเนื้อหาและประสบการณ์
การเรียน

ขั้นที่ 3 คัดเลือกเนื้อหาวิชาที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอน โดยคำนึง
ถึงความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เป็นสำคัญ

ขั้นที่ 4 จัดลำดับเนื้อหาวิชาที่คัดเลือกมา โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม
ในการที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ใดก่อนหรือหลัง ซึ่งอาจจะจัดเรียงลำดับตามความ
ยากง่าย ความกว้างแคบ หรือการเป็นพื้นฐานต่อกัน เป็นต้น

ขั้นที่ 5 คัดเลือกประสบการณ์การเรียน ระยะเวลาที่สำคัญของหลักสูตร
อีกระยะเวลาหนึ่งก็คือ ระยะเวลาในชั้นเรียน การคัดเลือกประสบการณ์การเรียน
จำเป็นต้องศึกษาถึงระยะเวลาเรียนรู้และวิธีสอนแบบต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทาง
ในการคัดเลือกประสบการณ์เรียนที่มีคุณค่าแก่ผู้เรียน และสอดคล้องกับความมุ่งหมาย
และเนื้อหาวิชาที่กำหนดไว้ด้วย

ขั้นที่ 6 จัดลำดับประสบการณ์การเรียนตามลำดับก่อนหลัง เพื่อให้การจัด
ระยะเวลาเรียนการสอนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ขั้นที่ 7 ประเมินผล เป็นขั้นตอนที่จะเป็นเครื่องชี้ว่า การดำเนินการพัฒนา
หลักสูตรประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาหรือข้อบกพร่องในขั้นตอนใด ๆ
มากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขต่อไป การประเมินผลนี้ตามปกติจะ
พิจารณาผลจากการใช้หลักสูตร คือ ผู้เรียนว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตาม

จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เนื้อหาวิชาและกระบวนการเรียนการสอนมีความเหมาะสมเพียงใด

ขั้นที่ 8 ตรวจสอบความคงที่และความเหมาะสมในแต่ละขั้นตอน โดยการตั้งคำถามเพื่อตรวจสอบในลักษณะต่อไปนี้

- เนื้อหาวิชาที่จัดขึ้นเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายหรือไม่
- ประสิทธิภาพการเรียนช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายหรือไม่
- ประสิทธิภาพการเรียนที่จัดขึ้นมีความเหมาะสมเพียงใด

เซลเลอร์และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander) (1974; 27) ได้เสนอลำดับขั้นตอนในการสร้างหลักสูตรไว้ว่า

กระบวนการวางแผนหลักสูตรเกี่ยวข้องกับหลักการ 4 ข้อ คือ

1. ในแต่ละเป้าประสงค์หลักและจุดประสงค์ควรวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วย
2. ควรวางแผนออกแบบหลักสูตรด้วยเป้าประสงค์หลักและจุดมุ่งหมาย
3. การทดลองใช้หลักสูตร
4. ประเมินการวางแผนหลักสูตร

สำหรับขั้นตอนในการสร้างหลักสูตรมีดังนี้

1. ทำการพิจารณาตัวประกอบที่สำคัญซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายหลักของหลักสูตร (Considering Basic Factors Relating to the Major Goal and Domain)
2. ระบุจุดมุ่งหมายย่อยในจุดมุ่งหมายใหญ่แต่ละข้อ (Identifying Subgoals of the Domain)
3. ระบุชนิดของประสบการณ์ที่มีความเหมาะสม ซึ่งจะสามารถทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายหลักและจุดมุ่งหมายย่อย (Identifying Possible Types of Learning Opportunities)

4. ในแต่ละจุดมุ่งหมายหลักนั้นควรที่จะเลือกรูปแบบ รูปแบบเดียวหรือมากกว่าก็ได้ (โดยมากจะมากกว่า 2 รูปแบบ) (Setting on Appropriate Curriunlum Design)

5. เตรียมรายละเอียดของการจัดเนื้อหาสาระในแต่ละรูปแบบ (Preparing Design Specifications)

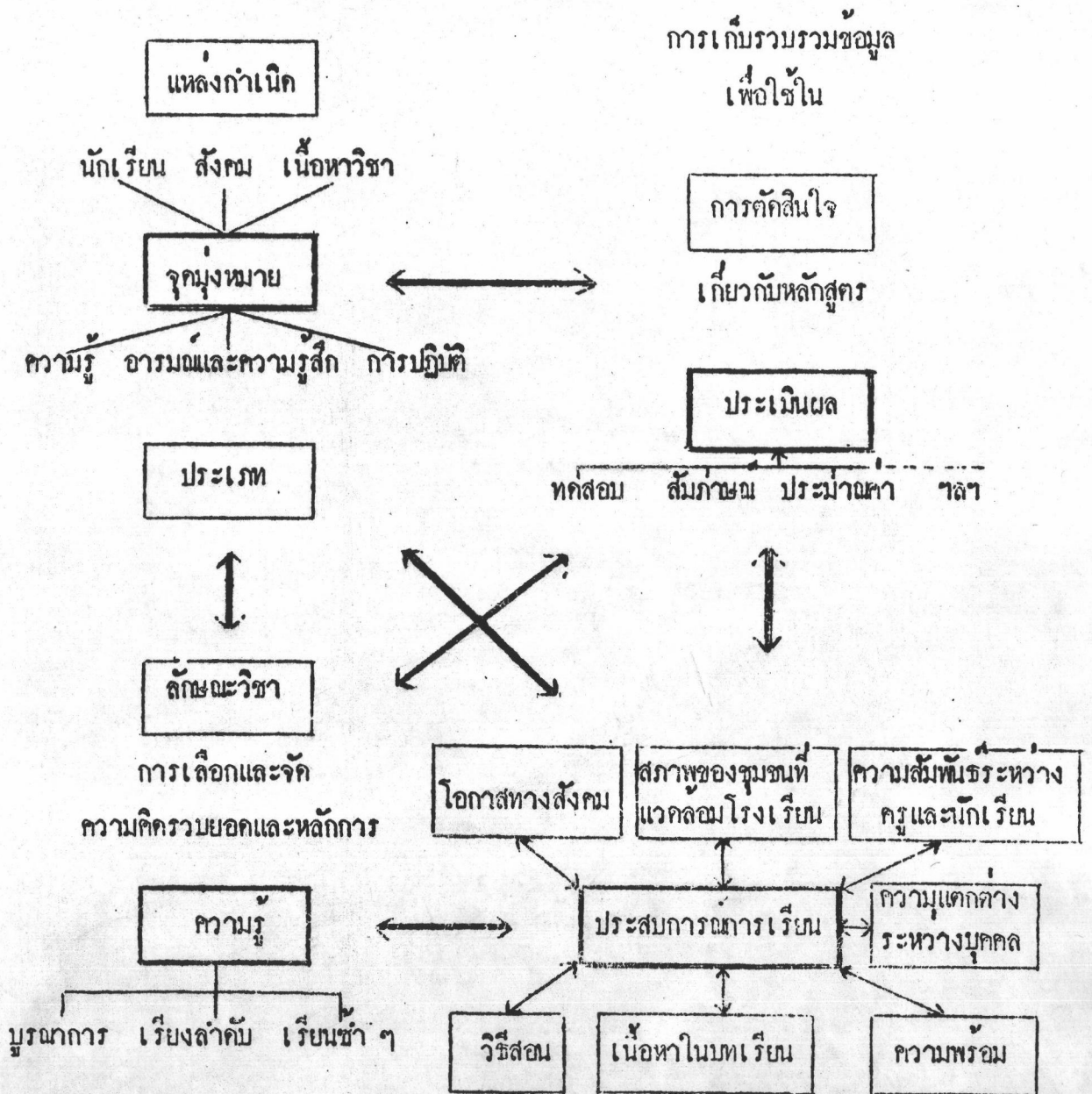
6. ระบุแนวทางในการนำเอาหลักสูตรนั้น ๆ ไปใช้ (ปฏิบัติ) (Identifying Implementation Requirements)

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเคอร์ (Kerr)

เคอร์ (Kerr 1971 : 178-199) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร โดยได้เพิ่มเติมรายละเอียดในรูปแบบพื้นฐานของหลักสูตรทั่วไป (A Simple Model of the Curriculum) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย คือ

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
2. ความรู้
3. ประสบการณ์การเรียนรู้
4. การประเมินผลหลักสูตร

เรียกรูปแบบใหม่นี้ว่า รูปแบบทางการปฏิบัติ (Operational Model) ดังปรากฏในรูปแบบที่นำเสนอต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 1 รูปแบบทางการปฏิบัติ (Operational Model)

สังกัด อุทยานันท์ (2527 : 38-72) ได้จัดทำกับขั้นตอนของการพัฒนา
หลักสูตรไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน คือข้อมูลทางบ้านประวัติและปรัชญา
การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและทฤษฎีการเรียนรู้ ข้อมูลทางสังคมและวัฒนธรรม
ข้อมูลเกี่ยวกับธรรมชาติเนื้อหาวิชา

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย เพื่อเป็นการมุ่งแก้ปัญหาและเสนอความ
ต้องการที่ได้จากการวิจัยข้อมูล

ขั้นที่ 3 การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์เรียนรู้

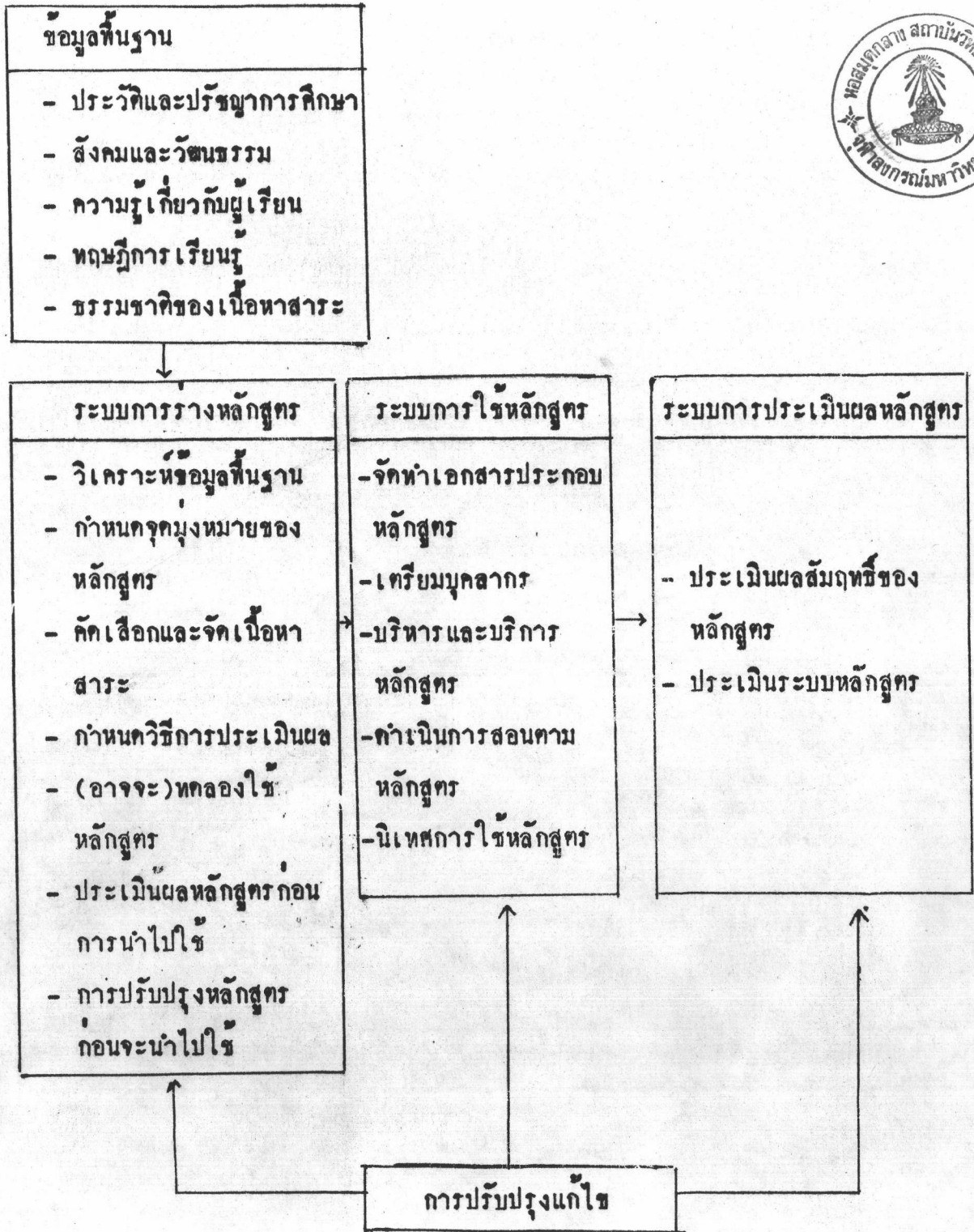
ขั้นที่ 4 การกำหนดมาตรการการวัดและการประเมินผล

ขั้นที่ 5 การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการนำเอาหลักสูตรไปสู่ภาคปฏิบัติได้
จะต้องอาศัยกิจกรรมและกระบวนการต่าง ๆ หลายประเภท เช่น การจัดทำเอกสาร
และคู่มือการใช้หลักสูตร การเตรียมบุคลากร การบริหารและบริการหลักสูตร เป็นต้น

ขั้นที่ 6 การประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อให้ทราบว่า ผลผลิตที่ได้
จากหลักสูตรนั้น เป็นไปตามเจตนารมณ์ หรือจุดมุ่งหวังของสังคมและผู้เรียนเพียงใด

ขั้นที่ 7 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง
หลักสูตรที่ใช้ให้มีคามเหมาะสมหรือสอดคล้องกับสภาพของสังคมมากขึ้น

สังกัด อุทรานันท์ ได้สรุประบบการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้ คือ



แผนภูมิที่ 2 ระบบการพัฒนาหลักสูตรของ สังกัด อุทรานันท์

พนัส หันนาคินทร์ (2521 : 127-128) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตร ว่า ควรจะมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การสร้างจุดมุ่งหมายของการศึกษาและของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของการศึกษาได้มาจากแนวคิดของบุคคลผู้มีความสนใจทางการศึกษา รวมทั้งจุดมุ่งหมายอุดมการณ์ของชาติ และอิทธิพลต่าง ๆ ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน เช่น อิทธิพลจากตำราเรียน ความเรียกร้องจากประชาชนหรือสถาบันต่าง ๆ

2. การเลือกเนื้อหา กิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่คิดว่านำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการตามสภาพความเป็นจริงและอาจนำไปปฏิบัติได้ เช่น จะมีเนื้อหาวิชาและประสบการณ์อะไรบ้าง ที่นักเรียนสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อตนเองมีสุขภาพดี มีความสามารถติดต่อสื่อสารความคิดกับคนอื่น ๆ ในสังคมได้ เมื่อเลือกเนื้อหาได้แล้วต่อไปคือ การจัดเนื้อหาหรือประสบการณ์เป็นหมวดหมู่พร้อมกับการกำหนดเวลาเรียน และวิธีการที่จะให้วิชาเหล่านั้นบรรลุถึงจุดหมายที่ต้องการ

3. การนำเนื้อหาของหลักสูตรมาใช้ในทางปฏิบัติคือการจัดระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนแต่ละระดับ เช่น การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ควรกำหนดเนื้อหาให้เรียนในแต่ละชั้นเพียงใดควรมีวิชาบังคับ (Required) และวิชาเลือก (Elective) อะไรบ้าง หรือจะจัดเนื้อหาให้เหมาะแก่การสอนและแบบในการสอนอย่างไร สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การจัดเตรียมตำราเรียน และอุปกรณ์การสอนการเรียนที่สอดคล้องกับเนื้อหาในหลักสูตรอื่นจะทำให้การสอนตามหลักสูตร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประเมินผลหลักสูตร หมายถึง การกำหนดวิธีการและลำดับขั้นในการตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน อันเกิดจากการใช้หลักสูตรนั้นว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้เพียงใด ผลที่ได้จากการประเมินผลหลักสูตรจะนำไปใช้ในการวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป

ข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตร

ในการสร้างหลักสูตร จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลเป็นพื้นฐานในการพิจารณา สังค อุทรานันท์ (2527 : 35) กล่าวว่า ข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย

- ประวัติและปรัชญาการศึกษา
- สังคมและวัฒนธรรม
- ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน
- ทฤษฎีการเรียนรู้
- ธรรมชาติของเนื้อหาสาระ

สุมิตร คุณานุกร (2523 : 10) ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะเป็นรากฐานในการกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษา และความมุ่งหมายทางการศึกษาจะเป็นรากฐานในการเลือกเนื้อหาและประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่จะนำเข้ามาบรรจุในหลักสูตร เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปในทิศทางที่กำหนดไว้ในความมุ่งหมาย ข้อมูลนี้พอจะจำแนกออกได้ตามแหล่งที่มา 6 ประการ คือ

- ข้อมูลทางบ้านปรัชญา
- ข้อมูลที่ได้จากนักวิชาการ ของแต่ละสาขาวิชา
- ข้อมูลที่ได้จากจิตวิทยาการเรียนรู้
- ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสังคมของผู้เรียน
- ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน
- ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทางเทคโนโลยี

ไทเลอร์ (Tyler อ้างถึงในวิชัย วงษ์ใหญ่ 2523 : 11) ได้คำนึงถึงข้อมูลพื้นฐานที่นำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย

- การศึกษาสังคม
- การศึกษาผู้เรียน
- แนวคิดของนักวิชาการ
- ปรัชญาของสังคม

- ปรัชญาการศึกษา
- ทฤษฎีการเรียนรู้

กาญจนา คุณารักษ์ (2527 : 13) กล่าวว่า ข้อมูลพื้นฐานเป็นองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านปรัชญา
2. องค์ประกอบด้านจิตวิทยาการเรียนรู้
3. องค์ประกอบที่ได้จากหลักวิชาการของแต่ละศาสตร์
4. องค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาสังคมของผู้เรียน
5. องค์ประกอบจากการศึกษาความต้องการและความสนใจของผู้เรียน
6. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับพัฒนาการทางเทคโนโลยี

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2523 : 126) ได้กล่าวถึง ข้อมูลพื้นฐานที่จะต้องทำการศึกษา สํารวจ วิจัย เมื่อประกอบการพิจารณา เลือก กลั่นกรองในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย

1. การศึกษาจากเอกสาร งานวิจัย ที่บุคคลอื่นได้กระทำมา หรือ อาจจะทำเป็นโครงการวิจัยเกี่ยวกับแนวคิด และความต้องการทางด้านการศึกษา
2. การศึกษาตัวผู้เรียน เกี่ยวกับ ธรรมชาติของผู้เรียน ธรรมชาติแวดล้อมที่เด็กอาศัยอยู่ ความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และความสามารถของผู้เรียนอื่นจะเป็นประโยชน์ ในการกำหนดจุดมุ่งหมาย และการเลือก และจัดเนื้อหาสาระ ตลอดจนประสบการณ์เรียนได้ถูกต้อง มีความเหมาะสม และมีความหมายต่อผู้เรียน
3. การศึกษาสังคม เป็นสิ่งที่ช่วยให้นักพัฒนาหลักสูตร มีทัศนอันกว้างขวางว่าสังคมจะไม่หยุดนิ่ง มีการเปลี่ยนแปลง ตามสภาพแวดล้อมของสังคม โครงสร้างของสังคม ความเชื่อ ค่านิยม ปัญหาสังคม ชนบทประเพณี เศรษฐกิจ การศึกษาวิเคราะห์สังคมนั้น เป็นข้อมูลพื้นฐานนำมาช่วยในการสร้างหลักสูตรได้ถูกต้องมากขึ้น

4. การศึกษาและกลั่นกรองข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และนักการศึกษา การศึกษาวิเคราะห์หลักเกณฑ์จากผู้เชี่ยวชาญหรือนักวิชาการนั้น เป็นสิ่งจำเป็น เพราะนักวิชาการแต่ละสาขาส่วนใหญ่ จะมองเห็นความสำคัญ ในสาขาวิชาของตนอย่างคิเลิศ เพื่อเป็นการป้องกันการสุดโต่ง (etreen) ไปทางใด ทางหนึ่งนั้น นักพัฒนาหลักสูตรจะต้องทำการศึกษา วิเคราะห์จากข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการทั้งหลาย ได้เสนอแนะมาว่าจะจัดสิ่งเหล่านั้น ให้มีความเหมาะสมมี คุณภาพอย่างไร มีเกณฑ์อะไรบ้างในการพิจารณาเลือกสรรเกี่ยวกับวิชาการทั้งหลาย เหล่านี้

องค์ประกอบของหลักสูตร

ทาบ (Taba 1962 : 10) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ว่า ทุกหลักสูตรไม่ว่าจะมีการออกแบบอย่างไรก็ตามจะมีองค์ประกอบต่าง ๆ เสมอ และโดยปกติจะมีองค์ประกอบดังนี้คือ ข้อความที่กล่าวถึงจุดมุ่งหมายทั่วไป และ จุดมุ่งหมายเฉพาะหลักสูตรซึ่งจะหมายถึงการเลือกเนื้อหาสาระ บางครั้งหลักสูตรอาจ จะกล่าวถึงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน และในลำดับสุดท้ายจะรวมถึงโครงการ ประเมินผลผลิตของหลักสูตร ซึ่งสังค อุทรานันท์ (2527 : 182-187) ได้กล่าวว่า หากจะพิจารณาจากจุดที่มีความสำคัญของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร โดยลักษณะนี้เราพอ จะกล่าวได้ว่า ส่วนประกอบของหลักสูตรที่สำคัญจะขาดเสียไม่ได้คือ

1. จุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะ
2. เนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้
3. การประเมินผล

1. จุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะ

จุดมุ่งหมายทั่วไปเป็นจุดมุ่งหมายอย่างกว้าง ๆ ค่อนข้างมีลักษณะเป็น ปรวิษยา มักจะพบในส่วนแรก ๆ ของหลักสูตรทุกระดับและทุกประเภท และจะแสดง ถึงจุดหมายและเจตนารมณ์โดยทั่วไปว่า หลักสูตรนั้น ๆ มีความประสงค์ต้องการให้

ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นเช่นใด ส่วนจุดมุ่งหมายเฉพาะนั้น เป็นจุดมุ่งหมายที่เป็นการประยุกต์ใช้มากกว่า

2. เนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้

เนื้อหาสาระที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอาจแบ่งได้เป็น 5 ประเภท คือ ข้อเท็จจริงและความรู้ธรรมดา ความคิดรวบยอดและหลักการ การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางกาย และ เจตคติและค่านิยม

3. การประเมินผล

การประเมินผลที่กำหนดไว้ในหลักสูตร เป็นการเสนอแนะแนวทางการดำเนินการจัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับหลักสูตรนั้น ๆ ซึ่งหลักสูตรโดยทั่วไปของประเทศไทย ยังให้ความสำคัญกับองค์ประกอบนี้ของหลักสูตรน้อยมาก

และส่วนประกอบอื่นที่น่าจะบรรจุไว้ในหลักสูตร ที่จะช่วยให้หลักสูตรที่สร้างขึ้นมานั้น เป็นเหตุเป็นผลมองเห็นความสำคัญของหลักสูตรอย่างเด่นชัดและยังสามารถชี้แนะในการใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างได้ผลอีกด้วย ส่วนประกอบเหล่านี้ได้แก่

1. เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร
2. การเสนอแนะแนวทางในการจัดการเรียนการสอน
3. การเสนอแนะการใช้สื่อการเรียนการสอน

สมิทร คุวานุกร (2523 : 9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ว่า เมื่อพิจารณาหลักสูตรในรูปองค์ประกอบแล้ว จะมี 4 องค์ประกอบ ซึ่งในภาษาอังกฤษอาจจะเรียกได้ว่า Curriculum Components หรือ Curriculum Elements คือ

1. ความมุ่งหมาย
2. เนื้อหา
3. การนำหลักสูตรไปใช้

โบแชมพ์ (Beauchamp อ้างถึงใน สันต์ ขรรชมบำรุง 2527 : 11) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรในแง่ของระบบ คือ

1. ระบบเนื้อหา
2. ระบบการสอน
3. ระบบการประเมินผล

สมบูรณ จิตพงศ์ (2523 : 3-4) ได้แสดงความคิดเกี่ยวกับส่วนประกอบไว้ โดยกล่าวว่า โครงสร้างของหลักสูตรควรประกอบด้วย 4 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเป็นสิ่งที่กำหนดไว้เพื่อกำหนดการไปสู่เป้าหมายซึ่งมี 3 ลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 จุดมุ่งหมายทั่วไป (General Objectives) เป็นจุดมุ่งหมายในลักษณะกว้างที่รวมเอาทุกสิ่งทุกอย่างที่ต้องการเข้าไว้ด้วยกัน จุดมุ่งหมายนี้จะบรรลุได้ต้องอาศัยการบูรณาการกัน ในหลาย ๆ องค์ประกอบ จุดมุ่งหมายทั่วไปในที่นี้ได้แก่จุดมุ่งหมายที่เป็นเป้าหมายในการจัดการศึกษาชาติ

1.2 จุดมุ่งหมายเฉพาะวิชา เป็นจุดมุ่งหมายที่มีลักษณะกว้างเช่นกัน แต่อยู่ในวงจำกัดของแต่ละรายวิชา จุดมุ่งหมายนี้จะบรรลุได้ต้องอาศัยการบูรณาการกัน ในหลาย ๆ องค์ประกอบที่เกิดขึ้นจากการจัดกระทำในเฉพาะวิชาได้แก่ จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ

1.3 จุดมุ่งหมายในการเรียนการสอน เป็นจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้อย่างเฉพาะเจาะจงโดยระบุลงไปว่าในการเรียนการสอนเฉพาะครั้งหรือช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งนั้น ต้องการให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมอะไรบ้างส่วนมากจะกำหนดให้อยู่ในรูปจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

2. เนื้อหาของหลักสูตร เนื้อหาเป็นเสมือนสื่อหรือพาหนะที่จะนำบุคคลให้สามารถไปสู่เป้าหมาย หรือเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามที่จุดมุ่งหมายกำหนดไว้ โดยปรกติการกำหนดเนื้อหา มีอยู่ 2 รูปแบบดังนี้

2.1 กำหนดในรูปของรายวิชา โดยระบุลงไปเลยว่ารายวิชาอะไรมีเนื้อหาอะไรบ้างและเป็นเนื้อหาเฉพาะวิชานั้นล้วน ๆ

2.2 กำหนดในรูปของกลุ่มวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์โดยไม่ระบุลงไปอย่างชัดเจนว่าเป็นวิชาอะไร แต่กำหนดลงไปว่ามีเรื่องอะไรบ้างที่ต้องเรียนซึ่งเรื่องนั้น ๆ ต้องใช้เนื้อหาหรือความรู้ในหลาย ๆ วิชาประกอบกัน

3. การเรียนการสอน เป็นเทคนิควิธีในการใช้สื่อหรือพาหนะ (เนื้อหา) เพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งเทคนิควิธีนี้จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมืออันได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การเรียนการสอนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการศึกษา ซึ่งมีข้อควรคำนึงเป็นหลักการที่สำคัญหลายประการ เช่น

3.1 เทคนิคในการเรียนการสอนควรเป็นเทคนิควิธีที่สนองตอบความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างแท้จริง ซึ่งเริ่มต้นด้วยการรู้จักพื้นฐานที่แท้จริงในแต่ละวิชานั้น ๆ จากนั้นจึงใช้เทคนิควิธีในการสอนที่เป็นการเสริมหรือเพิ่มเติมต่อจากพื้นฐานเดิมให้เหมาะสมเฉพาะคนนั้น ๆ เป็นรายบุคคลไป วิธีสอนที่กระทำเป็นรายกลุ่ม เช่น บรรยาย ฯลฯ ไม่ได้คำนึงถึงพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคล

3.2 เทคนิคในการสอนควรเป็นเทคนิคที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนพฤติกรรมในตัวผู้เรียนความสำเร็จของการสอนอยู่ที่พฤติกรรมของผู้เรียนเปลี่ยนไป

3.3 เทคนิคในการสอน ควรเป็นเทคนิคที่มุ่งให้ผู้เรียนค้นพบได้ด้วยตนเอง ครูเป็นแต่เพียงผู้แนะ

4. การประเมินผล เป็นการตรวจสอบสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้เรียนทั้งก่อนเรียน ขณะเรียนและหลังจากสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้ว ทั้งนี้โดยมุ่งเน้นการประเมินผลที่มาจากรากฐานของปรัชญาทางการวัดและที่วัดเพื่อค้นและพัฒนาสมรรถภาพมนุษย์ การประเมินผลกระทำใน 2 ลักษณะที่สำคัญคือ

4.1 ประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนมีการประเมินก่อนเรียนและระหว่างเรียน

4.2 ประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนเพื่อพิจารณาว่าผู้ใดควรจะไม่ผ่านหรือผ่านในระดับใดในแต่ละรายวิชา

วิจัย วงษ์ใหญ่ ได้เขียนถึงองค์ประกอบของหลักสูตรว่าประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์
2. เนื้อหาวิชาและประสบการณ์
3. วิธีการสอน
4. วิธีการประเมินผล

กาญจนา คุณารักษ์ (2527 : 7-11) มีความเห็นว่า องค์ประกอบของหลักสูตรควรจะประกอบไปด้วย

1. ความมุ่งหมาย (Objectives) จะเป็นแนวทางในการเรียนการสอน ทำให้ผู้สอนรู้ว่าจะต้องสอนเนื้อหาอะไร สอนให้แก่ใคร จะสอนทำไม มีวัตถุประสงค์อย่างไร และจะมีวิธีการสอนและการประเมินผลอย่างไร

2. เนื้อหาวิชาและประสบการณ์ (Subject matter and Experience) หมายถึง เนื้อหาสาระของความรู้และประสบการณ์ในการแสวงหาความรู้ตามศาสตร์สาขาวิชานั้น ๆ เนื้อหาวิชาจะเป็นรายละเอียดที่จะนำมาถ่ายทอดให้กับผู้เขียนให้ใ้มีคุณสมบัติตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

3. วิธีการสอน (Method) หมายถึง การแปลงวัตถุประสงค์ของหลักสูตรไปสู่การสอน สอนเนื้อหาวิชาตามที่หลักสูตรกำหนดด้วยการใช้วิธีการสอนแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ มีความรู้ สมรรถภาพ ทักษะ เจตคติ และคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนด

4. วัสดุอุปกรณ์การสอน (Materials) ที่จะช่วยในการเรียนการสอนให้เป็นไปได้ดียิ่งขึ้น

5. กิจกรรมการเรียนการสอน (Activities)

6. การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และประเมินว่าผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ สมรรถภาพ เจตคติ และคุณสมบัติตามวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยใช้วัตถุประสงค์เป็นแนวทางในการประเมินผล

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือตามทฤษฎีการสร้างหลักสูตร และพัฒนาหลักสูตร ใ้ชื่อว่า "จุดมุ่งหมาย" หมายถึง สิ่งที่จะบอกถึงทิศทางของหลักสูตรว่า จะพัฒนา ผู้เรียนให้ เป็นไป ในลักษณะใด ดังนั้นความสำคัญของจุดมุ่งหมายหลักสูตรมีดังนี้ สังก อุทรานันท์ (2527 : 214) ได้สรุปไว้ว่า ความสำคัญของจุดมุ่งหมายมีดังนี้ คือ

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรจะเป็นแนวทางในการจัดเนื้อหาสาระที่นำมา บรรจุไว้ในหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม
2. จะเป็นแนวทางให้ครูได้จัดประสบการณ์ที่เหมาะสมให้กับผู้เรียน
3. จะบอกให้ผู้เรียนได้ทราบว่า เขาควรจะเรียนรู้อะไรบ้าง ในลักษณะ นี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้เตรียมตัวเป็นการล่วงหน้า
4. จะเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน
5. จะบอกให้สาธารณชนได้ทราบว่า หลักสูตรนั้น ๆ มีความต้องการให้ ผู้เรียนเกี่ยวข้องกับหรือดำเนินการอย่างไรอ่ากับทรัพยากรภายในชุมชน
6. จะเป็นแนวทางในการบริหารงานของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาว่า ควรจะมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้ เป็นไป ในลักษณะใด

การจัดประเภทจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

สุมิตร คุณานุกร (2523 : 45) ได้การจัดประเภทจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ไว้โดยกล่าววว่า

ความมุ่งหมาย (Objective) เปรียบเสมือนหางเสือของเรือ ซึ่งความ มุ่งหมายของหลักสูตรจะมีลักษณะกว้าง ๆ ไปใช้เป็นแนวทางที่ปฏิบัติได้ในการสอน ได้มี ผู้จำแนกและจัดลำดับของพฤติกรรมออกเป็นหมวดหมู่ และเป็นระดับย่อยลงมาอีกตาม ความยากง่าย เพื่อช่วยให้การกำหนดจุดมุ่งหมายเป็นไปอย่างรัดกุม ซึ่ง บลูม (Bloom) แครทวอล (Krathwohl) และแฮร์โรว์ (Harrow) ได้จัดทำขึ้น รวมเรียกว่า

Taxonomy of Educational Objectives แบ่งได้เป็น

1. **พุทธิพิสัย (Cognitive Domain)** เป็นการเรียนรู้ที่ใช้สติปัญญา
เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ทางด้านความคิด ความรู้และการแก้ปัญหา

1.1 **ความรู้ (Knowledge)** ซึ่ง หมายถึง ความสามารถที่จะจดจำ
(Memorization) และรู้สึกได้ (Recall) ถึงความรู้ที่ได้รับไปแล้ว

1.2 **ทักษะและความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual Skills and Abilities)** หมายถึง การรวบรวมข้อมูลเป็นปัจจัยต่าง ๆ เพื่อจะนำมาแก้
ปัญหาหรือทำการใด ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ แยกได้เป็น ความเข้าใจ การนำ
ไปประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล

2. **จิตพิสัย (The Affective Domain)** จุดมุ่งหมายด้านพัฒนา
ทัศนคติค่านิยมและความซาบซึ้ง ขบวนการเรียนรู้ที่จะมีการแสดงออกเป็นค่านิยม
ทัศนคตินี้ เริ่มจากการรับรู้จากสิ่งแวดล้อม มีปฏิกิริยาโต้ตอบ มีผลอย่างไร เกิด
ความรู้สึกต่อสิ่งนั้นอย่างไร ซึ่งจะเป็นการพัฒนาไปเป็นค่านิยมในที่สุด ประกอบด้วยการรับ
การมีปฏิกิริยาโต้ตอบ การสร้างค่านิยม การจัดรวบรวมและการพัฒนา
คุณลักษณะจากค่านิยม

3. **ทักษะพิสัย (The Psychomotor Domain)** เป็นทักษะในการ
เคลื่อนไหว และใช้อวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย จัดได้เป็นลำดับดังนี้ คือ ทักษะใน
การเคลื่อนไหวทั้งร่างกาย การเคลื่อนไหวที่ต้องใช้ประสาทรวม ๆ กัน การสื่อสาร
โดยใช้ท่าทาง พฤติกรรมทางด้านภาษา

หลักเกณฑ์ในการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ชาว์ง บัวศรี (อ้างในสังค อุทรานันท์ 2527 : 218-220) ได้วาง
หลักเกณฑ์ในการกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ 5 ประการ คือ

1. สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยยึดเอาสภาวะและความต้องการ
ของสังคมเป็นรากฐาน

2. สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โดยจะพิจารณาถึง

- ความต้องการขั้นมูลฐาน ซึ่งเป็นความต้องการร่วมของทุกคนที่ขาดไม่ได้ คือ ความต้องการทางกาย (ปัจจัย 4) ความต้องการทางสังคม เช่น ความรัก การยอมรับจากสังคม ฯลฯ ความต้องการทางบุรณาการส่วนตัว เช่น ความต้องการในด้านความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และมีความมั่นใจในตัวของตัวเอง ฯลฯ

- ความต้องการปัจจุบัน โดยพิจารณาถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่คิดว่าจำเป็น

- ความต้องการเฉพาะ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท

1. ความต้องการประเภททั่วไป เช่น อีสุภาพ ความมั่นใจในตนเอง ฯลฯ

2. ความต้องการประเภทเฉพาะ เช่น การอ่าน เขียน คณิตศาสตร์ ฯลฯ

- ความต้องการที่เป็นไปตามการพัฒนาการ ซึ่งเป็นไปตามวัย

3. สอดคล้องกับหลักการปกครองของประเทศ

4. สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายข้ออื่น

5. สามารถนำมาปฏิบัติได้

ลักษณะของจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ดี

สังค อุทรานันท์ (2527 : 221-223) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ดีนั้น ควรจะมีลักษณะที่สำคัญต่อไปนี้ คือ

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรควรจะต้องอยู่บนรากฐานทางการศึกษาอย่างถูกต้อง เช่น พื้นฐานทางจิตวิทยา ขบวนการของความรู้ และจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความจริง และสามารถนำไปปฏิบัติได้

2. สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

3. สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สามารถสนองความต้องการของผู้เรียน ตามหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย
4. จุดมุ่งหมายที่ดีของหลักสูตร จะต้องมุ่งสร้างเสริมค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม
5. จะต้องเน้นและส่งเสริมคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงามหลายด้าน คิดเป็น มีความสนใจ กระตือรือร้น มีอาชีพตามถนัด
6. จะต้องช่วยให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการศึกษาให้มากที่สุด
7. จะต้องมีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ และจะต้องมีความต่อเนื่องกับทุกข้อ โดยไม่มีข้อขัดแย้ง
8. ควรจะยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงได้ตามเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

เนื้อหาของหลักสูตร

เนื้อหาของหลักสูตรไม่ได้มีความหมายเพียงแต่ เนื้อหาสาระหรือความรู้เท่านั้น หากยังมีความหมายกว้างไปถึงประสบการณ์ของการเรียนรู้ด้วย

ประเภทของเนื้อหาสาระ ได้มีผู้แบ่งประเภทไว้ดังนี้ คือ

สังค อุทรานันท์ (2526 : 70-77) ได้แบ่งประเภทของเนื้อหาสาระออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. ข้อเท็จจริงและความรู้ธรรมดา (Factual Information and Verbal Knowledge) ซึ่งถือว่าเป็นเนื้อหาของความรู้ที่สามารถถ่ายทอดได้ง่ายที่สุด สามารถสอนได้โดยการบอกเล่าให้ฟัง เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้ข้อเท็จจริงหรือความรู้ธรรมดานี้จะนำไปสู่ความคิดรวบยอดและความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ

2. ความคิดรวบยอดและหลักการ (Concepts and Principle) ซึ่งเป็นเนื้อหาสาระในระดับสูงขึ้นมาจากข้อเท็จจริงและความรู้ธรรมดา

3. การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ (Problem Solving and Creativity) เป็นความรู้ที่อยู่ระดับสูงที่สุดของการเรียนรู้โดยอาศัยสติปัญญา ซึ่งอาศัยความรู้ขั้นต้น คือ ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง มีความคิดรวบยอดและเข้าใจในหลักการต่าง ๆ ในลักษณะเช่นนี้ ถ้ากำหนดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ไว้ในหลักสูตรเท่ากับได้บรรจุเนื้อหาสาระเกี่ยวกับข้อเท็จจริงและความรู้ธรรมดา และความรู้เกี่ยวกับความคิดรวบยอดและหลักการไว้ด้วยแล้ว

4. ทักษะทางกาย (Motor Skills) จะมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับหลักสูตรที่มีความเกี่ยวข้องกับอาชีพ เนื้อหาสาระประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาการใช้ส่วนต่าง ๆ ของร่างกายให้เกิดความคล่องแคล่ว และเป็นประโยชน์แก่การดำรงชีวิตอีกด้วย

5. เจตคติและค่านิยม (Attitude and Values) มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกหลักสูตร การพัฒนาจะต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าอยู่ในขอบเขตและอย่างมีความรับผิดชอบ ครอบคลุมถึงเจตคติและค่านิยมของมนุษยชาติทั้งหมด

ทาบ (Taba อ้างถึงในสมิทร คุณานุกร 2523 : 78-80)

ได้วิเคราะห์เนื้อหาสาระของความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ และสรุปว่าประกอบด้วย 4 ระดับ แต่ละระดับมีบทบาทต่อสัมฤทธิ์ผลของการเรียนรู้ดังต่อไปนี้ คือ

1. เนื้อหาที่เป็นข้อมูลที่แสดงขบวนการและทักษะ (Specific Facts and Processes) ที่เป็นเนื้อหาที่จัดอยู่ในระดับแรก การเรียนรู้ข้อมูลเหล่านี้อาศัยการท่องจำ ข้อมูลพื้นฐานนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่การคิดอย่างมีหลักเกณฑ์ รากฐาน
2. เนื้อหาที่เป็นความคิดและหลักการเบื้องต้น (Basic Ideas) เป็นเนื้อหาที่จัดอยู่ในระดับสอง เมื่อผู้เรียนเกิดความเข้าใจ มีความคิด เห็นความสัมพันธ์เกี่ยวกับเรื่องหนึ่งเรื่องใดแล้ว ก็สามารถนำความเข้าใจและหลักการดังกล่าวไปอธิบายเหตุการณ์หรือสถานการณ์อื่น ๆ ได้
3. ความคิดรวบยอด (Concepts) หมายถึง การมีความรู้อย่างกระจ่าง ท่องแท้เกี่ยวกับสิ่งนั้น คือ สามารถรู้โครงสร้าง ลักษณะทั่วไป และส่วนประกอบ

ย่อย ๆ ทั้งหมดที่รวมขึ้นมาเป็นหรือรวมอยู่ในสิ่งนั้น และสามารถแยกแยะสิ่งนั้นออกได้จากสิ่งอื่น ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่จะบอกหรือสร้างได้ง่าย ๆ จำเป็นต้องอาศัยคำอธิบายสภาพการณ์ตัวอย่างจริง หรือเหตุการณ์จริง ๆ จนกระทั่งครบส่วนประกอบย่อย ๆ หรือการกระทำย่อย ๆ รวมกันจึงจะเกิดความคิดรวบยอด

4. ระบบความคิด (Thought System and Method of Inquiry)
หมายถึง ระบบความคิด วิธีการศึกษาหาความรู้ในศาสตร์ที่บรรจุเนื้อหาและความรู้นั้น ๆ เอาไว้ จากเนื้อหาทั้ง 3 ที่กล่าวมาแล้ว เป็นรากฐานที่จะนำมาสู่ระบบความคิดนี้เอง

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลือกเนื้อหาวิชา สันต์ ชรรณบำรุง (2527 : 59-60) ได้รวบรวมไว้ว่า หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลือกเนื้อหา ควรจะใช้หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ประกอบการพิจารณา

1. เนื้อหาที่เป็นแกนสารสำคัญของความรู้ในศาสตร์นั้น
2. มีคุณค่าและมีประโยชน์ในการที่จะถ่ายทอดต่อไป
3. มีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต
4. สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน
5. สอดคล้องกับประสบการณ์ของผู้เรียนและทำให้ผู้เรียนได้รับผลสูงสุด
6. เนื้อหาที่เชื่อถือได้
7. เนื้อหาที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิในศาสตร์นั้น ๆ
8. เนื้อหาที่มีความสมดุลย์ในความกว้างและลึก
9. เนื้อหาสอดคล้อง กับจุดมุ่งหมายที่วางไว้และควรสนองความต้องการของความมุ่งหมายได้หลาย ๆ ข้อ

นอกเหนือจากหลักเกณฑ์ต่าง ๆ นั้นแล้ว สันต์ ชรรณบำรุง ได้เสนอหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเนื้อหาเพิ่มเติมอีก ดังนี้คือ

1. เหมาะสมกับการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน สามารถนำไปปฏิบัติได้
2. เนื้อหาวิชาควรจะทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน
3. ยึดแนวผสม (Synthesis of Approach) คือ เอาทุก ๆ แบบมาผสมผสานกันเพื่อความพอเหมาะพอควร

การประเมินผลหลักสูตร

การประเมินผล เป็นการหาคูณค่าของหลักสูตร เพื่อที่ว่า หลักสูตรที่จัดนั้นสามารถสนองวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่กั้งไว้ และสนองความมุ่งหมายของการศึกษาหรือไม่ การวางเค้าโครงและรูปแบบ ตลอดจนการบริหารงานและการสอนตามหลักสูตร เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องหรือไม่ และเมื่อที่ว่าผลผลิตที่ได้ ออกมานั้นเป็นอย่างไร

การประเมินผลหลักสูตร มีขอบเขตกว้างขวางไปถึง การวิเคราะห์ตัวหลักสูตร การวิเคราะห์ขบวนการของการนำหลักสูตรไปใช้ การวิเคราะห์สัมฤทธิ์ผลในการเรียน การวิเคราะห์โครงการประเมินผลหลักสูตร (สุมิตร คุณานุกร 2523 : 198)

1. การวิเคราะห์ตัวหลักสูตร เพื่อจะหาคำตอบว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายคลุมเคลือหรือไม่ ใ้ภาษายากเกินกว่าผู้ใช้หลักสูตรจะเข้าใจหรือไม่ เนื้อหาสาระเหมาะสมตามหลักเกณฑ์หรือไม่ การจัดลำดับของเนื้อหาสาระและประสบการณ์เป็นไปในทำนองที่ช่วยเหลือ ส่งเสริมการเรียนรู้ความหลักการแห่งทฤษฎีการเรียนรู้หรือไม่ ซึ่งการหาคำตอบต่าง ๆ นี้จำต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการวิจัยเข้าช่วย และต้องอาศัยผลการพิจารณาการนำหลักสูตรไปใช้ประกอบด้วย จึงจะประเมินผลตัวหลักสูตรได้

2. การวิเคราะห์ขบวนการของการนำหลักสูตรไปใช้ โดยทั่วไปจะรวมถึงการวิเคราะห์เพื่อประเมินการปฏิบัติของโรงเรียนซึ่งเป็นผู้นำหลักสูตรไปใช้ การวิเคราะห์ขบวนการของการนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและความพร้อมของผู้นำหลักสูตรไปใช้

3. การวิเคราะห์สัมฤทธิ์ผลในการเรียน ผู้วิเคราะห์จำเป็นต้องใช้เทคนิคและเครื่องมือต่าง ๆ เข้าช่วยในการวินิจฉัยปัญหาและจัดพัฒนาการของผู้เรียน วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่นิยมใช้ได้แก่

1. แบบสอบถาม
2. การสัมภาษณ์
3. การถามคำถามให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น
4. การสังเกตชั้นเรียน
5. การใช้เทคนิค Sociometric Test เป็นการทดสอบ

ความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้เรียนด้วยกัน

การวิเคราะห์ผลหลักสูตรนี้ยังครอบคลุมไปถึงการติดตามผลผลิตของหลักสูตร ซึ่งอาจจะหาข้อมูลได้จากสถาบันการศึกษาในระดับสูงหรือผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง

4. การวิเคราะห์โครงการประเมินผล เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของโครงการประเมินผล ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์และประเมินผลหลักสูตรอาจบ่งชี้ให้เห็นว่าการประเมินได้ หากการวิเคราะห์และการประเมินไม่ครอบคลุมหรือผิดพลาด สัมฤทธิ์-ผลของหลักสูตรที่ได้รับจึงไม่แน่นอนตรงเท่าที่ควร

การประเมินผลหลักสูตร ควรเป็นกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อที่จะสามารถแก้ไข ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง ไปตามปัญหาได้ทันห่วงที่ไม่พอกพูน และหวัความรุนแรงจนไม่สามารถจะแก้ไขได้

แนวทางการประเมินหลักสูตร Lewy (อ้างถึงในสังกัด อุทรานันท์ 2527 : 278) ได้สรุปแนวทางการประเมินหลักสูตรไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. การประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร ซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาสัมฤทธิ์ผลที่ได้จากการใช้หลักสูตร

2. การประเมินคุณค่าของหลักสูตร ซึ่งมุ่งเน้นระหว่างการใช้หลักสูตร (Formative evaluation) และประเมินผลหลังจากใช้หลักสูตรเรียบร้อยแล้ว (Summative evaluation)

3. การประเมินในลักษณะของการตัดสินใจ การประเมินหลักสูตรแบบนี้มี ความเชื่อพื้นฐานอยู่ว่า หลักสูตรที่ดีควรจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในอนาคต จึง มุ่งเน้นการทำงานอย่างมีระบบเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การ เสนอผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ๆ

รูปแบบการประเมินหลักสูตร มีอยู่หลายรูปแบบที่จะนำเสนอในครั้งนี้มี

1. รูปแบบและวิธีการดำเนินการประเมินผลของ ไฟเคลต้า แคพทา
(The Phi Delta Kappa Committee Model)
2. รูปแบบการประเมินความคลาคลั่น ของมอลโคล์ม โทวัส
(Malucolm Provas)
3. รูปแบบการประเมินผลหลักสูตรของปุยของส์ (The Puisseance
Analysis Matrix)

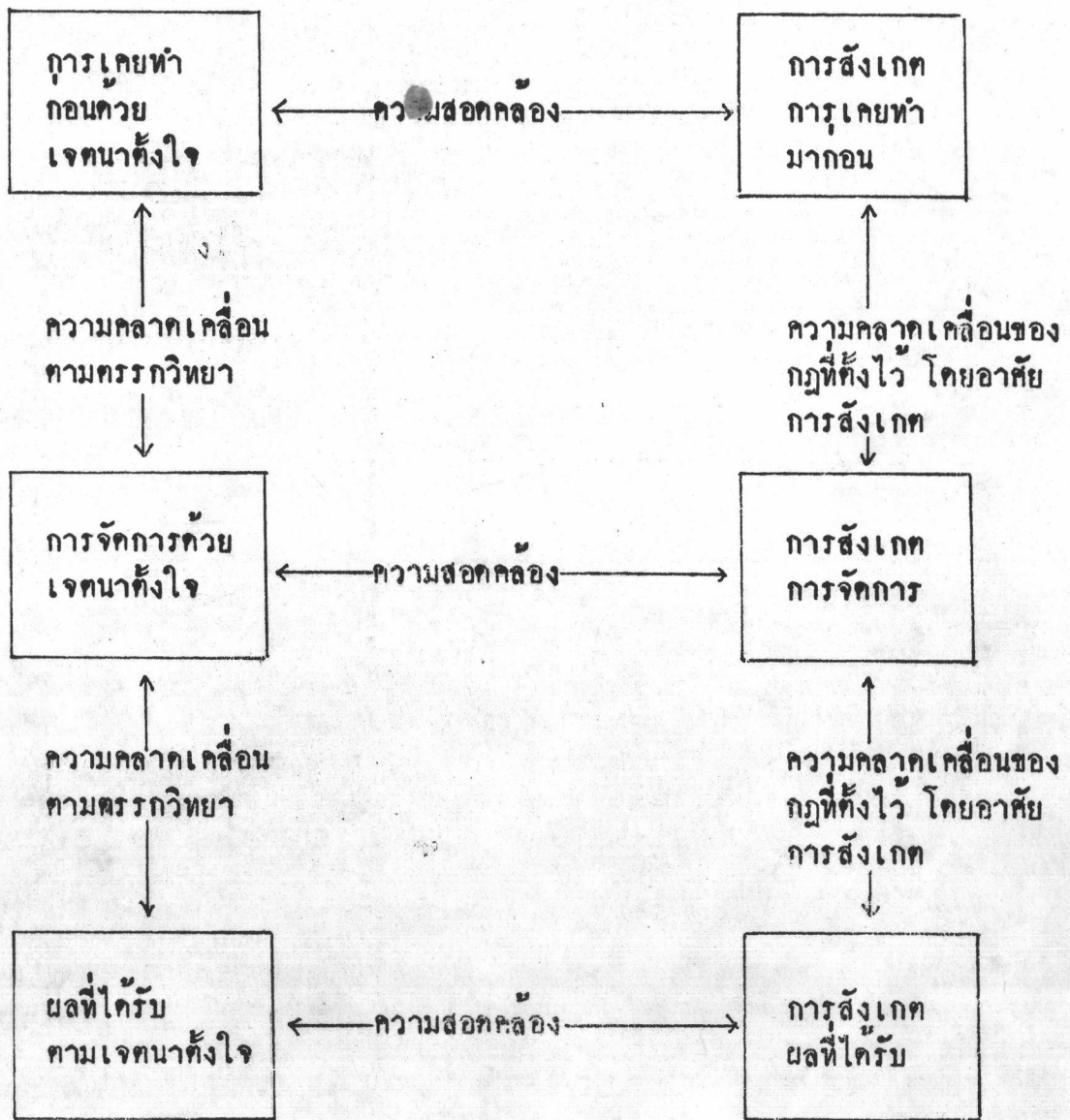
รูปแบบ วิธีการดำเนินการประเมินผลของไฟเคลต้า แคพทา (The Phi
Delta Kappa Committee Model)

คณะกรรมการ ไฟเคลต้า แคพทา เชื่อว่า การประเมินสิ่งที่จะกล่าวถึง
4 ประการต่อไปนี้ มีความจำเป็นต่อการศึกษาคือ

1. การประเมินสิ่งแวดล้อมที่บ่งชี้ไว้ในหลักสูตร (Context evaluation)
ซึ่งหมายถึง การประเมินวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
2. การประเมินตัวป้อน (Input evaluation) ซึ่งหมายถึง การ
ประเมินผลระบบโครงสร้างของหลักสูตร และการบริหารหลักสูตร
3. การประเมินกระบวนการ (Process evaluation) ซึ่งหมายถึง
การประเมินผลการจัดการเรียนการสอน
4. การประเมินผลผลิต (Product evaluation) ซึ่งหมายถึง การ
ประเมินผลการใช้หลักสูตร

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ The Phi Delta Kappa Committee Model
มีทั้งแผนภูมิข้างล่างนี้

ข้อมูลพรรณนา



แผนภูมิที่ 3 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Phi Delta Kappa

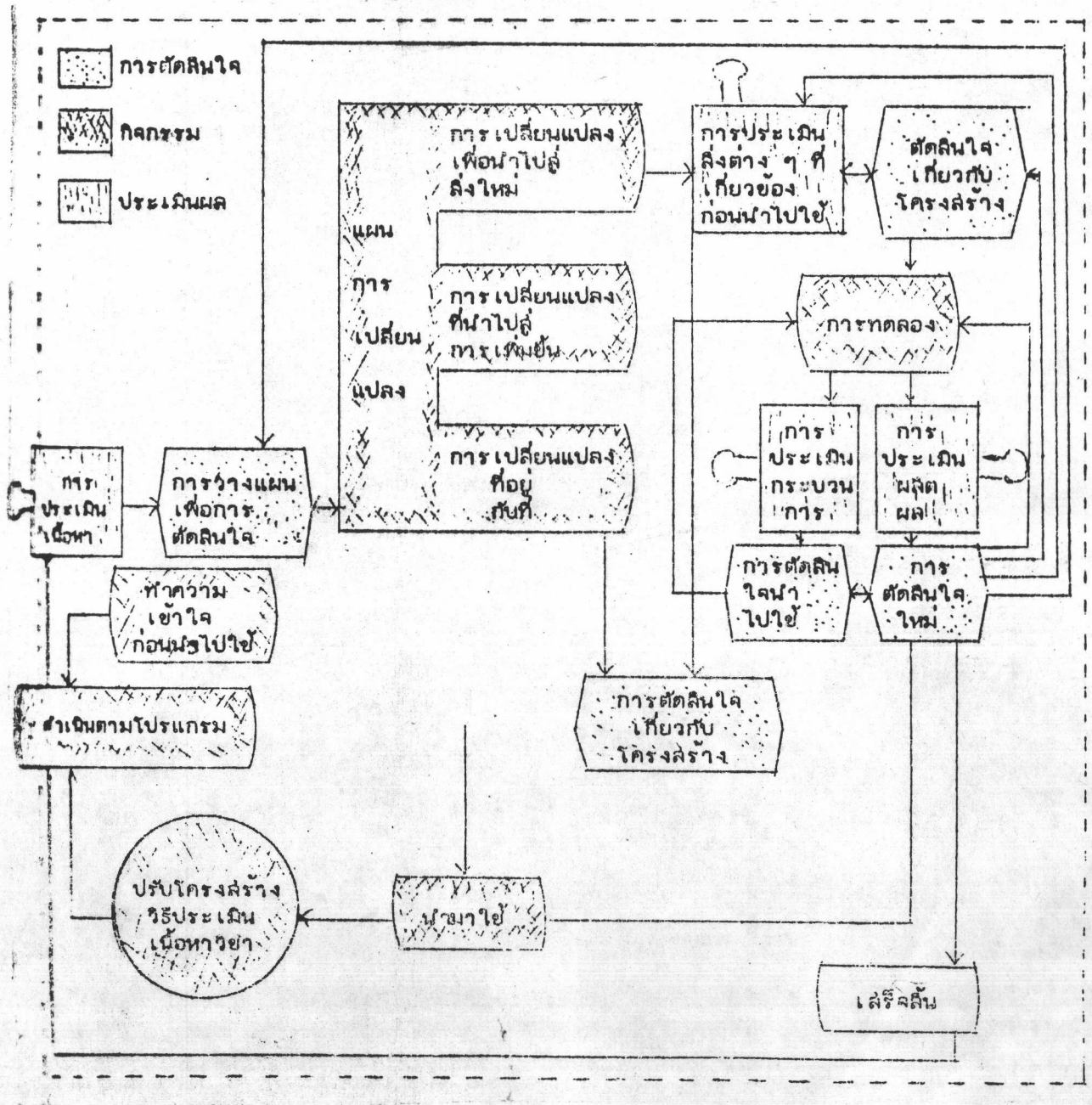
รูปแบบของการประเมินผลความคลาดเคลื่อนของโพรวัส (Provus' Discrepancy Evaluation Model)

โพรวัส (Provus อ้างในกาญจนา कुमारิกษ์ 2527 : 232-233) กล่าวว่าการประเมินผลโครงการเป็นกระบวนการของ

- (1) นิยามมาตรฐานของโปรแกรม
- (2) การตกลงใจเกี่ยวกับการคลาดเคลื่อนระหว่างบางส่วนของ การปฏิบัติกับมาตรฐาน
- (3) การใช้ความคลาดเคลื่อนในการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุง มาตรฐานของโปรแกรม

กระบวนการของโพรวัส ผู้ประเมินจะเริ่มจากการกำหนดมาตรฐาน (S = Standard) ในสิ่งที่จะประเมิน ต่อมาจึงรวบรวมข้อมูลในเรื่องนั้น ซึ่งควรจะเป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นพฤติกรรมที่ชัดเจน (P = Performance) แล้วนำมา เปรียบเทียบกัน (C = Compare) และความคลาดเคลื่อน (D = Discrepancy) บางอย่างจะเกิดขึ้น ทำให้ผู้ประเมินทราบว่า มีความคลาดเคลื่อนอะไรระหว่างผล ที่เกิดขึ้นจริงกับผลที่คาดหวัง ซึ่งจะต้องมีการตัดสินใจ (Decision = Making) จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงอย่างไร

โดยมีรูปแบบผังแผนภูมิข้างล่างนี้



แผนภูมิที่ 4 กระบวนการประเมินผลหลักสูตรของโทรทัศน์

รูปแบบการประเมินผลหลักสูตรของปูยของส์ (The Puissance Analysis Matrix) เป็นวิธีการประเมินผลหลักสูตรที่ประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรโดยใช้ตารางวิเคราะห์ปูยของส์ (Puissance Analysis Matrix) เป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์และคิควำนวณผลออกมาโดยใช้สูตรปูยของส์ จะเป็นเครื่องชี้วัดได้ว่า หลักสูตรนั้นมีคุณภาพอยู่ในระดับใด

วิธีการประเมินของปูยของส์มี 4 ขั้นตอน คือ

1. เขียนหรือรวบรวมจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม กิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนการสอน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างหลักสูตร และเป็นระบบของการประเมินผลของไทเลอร์ ซึ่งเรียกกันว่า Tyler Loop

2. ใช้ตารางวิเคราะห์จุดประสงค์ของการเรียนรู้ โดยใช้หลักการของกาเย (Gagné) ซึ่งได้จำแนกชนิดของการเรียนรู้ไว้ 8 ชนิด คือ การเรียนรู้จากสัญญาณ (Signal Learning) การเรียนรู้จากความสัมพันธ์ของสิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus-Response Learning) การเรียนรู้จากปฏิกิริยาตอบสนองต่อเนื่องแบบลูกโซ่ (Motor Chaining) การเรียนรู้จากการสัมพันธ์ด้วยภาษา (Verbal Association) การเรียนรู้โดยสามารถแยกแยะความแตกต่างได้ (Multiple Discrimination) ความคิดรวบยอดของการเรียนรู้ (Concept Learning) การเรียนรู้กฎหรือหลักการ (Principle Learning) และการแก้ปัญหา (Problem Solving)

3. นำไปคำนวณหาค่าน้ำหนัก (คุณภาพของหลักสูตร) โดยใช้ค่าการวัดปูยของส์ (Puissance Measure)

4. แปลผล ตามเกณฑ์ที่ได้สร้างขึ้นมาใช้แปลผล

นอกเหนือจากรูปแบบต่าง ๆ ที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น สงบ ลักษณะ อ่างใน กายจนา คุวารักษ์ 2527 : 240) ได้เสนอรูปแบบของการประเมินผลการใช้หลักสูตรที่สำคัญอีก 4 รูปแบบคือ

1. Goal - Oriented Model เป็นการประเมินผลโดยยึดจุดประสงค์เป็นเกณฑ์เพื่อพิจารณาประสิทธิผล (การได้รับความสำเร็จตามความคาดหวัง) ของการใช้หลักสูตร
2. Goal - Free Evaluation Model เป็นการประเมินที่มุ่งวัดผลที่เกิดขึ้นทุกแง่มุมของการใช้หลักสูตร (Unobtrusive Measure) โดยไม่มีจุดประสงค์ของหลักสูตรเป็นเกณฑ์ตายตัว
3. Evaluation Research Model เป็นการประเมินผลโดยการเปรียบเทียบผลของการใช้หลักสูตรแบบต่าง ๆ เพื่อหารูปแบบของการใช้หลักสูตรที่เหมาะสมที่สุด
4. Cost-Effectiveness Model ส่วนมาก มักจะเป็นการเปรียบเทียบการลงทุนกับผลที่ได้รับระหว่างการใช้หลักสูตรหลายแบบในหลักสูตรเดียวกัน

การนำหลักสูตรไปใช้

การนำหลักสูตรไปใช้ มีกิจกรรมขึ้นอยู่กับ 3 กิจกรรม ตามความคิด สุมิตร คุณานุกร (2523 : 130) คือ

การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน หมายถึง การตีความหมายและการกำหนดรายละเอียดของหลักสูตร สิ่งที่ผู้นำหลักสูตรไปใช้จะต้องตีความหมายก็คือ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

การจัดปัจจัยและสภาพต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้หลักสูตรบรรลุถึงเป้าหมายที่เรียกได้ว่า เป็นการบริการหลักสูตร ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้หลักสูตรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เช่น การจัดสถานที่ อุปกรณ์การเรียน การจัดทำตารางสอน ฯลฯ

การสอน ตามหลักสูตรทั่วไป ครูเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดในการนำหลักสูตรไปใช้

สังข์ อุทรานันท์ (2527 : 262-269) ใ้กล่าวถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้มีงานหลักอยู่ 3 งาน คือ

1. งานบริหารและบริการหลักสูตร ใต้แก่

1.1 งานเตรียมบุคลากร มีความสำคัญก่อนที่จะมีการนำหลักสูตรไปใช้ ควรจะมีการให้ความรู้หรือชี้แจงให้ผู้ที่จะใช้หลักสูตรมีความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมาย หลักการ โครงสร้าง แนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล งานเตรียมบุคลากรจะเพิ่มพูนความสำคัญยิ่งขึ้น ถ้าหากหลักสูตรนั้นเป็นหลักสูตรใหม่

1.2 การจัดครูเข้าสอนตามหลักสูตร

1.3 การบริหารและบริการวัสดุหลักสูตร วัสดุหลักสูตร ใต้แก่ เอกสาร หลักสูตร สื่อการเรียนการสอนทุกชนิดที่จะขึ้นเพื่อให้ความสะดวกและช่วยเหลือครูให้ สามารถใช้หลักสูตรได้อย่างถูกต้อง

1.4 การบริการหลักสูตรภายในโรงเรียน ใต้แก่ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้ใช้หลักสูตร เช่น บริการเกี่ยวกับห้องสมุด สื่อการเรียน-การสอน ฯลฯ

2. งานดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตร

2.1 การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น เนื่องจาก หลักสูตรที่ยืดหยุ่นขึ้นมากเพื่อใช้กับประชากรโดยส่วนรวม ในพื้นที่กว้างขวาง มักจะไม่ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น ดังนั้น เพื่อให้หลักสูตรมีความ สอดคล้องกับสภาพของสังคมในท้องถิ่นและสามารถสนองความต้องการของผู้เรียน ควร จะได้มีการปรับปรุงหลักสูตรกลางให้มีความเหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นที่จะใช้หลักสูตร นั้น ๆ

2.2 การจัดทำแผนการสอน การจัดทำแผนการสอนเป็นการขยาย รายละเอียดของหลักสูตรไปสู่ภาคปฏิบัติ โดยการกำหนดกิจกรรมและเวลาได้อย่าง ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้

2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ถือว่า การจัดกิจกรรมการ-เรียนการสอนเพื่อสนองเจตนารมณ์ของหลักสูตร จึงเป็นส่วนของการนำหลักสูตรไปสู่ ภาคปฏิบัติโดยแท้จริง

ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้งจำเป็นต้องเริ่มจากการพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ในแผนการสอนว่า การสอนครั้งนั้น ๆ มีจุดหมายที่สำคัญอย่างไร การที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้จะต้องให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมอะไรบ้าง การที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอาจจะจัดกิจกรรมได้หลาย ๆ ชนิด ควรจะได้มีการพิจารณาคัดเลือกกิจกรรมที่เห็นว่า จะก่อให้เกิดความรู้ หรือประสบการณ์และสามารถทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ง่ายที่สุด เร็วที่สุด ประหยัดทั้งเวลา แรงงานและค่าใช้จ่ายให้มากที่สุด

3. งานสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร

3.1 การนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตร

การนิเทศการใช้หลักสูตรหรือการนิเทศการจัดการเรียนการสอนต้องคำนึงถึงหลักสำคัญของการนิเทศก็คือ เป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือไม่ใช่เป็นการตรวจสอบเพื่อจับผิดประการใด จำเป็นที่ผู้นิเทศจะต้องสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีกับผู้รับการนิเทศ การดำเนินการนิเทศจะต้องดำเนินการไปด้วยบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย และอย่างร่วมมือกัน

3.2 การจัดตั้งศูนย์วิชาการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร

การเสนอแนวทางการสร้างหลักสูตรพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการครู สังกัดกรม-
อาชีวศึกษา

จากแนวความคิดและทฤษฎีการสร้างหลักสูตรต่าง ๆ ที่นำเสนอไปแล้วนั้น ผู้วิจัยได้สรุปนำมาเป็นความคิดในการเสนอแนวทางการสร้างหลักสูตรพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ดังนี้คือ

กระบวนการที่จะใช้ในการนำเสนอแนวทางการสร้างหลักสูตรจริยธรรมของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

1. สํารวจข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน
 - 1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรม
 - 1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับธรรมชาติของเนื้อหาสาระ

ซึ่งได้มาจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม การศึกษาเอกสารงานวิจัย หนังสือต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

2. กระบวนการสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย

- 2.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
- 2.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรโดยศึกษาความต้องการและวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.3 คัดเลือกเนื้อหา ซึ่งได้มาจากการสำรวจความต้องการและความสนใจของผู้เรียน และความคึกเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญทางจริยธรรม
- 2.4 วิชัวิตผลและประเมินผล ซึ่งได้จากการสำรวจความต้องการและความสนใจของผู้เรียน และแนวความคิดของหลักการของทฤษฎีการประเมินหลักสูตร

3. การตรวจสอบความเป็นไปได้ของหลักสูตร

เป็นการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ (สงัก อุทรานันท์ 2527 : 245) ซึ่งควรจะประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหลักสูตรโดยทั่วไป และผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของวิชาต่าง ๆ

สงัก อุทรานันท์ (2527 : 246-251) ได้กล่าวถึงวิธีการประเมินหลักสูตรของ Prat ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายทั่วไป

- จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความสำคัญเพียงพอไหม
- จุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้ครอบคลุมความมุ่งหมายที่สำคัญทั้งหมด

หรือไม่

2. เหตุผลและความจำเป็น
 - ใ้มีการกล่าวถึงความจำเป็นเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรหรือไม่
 - การศึกษาถึงความจำเป็น วิธีการศึกษาค้นคว้า และการบรรยายเกี่ยวกับผลการค้นคว้ามีความสมบูรณ์เพียงพอหรือไม่
3. เกณฑ์ในการวัดพฤติกรรม
 - ผลที่ได้จากหลักสูตรจะได้รับการประเมินอย่างมีหลักเกณฑ์หรือไม่
 - เกณฑ์ในการพิจารณา มีความเหมาะสม สมบูรณ์ ชัดเจน มีความจำเพาะเชื่อถือได้ และมีประสิทธิภาพเพียงใด
4. เนื้อหาสาระ
 - มีความชัดเจนเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตร ความต่อเนื่อง
 - มีสถาบันอื่นใดสามารถใช้หลักสูตรนี้หรือไม่
 - มีการกล่าวถึงผลกระทบกับวิชา โครงการ และครูหรือไม่
5. การเรียนการสอน
 - มีคุณค่าหรือไม่
 - เนื้อหาสาระเป็นที่ดึงดูดใจหรือไม่
 - มีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายไหม
 - วิธีการสอนมีความเหมาะสม ใช้หลายลักษณะและมีความสร้างสรรค์ไหม
 - จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสามารถนำไปถ่ายทอดด้วยวิธีการสอนที่เหมาะสมหรือไม่
6. รายละเอียดในการปฏิบัติ
 - ใ้มีการระบุจำนวนผู้เรียนหรือจำนวนกลุ่มชั้นต่ำสุดและมากที่สุดไว้หรือไม่
 - มีการระบุถึงวัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ ที่เป็นสื่อการเรียนการสอนหรือไม่
 - สื่อและเครื่องมือเหล่านั้นมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับหลักสูตรหรือไม่

- สื่อและเครื่องมือเหล่านั้นมีความเหมาะสมหรือไม่
- ใ้มีการคิดคำนวณถึงเวลาที่จะใช้ทั้งหมดหรือไม่
- ใ้มีการวิเคราะห์ถึงค่าใช้จ่ายในการลงทุนต่าง ๆ อย่างสมบูรณ์

หรือไม่

7. การประเมินผลโครงการ

- ใ้มีการวัดผลของควมมีประสิทธิภาพของโครงการและเป็นที่ยอมรับ

กันหรือไม่

- มีส่วนอื่นใดของหลักสูตรจำเป็นจะต้องมีการประเมินหรือไม่
- มีการขยายและปรับปรุงแก้ไขหรือไม่

8. การนำหลักสูตร ไปใช้

- มีแนวทางและกำหนดการใช้หลักสูตรหรือไม่
- บทบาทและหน้าที่ของผู้ใช้หลักสูตร ใ้กล่าวไว้ชัดเจนหรือไม่
- ทรัพยากรและเครื่องจูงใจในการใช้หลักสูตรมีเพียงพอหรือไม่
- แผนการใช้หลักสูตรมีความชัดเจนและเป็นไปใ้หรือไม่

ข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตร

ข้อมูลพื้นฐานในการนำเสนอนวทางการสร้างหลักสูตรพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการครู ประกอบด้วย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการพัฒนา ใ้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความต้องการและความสนใจของผู้รับการพัฒนา (สุมิตร คุณานุภร 2523 : 15)

สภาพของผู้รับการพัฒนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียน ตั้งแต่สภาพของครอบครัว ระคมการศึกษา อายุ ฯลฯ ความมุ่งหมายของการศึกษาที่จัดใ้กับผู้เรียนควรสอดคล้องกับสภาพเหล่านั้น และควรช่วยแก้ไข้ปัญหาของผู้เรียนใ้

นักจิตวิทยาการเรียนรู้ เชื่อว่า แรงจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งใ้สำคัญที่สุดที่ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ คือ การใ้เรียนในสิ่งตนเองสนใจ ในการกำหนดความมุ่งหมายในระดับ

การสอนและการกำหนดเนื้อหา จึงควรจะหาข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจของผู้เรียนเสียก่อน แล้วจึงพยายามจัดเนื้อหาสาระ ตลอดจนกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรม ที่จำเป็นจะต้องนำมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร อาจแบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ระบบสังคม วัฒนธรรม และค่านิยม
2. ระบบการเมือง การปกครอง และเศรษฐกิจ
3. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและครอบครัว
4. สภาพปัญหาของสังคมและแนวทางการแก้ปัญหา

เนื่องจากหลักสูตรที่จะนำเสนอในครั้งนี้ เป็นหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาจิตใจมากกว่าการให้ความรู้ จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงวัฒนธรรม คือ มุ่งพัฒนาความรู้สึกและถ่ายทอดวัฒนธรรมที่ทำงาน ตลอดจนค่านิยมที่สมควรยึดถือปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพปัญหาของสังคมที่มีต่อครูในปัจจุบัน มีผลสะท้อนอย่างรุนแรง จนกระทั่งภาพพจน์ของครูออกมาในลักษณะค่อนข้างติดลบ เช่น เป็นโคโนเสาร์เท่าล้านปี เป็นคนรับจ้างสอน ล้วนแล้วแต่มีปัญหาต่อลักษณะวิชาชีพที่เคยได้รับการยกย่องจนค่าเสื่อมถอยลง แม้แต่ชาวก็ได้รับสื่อมวลชน สวีส์ นิตะศวรวิทย์ (2527 : 7) อ้างว่าหนังสือพิมพ์มติชนได้ลงข่าวถึง นายเกอร์นัม ซิงก์ ทัวแทนสหพันธรัฐนาซาคีไคกล่าวว่ ครูไทยคือยพัฒนา อันเนื่องมาจากยังตกอยู่ในกรอบของระบบราชการหรือผู้บังคับบัญชาที่พยายามจะกำกับแนวทางในการทำงาน จนไม่สามารถจะเป็นตัวของตัวเอง ไม่มีอำนาจในการต่อรอง และไม่มีคามสำนึกในการที่จะต่อสู้เพื่อพิทักษ์สิทธิที่อันพึงได้ของตนเอง ทำให้ค่าตอบแทนค่าทั้งค่านเศรษฐกิจสังคม ซึ่ง สวีส์ นิตะศวรวิทย์ ผู้เขียนบทความเรื่อง ครูไทย : ค้อยพัฒนาจริงหรือไม่ นี้เองก็ยอมรับอยู่ว่า มีส่วนถูกเป็นอันมาก และนอกจากไปจากนี้ สวีส์ นิตะศวรวิทย์ เอง ก็มีความไม่แน่ใจในวิญญาของความเป็นครู จึงนำเสนอโดยใช้หลักการของการพัฒนาว่า "จะพัฒนางานให้พัฒนาคน จะพัฒนาคนให้พัฒนาจิต"

3. ข้อมูลที่เกี่ยวกับธรรมชาติของเนื้อหาสาระ

ธรรมชาติของเนื้อหาสาระนี้จะได้รับจากผู้เชี่ยวชาญในวิชาสาขานั้น ๆ อันประกอบด้วย

- โครงสร้างของความรู้ (Structure of Knowledge)
ส่วนประกอบของสิ่งต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับอย่างไร บรูเบอร์ อังใน สังก อุทรานันท์ (2527 : 165) มีความเชื่อว่า ถ้าหากมีการจัดลำดับโครงสร้างของสาขาวิชาต่าง ๆ ให้ดีแล้ว เราก็จะสามารถนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเหล่านั้นมาสอนให้สอดคล้องกับระดับสติภาวะและความสามารถของเด็กแต่ละวัยได้

- ประเภทของเนื้อหาสาระ ซึ่ง Hilda Taba (1962 : 174-181) ได้จัดประเภทของเนื้อหาสาระออกเป็น 4 ประเภท คือ

- ข้อเท็จจริงเฉพาะ และกระบวนการ
- แนวความคิดพื้นฐาน
- ความคิดรวบยอด
- ระบบความคิด

องค์ประกอบของหลักสูตร พัฒนาการธรรมชาติของข้าราชการครู สังกัดกรม-
อาชีวศึกษา ปรากฏอยู่ในเป้าหมายในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
2. เนื้อหาสาระของหลักสูตร
3. วิธีการให้ความรู้ตามหลักสูตร
4. สื่อการเรียนการสอน
5. การวัดและการประเมินผล
6. การนำหลักสูตรไปใช้

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร หมายถึง การซึ่งถึงทิศทางของหลักสูตรว่า จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นที่ไปในลักษณะใด ซึ่งวัดได้เป็น 3 ประเภท คือ

- พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นจุดมุ่งหมายที่รวมถึง การเรียนรู้ทางด้านความรู้ ความคิด และการแก้ปัญหา

- จิตปริเขตหรือจิตพิสัย (Affective Domain) เป็นจุดมุ่งหมาย ที่รวมถึงการเรียนรู้ทางด้านทัศนคติ ค่านิยม ความสนใจ และความซาบซึ้ง

- ทักษะปริเขตหรือทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เป็น จุดมุ่งหมายทางด้านทักษะการเคลื่อนไหวของร่างกาย (สังค อุทรานันท์ 2527 : 215-217)

เนื้อหาสาระของหลักสูตร

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้ยึดถือแนวความคิดในการจัดเนื้อหาที่แบ่งเนื้อหา ออกเป็น 5 ประเภทตามความคิดของสังค อุทรานันท์ (2527 : 166-169) คือ

1. ข้อเท็จจริงและความรู้ธรรมดา ซึ่งผู้เรียนอาจจะรู้หรือไม่รู้มาก่อน
2. ความคิดรวบยอดและหลักการ ซึ่งเป็นความรู้ที่มีความยากและสลับซับซ้อนมากขึ้นกว่าข้อมูลและข้อเท็จจริงธรรมดา
3. การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นเรื่องของกระบวนการคิดที่จะเป็นเครื่องมือสำคัญของมนุษย์ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน
4. ทักษะทางกาย เป็นเรื่องของความชำนาญความคล่องแคล่วว่อง ในการใช้ส่วนต่าง ๆ ของกล้ามเนื้อ
5. เจตคติและค่านิยม

สำหรับหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเนื้อหา เพื่อนำมากำหนดไว้ในหลักสูตร พัฒนาจริยธรรมของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ เลือกหลักเกณฑ์ในการเลือกเนื้อหาวิชาตามความคิดของ สุมิตร คุณานุกร (2523 : 81-89) ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ในการเลือกเนื้อหาวิชาอย่างกว้าง ๆ ประกอบด้วยหลัก เกณฑ์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. มีความเชื่อถือได้ และเป็นแก่นสารของความรู้ในแต่ละสาขาวิชา คือ ความทันสมัย และความถูกต้อง ส่วนแก่นสารนั้นคือ ความคิดรวบยอด (Concept) มิใช่เป็นเพียงแคข้อมูลเท่านั้น

2. ความสอดคล้องกับสภาพเป็นจริงในสังคม

3. ความสมมูลระหว่างความกว้างและความลึกซึ้ง ความกว้างและความครอบคลุม หมายถึง การให้ข้อมูล ขบวนการและความคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องนั้น อย่างเพียงพอที่จะให้ผู้เขียนได้เกิดความเข้าใจถึงหลักการและความคิดรวบยอดได้อย่างลึกซึ้ง

4. สามารถสนองความมุ่งหมายได้หลาย ๆ ประการ ไม่ได้หมายถึงเพียงแต่จะได้รับความรู้

5. สอดคล้องกับวุฒิภาวะในการเรียนรู้และประสบการณ์ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความพร้อมทั้งทางด้านสมอง ความคิด และสภาพร่างกายของผู้เรียน

6. สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ทั้งข้อควรคำนึงถึงมีอยู่ 3 ด้าน คือ

- ในด้านตัวผู้เรียน ควรคำนึงถึงความต้องการทางด้านจิตใจ ความต้องการทางด้านสังคมในการสัมพันธ์กับผู้อื่น และความต้องการตามสภาพของแต่ละบุคคล

- ความต้องการที่เกิดจากสังคม แต่ละสังคมย่อมมุ่งหวังสิ่งต่าง ๆ ในตัวผู้เรียน เช่น ทักษะคติ หรือค่านิยมบางอย่างที่สังคมพึงปรารถนา

- ความต้องการทางการศึกษา

การจัดการเรียนการสอน ในที่นี้จะหมายถึงการจัดรูปแบบของหลักสูตร การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการครู ของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งจะนำไปตามความต้องการของผู้รับการพัฒนา ประกอบด้วย รูปแบบและวิธีการต่าง ๆ คือ

- การปรุมนิเทศครูผู้ได้รับการบรรจุใหม่

- การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

- การสัมมนาทางวิชาการหรือปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรม
- การเผยแพร่เอกสารข่าวสารทางวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรม
- การฝึกและใช้แบบมนุษยนิยม (Humanistic) และกลุ่มสัมพันธ์
- การฝึกปฏิบัติธรรม เช่น ฝึกสมาธิ หรือฝึกกรรมฐาน
- จัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม หรือกิจกรรมทางศาสนา
- จัดให้มีการเรียนเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง

สื่อการเรียนการสอน ซึ่งเป็นส่วนที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยวัดและเสริม-
ประสบการณ์การเรียนรู้ที่เลือกได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

กาญจนา คุณารักษ์ (2527 : 132) แบ่งประเภทของสื่อการเรียน
การสอนออกได้ดังนี้

1. สื่อประเภทวัสดุสิ้นเปลือง คือ มีการยุติสิ้นเปลือง
2. สื่อประเภทอุปกรณ์ ที่เป็นเครื่องมือ เช่น กล้องถ่ายภาพ เครื่อง-
บันทึกเสียง วีซีโอแพ
3. สื่อประเภทกระบวนและวิธีการที่จัดให้ผู้เรียนปฏิบัติ

ในการนำสื่อการเรียนการสอนไปใช้ควรจะยึดหลักการปฏิบัติดังนี้

1. เลือกสื่อการสอน (ตามประเภทของสื่อ) ให้เหมาะสมกับจุดประสงค์
และสถานการณ์
2. ศึกษาคุณสมบัติของสื่อก่อนใช้
3. เตรียมการใช้สื่อและสถานที่ให้พร้อม
4. หลังจากการใช้ควรมีการประเมิน เพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป

อย่างไรก็ตามสื่อการเรียนการสอนจะเป็นไปตามหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน

การวัดและการประเมินผล

การวัดและการประเมินผลในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะการวัดและการประเมินผล
ของหลักสูตรที่จะนำไปใช้ มิใช่การประเมินผลตัวหลักสูตรและการนำไปใช้ ซึ่งจะ

กล่าวในภายหลัง แต่เป็นการกล่าวถึงการวัดผลผลิตของหลักสูตร เพื่อวัดและประเมินผลว่า ผู้ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรกำหนดไว้หรือไม่

ตามหลักสูตรที่จะนำเสนอในครั้งนี้ ได้ทำการสำรวจความต้องการของผู้เรียนถึงวิธีการที่จะใช้ในการประเมินผล คือ

1. การสังเกตพฤติกรรมของข้าราชการครู
2. การสอบโดยใช้วิธีสัมภาษณ์
3. การสอบถามโดยใช้แบบสอบถาม
4. การทดสอบโดยใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยา
5. การสำรวจตนเองโดยใช้แบบสำรวจ
6. การสำรวจโดยใช้สังเกต
7. การสอบถาม/สัมภาษณ์นักเรียน นักศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง
8. แบบวัดระดับจริยธรรม

การนำหลักสูตร ไปใช้

สังค อุทรานันท์ (2527 : 262) กล่าวว่า งานที่มีความเกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรจะมีงานหลักอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1. งานบริหารและบริการหลักสูตร ประกอบด้วย
 - งานเตรียมบุคลากรที่จะเป็นผู้ใช้หลักสูตร
 - อารจักษ์ครูเข้าสอนตามหลักสูตร
 - การบริหารและบริการวัสดุหลักสูตร
 - การบริการหลักสูตรภายในโรงเรียน
2. งานดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตร
 - การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น
 - การจัดทำแผนการสอน
 - การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3. งานสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร

- การนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตร
- การจัดตั้งศูนย์วิชาการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร

ในลักษณะของการนำหลักสูตรพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการครู สังกัดกรม-
 อชีวศึกษาไปใช้นี้ อาจอยู่ในรูปของความร่วมมือของกรมอชีวศึกษาและสำนักงาน
 ก.ค. โดยเป็นบทบาทของหน่วยงานส่วนกลาง ซึ่งจะ เป็นไปตามความเหมาะสมและ
 ความต้องการของผู้เรียน ซึ่งจะ ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลสำรวจโดยใช้เครื่องมือ
 วิจัย

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม

ความหมายและขอบข่ายของจริยธรรม

จริยธรรมนั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างมากมาย แตกต่างกันไปตามแนว
 ความเชื่อและความคิด หลักการที่ผู้นั้นยึดถือปฏิบัติ โคนพอจะยกเป็นตัวอย่างได้ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ (2514 : 7) ได้กำหนดแนวสังเขปทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม
 และความแตกต่างของศาสนา และศีลธรรมว่า จริยธรรมหรือศีลธรรม ได้แก่
 ระเบียบปฏิบัติซึ่งมุ่งปฏิบัติเพื่อให้เกิดความผาสุกในสังคม จริยธรรมหรือศีลธรรมเป็น
 สิ่งที่มีมนุษย์ทำขึ้น แต่ขึ้นตามเหตุผลของมนุษย์เอง หรือตามความต้องการของมนุษย์

พระราชวรมุนี (อ้างใน ชำเลือง วุฒิจันทร์ 2524 : 9) ได้ให้ความหมาย
 ของจริยธรรมว่า มาจากคำว่า พรหมจารย ซึ่งในพระพุทธศาสนา หมายถึง มรรค
 คือวิธีการปฏิบัติสายกลาง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ บางครั้งก็เรียกว่า
 ไตรสิกขา คือ การศึกษา 3 ประการ อันได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา

ควงเคือน พันธุมนาวัน (2520 : 3) ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า
 จริยธรรม (Morality) เป็นคำที่มีความหมายกว้างขวาง หมายถึง ลักษณะทาง
 สังคมหลายลักษณะของมนุษย์ และมีขอบเขตถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่าง ๆ ด้วย

ลักษณะทางพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมจะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งในสองประเภท คือ เป็นลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกของสังคมนั้น คือ พฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบสนับสนุน และผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่เหมาะสม ส่วนอีกประเภทหนึ่ง คือ ลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสังคม เป็นการกระทำที่สังคมลงโทษหรือพยายามกำจัด ฉะนั้นผู้ที่มีจริยธรรมสูง คือ ผู้ที่มีลักษณะและพฤติกรรมประเภทแรกมากกว่าประเภทหลัง

พระยาอนุমানราชชน ให้ความหมายของจริยธรรมว่า จริยธรรม (Morality) โดยทั่วไปมีความหมายใกล้เคียงกับจริยศาสตร์ (Ethics) ในเรื่องของปรัชญา (Philosophy) เป็นเรื่องของการค้นหาความจริงเกี่ยวกับคุณค่าของ ความประพฤติในสังคม ซึ่งถือว่าถูกต้องเที่ยง และสิ่งซึ่งถือว่าผิดหรือชั่วไม่ควร ประพฤติ แล้ววางหลักกำหนดเป็นมาตรฐานไว้

สาโรช บัวศรี (2527 : 22) ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม คือ ค่านิยมในระบับต่าง ๆ ซึ่งสังคมและบุคคลจำเป็นต้องยึดมั่นถือมั่น

ก่อ สวัสดิ์พานิชย์ ให้ความหมายของจริยธรรมว่า จริยธรรมคือ ประมวล ความประพฤติ และความนึกคิดในสิ่งที่เที่ยง เหมาะสม

ภิญโญ สาทร กล่าวไว้ว่า จริยธรรมคือ คุณความดีที่ควรประพฤติ

ระวี ภาวิไล ให้ความหมายของจริยธรรมว่า คือ แนวทางความ ประพฤติและปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงสภาพชีวิตอันทรงคุณค่าที่พึงประสงค์

พนัส หันนาคินทร์ ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรมหมายถึง คุณสมบัติทางความประพฤติ (cibdyct) ที่สังคมมุ่งหวังให้สมาชิกของสังคมนั้นประพฤติ ตามจริยธรรมเกี่ยวข้องโดยตรงกับความถูกต้องในความประพฤติซึ่งมีความหมายถึงการกระทำอย่างเสรีภายในขอบเขตของมโนธรรม อันได้แก่ ความสำนึกในความยังควร ที่จะกระทำหรือเป็นหน้าที่ที่จะต้องกระทำของสมาชิกแต่ละคนในสังคมนั้น ๆ ความเปลี่ยนแปลงของจริยธรรมย่อมเกิดขึ้นได้อยู่เสมอ ในเมื่อสภาพการณ์ของการดำเนิน ชีวิตเปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงในสภาพการณ์ของชีวิต ย่อมทำให้ทัศนคติที่มี ต่อจริยธรรมเดิมได้รับการพิจารณาใหม่ เกิดแง่คิดใหม่ขึ้น จริยธรรมเดิมอาจเปลี่ยน

แนวทางหรือได้รับการเพิ่มเติม ขยายความให้กว้างขวางพอเพียงให้สอดคล้องกับ
สภาวการณ์อันเปลี่ยนไปแล้วนั้น

จางง์ ทองประเสริฐ ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม
มีความหมายใกล้เคียงกับศีลธรรม คือ สอนให้เรารู้ว่าอะไรดี อะไรชั่ว แต่ยังไม่
มีมาตรฐานที่แน่นอนที่จะวัดว่า จริยธรรมหรือศีลธรรมใดดีหรือชั่ว ถูกหรือผิด ทั้งนี้
ขึ้นอยู่กับสังคมนั้น ๆ จะตัดสิน อย่างไรก็ตามพระพุทธเจ้าได้วางหลักกว้าง ๆ ว่า
ไม่ว่าจะทำอะไร ถ้าหากตัวเองหรือสังคมเดือดร้อน และวิญญูชนิตีเขยิบ ก็ไม่ควรทำ
ถือว่าเป็นความชั่ว (วิญญูชนต่างกับปัญญาชน) ปัญญาชนคือ คนที่มีความรู้แต่ความ
ประพฤติอาจไม่ดี ส่วนวิญญูชนนั้นต้องมีทั้งความรู้ และความประพฤติดี แต่ถ้าตัวเอง
ก็ไม่เดือดร้อน สังคมก็ไม่เดือดร้อน และวิญญูชนสรรเสริญนั้นควรทำ ถือว่าเป็น
ความดี คนเราจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในทุกสังคม ถ้าหากเขาทำแต่เรื่องของตนเอง
ก็ไม่เดือดร้อน สังคมก็ไม่เดือดร้อน และวิญญูชนสรรเสริญ

ความหมายของจริยธรรมในสายตาของนักสังคมวิทยา

บันทร อ่อนคำ ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรมก็คือ
วัฒนธรรมอย่างหนึ่งนั่นเอง เพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นในการที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน
ในรายละเอียดของการศึกษาทางสังคมวิทยา เราถือว่า จริยธรรมเป็นบรรทัดฐาน
สังคม (Norm) อย่างหนึ่งที่สมาชิกในสังคมจะต้องปฏิบัติตาม (Conform) เพื่อให้
สังคมอยู่ได้ เพราะในการอยู่รวมกันมาก ๆ มนุษย์ต้องตกลงที่จะปฏิบัติต่อกัน โดย
มีหลักเกณฑ์

จริยศาสตร์ (Ethics) เป็นศาสตร์ที่ว่าด้วย คุณค่าทางธรรมจรรยาของ
มนุษย์ โดยการศึกษาให้รู้ถึงความจริง ซึ่งจะเป็นหลักการหรือมาตรฐานในการ
วินิจฉัยว่า ความประพฤติหรือการกระทำนั้น ๆ ถูกหรือผิด (Morally Right or
morally wrong) และรวมถึงการค้นหาอุดมคติที่ประเสริฐ (Ideal) ที่มนุษย์
ควรจะมีคเป็นหลักในการอยู่รวมกัน พร้อมทั้งวิธีการ (Means) ที่จะช่วยให้บรรลุ
ถึงอุดมคติอันประเสริฐนั้น (น้อย พงษ์สนิท 2520 : 6)

วคิน อินทสระ (2518 : คำนำ) กล่าวว่า จริยธรรมหมายถึง ความประพฤติ การกระทำ และความดีที่ถูกต้องเหมาะสม การกระทำหน้าที่ของตนอย่างถูกต้องสมบูรณ์ เว้นสิ่งที่ควรเว้น กระทำสิ่งที่ควรกระทำด้วยความฉลาดรอบคอบ รู้เหตุรู้ผลถูกต้องตามกาลเทศะและบุคคล

กิริติ บุญเจือ (2514 : 3) จริยธรรม คือ ประมวลกฎเกณฑ์ความประพฤติ ซึ่งต่างกับศีลธรรมอันใดแก่ ประมวลกฎเกณฑ์ ความประพฤติของศาสนาใดศาสนาหนึ่ง

ยงค์ ชุ่มจิต (2526 : 69) ได้สรุปความหมายของจริยธรรมของครูว่า ความประพฤติ การกระทำ ตลอดจนความรู้สึกรีกนิกคิอันถูกต้องที่งาม ที่ครูควรประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ตน แก่ศิษย์ เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป

ส่วนในต่างประเทศ กูด (Good, 1973 : 641) ให้ความหมายของจริยธรรมว่า จริยธรรมหมายถึง การปรับพฤติกรรมให้เข้ากับกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานของความประพฤติที่ถูกต้องหรือดีงาม

เจมส์ อาร์ เรสต์ (James R. Rest) ให้ความหมายของจริยธรรมว่าเป็น มโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรม การมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม (Social Interaction) โดยไม่เกี่ยวข้องกับคุณค่าหรือความรู้สึกล้วนตัวของแต่ละคน เช่น ความรู้สึกที่อยากจะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุด (Self Actualization) และจอห์นสัน (Johnson) ให้ความหมายของจริยธรรมว่า จริยธรรม คือ ศาสตร์แขนงหนึ่งทางศีลธรรม (Morality) (อ้างถึงในวีรญา เวโรจน์ 2525 : 20)

ของ เพียเจต์ (Jean Piaget, 1960 : 1) ให้ความเห็นว่า จริยธรรมเป็นลักษณะประสมการของมนุษย์และหน้าที่เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ในการให้ความร่วมมือเกี่ยวกับการจัดเตรียมทางสังคมในเรื่องความสนใจ และอนามัยของแต่ละบุคคล ความสัมพันธ์ร่วมกันในรูปของสิ่งที่ควรกระทำและสิทธิ

ลอว์เรนซ์ เคลเบอร์ก (Lawrence Kohlberg, 1976 : 4-5) กล่าวถึงจริยธรรมว่ามีพื้นฐานของความยุติธรรม ซึ่งยึดถือเอาการกระจายสิทธิและหน้าที่อย่าง

เท่าเทียมกัน โดยมีใ้หมายถึงกฎเกณฑ์ที่บังคับโดยทั่วไป แต่เป็นกฎเกณฑ์ซึ่งมีความเป็นสากลที่คนส่วนใหญ่รับไว้ในทุกสถานการณ์ ไม่มีการขัดแย้งกัน เป็นอุดมคติ ดังนั้นพันธะทางจริยธรรมจึงเป็นการเคารพต่อสิทธิและข้อเรียกร้องของบุคคลอย่างเสมอภาคกัน

จากแนวความคิดต่าง ๆ ที่ได้นำเสนอนั้น อาจสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง หลักการและการปฏิบัติของคนในสังคม ให้อยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุข จริยธรรมนั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวโยงอย่างใกล้ชิดกับคำว่า คุณธรรม จึงมักมีผู้เข้าใจไขว่เขวอยู่เสมอ

โครงสร้างคุณลักษณะของจริยธรรม

ผู้ทรงคุณวุฒิของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้รวบรวมและปรับปรุงจากการวิจัยของกรมการฝึกหัดครู ได้สรุปองค์ประกอบคุณลักษณะของจริยธรรมไว้ ดังนี้ คือ (กระทรวงศึกษาธิการ 2523 : 146-157)

1. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ด้วยความซื่อสัตย์ และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

2. ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้ง กาย วาจา ใจ ต่อตนเอง และต่อผู้อื่น

3. ความมีเหตุผล หมายถึง ความสามารถในการใช้ปัญญาในการประพฤติปฏิบัติ รู้จักไตร่ตรอง พิสูจน์ให้ประจักษ์ ไม่หลงงมงาย มีความยับยั้งชั่งใจโดยไม่ผูกพันกับอารมณ์ และความยึดมั่นของที่มีอยู่เดิม ซึ่งอาจผิดได้

4. ความกตัญญูกตเวทิตะ ความกตัญญู หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในการอุปการคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรา กตเวทิตะ หมายถึง การแสดงออกและการตอบแทนบุญคุณ ดังนั้นความกตัญญูกตเวทิตะ จึงหมายถึง ความรู้บุญคุณและการตอบแทนบุญคุณต่อผู้อื่นและสิ่งที่มีบุญคุณ

5. การรักษาระเบียบวินัย หมายถึง การควบคุมการประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสมกับจรรยาบรรณ ขอบบังคับ กฎหมาย และศีลธรรม

6. ความเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การให้ปันกับคนที่ควรให้ควยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังปัญญา รวมทั้งการรู้จักสละทิ้งอารมณ์ร้ายในตัวเอง

7. ความสามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมมือกันกระทำกิจการให้สำเร็จลุล่วงควยดี โดยเห็นกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

8. การประหยัด หมายถึง การใช้สิ่งทั้งหลายพอเหมาะพอควร ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด ไม่ยอมให้มีส่วนเกินมากนัก

9. ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติควยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง

10. ความอุตสาหะ หมายถึง ความพยายามอย่างเข้มแข็งเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

11. ความเมตตากรุณา หมายถึง ความรักใคร่ปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข ความสงสารคิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

องค์ประกอบของจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์จินิก ได้สรุปองค์ประกอบของจริยธรรมไว้ 4 ลักษณะ คือ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์จินิก 2520 : 4-6)

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในสังคม ว่าสิ่งใดควรกระทำและสิ่งใดไม่ควรกระทำ ซึ่งสมาชิกทุกคนในสังคมจำเป็นต้องเรียนรู้

2. ทักษะเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง ที่เป็นไปในทางที่ชอบและไม่ชอบ

3. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่สังคมยอมรับ และต้องการ เช่น ความซื่อสัตย์ การไม่เอาเปรียบผู้อื่น เป็นต้น

4. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลเชิงจริยธรรมนี้จะทำให้ทราบถึงเหตุจูงใจ หรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ

รากฐานของจริยธรรม ได้แก่

1. ศาสนา
2. ทฤษฎีทางจิตวิทยา

รากฐานของจริยธรรมทางศาสนานั้น สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน (2523 : 20) ได้เสนอแนวคิดของศาสนาได้ 2 ศาสนา คือ ศาสนาพุทธและศาสนาคริสต์

จริยธรรมในความหมายของพระพุทธศาสนา คือ มรรค เป็นวิถีทางแห่งการดับทุกข์ มรรคประกอบด้วย สิบ สภาธิ ปัญญา จริยธรรมเริ่มจากศีล เมื่อมีการบังคับได้จนเป็นนิสัย ความเคยชิน จะเกิดความตั้งใจแน่วแน่ เกิดสมาธิ นำไปสู่ปัญญา พุทธศาสนาแสดงลำดับขั้นของการเกิดจริยธรรมโดยเริ่มจากการปฏิบัติก่อนจนเกิดความเคยชิน เห็นผล เกิดความพอใจ ศรัทธา เกิดจิตใจที่สงบ บริสุทธ์ แน่วแน่ จะเกิดปัญญา มองเห็นสัจธรรม แล้วจะมีขันที มีความเลื่อมใส ศรัทธา จึงจะนำไปปฏิบัติเป็นแนวทาง

จริยธรรมในความหมายของคริสต์ศาสนา ศูนย์กลางแห่งจริยธรรมอยู่ที่ความรัก ความเลื่อมใส ศรัทธาในพระเจ้า พระเจ้าเป็นผู้สร้างทุกสิ่งในโลก

ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของพระเจ้า เมื่อรักพระเจ้าก็ต้องรักมนุษย์ทุกคน และปฏิบัติตาม คำสอนของพระเจ้าและดำเนินชีวิตตามแบบอย่างของพระองค์ที่อุทิศตนเพื่อมนุษย์

ทฤษฎีทางจริยธรรมมีอยู่หลายทฤษฎี ซึ่งก็นับได้เป็นรากฐานทางจริยธรรม ในตัวอย่างหนึ่ง ทฤษฎีทางจริยธรรมที่น่าเสนอในครั้งนี้นำประกอบด้วย

1. ทฤษฎีพัฒนาการทางปัญญา (Cognitive - Developmental Theory) นักจิตวิทยาที่เป็นผู้นำในทฤษฎีนี้คือ โคลเบิร์ก (Kohlberg) ในทัศนะของโคลเบิร์ก จริยธรรมหรือความเข้าใจเกี่ยวกับความถูกต้องมิได้เกิดจากการเรียนรู้ มิได้เกิดจากการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) แต่เกิดจากการคิดใคร่ครวญตามเหตุผล อันเนื่องมาจากความสามารถทางปัญญา โคลเบิร์กเชื่อว่า เหตุที่บุคคลใช้ในการ คัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำ พฤติกรรมหนึ่ง ๆ จะแสดงถึงแรงจูงใจเบื้องหลัง เหตุผลเชิงจริยธรรมหรือจรรยาพาทษนี้ จึงเป็นองค์ประกอบที่เด่นและสำคัญที่สุด ในการศึกษาค่านิยมจริยธรรม อาศัยแนวคิดดังกล่าวประกอบกับแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการ ทางปัญญาของเพียเจต์ โคลเบิร์กจึงสร้างทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมขึ้นโดยมีความ- เชื่อพื้นฐานคือ

- 1) พัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลจะพัฒนาไปตามลำดับขั้น และ พัฒนาการนั้นเป็นสากลเหมือนกันทุกวัฒนธรรม โดยเริ่มจากขั้นต่ำสุดไปยังขั้นสูงสุด
- 2) พัฒนาการทางจริยธรรมมีลักษณะปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับการ เรียนรู้ทางสังคมหรือบทบาทของตนเองและผู้อื่นในสังคม
- 3) บุคคลที่มีพัฒนาการทางจริยธรรมในระดับสูงจะต้องใช้เหตุผลเชิง- ตรรกศาสตร์ เพราะพัฒนาการทางจริยธรรมนั้นมีความสัมพันธ์กับความสามารถทาง ปัญญา

โดยนำมาจากข้อสรุปของวัญญา เวโรจน์ (2525 : 9)

2. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychomalytic Theory) นักทฤษฎีกลุ่มนี้ มีความเชื่อว่า มนุษย์มีแรงขับภายในเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ตามที่ต้องการ ความคิดทางจริยธรรม เป็นตัวคุณธรรม (Ethics) ที่ควบคุมพฤติกรรม ของมนุษย์ให้แสดงออกตามกฎเกณฑ์และค่านิยมของสังคม ซึ่งจริยธรรมที่ได้รับการ

ปลุกฝังอบรมจากพ่อแม่ผู้ใกล้ชิด โดยอาศัยกระบวนการให้รางวัล และการลงโทษ เป็นเครื่องมือ โดยจะเกิดการทำตามอย่าง (Identification) ซึ่งรับเอา ลักษณะของผู้ใกล้ชิด เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อของศาสนาคำนิยม ฯลฯ มาไว้เป็น ของตัวเอง ระบบซูเปอร์อีโก้ จะเป็นระบบตัดสินว่าถูกหรือผิด จะเสนอแนวทาง ในลักษณะของอุดมคติ ระบบนี้ประกอบด้วย ระบบย่อย Ego Ideal และมโนธรรม (Conscience) Ego Ideal คือ ระบบที่เก็บจำสิ่งที่พ่อแม่บอกว่าดี และให้รางวัล กับการกระทำเช่นนั้น ส่วนมโนธรรม คือ ระบบที่เก็บจำสิ่งที่พ่อแม่บอกว่าไม่ดีและ ถ้าทำจะถูกลงโทษ จึงทำหน้าที่ยับยั้งการกระทำที่พิจารณาว่าผิด ไม่ถูก และเด็ก ยังยอมรับการให้รางวัลและการลงโทษตัวเอง คือ เมื่อได้กระทำความผิดหรือฝ่าฝืน ข้อห้าม เด็กจะมีการลงโทษตัวเองโดยแสดงออกในรูปของความรู้สึกผิด (Guilt) ซึ่งเรียกได้ว่า ผลแห่งอิทธิพลของข้อห้ามทั้งหลาย (Super Ego strength) สมบูรณ์ ศิลาชีวิต (2523 : 7) และเมื่อได้ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมก็จะมี การให้รางวัลตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นการชื่นชมตนเอง

นักทฤษฎีกลุ่มจิตวิเคราะห์นี้เป็นการปลุกฝังจริยธรรมในวัยเด็ก โดยเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงระดับจริยธรรมในวัยผู้ใหญ่ อันเนื่องมาจากการผันแปรของสังคมและ สถานการณ์ชีวิต มีผลกระทบกระเทือนรุนแรงน้อยกว่า เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ในวัย-ทารกและวัยเด็ก

ผู้นำทฤษฎีจิตวิเคราะห์ คือ ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud)

1956 - 1963)

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

นักจิตวิทยากลุ่มนี้ที่สำคัญ คือ แบนดูรา (Bandura) มีความเชื่อพื้นฐานตามทฤษฎีนี้ว่า

1) พัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์เป็นผลมาจากการเรียนรู้ทางสังคม เช่นเดียวกับพฤติกรรมด้านอื่น ๆ ซึ่งจะต้องเรียนรู้พฤติกรรมเหล่านี้

2) พัฒนาการทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับวัฒนธรรม เช่น ศาสนา การอบรมเลี้ยงดู อาชีพ และการศึกษาของพ่อแม่ เป็นต้น

3) สิ่งที่มีมนุษย์ได้เรียนรู้และกลายเป็นความรู้ความเข้าใจของตนเองในภายหลังก็คือ ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ กล่าวคือ การเรียนรู้ระหว่างเหตุการณ์และการเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลก็ตามมาจากพฤติกรรม

4) ในการเรียนรู้ สิ่งที่สำคัญและสำคัญของมนุษย์คือ กระบวนการทางปัญญา เชื่อความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Process)

5) มนุษย์สามารถบังคับพฤติกรรมของตนเองได้ โดยการให้ผลกรรมแก่ตนเอง (Self - Produced Consequences) เมื่อมีการวางมาตรฐานของพฤติกรรมของตนแล้ว เมื่อมีการกระทำอย่างใด ก็จะมีการประเมินค่าการกระทำนั้น ๆ ผลที่เกิดจากการประเมินค่านี้จะก่อให้เกิดปฏิกิริยาและการกระทำต่อตนเองในทางบวกหรือลบ นักทฤษฎีกลุ่มนี้เชื่อว่า จริยธรรมนี้เป็นผลของการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) การซึมซาบ (Internalization) และผลของการทำตามอย่าง

แบนดูรา (Bandura อ้างถึงในวารัณญา เวโรจน์ 2525 : 12-13) ได้อธิบายทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมว่า พฤติกรรมทุกอย่างยกเว้นกิริยาสะท้อนเบื้องต้น เกิดจากการเรียนรู้ทั้งอื่น โดยการที่เรียนรู้ผลที่เกิดตามมา (Response Consequence) เป็นการเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ คือ เมื่อเกิดเหตุการณ์หนึ่งเกิดขึ้นจะมีเหตุการณ์ใดก็ตามมา หรือจะเกิดผลอย่างไร ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง (Direct Experience) และจากการสังเกต (Observational Learning) แบนดูราเน้นการเรียนรู้จากสังคม คือ การเรียนรู้จากแบบอย่าง (Learning Through Modeling) โดยกระบวนการสังเกต (Process of Observation Learning) ซึ่งคือ การสังเกตพฤติกรรมและผลกรรมก็ตามมาจากการกระทำของคนอื่น กระบวนการสังเกตแบบอย่างมีกระบวนการที่เกี่ยวข้องอยู่ 4 กระบวนการ คือ

1. กระบวนการใส่ใจ (Attentional Process) การเรียนรู้จากตัวอย่างจะเกิดขึ้นจากการใส่ใจพฤติกรรมของตัวแบบ และความยากง่ายของพฤติกรรมนั้น รวมทั้งความสามารถในการเรียนรู้ของผู้สังเกตด้วย

2. กระบวนการจกจำ (Retentional Processes) ซึ่งเป็นกระบวนการที่มนุษย์จะสามารถเก็บสะสมประสบการณ์ต่าง ๆ อาจจะอยู่ในรูปมโนภาพ (Imaginal) หรือภาษา (Verbal)

3. กระบวนการกระทำทางกาย (Motor Reproduction Processes) เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อมูลที่มีอยู่ของมนุษย์ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ให้เป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม

4. กระบวนการจูงใจ (Motivational Processes) มนุษย์จะเลียนแบบเฉพาะพฤติกรรมที่เขาสนใจหรือเห็นคุณค่ามากกว่าพฤติกรรมที่ไม่ได้รับผลบวกหรือพฤติกรรมที่ถูกลงโทษ ดังนั้น การให้รางวัลหรือการเสริมแรงทางบวก เมื่อกระตุ้นให้ผู้สังเกตแสดงพฤติกรรมเลียนแบบ

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม

เพียเจต์และโคลเบอร์ก (Piaget and Kohlberg อ้างถึงในอันนุชดี ศิริยาภรณ์ 2521 : 21) มีความเชื่อว่า จริยธรรมจะเกิดขึ้นจากการสร้างและสะสมจากการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมด้วยกระบวนการสังคมประภท ซึ่งขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญาของคนนั่นเอง นั่นคือ จริยธรรมจะเจริญตามความเจริญของความสามารถทางความรู้ สติปัญญา และอารมณ์ ดังนั้นเพียเจต์ (Piaget) และโคลเบอร์ก (Kohlberg) ได้เสนอทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมดังนี้

1. ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจต์ (Piaget) เพียเจต์ได้เสนอทฤษฎีพัฒนาการทางความคิดและสติปัญญาของเด็ก ซึ่งเขาสรุปจากผลการทดลองว่าระดับสติปัญญาและความคิดของเด็ก จะเริ่มพัฒนาจากการสัมพันธ์ต่อเนื่องกันระหว่างร่างกายกับสิ่งแวดล้อม โดยมีลำดับขั้นพัฒนาการทางสติปัญญาและเชิงจริยธรรมดังนี้

1) ชั้นประสาทสัมผัสและเคลื่อนไหว (อายุตั้งแต่แรกเกิด - 2 ขวบ) เด็กมีพฤติกรรมทางประสาทสัมผัสอย่างง่าย เช่น กู๋นม ร้องไห้ ก่อให้เกิดพัฒนาการทางความคิด เริ่มมีโครงสร้างความคิดของสิ่งที่เขาพบเห็น แต่เป็นความคิดที่ไม่ใช่เหตุผล

2) ชั้นความคิดก่อนปฏิบัติการ (อายุตั้งแต่ 2 - 7 ปี) ยังอยู่ภายใต้อิทธิพลของการรับรู้เป็นส่วนใหญ่ จะเริ่มมีการพัฒนาความคิดในเชิงตรรกบ้างตอนปลายช่วงนี้

3) ชั้นปฏิบัติการด้วยรูปธรรม (อายุตั้งแต่ 7 - 11 ปี) มีความคิดเชิงตรรกโดยที่สามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ เหตุการณ์ที่มองเห็นหรือจับต้องได้ การค้นหาความจริงที่เกี่ยวข้องกับวัตถุและสิ่งแวดล้อมจะมีแบบแผนและไม่ติดอยู่กับการรับรู้ แต่ยังไม่สามารถแก้ปัญหาซับซ้อนมาก ๆ

4) ชั้นปฏิบัติการด้วยนามธรรม (อายุตั้งแต่ 11 - 15 ปี) จะพัฒนาถึงขั้นสุกยอด สามารถแก้ปัญหาทางรูปธรรม ค้นหาเหตุผลนอกเหนือไปจากข้อมูลที่มีอยู่ และสามารถปฏิบัติการทางตรรกได้อย่างสมบูรณ์

สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน (2522 : 5-6) ได้สรุปแนวโน้มของพัฒนาการด้านเหตุผลเชิงจริยธรรมตามเกณฑ์ของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของเพียเจต์ (Piaget) ไว้ 6 เกณฑ์ คือ

1. การตัดสินจริยธรรมโดยพิจารณาเจตนาการกระทำ คือ เด็กที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะทางจริยธรรมจะตัดสินอะไรจะดูจากผลเสียหายทางด้านวัตถุและร่างกายเป็นหลัก แต่สำหรับเด็กที่บรรลุนิติภาวะทางจริยธรรมจะตัดสินจากเจตนาของผู้กระทำเป็นหลัก

2. การตัดสินปัญหาโดยพิจารณาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน คือ เด็กที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะทางจริยธรรมจะพิจารณาปัญหาในแง่มุมเดียวไม่ถูกก็ผิด แต่สำหรับเด็กที่บรรลุนิติภาวะทางจริยธรรมแล้วจะพิจารณาปัญหาในหลายแง่มุม และอาจจะตอบได้ว่าทั้งถูกและผิดแล้วแต่พิจารณาแง่ใด

3. ไม่ตัดสินความผิดจากการถูกลงโทษ เด็กที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะทางจริยธรรมจะตัดสินว่าใครผิดจากการที่เขาถูกลงโทษ แต่เด็กที่บรรลุนิติภาวะทางจริยธรรมจะตอบว่าเขาทำลายกฎและทำลายผู้อื่น

4. รูปของการแลกเปลี่ยนตอบแทน เด็กที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะจะต้องมีการตอบแทน ในรูปค่านิยมหรือธรรมในขณะที่เด็กที่บรรลุนิติภาวะแล้วจะตอบแทนในค่านิยมของนามธรรม

5. วัตถุประสงค์ของการลงโทษ เด็กที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะสนับสนุนการลงโทษ เพื่อเป็นการควบคุมกักกันผู้กระทำผิด ในขณะที่เด็กบรรลุนิติภาวะแล้วจะใช้ในการ ปรับปรุงแก้ไข

6. ไม่เชื่อในอำนาจของธรรมชาติและพระเจ้า เด็กที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะทางจริยธรรม จะเชื่อในอำนาจของธรรมชาติและพระเจ้า แก่เด็กที่บรรลุนิติภาวะแล้วจะไม่เชื่อ

โคลเบอร์ก ให้นำแนวคิดของเพียเจต์นี้ไปเป็นหลักในการสร้างทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม

2. ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Lawrence Kohlberg)

โคลเบอร์กเชื่อว่า พัฒนาการทางจริยธรรมจะดำเนินไปตามลำดับขั้น และมีความเป็นสากลในวัฒนธรรมทุกวัฒนธรรม เนื่องจากขั้นพัฒนาการจริยธรรมคือ โครงสร้าง (Structure) ของจรรยาวิพากษ์ ซึ่งจะบอกถึงวิธีที่บุคคลคิดในสิ่งที่เขา เชื่อ และชนิดของเหตุผลที่เขาเลือกใช้ ซึ่งต่างจากเนื้อหา (Content) ซึ่งเป็นแบบ-แผนประสบการณ์เป็นไปตามหลักการเรียนรู้ และความเชื่อซึ่งจะแปรไปตามประสบการณ์ ที่ได้จากวัฒนธรรม โคลเบอร์กจึงมีความเชื่อเกี่ยวกับโมติศน์ของขั้นพัฒนาการ (Concept of Stage) ว่ามีลักษณะดังนี้

1) ขั้นพัฒนาการมีลักษณะเป็นโครงสร้างทางความคิด หรือเป็นความคิด ที่จัดระบบแล้ว แต่ละคนมีความคงที่อยู่ในพัฒนาการขั้นนั้น ๆ เป็นส่วนใหญ่ จะมีอยู่ใน ขั้นใกล้เคียง คือสูงกว่าหรือต่ำกว่าในส่วนที่เหลือ

2) ขั้นพัฒนาการเป็นไปตามลำดับขั้น ไม่ก้าวข้ามหรือถอยหลัง จะมีการ พัฒนาไปตามลำดับ

3) ขั้นพัฒนาการจะบูรณาการให้สมบูรณ์ขึ้นต่อเมื่อมีความคิดในขั้นต่ำกว่าและมีแนวโน้มที่จะชอบความคิดในขั้นสูงกว่า

จากการศึกษาต่าง ๆ โคลเบอร์ก จึงได้ตั้งทฤษฎีพัฒนาการจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วยขั้นพัฒนาการ การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Judgement stage) ไว้โดยมี 3 ระดับใหญ่ 6 ชั้น

ระดับที่ 1 ระดับก่อนกฎเกณฑ์ หมายถึง การตัดสินใจเลือกที่จะกระทำเพื่อผลประโยชน์ของตน โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้อื่น มี 2 ชั้น คือ

ชั้นที่ 1 หลักการหลบหลีกการลงโทษ (2 - 7 ขวบ)

ชั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล (7 - 10 ขวบ)

ระดับที่ 2 ระดับตามกฎเกณฑ์ หมายถึง การกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อย ๆ ของตน หรือตามกฎหมายและศาสนา มี 2 ชั้น คือ

ชั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ (10 - 13 ปี)

ชั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม (13 - 16 ปี)

ระดับที่ 3 ระดับเหนือกฎเกณฑ์ หมายถึง การตัดสินใจขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยการนำมโนคติหรือตรรกะที่ตัวเอง คิดค้นไปตามแต่ว่าจะเห็นความสำคัญของสิ่งใดมากกว่ากัน

ชั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญา (16 ปีขึ้นไป)

ชั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล (ผู้ใหญ่)

ประเภทหมวดหมู่ของจริยธรรม

โกวิท ประวาลพฤษย์ (อ้างถึงในคณาจารย์ครุศาสตร์ 2527 : 31) ได้จัดหมวดหมู่ของจริยธรรมตามระดับพัฒนาการของเด็ก คือ

1. จริยธรรมซึ่งมุ่งให้บุคคลรู้จักตนเอง
2. จริยธรรมซึ่งมุ่งให้บุคคลเข้าสังคมหมู่เล็กได้
3. จริยธรรมซึ่งมุ่งให้บุคคลเข้าสังคมหมู่ใหญ่ได้
4. จริยธรรมซึ่งมุ่งให้บุคคลรู้จักกฎเกณฑ์แห่งธรรมชาติ
5. จริยธรรมซึ่งมุ่งให้บุคคลรู้จักศีลธรรมอันเป็นธรรมะสูงสุด

แสงจันทร์ จันทรงาม (อ้างถึงในสมบุรณ์ ศาสดาชีวิต และคณะ 2526 : 16) แบ่งประเภทของจริยธรรมเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ประเภทสร้างความสำเร็จแก่ตนเอง เช่น ความขยันขันแข็ง อุตุน ความรู้จักพึ่งตนเอง

2. ประเภทส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างมนุษย์ เช่น ความมีไมตรีจิต- มิตรภาพ ความสุภาพอ่อนโยน

3. ประเภทส่งเสริมชาติบ้านเมือง เช่น ความรักชาติ ความเห็นแก่ ส่วนรวม ความจงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้จัดหมวดหมู่จริยธรรมที่เป็น แนวทางในการดำเนินชีวิต ของมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน คือ

1. ชีวิตที่เกี่ยวข้องกับโลกกายภาพและชีวภาพ
2. ชีวิตทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ การปกครอง และความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น
3. ชีวิตส่วนตัว

จากการศึกษาเอกสาร หนังสือต่าง ๆ เกี่ยวกับจริยธรรม อาจจะพอสรุปจริยธรรมออกเป็นด้าน ๆ เพื่อสะดวกในการศึกษาค้นคว้าเฉพาะการวิจัยครั้งนี้ ได้ว่า

อุปนิสัยส่วนตัว ประกอบด้วยจริยธรรมดังต่อไปนี้

1. มีความมั่นใจในตนเอง และรู้จักพึ่งตัวเอง
2. กล้ากระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
3. ตรงต่อเวลา (ความมีระเบียบวินัย)
4. ความไม่ประมาท
5. งดเว้นอบายมุข
6. มีปัญญา

7. มีความรู้เพียงพอและถูกต้องในระดับที่สอน
8. รักษาชื่อเสียงของตนและหมู่คณะ
9. ให้เกียรติแก่บุคคลทั่วไป
10. กตัญญู
11. ประหยัด
12. ซ้ายัน
13. ซื่อสัตย์ สุจริต

วิชาชีพ (การสอน) ประกอบด้วยจริยธรรมดังต่อไปนี้

1. มีความยุติธรรม
2. มีศรัทธาในอาชีพของตน และมีอุดมการณ์ในวิชาชีพ
3. หมั่นศึกษาหาความรู้
4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. กล้าเผชิญหน้ากับข้อเท็จจริง
6. รับผิดชอบ
7. สามารถควบคุมอารมณ์ได้
8. ใช้เวลาสุขภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสม
9. รักและเทิดทูนชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

สังคมทั่วไป ประกอบด้วยจริยธรรมดังต่อไปนี้

1. มีเมตตา - กรุณา
2. สติ - สัมปชัญญะ
3. หิริ - โอตตัปปะ
4. สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม
5. ไม่ประพฤตินอกคอกฎในเรื่องชู้สาว
6. รู้จักเสียสละ
7. ทำงานเป็นหมู่คณะ
8. ความสามัคคี

อย่างไรก็ตามจริยธรรมบางข้อก็มีความเกี่ยวพันระหว่างทั้ง 3 คำน้อย่าง-
ไม่สามารถจะจัดได้ชัดเจนทั้งหมด จึงได้นำเสนอเฉพาะที่พอจะจัดจำแนกได้

จริยธรรมของครู ในทางพุทธศาสนา ได้มีการกล่าวถึงไว้ โดย
ศาสตราจารย์ อำไพ สุจริตกุล ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิทางจริยธรรมของการวิจัย
ครั้งนี้ได้ให้คำอธิบายไว้ว่า

ปิโย	เป็นที่รัก
ครู	นำเคารพ
ภาวนีโย	นำเลื่อมใสศรัทธา
วิทตา	อุทิศทรัพย์ทำสงน
วจนิกขโม	อดทนต่อถ้อยคำของศิษย์
คัมภีรัง กถิง กตทา	อธิบายสิ่งที่ยากให้เข้าใจง่าย
โน อฏฺฐาเน นิโยชเย	ไม่ชักนำศิษย์ไปในทางเสื่อมเสีย

คุรุสภาในฐานะองค์กรทางวิชาชีพของครู มีการกำหนดจริยธรรมของครูไว้
ในระเบียบว่าด้วยคุรุสภา จรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ.
2526 ซึ่งได้ประกาศใช้เมื่อ 28 สิงหาคม 2526 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
2526 : 1-2)

กำหนดให้ครูต้องมีจรรยาบรรณอันดีงามและต้องอยู่ในวินัยตามระเบียบ
ประเพณีของครูซึ่งประกอบด้วย

ตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ตนให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ อุทิศเวลา
ของตนให้แก่ศิษย์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ครูงานมิได้

รักษาชื่อเสียงของตนมิให้สิ้นชื่อว่า เป็นผู้ประพฤติชั่ว ห้ามประพฤติการใด ๆ
อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติและชื่อเสียงของครู

ถือปฏิบัติตามระเบียบและธรรมเนียมอันดีงามของสถานศึกษา และปฏิบัติตาม
คำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผน
ของสถานศึกษา

ให้เกียรติแก่ผู้อื่นทางวิชาการโดยไม่นำผลงานของผู้ใดมาแอบอ้างเป็นผลงาน
ของตนเอง และไม่เบียดบังใช้แรงงาน หรือนำผลงานของผู้อื่นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน

ประพฤตินอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความ
เที่ยงธรรม ไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

สุภาพเรียบร้อยประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่มีแก่ศิษย์ รักษาความลับของ
ศิษย์ของผู้ร่วมงานและของสถานศึกษา

รักษาความสามัคคีระหว่างครู และช่วยเหลือกันในหน้าที่การงาน

นอกจากจริยธรรมของครูแล้ว ชัยวัฒน์ อัทธพันธ์ (2525 : 175-184) ยังกล่าวถึง
จริยธรรมของบุคคลและกลุ่มวิชาชีพอื่น ไว้ว่า

จริยธรรมของนักเรียน

สุ

หนึ่งฟังอย่างฟังคายให้ตั้งจิตกำหนดจำ

จิ

หนึ่งอุทิศหาเอาจิตพิโนจจำ

ปุ

หนึ่งห้ามอย่าเอื้อมอ้า ฉงนโคให้เร่งถาม

ฉิ

หนึ่งให้เอาจิตคิดลิขิตข้อสุขุมความพร้อมองค์จึง
ทรงนามว่า ศิษย์แท้ที่ศึกษา

จริยธรรมของชานาชาวไร

สัทธา พิชัง

มีศรัทธาท่างพิช

ทโป รุณริ

มีความเพียรบากบั่นต่างฝน

ปัญญา เม ยุคนิง คลัง

มีปัญญาต่างแอกต่างไถ

หิริ อีสา

มีหิริความละอายต่างงอนไถ

สติ เม ผาลปานัง

มีสติทางผาลและปฏิัก



จริยธรรมของแพทย์

ขันติ โสรัจจะ
เมตตา กรุณา
พยาปาระ
อิตถจริยา

อคทน สงบเสงี่ยมด้วยจรรยาแพทย์
ปรารถนาดีมีความสงสารคนไข้
ชวนช่วยงานในหน้าที่
ประพฤติประโยชน์ทั่วไป

จริยธรรมของพยาบาล

มุขวิกลิตา
ปิยวาจา
นิวาทา
กรณียะ ทักขตา

ใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส
อ่อนหวานในการปฏิสันถาร
ถ่อมตัวปรับปรุงตนให้เข้ากับคนทุกชั้น
หมั่นขยันในหน้าที่อันเป็นกรณียะ

จริยธรรมของปวงชน

เบญจยวสิกา
น มยุทิกัสสทา
น ถัมภิกา
ปสาสนมมาย
ทัญญูสามัญญตา
สันติเปกขโก

มีอำนาจให้ผู้อื่นพ้นภาวะความเป็นผู้แทนราษฎร
เมื่อผู้แทนผิด
ไม่หลงเชื่อผู้แทนที่ปราศจากหิริ ความละอาย
ไม่ถือถือแข็งกร้าวต่อคำแนะนำอันชอบด้วยสุจริต-
ธรรม
รู้จักวิธีปกครองตามระบอบที่ปวงชนถือธรรมเป็นใหญ่
มีความเห็นสอดคล้องกันในการประสานสามัคคี
ทำอะไรมุ่งความสงบเรียบร้อยเป็นเบื้องหน้า

จริยธรรมของลูกจ้าง

อาชว้าง	ชื่อตรงก่อนายจ้าง
มัทว้าง	ถ้อยที่ถ้อยอาศัยไม่เอาเปรียบนายจ้างด้วยการอุ้งงาน
ลัจจะ	ตรงต่อเวลาทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
วินัย	เคารพระเบียบแบบแผน ไม่ทำอะไรตามชอบใจ
อุบายโกศล	ฉลาดในการแก้ไขความเลื่อมมาค้ำเนินทางเจริญ

จริยธรรมของนายจ้าง

เมตตา	ปรารถนาดีต่อลูกจ้าง ยามศึกก็ใช้ยามใช้ก็รักษา
ปิยวาจา	เอาใจให้กำลังด้วยการรู้จักใช้คำพูดให้เหมาะ
สังคหะ	สงเคราะห์ในคนที่ควรสงเคราะห์
วิชานโกวิท	ฉลาดในการแบ่งงานมอบหมายให้คนที่ควรมอบหมาย
ปสาสนโกศล	ฉลาดในการปกครอง ไม่กดขี่ข่มเหงน้ำใจด้วยเห็นแก่ประโยชน์ของตนฝ่ายเดียว

การพัฒนาจริยธรรม

ยนต์ ชุมจิต (2526 : 99-100, 106) ได้เสนอวิธีพัฒนาจริยธรรมโดยการเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรม โดยยึดแนวทางดังต่อไปนี้

1. ผู้บังคับบัญชาต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างในค่านคุณธรรม จริยธรรม เช่น การแต่งกาย การมีระเบียบวินัย กิริยามารยาท การทำงาน การละเว้นจากอบายมุข ความขยันขันแข็งในการทำงาน การพูดอย่างไรต้องทำอย่างนั้น เป็นต้น
2. ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับจรรยาบรรณของครู ให้ครูทุกคนได้รับรู้และนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ในขณะที่เดียวกันหากครูคนใดประพฤติตนไม่เหมาะสมกับความเป็นครูเมื่อว่ากล่าวตักเตือนแล้วยังไม่ดีขึ้น ก็ควรจะได้ใช้มาตรการอย่างเด็ดขาดและจริงจัง
3. จัดกิจกรรมที่เป็นการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมของครู โดยให้ครูได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทั่วถึง เช่น จัดให้มีการฝึกอบรมมารยาทไทยแก่ครู

จัดให้มีการฝึกสมาธิและปฏิบัติธรรม อารามนาพระภิกษุมาเทศนาสั่งสอน เป็นต้น

4. จัดสัมมนาผู้ที่เกี่ยวข้องกับทุกระดับให้เข้าใจถึงวิธีการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมของครู และให้มีการทบทวนชี้แจงจริยธรรมแก่ครูอาจารย์อย่างสม่ำเสมอ

5. ประกาศเกียรติคุณและให้รางวัลแก่ครูอาจารย์ที่มีคุณธรรมจริยธรรมสูง ตลอดจนให้มีการส่งเสริมสวัสดิการแก่ครอบครัวของครูอาจารย์ ผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติงานได้ดีเด่นมาตลอด ด้วยวิธีการให้ทุนเล่าเรียนแก่นุถุ หรืออื่น ๆ

6. การสอบบรรจุและการปรุมนิเทศครูใหม่ จะต้องบรรจุเรื่องคุณธรรม จริยธรรมของครูไว้ด้วย เพราะอย่างน้อยก็ทำให้ครูได้รู้เรื่องหลักธรรมและหลักปฏิบัติ ที่ดีของครูบ้างพอสมควร

7. ทำการวิจัยในค่านคุณธรรม จริยธรรมของครู เพื่อหาทางปรับปรุง ส่งเสริมต่อไป หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้โดยตรงได้แก่ ครูสภา

8. จัดหาเอกสาร ภาพยนตร์ ภาพเคลื่อนไหว ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริม คุณธรรมสำหรับครูออกเผยแพร่ไปยังสถานศึกษาทุกสังกัดอย่างทั่วถึง

9. ควรเลือกการเลื่อนตำแหน่งโดยระบบ ซี และงคการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ เพราะระบบและวิธีการดังกล่าว ไม่เป็นการสร้างเสริมคุณธรรม สำหรับครูอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะเป็นต้นเหตุที่ทำให้ครูอาจารย์บางคนทำงานเอาหน้า เห็นแก่ตัว ประจบสอพลอ เห็นแก่พรรคแก่พวก ผู้บังคับบัญชาบางคนพยายามช่วยเหลือ พวกพ้องญาติมิตรหรือคนสนิทของตนให้ไต่มาเห็นความชอบ ส่วนคนที่ไม่ใช่พวกพ้องหรือ ญาติมิตร จะทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะเพียงใดไม่เคยสนใจ ทำให้คนที่มีคุณธรรม หมกกำลังใจในการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบดังกล่าว ควรจะเปลี่ยนเป็น การช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ หรือไม่ก็เป็นการมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณจะ ดีกว่า

10. หน่วยงานซึ่งรับผิดชอบซึ่งได้แก่ ครูสภาหรือสถาบันวิชาชีพครู จะต้อง เร่งรัดการพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้า ด้วยการใช้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพ ให้ทัดเทียมหรือดีกว่าอาชีพอื่น

การสร้างเสริมศรัทธาและคุณธรรมสำหรับครู ด้วยการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู

เนื่องจากมาตรฐานในวิชาชีพครูเท่าที่ผ่านมายังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ทั้งนี้ เพราะครูขาดในด้านคุณภาพและคุณธรรม ด้วยเหตุนี้ กองวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา จึงได้หาแนวทางเพื่อปรับปรุงคุณภาพของครูด้วยการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู โดยเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2523

การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูมีวิธีการที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การออกใบอนุญาตให้ผู้ที่เข้ามาสู่อาชีพครู มีทั้งการใช้การรับรองการศึกษาวิชาชีพครู การสอบวัดสมรรถนะพื้นฐานในการเป็นครู และการศึกษาอบรมตามโปรแกรมที่เป็นที่ยอมรับของสถาบันวิชาชีพครู

สำหรับแนวทางที่จะเข้าสู่วิชาชีพครูนั้นมีได้ 2 แนวทาง คือ ผู้ที่จบจากสถาบันผลิตครูโดยตรง สามารถใช้การรับรองจากสถาบันหรือการรับรองสถาบันขององค์การวิชาชีพครู หรือการใช้คำรับรองจากคณะกรรมการประสานงานการผลิตครู ส่วนผู้ที่จบจากสถาบันอื่น ๆ ซึ่งไม่มีวุฒิทางครู จะใช้วิธีทดสอบสมรรถนะพื้นฐาน หรือการให้การฝึกอบรมบางรายวิชา แล้วให้ทดลองฝึกไประยะเวลาหนึ่ง เมื่อผ่านการตรวจสอบภาคปฏิบัติแล้ว จะออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูให้

สาโรช บัวศรี (2527 : 55-61) ได้เสนอแนะวิธีการปลูกฝังจริยธรรมในหน่วยงานหรือในสถาบันไว้

ก. ความมุ่งหมายพื้นฐาน

ในการปลูกฝังจริยธรรมให้เกิดแก่บุคคลใด หรือแก่หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาใด เราย่อมมุ่งอยู่ตลอดไปที่

1. จะให้ผู้เรียนได้ศึกษาจริยธรรมลึกซึ้งเพียงพอจนเกิดศรัทธาและเกิดความคิดที่จะดำเนินชีวิตตามแนวของจริยธรรมโดยตลอดไป ทั้งนี้ยอมแปลว่าผู้เรียนจะต้องได้มีโอกาสศึกษาและปฏิบัติติดต่อกันนานพอควร

2. จะให้บุคคลในหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาได้ร่วมมือกันปฏิบัติจริยธรรมโดยพร้อมเพรียงกันทั่วทั้งระบบ มิใช่ปฏิบัติอยู่เพียงหน่วยเดียวในระบบนั้น ๆ

ข. แนวทางสำหรับดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาและปฏิบัติจริยธรรม

1. ต้องให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเห็นตัวอย่างที่ดี และให้ปฏิบัติตามเป็นเวลานานเพียงพอจนเป็นนิสัย
2. ต้องให้มีการศึกษาหรืออบรมอย่างลึกซึ้ง เป็นระยะต่อเนื่องกันไป เป็นเวลานานพอ เพื่อช่วยให้เกิด "ความคิดเห็นที่ถูกต้อง"
3. ต้องให้มีโครงการแนะแนวโดยใช้ธรรมชาติขึ้นในหน่วยงานหรือสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่ชี้แจง ให้ข้อคิด ชี้แนวในการแก้ไขปัญหาชีวิตทางประการ ก่อให้เกิดความอบอุ่นใจ ใจมั่นคง ไม่เอนเอียงไปในทางชั่ว ทั้งนี้อาจทำการแนะแนวเป็นรายบุคคล หรือ เป็นกลุ่มก็ได้ และให้จัดทำโดยสม่ำเสมอควบคู่กันไปด้วยกับการศึกษาอบรม
4. การได้มีโอกาส ใ้พูด ใ้เขียน ด้วยตนเอง นอกเหนือไปจากการอ่านและการฟัง ย่อมส่งเสริมให้ความคิดและความเข้าใจใ้คงงงามขึ้นเป็นอย่างดี เพื่อให้มีโอกาสดังกล่าวแล้วนั้นเป็นการแน่นอนจำเป็นจะต้องตั้งชุมชน เพื่อศึกษาธรรมชาติขึ้นในหน่วยงานหรือสถานศึกษาด้วย

ค. วิธีดำเนินการ

1. ตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นไว้เป็นประจำ ในหน่วยงานหรือสถานศึกษา ประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยงานหรือสถานศึกษา เป็นประธานผู้ทรงคุณวุฒิทางจริยธรรม และบุคคลที่เหมาะสมอื่น ๆ เพื่อทำหน้าที่กำหนดแผนงานในเรื่องจริยธรรม ตลอดทั้งปี และคอยควบคุมดูแลให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดนั้น ตลอดจนคอยปรับปรุงแก้ไขแผนการปฏิบัติให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อใช้ในปีต่อไป

2. ในแผนงานที่จะจัดทำขึ้นนั้น ต้องให้มีงานก่อสร้างเสริม ต่อไปนี้

- 2.1 สร้างบรรยากาศ หรือสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการศึกษาอบรม และการปฏิบัติเรื่องจริยธรรมขึ้นภายในหน่วยงานหรือสถานศึกษา เช่น

- ผู้เป็นหัวหน้าทุกระดับ จะต้องเข้าใจเรื่องจริยธรรมดีพอสมควร และต้องบังคับตนเอง ให้ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นต้น ว่าในเรื่องศีล 5 ยุติธรรม ทานมัย ซื่อสัตย์ - สุจริต กตัญญูกตเวทิตา ฯลฯ

- จัดให้มีการทรงค้ำภายในหน่วยงานหรือในสถานศึกษาเพื่อเชิญชวนให้ทุก ๆ คนได้ประพฤติตนตามแนวทางของจริยธรรม ทั้งนี้โดยเชิญชวนคิดต่อกันไปเป็นระยะ ๆ มิให้ขาดสายและเชิญชวนให้ถือว่า การประพฤติตนตามแนวทางของจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ไม่ใช่สิ่งที่น่าละอาย สิ่งที่น่าละอายนั้นก็คือการทำความชั่ว

- จัดตั้งชุมนุมจริยธรรมศึกษา ขึ้นไว้เป็นประจำเพื่อทุก ๆ คนจะได้พบปะสนทนา ถกแถลง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปรากฏการณ์ อภิปราย อ่านเขียนเกี่ยวกับจริยธรรมหรือจักษกิจกรรรมอื่น ๆ เช่น จักษนิทรรศการด้านจริยธรรม จักษโครงการบริจาคแก่ผู้ขาดแคลน จักษโครงการฟังธรรม ฯลฯ ตามที่ที่เหมาะสม ทั้งหมดนี้ก็เพื่อสร้างให้มีบรรยากาศ หรือสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในเรื่องจริยธรรมตลอดทั้งปีนั่นเอง

2.2 จักษการอบรมจริยธรรมภายในหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา

เมื่อมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยแล้ว ก็ให้ผู้ทรงคุณวุฒิอบรมจริยธรรมให้แก่ทุก ๆ คนเป็นการประจำและแน่นอน โดยเลือกหัวข้ออบรมให้เหมาะสม และลึกซึ้งพอเพียง (อนึ่งควรสร้างผู้ทรงคุณวุฒิของตนเองไว้ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสะดวกยิ่งขึ้นในการอบรมและปฏิบัติ)

2.3 จัดให้มีการแนะนำแนวทางภายในหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา

จัดให้มีหน่วยแนะนำแนวทางจริยธรรมขึ้นไว้เพื่อช่วยแนะนำเป็นรายตัวหรือ เป็นกลุ่มตามที่เหมาะสมในเรื่องของชีวิต และการดำรงชีวิต ช่วยคิดแก้ปัญหาของชีวิตบางประการ เป็นที่พึ่งทางใจ คอยกระตุ้นให้ประพฤติดี ไม่คดโกง ถ้าเป็นข้าราชการก็จะคอยกระตุ้นให้กระทำตนให้ "เป็นที่ชื่นใจของประชาชน" ฯลฯ ทั้งนี้ให้ใช้หลักธรรมะเป็นเครื่องมือในการแนะนำ

3. ในแผนงานที่จะจัดทำขึ้นนั้น ต้องมีงานค้ำส่งเสริมดังต่อไปนี้

3.1 ถ้าเป็นข้าราชการ เมื่อสอบเข้ามาได้แล้ว ก่อนบรรจุแต่งตั้งต้องอบรมจริยธรรมอย่างเข้มข้นเสียก่อน

3.2 เมื่อแต่งตั้งแล้ว ต้องจัดอบรมจริยธรรมไว้เรื่อย ๆ เป็นระยะ ๆ ซึ่งก็คือเป็นการอบรมข้าราชการประจำการนั่นเอง

3.3 ในการสอบเพื่อเลื่อนระดับ ต้องสอบเรื่องจริยธรรมด้วย โดยถือเป็นเรื่องสำคัญ

3.4 ในการเลื่อนระดับ หรือขึ้นเงินเดือนนั้นให้พิจารณาเรื่องความประพฤติ เป็นเรื่องสำคัญด้วย และต้องพิจารณาอย่างจริงจัง ให้สมกับที่อยู่ในบรรณาคาศแห่งจริยธรรม

3.5 ทุก ๆ หน่วยงาน ต้องร่วมมือกันช่วยศึกษาและปฏิบัติจริยธรรม โดยทั่วหน้า ไม่ใช่เคร่งอยู่เฉพาะบางหน่วยเท่านั้น ต้องทำให้พร้อมเพรียงกันทั้งระบบ

4. ในแผนงานที่จะจัดทำขึ้นนั้น ต้องให้มีงานด้านควบคุม ดังต่อไปนี้

4.1 ใกรประพฤติผิดจริยธรรม หรือละเลยต้องลงโทษตามควรแก่กรณี
อย่างเคร่งครัด

4.2 ใกรประพฤติดีเด่นในค่านจริยธรรม ต้องยกย่องสรรเสริญและให้เกียรติแก่ผู้นั้นเป็นอย่างดี (ดังแผนผัง "วิธีการปลูกฝังจริยธรรมในหน่วยงาน")

วิธีปลูกฝังจริยธรรมในหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา

ตั้งคณะกรรมการจริยธรรมไว้ประจำหน่วยงาน/
สถานศึกษา

- ประกอบด้วย - หัวหน้าหน่วยงาน/สถานศึกษา
เป็นประธาน
- ผู้ทรงคุณวุฒิในค่านจริยธรรม
- ผู้ที่เหมาะสมอื่น ๆ

กำหนดแผนงาน 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

<p>1. แผนงานด้านสร้างเสริม</p> <ul style="list-style-type: none"> • สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการศึกษ - หัวหน้าทุกระดับของรูจริยธรรมและปฏิบัติคนเป็นตัวอย่าง - รณรงค์อย่างทอเนื่องตลอดทั้งปีภายในหน่วยงาน - ตั้งชุมนุมจริยธรรม • จัดการอบรมจริยธรรมภายในหน่วยงาน - อบรมเป็นการประจำ ทอเนื่องกันไปตามที่เหมาะสม - สร้างผู้ทรงคุณวุฒิของตนเองไว้ • จัดให้มีการแนะแนวภายในหน่วยงาน - แนะนำเป็นรายตัวโดยใช้จริยธรรม - แนะนำเป็นกลุ่มโดยใช้จริยธรรม - สร้างผู้ทรงคุณวุฒิของตนเองไว้เพื่อแนะแนว 	<p>2. แผนงานด้านส่งเสริม</p> <ul style="list-style-type: none"> • อบรมอย่างเข้มข้นในเรื่องจริยธรรมก่อนแต่งตั้งข้าราชการ (ถ้าเป็นหน่วยราชการ) • อบรมขณะดำรงตำแหน่งเป็นระยะ ๆ • ในการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน ของพิจารณาความประพฤติด้วย • ในการสอบเลื่อนระดับ ต้องสอบเรื่องจริยธรรมด้วย • ของศึกษาและปฏิบัติจริยธรรมในทุหน่วยงานโดยทั่วถึงกันทั้งระบบ (ถ้าเป็นสถาบันการศึกษา ก็ยอมอนุโลมตามค้ให้เหมาะสม) 	<p>3. แผนงานด้านควบคุม</p> <ul style="list-style-type: none"> • ลงโทษเมื่อประพฤติผิดหรือละเลยจริยธรรม • ยกย่องสรรเสริญ และให้เกียรติเป็นอย่างค้แก่ผู้ประพฤติดีเคนในคานจริยธรรม
--	--	--

จากการสัมมนาทางวิชาการของนิสิตคุรุศึกษิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง คุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2529 มีการนำเสนอวิธีการหรือช่องทางที่องค์กร สถาบันและหน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการได้ ดังนี้คือ

วิธีการหรือช่องทางที่องค์กร สถาบัน และหน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการเพื่อเผยแพร่คุณธรรมให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพครู ดังนี้คือ

1. การให้การศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดหรือข้อปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู โดยสอดแทรกไว้ในเนื้อหาของหลักสูตรที่ทางสถานศึกษาและสถาบันที่ผลิตผู้ประกอบวิชาชีพครู ได้จัดไว้โดยเฉพาะ
2. การจัดอบรมเพื่อเสริมสร้าง คุณธรรม ของหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งอาจจัดฝึกอบรมโดยตรง หรือสอดแทรกไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมในคราวต่าง ๆ
3. การเผยแพร่ทางสื่อมวลชน ได้แก่ การเผยแพร่ความรู้ทางบ้านคุณธรรม ประวัตินิเทศและผลงานดีเด่นของครู ทางโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ ตลอดจนวารสาร สิ่งพิมพ์อื่น ๆ
4. การให้รางวัล และประกาศเกียรติคุณแก่ครูดีเด่น ที่ยึดมั่นในคุณธรรม และจรรยาบรรณของครู
5. การจัดกิจกรรมในวันสำคัญคือ วันครู เพื่อเผยแพร่ผลงานของคุณความดี ส่งเสริมการแสดงออกที่ยึดมั่นในคุณธรรมความดี และความเป็นผู้มีกตัญญูคุณ
6. การปฏิบัติหน้าที่ และการมีบทบาทในลักษณะของการเป็นผู้นำ และมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของชุมชนและการสร้างสรรค์สังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมชนบท
7. การจัดพิมพ์ประวัติครูดีเด่นที่พึงแก่กรรมไปแล้วออกเผยแพร่ ซึ่งมีครูสภา เป็นผู้ดำเนินการอยู่แล้วทุกปี
8. การจัดแสดงนิทรรศการ การแสดงปาฐกถา การบรรยายของบุคคล ในอาชีพครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

และจากการประชุมสัมมนาในครั้งนี้ ศาสตราจารย์ สุมณ อมรวิวัฒน์ ได้เสนอวิธีการเผยแพร่ มาตรการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะได้ผล เมื่อจับใจ เขาได้

1. มาตรการจูงใจครู จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีช่วงในการดำเนินการได้ดังนี้คือ

1) ในกระบวนการผลิตครู จะต้องจับใจนิสิตผู้เรียนให้มีความอยากจะเป็นครู (Pre-service Training)

2) การสอนงานในระหว่างประจำการ (On the job training)

3) ช่วงการปฏิบัติงาน (In-service Training)

4) กระบวนการนำครูมาฝึกใหม่ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เช่น การเน้นเรื่องครูที่เป็นกัลยาณมิตรของศิษย์ โครงการในลักษณะนี้ที่น่าสนใจก็คือ "โครงการพัฒนาวิสัยและคุณธรรมของข้าราชการครู" ซึ่งสำนักงาน ก.ค. กำลังดำเนินงานอยู่

2. มาตรการการปฏิบัติ จะต้องทำให้ครบวงจร โดยเริ่มจากวงจรการผลิต คัดเลือก ฝึกอบรมใหม่

3. ยุทธวิธีในการจูงใจครู จะต้องกระทำในวงกว้างอย่างทั่วไป และในวงแคบ คือ เฉพาะประเด็นสำคัญ

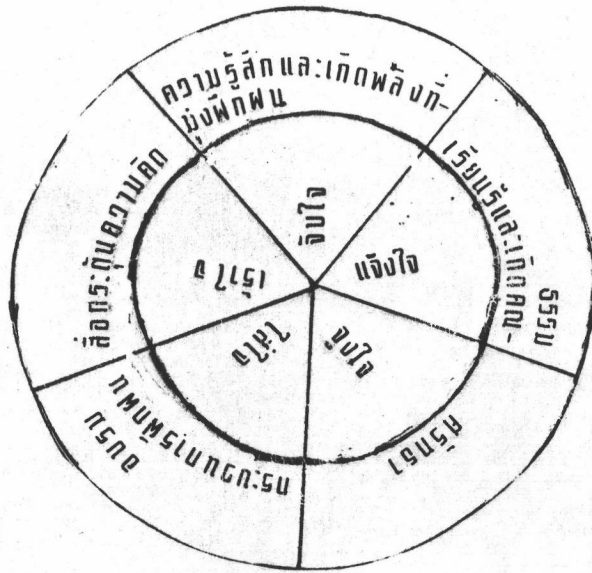
4. จะต้องร่วมมือ ประสานสัมพันธ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของเอกชนหรือรัฐบาล ช่วยกันจูงใจ ควบคุม แก้ไขคุณธรรมของครู

5. มาตรการในการติดตาม กำกับ คุดูแล ตรวจสอบ และประเมิน เมื่อความคงทนของคุณธรรม มาตรการการสร้างคุณธรรม อาจจะใช้ได้ 2 วิธี คือ

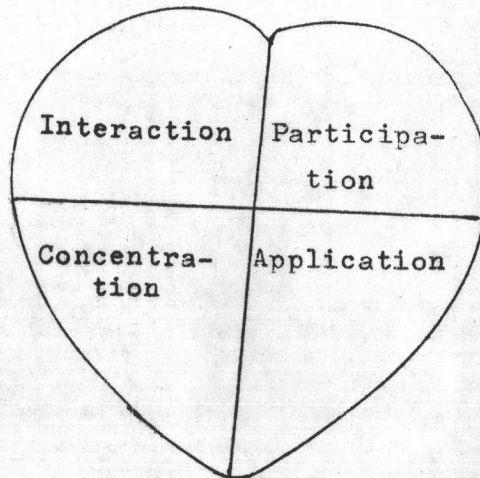
- วิธีบอก ผู้ที่จะบอกให้เกิดคุณธรรมได้นั้น จะต้องเป็นผู้ที่ครูมีศรัทธาอย่างสูงเท่านั้นจึงจะเกิดได้

- วิธีที่เกิดขึ้นจากกระบวนการ ในครั้งนี้ ศาสตราจารย์ สุมณ อมรวิวัฒน์ ได้นำรูปแบบกระบวนการสร้างเสริมคุณธรรมแก่นิสิตฝึกหัดครูในระดับ

อุดมศึกษา โดยใช้สื่อที่ชื่อว่าวงจรสร้างเสริมคุณธรรมของครู ด้วยวิธีจากใจถึงใจ
ซึ่งจะเริ่ม ณ จุดใดก็ได้



กระบวนการฝึกฝนอบรม



การกระจาย ขยายเผยแพร่ควรจะมีการจัดการให้เผยแพร่ ออกไปให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ มีปัญหาในทางปฏิบัติก็คือ

ความบังเอิญหรือโชคเคราะห์แต่เพียงอย่างเดียว

วิธีฝึกอาจทำได้หลายวิธี เช่น

1. ฝึกการรับรู้ผลแห่งความพยายาม ในการรักษาสุขภาพ
อนามัย

2. สร้างสภาพแวดล้อมที่ยุติธรรมและเสมอภาค โดยให้
รางวัลและลงโทษบุคคลตามปริมาณและคุณภาพของการกระทำของเขา จนทำให้บุคคล
สามารถทำนายและควบคุมปริมาณของรางวัลและโทษที่ตนจะได้รับ แต่วิธีนี้มีระบบ
ราชการที่ชักขวางอยู่คือ การกำหนดสัดส่วนของผู้ที่รับเงินเดือนสองชั้นในแต่ละหน่วย-
งาน ก็ควรจะหันไปใช้วิธีการอื่นเช่น ควรเพิ่มรางวัลประเภทอื่นแก่พฤติกรรม ซึ่ง
ก็พอมีอยู่บ้างแล้ว เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าตรวจข้อสอบ หรือค่าพิจารณาผลงานทาง
วิชาการ

วิธีพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคต

วิธีการนี้เป็นวิธีการพัฒนาให้บุคคลรู้จักที่จะคาดถึงสิ่งที่จะเกิดกับตนใน
อนาคต อันเนื่องจากการกระทำ หรือการงดเว้นการกระทำนั้นในปัจจุบัน รู้จัก
เปรียบเทียบผลที่จะเกิดในปัจจุบันกับผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และถ้ามองเห็นความ
สำคัญของผลในอนาคตมากกว่าผลในปัจจุบัน ก็ต้องฝึกหัดให้มีจิตใจแกร่ง บังคับตัว
บังคับใจให้อดทนให้รอได้

วิธีฝึกอาจทำได้ดังนี้

1. ฝึกอดใจรอได้ในการใช้จ่ายเงิน การรับประทานหรือ
การบำเพ็ญความดีต่าง ๆ

2. ให้ได้ทราบเรื่องราวที่เกิดขึ้นจริง ๆ ของผู้ที่รู้จักอดใจ
รอได้ และได้รับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าในอนาคต

วิธีพัฒนาทัศนคติและค่านิยม

วิธีการสร้างความชอบ ความพอใจ และความพร้อมในการที่จะปฏิบัติ
หน้าที่ราชการเพื่อประชาชน และเพื่อประเทศชาติโดยส่วนรวม ทัศนคติในระดับนี้

อาจเกิดขึ้นเองในบุคคลที่เชื่อในผลแห่งการกระทำของตน มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง และมุ่งอนาคตสูง ฉะนั้นการเสริมสร้างทัศนคติต่อการปฏิบัติราชการอย่างเต็มความสามารถ ที่เป็นการสร้างความเชื่อว่า งานราชการจะส่งผลอะไรให้แก่ตนเอง พรรคพวก และส่วนรวม จะมีประโยชน์หรือโทษอย่างไร และมีความสำคัญเพียงใด

วิธีการเสริมสร้างทัศนคติ อาจทำได้หลายวิธี เช่น

1. ใช้ผู้ทรงคุณที่น่าเชื่อถือ
2. ชี้ให้เห็นโทษหรืออันตรายจากการไม่กระทำ
3. ให้รางวัลหรือลงโทษที่จะให้ได้รับประสบการณ์ตรง
4. การมีตัวแบบที่ได้รับรางวัลหรือการลงโทษ เพื่อให้เกิด

การเปลี่ยนแปลง

5. วิธีการกระจ่างค่านิยม โดยเป็นการกระตุ้นให้ผู้ถูกพัฒนาลดความสับสนทางความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่มีความสำคัญในชีวิตของตน ว่ามีที่ก้าน อะไรบ้าง และสิ่งใดมีความสำคัญในลำดับใด ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจ

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในที่สุด วิธีนี้เป็นเนื้อหาของค่านิยมต่าง ๆ ผู้พิจารณามีอิสระที่จะเลือกทิศทางการพัฒนาความคิด เหตุผล หรือค่านิยมของตนเอง

วิธีพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

วิธีการนี้ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้น มีความตั้งใจจริงที่จะแก้ปัญหา วางเป้าประสงค์ และวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของตน และมีความ มานะบากบั่นฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อไปสู่เป้าประสงค์นั้น

วิธีฝึก

1. ใช้วิธีการเล่านิทาน กรณีตัวอย่างที่ตัวเอกมีพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์สูง เพื่อให้เกิดการเสียหาย โดยมีผลงานวิจัยเรื่องนี้เกี่ยวกับเด็ก ของ สุขสมร ประพัฒน์ทอง และคณะ
2. มีการนำวิธีการนี้ไปใช้กับนักธุรกิจในต่างประเทศ พบว่าเป็นผลดีต่อกิจการของบริษัทอย่างมาก

วิธีพัฒนาประสบการณ์ทางสังคม

ไค้มีการทดลองพัฒนาความสามารถสวมบทบาททางสังคม ตามทฤษฎีของแซลแมน และคามอน โดยฝึกให้รู้จักคิดและเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น โดยลดการคิดที่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางลง โดยในขั้นแรกพยายามเข้าใจว่า คนอื่นอาจคิดแตกต่างไปจากเราอย่างไร ต่อมาก็คือว่าคนอื่นจะคิดเกี่ยวกับตัวเราอย่างไร และขั้นต่อไปคิดว่าคนอื่นจะคิดว่าเราคิดถึงเขาว่าอย่างไร และสิ่งซึ่งทุกที่ ผลปรากฏว่าสามารถฝึกนักเรียนชั้นประถมปีที่ 5 ให้มีการพัฒนาขั้นนี้ขึ้นได้ และในกลุ่มของผู้ที่มีความพร้อมทางด้านสติปัญญาและสุขภาพจิต เมื่อฝึกการสวมบทบาททางสังคมเพียงอย่างเดียว เหตุผลทางจริยธรรมก็พัฒนาขึ้นมาเองโดยอัตโนมัติ นอกจากนี้อาจจะกระทำได้โดยการทัศนศึกษา และการได้รับรู้รับทราบถึงสภาพการดำรงชีวิตและสภาพการทำงานของคนอาชีพต่าง ๆ

วิธีพัฒนาสติปัญญา

สติปัญญา หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้ และเข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้อย่างลึกซึ้ง และเป็นนามธรรมมากขึ้นทุกที สติปัญญาเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาลักษณะของจิตใจอื่น ๆ โดยเฉพาะลักษณะเหตุผลเชิงจริยธรรมและการหยั่งลึกของสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มงคล ภูวิกรมย์ ได้ทำการศึกษาในเรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ปกครองที่มีต่อจริยธรรมที่คาบหวังกับจริยธรรมที่ปฏิบัติจริงของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 ปีการศึกษา 2524" ได้สรุปความหมายของ "จริยธรรมของครู" ว่าหมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมทางความประพฤติของครู รวมถึงความรู้สึกนึกคิดที่แสดงออกในสิ่งที่ควรปฏิบัติที่ดี สังคม และเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับชอบหรือยอมรับของสังคมนั้น

1. ความรับผิดชอบ
2. ความซื่อสัตย์
3. ความมีเหตุผล
4. ความกตัญญูกตเวที
5. การรักษาระเบียบวินัย
6. การเสียสละ
7. ความสามัคคี
8. การประหยัด
9. ความยุติธรรม
10. ความเมตตากรุณา

พะเยาว์ ปาลวัฒน์ (2526 : 6) ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการสอนของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ตามแผนการสอนจริยศึกษา หลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ได้เสนอวิธีการปลูกฝังจริยธรรมไว้ 4 วิธี คือ

1. การปลูกฝังจริยธรรมด้วยการกระจำจก้านนิยม
2. การปลูกฝังจริยธรรมด้วยเหตุผล
3. การปลูกฝังจริยธรรมด้วยการปรับพฤติกรรม
4. การปลูกฝังจริยธรรมด้วยการเรียนรู้ทางสังคม

บุปผา นวลละออ (2526 : 15-16) ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของครู สังคมศึกษาชั้นการพัฒนจริยธรรม เกี่ยวกับจริยธรรมว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติอันดีงาม เพื่อให้เกิดความดีและความถูกต้องในสังคม หรือพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานของความดีความเลว เป็นพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ความดีงาม และละเว้นในสิ่งที่เลวร้ายทั้งปวง เป็นที่ยอมรับกันว่าจริยธรรมของบุคคลประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ส่วนประกอบทางค้ำานความรู้ (Moral Reasoning) คือ ความเข้าใจในเหตุผลของความถูกต้องดีงาม สามารถตัดสินแยกความถูกต้อง ออกจากความไม่ถูกต้อง ได้ด้วยการคิด

2. ส่วนประกอบทางด้านอารมณ์ความรู้สึก (Moral Attitude and Belief) คือ ความพึงพอใจ ศรัทธา เลื่อมใส เกิดความนิยมยินดีที่จะรับนำจริยธรรมมาเป็นแนวประพฤติปฏิบัติ

3. ส่วนประกอบทางด้านพฤติกรรมแสดงออก (Moral Conduct) คือ พฤติกรรมการกระทำที่บุคคลตัดสินใจจะกระทำถูกหรือผิดในสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ เชื่อว่าอิทธิพลส่วนหนึ่งของการกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมแบบใดจะขึ้นกับอิทธิพลของส่วนประกอบทั้ง 2 ประการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และบางส่วนอาจขึ้นกับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ลักษณะทางจิตวิทยาบางประการของบุคคลนั้น ๆ หรือความรุนแรงของการบีบคั้นของสถานการณ์ที่รุมเร้าบุคคลนั้นอีกด้วย

วีระ อ่ำพันธุ์ (2527 : 124-127) ทำการวิจัยศึกษาเรื่องการประยุกต์พุทธธรรมในการบริหารการศึกษาค้นบุคลากร ได้สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้นำในทางพุทธศาสนา เทียบกับคุณลักษณะของผู้นำในทางวิชาการ

- | | | |
|------------------------|------------|-------------------------------------|
| 1. ความไม่เห็นแก่ตัว | คุณธรรมคือ | การให้ การเสียสละเพื่อส่วนรวม |
| 2. ลักษณะท่าทาง | คุณธรรมคือ | มัทหว์ ความมีศีลธรรม ความสงบเสงี่ยม |
| 3. ความซื่อสัตย์สุจริต | คุณธรรมคือ | ความซื่อตรง (อาชุขว์) |
| 4. ความอดทน | คุณธรรมคือ | ความอดกลั้น (ขันติ) |
| 5. ความเห็นอกเห็นใจ | คุณธรรมคือ | ความไม่โกรธ เมตตา ไม่เบียดเบียน |
| 6. ความเกื้อภาค | คุณธรรมคือ | ทป |
| 7. ความยุติธรรม | คุณธรรมคือ | ปกครองโดยยุติธรรม |
| 8. ความรู้ | คุณธรรมคือ | สัปปริสธรรม |
| 9. ความกระตือรือร้น | คุณธรรมคือ | อิทธิบาท |

น้อมจิตต์ กุสุวรณ (2522 : 64) ทำการวิจัยเรื่อง คุรุธรรมนิยมของครูสังคมศึกษา ได้อภิปรายผลใน คุรุธรรมนิยมทั้ง 4 หมวด คือ หมวดจริยธรรม หมวดคุณธรรม หมวดทัศนคติที่เกี่ยวกับการเป็นครู และหมวดน้ำใจครู ครูที่ดีควรมีพร้อมทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความประพฤติปฏิบัติ อุปนิสัยใจคอ ตลอดจนความรู้สึคนึกคิดในทางที่ดี

เสนีย์ มีทรัพย์ (2522 : 78) ทำการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นค่านิยมของครูประถมศึกษา กับนักศึกษาฝึกหัดครูปีสุดท้าย ในจังหวัดสงขลา ได้อภิปรายผลการศึกษาค่านิยมของครูว่า ที่มีความสำคัญอันดับแรก คือ การนำนักเรียนให้พ้นจากทางเสื่อม การเว้นการกระทำผิดเรื่องสุสาว รักษาชื่อเสียงและค่านิยมของโรงเรียนและคณะครูผู้จักรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ดวงพร จิตต์รุ่งเรือง (2525 : 63-64) ทำการวิจัยเรื่อง เปรียบเทียบคุณภาพการทำงานและจริยธรรมของข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวไว้ในบทสรุปและข้อเสนอแนะการวิจัย ค่านิยมของครูไว้ว่า ในปัจจุบันนี้การทำงานของครูและจริยธรรมของครูนั้น ควรเป็นสิ่งที่คู่กัน ข้าราชการส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติรับผิดชอบในภาระงานนี้ และมีจริยธรรมที่ควบในเวลาเดียวกัน

ปรีชา ช่างขวัญยืน (2520 : 151-152) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาจริยศาสตร์สังคมในพุทธศาสนาในเชิงวิจารณ์ ได้กล่าวไว้ว่า ในปัจจุบันนี้ครูที่ไม่เป็นคนดีก็มีอยู่เป็นจำนวนมาก จะเห็นได้ว่าครูทุจริต ครูข่มขืนลูกศิษย์ ครูเมาสุรา-อาละวาด และความชั่วอื่น ๆ อีกมากมายที่เป็นเช่นนี้เพราะสมัยปัจจุบัน เรารับครูโดยไม่เข้มงวดเรื่องความประพฤติ ทำให้นักเรียนเห็นว่าครูก็ไม่ดีไปกว่าคน จึงทำ ความชั่วต่าง ๆ ขึ้นโดยครูก็ไม่สามารถว่ากล่าวได้ ทั้งเมื่อว่ากล่าวไม่เชื่อฟัง ก็ไม่มีอำนาจลงโทษได้ รัฐเองก็ไม่สนใจควบคุมความประพฤติของครูและนักเรียนอย่างแท้จริง ถ้าครูเป็นเช่นนี้ การให้ครูมีสิทธิ์ตัดคะแนนความประพฤตินักเรียนได้ จะกลายเป็นการเปิดโอกาสให้ครูชั่วใช้เป็นเครื่องมือในการทำชั่วยิ่งขึ้น เหมือนเอาอาวุธใส่มือให้โจร ดังนั้นครูจะต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี บทพร่องไม่ได้ ครูที่มีความประพฤติบกพร่องจะต้องมีโทษหนัก และให้เป็นครูต่อไปไม่ได้ แต่การจะทำเช่นนี้ให้รัฐต้องกำหนดข้อธรรมให้ครูปฏิบัติอย่างตายตัว

ผลงานวิจัยในโครงการในความร่วมมือของภาควิชาประถมศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรมการฝึกหัดครู และองค์การยูนิเซฟ
เรื่อง ขอบเขตหน้าที่และเกณฑ์มาตรฐานของการสอนระดับประถมศึกษา 2517-2521
(จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2523 : 13) สรุปผลการวิจัยในหมวด ก. เจตคติของครู
ประกอบด้วย

1. รักและศรัทธาในวิชาชีพครู
2. ชอบสอน
3. รับผิดชอบและประเมินผลตนเองเสมอ
4. ตรงต่อเวลา
5. เข้มแข็งอดทน
6. มีเหตุผล
7. ยุติธรรม
8. ชยันและกระตือรือร้นในการทำงาน
9. มีความเสียสละและเอื้อเฟื้อ
10. รู้จักควบคุมอารมณ์
11. ตักลึนใจด้วยตนเอง
12. ให้เกียรติและไม่ถูกผู้อื่น
13. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
14. เห็นอกเห็นใจนักเรียนและผู้อื่น
15. ซื่อสัตย์
16. ประหยัด
17. ไม่ชอบและไม่ส่งเสริมอบายมุข
18. จริงใจต่อทุกคน
19. รู้จักกาลเทศะ
20. มีระเบียบวินัย
21. เข้าใจตนเองและพยายามเข้าใจผู้อื่น
22. มีน้ำใจเป็นนักกีฬา

23. เป็นกันเองกับนักเรียนและผู้อื่น
24. รักและหวังดีต่อเด็ก
25. มีความสามัคคี
26. กิริยาวาจาสุภาพอ่อนโยน ยิ้มง่าย
27. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
28. เลื่อมใสในศาสนา
29. เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมอันดี
30. ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ
31. หมั่นปรับปรุงตนเองเสมอ
32. รักษาความลับได้
33. รอบคอบ