

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

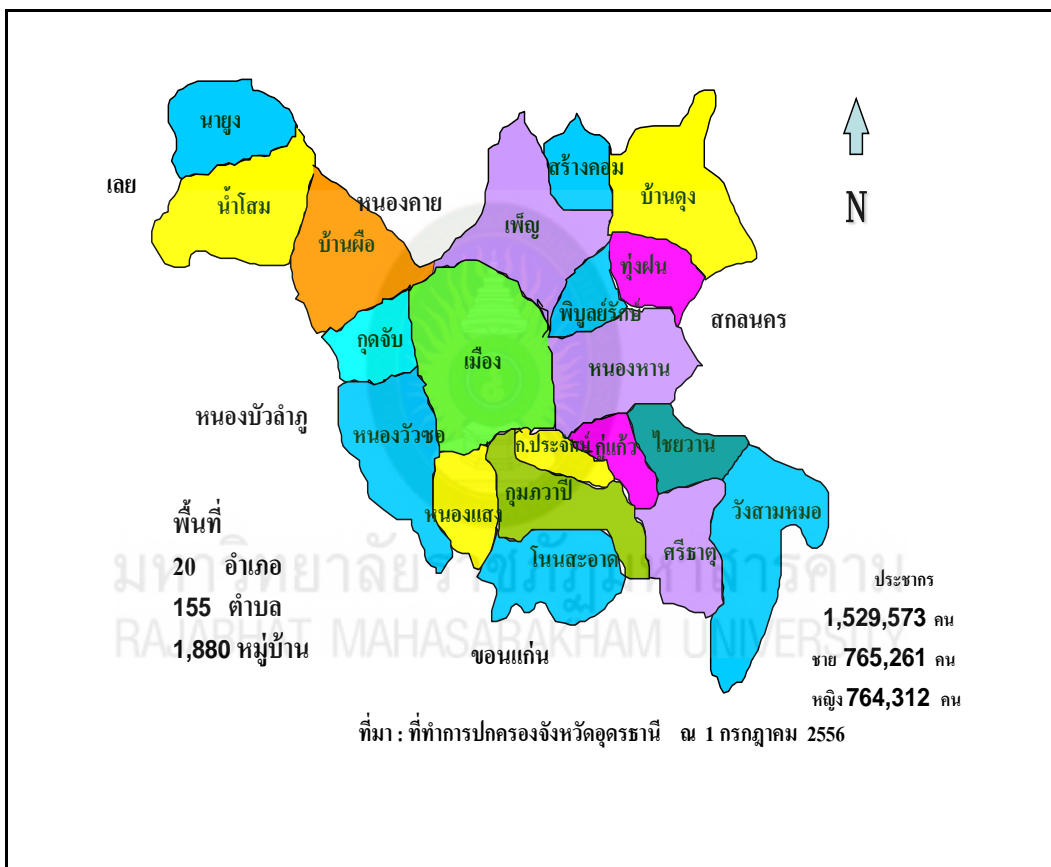
ในการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอยุธยา ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. บริบทของอำเภอป่าโมก จังหวัดอยุธยา
  - 1.1 ประวัติความเป็นมา
  - 1.2 ที่ตั้ง อาณาเขตติดต่อ แผนที่
  - 1.3 เศรษฐกิจ อาชีพ การทำมาหากินของประชาชน
  - 1.4 เขตการปกครอง
2. ความเป็นมาและอำนาจหน้าที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการเรียนรู้
4. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้
5. การพัฒนาบุคลากร
  - 5.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - 5.2 การพัฒนาบุคลากร
  - 5.3 กระบวนการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
  - 5.4 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม (Curriculum Design)
  - 5.5 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
  - 5.6 การฝึกอบรม (Training)
6. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่
  - 6.1 ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม
  - 6.2 การเรียนรู้ของผู้ใหญ่
7. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
  - 7.1 ข้อมูลทั่วไปในประชาคมอาเซียน
  - 7.2 สถานที่ท่องเที่ยวในประชาคมอาเซียน
  - 7.3 วิถีชีวิต วัฒนธรรม และประเพณีในประชาคมอาเซียน

- 7.4 เศรษฐกิจในประชาคมอาเซียน
- 7.5 แรงงานข้ามชาติ ในประชาคมอาเซียน
- 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 9. กรอบแนวคิดการวิจัย

### บริบทของอำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี

#### 1. ประวัติความเป็นมาจังหวัดอุดรธานี



แผนภาพที่ 1 แผนที่แสดงพื้นที่อำเภอ จังหวัดอุดรธานี

ที่มา : ที่ทำการปกครองจังหวัดอุดรธานี ณ 1 กรกฎาคม 2556

1.1 ขนาดที่ตั้ง จังหวัดอุดรธานีมีพื้นที่ 11,730.30 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 7,331,438.75 ไร่ เป็นจังหวัดที่มีพื้นที่มากเป็นอันดับ 4 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งอยู่ที่เส้นรุ้งที่ 17 องศาเหนือ เส้นแวงที่ 103 องศาตะวันออก อยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของ

ประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานคร ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2 ระยะทาง 564 กิโลเมตร

1.2 อาณาเขตติดต่อ จังหวัดอุดรธานี มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดต่าง ๆ 6 จังหวัด ดังนี้

**ทิศเหนือ** : ติดต่อกับจังหวัดหนองคาย

**ทิศตะวันออก** : ติดต่อกับจังหวัดสกลนคร

**ทิศใต้** : ติดต่อกับจังหวัดขอนแก่น และจังหวัดกาฬสินธุ์

**ทิศตะวันตก** : ติดต่อกับจังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดเลย

1.3 ตราประจำจังหวัด รูปท้าวเวสสุวรรณ หรือท้าวภูเวรา ประทับยืนถือกระบอง หมายถึง เทพยดา ผู้คุ้มครองรักษาประจำ ทิศอุดร จังหวัดอุดรธานี ใช้อักษรย่อว่า "อศ"

1.4 ธงประจำจังหวัดอุดรธานี ลักษณะพื้นผ้าเป็นสีส้ม มีตราประจำจังหวัดอุดรธานี คือ ท้าวเวสสุวรรณอยู่ภายใน

1.5 ดอกไม้ประจำจังหวัดอุดรธานี ดอกทองกวาว *Butea monosperma O.ktze* ชื่อวงศ์ PAPILIONACEAE ภาษาอีสานเรียกว่า "ดอกจาน"

1.6 สภาพภูมิประเทศ มีลักษณะคล้ายผีเสื้อตัวใหญ่กระพือปีกบิน ลักษณะภูมิประเทศทั่วไปประกอบไปด้วยภูเขา ที่สูง ที่ราบลุ่ม และพื้นที่ลูกคลื่นลอนตื้น แบ่งออกได้ 2 บริเวณ คือ 1) บริเวณที่สูงทางทิศตะวันตกและทางทิศใต้ 2) บริเวณพื้นที่ลูกคลื่นทางตะวันออกเฉียงเหนือและทิศตะวันออก

1.7 ลักษณะภูมิอากาศ สภาพอากาศของจังหวัดอุดรธานีแบ่งออกเป็น 3 ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาวเนื่องจาก เป็นที่ราบสูง มีเทือกเขาที่ติดต่อกันเป็นแนวยาว อากาศจึงค่อนข้างร้อนอบอ้าวในฤดูร้อน และค่อนข้างหนาวเย็นมากในฤดูหนาว เดือนที่มีอากาศอบอุ่นมากที่สุดคือ เดือนเมษายน และหนาวที่สุดในเดือนมกราคม อุณหภูมิ ในปี 2549 มีอุณหภูมิสูงสุด 40.20 °c อุณหภูมิต่ำสุด 13.20 °c ปริมาณน้ำฝน ในปี 2549 มีปริมาณน้ำฝนรวม 1,179 มิลลิเมตร จำนวนวันที่ฝนตก 117 วัน การปกครอง จังหวัดอุดรธานีแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 20 อำเภอ 155 ตำบล 1,880 หมู่บ้าน 404,064 หลังคาเรือน 403 ชุมชน แยกเป็น เทศบาลนครอุดรธานี 1 แห่ง มี 100 ชุมชน เทศบาลเมือง 2 แห่ง/เทศบาลตำบล 27 แห่ง มี 303 ชุมชน และองค์การบริหารส่วนตำบล 115 แห่ง

1.8 เชื้อชาติ ประชากรจังหวัดอุดรธานี ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 95 เป็นคนไทย มีเพียงส่วนน้อยที่เป็นชาวต่างชาติที่สำคัญ ได้แก่ คนจีน คนญวน จังหวัดอุดรธานีได้จัดตั้งครั้ง

แรก เมื่อ พ.ศ.2436 ประชากรส่วนใหญ่อพยพมาจากถิ่นอื่นและมาตั้งหลักแหล่ง ประชาชนที่เป็นชาวพื้นเมืองจึงแทบไม่มี มีแต่พวกชาวไทยย้อ ที่ตั้งหลักแหล่งอาศัยอยู่ที่อำเภอวังสามหมอ และอำเภอศรีธาตุ ซึ่งมีจำนวนไม่มาก

1.9 การศาสนา ประชากรในจังหวัดอุดรธานี ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ นอกจากนี้ยังมีประชากรบางส่วนนับถือศาสนาอื่นๆ ได้แก่ ศาสนาคริสต์ และอิสลาม

1.10 ศิลปวัฒนธรรมและประเพณี ประกอบด้วย 1) ศิลปะการละเล่นพื้นเมืองได้แก่ หมอลำ กลองยาว แมงตับเต่า เซิ้งปี่นหม้อ 2) พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ 1 แห่ง 3) ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดและอำเภอ 3 แห่ง 4) แหล่งโบราณสถาน 41 แห่ง และ 5) อุทยานประวัติศาสตร์ 1 แห่ง

1.11 การศึกษา มีการจัดบริการทางการศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับอุดมศึกษา

1.12 การคมนาคม ประชากรส่วนใหญ่ใช้การคมนาคมทางบก การเดินทางไปกรุงเทพมหานคร มีทั้งรถโดยสารธรรมดา รถโดยสารปรับอากาศ รถไฟ และ เครื่องบิน (อุดรธานี-กรุงเทพฯ) สุดท่าย (อุดรธานี-ประเทศเกาหลี) สำหรับการเดินทางภายในจังหวัดอุดรธานี นอกจากจะเดินทางโดยรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และรถยนต์ส่วนตัว ยังมีบริการรถสามล้อถีบ รถสามล้อเครื่อง รถโดยสารประจำทาง และรถโดยสารสองแถว

1.13 ข้อมูลด้านสาธารณสุข มีสถานบริการสาธารณสุข

1) ภาครัฐ ศูนย์แม่เรื่งอุดรธานี (91 เตียง) จำนวน 1 แห่ง ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์อุดรธานี จำนวน 1 แห่ง โรงพยาบาลอุดรธานี (806 เตียง) จำนวน 1 แห่ง โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม (150 เตียง) จำนวน 1 แห่ง โรงพยาบาลกองบิน 23 อุดรธานี (30 เตียง) จำนวน 1 แห่ง โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 18 แห่ง ขนาด 90 เตียง จำนวน 4 แห่ง ขนาด 60 เตียงจำนวน 2 แห่ง ขนาด 30 เตียง จำนวน 11 แห่ง ขนาด 10 เตียงจำนวน 1 แห่ง สถานีอนามัย จำนวน 209 แห่ง จำนวนเตียงภาครัฐทั้งหมด จำนวน 1,897 เตียง

2) ภาคเอกชน โรงพยาบาลเอกชน ขนาด 100 เตียง จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลนอร์ทอีสเทอร์นวัฒนา โรงพยาบาลชัยเกษม โรงพยาบาลเปาโลเมโมเรียล โรงพยาบาลเอกอุดร ขนาด 50 เตียง จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลหมอไพโรจน์ ขนาด 10 เตียง จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ สถานพยาบาลเวชกรรมรัตนแพทย์ จำนวนเตียงภาคเอกชน ทั้งหมด 460 เตียง

3) คลินิก เวชกรรม จำนวน 115 แห่ง เวชกรรมเฉพาะทางจำนวน 25 แห่ง  
ทันตกรรม จำนวน 29 แห่ง ทันตกรรมเฉพาะทาง จำนวน 4 แห่ง ผดุงครรภ์ จำนวน 21  
แห่ง การพยาบาลและการผดุงครรภ์ จำนวน 83 แห่ง เทคนิคการแพทย์ จำนวน 3 แห่ง  
สหคลินิก จำนวน 2 แห่ง แพทย์แผนไทย จำนวน 5 แห่ง แพทย์แผนไทยประยุกต์ จำนวน  
1 แห่ง

4) สถานที่ขายยา/ผลิตยา ร้านขายยาแผนปัจจุบัน จำนวน 139 แห่ง ร้านขาย  
ยาแผนโบราณ จำนวน 55 แห่ง ร้านขายยาแผนปัจจุบันบรรจุเสร็จที่ไม่ใช่ยาอันตราย จำนวน  
88 แห่ง ร้านขายยาแผนปัจจุบันบรรจุเสร็จสำหรับสัตว์ จำนวน 23 แห่ง สถานที่ผลิตยาแผน  
โบราณ จำนวน 12 แห่ง

5) สถานที่ผลิตอาหาร ผลิตอาหารที่เข้าเกณฑ์ GMP จำนวน 194 แห่ง ผลิต  
อาหารที่ไม่เข้าเกณฑ์ GMP จำนวน 52 แห่ง นำหรือส่งอาหารเข้ามาในราชอาณาจักร จำนวน  
2 แห่ง

## 2. บริบทของอำเภอน้ำโสม

อำเภอน้ำโสม แต่เดิมมีสภาพเป็นพื้นที่ป่าเขาอันอุดมสมบูรณ์ มีไม้่นานาพันธุ์  
ขึ้นอยู่อย่างหนาแน่น โดยเฉพาะไม้มีค่าใช้ประโยชน์ในการก่อสร้างบ้านเรือน เช่น ไม้ตะเคียน  
ไม้มะค่า ไม้ประดู่ ไม้พยุง ไม้ยาง ไม้เต็ง ไม้แดง ไม้ประดู่จากน้ำโสม จัดได้ว่ามีคุณภาพดี  
เยี่ยม ในเขตป่าเขาแห่งนี้มีสัตว์ป่าอาศัยอยู่มากมาย เช่น ช้าง เก้ง กวาง กระตัง เสือ หมี หมาป่า  
ไก่อป่า ลิง นกชนิดต่าง ๆ จากความอุดมสมบูรณ์ของผืนป่า สัตว์ป่า ตลอดจนดินและน้ำของพื้นที่  
แห่งนี้ จึงดึงดูดให้ราษฎรในถิ่นต่าง ๆ ทั้งใกล้และไกลอพยพหลั่งไหลเข้ามาตั้งถิ่นฐานจับจอง  
ที่ทำกินเป็นจำนวนมาก

เมื่อ พ.ศ.2401 ได้มีราษฎรจำนวนหนึ่งอพยพมาจากทางด้านทิศตะวันตก คือ ด้าน  
จังหวัดเลยเข้ามาตั้งถิ่นฐานตั้งเป็นบ้านน้ำโสม บ้านก้อง บ้านหยวก บ้านนางัว บ้านน้ำซึม บ้าน  
นาเกิ้น ล่วงมาถึง พ.ศ.2490 มีราษฎรจากอำเภอบ้านฝ่อ อำเภอหนองหาน อำเภอกุมภวาปี  
จังหวัดอุดรธานี อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย และอำเภออื่น ๆ ที่อยู่ใกล้เคียงอพยพเข้ามา  
ขึ้น ตั้งเป็นตำบลต่าง ๆ คือ ตำบลน้ำโสม ตำบลนางัว ตำบลหนองแวง ตำบลบ้านหยวก ตำบล  
นาแค อำเภอบ้านฝ่อ หลังจาก ปี พ.ศ.2500 ก็มีราษฎรจากทิศต่าง ๆ อพยพหลั่งไหลเข้ามาตั้งถิ่น  
ฐานมิได้ขาด เพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ ก่อให้เกิดเป็นชุมชนหนาแน่น ผืนป่าและสัตว์ป่าที่เคย  
อุดมสมบูรณ์ก็เบาบางลงไปมาก จากนั้นในปี พ.ศ. 2510 สมเด็จพระศรีนครินทร์บรมราช  
ชนนี ได้เสด็จมาทรงเยี่ยมเยียนสำรวจตระเวนชายแดน และพสกนิกรที่วัดกลาง ตำบลน้ำโสม

ทรงมีพระดำริว่า “ชุมชนแห่งนี้สมควรตั้งขึ้นเป็นกิ่งอำเภอได้แล้ว” หลังจากนั้น กำหนดผู้ใหญ่บ้าน จึงได้ประชุมแนะนำหารือกัน พิจารณาหาสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับที่จะเป็นที่ตั้งที่ว่าการ กิ่งอำเภอ และส่วนราชการต่างๆ จึงได้มีมติให้ดำเนินการก่อสร้างที่ว่าการกิ่งอำเภอน้ำโสมขึ้น ณ บ้านศรีสำราญ หมู่ที่ 1 ตำบลศรีสำราญ อำเภอน้ำโสม ในปัจจุบัน

กระทรวงมหาดไทย จึงได้รวมพื้นที่ 5 ตำบล ได้แก่ ตำบลน้ำโสม ตำบลนาจ้ว ตำบลบ้านหยวก ตำบลหนองแวง และตำบลนาแค ยกฐานะขึ้นเป็นกิ่งอำเภอน้ำโสมขึ้นกับอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ.2512 ซึ่งในอดีตจากสภาพพื้นที่อำเภอน้ำโสมเป็นพื้นที่ประกอบด้วยป่าไม้ ภูเขา และอยู่ห่างจากตัวจังหวัด การคมนาคมไม่สะดวก จึงเป็นเหตุให้ฝ่ายตรงข้าม(ผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์) เข้ามาปฏิบัติการบ่อนทำลาย เมื่อเจ้าหน้าที่บ้านเมืองออกมาทำการปราบปรามจึงเกิดการต่อสู้ด้วยอาวุธและเกิดการสูญเสียชีวิตทั้งสองฝ่ายเป็นจำนวนมาก ด้วยยุทธการปกครอง เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2517 กิ่งอำเภอน้ำโสมได้ยกฐานะเป็นอำเภอน้ำโสม โดยอาศัยนามจาก ลำน้ำโสม ซึ่งสายน้ำนี้เปรียบเสมือนสายเลือดหล่อเลี้ยงชาวอำเภอน้ำโสมตลอดมา จากนั้นในปี พ.ศ.2526 เมื่อเหตุการณ์สงบเรียบร้อย ทางราชการพร้อมด้วยประชาชนในพื้นที่ มีมติให้ก่อสร้างอนุสาวรีย์ เพื่อเก็บอัฐิของวีรชนเหล่านั้นไว้เป็นที่ระลึกและทำบุญอุทิศส่วนกุศลให้แก่วีรชนเหล่านั้น ในเดือนพฤศจิกายน ตั้งแต่ปี พ.ศ.2526 เป็นต้นมา ต่อมาเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2531 กระทรวงมหาดไทยได้ทำการแยกพื้นที่ทางเหนือส่วนหนึ่งของอำเภอน้ำโสม จำนวน 3 ตำบล ได้แก่ ตำบลนาบุง ตำบลนาแค และตำบลโนนทอง ประกาศจัดตั้งเป็นกิ่งอำเภอนาบุง ขึ้นกับอำเภอน้ำโสม (ได้รับการยกฐานะเป็นอำเภอนาบุง เมื่อวันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2538) และในปี พ.ศ.2535 ทางราชการกับประชาชนชาวอำเภอน้ำโสมได้ร่วมกันก่อสร้างและบูรณะอนุสาวรีย์ขึ้นใหม่เพื่อให้มั่นคง ปัจจุบันอำเภอน้ำโสมแบ่งการปกครองออกเป็น 7 ตำบล 84 หมู่บ้าน

## 2.1 ภูมิศาสตร์

2.1.1 ด้านกายภาพ ลักษณะที่ตั้งและขนาด อำเภอน้ำโสมตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดอุดรธานี ระยะทางประมาณ 95 กิโลเมตร

2.1.2 เนื้อที่ พื้นที่ทั้งหมด 742.129 ตารางกิโลเมตร หรือ 463,830.625 ไร่

2.1.3 อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอนาบุง จังหวัดอุดรธานี

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอปากชม จังหวัดเลย

2.1.4 ลักษณะภูมิประเทศ สภาพทั่วไปเป็นเขตภูเขาที่มีพื้นที่ราบสลับอยู่ระหว่างเขากระจายทั่วไป มีลำห้วยหลายสายไหลจากภูเขาสู่พื้นที่ราบ นับว่าเป็นแหล่งกำเนิดลำธารลำน้ำสำคัญ คือ ลำน้ำโสม ลำน้ำซืม ลำน้ำปู่ และห้วยคະน่าน พื้นดิน มีความอุดมสมบูรณ์สามารถใช้ทำการเพาะปลูกได้เป็นอย่างดี

2.1.5 ภูมิอากาศ ในฤดูฝนมีฝนตกชุก ฤดูร้อน อากาศร้อน ฤดูหนาวอากาศหนาวเย็น ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย 105 มม.ต่อปี ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน มีนาคม – เดือน พฤษภาคม ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน มิถุนายน – เดือน ตุลาคม ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน – เดือน กุมภาพันธ์

## 2.2 การเมืองการปกครอง

2.2.1 เขตการปกครอง อำเภอ น้ำโสมแบ่งการปกครองตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่ เป็น 7 ตำบล 84 หมู่บ้าน (2 หมู่บ้านชั่วคราว) ดังนี้ 1) ตำบลน้ำโสม มี 17 หมู่บ้าน 2) ตำบลบ้านหยวก มี 17 หมู่บ้าน 3) ตำบลหนองแวง มี 13 หมู่บ้าน 4) ตำบลศรีสำราญ 12 หมู่บ้าน 5) ตำบลนางัว มี 11 หมู่บ้าน 6) ตำบลสามัคคี มี 8 หมู่บ้าน และ 7) ตำบลโสมเยี่ยม มี 6 หมู่บ้าน และมีเทศบาลตำบล 2 แห่ง คือ 1) เทศบาลตำบลนางัว (พื้นที่ ต.นางัว , ต.ศรีสำราญ) (ที่ตั้งที่ว่าการอำเภอ น้ำโสม) และ 2) เทศบาลตำบลน้ำโสม (พื้นที่ ต.น้ำโสม , ต.ศรีสำราญ)

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำโสม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหยวก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง องค์การบริหารส่วนตำบลนางัว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี และ องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม

2.3 ประชากร มีประชากรทั้งสิ้น 58,566 คน ชาย 29,573 คน หญิง 28,993 คน (ข้อมูล ณ กรกฎาคม 2556)

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรในอำเภอป่าสัก

ตำบล	จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
นางัว	11	2,484	4,569	4,486	9,055
ศรีสำราญ	12	2,641	4,642	4,620	9,262
น้ำโสม	17	3,343	6,016	5,919	11,935
หนองแวง	13	2,130	4,155	4,133	8,288
บ้านหยวก	17	2,482	4,941	4,790	9,731
สามัคคี	8	1,515	3,070	2,921	5,991
โสมเยี่ยม	6	1,168	2,180	2,124	4,304
รวม	84	15,763	29,573	28,993	58,566

2.4 จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2556)

ตารางที่ 2 จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในพื้นที่อำเภอป่าสัก จังหวัดอุดรธานี

ตำบล	จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง		
	ชาย	หญิง	รวม
นางัว	3,249	3,378	6,627
ศรีสำราญ	3,161	3,158	6,319
น้ำโสม	4,249	4,184	8,433
สามัคคี	2,242	2,203	4,445
โสมเยี่ยม	1,598	1,553	3,153
หนองแวง	2,993	3,043	6,036
บ้านหยวก	3,638	3,580	7,218
รวม	21,132	21,099	42,231



## 2.5 การบริการด้านสาธารณสุข

2.5.1 สถานพยาบาลภาครัฐ มีโรงพยาบาลขนาด 60 เตียง จำนวน 1 แห่ง บุคลากรประกอบด้วย นายแพทย์ จำนวน 6 คน ทันตแพทย์ จำนวน 2 คน พยาบาล จำนวน 44 คน เภสัชกร จำนวน 4 คน และมีสาธารณสุขชั้นมูลฐาน ประกอบด้วย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 1 แห่ง มีจำนวนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน 27 คน ซึ่งกำกับดูแลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 9 แห่ง มีจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จำนวน 1,116 คน

2.5.2 สถานพยาบาลเอกชน ประกอบด้วย คลินิกแพทย์ จำนวน 5 แห่ง ร้านขายยาแผนปัจจุบันบรรจุเสร็จ จำนวน 10 แห่ง และร้านขายยาแผนโบราณ จำนวน 1 แห่ง

## 2.6 การศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม

2.6.1 การศึกษา ประกอบด้วย โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 20 จำนวน 2 แห่ง โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำนวน 28 แห่ง โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2 แห่ง โรงเรียนเอกชน จำนวน 2 แห่ง ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน 84 หมู่บ้าน และศูนย์การเรียนนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ น้ำโสม ศูนย์กศน.ตำบล จำนวน 7 แห่ง

2.6.2 การศาสนา มีประชาชนนับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 99.3% ประชาชนที่นับถือศาสนาอื่น คิดเป็นร้อยละ 0.64%

2.6.3 วัฒนธรรม การอนุรักษ์ สืบสาน พัฒนาและสืบทอดมรดกของชาวอำเภอ น้ำโสม ตั้งแต่บรรพชน ถึงอนุชนรุ่นต่อมา ได้รับอิทธิพลจากพระพุทธศาสนา และลัทธิพราหมณ์ ที่ผสมกลมกลืนอย่างเหมาะสม สืบสองเป็นประเพณี วัฒนธรรมของชาวอำเภอน้ำโสม โดยได้ยึดเป็นแนวปฏิบัติในรอบปี โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ จากสิ่งที่ดั้งเดิม นำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน ส่งผลดีให้ชุมชนเกิดความสงบสุข ความสามัคคี มีผลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

2.6.4 ประเพณีสำคัญของท้องถิ่น ได้แก่ 1) ประเพณีบุญพระเวส เดือน มกราคม – มีนาคม 2) ประเพณีสงกรานต์ รดน้ำดำหัว เดือน เมษายน 3) ประเพณีบุญบั้งไฟ เดือน พฤษภาคม – มิถุนายน 4) ประเพณีลอยกระทง เดือน พฤศจิกายน 5) งานบวงสรวงอนุสาวรีย์วีรชนอำเภอน้ำโสม เดือน พฤศจิกายน และ 6) งานฉลองศาลเจ้า – ปู่โสม เดือน พฤศจิกายน

## ความเป็นมาและอำนาจหน้าที่ กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน

กรมการปกครอง (2544 : 43-45) สรุปความเป็นมาและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยสรุปดังนี้

### 1. ประวัติความเป็นมาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ในชนบทของไทยแต่เดิมนั้น มีลักษณะเป็นสังคมที่ประชาชนอาศัยกันเป็นกลุ่มในแต่ละกลุ่มก็มีหัวหน้าทำหน้าที่เป็นผู้ปกครองคอยดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในกลุ่มอย่างใกล้ชิดต่อมาเมื่อประชาชนเพิ่มจำนวนขึ้นปัญหาต่างๆ ก็มากขึ้น ความเป็นอยู่ของประชาชนก็เปลี่ยนไปทำให้อยู่ร่วมกันเป็นหลักแหล่งเป็นชุมชนมากขึ้น มีอาณาเขตแน่นอน และมีแบบแผนการจัดการปกครองอย่างเป็นทางการยิ่งขึ้นจากหลักฐานที่มีอยู่พอสันนิษฐานได้ว่าในสมัยสุโขทัยนั้นแบ่งการปกครองออกเป็นมณฑลแต่ละมณฑลมีเมืองในสังกัดซึ่งแยกออกเป็นเมืองเอก เมืองโท ศรี และจัตวา โดยแต่ละเมืองมีการปกครอง ดังนี้

1.1 เจ้าเมือง (มีตำแหน่งต่างกันตามชั้นของเมือง) ปกครองหลายหมื่นหลังคาเรือนและมีปลัดเมืองเป็นผู้ช่วย

1.2 นายแขวงหรือนายอำเภอ ปกครองคนราวหมื่นหลังคาเรือน ขึ้นตรงต่อเจ้าเมือง

1.3 นายแคว้นหรือกำนัน ปกครองคนราวพันหลังคาเรือน ขึ้นตรงต่อนายแขวง

1.4 นายบ้านหรือผู้ใหญ่บ้าน ปกครองราวร้อยหลังคาเรือน ขึ้นตรงต่อนายแคว้น

ต่อมาสมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นเมืองหลวงของไทยมีหลักฐานปรากฏแน่ชัดว่าได้มีการจัดระเบียบการปกครองประเทศแยกย่อยลงไปอีก กล่าวคือมีการจัดระเบียบการปกครองท้องที่ภายในเมืองหนึ่ง ทั้งหัวเมืองชั้นนอก และหัวเมืองชั้นใน โดยแบ่งเมืองออกเป็นแขวง แขวงแบ่งออกเป็นตำบล ตำบลแบ่งออกเป็นบ้าน ซึ่งเป็นที่รวมของหลายๆ ครัวเรือน แต่มิได้กำหนดจำนวนคนหรือจำนวนบ้านไว้ นอกจากนี้ยังให้มีผู้ปกครองโดยเฉพาะ ได้แก่ บ้านมีผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเจ้าเมืองแต่งตั้งเป็นหัวหน้า เมื่อหลายบ้านรวมกันเป็นตำบลก็มีกำนันเป็นหัวหน้าและมักได้รับบรรดาศักดิ์เป็น “ พัน ” และหลายตำบลรวมกัน เป็นแขวงก็จะมีหมื่นแขวงเป็นผู้ปกครอง หลายแขวงรวมกันเป็น “ เมือง ” มีผู้รั้งหรือพระยามหานครเป็นผู้ปกครอง เมืองนี้มีลักษณะคล้ายจังหวัดในปัจจุบัน ส่วนแขวงเทียบเท่าอำเภอ การปกครองรูปแบบนี้ เป็นหลักที่ยึดถือมาจนกระทั่งถึงสมัยกรุงรัตน โกสินทร์ตอนต้น

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวจุลจอมเกล้า รัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ได้มีการแก้ไขปรับปรุงการจัดระเบียบการปกครองของราชอาณาจักรไทย ครั้งสำคัญ โดยเฉพาะในส่วนของที่เกี่ยวกับการปกครองระดับหมู่บ้านและตำบลนั้น ได้มีการทดลองตั้งผู้ใหญ่บ้านและกำนันขึ้นปกครองหมู่บ้านและตำบลเป็นครั้งแรกที่อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในปี พ.ศ. 2435 ทั้งนี้ เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางปรับปรุงแก้ไข ซึ่งการจัดการปกครองหมู่บ้านและตำบลใหม่มีลักษณะแตกต่างจากเดิมหลายประการ โดยเฉพาะในด้านกระบวนการซึ่งปรากฏในเนื้อหาจดหมายของพระยามหาอำมาตย์ธิบดี (เส็ง วิริยศิริ) ครั้งยังเป็นหลวงเทศาภิตรวิจารณ์ ผู้ได้รับมอบหมายให้ทดลองตั้งผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ความว่า “ในขั้นต้นทำบัญชีสำมะโนครัวบ้านที่จะจัดเป็นหมู่บ้านและตำบลก่อน เสร็จแล้วจึงลงมือจัดการตั้งผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ต่อไป คือไปจัดรวมครัวบ้านที่เป็นเจ้าของบ้านใกล้ชิดติดต่อกันราว 10 เจ้าของ เจ้าของหนึ่งจะมีเรือนก็หลังก็ตามรวมเข้าเป็นหมู่บ้าน แล้วเชิญเจ้าของบ้านมาประชุมเลือกกันในหมู่บ้านของเขาที่มาประชุมว่าควรจะให้ใครเป็น “ผู้ใหญ่บ้าน” สังเกตดูเขาตรึงตรองกันมาก ชุบชิบปรึกษาหารือกันเห็นจะเป็นด้วยเรื่องเกรงใจกัน แต่ในที่สุดก็ได้ความเห็นโดยมากกว่าใครในพวกของเขาที่มาประชุม นั้น ควรจะเป็นผู้ใหญ่บ้านแล้ว ข้าพระพุทธเจ้าก็เขียนใบตั้งชั่วคราวให้เขาถือไว้ จนกว่าจะได้มีหมายตั้งออกให้ใหม่ตามทางราชการเมื่อได้จัดตั้งผู้ใหญ่บ้านได้พอสมควรที่จะจัดตั้งเป็นตำบลไว้แล้ว ข้าพระพุทธเจ้าก็ได้ไปประชุมที่ศาลาวัดพร้อมด้วยราษฎรในท้องที่นั้น เชิญผู้ใหญ่บ้านในตำบลที่ข้าพระพุทธเจ้าให้เลือกตั้งไว้แล้วมาประชุมพร้อมกัน แล้วขอให้ผู้ใหญ่บ้านเหล่านั้นเลือกผู้ใหญ่บ้านคนหนึ่ง ในหมู่ของเขาว่าใครจะควรได้รับเลือกตั้งเป็นหัวหน้าว่าการตำบล เมื่อเขาพร้อมกันเห็นควรผู้ใดแล้ว ข้าพระพุทธเจ้าก็ออกหมายตั้งชั่วคราวให้เขาเป็นกำนันตำบลนั้น แล้วข้าพระพุทธเจ้าไปทำอย่างเดียวกันต่อ ๆ ไปทุกตำบล ตำบลใดที่ข้าพระพุทธเจ้าไปจัดตั้งกำนันในวันแรกในวัดใด ข้าพระพุทธเจ้าอาราธนาพระภิกษุในวัดนั้นมาประชุมอยู่ด้วย พอใครได้รับเลือกตั้งแล้วก็นิมนต์ให้สวด ชยันโต ให้พร”

นอกจากทดลองตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแล้ว ยังมีการศึกษาข้อเท็จจริงเพิ่มเติม โดยดูสภาพท้องที่และความเป็นอยู่ทั่วไปของประชาชน โดยสมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ เสนาบดีคนแรกของกระทรวงมหาดไทย ได้เสด็จออกตรวจราชการตามหัวเมืองต่างๆ และยังทรงมอบหมายให้หลวงเทศาภิตรวิจารณ์เดินทางไปดูงานการปกครองของประเทศพม่าและมลายู หลังจากนั้นได้จัดประชุมข้าหลวงเทศาภิบาลเพื่อปรึกษาความเห็นและรับฟังข้อเท็จจริงของแต่ละท้องที่ เมื่อปรากฏว่าโครงการทดลองตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนี้ประสบผลสำเร็จด้วยดี

จึงได้วางรูปแบบการปกครองระดับหมู่บ้านตำบลเรียกว่าการปกครองท้องถิ่นอย่างเป็นทางการขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในการปกครองประเทศ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติปกครองท้องถิ่นที่ ร.ศ. 166 ขึ้นใช้บังคับทั่วประเทศ โดยประกาศใช้บังคับเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม ร.ศ. 116 (พ.ศ. 2440) ข้อความและหลักเกณฑ์ส่วนใหญ่ของพระราชบัญญัตินี้ ได้ใช้เป็นหลักการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยสืบมา นับว่าเป็นกฎหมายฉบับแรก ที่ได้กำหนดการจัดระเบียบตำบลและหมู่บ้าน รวมทั้งกำหนดหน้าที่ไว้อย่างละเอียดเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจตราดูแลทุกข์สุขของราษฎรตามท้องที่ต่างๆ ต่างพระเนตรพระกรรณ สร้างความเป็นธรรมในการปกครองบ้านเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดเด่นของกฎหมายฉบับนี้ที่กำหนดให้มีการเลือกผู้ใหญ่บ้านเป็นเพราะพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่จะให้ราษฎรมีโอกาสใช้สิทธิในการปกครองตนเองด้วยหลังจากที่ได้ประกาศพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่นที่ ร.ศ. 116 มาเป็นเวลานานประมาณ 17 ปี ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 จึงได้ทรงประกาศยกเลิก และประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่นที่ พุทธศักราช 2457 ขึ้นใช้บังคับแทนและถือเป็นหลักในการจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้าน สืบมาจนทุกวันนี้

## 2. หลักเกณฑ์การจัดตั้ง หมู่บ้าน และ ตำบล

กรมการปกครอง (2544 : 50-79) สรุปไว้ว่า หลักเกณฑ์การจัดตั้งหมู่บ้านและตำบล ตามพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องถิ่นที่ พุทธศักราช 2457 การแต่งตั้งและพ้นจากตำแหน่งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รวมถึงผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และสารวัตรกำนัน ไว้ ดังนี้

### 2.1 การจัดตั้งหมู่บ้าน

หมู่บ้านตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายลักษณะปกครองท้องถิ่นที่ มี 2 ประเภท คือ หมู่บ้านที่จัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ กับ หมู่บ้านที่จัดตั้งขึ้นเป็นการชั่วคราว

ประเภทที่หนึ่ง หมู่บ้านที่จัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ การจัดตั้งทำโดยประกาศจังหวัด ภายใต้หลักเกณฑ์หลักเกณฑ์ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องถิ่นที่ พ.ศ. 2457 ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องถิ่นที่ใช้อยู่ปัจจุบันนี้ ได้วางหลักเกณฑ์การตั้งหมู่บ้านขึ้นไว้กว้าง ๆ 2 ประการ คือ

ประการที่หนึ่ง ถ้าเป็นที่มีคนอยู่รวมกันมากถึงจำนวนบ้านน้อย ให้ถือเอาจำนวนคนเป็นสำคัญประมาณ ราว 200 คน เป็นหมู่บ้านหนึ่ง

ประการที่สอง ถ้าเป็นที่ผู้คนตั้งบ้านเรือนอยู่ห่างไกลกัน ถึงจำนวนคนจะน้อย ถ้ามีจำนวนบ้านไม่ต่ำกว่า 5 บ้านแล้ว จะจัดเป็นหมู่บ้านหนึ่งก็ได้

ในการที่จะพิจารณาจัดตั้งหมู่บ้านขึ้นใหม่ จำเป็นจะต้องถือหลักเกณฑ์ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้โดยอนุโลมเช่นเดียวกับการตั้งตำบลดังที่กล่าวมาแล้ว แต่ทั้งนี้จะต้องพิจารณาถึง ความจำเป็น และความเหมาะสมจริงๆ โดยให้ถือความสะดวกแก่การปกครองเป็นประมาณหลักเกณฑ์ตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด กระทรวงมหาดไทยได้วางหลักเกณฑ์การจัดตั้งหมู่บ้านไว้ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2539 ดังนี้

#### 1. กรณีเป็นชุมชนหนาแน่น

1.1 เป็นชุมชนที่มีราษฎรไม่น้อยกว่า 1,200 คน หรือมีจำนวนบ้านไม่น้อยกว่า 240 บ้าน

1.2 เมื่อแยกหมู่บ้านใหม่แล้ว หมู่บ้านใหม่จะต้องมีราษฎรไม่น้อยกว่า 600 คน หรือมี จำนวนบ้านไม่น้อยกว่า 120 บ้าน

1.3 ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการหมู่บ้าน สภาตำบล หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

#### 2. กรณีเป็นชุมชนห่างไกล

2.1 เป็นชุมชนที่มีราษฎรไม่น้อยกว่า 600 คน หรือมีจำนวนบ้านไม่น้อยกว่า 120 บ้าน

2.2 เมื่อแยกหมู่บ้านใหม่แล้ว หมู่บ้านใหม่จะต้องมีราษฎรไม่น้อยกว่า 200 คน หรือมี จำนวนบ้าน ไม่น้อยกว่า 40 บ้าน

2.3 ชุมชนใหม่ห่างจากชุมชนเดิมไม่น้อยกว่า 6 กิโลเมตร

2.4 ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการหมู่บ้าน สภาตำบล หรือสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล และที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

ประเภทที่สอง หมู่บ้านที่จัดตั้งขึ้นเป็นการชั่วคราว เป็นหมู่บ้านที่จัดตั้งขึ้นในกรณีที่ต้องที่อำเภอใดมีราษฎรไปตั้งชุมชนทำการหาเลี้ยงชีพแต่ในบางฤดู และจำนวนราษฎรซึ่งไปตั้งทำการอยู่มากพอสมควรจะจัดเป็นหมู่บ้านตามหลักเกณฑ์การตั้งหมู่บ้านปกติได้ เพื่อความสะดวกแก่การปกครอง ให้นายอำเภอประชุมราษฎรในหมู่บ้านนั้นๆ เลือก ว่าที่ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจและหน้าที่เหมือนผู้ใหญ่บ้านปกติการจัดระเบียบการปกครองหมู่บ้านตามกฎหมาย

ลักษณะการปกครองท้องที่การบริหารงานของหมู่บ้าน มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และคณะกรรมการหมู่บ้าน

1. ผู้ใหญ่บ้าน ในหมู่บ้านหนึ่งมีผู้ใหญ่บ้าน 1 คน ทำหน้าที่ปกครองราษฎรในเขตหมู่บ้าน โดยมีที่มาจาก การเลือกของราษฎรในหมู่บ้านนั้นคุณสมบัติของราษฎรผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้าน

1.1 มีสัญชาติไทยและมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ ในวันที่ 1 มกราคม ของปีที่มีการเลือก

1.2 ไม่เป็นภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวช

1.3 ไม่เป็นคนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

1.4 มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่เป็นประจำ และมีชื่อในทะเบียนบ้านตาม

กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร ในหมู่บ้านนั้นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือนจนถึงวันเลือก

คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้าน

1. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด

2. อายุไม่ต่ำกว่า 25 ปีบริบูรณ์ ในวันรับเลือก

3. มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่เป็นประจำ และมีชื่อในทะเบียนบ้านตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรในหมู่บ้านนั้นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี จนถึงวันเลือกและเป็นผู้ที่ประกอบอาชีพเป็นหลักฐาน

4. เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ไม่เป็นภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวช

6. ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ วิกลจริตจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ดิคาเสพติดให้โทษ หรือเป็นโรคตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

7. ไม่เป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการการเมือง ข้าราชการประจำ พนักงานเจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ หรือของรัฐวิสาหกิจ หรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือลูกจ้างของส่วนราชการ หรือลูกจ้างของเอกชนซึ่งมีหน้าที่ทำงานประจำ

8. ไม่เป็นผู้มีอิทธิพลหรือเสียชื่อในทางพาลหรือทางทุจริต หรือเสื่อมเสียในทางศีลธรรม

9. ไม่เป็นผู้เคยถูกให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะทุจริตต่อหน้าที่ และยังไม่พ้นกำหนดเวลา 10 ปี นับแต่วันถูกให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก

10. ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษ สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และยังไม่พ้นกำหนดเวลา 10 ปี นับแต่วันพ้นโทษ

11. ไม่เป็นผู้เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่ากระทำความผิดเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า กฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยศุลกากร กฎหมายว่าด้วยอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียมอาวุธปืน ในฐานความผิดเกี่ยวกับอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน หรือวัตถุระเบิดที่นายทะเบียนไม่อาจออกใบอนุญาตให้ได้ กฎหมายว่าด้วยที่ดิน ในฐานความผิดเกี่ยวกับที่สาธารณประโยชน์ กฎหมายว่าด้วยยาเสพติด กฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้ง และกฎหมายว่าด้วยการพนัน ในฐานความผิดเป็นเจ้ามือหรือเจ้าสำนัก

12. ไม่เป็นผู้เคยถูกให้ออกจากตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านราษฎร เนื่องจากผู้มีสิทธิ เลือกผู้ใหญ่บ้าน ในหมู่บ้านนั้นมีจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งจำนวนร้องขอให้ออกจากตำแหน่ง หรือ ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้ออกจากตำแหน่ง เมื่อได้สอบสวนเห็นว่าบกพร่องในทางความ ประพฤติ หรือความสามารถไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง และยังไม่พ้นกำหนดเวลาสิบปี นับแต่วัน ถูกให้ออก

13. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือ ไล่ออก จากตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล หรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และยังไม่พ้นกำหนดเวลา 10 ปี นับแต่วันถูกให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก

14. มีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าการศึกษาภาคบังคับ หรือที่กระทรวงศึกษาธิการเทียบ ไม่ต่ำกว่าการศึกษาภาคบังคับ เว้นแต่ในท้องที่ใดไม่อาจเลือกผู้มีพื้นฐานความรู้ดังกล่าวได้ ผู้ว่า ราชการจังหวัดโดยอนุมัติ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย อาจประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา ยกเว้นหรือผ่อนผันได้

การเลือกผู้ใหญ่บ้าน การเลือกผู้ใหญ่บ้านนั้นมีสาเหตุที่มา 2 ประการ คือ

ประการที่หนึ่ง มีการจัดตั้งหมู่บ้านขึ้นใหม่

ประการที่สอง ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านว่างลง ซึ่งจะต้องมีการเลือกผู้ใหญ่บ้าน ใหม่ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบการว่างวิธีการเลือกผู้ใหญ่บ้านกฎหมายกำหนดให้

นายอำเภอเป็นประธาน พร้อมด้วยกำนันหรือ ผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นอย่างน้อย 1 คน ประชุมราษฎรในหมู่บ้านที่มี คุณสมบัติที่จะเลือกผู้ใหญ่บ้าน โดย วิธีลับหรือเปิดเผยก็ได้ ตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเลือกผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2535 เมื่อเลือกผู้ใดแล้วถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ใหญ่บ้าน อยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี

การพ้นจากตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านจะต้องออกจากตำแหน่งด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด ดังต่อไปนี้

1. ขาดคุณสมบัติหรือเข้าลักษณะต้องห้ามของการเป็นผู้ใหญ่บ้าน ( ยกเว้นการลาบวช โดย ได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด ไม่เกิน 120 วัน )

2. ออกตามวาระ ( 5 ปี )

3. ตาย

4. ได้รับอนุญาตให้ลาออก

5. หมู่บ้านที่ปกครองถูกยุบ

6. ไปเสียจากหมู่บ้านที่ตนปกครองเกิน 3 เดือน

7. ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านนั้นมีจำนวน ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งร้องขอให้ออกจากตำแหน่ง

8. ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้ออกจากตำแหน่ง เมื่อได้สอบสวนเห็นว่า บกพร่องในทางความประพฤติหรือความสามารถไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง

อำนาจหน้าที่ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ปกครองราษฎรที่อยู่ในเขตหมู่บ้าน และมีหน้าที่ 2 ประการคือ

ประการที่หนึ่ง อำนาจหน้าที่ในทางปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย สรรูปได้ดังนี้ คือ

1. รักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน

2. เมื่อเกิดทุกข์ภัยแก่ลูกบ้าน ให้แจ้งกำนันเพื่อหาทางป้องกัน

3. นำประกาศ คำสั่งของรัฐบาลแจ้งลูกบ้าน

4. ทำบัญชีทะเบียนราษฎรในหมู่บ้าน

5. มีเหตุการณ์ประหลาดให้แจ้งกำนัน

6. พบคนแปลกหน้าให้นำตัวส่งกำนัน

7. เมื่อมีเหตุร้ายเกิดขึ้น ให้เรียกลูกบ้านช่วยกันป้องกันและระงับได้ และแจ้ง

กำนัน



8. ควบคุมลูกบ้านให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
9. สั่งสอนลูกบ้านมิให้อาฆาตมาดร้ายกัน
10. ฝึกอบรมลูกบ้านให้รู้จักหน้าที่และการทำการในเวลารบ
11. ประชุมลูกบ้านเป็นครั้งคราวเพื่อแจ้งข้อราชการ
12. ส่งเสริมอาชีพ
13. ป้องกันโรคติดต่อ
14. ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี
15. ตรวจตรารักษาประโยชน์ในการอาชีพราษฎร
16. จัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย
17. ประชุมกรรมการหมู่บ้าน
18. ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนัน
19. ใ้ราษฎรช่วยเหลือสาธารณประโยชน์

ประการที่สอง อำนาจในทางอาญา สรุปได้ดังนี้

1. เมื่อทราบว่ามีการกระทำผิดกฎหมาย หรือสงสัยเกิดในหมู่บ้านให้แจ้งกำนัน
  2. เมื่อทราบว่ามีการทำผิดกฎหมายหรือสงสัยว่าเกิดในหมู่บ้านใกล้เคียง ให้แจ้งผู้ใหญ่บ้านนั้นทราบ
  3. พบของกลางทำผิดให้ส่งกำนัน
  - เมื่อสงสัยผู้ใดว่าทำผิด หรือกำลังทำผิด ให้จับกุมส่งอำเภอหรือกำนัน
  4. เมื่อมีหมายสั่งจับผู้ใดหรือคำสั่งราชการให้จับผู้ขึ้นส่งกำนัน หรืออำเภอตามสมควร
  5. เจ้าพนักงานมีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้น หรือให้ยึดผู้ใหญ่บ้าน ต้องจัดการให้การรักษาการแทนผู้ใหญ่บ้านถ้าผู้ใหญ่บ้านจะทำการในหน้าที่ไม่ได้ในครั้งหนึ่งคราวหนึ่ง ให้มอบหน้าที่ให้แก่ผู้ช่วยผู้ใหญ่ บ้านฝ่ายปกครองคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาการแทน จนกว่าจะทำการในหน้าที่ได้ และต้องรายงานให้กำนันทราบ และถ้าเกิน 15 วัน ก็ให้รายงานนายอำเภอทราบด้วย
- ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในหมู่บ้านหนึ่งนอกจากจะมีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ปกครองหมู่บ้านแล้ว ยังมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ช่วยเหลือผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มี 2 ประเภท คือ

1. ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง มีหมู่บ้านละ 2 คน เว้นแต่หมู่บ้านใดมีความจำเป็นต้องมีมากกว่า 2 คน ต้องขออนุมัติกระทรวงมหาดไทย ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง มีอำนาจหน้าที่ ช่วยเหลือผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติกิจการตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่ บ้านเท่าที่ได้รับเสนอขอแนะนำ และให้คำปรึกษาต่อผู้ใหญ่บ้าน ในกิจการที่ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่

2. ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ หมู่บ้านใดจะมีได้ต้องให้ ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้อนุมัติตามจำนวนที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

2.1 ตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน

2.2 ถ้ารู้เห็นหรือทราบเหตุการณ์เกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นในหมู่บ้านเกี่ยวกับความสงบ เรียบร้อย ให้แจ้งต่อผู้ใหญ่บ้าน

2.3 ถ้ามีคนจรเข้ามาในหมู่บ้านและสงสัยว่ามาโดยไม่สุจริตให้นำตัว ส่งผู้ใหญ่บ้าน

2.4 ระวังเหตุ ปรามปราม ติดตามจับผู้ร้าย

2.5 ตรวจจับสิ่งของที่ผิดกฎหมายส่งผู้ใหญ่บ้าน

2.6 ควบคุมตัวผู้สงสัยว่าได้กระทำความผิดและกำลังจะหลบหนีส่งผู้ใหญ่บ้าน

2.7 ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ใหญ่บ้านซึ่งสั่งการโดยชอบด้วยกฎหมาย

คุณสมบัติของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้าน ที่มาของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านและกำนันท้องที่ เป็นผู้ร่วมกันพิจารณาคัดเลือก ราษฎรที่มีคุณสมบัติแล้วให้กำนันรายงานไปยังนายอำเภอเพื่อออกหนังสือสำคัญแต่งตั้งวาระการดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี

การพ้นจากตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

1. ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 12

2. มีเหตุเช่นเดียวกับที่ผู้ใหญ่บ้านต้องออกจากตำแหน่งตามมาตรา 14 (2) ถึง (7)

3. เมื่อผู้ใหญ่บ้านต้องออกจากตำแหน่งไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องออกจากตำแหน่งด้วยถ้าตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านว่างลง ผู้ที่ได้รับคัดเลือกขึ้นมาแทนจะอยู่ในตำแหน่งตามวาระของผู้ที่ตนแทน

คณะกรรมการหมู่บ้าน ประกอบด้วย

1. ผู้ใหญ่บ้าน เป็นประธาน

2. ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง เป็นกรรมการ

3. กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งราษฎรเลือกตั้ง จำนวน 5 - 9 คน เป็น กรรมการ โดย เลือกเป็นรองประธาน 1 คน เลือกเป็นเลขานุการ 1 คน และเลือกเป็นผู้ช่วยเลขานุการ 1 คน อยู่ในตำแหน่ง คราวละ 5 ปี

คุณสมบัติของกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิต้องมี สัญชาติไทย และมีคุณสมบัติ เช่นเดียวกับผู้ที่มีสิทธิที่จะ ได้รับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้าน ข้อ 2 ถึง ข้อ 10

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเลือกตั้งกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิคือ ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้าน วิธีการเลือกตั้งกรรมการ หมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ กฎหมายกำหนดให้ นายอำเภอเป็นประธาน พร้อมด้วยกำนันหรือ ผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นอย่างน้อยหนึ่งคน ดำเนินการเลือกตั้งโดยวิธีลับหรือเปิดเผยก็ได้ ตาม ข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเลือกตั้งกรรมการ หมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ พ.ศ. 2533

การพ้นจากตำแหน่งกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ อยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี นอกจาก ออกจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการหมู่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิต้องออกจากตำแหน่ง เพราะขาดคุณสมบัติของการเป็นผู้ใหญ่บ้านตามมาตรา 12 (3) ถึง (13) และเพราะเหตุเดียวกับการออกจากตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้าน ตามมาตรา 14 (2) ถึง (7) ด้วย

หน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้านมีหน้าที่ เสนอข้อแนะนำ และให้คำปรึกษาต่อผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับกิจการที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ฝ่ายต่าง ๆ ในคณะกรรมการหมู่บ้านกรรมการฝ่ายกิจการต่าง ๆ ให้คณะกรรมการหมู่บ้านตั้ง ฝ่ายกิจการ ต่าง ๆ ขึ้นเพื่อช่วยเหลือ ปฏิบัติภารกิจของคณะกรรมการหมู่บ้านในแต่ละสาขางาน ตามที่คณะกรรมการหมู่บ้านพิจารณาเห็น สมควร

## 2.2 หลักเกณฑ์การตั้งตำบล

ตำบล เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น ที่ย่อยรองจากอำเภอหรือ กิ่งอำเภอ การ จัดการปกครองตำบลเป็นไปตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่นที่ พ.ศ. 2457 ซึ่ง กำหนดให้ตำบล ประกอบด้วยหลาย ๆ หมู่บ้านรวมกัน หลักเกณฑ์ตาม พ.ร.บ. ลักษณะการ ปกครองท้องถิ่นที่ พ.ศ. 2457 ได้วางหลักเกณฑ์การจัดตั้งตำบลไว้กว้าง ๆ ดังนี้

1. ตำบลหนึ่งประกอบด้วยหลายหมู่บ้านรวมกันราว 20 หมู่บ้าน
2. ให้จัดทำเครื่องหมายเขตตำบลไว้ให้ชัดเจน โดยถือตามแนวลำห้วย ลำ คลอง บึง บาง หรือ สิ่งใดเป็นสำคัญ เช่น ภูเขา

3. ถ้าไม่มีหมายเหตุ ไม่มีแนวตามข้อ (2) ก็ให้จัดทำหลักปักหมุดเขตไว้ทุกด้านเป็นสำคัญ

กระทรวงมหาดไทยได้วางหลักเกณฑ์การจัดตั้งตำบลไว้ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2539 ดังนี้

1. กรณีเป็นชุมชนหนาแน่น

1.1 เป็นชุมชนที่มีราษฎรไม่น้อยกว่า 4,800 คน

1.2 มีหมู่บ้านไม่น้อยกว่า 8 หมู่บ้าน

1.3 ได้รับความเห็นชอบจากสภาตำบล หรือสภาองค์การบริหารส่วน

ตำบล และที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

2. กรณีเป็นชุมชนห่างไกล

2.1 เป็นชุมชนที่มีราษฎรไม่น้อยกว่า 3,600 คน

2.2 มีหมู่บ้านไม่น้อยกว่า 6 หมู่บ้าน

2.3 ชุมชนใหม่ห่างจากชุมชนเดิมไม่น้อยกว่า 6 กิโลเมตร

2.4 ได้รับความเห็นชอบจากสภาตำบล หรือสภาองค์การบริหารส่วน

ตำบล และที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

การจัดระเบียบปกครองตำบล การบริหารราชการตำบล มีพนักงานปกครองตำบล ดังนี้ คือ กำนัน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน

1. กำนัน .ในตำบลหนึ่ง มีกำนันคนหนึ่งเป็นผู้ปกครองและรับผิดชอบในการดูแลทุกข์สุขของประชาชนทุกหมู่บ้านทั่วทั้งตำบลนั้น ประชาชนในตำบลเป็นผู้เลือกกำนันจากผู้ที่เป็นผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้น ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเลือกกำนัน พ.ศ. 2524 กำนัน ได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือน

1.1 การพ้นจากตำแหน่ง กำนันจะต้องออกจากตำแหน่งเมื่อ

1.1.1 เมื่อต้องออกจากตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน

1.1.2 ลาออก

1.1.3 ตำบลที่ปกครองถูกยุบ

1.1.4 ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้ออกจากตำแหน่ง เพราะพิจารณาเห็นว่า มี

ความบกพร่อง หรือ ความสามารถไม่เพียงพอกับตำแหน่ง

1.1.5 ถูกปลดหรือถูกไล่ออก

ทั้งนี้ การออกจากตำแหน่งตาม ข้อ 2., 3., 4. ไม่ถือว่าต้องออกจาก ตำแหน่ง

ผู้ใหญ่บ้านด้วย ถ้าตำแหน่งกำนันว่างลงต้องมีการเลือกกำนันขึ้นใหม่ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ นายอำเภอทราบการว่าง

## 1.2 อำนาจและหน้าที่ของกำนัน กำนันมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1.2.1 อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปกครองท้องที่ กฎหมายลักษณะ ปกครองท้องที่ กำหนดเป็นหลักไว้ ได้แก่ การตรวจตรา รักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล ให้ราษฎรปฏิบัติตามกฎหมายการป้องกันภัยอันตราย ส่งเสริมความสุขของราษฎรรับเรื่องความเดือดร้อนของราษฎรแจ้งทางราชการและรับข้อราชการ ประกาศแก่ราษฎรหรือที่จะดำเนิน

### 1.2.2 อำนาจหน้าที่ทุกอย่างเช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้าน

### 1.2.3 อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับความอาญา และรักษาความสงบเรียบร้อย

1.2.4 อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับคนเดินทางมาในตำบล กำนันมีหน้าที่จัดดูแล ให้คนเดินทาง ซึ่งไม่มีเหตุอันควรสงสัยว่าเป็นผู้ร้าย ให้มีที่พักตามสมควรและถ้าเป็นผู้เดินทาง มาในราชการก็ต้องช่วยเหลือหาคนนำทาง หาเสบียงอาหารให้ ตามที่ร้องขอโดยเรียกค่าใช้จ่าย จากผู้นั้นตามธรรมดาได้

1.2.5 อำนาจหน้าที่ดูแลรักษาสิ่งซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์ กำนันมี อำนาจหน้าที่ในการดูแลรักษาสิ่งที่เป็นสาธารณประโยชน์ ที่มีไว้ให้ราษฎรใช้ประโยชน์ ร่วมกัน เช่น สระน้ำ ศาลาอาศัย ที่เลี้ยงปศุสัตว์ มิให้ผู้ใด รุกล้ำยึดถือครอบครองผู้เดียว หรือทำ ให้ทรัพย์เสียหาย

1.2.6 อำนาจเกี่ยวกับการทะเบียนต่าง ๆ ในตำบล กำนันมีส่วน รับผิดชอบงานทะเบียนราษฎรเกี่ยวกับการแจ้งคน เกิด คนย้าย คนตาย และทะเบียนลูกออก สัตว์พาหนะ และมีหน้าที่รับคำขอจดทะเบียนสมรส เพื่อนำส่งนายอำเภอให้จดทะเบียนสมรส ให้ โดยคู่สมรสไม่ต้องไปที่ว่าการอำเภอ ในกรณีเป็นท้องที่ตำบลที่ผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศ ไว้ ตลอดจนทำบัญชีทะเบียนสิ่งสาธารณะประโยชน์ที่อยู่ใน ตำบลนั้น

1.2.7 อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับภาษีอากร กำนันมีหน้าที่ช่วยเหลือในการ จัดเก็บภาษีอากร ในการสำรวจและประเมินราคาเพื่อเสียภาษีอากร โดย ทำบัญชีสิ่งของที่ต้อง เสียภาษีอากรยื่นต่อนายอำเภอ เพื่อนำไปเสียภาษี ตามกฎหมายภาษีอากร

1.2.8 อำนาจหน้าที่เรียกประชุมและให้ช่วยงานตามหน้าที่ กำนันมี อำนาจหน้าที่เรียกประชุมประชาชน คณะกรรมการสภา ตำบล และผู้ใหญ่บ้าน เพื่อหารือ ร่วมกัน และเรียกบุคคลใดมาหารือให้ช่วยเหลืองานตามหน้าที่ได้

### 1.2.9 หน้าที่ทั่ว ๆ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ที่ปรากฏในกฎหมายอื่น ๆ ที่

กระทรวงทบวงกรมอื่นให้ช่วยเหลือและเป็นที่น่าสังเกตว่า กระทรวงทบวงกรมอื่นส่วนใหญ่ มัก กำหนดให้กำนันมีแต่หน้าที่ ส่วนอำนาจนั้นมักไม่มอบให้ จึงทำให้การปฏิบัติงานตาม หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไม่ได้ผลเท่าที่ควร ไม่เหมือนกับการงานในหน้าที่ของฝ่ายปกครอง

2. แพทย์ประจำตำบล การดำรงตำแหน่งของแพทย์ประจำตำบล ต้องให้กำนัน และผู้ใหญ่บ้านประชุมพร้อมกันเลือก บุคคลผู้มีคุณสมบัติต่อไปนี้ คือ บุคคลผู้มีสัญชาติไทย และมีความรู้ใน วิชาแพทย์แผนปัจจุบันหรือแผนโบราณ ตลอดจนเป็นผู้มีถิ่นที่อยู่ในตำบลนั้น (เว้นแต่ผู้ที่ เป็น แพทย์ประจำตำบลใกล้เคียงกันกระทำการรวมเป็นสองตำบล) เมื่อเลือกผู้มี คุณสมบัติแล้ว จึงเสนอชื่อให้ ผู้ว่าราชการจังหวัด แต่งตั้งเป็นแพทย์ประจำตำบล

แพทย์ประจำตำบลมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ การช่วยเหลือกำนันผู้ใหญ่บ้าน คิดอ่าน และจัดการรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล ป้องกันและตรวจตราความเจ็บไข้ได้ป่วย ที่เกิดขึ้นแก่ราษฎรในตำบลนั้นและตำบลใกล้เคียง ตลอดจนรายงาน โรคระบาดร้ายแรง แก่ กำนัน และนายอำเภอท้องที่

3. สารวัตรกำนัน ในตำบลหนึ่ง ๆ ให้มีสารวัตรกำนันจำนวน 2 คน ทำหน้าที่ เป็นผู้ช่วยและรับใช้สอยของกำนัน ผู้ที่จะเป็นสารวัตรกำนันนั้นแล้วแต่กำนันจะร้องขอให้ เป็น แต่ต้องได้รับความเห็นชอบของผู้ว่าราชการจังหวัด และกำนันมีอำนาจเปลี่ยนแปลงสารวัตรกำนันได้

### 1.3 สิทธิของกำนันผู้ใหญ่บ้าน

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้รับสิทธิและสวัสดิการค่าตอบแทนดังนี้ (กรมการ ปกครอง. 2544 : 10-16)

1.3.1 เงินตอบแทนตำแหน่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตร กำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ จะได้รับเงิน ตอบแทนตำแหน่งตามอัตราที่กระทรวง มหาดไทยกำหนด ดังนี้ กำนัน 3,500 ผู้ใหญ่บ้าน 2,500 (เริ่มใช้ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2545)

1.3.2 เงินตอบแทนกรณีเสียชีวิต กรณีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เสียชีวิตไม่ว่าจาก กรณีใด ๆ จะได้รับเงินตอบแทนตำแหน่งสำหรับเดือนที่ตายตลอดทั้งเดือนและกับอีกจำนวน สามเท่าของเงินตอบแทนตำแหน่งเดือนสุดท้ายเป็นค่าช่วยเหลือในการทำศพตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (ฉบับที่ 6 ) พ.ศ. 2538

1.3.3 เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ จะได้รับเงิน ช่วยเหลือการศึกษาของบุตร สำหรับบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย คนที่ 1 ถึงคนที่ 3 นับเรียง

ตามลำดับการเกิดก่อนหลังที่ศึกษาอยู่ไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ และสาขาอาชีพ ทั้งสถาบันการศึกษาของรัฐบาลและเอกชน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ.2529

1.3.4 ค่ารักษาพยาบาล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และบุคคลในครอบครัว ได้แก่ บุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ คู่สมรส บิดาหรือมารดา ได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในสถานพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีสิทธิได้รับบัตรประกันสุขภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ส่วนสิทธิในการใช้บริการ ห้องพิเศษ และอาหารพิเศษต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเอง

ทั้งนี้ ผู้อำนวยการหรือหัวหน้าสถานพยาบาลมีอำนาจใช้ดุลยพินิจให้สิทธิลดหย่อนหรือยกเว้นค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ได้ ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยบัตรประกันสุขภาพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543

1.3.5 เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษาใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสตูล ที่สามารถพูดและใช้ภาษาไทยและภาษายาวีได้ดีทั้งสองภาษา จะได้รับเงินเพิ่มพิเศษคนละ 50 บาท ต่อเดือนตามนโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามมติ ครม. 4 พฤศจิกายน 2523

1.3.6 ส่วนลดค่าโดยสารรถไฟ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และสารวัตรกำนัน จะได้รับส่วนลดค่าโดยสารรถไฟครั้งราคาทุกชั้น ตามหนังสือการรถไฟ ที่ พ.5/คส.1/11 ล.ว. 22 มีนาคม 2516 โดยขอใบรับรองจากอำเภอว่าเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ (ใบรับรองดังกล่าวมีอายุ 6 เดือน ) และนำไปรับรองดังกล่าวพร้อมแสดงบัตรประจำตัวเวลาซื้อตั๋ว สำหรับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านยังไม่ได้รับสิทธิลดค่าโดยสารรถไฟ

1.3.7 การฌาปนกิจสงเคราะห์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล หรือสารวัตรกำนัน สามารถสมัครเป็นสมาชิก ฌ.ก.น ได้ โดยชำระค่าสมัคร 10 บาท และชำระเงินสงเคราะห์เมื่อสมาชิกคนอื่นเสียชีวิต ศพละ 50 สตางค์ ตามระเบียบกรมการปกครอง ว่าด้วย ฌาปนกิจสงเคราะห์กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และสารวัตรกำนัน พ.ศ. 2530

1.3.8 การช่วยเหลือเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ เมื่อประสบภัยขณะปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือราชการ จะได้รับการช่วยเหลือ ตามพระราชบัญญัติสงเคราะห์ผู้ประสบภัยเนื่องจากการช่วยเหลือราชการ การปฏิบัติงานของชาติ หรือการ ปฏิบัติตามหน้าที่มนุษยธรรม พ.ศ. 2543 โดยให้ผู้ประสบภัยหรือทายาทอื่นยื่นแบบคำขอรับเงินสงเคราะห์ ผู้ประสบภัยพร้อมหลักฐานที่เกี่ยวข้องถึงนายอำเภอซึ่งเป็นท้องที่

1.3.9 รางวัลตอบแทนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ที่มีผลงานดีเด่นประจำปี จะได้รับรางวัล ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การแบ่งชั้นเงินรางวัลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ.2538 ดังนี้

ตารางที่ 3 รางวัลตอบแทนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

ตำแหน่ง	รางวัลยอดเยี่ยม	รางวัลชั้นที่ 2
กำนัน	- รางวัลแทนทองคำ - เงิน 15,000 บาท - เครื่องแบบปกติขาว	- รางวัลละ 3,000 บาท อำเภอละ 1 รางวัล (ยกเว้นอำเภอที่ได้รับรางวัลยอดเยี่ยมแล้ว)
ผู้ใหญ่บ้าน	- รางวัลแทนทองคำ - เงิน 10,000 บาท - เครื่องแบบปกติขาว	- รางวัลละ 2,000 บาท อำเภอละ 1 รางวัล (ยกเว้นอำเภอที่ได้รับรางวัลยอดเยี่ยมแล้ว)
แพทย์ประจำตำบล	- รางวัลละ 2,000 บาท จังหวัดละ 1 รางวัล	- รางวัลละ 1,000 บาท อำเภอละ 1 รางวัล (ยกเว้นอำเภอที่ได้รับรางวัลชั้นที่ 1 แล้ว)
สารวัตรกำนัน	- รางวัลละ 1,500 บาท จังหวัดละ 1 รางวัล	- รางวัลละ 1,000 บาท อำเภอละ 1 รางวัล (ยกเว้นอำเภอที่ได้รับรางวัลชั้นที่ 1 แล้ว)
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	- รางวัลละ 1,500 บาท จังหวัดละ 1 รางวัล	- รางวัลละ 1,000 บาท (ยกเว้นอำเภอที่ได้รับรางวัลชั้นที่ 1 แล้ว)

1.3.10 เครื่องราชอิสริยาภรณ์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ที่ได้ดำรงตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่ง รวมกันเป็นเวลา ไม่น้อยกว่า 5 ปี บริบูรณ์ หรือได้ดำรงตำแหน่งใด



ตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่งต่อเนื่องกัน เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี บริบูรณ์ นับแต่วันที่ได้ดำรงตำแหน่งจนถึงวันก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา (5 ธันวาคม) ของปีที่ขอพระราชทานไม่น้อยกว่า 60 วัน (นับถึงวันที่ 6 ตุลาคม ของปีที่จะขอพระราชทาน) มีสิทธิขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามลำดับชั้น ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ พ.ศ. 2536 ดังนี้

กำนัน ชั้นเครื่องราชที่ขอได้ ร.ท.ม. - ร.ท.ช. - บ.ม. - บ.ช. - จ.ม. - จ.ช.

ผู้ใหญ่บ้าน ชั้นเครื่องราชที่ขอได้ ร.ง.ม. - ร.ง.ช. - ร.ท.ม. - ร.ท.ช. - บ.ม. - บ.ช.

แพทย์ประจำตำบล เครื่องราชที่ขอได้ ร.ง.ม. - ร.ง.ช. - ร.ท.ม. - ร.ท.ช.

สารวัตรกำนัน เครื่องราชที่ขอได้ ร.ง.ม. - ร.ง.ช. - ร.ท.ม. - ร.ท.ช.

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เครื่องราชที่ขอได้ ร.ง.ม. - ร.ง.ช. - ร.ท.ม. - ร.ท.ช.

1.3.11. การเทียบตำแหน่ง กรรมการปกครองได้มีหนังสือถึงกรมบัญชีกลาง เรื่องการเทียบตำแหน่ง โดยขอให้กรมบัญชีกลางพิจารณาปรับหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งบุคคลภายนอกซึ่งมิใช่ข้าราชการที่มาช่วยปฏิบัติงานเท่ากับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในการนี้ กรรมการปกครอง ได้รับแจ้งจากกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง เห็นชอบให้ใช้หลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งบุคคลภายนอกซึ่งมิใช่ข้าราชการที่มาช่วยปฏิบัติงาน เท่ากับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตามนัยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งเกี่ยวข้องกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ และกรรมการหมู่บ้านที่มีใช้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านหรือแพทย์ประจำตำบล ดังนี้

- 1) กำนัน เทียบเท่าตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ระดับ 8
- 2) ผู้ใหญ่บ้าน เทียบเท่าตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ระดับ 7
- 3) แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ และกรรมการหมู่บ้าน ที่มีใช้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านหรือแพทย์ประจำตำบล เทียบเท่าตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ระดับ 6

### แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

ความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการรู้ การจำข้อเท็จจริงต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาความสามารถ และทักษะทางสติปัญญา การใช้ความคิดวิจารณ์ญาณเพื่อประกอบการตัดสินใจ

## 1. ความหมายของความรู้

อรวรรณ เย็นใจ (2535 : 12) ได้ให้ความหมายของความรู้ในทัศนะของบลูม (Bloom) ไว้ว่า ความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะเรื่อง ระลึกถึงวิธี และ ขบวนการต่างๆ หรือระลึกถึงแบบกระบวนการ โครงสร้างวัตถุประสงค์ในด้านความรู้ นั้น โดย เน้นในเรื่องขบวนการทางจิตวิทยาของความจำเป็นขบวนการเชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบ ใหม่

ประมวล พูนสังข์ (2536 : 12) กล่าวว่า ความรู้ในทัศนะของสมิทท์ (Smith) หมายถึง ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และโครงสร้างที่เกิดขึ้นจากการศึกษา หรือค้นคว้า หรือเป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ สิ่งของ หรือบุคคล ซึ่งได้จากการสังเกต ประสบการณ์ หรือจากรายงานการรับรู้ข้อเท็จจริงเหล่านี้ต้องชัดเจนและต้องอาศัยเวลา

วราภรณ์ รุจิวิวัฒน์กุล (2543 : 44-57) กล่าวว่า ความรู้ คือ ข้อมูลสารสนเทศ ผสมผสานกับประสบการณ์ ความรู้ในบริบทการแปลความหมาย และการพัฒนาความคิดเห็น โดยเป็นข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณค่าสูงที่พร้อมจะนำไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจหรือใช้ในการ ทำงาน แม้ว่าความรู้และข้อมูลข่าวสารสารสนเทศเป็นสิ่งที่แทบจะแยกกันไม่ออก แต่ทั้งสองสิ่งนี้มีค่าและเกี่ยวข้องกับบุคคลมากกว่าข้อมูลดิบ โดยเหตุที่มีความสำคัญดังกล่าวแทบทุก องค์การจึงให้ความสนใจเรื่องนี้ด้วยการแสวงหาความรู้คืออะไร จะสร้างและถ่ายทอด ตลอดจนใช้ความรู้ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร

จิระศักดิ์ เจริญพันธุ์ และ คณะ (2544) ให้ความหมายของความรู้ว่า ความรู้ หมายถึง ความสามารถในการปัญญา ในการเรียนรู้สาระต่างๆ โดยเริ่มจากระดับต่ำไปสู่ระดับ ที่สูงขึ้น แบ่งออกเป็น 6 ระดับ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถในการจำ หรือ ระลึกประสบการณ์ ได้ความรู้เฉพาะเรื่อง ได้แก่ รู้เกี่ยวกับศัพท์ รู้เกี่ยวกับความจริงเฉพาะอย่าง ความรู้ใน วิธีดำเนินการ ได้แก่ ระเบียบ แบบแผน ลำดับขั้น และแนวโน้ม จำแนกประเภทวิธีดำเนินการ เรียนรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ และความรู้ รวบรวมในเรื่อง ได้แก่ หลักวิชาการ และการขยายหลัก วิชาการรวมทั้งทฤษฎีและโครงสร้าง

2. ความเข้าใจ (Comprehension) คือ ความสามารถในการแปลความหมาย ตีความหมาย และการขยายความหมาย

3. การนำไปใช้ (Application) คือ ความสามารถในการนำความรู้ สาระสำคัญ ต่างๆ ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้

4. การวิเคราะห์ (Analysis) คือ ความสามารถในการแยกสื่อความหมาย ไปสู่หน่วยย่อยเป็นองค์ประกอบสำคัญหรือเป็นส่วนๆ เพื่อให้ลำดับขั้นตอนของความคิด ความสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งที่จะให้การสื่อความหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการนำหน่วยต่างๆ หรือส่วนต่างๆ เข้าเป็นเรื่องเดียวกัน จัดเรียงเรียงและรวบรวม เพื่อสร้างแบบแผนหรือโครงสร้างใหม่ๆ เช่น การสังเคราะห์ข้อความ การสังเคราะห์แผนงาน หรือความสัมพันธ์

จากความหมายของความรู้ดังกล่าว สรุปได้ว่า ความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ ที่ได้รับเกี่ยวกับบุคคล สิ่งของ สถานที่โดยมีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ซึ่งได้จากการค้นคว้า การสังเกตหรือประสบการณ์ที่บุคคลสะสมไว้

## 2. ระดับของความรู้

บลูม ได้แบ่งพฤติกรรมด้านความรู้หรือความสามารถทางด้านสติปัญญา (Cognitive Domain) เป็น 6 ระดับ เรียงจากพฤติกรรมขั้นง่ายไปสู่ขั้นยาก ดังนี้ (อรวรรณ เย็นใจ. 2535 : 13)

2.1 ความรู้ (Knowledge) เป็นพฤติกรรมขั้นต้น โดยบุคคลอาจจะเพียงแต่จำได้นึกได้หรือโดยการมองเห็น ได้ยิน ก็อาจจะจำได้ เช่น การรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ปัญหา เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมขั้นนี้ไม่ได้ใช้กระบวนการของการใช้ความคิดที่ซับซ้อน หรืออาจกล่าวได้ว่าไม่ได้ใช้ความสามารถของสมองมากนัก

2.2 ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นพฤติกรรมขั้นที่สูงขึ้น มาจากความรู้ความจำ บุคคลจะสามารถจัดหมวดหมู่การรับรู้ได้ ถกแถลงได้ เช่น แปลได้ อธิบายได้ คาดคะเนได้ เป็นต้น

2.3 การนำความรู้ไปใช้ (Application) เป็นพฤติกรรมความรู้ขั้นสูงขึ้นมาอีก ซึ่งจะต้องอาศัยความสามารถหรือทักษะทางด้านความรู้ ความเข้าใจ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา เช่น การแปลความหมายได้ คัดแปลงได้ เป็นต้น

2.4 การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลสามารถแยกส่วนประกอบย่อยๆ ของส่วนรวมออกเป็นส่วนๆ เพื่อให้เข้าใจส่วนรวมได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งอาจจะแบ่งได้เป็นขั้นย่อยๆ 3 ขั้นด้วยกัน คือ

ขั้นที่ 1 สามารถแยกองค์ประกอบของปัญหา หรือ สภาพการณ์ออกเป็นส่วนๆ เพื่อทำความเข้าใจกับส่วนประกอบต่างๆ ให้ละเอียด

ขั้นที่ 2 สามารถมองเห็นความสัมพันธ์อย่างแน่ชัดระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น

ขั้นที่ 3 สามารถมองเห็นหลักของการผสมผสานระหว่างส่วนประกอบที่รวมกันเข้ากับปัญหาหรือสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ตัวอย่างความสามารถในการวิเคราะห์ เช่น กำหนดออกมาได้ ตรวจสอบได้ วิเคราะห์ได้ เป็นต้น

2.5 การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลสามารถนำเอาส่วนประกอบย่อยๆ หลายส่วนมารวมกันเข้าเป็นส่วนรวม ซึ่งมีโครงสร้างที่แน่ชัดโดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับการนำเอาประสบการณ์เก่าและใหม่ มาเชื่อมโยงกันแล้วสร้างแบบแผนหรือหลักปฏิบัติ เช่น วางแผนได้ ประกอบได้ จัดตั้งได้ ออกแบบได้ บริหารได้ เป็นต้น

2.6 การประเมินผล (Evaluation) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้ค่าต่อความรู้หรือข้อเท็จจริงต่างๆ ซึ่งจะต้องใช้เกณฑ์หรือมาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การเปรียบเทียบได้ วัดได้ จัดอันดับได้ เป็นต้น

สรุปได้ว่าความรู้มีอยู่หลายระดับตั้งแต่ความรู้ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล แต่อย่างไรก็ตามในการค้นคว้าครั้งนี้ ความรู้มีความหมายในระดับความรู้ความจำ ระลึกได้ ตามการจำแนกของ บลูม

### 3. แหล่งที่มาของความรู้

เดเลน (Dalen) แยกประเภทของแหล่งความรู้และการแสวงหาความรู้ มีดังนี้ (บรรชัช สืบสังข์, 2535 : 24-25)

3.1 แหล่งความรู้ (Authority) มนุษย์ต้องอาศัยแหล่งของความรู้หรือผู้รู้ในการแก้ปัญหา ซึ่งแหล่งความรู้นั้นมีหลายอย่าง

3.2 ประสบการณ์ส่วนบุคคล (Personal experience) มนุษย์แสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหา อาจจะเป็นการลองผิดลองถูก หรือเป็นประสบการณ์เดิมในการช่วยให้เกิดความคิด

3.3 เหตุผลจากการอนุมาน (Deductive reasoning) เป็นการใช้เหตุผล โดยเริ่มจากเหตุหรือข้อเท็จจริงใหญ่ (Major premise) ก่อนแล้วจึงมีเหตุหรือข้อเท็จจริงย่อย (Minor premise) ทั้งสองเหตุหรือข้อเท็จจริงนี้จะต้องเป็นจริงด้วย จึงจะสรุปผล (Conclusion) ได้

3.4 เหตุผลจากการอุปมาน (Inductive reasoning) เป็นวิธีที่พยายามเก็บรวบรวมข้อมูลย่อยๆ จากการสังเกต การวัดและอื่นๆ โดยการนำมาจัดประเภทตามลักษณะ

เหมือนกันหรือต่างกัน หากความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับข้อมูล เป็นต้น เมื่อสรุปแล้วจึงขยายความ (Generalized) ไปยังกลุ่มใหญ่

3.5 วิธีทางวิทยาศาสตร์ (Scientific method) เป็นวิธีการแสวงหาความรู้ โดยการค้นคว้าหาความจริง (Fact) ที่เป็นระบบข้อเท็จจริงทั้งหลายจะต้องมีการทดสอบว่าเป็นจริงหรือเท็จ ซึ่งมีวิธีการสามารถสรุปได้ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นปัญหา (Problem) การตั้งสมมติฐาน (Hypotheses) การเก็บรวบรวมข้อมูล (Gathering data) การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis) และการสรุปผล (Conclusion)

#### 4. การวัดความรู้

ภัทธา นิคมานนท์ (2538 : 61-98) ได้กล่าวไว้ ดังนี้

4.1 การวัดด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain) เป็นการวัดความสามารถด้านสติปัญญา สามารถจำแนกได้ 6 ระดับ คือ

4.1.1 ความรู้ความจำ หมายถึง ความสามารถระลึกถึงเรื่องราวต่างๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาก่อนได้

4.1.2 ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการแปลความ ตีความ ขยายความได้

4.1.3 การนำไปใช้ เป็นการถามให้นำความรู้ที่ได้เรียนมาไปแก้ปัญหาก็แปลกใหม่หรือสถานการณ์ใหม่ที่ไม่เคยพบเห็นมาก่อน แต่อาจใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกับเรื่องที่เคยพบเห็นมาก่อน

4.1.4 การวิเคราะห์ คือ ความสามารถในการแยกแยะ หาเหตุผล ค้นหาแง่มุมต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดให้ มี 3 ประเภท คือ วิเคราะห์ความสำคัญ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ และวิเคราะห์หลักการ

4.1.5 การสังเคราะห์ เป็นการนำสิ่งต่าง ๆ ตั้งแต่ 2 สิ่งขึ้นไปมาผสมผสานกัน โดยได้ผนวกความคิดเห็นส่วนตัวเข้าไปแล้วเกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้นมา การสังเคราะห์มี 3 ประเภท คือ การสังเคราะห์ข้อความ สังเคราะห์แผนงาน และสังเคราะห์ความสัมพันธ์

4.1.6 การประเมินค่า เป็นการถามให้ตัดสินข้อมูลหรือข้อความใดๆ ว่าถูกต้อง เหมาะสม-ไม่เหมาะสม ดี-เลว อย่างไร โดยมีเกณฑ์ในการตัดสินต่างกัน 2 ลักษณะ คือ ตัดสินโดยอาศัยข้อเท็จจริง หรือเกณฑ์ภายในเนื้อเรื่องนั้น และตัดสินโดยอาศัยเกณฑ์ภายนอกที่ไม่ปรากฏตามเนื้อเรื่องหรือเนื้อหาวิชานั้น แต่ตั้งเกณฑ์ขึ้นมาใหม่โดยใช้เหตุผล สภาพความจริง การยอมรับของสังคม เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัยที่ใช้กันส่วนใหญ่ได้แก่ แบบทดสอบ ซึ่งมีหลายประเภท แบบทดสอบวัดด้านพุทธิพิสัยนั้นอาจวัดเนื้อหา สาระที่เกี่ยวกับพฤติกรรม ด้านจิตพิสัยและทักษะพิสัยด้วย

ลักษณะของแบบทดสอบวัดด้านพุทธิพิสัยที่ดี คือ มีความเที่ยงตรง เชื่อมั่นได้ มีความเป็นปรนัย มีความยากง่ายพอเหมาะ มีอำนาจจำแนก มีประสิทธิภาพมีความยุติธรรม ใช้คำถามถามลึก ใช้คำถามช่วย และคำถามเฉพาะเจาะจง

สรุปได้ว่า การวัดความรู้ด้านพุทธิพิสัย เป็นการวัดความสามารถด้านสติปัญญา จำแนกได้ 6 ระดับ คือ ความรู้ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า ในการค้นคว้าครั้งนี้ วัดเฉพาะด้านความรู้ความจำเท่านั้น

## 5. การสร้างคำถามในการวัดความรู้

ไพศาล หวังพานิช (2546 : 96-105) ได้แบ่งคำถามออกเป็น 3 ชนิด คือ

5.1 ถามความรู้ในเนื้อเรื่อง เป็นการถามรายละเอียดของเนื้อหาข้อเท็จจริงต่างๆ โดยแบ่งคำถามที่ใช้วัดออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

5.1.1 ถามศัพท์และนิยาม เช่น คำถามเกี่ยวกับ ความหมายของคำ คำศัพท์ คำนิยาม คำจำกัดความต่างๆ

5.1.2 ถามกฎ และความจริง เช่น คำถามที่เกี่ยวกับสูตร กฎ เรื่องราว ข้อเท็จจริง ใจความ หรือรายละเอียดของเนื้อหาต่างๆ

5.2 ถามความรู้ในวิธีดำเนินการ เป็นการถามวิธีการปฏิบัติต่างๆ แบบแผน ประเพณี ขั้นตอนของการปฏิบัติทั้งหลาย โดยแบ่งคำถามที่ใช้ออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

5.2.1 ถามระเบียบแบบแผน เช่น คำถามเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติตามระเบียบ ประเพณี หรือวัฒนธรรมของสังคม รวมทั้งแบบแผนการปฏิบัติในสิ่งต่าง ๆ ที่คนส่วนใหญ่ นิยมปฏิบัติ

5.2.2 ถามลำดับขั้นและแนวโน้ม เช่น คำถามเกี่ยวกับขั้นตอนของการ ปฏิบัติ และแนวโน้มของสิ่งที่จะเป็นไป

5.2.3 ถามการจัดประเภท เช่น การถามความสามารถในการจำแนกแจกแจงชนิด การจัดหมวดหมู่หรือประเภทของสิ่งของ เรื่องราว โดยยึดกฎเกณฑ์หรือวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นหลัก

5.2.4 ถามเกณฑ์ เช่น คำถามเกี่ยวกับความสามารถในการจดจำหลักเกณฑ์ต่างๆ หรือข้อกำหนดที่ยึดหลักสำหรับการพิจารณา การวินิจฉัยข้อเท็จจริง การกระทำหรือเรื่องราวต่างๆ ว่าคืออะไร และใช้สำหรับตัดสินสิ่งใด

5.2.5 ถามวิธีการ เช่น การถามวิธีปฏิบัติหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่จะทำให้ได้ผลลัพธ์ หรือเกิดผลตามที่ต้องการ โดยถามถึงวิธีการที่ใช้กันอย่างแพร่หลายจนทำให้ได้ผลที่มีประสิทธิภาพ

5.3 ถามความรู้รวบยอด เป็นการถามความสามารถในการจัดทำข้อสรุปหรือหลักการที่เกิดจากการผสมผสานหลักขณะร่วมเพื่อรวบรวมหรือย่อเนื้อหา โดยจะแบ่งคำถามความรู้รวบยอดออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

5.3.1 ถามหลักวิชาและการขยายหลักวิชา เช่น การถามสาระสำคัญของเรื่องที่ได้จากการสรุปรายละเอียดต่าง ๆ พร้อมทั้งสามารถนำหลักหรือเนื้อหาที่สำคัญไปสัมพันธ์เชื่อมโยงกับสิ่งอื่น

5.3.2 ถามทฤษฎีและโครงสร้าง เช่น การถามความสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากรายละเอียดหรือหลักวิชาต่างๆ ลงมาสรุปเป็นเนื้อหา สาระสำคัญ และสรุปเป็นกฎเกณฑ์ ทฤษฎี หรือโครงสร้างที่มีลักษณะร่วมกัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การสร้างคำถามในการวัดความรู้ นั้น ต้องวัดให้ครอบคลุมพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย และกระบวนการ โดยอาศัยการวัดหลายๆ วิธี ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายว่าจะวัดอะไร เช่น การวัดความรู้ในเรื่องหนึ่ง เป็นการถามรายละเอียดของเนื้อหาข้อเท็จจริงต่างๆ การวัดความรู้ในวิธีดำเนินการ เป็นการถามวิธีการปฏิบัติต่างๆ ตามแบบแผน ประเพณี ขั้นตอนการปฏิบัติทั้งหลาย และการวัดความรู้รวบยอดเป็นการถามความสามารถในการจัดทำข้อสรุปหรือหลักการที่เกิดจากการผสมผสานหลักขณะร่วมเพื่อรวบรวมหรือย่อเนื้อหา และในการค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวัดความรู้ด้วยข้อสอบแบบให้เลือกตอบ 4 ตัวเลือก โดยเน้นการวัดความรู้ความจำได้ ระลึกได้

## แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้

### 1. กระบวนการเรียนรู้

สุโท เจริญสุข (2545 : 90-91) อธิบายว่า กระบวนการเรียนรู้เป็นกรรมวิธีหรือกระบวนการ (Process) อย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นระหว่างตัวผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม กระบวนการของการเรียนรู้เป็นการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตัวผู้เรียนที่มีแรงจูงใจ (Motive) หมายถึง พลังงานอย่างหนึ่งของชีวิตที่เป็นแรงทำให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลออกมามีชนิดต่างๆ ของแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 3 อย่าง คือ

1. แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological motive) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้คนมีชีวิตไม่ตาย เช่น ความหิว การหลีกเลี่ยงอันตรายความเจ็บปวด ความปรารถนาในด้านการรักษาชีวิตอยู่ในอุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางจิต (Psychological motive) บางทีเรียกว่า “Ego motive” อำนาจต่อมนุษย์มาก เช่น ความต้องการความปลอดภัย ต้องการชื่อเสียง ให้คนอื่นยกย่อง แรงจูงใจทางจิตนี้มนุษย์ทำให้ปรารถนาได้ยากมาก มันจึงมีบทบาทต่อชีวิตมากยิ่งขึ้น

3. แรงจูงใจทางนิสัย (Habit motive) นิสัยให้ประโยชน์มากกับมนุษย์ เช่น การหิวผอม การแปร่งฟัน สูบบุหรี่ การรักษาความสะอาด การวางรูปทรงร่างกายให้สง่างาม การปรับระดับเสียงพูด เป็นต้น ผู้เรียนบังเกิดความมุ่งหมายในการเรียน (Goal) ทุกคนถ้ารู้ว่าตนเองจะทำอะไรทำไปเพื่ออะไร (คือจุดประสงค์) แน่ใจจะทำให้คนๆ นั้นสามารถแก้ไขอุปสรรคต่างๆ อันขัดขวางต่อชีวิตให้ลุล่วงไปด้วยความมานะ อดทนขยันขันแข็งและเกิดผลเต็มที่ ดังนั้นนักเรียนจึงต้องมีความมุ่งหมายในการเรียนเป็นเรื่องของเขาเองก่อนแล้ว และอาศัยการพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่มีคุณค่าเหมาะสมจริงๆ ต่อชีวิตและสังคม ข้อคิดเกี่ยวกับความมุ่งหมายในการเรียน

4. ผู้เรียนประสบอุปสรรคขัดขวางมิให้ไปถึงจุดหมายนั้นได้ง่ายๆ จำแนกออกเป็น 3 อย่าง ดังนี้

4.1 ความขัดแย้งกันของแรงจูงใจ

4.2 ความไม่พร้อมไม่บริบูรณ์ทางส่วนตัว

4.3 สิ่งแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย

เบนจามิน บลูม (Benjamin S.Bloom ; อ้างถึงใน มาลินี จุฑะธรรพ, 2541 : 56-57) ได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ว่า มี 6 ขั้นตอนดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หลังจากทีบุคคลได้เรียนรู้แล้วจะเกิดเป็นความรู้ติดตัวผู้เรียน โดยวัดได้จากการจำได้หรือท่องจำได้ เป็นต้น

2. ความเข้าใจ (Comprehension) ต่อจากขั้นที่ 1 บุคคลจะแปลความหมายหรืออธิบายสิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้วในขั้นที่ 1 เกิดความเข้าใจขึ้น

3. การนำไปใช้ (Application) เมื่อบุคคลได้เรียนรู้มีความเข้าใจแล้วจะสามารถนำความรู้และความเข้าใจไปใช้ได้ เช่น เรียนรู้พื้นที่ของรูปสี่เหลี่ยมใช้สูตรด้านกว้างคูณ



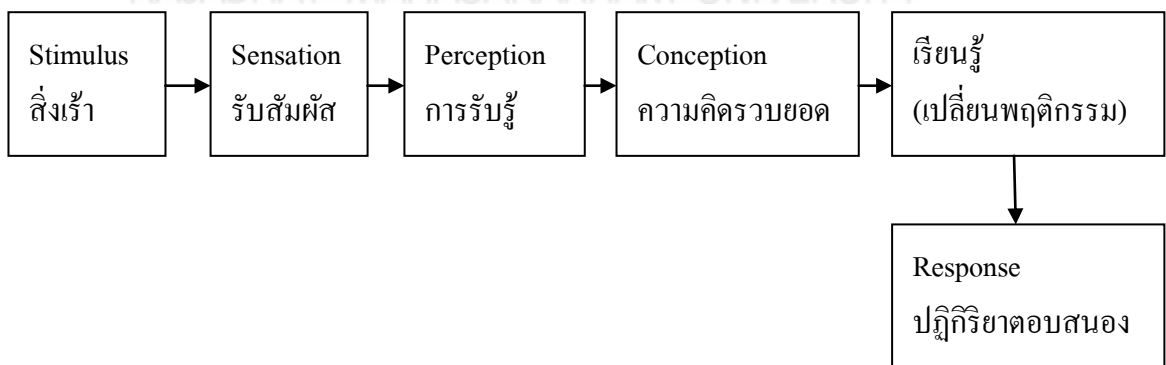
ด้านยาว ผู้เรียนสามารถอธิบายได้ ต่อจากนั้นผู้เรียนสามารถนำไปคำนวณหาพื้นที่ของห้องเรียนได้ เป็นต้น

4. การวิเคราะห์ (Analysis) เมื่อบุคคลได้เรียนรู้ถึงขั้นที่ 3 แล้วจะมีความสามารถในการวิเคราะห์ถึงที่มาของสูตร การคำนวณพื้นที่ของรูปสี่เหลี่ยมว่ามาจากผลรวมของพื้นที่ของหน่วยย่อย ๆ เป็นต้น

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) เมื่อบุคคลได้เรียนรู้ถึงขั้นที่ 4 แล้ว บุคคลจะมีความสามารถในการสังเคราะห์หรือสร้างสูตรขึ้นมาใหม่ เช่น การนำผลรวมของพื้นที่ของหน่วยย่อย ๆ มารวมกัน จะได้เป็นพื้นที่ของสี่เหลี่ยมใหญ่ จึงได้สูตรว่า พื้นที่สี่เหลี่ยมเป็นผลคูณของด้านกว้างและด้านยาว

6. การประเมินผล (Evaluation) เมื่อบุคคลได้เรียนรู้ถึงขั้นที่ 5 แล้ว บุคคลจะสามารถในการตัดสินใจหรือตีค่าหรือประเมินค่าของสิ่งที่พบเห็นว่าถูกต้องและดีงามหรือไม่

พระประสงค์ พรหมศรี (2546 : 21) ได้อธิบายกระบวนการเรียนรู้ จากการรู้ไปสู่การเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ คือ การเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อสิ่งเร้า (Sensation) ด้วยประสาททั้ง 5 แล้วส่งกระแสสัมผัสไปยังระบบประสาทส่วนกลาง ทำให้เกิดการแปลความหมายแล้วจะมีการสรุปผลของการรับรู้ เป็นความคิดรวบยอด เรียกว่า เกิดสังกัป (Conception) แล้วมีปฏิกิริยาตอบสนอง (Response) อย่างหนึ่งอย่างใดต่อสิ่งเร้าตามที่รับรู้ เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แสดงว่า การเรียนรู้ได้เกิดขึ้นแล้ว ประเมินผลที่เกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าได้ แล้ว ดังแสดงในภาพที่ 4



แผนภาพที่ 2 การเกิดกระบวนการเรียนรู้  
ที่มา : (พระประสงค์ พรหมศรี. 2546 : 21)

ในกระบวนการเรียนรู้ นั้น บุคคลจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีเพียงใด มากน้อย เพียงใดขึ้นอยู่กับ การรับรู้ซึ่งมีบทบาทมาก การรับรู้สิ่งเร้าของบุคคลนอกจากจะขึ้นอยู่กับตัวสิ่งเร้าและประสาทสัมผัสของผู้รับรู้แล้ว ยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิม หรือความรู้เดิมของผู้รับรู้ และพื้นฐานความรู้เดิมที่บุคคลที่มีต่อสิ่งเรียนด้วย

ลำดับในการเรียนรู้สามารถแบ่งตามระยะเวลาเป็น 3 ระยะ คือ ช่วงเริ่มต้น ช่วงกลาง และช่วงสุดท้าย ดังนี้

ช่วงเริ่มต้น (Beginning) : การเริ่มเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ช่วงแรกเกี่ยวกับ เจตคติ (Attitude) การรับรองการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ การทำให้ประสบการณ์ครั้งแรกของการเรียนหัวข้อใหม่ มีความรู้สึกปลอดภัย น่าสนใจ และประสบความสำเร็จได้ เพื่อความถูกต้องแม่นยำ ควรเน้นความสำคัญของจำนวนและคุณภาพของความพยายามที่ต้องการเพื่อความสำเร็จในภารกิจของการเรียนรู้ก่อนการเริ่มต้นของผู้เรียน การทำให้เกณฑ์การประเมินชัดเจนมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การส่งเสริมการตัดสินใจด้วยตนเองของผู้ใหญ่ในประสบการณ์การเรียนรู้ และความต้องการรู้และเน้นที่ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนตลอดกระบวนการเรียนการสอน การวางแผนกิจกรรมที่อนุญาตให้ผู้ใหญ่แลกเปลี่ยนสิ่งที่ตนได้เรียน

ช่วงกลาง (Middle) : เกี่ยวข้องกับการคงไว้ของกระบวนการเรียนรู้ กระตุ้น (Simulation) การนำเสนอความหลากหลายในกระบวนการและสื่ออุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการเรียนรู้ การใช้ความไม่สมดุลเพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ความรู้สึก (Affect) การทำให้เนื้อหา نامธรรม มีความคุ้นเคยยิ่งขึ้น การใช้เป้าหมายแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุถึงผลลัพธ์การเรียนรู้

ช่วงสุดท้าย (Ending) : การทำให้กระบวนการเรียนรู้เสร็จสมบูรณ์ เน้นที่ความสามารถ (Competence) การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอและทันที่กับผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ เมื่อใดก็ตามที่เป็นไปได้ให้ใช้วิธีการประเมินผลงาน การเสริมแรง (Reinforcement) การใช้ตัวเสริมทางบวกเป็นกิจวัตร กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี การสร้างทักษะที่ซับซ้อนและกิจกรรมการฝึกปฏิบัติ เมื่อการเรียนรู้มีผลที่ตามธรรมชาติ ช่วยผู้เรียนให้พัฒนาความตระหนักรู้ด้วย (นารีรัตน์ รักรวิจิตรกุล. 2544 : 93)

สุชา จันทร์หอม (ม.ป.ป., : 12-16) กล่าวถึงองค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้จะเกิดขึ้นตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจ
2. เป้าหมาย

3. ความตึงเครียด
4. การเลือกหาการกระทำที่เหมาะสม
5. การยึดถือการกระทำที่เหมาะสมไว้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2540 : 77) กล่าวถึงองค์ประกอบ 3 อย่างในกระบวนการเรียนรู้ ที่เป็นรากฐานของการเรียนรู้ทั้งหลาย คือ

1. อินทรีย์ (ตัวผู้เรียน) O-Organism
2. สิ่งเร้า S-Stimulus
3. ปฏิกริยาตอบสนองสิ่งเร้า R-Response

สุโท เจริญสุข (2545 : 94-97) กล่าวว่าถึงส่วนประกอบทำให้การเรียนรู้ได้ผลดี ดังนี้

1. จุดหมายในการเรียน
2. การรู้ความก้าวหน้าในการเรียน
3. การรู้จักตนเอง
4. อบรมของผู้เรียน
5. ทรัพยากรในชุมชน

จากองค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้ที่กล่าวมาประการหนึ่งที่เป็นตัวร่วมสำคัญ คือ อุปสรรค ก่อให้การเรียนรู้ไม่ประสบความสำเร็จก็ได้ และบางครั้งยังเป็นการเพิ่มแรงจูงใจเพื่อจะไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ แต่ยอมไม่มากเกินไปจนผ่านพ้นไปได้ ตามปกติธรรมดา นั้นเมื่อผู้เรียนบังเกิดมีสภาวะบางอย่างกระตุ้นให้มีความต้องการที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้ว ถ้าการกระทำบรรลุถึงเป้าหมายที่คิดไว้ได้ ผู้เรียนย่อมเกิดความพึงพอใจ แต่ถ้ามีอุปสรรคมาขัดขวางมิให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้ในทันทีทันใด ผู้เรียนมักจะมีอาการกระวนกระวายก่อให้เกิดสภาวะตึงเครียดขึ้น ความตึงเครียดนี้จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความแรงกล้าของแรงจูงใจและชนิดของอุปสรรคที่เกิดขึ้น (สุชา จันทร์หอม. ม.ป.ป. : 14) อุปสรรคย่อมส่งผลถึงผลลัพธ์ของการเรียนรู้ ก่อให้เกิดวิสัยทัศน์และวิธีคิดอย่างเชื่อมโยงของบุคคลลดลงด้วย

## 2. อุปสรรคของกระบวนการเรียนรู้

อุปสรรคขัดขวางการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท (Cross. 1981 ; อ้างถึงใน นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล. 2544 : 88-89)

2.1 อุปสรรคเกี่ยวกับสถานการณ์ (Situational Barriers) หมายถึง ผู้ใหญ่ต้อง

รับผิดชอบในงานอาชีพ ครอบครัว ทำให้ไม่มีเวลาและเงินเพียงพอที่จะใช้จ่ายในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้

2.2 อุปสรรคเกี่ยวกับสถานศึกษา (Institutional Barriers) ซึ่งได้แก่ การออกแบบโครงการการศึกษาของสถานศึกษาเป็นอุปสรรค ไม่ว่าจะเป็นตารางเข้าร่วมกิจกรรมสถานที่โครงการ ช่วงระยะเวลาที่จัดโครงการหรือรายวิชาที่ไม่สอดคล้องความต้องการของผู้เรียน

2.3 อุปสรรคเกี่ยวกับเจตคติของผู้เรียน (Dispositions Barriers) หมายถึง เจตคติของตนเองในฐานะที่เป็นผู้เรียนเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ เช่น เจตคติว่าแก่เกินที่จะเรียนแล้วตนเองไม่มีความสามารถพอที่จะเรียน เรียนสู้คนอื่นไม่ได้ เรียนไปแล้วก็ไม่เกิดประโยชน์อะไร รู้สึกอายหรือรู้สึกขี้เกียจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้

สุโท เจริญสุข (2545 : 93-94) กล่าวถึงอุปสรรคของกระบวนการเรียนรู้ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความขัดแย้งกันของแรงจูงใจ โดยเรามีแรงจูงใจหลายอย่างแต่เราจำต้องแก้ปัญหาที่ละประการ

2. ความไม่พร้อมไม่บริบูรณ์ทางส่วนตัว

3. สิ่งแวดล้อมไม่อำนวย

นาริรัตน์ รัทวิจิตรกุล (2544 : 103-104) ได้กล่าวว่า การถ่ายโอนความรู้เป็นการเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิมสามารถทำให้เกิดผลการถ่ายโอนทางบวก ความขัดสนบางอย่างจะถูกขจัดเมื่อผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิม ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจความคิดรวบยอดใหม่ จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้จากประเทศไทย เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้สามารถถ่ายทอดเชื่อมโยงจากกลุ่มหนึ่งหรือบุคคลหนึ่งสู่บุคคลหนึ่ง

### 3. การเรียนรู้ของบุคคล

จากแนวคิดของ บาร์เกอร์ (Barker, 1994 : 2) ที่กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้เป็นผลของการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ในชีวิตแล้วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เคยกระทำมาเป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะมั่นคง ในขณะที่ ชูเอลล์ (Shuell, cited in Schunk, D.H., 1986 : 24) มีแนวคิดที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมองว่าการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือความสามารถให้เป็นที่กำหนดอย่างคงทนถาวรซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนี้เป็นผลจากการปฏิบัติหรือจากการได้รับประสบการณ์ในรูปแบบอื่น ๆ

โดยทั่วไปแล้วมนุษย์มีแหล่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้จำแนกได้ 3 แหล่ง คือ

1. การศึกษาแบบธรรมชาติวิสัย เป็นการเรียนรู้เป็นธรรมชาติที่สุดหรือเรียกว่าเป็นการเรียนรู้แบบสัญชาตญาณ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่บุคคลได้รับและสะสมความรู้ทักษะ เจตคติ ความเข้าใจจากประสบการณ์ในชีวิตประจำวันและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ครอบครัวยุติธรรม การเล่นเกมการศึกษาแบบนี้ไม่มีการจัดระบบและไม่มีแบบแผนตายตัว

2. การศึกษาในระบบโรงเรียน หมายถึง การศึกษาที่มีสถาบันการศึกษา รับผิดชอบจัดระบบการศึกษาโดยตรง เช่น โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย เป็นการเรียนรู้โดยจัดระบบการแบ่งของอายุนักเรียน กำหนดพื้นฐานการเรียนรู้จากการจัดชั้นตอน เป็นระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อุดมศึกษา อาชีวศึกษา มีการได้รับวุฒิบัตร ปริญญาแก่ผู้สำเร็จ การวัดและการประเมินผลผู้ที่ถูกคัดเลือกให้ผ่านจะมาเป็นระบบมีมาตรฐานเดียวกัน

3. การศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง การศึกษาที่จัดขึ้นโดยสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่างๆ ในสังคมและนอกเหนือไปจากสถาบันการศึกษา เป็นกิจกรรมที่จัดนอกระบบโรงเรียนอาจดำเนินการ โดยแยกเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของกิจกรรมใหญ่ๆ ของสถาบันหรือหน่วยงานที่จัดกิจกรรมนั้นๆ ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะตอบสนองความต้องการและความสนใจทางการศึกษาของผู้เรียน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่ากระบวนการเรียนรู้ของการดำรงชีวิต โดยมีเป้าหมายเพื่อการดำรงอยู่ของชีวิตซึ่ง (ประเวศ วะสี. 2542 : 31) ก็ได้กล่าวไว้เช่นเดียวกันว่า กระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ เรียนรู้เพื่อตัวเอง (learning oriented) เรียนรู้เพื่อสิ่งนอกตัวที่สัมพันธ์กับตัวเองทั้งใกล้และไกล (Goal oriented) และการเรียนรู้เพื่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนกับสิ่งที่เกี่ยวข้องกันและกันเพื่อการดำรงชีวิตโดยธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปมักเรียนรู้เมื่ออยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่ตนเองมีปฏิสัมพันธ์โดยจะมีกระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้น และกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนี้ ก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของมนุษย์ตนเอง ถ้าเคยมีประสบการณ์ในการเรียนรู้เรื่องนั้นมาก่อน ก็จะทำให้มีความสามารถในการตีความและการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ดีขึ้น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์กับผลการวิเคราะห์และประมวลลักษณะกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลที่มีลักษณะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้ (เอกวิทย์ ฒ ถกลาง. 2539 : 45-49)

การลองผิดลองถูก โดยในอดีตนุชนัยเรียนรู้ที่จะดำรงชีวิตและรักษาเผ่าพันธุ์ของตนให้อยู่รอดด้วยการลองผิดลองถูกในการหาอาหาร ต่อสู้กับภัยธรรมชาติรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยจากประสบการณ์ดังกล่าวมนุษย์จะสะสมความรู้ความเข้าใจของตนไว้แล้วถ่ายทอดส่งต่อไปให้ลูกหลานเผ่าพันธุ์นั้นๆ ก็กลายเป็นจารีต ธรรมเนียม หรือข้อห้ามใน “วัฒนธรรม” ของเผ่าพันธุ์นั้นๆ และเมื่อระยะเวลาผ่านไปมนุษย์อาจลืมเหตุผลที่มาของธรรมเนียมปฏิบัติมนุษย์รู้แต่ว่าสังคมของตนต้องประพฤติปฏิบัติเช่นนั้นจึงจะอยู่รอดปลอดภัยหรือสามารถแก้ไข/ป้องกันปัญหาได้ ซึ่งความรู้และประสบการณ์ของมนุษย์เหล่านี้ได้รับการทดสอบอยู่ตลอดเวลาในการดำรงชีวิตจริง บางครั้งความรู้และประสบการณ์เหล่านี้ไม่สามารถนำมาใช้ได้หรือใช้แล้วไม่ประสบความสำเร็จมนุษย์ก็ต้องใช้ปัญญาคิดหาวิธีหรืออาจนำความรู้เดิมมาประยุกต์ใหม่ เมื่อคิดหาวิธีได้แล้วมนุษย์ก็นำมาใช้แก้ปัญหา ถ้าแก้ปัญหาได้สำเร็จก็จะจดจำความคิดและวิธีปฏิบัตินั้นไว้ ถ้าล้มเหลวก็จะจดจำไว้เป็นข้อห้าม ด้วยการสั่งสมประสบการณ์ดังกล่าว มนุษย์จึงสั่งสมความรู้และภูมิปัญญาในการดำรงชีวิตได้มากขึ้น

การลงมือกระทำจริง เป็นการปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริง แล้วถ่ายทอดต่อไปยังรุ่นลูกหลานแบบค่อยเป็นค่อยไปจนกลายมาเป็นแบบธรรมเนียมหรือวิถีปฏิบัติในชีวิต

การสืบทอดวิถีการ เป็นการสั่งสอนด้วยการบอกเล่า (Oral tradition) ในรูปแบบของเพลงกล่อมเด็ก คำพังเพย สุภาษิต และการสร้างองค์ความรู้ไว้เป็นลายลักษณ์ (literacy tradition) ซึ่งโดยทั่วไปในการถ่ายทอดภูมิปัญญาของชาวบ้านกระทำการสืบทอดวิถีการ และการสอนด้วยวาจาในกรณีที่เป็นศิลปะ/วิทยาการระดับที่มีความซับซ้อนหรือลึกซึ้ง จึงจะใช้วิธีลายลักษณ์ในรูปของตำรา เช่น ตำรายา ตำราปลูกบ้าน ตำราโหราศาสตร์ หรือผูกเป็นวรรณกรรม คำสอนภาษิต คู่มือ แผนที่ ตำนานนิทาน เป็นต้น

พิธีกรรม เป็นการเรียนรู้ในเชิงจิตวิทยา ที่มีอำนาจโน้มน้าวให้คนที่มีส่วนร่วมรับเอาคุณภาพและแบบอย่างพฤติกรรมที่ต้องการเน้นเข้าไปในตัวเอง เป็นการตอกย้ำความเชื่อและกรอบศีลธรรมจรรยาของกลุ่มคนตลอดจนแนวปฏิบัติ และความคาดหวัง โดยไม่ต้องใช้การจำแนกแจกเหตุผล แต่ใช้ศรัทธา ความขลัง และความศักดิ์สิทธิ์ของพิธีกรรม เป็นการสร้างกระแสความเชื่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยจะเน้นผลที่เกิดต่อสำนึกของผู้มีส่วนร่วมเป็นสำคัญ

ศาสนาทั้งในด้านหลักธรรมคำสอน และการปฏิบัติ ตลอดจนพิธีกรรมและกิจกรรม ต่างๆ ทางสังคมของชุมชนในเชิงการเรียนรู้ ล้วนมีส่วนตอกย้ำภูมิปัญญาที่เป็นอุดมการณ์แห่งชีวิตให้อยู่ในกรอบและบรรทัดฐานของความประพฤติให้มีความมั่นคง อบอุ่น

ทางจิตใจเป็นที่ยึดเหนี่ยวแก่ตน สถาบันศาสนาจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของคนที่อยู่ร่วมกัน เป็นหมู่เหล่า นอกจากศาสนายังเป็นหลักในการหล่อหลอมบ่มเพาะทั้งความประพฤติ สติปัญญาและอุดมการณ์แห่งชีวิต

การแลกเปลี่ยนความรู้/ประสบการณ์ ระหว่างกลุ่มคนที่แตกต่างกันทั้งในทางชาติพันธุ์ ถิ่นฐานทำกิน รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนกับคนต่างวัฒนธรรม ทำให้กระบวนการเรียนรู้ขยายตัวมีความคิดใหม่ และวิธีการใหม่เข้ามาทั้งในลักษณะของการกลมกลืน หรือ ขัดแย้งแต่ก็ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งในด้านสาระ รูปแบบและวิธีการ นอกจากนี้ กระบวนการเรียนรู้ของคนในสังคม ยังมีผลวัดส่วนหนึ่งไปกับกระแสเทคโนโลยีข้อมูล ข่าวสารอันทันสมัย ส่วนหนึ่งไปกับโลกกายภาพหรือธรรมชาติแวดล้อม และส่วนหนึ่งมุ่งมันไปทางจิตวิญญาณ ขณะเดียวกันก็มีการกระจายเครือข่ายและการขยายตัวของการเรียนรู้อย่าง กว้างขวางและหลายรูปแบบ

การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม (Cultural reproduction) ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้ง ทางสิ่งแวดล้อม ทางเศรษฐกิจและทางสังคม ได้มีการพยายามเลือกเฟ้นเอาความเชื่อและธรรมเนียมปฏิบัติที่สืบทอดกันมาในสังคมประเพณีมาผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมใหม่ โดยให้ตรงกับฐาน ความเชื่อเดิม และสามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาในบริบทใหม่ได้ในระดับหนึ่ง การผลิต ซ้ำทางวัฒนธรรมจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้อีกลักษณะหนึ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในสังคม

ครูพักลักจำ เป็นกระบวนการเรียนรู้วิธีหนึ่งที่มีมาแต่เดิม และน่าจะยังมีอยู่ ต่อไป วิธีการครูพักลักจำเป็นการเรียนรู้ในทำนองแอบเรียน แอบลองทำดู ตามแบบอย่างที่เราได้ สังกัดอยู่เงียบ ๆ แล้วรับเอามาเป็นวิธีการของตนเมื่อสามารถทำได้จริง

## การพัฒนาบุคลากร

### 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

#### 1.1 ความหมายและความสำคัญ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจหลักของการพัฒนา ได้มีผู้ให้ความหมาย ของคำว่าพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

อาชัญญา รัตนอุบล (2554 : 2) ได้กล่าวว่า การอบรมเป็นกระบวนการพัฒนา ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) ของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มี ประสิทธิภาพ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ได้ดียิ่งขึ้น

จากคำจำกัดความสามารถ สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรคือการทำให้นุ้ษย์ ความก้าวหน้าทางความรู้ ความสามารถ และ ทักษะ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงผลงาน ภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

การพัฒนาศักยภาพเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล แม้ว่าใน การจัดการบุคคลเข้าทำงานจะมีการสรรหาและผ่านกระบวนการคัดเลือกมาอย่างดีแล้วก็ตาม ไม่ได้ประกันว่าบุคคลเหล่านี้จะเป็นบุคคลที่มีเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด เสมอไป จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน และสามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงกับความเจริญทางด้านวิทยาการสมัยใหม่รวมทั้ง เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

## 2. การพัฒนาศักยภาพ

### 2.1 ความหมายของการพัฒนาศักยภาพ

ความหมายของการพัฒนาศักยภาพ ได้มีผู้ศึกษา และเชี่ยวชาญผู้ให้ความหมาย ของการพัฒนาศักยภาพไว้ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 118) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีการต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับ บุคคลในองค์กร ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีความ รับผิดชอบต่องาน อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พยอม วงศ์สารศรี (2532 : 152) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพ ประสบผลสำเร็จ เป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง กระบวนการ ให้การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมี ทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในการค้นคว้าครั้งนี้หมาย รวมถึงการพัฒนาตัวเองของก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน และการพัฒนาลูกบ้านหรือประชาชนใน หมู่บ้านเพื่อรองรับการเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC ในปี พ.ศ. 2558

### 2.2 ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพ

บุคลากรเป็นตัวสำคัญในการดำเนินงานในองค์กรต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ถ้า บุคลากรได้รับการพัฒนาให้ปฏิบัติงานตามศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่แล้ว การดำเนินงานใน องค์กรนั้นก็จะมีบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพแน่นอน ดังนั้น ในการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่การเข้า



สู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC ในปี พ.ศ. 2558 นั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตัวผู้นำหมู่บ้านและได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

กิติมา ปริดีคิลก (2532 : 118) กล่าวไว้ว่า วงการต่างๆ ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอย่างมาก แม้ในวงราชการก็มีการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างแพร่หลาย เห็นได้จากมีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร ไม่เพียงแต่ทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลให้ได้ผลสูง และเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในด้านการเลื่อนตำแหน่งงานอีกด้วย

ธีระวุฒิ เจริญราษฎร์ และคณะ (2536 : 176) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. สำหรับบุคคลที่เข้ารับงานใหม่ จะต้องมีการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจตลอดจนนโยบาย ระเบียบแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อให้บุคลากรใหม่เหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานได้
  2. งานบางอย่างมีเทคนิคเฉพาะบุคลากรที่ได้รับการสรรหาใหม่ต้องได้รับการพัฒนาเทคนิคเฉพาะให้เหมาะสมกับงาน
  3. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเทคนิคใหม่ๆ ในการจัดการจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ปรับใช้เทคโนโลยีทั้งที่เป็นวัสดุ อุปกรณ์และวิธีการในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
  4. เมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งใหม่ จะต้องพัฒนาบุคคลที่ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับการเลื่อน และแต่งตั้ง
- สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และสามารถติดตามวิทยาการใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ทันทั่วทั้งที่ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และหน่วยงานได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

### 2.3 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญมากมายหลายท่าน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

บิสลือบ (Bisliop. 1979 : 172 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สักดิ์คำดวง. 2545 : 21) กล่าวไว้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรมี 6 ขั้นตอน คือ

1. ศึกษาความต้องการ (Needs) ว่าบุคลากรมีความต้องการอะไร
2. วิเคราะห์ความต้องการ (Analysis) โดยรวมว่าต้องการอะไร เพื่อจะได้ดำเนินการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
3. การพัฒนา (Development) โดยวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพเป็นจริง
4. ความเป็นไปได้ของโครงการ (Validation) ศึกษาโดยทำการค้นคว้าทดลอง ปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้โครงการดำเนินไปด้วยดี
5. การปฏิบัติตามโครงการ (Implementation) จำเป็นต้องหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ เพื่อชี้แนะและให้การฝึกอบรม
6. การประเมินผล (Evaluation) ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยดำเนินการเป็นระยะและพิจารณาอย่างมีหลักเกณฑ์

เมธี ปิณฑานนท์ (2529 : 108– 116) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรว่า มีดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน
2. จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการรับผิดชอบ
3. กำหนดความต้องการต่างๆ ในการพัฒนา
4. เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด
5. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด
6. ประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนา การวางแผนบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

#### 2.4 วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรนั้น สามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งมีผู้ศึกษา นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญกล่าวไว้ ดังนี้

ธีระวุฒิ เจริญราษฎร์ และคณะ (2536 : 176-177) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคคลมีหลายวิธี ซึ่งวิธีการใดจะเหมาะสมกับหน่วยงานหรือองค์กรใดนั้น ขึ้นอยู่กับบทบาทภารกิจ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน หรือองค์กรนั้นเป็นสำคัญ วิธีที่สำคัญๆ ในการพัฒนาบุคคลมี ดังนี้

1. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ

ในการปฏิบัติงานที่นิยมกันอย่างแพร่หลายในการพัฒนาบุคคล เหมาะสมที่จะใช้พัฒนาคนเป็นกลุ่ม

2. การไปศึกษา อบรม ดูงาน คือ การที่หน่วยงานหรือองค์กรส่งคนไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงาน เป็นการส่งคนไปพัฒนาภายนอกองค์กร

3. การประชุมชี้แจงปฏิบัติการ คือ การที่หน่วยงานพัฒนาความรู้ความชำนาญ เจตคติของบุคลากรในสังกัด โดยวิธีการประชุมชี้แจง หรือปฐมนิเทศ รวมถึงการหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

4. การพัฒนาตนเอง คือ การให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาคู่มือปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ เป็นต้น

จรรยา เกษโพณฑทอง (2541 : 16) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรอาจทำได้

3 ทาง คือ

1. การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติการ หรือปฐมนิเทศ (Orientation)

การฝึกอบรมประเภทนี้ จัดขึ้นสำหรับผู้เข้ารับราชการใหม่ หรือผู้ปฏิบัติงานใหม่เพื่อให้ทราบถึงความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการจัดองค์กรของหน่วยงานนั้นๆ ให้รู้จักสถานที่ต่าง ๆ ในองค์กรของตน โดยเฉพาะในหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติงานใหม่ สามารถปฏิบัติงานที่จะได้รับมอบหมายโดยปราศจากความกลัว เพราะโดยทั่วไปผู้ปฏิบัติงานใหม่มักจะใหม่ต่อสถานที่ ใหม่ต่อลักษณะงานและสภาพแวดล้อม ดังนั้น ขวัญในการทำงานของผู้นั้นย่อมจะไม่อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้เต็มที่ การอบรมปฐมนิเทศเป็นวิธีที่จะช่วยขจัดเพื่อผ่อนคลายสถานการณ์เช่นนั้นได้

2. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (In-service training) ได้แก่

2.1 ฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงานจริงๆ ในกรณีนี้ จะทำเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มก็ได้ ในระยะเวลาควรอธิบายให้เข้าใจถึงหลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติงานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง อาจลำดับขั้นตอนของการฝึกปฏิบัติงานได้ ดังนี้

2.1.1 อธิบายให้ทราบถึงหลักและวิธีโดยทั่วไป

2.1.2 สาธิตให้ดูจากของจริง

2.1.3 ให้ผู้เข้ารับการฝึก ทดลองปฏิบัติ

2.1.4 แก้ไขข้อบกพร่องและชี้แจงให้ผู้รับการฝึกอบรมทราบ

2.1.5 ติดตามดูการทดลองปฏิบัติงานและให้ทดลองซ้ำหลายๆ ครั้ง

จนแน่ใจว่าจะสามารถทำได้ด้วยตนเอง

2.2 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill training) การฝึกนี้ เป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางวิทยาการของโลกที่ก่อให้เกิดมีประดิษฐ์กรรมใหม่ๆ มาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานนั่นเอง

2.3 การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisory training) ทั้งนี้เพราะ หัวหน้างานเป็นกุญแจดอกสำคัญของงานในระดับรองๆ ลงไป

2.4 การฝึกอบรมระดับการจัดการ (Managerial training) หมายถึงการ อบรมระดับผู้จัดการ ระดับรอง หรือหัวหน้างานที่มีภาระรับผิดชอบสูงกว่าหัวหน้างานทั่วไป มักจะเกี่ยวกับจิตวิทยาการบริหาร (Administrative) ภาวะผู้นำ (Leadership) ภาวะสร้างสรรค์ (Creativity) ศิลปะการเกลี้ยกล่อม (Persuasion) และการวินิจฉัยสั่งการ (Decision making) เป็นต้น

2.5 การพัฒนานักบริหาร (Executive development) นักบริหาร หมายถึง ผู้มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับผู้อื่นในการพิจารณา ตัดสินใจทั้งใน ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ได้แก่ กรรมวิธีที่จะช่วยให้นักบริหารได้รับความชำนาญ (Skill) ความถนัด (Aptitude) ความรู้ (Knowledge) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสมและจำเป็น เพื่อสัมฤทธิ์ผลงานทั้งหมด

3. การฝึกฝนตนเองของผู้บังคับบัญชา (Interpersonal skill) เพื่อให้เกิด ความศรัทธา และความนิยมก่อนที่จะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา มีดังนี้

- 3.1 มีความตั้งใจที่จะฝึกตนเองให้ทันกับเหตุการณ์
- 3.2 แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นแบบกันเอง
- 3.3 ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการอื่นๆ
- 3.4 ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง
- 3.5 ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนต่างๆ
- 3.6 ศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาเกี่ยวข้องกับงาน เพื่อความรู้อื่นๆ
- 3.7 เข้าร่วมประชุม สัมมนา เมื่อมีโอกาส
- 3.8 เป็นผู้นำอภิปรายและบรรยายในบางโอกาส
- 3.9 เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจ
- 3.10 หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว

### 3.11 เข้าศึกษาบางวิชาในสถาบันอุดมศึกษา

### 3.12 คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

กล่าวโดยสรุป วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี การที่จะเลือกใช้วิธีการใดขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร และความต้องการของบุคลากรเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาโดยการฝึกอบรม การพัฒนาโดยการศึกษาต่อ การพัฒนาโดยการศึกษาดูงาน และการพัฒนาโดยการพัฒนาตนเอง ซึ่งในการค้นคว้าครั้งนี้แนวทางในการเตรียมพร้อมรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC ในระดับหมู่บ้านอาจจะต้องมีการเตรียมคนให้สามารถรองรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ การพัฒนาบุคลากรไว้รองรับอาจมีความจำเป็น โดยเฉพาะผู้นำหมู่บ้านควรมีการอบรมในหลาย ๆ เรื่องให้ทันกับภาวะความเปลี่ยนแปลงของโลก

## 2.5 ตัวแบบการพัฒนาคน

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ; (อ้างถึงใน สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2551 : 80-88) ได้ทรงกล่าว ตัวแบบการพัฒนาของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ตัวแบบนี้ได้จากการค้นคว้าเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ใกล้ชิดสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ และการศึกษาห้องที่อันเป็นแหล่งที่ตั้งของโครงการต่างๆของพระองค์ท่าน โครงการหลักอันเป็นที่มาของตัวแบบแบ่งออกเป็นสี่ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านศาสนา ด้านสาธารณสุข และด้านศิลปวัฒนธรรม แต่ละด้านมีโครงการเฉพาะอีกจำนวนมาก มากพอที่จะให้ตัวแบบการพัฒนาสังคมที่เด่นชัดตัวแบบหนึ่ง ตัวแบบนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนเป้าหมายของการพัฒนา ส่วนหลักการพัฒนาและส่วนวิธีการพัฒนา

### 1. เป้าหมายการพัฒนา

ผู้ศึกษาผลงานพัฒนาสมเด็จพระเทพฯ จำนวนหนึ่งแล้วจะเห็นว่า ทรงยึด “คน” เป็นเป้าหมาย นั่นเอง ทำให้คนเป็น “คนพัฒนา” หรือเป็น “คนเจริญ” ซึ่งมีความหมายต่อไปอีกว่า มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อเลี้ยงตัวเอง มีความรู้ความชำนาญอื่น ที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในสังคม เช่น รู้จักสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง รู้จักรักษาสุขภาพอนามัย รู้จักเข้ากับคน เป็นต้น และมีคุณธรรม คือ การเห็นแก่ผู้อื่นตามสมควร ไม่เห็นแก่ตัวแต่ฝ่ายเดียว

ผลงานพัฒนาของสมเด็จพระเทพรัตนสุดาฯ ที่ยืนยันเป้าหมายนี้มีมาก โดยเฉพาะงานพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และสาธารณสุข เพียงด้านการศึกษาอย่างเดียวก็เห็นว่า พระองค์ท่านพัฒนาตั้งแต่เด็กเล็ก อนุบาล เรื่อยไปจนถึงอุดมศึกษาที่โรงเรียนนายร้อย จปร.

เรียกได้ว่าครบวงจร

ที่กล่าวมาไม่ได้หมายความว่า สมเด็จพระเทพฯ มิได้พัฒนาสิ่งอื่นเลย พระองค์ท่านพัฒนาอย่างอื่นด้วย เช่น การเกษตร ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ หรือพัฒนา ดิน น้ำ แต้นั้น เป็นเพียง “เป้าหมายอุปกรณ์” (instrumental goal) เป็นเครื่องมือไปสู่เป้าหมายสุดท้าย (Ultimate goal) คือ “คน”

เป้าหมายการพัฒนาจะยิ่งชัดเจนขึ้นไปอีก หากพิจารณาความพยายามพัฒนา คนไม่ปรกติ เช่น คนหูหนวก คนพิการ และเด็กกำพร้า เสมือนจะทรงคำขวัญ (slogan) ในพระราชหฤทัยว่า “...จะพัฒนาคนไทยทุกคนไม่มีเว้น”

## 2. หลักการพัฒนา

หลักการพัฒนา คือ แนวปฏิบัติที่จะต้องยึดถือในการดำเนินการพัฒนาสังคม ให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

พิจารณาจากเอกสารและผลงานพัฒนาในด้านต่างๆแล้วพอจะสรุปหลักการที่ สมเด็จพระเทพฯ ทรงยึดถือเป็นแนวในการทำงานของพระองค์ดังนี้

2.1 การช่วยตนเอง พึ่งตนเอง ทรงปลูกฝังหลักการนี้ให้อยู่ในความรู้สึก ของคนที่พระองค์พัฒนา ไม่ว่าจะในหมู่คนปรกติ หรือคนไม่ปรกติ ตัวอย่างได้แก่โครงการ เกษตรกรเพื่ออาหารกลางวันก็มี หรือโครงการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการพัฒนาการศึกษา ระดับอื่นก็ตาม

2.2 การเริ่มจากสภาพที่เขาเป็นอยู่ นั่นคือ ชาวบ้าน หรือเด็กเขาเคยมีชีวิต อยู่อย่างไร มีความรู้ หรือฐานะอย่างไร ให้เริ่มจากตรงนั้น แล้วจึงค่อยๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ให้ดีขึ้น ให้สูงขึ้น พระองค์ทรงไม่นิยมให้เปลี่ยนแปลงอย่างฮวบฮาบ นำเอาเครื่องมือเครื่องใช้ ในเมืองเข้ามาใช้ในชนบทอย่างทันทีทันใด ดังตัวอย่างครูชนบทขออุปกรณ์การสอนจาก พระองค์ ไม่พระราชทาน

2.3 การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นเพราะเป็นสิ่งใกล้ตัว ชาวบ้านย่อมรู้จักดี จึง นำมาใช้ได้ทันทีไม่ต้องมีการศึกษาทำความเข้าใจใหม่ ไม่ต้องรอกจากภายนอกซึ่งไม่รู้จะใช้ เวลานานเท่าใด ตัวอย่าง พี่เลี้ยงในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ใช้สาวชาวบ้านที่นำไปอบรมเรื่องเด็กมา ทำงานเสริมด้วย แม่บ้านมาเข้าเวรช่วยกันดูแลลูกแทน ช่างสร้างศูนย์ฯ ก็ใช้คนท้องถิ่น ผัก พันธุ์ สัตว์ก็ใช้ของท้องถิ่น

2.4 การมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น มีตัวอย่างดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โครงการพัฒนาทุกโครงการต้องพยายามนำชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อเขาจะได้เรียนรู้และ

มีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น นั่นคือ การพัฒนา

2.5 วัฒนธรรมและผู้นำท้องถิ่น หรือกล่าวง่ายๆ ว่า ทรงยึดความเป็นไทยไว้อย่างมั่นคง นำความเจริญจากภายนอกเข้ามาผสมผสานหรือเพิ่มเติม ทำให้ศิลปะไทยสถาปัตยกรรมไทย เป็นต้น

2.6 ความมีประสิทธิภาพ การดำเนินการพัฒนาต้องมีโครงการทำงาน ต้องมีการประเมินผลเป็นระยะๆ เพื่อให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างมากแต่ใช้เวลาน้อย คนน้อยและเงินน้อย ตัวอย่างอาจได้จากทุกงานของพระองค์โดยเฉพาะ โครงการเพิ่มคุณภาพการศึกษา โครงการปฏิสังขรณ์วังและวัด

2.7 การประสานงาน งานพัฒนาแต่ละโครงการของสมเด็จพระเทพฯ จะมีลักษณะของการร่วมมือประสานงานกันระหว่างหลายหน่วยงาน ทั้งที่เป็นราชการและเอกชน เช่น การช่วยเหลือโรงเรียนคนตาบอดที่จังหวัดเชียงใหม่ หน่วยงานที่ให้ความร่วมมือคือ วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค กองทัพบก ตำรวจตระเวนชายแดน โรงเรียนอาชีวะ โรงเรียนมัธยมสามัญฯลฯ โครงการอนามัยเด็กที่จังหวัดนครราชสีมา เป็นการร่วมมือกันระหว่าง สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงเกษตรและกระทรวงศึกษาธิการ ที่เรียกว่า 4 กระทรวงหลัก

2.8 การทำงานเชิงรุก ตัวอย่างคือ การเสด็จเยี่ยมราษฎรของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ณะนะการทำมาหากิน การฝึกอาชีพ หรือการรักษาสุขภาพอนามัย และการป้องกันการทำลายธรรมชาติแวดล้อม ด้านงานของสภาอากาศให้มีการศึกษาหาข้อมูลไว้ล่วงหน้าก่อนเกิดภัย สาธารณะการฝึกอบรมคนทั่วไปและเจ้าหน้าที่ให้รู้จักรักษาและป้องกันตัวจากภัยต่างๆ การเสริมสร้างเครื่องมืออุปกรณ์ รวมทั้งการขยายหน่วย เพิ่มศูนย์การปฏิบัติงานให้มากขึ้น เช่น สภาอากาศภาคใต้ที่กำลังก่อสร้างที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งจะมิขนาดของบริการได้เปรียบสภาอากาศ กรุงเทพฯ เป็นต้น

2.9 ความมีคุณธรรมและศิลปะ เป็นลักษณะเด่นอีกด้านหนึ่งของงานพัฒนาสมเด็จพระเทพฯ จะเห็นว่าคนที่พระองค์มุ่งพัฒนาไม่ได้มุ่งให้มีความรู้ความสามารถแต่อย่างเดียว แต่จะต้องควบคู่มากับคุณธรรมและความดีที่ได้ประพุดิพระองค์เป็นตัวอย่าง สนับสนุนส่งเสริมด้านศาสนา กตัญญูรู้คุณบิดามารดา ครูบาอาจารย์ ชื้อสัตย์และขยันหมั่นเพียร ดังที่ได้ทรงพระนิพนธ์ไว้ในหนังสือศาสนสุภาษิต เป็นต้น ในขณะเดียวกัน งานพัฒนาของพระองค์ไม่มุ่งเฉพาะด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม แต่ให้มีความสวยงาม ความไพเราะไปด้วย เช่น แม้อย่างก็ให้คัด การอ่านถูกต้องก็ให้คัดเรื่อยไปจนถึงวรรณคดี ศิลปะด้านต่างๆ

2.10 การเชื่อมประสานด้านเวลา เป็นหลักการทำงานพัฒนาอีกประการหนึ่งที่ทรงยึด กล่าวคือ ทรงเอาพระทัยใส่ทั้งงาน โบราณคดี ประวัติศาสตร์ศึกษาและอนุรักษ์ โบราณสถานและขนบธรรมเนียมประเพณีไทย เป็นอาทิ ซึ่งเป็นเรื่องของอดีต พัฒนาคุณภาพชีวิต คุณภาพการศึกษา ให้โอกาสชีวิตแก่ผู้ด้อยโอกาสในเวลาปัจจุบันที่ทรงทำกับเด็กและเยาวชน เด็กนักเรียนในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนหรือให้เด็กกำพร้า เด็กพิการได้มีโอกาสศึกษาและฝึกอาชีพ เป็นต้น ในขณะที่เดียวกัน ทรงสนใจเรื่องของอนาคต นำความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เข้ามาใช้ เริ่มจากพระองค์เองใช้คอมพิวเตอร์ในงานส่วนพระองค์ เช่น งาน นิพนธ์วิชาการและสารคดีในสภากาชาด หน่วยงานที่พระองค์รับผิดชอบโดยตรง ให้ใช้ เครื่องมือทันสมัยต่างๆ ในการป้องกันเตรียมตัวรับและปฏิบัติการเมื่อเกิดสาธารณภัย ตลอดจน การนำเอาภาพถ่ายจากดาวเทียมมาใช้ตรวจดินเพื่อการเกษตร หรือการศึกษาโบราณคดี เป็นต้น งานพัฒนาของพระองค์จึงครอบคลุมสามกาลเวลา

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ได้ทรงสรุปไว้ว่า ทรงยึดหลัก 10 ประการ คือ หลักช่วยตัวเอง พึ่งตัวเอง หลักการเริ่มจากสภาพที่เป็นอยู่ หลักการใช้ ทรัพยากรธรรมชาติท้องถิ่น หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักวัฒนธรรมและผู้นำท้องถิ่น หลักประสิทธิภาพ หลักประสานงานหลักทำงานเชิงรุก หลักคุณธรรมและศิลปะ และหลัก เชื่อมประสานด้านเวลา โดยที่หลักการเหล่านี้จะเป็นกรอบให้การดำเนินงานหรือปฏิบัติงาน พัฒนาที่เรียกว่า วิธีการพัฒนาอันจะก่อผลสุดยอด คือ คนพัฒนา

### 3. วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนา ที่สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ได้ทรงให้แนวคิดไว้ว่า ขณะที่หลักการมีรูปเป็นการคิด เป็นนามธรรม ส่วนวิธีการเป็นการกระทำเป็นรูปธรรม วิธีการพัฒนาเป็นการนำเอาหลักการพัฒนามาลงมือปฏิบัติให้เกิดผล

จากผลการศึกษางานพัฒนาของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ พบว่า พระองค์ท่านทรงใช้วิธีการ 4 วิธีการต่อไปนี้ในการทรงงานพัฒนา

3.1 วิธีการให้การศึกษายอบรม กล่าวคือ โครงการพัฒนาแต่ละโครงการ จะต้องมีการให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นและเรื่องที่เกี่ยวข้องเป็นข้อมูลเบื้องต้นเสียก่อน แล้วฝึกความชำนาญในการทำสิ่งนั้นให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ หากให้ความรู้ความเข้าใจ นั้น รวมไปถึงการรู้ข้อดีข้อเสีย ประโยชน์ที่จะได้รับ หรือทุนที่จะต้องลงไปในเรื่องนั้นๆ ด้วย หากผู้ถูกพัฒนาเป็นเด็กเล็กยังไม่เพียงสามกานัก ความรู้ความเข้าใจหรือข้อมูลนั้นก็จะต้องแก่ ผู้เกี่ยวข้อง โดยตรงกับงานนั้น กรณีตัวอย่าง อาทิ



- 3.1.1 การสอน การบรรยายในชั้นเรียน โรงเรียนนายร้อย จปร.
- 3.1.2 พระราโชวาทในพิธีต่างๆ เช่น พิธีพระราชทานปริญญาบัตร
- 3.1.3 การกำหนดให้นักเรียน เช่น นายร้อย จปร.ศึกษาวิจัยชุมชน ศึกษา

#### คูงานภาคสนาม

- 3.1.4 การจัดตั้งสถาบันการศึกษาระดับต่าง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วิทยาลัย  
วัง โรงเรียนปียชาติพัฒนา การพัฒนาห้องสมุดโรงเรียน
- 3.1.5 การจัดตั้งชมรมนักเรียน หรือคณาจารย์ โรงเรียนนายร้อย จปร. ไป  
ช่วยสอนวิชาโรงเรียนประถม หรือมัธยมในจังหวัดนครนายก
- 3.1.6 การให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ ประถม มัธยม  
ไปจนถึงอุดมศึกษาทั้งนักเรียนปกติ และไม่ปกติ ทั้งในและต่างประเทศ
- 3.1.7 การฝึกอาชีพของนักเรียน ผู้ใหญ่ ตลอดจนสมาชิกมูลนิธิสายใจ  
ไทย
- 3.1.8 การให้การศึกษาผ่านทางคณะกรรมการดำเนินงาน

3.2 วิธีทำงานกับกลุ่มคน หมายถึง วิธีการพัฒนาที่อาศัยกลุ่มคน หรือชุมชน  
เป็นหลักหรือเป็นสะพานไปสู่การพัฒนาคนแต่ละคนซึ่งมีมากและทำได้ยากประชาชนได้รับการ  
พัฒนาครั้งละหลายคน ชาวบ้านได้ช่วยกันทำความเข้าใจสอนกันเอง ช่วยกันจำ และ  
นำไปใช้ได้อย่างมั่นใจ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ทรงใช้วิธีนี้หลายรูปแบบด้วยกัน อาทิ

3.2.1 ทรงศึกษาและทำความเข้าใจชุมชน และสังคมไทย ระบบราชการ  
หน่วยงานไหนมีหน้าที่อะไร มีสาขาอยู่ที่ไหนบ้าง

3.2.2 ทรงเข้าไปในชุมชนชนบทและเมืองในต่างจังหวัด ศึกษาสภาพ  
และพบปัญหาที่ชาวบ้านประสบ

3.2.3 ตั้งคณะบุคคลขึ้นมาทำงานรับผิดชอบ เช่น คณะกรรมการต่างๆ  
กำหนดให้มีแผนหรือโครงการดำเนินงาน เพื่อแบ่งความรับผิดชอบระหว่างผู้เกี่ยวข้อง

3.2.4 กำหนดงานเริ่มงานเสร็จ วัสดุ และงบประมาณที่จะใช้เพื่อการ  
ติดตามและประเมินผล

3.2.5 ชักนำหน่วยงานภายนอกชุมชน เช่น หน่วยงานราชการ หรือ  
เอกชนเข้ามาช่วยงานด้านวัสดุ เงิน หรือวิชาการ

3.2.6 แนะนำสนับสนุนให้ชาวชนบท นักเรียนออกไปเรียนรู้ และฝึก  
ความชำนาญต่างๆ นอกชุมชน

3.2.7 เสริมเชื่อมชาวบ้าน นักเรียนและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในชุมชนหรือนอกสำนักงาน เพื่อส่งเสริมขวัญ และกำลังใจ

3.2.8 ทรงสนทนาค้นเคยกับประชาชนและเจ้าหน้าที่ในวงการต่างๆ อย่างกว้างขวางมาก

3.3 วิธีพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (PAR) เป็นวิธีการชนิดที่นักพัฒนาไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร เช่น พัฒนาการ ครู นักส่งเสริมการเกษตร หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การพัฒนาเอกชน (NGO = Non-governmental organization) ดำเนินการพัฒนาในชุมชน เช่น ส่งเสริมการเลี้ยงไก่ การขุดสระขังน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง รณรงค์การอ่านออกเขียนได้ เป็นต้น พร้อมกับการศึกษาค้นคว้างานพัฒนาชุมชนประเภทนั้นๆ ไม่ได้ โดยมีประชาชนในโครงการหรือชาวบ้านนั่นเองเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาทั้งในฐานะผู้ถูกพัฒนา (Target System) ในฐานะนักพัฒนา (Change agent) และฐานะนักวิจัย (Researcher) ดังนั้นนักพัฒนาในกระบวนการวิธีนี้จึงเป็นทั้ง นักปฏิบัติ (practitioner) คือเป็นผู้กระทำการพัฒนา และในขณะเดียวกันก็เป็นนักวิจัย (Researcher) คือการเป็นผู้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโครงการนั้นไว้ตลอดเวลา จัดระเบียบข้อมูลเป็นประเภทเป็นหมวดหมู่ให้ง่ายแก่การเข้าใจและใช้วิเคราะห์วิจารณ์ว่าโครงการกำลังดำเนินไปคู่เป้าหมายหรือไม่ มีข้อบกพร่องอะไรที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือไม่ มีส่วนใดอะไรที่ควรส่งเสริมต่อไปหรือไม่ รวมทั้งการหาแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องของโครงการมาเสนอด้วย เป็นต้น สรุปว่า นักวิจัยเป็นนักศึกษานักวิเคราะห์วิจารณ์ที่คอย จับตา ดูความเป็นไปของโครงการอยู่ตลอดเวลา

นอกจากนั้น ในกระบวนการวิธีพัฒนาแบบนี้ ผู้นำชาวบ้านเองก็มีบทบาทสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าเจ้าหน้าที่นักพัฒนา กล่าวคือ ผู้นำชาวบ้านก็จะมีสามฐานะเช่นเดียวกันคือ ในฐานะผู้ถูกพัฒนา เขาจะต้องพยายามศึกษาทำความเข้าใจเรื่องที่จะมีการเปลี่ยนแปลง พัฒนาอย่างจริงจัง จะต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนในกระบวนการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ทั้งทางกายภาพ ทางสังคมหรือทางจิตใจ ในฐานะนักพัฒนา แม้เขาจะมีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ไม่เท่าเทียมเจ้าหน้าที่นักพัฒนาอาชีพ แต่ชาวบ้านที่โตพอควรแล้วก็จะมีความรู้ความชำนาญในวิชาการสมัยใหม่บ้าง ความรู้พื้นบ้าน (Folk wisdom) บ้าง และประสบการณ์ชีวิตรอบด้านอีกจำนวนหนึ่ง เขาจึงสามารถเป็นนักพัฒนาได้ ในขณะเดียวกัน เขาก็มีฐานะเป็นนักวิจัย ใฝ่ดูและวิเคราะห์วิจารณ์กระบวนการพัฒนาด้วยความรู้ความสามารถของเขา ร่วมไปกับนักวิจัยสมัยใหม่ด้วย

### 3. กระบวนการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

#### 3.1 การวิเคราะห์ความต้องการ (Need Analysis)

การวิเคราะห์ความต้องการเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการสร้างหลักสูตร เพราะว่า การวิเคราะห์ความต้องการจะช่วยให้ผู้สอนหรือผู้สร้างหลักสูตรได้ทราบข้อมูลส่วนตัวของผู้เรียน เช่น ระดับความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการศึกษา ภูมิหลังทางการศึกษา อายุ สถานภาพ การแต่งงาน เป้าหมายของการเรียน รวมทั้งรูปแบบและยุทธวิธีการเรียนที่ชอบ ข้อมูลเหล่านี้สามารถช่วยให้ผู้สอนหรือผู้สร้างหลักสูตรนำไปเขียนจุดประสงค์ เชิงพฤติกรรมและ สร้างหลักสูตรซึ่งประกอบด้วยหัวข้อ ความรู้ การใช้ คำศัพท์ โครงสร้างของหลักสูตร Nunan (Nunan. 1988 : 45)

Nunan (Nunan. 1988 : 45 ; อ้างถึงใน ริชาร์ด เจ Richards, J. 1984) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน มีเป้าหมายหลักอยู่ 3 ประการคือ เป็นแนวทางที่ช่วยสร้างและหาเนื้อหาที่จะเรียนได้ ออกแบบ โปรแกรมการเรียนภาษา และการนำโปรแกรมการเรียนภาษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์

โรเบิร์ต และ มิเชล (Robert & Mitchell. 1995 : 1) ได้อธิบายเกี่ยวกับการประเมินความต้องการว่า เป็นการสำรวจสิ่งต่างๆ อย่างเป็นระบบ โดยดูว่าสิ่งเหล่านั้นเป็นอย่างไร ควรจะเป็นอย่างไร และข้อมูลที่ได้มีความสำคัญมากสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์ความจำเป็นหรือความต้องการในการฝึกอบรม คือ กระบวนการหาข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าอบรม หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนหาสาเหตุ หรือตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการแก้ปัญหา อุปสรรคขององค์กร หรือสามารถช่วยยกระดับขององค์กรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ยังสามารถนำมาใช้ในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม

#### 3.2 การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนประกอบด้วย 4 ชั้น คือ

3.2.1 การตรวจสอบสภาพความจริงในปัจจุบัน ความต้องการ หรือ ความจำเป็น ปัญหาการเปลี่ยนแปลง เพื่ออนาคต โอกาส ความเข้มแข็ง ทิศทางใหม่

3.2.2 ระบุบอกถึงความสำคัญและการจัดลำดับความสำคัญ พิจารณาจากค่าใช้จ่าย กฎหมาย ประชากร และ ลูกค้ำ

3.2.3 ระบุบอกสาเหตุ ปัญหา และ โอกาสต่างๆ ในองค์กร

3.2.4 ระบุบอกทางออกที่เป็นไปได้

**3.3 เทคนิคการสำรวจความต้องการ** ได้แก่ การสังเกตโดยตรง แบบสอบถาม การเข้าไปปรึกษา หรือ พูดคุยกับหัวหน้างาน ทดสอบ สัมภาษณ์ ศึกษาจากเอกสาร และการบันทึกเสียง

#### 4. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม (Curriculum Design)

##### 4.1 ความหมายของหลักสูตร

อัครรัตน์ พูลกระจ่าง (2550 : 30-32) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึง ข้อกำหนดหรือมวลประสบการณ์ทั้งหลาย ที่ผู้เรียนได้รับการศึกษาร่วมกับผู้อื่นหรือสิ่งอื่นๆ ที่มีระยะเวลาและเนื้อหาสาระที่จัดไว้อย่างแน่นอน ซึ่งหลักสูตรจะประกอบด้วย จุดหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระ เพื่อจัดให้ผู้เรียนมี ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ทักษะคิด และ พฤติกรรมที่พัฒนาไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

วิลส์ และ บอนดี (Wiles and Bondi. 1989 : 7) กล่าวว่าหลักสูตร คือเป้าหมายหรือ ค่านิยมซึ่งจัดเป็นประสบการณ์ให้กับผู้เรียน โดยใช้กระบวนการพัฒนาตามขั้นตอนที่กำหนด

จากความหมายของหลักสูตรสรุปได้ว่า หลักสูตรหมายถึง แผนการเรียนรู้หรือ กิจกรรมที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิด ความรู้ ทักษะและเจตคติที่พึงประสงค์ในทุกด้านตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

**4.2 สาระสำคัญของหลักสูตร** ประกอบด้วย ชื่อหลักสูตร หน่วยงานที่รับผิดชอบ ความจำเป็นที่จะต้องเปิดหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร ลักษณะ หลักสูตร จำนวนนิสิตที่รับ และจำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตร

**4.3 โครงสร้างหลักสูตร (Curriculum Structure)** คือ รายละเอียดของตัวหลักสูตร ได้แก่

4.3.1 เนื้อหา (Content) เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งต้องสร้างและครอบคลุมวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ได้จากการวิเคราะห์งาน

4.3.2 กิจกรรม (Activity) กระบวนการถ่ายทอดเนื้อหาจากผู้ทำหน้าที่เป็น วิทยากรไปยังผู้เข้าฝึกอบรม โดยการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรม เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.3.3 สื่อการสอน (Media) ใช้สำหรับเป็นเครื่องมือ หรือช่องทางสำหรับทำให้ การถ่ายทอดของวิทยากรกับผู้เข้าฝึกอบรม และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.3.4 การประเมินผล (Evaluation) ใช้สำหรับวัดผลการฝึกอบรมในภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ใช้สำหรับประเมินประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมด้วย

#### 4.4 การประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluation)

วิลส์ และ บอนดี (Wiles and Bondi, 2002 : 166-167) ได้กล่าวถึงการประเมินหลักสูตร โดยยึด วัตถุประสงค์ของการประเมิน วิธีประเมิน และ ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ ได้แบ่งประเภทของการประเมินหลักสูตรออกเป็น 4 ประเภทคือ

4.4.1 ประเมินเนื้อหา (Context Evaluation) เพื่อกำหนดบริบทการทำงาน ระบุและประเมินความต้องการในบริบทนั้น และวิเคราะห์ปัญหาที่อยู่ในกรอบของความต้องการ โดยการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยที่สำคัญของบริบท และเปรียบเทียบกับสิ่งที่ เป็นอยู่และที่คาดหวัง

4.4.2 การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เพื่อระบุและประเมิน ความสามารถของระบบ ยุทธวิธีการนำปัจจัยนำเข้า และการออกแบบการใช้ยุทธวิธีเหล่านี้ โดย การศึกษาและวิเคราะห์ทรัพยากรมนุษย์และวัตถุ ยุทธวิธีที่นำมาใช้ การออกแบบกระบวนการ รวมทั้งความประหยัดด้วย

4.4.3 การประเมินกระบวนการ (Process) เพื่อระบุ หรือ คาดคะเน ข้อบกพร่องที่จะเกิดขึ้นในการออกแบบกระบวนการและการนำไปใช้ และเพื่อเก็บข้อมูลไว้ เป็นหลักฐาน โดย dki ควบคุมปัจจัย หรือ อุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินกิจกรรม ต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดเวลา

4.4.4 การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เพื่อหาความสัมพันธ์ของ ข้อมูลจากผลผลิตที่ได้กับวัตถุประสงค์และข้อมูลจากบริบท ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการ โดย การกำหนดเกณฑ์ในการวัดและนำไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่มีอยู่

สรุปได้ว่าการประเมินหลักสูตร หมายถึงการพิจารณา เปรียบเทียบและตัดสินใจ เกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบหลักสูตร ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร มีความสอดคล้อง ระหว่างมาตรฐาน ความมุ่งหวัง และการปฏิบัติจริงเพียงใด รวมถึงการพิจารณาว่าหลักสูตรนั้น มีประสิทธิภาพเพียงใดมีผลกระทบอย่างไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อมูลดังกล่าวมาพัฒนา หลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

#### 5. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร ไว้ 2 ลักษณะคือ การทำ หลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น และ การทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่

##### 5.1 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

ทาบา (Taba. 1962 ; อ้างถึงใน Allan C. Ornstein & Francis P. Hunkins, 1986 : 194-195) ได้กล่าวไว้ว่า “ การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบหรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่จุดมุ่งหมายและวิธีการ และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบต่อกระบวนทางด้านความคิดและความรู้สึกนึกคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วนโดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐาน หรือรูปแบบของหลักสูตร ”

เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander. 1981 ; อ้างถึงใน Allan C. Ornstein & Francis P. Hunkins. 2003 : 195-196) ให้ความหมายว่า “ การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน การพัฒนาหลักสูตร อาจหมายรวมถึงการสร้างเอกสารอื่น ๆ สำหรับนักเรียนด้วย ”

จากความหมายของการพัฒนาหลักสูตรที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น ทำให้สามารถอธิบาย สรุปความหมายของการพัฒนาหลักสูตรได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) หมายถึง การจัดทำหลักสูตร การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม

## 5.2 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบา Taba ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบในหนังสือ Curriculum Development : Theory and Practice เป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นวิจากระดับล่างไปสู่ระดับบน หรือ grass-roots approach มีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรที่ใกล้เคียงกับขั้นตอนของเซเลอร์ แต่ต่างกันที่เซเลอร์ค่อนข้างเสนอวิธีการที่เป็นระดับบนสู่ระดับล่าง หรือ top-down ทาบาเชื่อว่าการพัฒนาหลักสูตรที่เริ่มจากระดับบนหรือการสั่งการของผู้บริหารไม่ใช่วิธีการพัฒนาหลักสูตรที่ดี การพัฒนาหลักสูตรควรเริ่มจากระดับล่าง หรือครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้นำหลักสูตรไปใช้จริง เป็นผู้ที่อยู่ติดกับพื้นฐานจริงมีความเหมาะสมมากกว่าขั้นตอนที่พัฒนาหลักสูตร ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรของทาบามี 7 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสำรวจความต้องการ นักพัฒนาหลักสูตรหรือครูผู้สอนเป็นผู้สำรวจความต้องการทางการเรียนจากกลุ่มผู้เรียน ทำการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้เรียนแต่ละคน ในด้านข้อมูลพื้นฐาน ข้อบกพร่อง และความแตกต่างระหว่างบุคคล

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย ภายหลังจากการระบุถึงความต้องการของนักเรียนพร้อมกับวิเคราะห์ลักษณะของผู้เรียนแล้ว ครูผู้สอนจะใช้ข้อมูลเหล่านี้มากำหนดเป็นจุดมุ่งหมาย เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาหลักสูตรขั้นต่อไป

ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหา จุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้จะเป็นแนวทางในการเลือกเนื้อหา ซึ่งเนื้อหาที่คัดเลือกมาจะต้องเหมาะสมและมีความสำคัญกับผู้เรียน

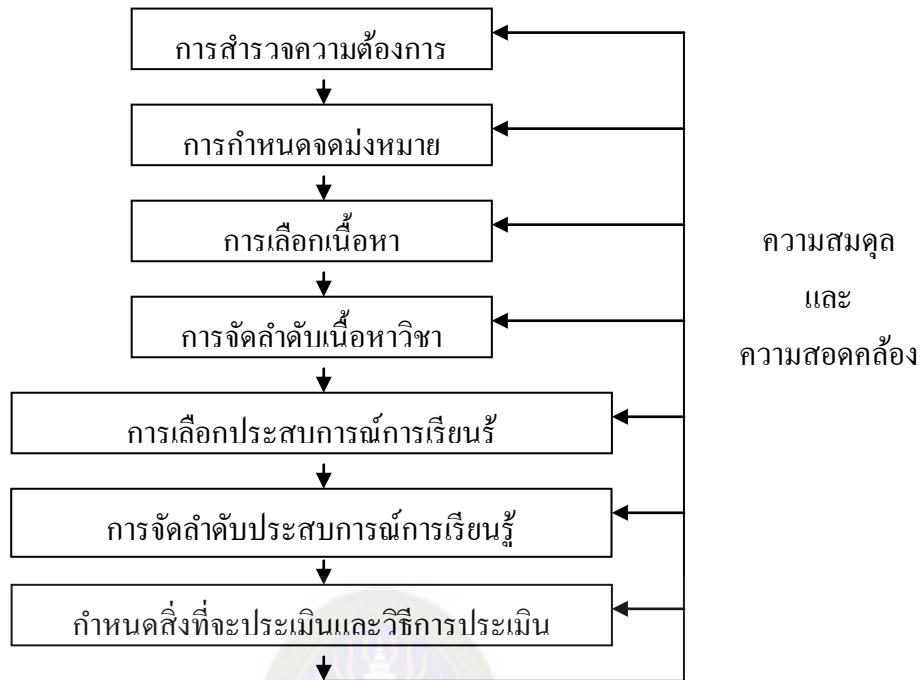
ขั้นที่ 4 การจัดลำดับเนื้อหาวิชา เมื่อครูได้เนื้อหามาแล้วจะต้องจัดลำดับเนื้อหาวิชาเพื่อให้เหมาะสม กับสภาพของผู้เรียน เช่น วุฒิภาวะ ความพร้อม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นต้น

ขั้นที่ 5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ เมื่อจัดลำดับเนื้อหาแล้ว ครูจะทำการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและวิธีการสอนที่สอดคล้องกับธรรมชาติของเนื้อหาวิชาและสภาพผู้เรียน

ขั้นที่ 6 การจัดลำดับประสบการณ์ ครูผู้สอนเป็นคนตัดสินใจจัดลำดับกิจกรรมการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน

ขั้นที่ 7 กำหนดสิ่งที่จะประเมินและวิธีประเมินผล นักพัฒนาหลักสูตรจะช่วยในการตัดสินใจว่ามีจุดมุ่งหมายข้อใดบ้างที่ผู้เรียนได้บรรลุ ส่วนครูผู้สอนจะช่วยในการคัดเลือกเทคนิควิธีการประเมินที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน

ทาบอ อธิบายเพิ่มเติมว่า หลักจากประเมินหลักสูตรแล้วควรตรวจสอบความสมดุล และความสอดคล้องระหว่างขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร และตรวจสอบความคงที่ขององค์ประกอบที่บรรจุอยู่ในหน่วยเรียน สัดส่วนของกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนทั้งความสมดุลของรูปแบบและกิจกรรมการเรียนรู้

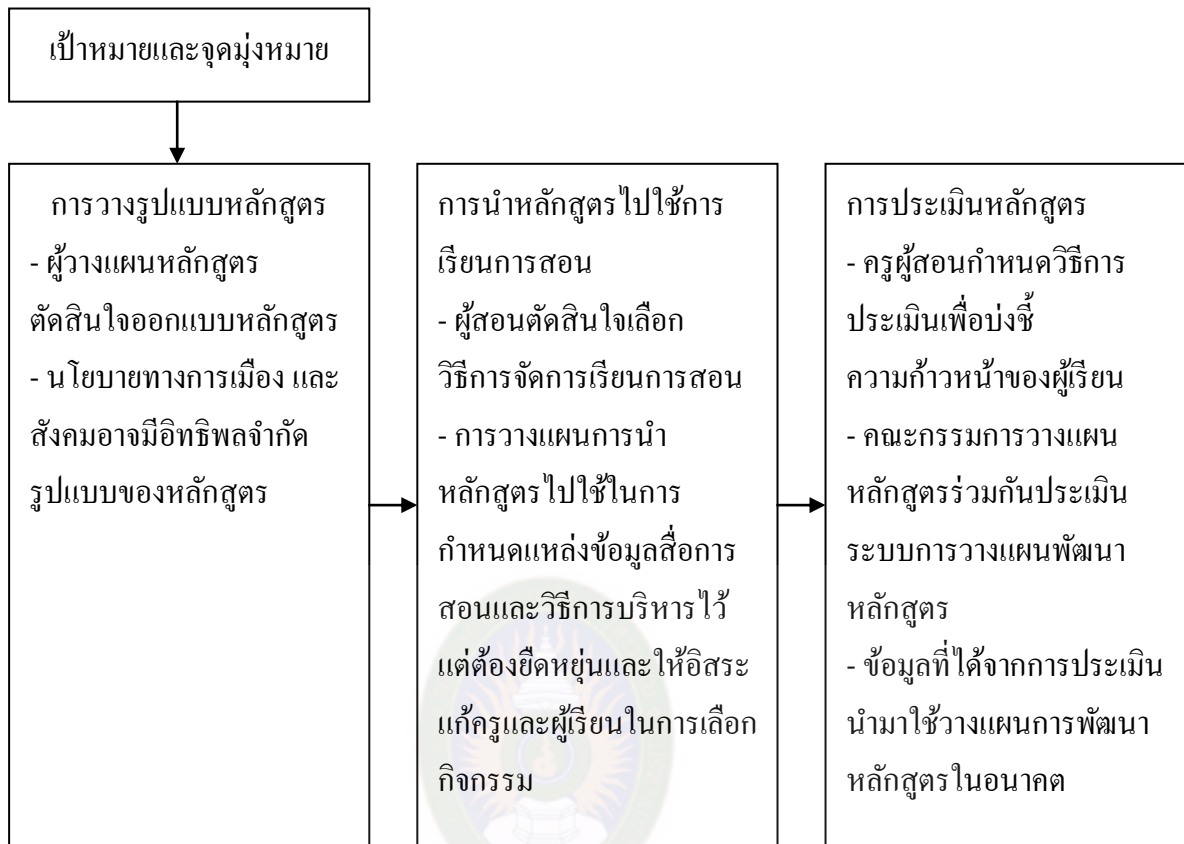


### แผนภาพที่ 3 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ของ Tabá

ที่มา : Allan C. Ornstein & Francis P. Hunkins. ; ( อ้างถึงใน ณรงค์ฤทธิ์ โสภากา 2550 : 52)

เซเลอร์ และ อเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander, 1981 : 31) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรด้วยวิธีการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบในระบบการพัฒนาหลักสูตร รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรนี้เริ่มจากการกำหนดเป้าหมายของการศึกษาและจุดมุ่งหมายเฉพาะที่ต้องการให้ประสบผลสำเร็จ การกำหนดเป้าหมายทางการศึกษามีสิ่งที่ต้องการ 4 ประการ คือ ข้อมูลการพัฒนาบุคคล ลักษณะทางสังคม ทักษะการแสวงหาความรู้ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป้าหมายทางการศึกษาและจุดมุ่งหมายเฉพาะจะเป็นแนวทางในการออกแบบหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผล ข้อดีของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรนี้อยู่ที่การวางแผนพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ช่วยให้มองเห็นภาพของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรอย่างครบวงจรทั้งระบบการวางแผนหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้ และระบบการประเมินผล ซึ่งรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเซเลอร์ และทาบ่า จะมุ่งเน้นเฉพาะการวางแผนเป็นสำคัญ





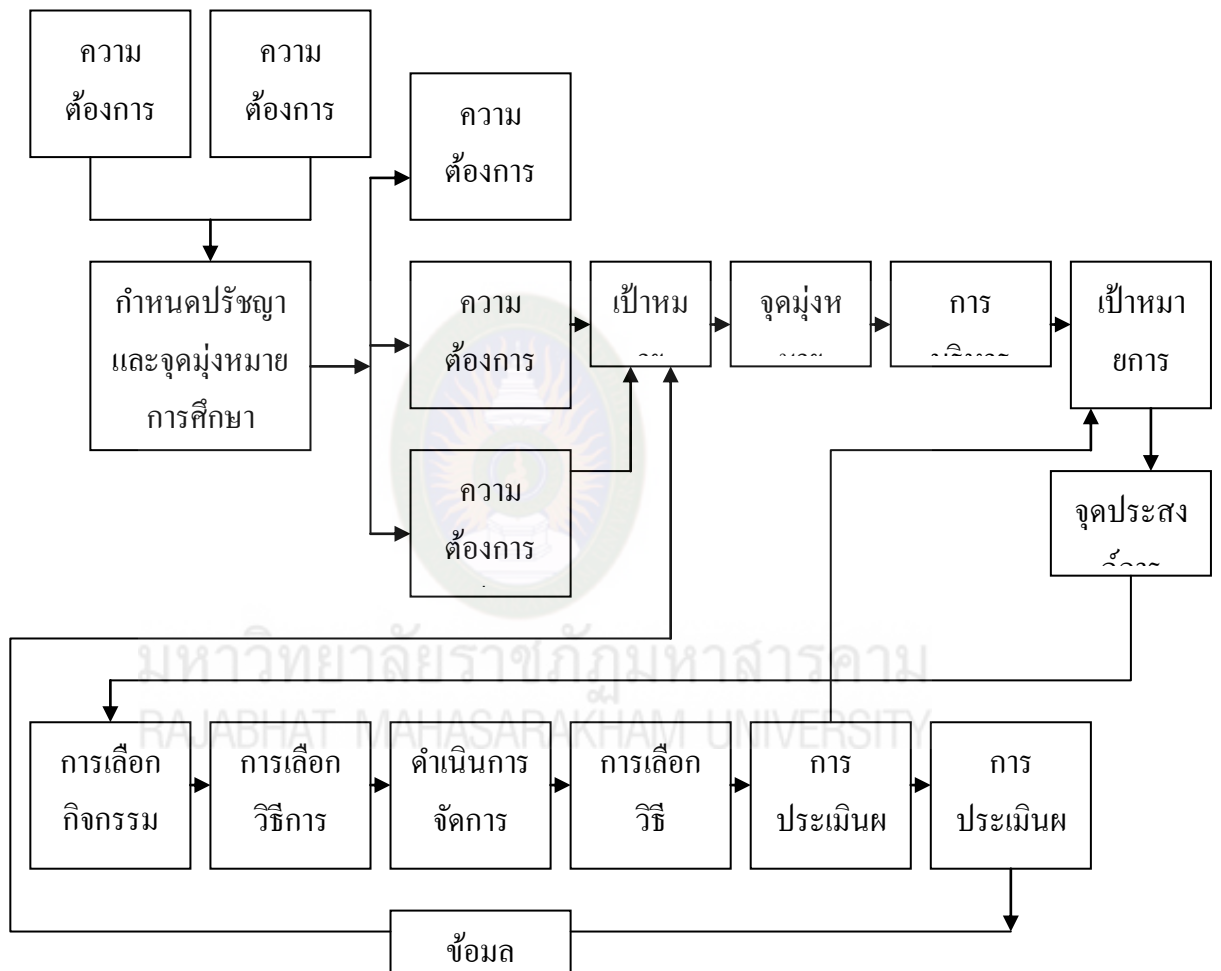
#### แผนภาพที่ 4 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเซเลอร์

โอลิวา (Oliva, c1992 : 172 - 174) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นถึงความสัมพันธ์ของการออกแบบหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างเป็นขั้นตอน นับว่าเป็นรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรและการสอนอย่างละเอียดอีกแบบหนึ่ง โอลิวา กำหนดขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรเป็น 13 ขั้นตอนดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดปรัชญา จุดมุ่งหมาย และความเชื่อเกี่ยวกับการเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 2 – 4 การวิเคราะห์ความต้องการที่แท้จริงของสังคมและผู้เรียนเพื่อนำมาถ่วงน้ำหนักให้ได้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายเฉพาะของหลักสูตร
- ขั้นตอนที่ 5 การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
- ขั้นตอนที่ 6 – 9 การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และจุดประสงค์การเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 10 การดำเนินจัดการเรียนการสอนตามที่วางแผนไว้

ขั้นตอนที่ 11 – 12 การประเมินผลการจัดการเรียนการสอนและการประเมิน  
หลักสูตรทั้งระบบ

ข้อดีของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของโอลิวาอีกประการหนึ่ง คือ การระบุข้อมูล  
ป้อนกลับเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร ช่วยให้เห็นองภาพการพัฒนาหลักสูตรอย่างครบ  
วงจรซึ่งต้องมีการพัฒนาหลักสูตรอยู่ตลอดเวลา



แผนภาพที่ 5 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของโอลิวา

สามารถสรุปได้ว่ารูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย การสำรวจความ  
ต้องการ การกำหนดจุดมุ่งหมาย การเลือกเนื้อหา การจัดลำดับเนื้อหาวิชา การเลือก  
ประสบการณ์การเรียนรู้การจัดลำดับประสบการณ์การเรียนรู้ และกำหนดสิ่งที่จะประเมินและ  
วิธีการประเมิน

ณรงค์ฤทธิ์ โสภา (2550 : 52) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร โดยประมวลแนวคิดของ ทาบา เซเลอร์ และ โอลิวา มาเป็นรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษา ต่างประเทศ โดยใช้ชุดฝึกอบรม สำหรับมัคคุเทศก์ ทางด้านธรณีวิทยาและซากดึกดำบรรพ์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดย กำหนดการพัฒนา เป็นระยะ และใช้กระบวนการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยว ไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการ (Need Analysis)
2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม (Curriculum Design)
3. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
4. การฝึกอบรม (Training)
5. รูปแบบการจัดฝึกอบรม

## 6. การฝึกอบรม (Training)

### 6.1 ความหมายการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด ใหม่ ๆ ทักษะต่างๆ และเจตคติที่ดี ในการทำงาน และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรให้มากขึ้นการฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรจะต้องจัดให้กับบุคลากรอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ

อัศวรัตน์ พูลกระจ่าง (2550 : 62) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม คือ กระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือที่ ปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วในหน่วยงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน โดยมุ่งให้บุคลากร ได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะในระยะเวลาดสั้น ๆ รวมทั้งก่อให้เกิดทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และ เปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่องค์กรต้องการ อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในหน่วยงาน หรือองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำ ให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อไป

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2537) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนา ความรู้และประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรม และ ทักษะความชำนาญเฉพาะด้านของ บุคคล โดยกระบวนการเรียนการสอนปกติ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมคิด บางโม (2538) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และ องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น จะเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมนั่นเอง

สมชาติ กิจยรรยง และ อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539 : 13) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการในการเรียน การสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะ และ แลกเปลี่ยนทัศนคติตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่ง อาจจะเป็นการเรียนการสอนในชั้นเรียนหรือในสถานที่ทำงานก็ได้

จากความหมายการฝึกอบรมข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง การพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ทัศนคติ ค่านิยม และ ทักษะความชำนาญของบุคคลในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือ องค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อให้บุคคลนั้น ๆ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

## 6.2 ความจำเป็นที่ต้องทำการฝึกอบรม

ความจำเป็นในการฝึกอบรมถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้จัดการ ฝึกอบรมควรให้ความสนใจและทำความเข้าใจให้ละเอียดอย่างชัดเจน

6.2.1 พนักงานใหม่เข้ามาทำงาน จะมีเพียงความรู้ก่อนการทำงาน ซึ่งได้ศึกษาเล่าเรียนมาจากโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย แต่ยังไม่อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ ต้องมีการสอนงาน อบรมเพื่อปรับความรู้ที่เรียนมาให้นำมาใช้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ เพราะไม่มีสถาบันการศึกษาใด ๆ ที่สามารถผลิตคนให้มีความสามารถที่จะทำงานในองค์กรต่าง ๆ ได้ทันที

6.2.2 เพื่อการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าและมีชื่อเสียงขององค์กร ทำให้ องค์กรมีความสมบูรณ์และพร้อมเพื่อการแข่งขัน การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ

6.2.3 เพื่อรองรับความเจริญก้าวหน้า ขยายกิจการขององค์กร ทั้งการขยายการผลิต การบริการเติบโตกว้างขวาง องค์กรต้องสร้างคนที่มีความรู้ ความสามารถออกไปปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนเตรียมคนเอาไว้เพื่อรับการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ลาออก องค์กรจึงต้องพร้อมในการฝึกอบรมและพัฒนา

6.2.4 เพื่อพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ ฯลฯ โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานตลอดเวลา องค์กรมีความสลับซับซ้อนบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องได้รับการอบรมให้มีความรู้ความสามารถ

6.2.5 เพื่อพัฒนาพนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรมาเป็นเวลานาน แม้แต่เดิมจะมีความรู้ความชำนาญ มีความสามารถในขณะหนึ่งเพียงใด แต่เมื่ออยู่กับที่กับงานนาน จะเกิดความจำเจ เมื่อยล้า เหนื่อยหน่าย ย่อท้อ ท้อถอย ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ไม่มีการเพิ่มเติมเคลื่อนไหว ด้านความรู้ ขวัญ กำลังใจ จำเป็นที่องค์กรต้องจัดให้เข้ารับการศึกษา เข้าประชุม เข้ารับการอบรม ฯลฯ ในระยะที่เหมาะสมปีละครั้งเป็นอย่างน้อย เป็นลักษณะการอบรมเพื่อการพัฒนาที่เรียกว่า การบัดฝุ่น (Brush up) หรือเกาะสนิมเป็นครั้งคราว เพื่อเป็นการกระตุ้น บำรุงขวัญในการทำงานที่กำลังใจที่ถอยลง ให้กระฉับกระเฉงขึ้น เป็นการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้มีชีวิตจิตใจ บรรยากาศสดใส เพื่อประสิทธิภาพของการอยู่และทำงานร่วมกันในองค์กร

6.2.6 เพื่อฝึกอบรมพนักงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถพิเศษ เช่นงานเทคนิควิชาการ

6.2.7 เพื่อแก้ปัญหา และข้อบกพร่องในการบริหารงาน การจัดการแก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ปัญหาต่างๆ เช่น ผลการทำงานตกต่ำ ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจทำงานน้อย อุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อยครั้งจนผิดปกติ มีการลา กิจ ลาป่วย และขาดงานมาก ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานสูงกว่าปกติ งานไม่เสร็จตามกำหนด ค่าเช่าเสียเวลามากเกินควร เป็นต้น การฝึกอบรมจะช่วยขจัดปัญหาต่าง ๆ ให้ลดน้อยลงหรือหมดไป อุปสรรคและความยุ่งยากในการทำงาน ส่วนหนึ่งจะมีสาเหตุมาจากการที่องค์กรนั้นไม่มีการฝึกอบรมบุคลากรของตน

สรุปได้ว่า งานฝึกอบรมจึงมีความจำเป็น และมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นองค์กรเล็กหรือใหญ่ โดยหน่วยงานนั้นจะต้องสามารถจัดโครงการฝึกอบรมให้ตรงเหมาะสมกับความจำเป็นของตนขึ้นเอง เป็นรูปแบบ เป็นแบบ เป็นแผน เหมาะกับบุคลากร และงบประมาณของตน อุปกรณ์ต่าง ๆ ในบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่จะสามารถทำให้บรรยากาศของการพัฒนาบุคคลขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

### 6.3 ประเภทของการฝึกอบรม

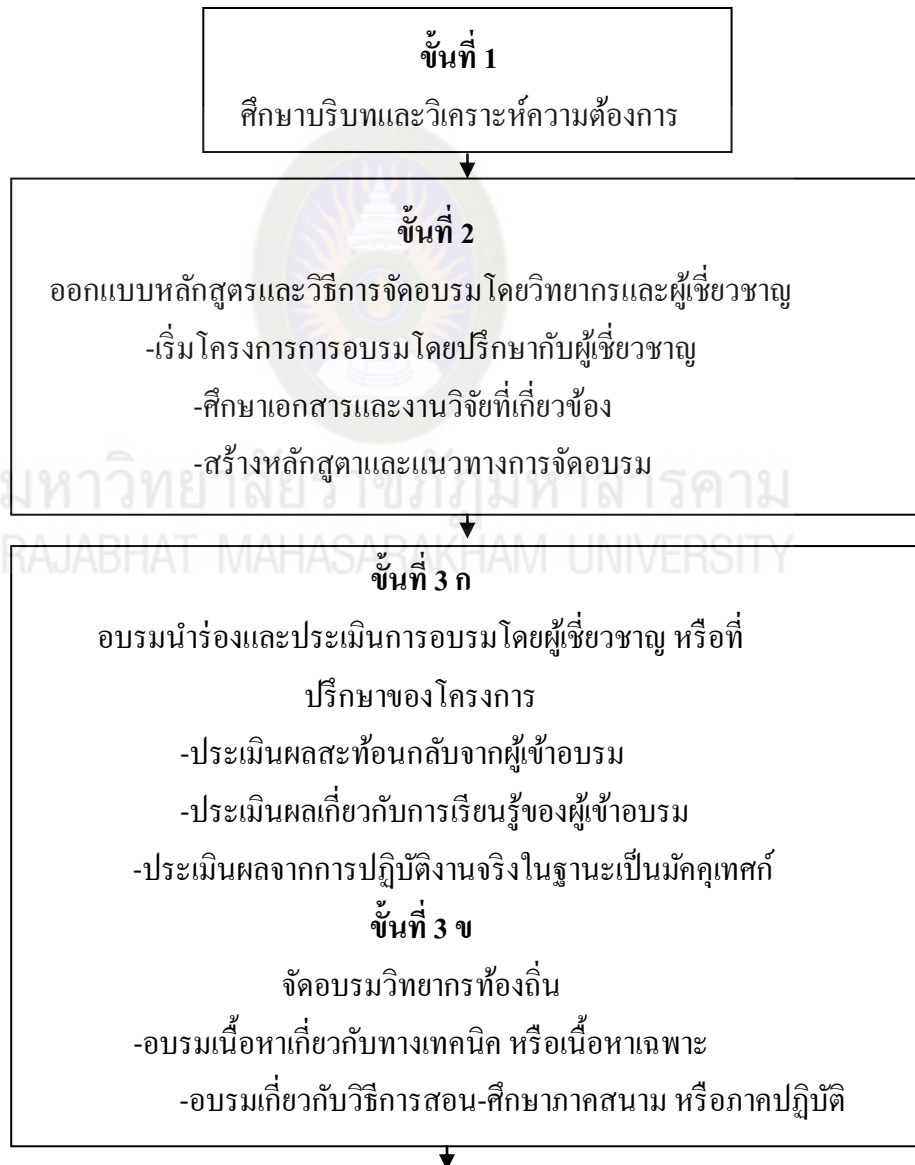
ประเภทของการฝึกอบรมนั้น มีวิธีการแบ่งได้หลายอย่าง แตกต่างกันไปซึ่ง (อัศวรัตน์ พูลกระจ่าง. 2550 : 64-66 ; อ้างถึงใน วิจิตร อาวะกุล. 2540 : 82 - 86) ได้แบ่งการอบรมเป็น 4 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนทำงาน (Pre-Service Training or Pre-Entry Training) หมายถึงการศึกษาวิชาความรู้พื้นฐานในโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ซึ่งจัดการศึกษาจัดหลักสูตรให้สนองความต้องการของตลาด เช่น การแพทย์ วิศวกรรม นักเคมี เศรษฐกร ฯลฯ การศึกษาประเภทนี้ไม่ได้สอนให้นักศึกษาจบออกมาเพื่อทำงานหรือบริการประชาชนโดยตรง แต่สอนเน้นหนักไปในเชิงวิชาการ ทฤษฎี หลักการ เทคนิค ส่วนการทำงานวิธีปฏิบัติ ดำเนินงานในโรงเรียน สถาบันในชีวิตจริงนั้น เป็นหน้าที่ของหน่วยงานและนักศึกษาต้องไปฝึกปฏิบัติหาประสบการณ์เอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาที่องค์กรต้องจัดการฝึกอบรมให้
2. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการอบรมให้แก่บุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่ ยังไม่รู้อะไรที่เกี่ยวกับหน่วยงาน เป็นการแนะนำให้พนักงานที่บรรจุใหม่ได้ทราบเกี่ยวกับ นโยบาย วัตถุประสงค์ ประวัติ กฎ ระเบียบ ความเป็นมาของหน่วยงาน ผู้บริหาร โครงสร้าง การทำงาน สภาพของการจ้าง เป็นการขจัดข้อสงสัยต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานใหม่
3. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Induction Training) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์เบื้องต้นของงานนั้น โดยเฉพาะเป็นการอบรมด้านเทคนิค หรือวิธีทำงานเฉพาะเรื่องเฉพาะอย่าง เช่น การใช้เครื่องมือ การควบคุมเครื่องจักร วิธีทำงานที่ถูกต้องแม่นยำ ตรงตามเป้าหมาย มาตรฐานผลงานสูง ผิดพลาดน้อย ขั้นนี้เรียกว่า Induction ก่อนให้เริ่มลงมือปฏิบัติงานจริง
4. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการหรือประจำการ (In-Service Training) เป็นการจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานในหน้าที่ที่ตนทำ ให้มากยิ่งขึ้น ในขณะที่บุคคลนั้นยังดำรงตำแหน่งอยู่ ไม่ต้องลาออกไปเรียน เป็นการอบรมที่หน่วยงานนั้นเป็นผู้จัดเช่น การอบรมพัฒนาระยะสั้น การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ หมายรวมถึงการเรียนทางไปรษณีย์การศึกษาจากตำราเอกสาร การสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นต้น
5. การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง เฉพาะสาขา (Specific Training) เป็นการอบรมเทคนิคหรือเป็นการอบรมรายละเอียดเฉพาะเรื่อง ที่จัดทำเป็นพิเศษของหน่วยงาน เพื่อเสริมงานหลักให้ได้ผลดียิ่งขึ้นเช่น การอบรมเทคนิค “การตรวจการติดเชื่อในรังไข่” “การตรวจตัวอ่อน”

6. การอบรมพิเศษ (Special Training) เป็นการอบรมรายการพิเศษ ที่นอกเหนือไปจากการอบรมหลักขององค์กรทั้ง 5 ข้อดังกล่าวข้างต้น เช่น การอบรมอาสาสมัคร บรรเทาสาธารณภัย อบรมลูกเสือชาวบ้าน อบรมอาสาภาค ฯลฯ

#### 6.4 รูปแบบของการจัดฝึกอบรม

การอบรมเป็นกระบวนการสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ไวลเลอร์ และ ฮาร์น (Weiler, B. and Ham, H. S. 2002 : 64-65) ได้นำเสนอรูปแบบสำหรับการจัดอบรมมีคฤเทศ์อย่างยั่งยืนในประเทศที่กำลังพัฒนา ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ





**แผนภูมิที่ 6** รูปแบบการจัดอบรมมัคคุเทศก์อย่างยั่งยืน ของไวเลอร์ และฮาร์น

**วอลเลซ** (Wallace, M. 1999 : 1-4) ได้นำเสนอ กระบวนการของการอบรมและการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน คือการสร้างทักษะเฉพาะสำหรับการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยเน้นที่การแก้ปัญหของการปฏิบัติงาน รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ที่มีความสัมพันธ์และต่อเนื่องกันนั้นควร ประกอบ 5 ขั้น ดังนี้

1. การวิเคราะห์ (analysis) คือการวิเคราะห์ความต้องการ (needs assessment) เป็นการศึกษาและเจาะลึกของช่องว่างระหว่าง สถานการณ์ปัจจุบันและ สถานการณ์ที่ต้องการให้เป็น การวิเคราะห์ความต้องการที่สมบูรณ์ต้องพิจารณาปัจจัยหลาย



อย่าง เช่น สถานการณ์สิ่งแวดล้อม ทรัพยากร และอุปสรรค ที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ทางด้านพฤติกรรม สิ่งแวดล้อม หรือ องค์กร เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล อาจจะได้มา หรือ กลุ่มได้แก่ แบบสอบถาม แบบสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการใช้เครื่องมือหลายอย่าง การวิเคราะห์ความต้องการมีความสำคัญมากต่อการประเมินผลและการตั้งจุดประสงค์ ของการอบรม

2. จุดประสงค์ (objectives) การวิเคราะห์ความต้องการ จะทราบผู้ที่จะต้องเข้ารับการอบรม และทักษะ หรือ ความรู้ที่ต้องการพัฒนา จุดประสงค์ เป็น การกำหนดกรอบ และสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น สำหรับการออกแบบทางด้านการสอน และช่วยให้ได้ผลลัพธ์ที่เหมาะสมตามที่ต้องการ จุดประสงค์ที่ดีต้อง ระบุชัด สามารถวัดได้ สามารถทำให้เกิดผลสำเร็จได้ เป็นจริงและมีกรอบเวลา

3. การออกแบบ (design) เป็นการเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมเกี่ยวกับการเรียนการสอน และ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีขั้นตอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ เขาได้เสนอแนะว่า ผู้เรียนจะเรียนรู้ทักษะได้ดีที่สุดเมื่อเขาได้ฝึกหัดจริงและเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เรียนมาแล้ว หรือ ได้นำความรู้ที่เรียนมาแล้วมาใช้ ส่วนการสื่อสาร มีระบบการสื่อสารที่หลากหลายที่จะนำมาใช้กับการเรียนการสอน เช่น an electronic performance support system (online tutorial, immediate online feedback), Distance learning via TV satellite, teleconference or web page. นอกจากนี้ แผนการสอนมีความสำคัญเช่นเดียวกัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับ เทคนิคต่างๆที่จะสร้างแรงจูงใจ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ สร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน ให้เกิดการเรียนรู้ได้รวดเร็วและมีความรู้มากขึ้น

4. การส่ง หรือการถ่ายทอด (delivery) เป็นการนำเอารูปแบบเกี่ยวกับการเรียนการสอนมาใช้ปฏิบัติ จะเกี่ยวข้องกับ การนำเสนอ และ ทักษะต่างๆมากมาย เช่น การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสื่อสาร การสร้างความน่าเชื่อถือ การสร้างอารมณ์ขัน การรักษาระยะเวลาเร็ว การปฏิบัติตามแผน คู่มือเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่จะช่วยให้ผู้ให้การอบรมสามารถปฏิบัติตามแผน จัดลำดับกิจกรรมและหัวข้อเรื่องได้อย่างถูกต้อง

5. การประเมินผล (evaluation) เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดการอบรม เพื่อ ประเมินว่าผู้เรียนมีความรู้สึกรูปแบบใดกับประสบการณ์เรียนรู้ที่ได้จากการอบรม การประเมินผลจะพิจารณาจากผลของการประเมินความต้องการของผู้เรียน จากขั้นตอนการประเมินความต้องการ จะช่วยให้ทราบว่า ประเมินใคร ประเมินอะไร จะประเมินอย่างไร และ ใช้เครื่องมือประเมิน

Chem และ Eng (Chem, K. R. and Eng, H. K. 2001: 1-4) ได้กล่าวถึงการสร้างและใช้หลักสูตรทางการศึกษา เขาได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า เป็นการจัดประสบการณ์เกี่ยวกับการศึกษาที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ซึ่งการวางแผนเกี่ยวกับหลักสูตรประกอบด้วย 6 ขั้นตอนดังนี้ คือ

1. การระบุ พันธกิจและความต้องการของคณะวิชา สถาบัน และ ผู้มีผลประโยชน์ร่วมกัน ( Identification of the faculty/Institution's mission and the needs of its stakeholder) เป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญมากที่จะต้องเข้าใจ พันธกิจของคณะวิชา หรือ สถาบันการศึกษา และผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องรู้และเข้าใจความต้องการของผู้มีผลประโยชน์ร่วมกัน เช่น นักศึกษา อาจารย์ ผู้บริหาร รัฐบาล เพื่อตัดสินใจว่า ต้องการสร้างบัณฑิตที่มีคุณสมบัติอย่างไร

2. การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน (Needs assessment of learners) เป็นขั้นตอนที่จะได้ทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้เรียน เกี่ยวกับความรู้ และ ความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน ได้ทราบข้อมูลส่วนตัว และสาเหตุของการลงทะเบียนเรียน เพื่อจะได้ใช้ข้อมูลเหล่านี้ ในการตั้งจุดประสงค์ของหลักสูตร รวมทั้งการจัดลำดับความสำคัญด้วย

3. การตั้งจุดประสงค์ปลายทางและจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ (Establishment of the curriculum's goal and objectives) เป็นขั้นตอนที่จะกำหนด ปรัชญาการสอน และวิธีการเรียนที่มีประสิทธิภาพที่สุด การออกแบบบทเรียน เครื่องมือสำหรับการวัดประเมินผล รวมทั้งวิธีดำเนินการ

4. การเลือกยุทธวิธีเกี่ยวกับการศึกษา (Selection of educational strategies) อยู่บนพื้นฐานหลักการ 3 อย่าง คือ วิธีการสอนต้องสอดคล้องจุดประสงค์การเรียนรู้ ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย สนองตอบความหลากหลายของผู้เรียน และ ความพร้อมของสื่อการเรียนรู้ รวมทั้งทรัพยากรมนุษย์

5. การนำหลักสูตรใหม่ไปใช้ (Implementation of the new curriculum) เป้าหมายของการออกและหลักสูตร ไม่ใช่เป็นการสร้างหลักสูตรที่ดีที่สุดแต่เป็นการออกแบบหลักสูตรที่นำไปใช้แล้วประสบผลสำเร็จ มีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวเนื่องกับความสำเร็จในการบริหารหลักสูตร ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ แก่บุคลากรในคณะ กระบวนการในการใช้หลักสูตร การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ การได้การสนับสนุนจากผู้บริหาร บัญชา หรือ หน่วยงานทางวิชาการที่สูงสุด ขั้นตอนแรกการนำหลักสูตรไปใช้ และมีการวัดผล เพื่อปรับกระบวนการให้มีความสอดคล้องกับ จุดประสงค์ปลายทาง วิชา และ หลักสูตร

6. การประเมินเพื่อปรับปรุงหลักสูตร (Evaluation and feedback to improve curriculum) เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นเกณฑ์สำหรับการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ปลายทาง หรือ พันธกิจของคณะวิชา ความคิดเห็นจากผู้สอน นักศึกษา เป็นข้อมูลที่สำคัญต่อการทำให้ผลลัพธ์เกี่ยวกับการเรียนของนักศึกษาดีขึ้น

สรุปได้ว่า รูปแบบการจัดฝึกอบรมโดยทั่วไปประกอบด้วย 6 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการ
2. การตั้งจุดมุ่งหมายของการจัดอบรม
3. การออกแบบหลักสูตร
4. การพัฒนาหลักสูตร
5. การนำหลักสูตรไปใช้
6. การประเมินหลักสูตร

## ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่

### 1 ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism)

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในครั้งนี้ ผู้เข้าอบรมส่วนมากเป็นผู้ใหญ่ ดังนั้น การอบรมผู้ใหญ่จะประสบผลสำเร็จได้ ผู้สอนจะต้องมีความรู้และความเข้าใจทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ การเรียนการสอน ลักษณะของผู้ใหญ่ กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ซึ่งผู้สอนจะได้นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนคัดเลือกเนื้อหา วิธีการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม สื่อการสอน และ การวัดผลประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม (ทิตานา แจมมณี. 2547: 50-59) ได้สรุปแนวคิดของทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม ว่า นักคิดทฤษฎีนี้มองว่า การกระทำของมนุษย์เกิดจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมภายนอกและพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้า การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง กลุ่มพฤติกรรมนิยมให้ความสนใจกับพฤติกรรมมาก เพราะพฤติกรรมเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัด สามารถวัดได้และทดสอบได้ ทฤษฎีการเรียนรู้ในกลุ่มนี้ ประกอบด้วยแนวคิดสำคัญ ๆ 3 แนวด้วยกันคือ

#### 1.1 ทฤษฎีการเชื่อมโยงของธอร์นไดค์ (Thorndike's Classical Connectionism)

ธอร์นไดค์ เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง ซึ่งมีหลายรูปแบบ บุคคลจะมีการลองผิดลองถูก (trial and error) ปรับเปลี่ยนไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะพบรูปแบบการตอบสนองที่สามารถให้ผลที่พึงพอใจมากที่สุด เมื่อเกิดการ

เรียนรู้แล้ว บุคคลจะใช้รูปแบบนั้นเชื่อมโยงสิ่งเร้าในการเรียนรู้ต่อไปเรื่อยๆ สามารถสรุป กฎการเรียนรู้จากแนวคิดของทฤษฎีการเชื่อมโยง ได้ดังนี้ (ทิสนา แจมมณี. 2547 : 51-52 ; อ้างถึงใน Hergenhahn and Olson. 1993 : 56-57)

1.1.1 กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีถ้าผู้เรียนมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ

1.1.2 กฎแห่งการฝึกหัด(Law of Exercise) การฝึกหัดหรือกระทำบ่อยๆด้วยความเข้าใจจะทำให้การเรียนรู้นั้นคงทนถาวร ถ้าไม่ได้กระทำซ้ำบ่อย ๆ การเรียนรู้จะไม่คงทนถาวร และในที่สุดอาจลืมได้

1.1.3 กฎแห่งการใช้(Law of Use and Disuse) การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง ความมั่นคงของการเรียนรู้จะเกิดขึ้น หากมีการนำไปใช้บ่อยๆ หากไม่มีการนำไปใช้อาจมีการลืมเกิดขึ้นได้

1.1.4 กฎแห่งผลที่พึงพอใจ(Law of Effect) เมื่อบุคคลได้รับผลที่พึงพอใจย่อมอยากจะทำซ้ำต่อไป แต่ถ้าได้รับผลที่ไม่พึงพอใจ จะไม่ยอมการเรียนรู้ ดังนั้นการได้รับผลพึงพอใจ จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้

## 1.2 ทฤษฎีการเชื่อมโยงของธอร์นไคล์ กับหลักการจัดการศึกษา/การสอน

1.2.1 การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนแบบลองผิดลองถูกบ้าง (เมื่อพิจารณาแล้วว่าไม่ถึงกับเสียเวลามากเกินไป และไม่เป็นอันตราย) จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในวิธีการแก้ปัญหา จดจำการเรียนรู้ได้ดี และเกิดความภาคภูมิใจในการทำสิ่งต่างๆด้วยตนเอง

1.2.2 การสำรวจความพร้อมหรือการสร้างความพร้อมของผู้เรียนเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องการกระทำก่อนการสอนบทเรียน เช่น การสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเรียน การเชื่อมโยงความรู้เดิมมาสู่ความรู้ใหม่ การสำรวจความรู้ใหม่ การสำรวจความรู้พื้นฐานเพื่อดูว่าผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียนบทเรียนต่อไปหรือไม่

1.2.3 หากต้องการให้ผู้เรียนมีทักษะในเรื่องใดจะต้องช่วยให้เขาเกิดความเข้าใจในเรื่องนั้นอย่างแท้จริง แล้วให้ฝึกฝน โดยกระทำสิ่งนั้นบ่อยๆแต่ควรระวังอย่าให้ถึงซ้ำซาก จะทำให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่าย

1.2.4 เมื่อผู้เรียนเกิดความรู้แล้วควรให้ผู้เรียนฝึกนำการเรียนรู้ที่ไปใช้บ่อย ๆ

1.2.5 ควรให้ผู้เรียนได้รับผลที่ตนพึงพอใจ จะช่วยให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ การศึกษาว่าสิ่งใดเป็นสิ่งเร้าหรือรางวัลที่ผู้เรียนพึงพอใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

## 2. ทฤษฎีการวางเงื่อนไข (Conditioning Theory)

2.1 ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบอัตโนมัติ (Classical Conditioning) ของพาฟลอฟ (Pavlov) ได้สรุปแนวคิดของทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบอัตโนมัติ ว่าการเรียนรู้ของสิ่งมีชีวิตเกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไข (conditioned stimulus) และได้สรุปเป็นกฎการเรียนรู้จากทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบอัตโนมัติ ได้ดังนี้ (ทิสนา แจมมณี. 2547 : 52-54)

2.2 พฤติกรรมการตอบสนองของมนุษย์เกิดจากการวางเงื่อนไขที่ตอบสนองต่อความต้องการทางธรรมชาติ (สุนัขน้ำลายไหลเมื่อได้รับผงเนื้อ)

2.3 พฤติกรรมการตอบสนองของมนุษย์สามารถเกิดขึ้นได้จากสิ่งเร้าที่เชื่อมโยงกับสิ่งเร้าตามธรรมชาติ (สุนัขน้ำลายไหลเมื่อได้ยินเสียงกระดิ่ง)

2.4 พฤติกรรมการตอบสนองของมนุษย์ที่เกิดจากสิ่งเร้าที่เชื่อมโยงกับสิ่งเร้าตามธรรมชาติจะลดลงเรื่อย ๆ และหยุดลงในที่สุดหากไม่ได้รับการตอบสนองตามธรรมชาติ (เมื่อสุนัขกระดิ่งโดยไม่ให้ผงเนื้อติด ๆ กันหลายครั้งสุนัขจะหยุดน้ำลายไหล)

2.5 พฤติกรรมการตอบสนองของมนุษย์ต่อสิ่งเร้าที่เชื่อมโยงกับสิ่งเร้าตามธรรมชาติจะลดลงและหยุดไปเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามธรรมชาติ และจะกลับปรากฏขึ้นได้อีกโดยไม่ต้องใช้สิ่งเร้าตามธรรมชาติ (เมื่อผ่านไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง สุนัขกระดิ่งใหม่ โดยไม่ให้ผงเนื้อเช่นเดิม สุนัขจะน้ำลายไหลอีก)

2.6 กัน (เมื่อสุนัขเรียนรู้โดยมีเสียงกระดิ่งเป็นเงื่อนไขแล้ว ถ้าใช้เสียงนกหวีดหรือระฆังที่คล้ายเสียงกระดิ่งแทนเสียงกระดิ่ง สุนัขจะมีน้ำลายไหลได้)

2.7 บุคคลมีแนวโน้มที่จะจำแนกลักษณะของสิ่งเร้าให้แตกต่างกันและเลือกตอบสนองได้ถูกต้อง (เมื่อใช้ เสียงกระดิ่ง เสียงจิ่ง เสียงประทัด หรือเสียงอื่นเป็นสิ่งเร้าแต่ให้อาหารสุนัขพร้อมกับเสียงกระดิ่งเท่านั้น สุนัขจะน้ำลายไหลเมื่อได้ยินเสียงกระดิ่ง ส่วนเสียงอื่นๆ จะไม่ทำให้สุนัขน้ำลายไหล)

2.8 กฎแห่งการลดภาวะ (Law of Extinction) พาฟลอฟ กล่าวว่า ความเข้มของการตอบสนองจะลดลงเรื่อย ๆ หากบุคคลได้รับแต่สิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขอย่างเดียว

2.9 กฎแห่งการฟื้นคืนสภาพเดิมตามธรรมชาติ (Law of Spontaneous Recovery) กล่าวคือ การตอบสนองที่เกิดจากการวางเงื่อนไขลดลง สามารถเกิดขึ้นได้อีก โดยไม่ต้องใช้สิ่งเร้าที่ไม่วางเงื่อนไขมาเข้าคู่

2.10 กฎแห่งการถ่ายโอนการเรียนรู้สู่สถานการณ์อื่นๆ (Law of Generalization) กล่าวคือ เมื่อเกิดการเรียนรู้จากการวางเงื่อนไขแล้ว หากมีสิ่งเร้าคล้ายๆกับสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขมากระตุ้น อาจทำให้เกิดการตอบสนองที่เหมือนกันได้

2.11 กฎแห่งการจำแนกความแตกต่าง (Law of Discrimination) กล่าวคือ หากมีการใช้สิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขหลายแบบ แต่มีการใช้สิ่งเร้าที่ไม่วางเงื่อนไขเข้ากับสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ก็สามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้โดยสามารถแยกความแตกต่างและเลือกตอบสนองเฉพาะสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขเท่านั้นได้

## 2.2 ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบอัตโนมัติกับ หลักการจัดการศึกษา/ การสอน

2.2.1 การนำความต้องการทางธรรมชาติของผู้เรียนมาใช้เป็นสิ่งเร้าสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี ตัวอย่างเช่น ถ้าเด็กชอบเล่นตุ๊กตาสัตว์ ครูควรสอนให้เด็กอ่านและเขียนชื่อสัตว์ต่างๆ โดยให้ตุ๊กตาสัตว์เป็นรางวัล

2.2.2 การสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องใด อาจใช้วิธีเสนอสิ่งที่จะสอนไปพร้อม ๆ กับสิ่งเร้าที่ผู้เรียนชอบตามธรรมชาติ ตัวอย่าง เช่น ครูรู้ว่าเด็กชอบฟังนิทาน ครูจึงให้เด็กเขียนคำศัพท์ที่ใช้ในนิทานนั้นไปพร้อม ๆ กับการเล่านิทาน

2.2.3 การนำเรื่องที่เคยสอนไปแล้วมาสอนใหม่สามารถช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ตามที่ต้องการให้

2.2.4 การจัดกิจกรรมการเรียนให้ต่อเนื่องและมีลักษณะคล้ายคลึงกันสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น เพราะมีการถ่ายโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่

2.2.5 การเสนอสิ่งเร้าให้ชัดเจนในการสอน จะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และตอบสนองได้ชัดเจนขึ้น

2.2.6 หากต้องการให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมใด ควรมีการใช้สิ่งเร้าหลายแบบ แต่ต้องมีสิ่งเร้าที่มีการตอบสนองโดยไม่มีเงื่อนไขควบคู่อยู่ เงื่อนไขนี้ครูต้องการเข้าเรียนตรงเวลา อาจลดลง อย่างไรก็ตาม ตามกฎแห่งการฟื้นคืนสภาพ พฤติกรรมการเข้าเรียนตรงเวลาที่ลดลงสามารถเกิดขึ้นอีกได้ นอกจากนั้นตามกฎแห่งการถ่ายโอนการเรียนรู้พฤติกรรมตอบสนองคือการเข้าเรียนตรงเวลา สามารถถ่ายโอนไปสู่สถานการณ์อื่นได้ ผู้เรียนอาจเข้าเรียนในวิชาอื่นที่ครูผู้สอนด้วยก็ได้

## 3. ทฤษฎีการวางเงื่อนไขของวัตสัน (Watson)

ได้สรุปแนวคิดของทฤษฎีการวางเงื่อนไขเป็นกฎการเรียนรู้ได้ดังนี้

3.1 พฤติกรรมเป็นสิ่งที่สามารถควบคุมให้เกิดขึ้นได้ โดยการควบคุมสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขให้สัมพันธ์กับสิ่งเร้าตามธรรมชาติ และการเรียนรู้จะคงทนถาวร หากมีการให้สิ่งเร้าที่สัมพันธ์กันนั้นควบคู่กันไปอย่างสม่ำเสมอ

3.2 เมื่อสามารถทำให้เกิดพฤติกรรมใด ๆ ได้ก็สามารถลดพฤติกรรมนั้นให้หายไป

ทฤษฎีการวางเงื่อนไขของวัตสันกับหลักการจัดการศึกษา/ การสอน

1. ในการสร้างพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดขึ้นในผู้เรียน ควรพิจารณาถึงจุดใจหรือสิ่งเร้าที่เหมาะสมกับภูมิหลังและความต้องการของผู้เรียนมาใช้เป็นสิ่งเร้าควบคู่ไปกับสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไข เช่น ถ้าต้องการให้เด็กตอบคำถามของครู ครูควรต้องตั้งคำถามให้เด็กตอบโดยแสดงท่าทางที่ให้ความอบอุ่นใจและให้กำลังใจแก่เด็ก จะทำให้เด็กเกิดความมั่นใจในการตอบคำถาม และถ้าครูใช้วิธีการนี้ซ้ำๆ อย่างสม่ำเสมอ เด็กจะเกิดการเรียนรู้และมีความคงทนในการแสดงพฤติกรรม

2. การลบพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา สามารถทำได้โดยหาสิ่งเร้าตามธรรมชาติที่ไม่ได้วางเงื่อนไขมาช่วย เช่น หากผู้เรียนไม่ชอบทำการบ้านคณิตศาสตร์ ครูอาจใช้ความเป็นมิตร เป็นกันเอง ให้ความดูแล เอาใจใส่และให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด สิ่งเร้าเหล่านี้ตามธรรมชาติเหล่านี้สามารถช่วยเปลี่ยนพฤติกรรมได้

4. ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบต่อเนื่อง (Contiguous Conditioning) ของกัทธรี (Guthrie. ค.ศ. 1886 -1959)

สรุปแนวคิดของทฤษฎีการวางเงื่อนไขเป็นกฎการเรียนรู้ได้ดังนี้ (ทิสนา เขมมณี. 2547 : 55-56)

4.1 กฎแห่งความต่อเนื่อง (Law continuity) เมื่อมีกลุ่มสิ่งเร้ากลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากระตุ้นจะก่อให้เกิดการเคลื่อนไหวของร่างกายอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้น และเมื่อกลุ่มสิ่งเร้าเดิมกลับมาปรากฏอีก อาการเคลื่อนไหวอย่างเก่าก็จะเกิดขึ้นอีก พฤติกรรมที่กระทำซ้ำนั้นไม่ใช่เกิดจากการเชื่อมระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง แต่เกิดจากการที่กลุ่มสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมแบบเก่านั้นกลับมาอีก

4.2 การเรียนรู้เกิดขึ้นได้แม้เพียงครั้งเดียว (One trial learning) เมื่อมีสภาวะสิ่งเร้ามากระตุ้น อินทรีย์จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองออกมา ถ้าเกิดการเรียนรู้ขึ้นแล้วแม้เพียงครั้งเดียว ก็นับว่าได้เรียนรู้แล้ว ไม่จำกัดทำซ้ำอีก หรือไม่จำเป็นต้องฝึกซ้ำอีก

4.3 กฎของการกระทำครั้งสุดท้าย (Law of Recency) หากการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์แล้ว ในสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่ง เมื่อมีสภาพการณ์ใหม่เกิดขึ้นอีก บุคคลจะกระทำเหมือนที่เคยได้กระทำในครั้งสุดท้ายที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ไม่ว่าจะผิดหรือถูกก็ตาม

4.4 หลักการจูงใจ (Motivation) การเรียนรู้เกิดจากการจูงใจมากกว่าการเสริมแรง

ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบต่อเนื่องกับ หลักการจัดการศึกษา/ การสอน

1. ขณะสอนครูควรสังเกตการกระทำหรือการเคลื่อนไหวของนักเรียนว่ากำลังเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าใด ถ้าครูให้สิ่งเร้าที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวนั้นน้อยกว่า ก็จะไม่สามารถเปลี่ยนการกระทำของเด็กได้ เช่น ถ้าเด็กกำลังอะอะอะวุ่นวายไร้ระเบียบ ครูจะพูดหรือสอนขณะนั้นก็ไม่มีผล ต้องคอยให้เขาสงบเสียก่อน

2. ในการสอน ควรวิเคราะห์งานออกเป็นส่วนย่อย ๆ และสอนหน่วยย่อยเหล่านั้นให้เด็กสามารถตอบสนองอย่างถูกต้องจริงๆ หรือได้รับการเรียนรู้ที่ถูกต้องในทุกๆ หน่วย เช่น การสอนให้นักเรียนกรองสาร ต้องวิเคราะห์ว่าการกรองสารจะต้องมีทักษะย่อย ๆ อะไรบ้าง แต่ละทักษะต่อเนื่องกันอย่างไร และสอนวิเคราะห์ว่าการกรองสารจะต้องมีทักษะ

3. ในการจับบทเรียน ไม่ควรปล่อยให้เด็กเรียนจบการเรียนโดยได้รับคำตอบผิด ๆ หรือแสดงอาการตอบสนองผิดๆ เพราะเขาจะเก็บการกระทำครั้งสุดท้ายในความทรงจำ ใช้เป็นแบบแผนในการทำงานเป็นนิสัย

4. การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เป็นสิ่งสำคัญช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ในการสอนจึงควรมีการจูงใจผู้เรียน

5. ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบโอเปอเรนต์ (Operant Conditioning) ของสกินเนอร์ (Skinner)

ได้สรุปเป็นกฎการเรียนรู้จากทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบโอเปอเรนต์ได้ดังนี้ (ทิสนา แคมมณี. 2547 : 57-58)

5.1 การกระทำใด ๆ ถ้าได้รับการเสริมแรง จะมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นอีก ส่วนการกระทำที่ไม่มีการเสริมแรง แนวโน้มที่ความถี่ของการกระทำนั้นจะลดลงและหายไปมากที่สุด (จากการทดลองโดยนำหนูที่หิวจัดใส่กล่อง ภายในมีคันบังคับให้อาหารตกลงไปในกล่องได้ ตอนแรกหนูจะวิ่งชน โน่นชนนี่ เมื่อชนคันจะมีอาหารตกมาให้กิน ทำหลายๆ ครั้ง พบว่าหนูจะกดคันให้อาหารตกลงไปได้เร็วขึ้น



5.2 การเสริมแรงที่แปรเปลี่ยนทำให้การตอบสนองคงทนกว่าการเสริมแรงที่ตายตัว (จากการทดลองโดยเปรียบเทียบหนูที่หิวจัด 2 ตัว ตัวหนึ่งกดคันจะได้อาหารทุกครั้ง อีกตัวหนึ่งเมื่อกกดคันบางทีก็ได้อาหารบางทีก็ไม่ได้อาหาร แล้วหยุดให้อาหารตัวแรกจะเลิกกดคันทันที ตัวที่ 2 จะยัง กดต่อไปอีกนานกว่าตัวแรก

5.3 การลงโทษทำให้เรียนรู้ได้เร็วและลืมเร็ว (จากการ ทดลอง โดยนำหนูที่หิวจัด ไล่กรงแล้วช็อคด้วยไฟฟ้า หนูจะวิ่งผ่านจนออกมาได้ เมื่อจับหนูใส่เข้าไปใหม่มันจะวิ่งผ่านอีก จำไม่ได้ว่าทางไหนคือทางออก)

5.4 การให้แรงเสริมหรือให้รางวัลเมื่ออินทรีย์กระทำพฤติกรรมที่ต้องการ สามารถช่วยปรับหรือปลูกฝังนิสัยที่ต้องการได้ (จากการทดลองโดยสอนให้หนูเล่นบาสเกตบอล เริ่มจากการให้อาหารเมื่อหนูจับลูกบาสเกตบอล จากนั้นเมื่อมันโยนให้อาหารต่อมาเมื่อโยนสูงขึ้นจึงให้อาหาร ในที่สุดต้องโยนเข้าห่วงจึงให้อาหาร การทดลองนี้เป็นการกำหนดให้หนูแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการก่อนจึงให้แรงเสริม วิธีนี้สามารถดัดนิสัยหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้)

ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบ โอเปอ์เรนต์ กับ หลักการจัดการศึกษา/ การสอน

1. ในการสอน การให้การเสริมแรงหลักการตอบสนองที่เหมาะสมของเด็กจะช่วยเพิ่มอัตราการตอบสนองที่เหมาะสมนั้น

2. การเว้นระยะการเสริมแรงอย่างไม่เป็นระบบ หรือเปลี่ยนรูปแบบการเสริมแรงจะช่วยให้การตอบสนองของผู้เรียนคงทนถาวร เช่น ถ้าครูชมว่า ดี ทุกครั้งนักเรียนตอบถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ นักเรียนจะเห็นความสำคัญของแรงเสริมน้อยลง ครูควรเปลี่ยนเป็นแรงเสริมแบบอื่นบ้าง เช่น ยิ้ม พยักหน้า หรือบางครั้งอาจไม่ให้แรงเสริม

3. การลงโทษที่รุนแรงเกินไป มีผลเสียมาก ผู้เรียนอาจไม่ได้เรียนรู้หรือจำสิ่งที่เรียนได้เลย ควรใช้วิธีการงดการเสริมแรงเมื่อนักเรียนมีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ เช่น เมื่อนักเรียนใช้ถ้อยคำไม่สุภาพ แม้ได้บอกและตักเตือนแล้วก็ยังใช้อีก ครูควรงดการตอบสนองต่อพฤติกรรมนั้น เมื่อไม่มีใครตอบสนอง ผู้เรียนจะหยุดพฤติกรรมนั้นไปในที่สุด

4. หากต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือปลูกฝังนิสัยให้แก่ผู้เรียน การแยกแยะขั้นตอนของการปฏิบัติการตอบสนองออกเป็นลำดับขั้น โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน เช่น หากต้องการปลูกฝังนิสัยในการรักษาความสะอาดห้องปฏิบัติการ และเครื่องมือ สิ่งสำคัญประการแรก คือ การเช็ดถู การกวาด การล้าง การจัดเรียง เป็นต้น ต่อไปจึงพิจารณาเสริมที่จะให้แก่ผู้เรียน เช่น คะแนน คำชมเชย การให้เกียรติ การให้

โอกาสแสดงตัว เป็นต้น เมื่อนักเรียนแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ก็ให้การเสริมแรงที่เหมาะสมในทันที

6. ทฤษฎีการเรียนรู้ของฮัลล์ (Hull's Systematic Behavior Theory) ได้สรุปเป็นกฎการเรียนรู้จากทฤษฎีการเรียนรู้ของฮัลล์ ได้ดังนี้

6.1 กฎแห่งสมรรถภาพในการตอบสนอง (Law of Reactive Inhabitation) กล่าวคือ ถ้าร่างกายเมื่อยล้า การเรียนรู้จะลดลง

6.2 กฎแห่งการลำดับกลุ่มนิสัย (Law of Habit Hierarchy) เมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้น แต่ละคนจะมีการตอบสนองต่าง ๆ กัน ในระยะแรกการแสดงออกมีลักษณะง่ายๆ ต่อเมื่อเรียนรู้มากขึ้นก็สามารถเลือกแสดงการตอบสนองในระดับที่สูงขึ้น หรือถูกต้องตามมาตรฐานของสังคม

6.3 กฎแห่งการไล่ระดับบรรลุเป้าหมาย (Goal Gradient Hypothesis) เมื่อผู้เรียนไล่บรรลุเป้าหมายเท่าใด จะมีสมรรถภาพในการตอบสนองมากขึ้นเท่านั้น การเสริมแรงที่ให้ในเวลาไล่บรรลุเป้าหมายจะช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด

ทฤษฎีการเรียนรู้ของฮัลล์ กับหลักการจัดการศึกษา การสอน

1. การจัดการศึกษาคำนึงถึงความพร้อม ความสามารถและเวลาที่ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด

2. ผู้เรียนมีระดับการแสดงออกไม่เท่ากัน ในการจัดการเรียนการสอน ควรให้ทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อผู้เรียนจะได้ตอบสนองตามระดับความสามารถของตน

3. การให้การเสริมแรงในช่วงที่ใกล้เคียงกับเป้าหมายมากที่สุด จะช่วยทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี

สามารถสรุปได้ว่า แนวความคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ของกลุ่มพฤติกรรมนิยม เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องโดยการเชื่อมโยงสิ่งเร้าในการเรียนรู้ต่อไปเรื่อย ๆ และสามารถสรุป กฎการเรียนรู้จากแนวคิดของทฤษฎีนี้ คือ กฎแห่งความพร้อม กฎแห่งการฝึกหัด กฎแห่งการใช้ และ กฎแห่งผลที่พึงพอใจ

## 6.2 การเรียนรู้ของผู้ใหญ่

### 6.2.1 ลักษณะของผู้ใหญ่

ผู้เข้ารับการศึกษาที่เป็นผู้ใหญ่ ย่อมมีลักษณะแตกต่างจากผู้เข้ารับการศึกษาที่เป็นเด็กอย่างมาก และยังมี ความแตกต่างในกลุ่มที่เป็นผู้ใหญ่ด้วยกันเองอีกด้วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องเข้าใจลักษณะธรรมชาติของผู้ใหญ่ พอจะสรุปได้ดังต่อไปนี้

โรเจอร์ (Rogers. 1986 ; อ้างถึงในอาชญญา รัตนอุบล. 2544 : 26)

1. ผู้ใหญ่เป็นวัยหรือช่วงเวลาที่มีความต้องการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าและศักยภาพของตนให้มีความทัดเทียมกับคนอื่นในสังคม และเป็นบุคคลที่กำลังพัฒนาเข้าสู่วุฒิภาวะมีความเป็นตัวของตัวเอง

2. เป็นวัยที่อยู่ในกระบวนการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ผู้ใหญ่ส่วนมากที่เข้ารับการศึกษา มักเป็นผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งเป็นช่วงการเจริญเติบโตและพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง โดยพัฒนาด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และจิตใจ

3. ผู้ใหญ่ได้นำประสบการณ์ ความเชื่อถือศรัทธา และค่านิยมทางสังคมอื่นติดตัวมาด้วย เช่น ทศนคติ ความรู้สึก อคติและความลำเอียง เป็นต้น ผู้ใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมพร้อมกับความตั้งใจหลายประการ เช่น ต้องการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ต้องการความรู้ที่ได้รับไปแก้ไขปัญหาการทำงานที่กำลังดำเนินอยู่ ต้องการวุฒิบัตรประกาศนียบัตรเพื่อนำไปปรับขึ้นเงินเดือน เลื่อนขั้นการทำงาน หรือต้องการได้พบเพื่อนใหม่หรือต้องการที่จะได้รับความรู้ในสิ่งที่ตนไม่ทราบหรือต้องการพัฒนาความชำนาญและทักษะต่างๆ เป็นต้น

4. ผู้ใหญ่มีความคาดหวังที่แน่นอน และต่างกัน ในการเข้าร่วมกิจกรรม และมีลักษณะที่แน่นอน เฉพาะบุคคล ทำให้มีผลต่อทัศนคติการทำงานเป็นกลุ่มของแต่ละบุคคล เช่น บางคนชอบการทำงานเป็นกลุ่ม บางคนชอบการทำงานด้วยตนเอง บางคนชอบการได้รับความรู้จากผู้สอนโดยตรง เป็นต้น

5. ผู้ใหญ่มีความสนใจหลายประการและสามารถทำไปพร้อมกัน ผู้ใหญ่ส่วนมากเรียน และมีหน้าที่การงานประจำหรือมีการกิจครอบครัวและกิจกรรมทางด้านสังคม เป็นต้น

6. ผู้ใหญ่มีรูปแบบการเรียนรู้เป็นของตนเอง และตลอดชีวิตโดยพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของตนที่จะช่วยให้สามารถเรียนรู้มีประสิทธิภาพ เช่น ผู้เรียนบางคนก็จะมี ความชอบในด้านตัวเลขเป็นพิเศษ และมีอัตราเร็วในการเรียนรู้แตกต่างกันออกไป

นอกจากนี้แล้ว โรเจอร์ (Rogers. 1979 ; อ้างถึงใน อาชญญา รัตนอุบล. 2544 : 27) ได้สรุปสาเหตุที่ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่กลับเข้ามาเรียนใหม่ คือ แรงจูงใจด้านอาชีพ (Vocational Motives) แรงจูงใจมุ่งพัฒนาตนเอง (Self-Development) แรงจูงใจด้านสังคม (Social Motives) และแรงจูงใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมองและสติปัญญา (Intellectual Motives)

อาชัญญา รัตนอุบล (2544 : 27-28) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของผู้ใหญ่ได้ดังต่อไปนี้

1. ผู้ใหญ่จะเป็นผู้ที่มีการรับรู้ต่อตนเองในลักษณะที่เปลี่ยนแปลงจากการที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นไปสู่ผู้ที่สามารถชี้นำตนเองได้ และพึ่งพาตนเองได้
  2. ผู้ใหญ่จะสะสมประสบการณ์ต่าง ๆ ไว้มากมาย จนกระทั่งสามารถนำประสบการณ์มาใช้เป็นทรัพยากรแห่งความรู้ที่มีคุณค่า
  3. ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียน โดยมุ่งหวังเพื่อพัฒนาตนเองเป็นสำคัญ
  4. ผู้ใหญ่ต้องการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้ทันทั่วที่ต้องการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง ผู้ใหญ่จะเปลี่ยนแปลงแนวทางการเรียนรู้จากที่เน้นเนื้อหาวิชาเป็นศูนย์กลางไปสู่การลงมือปฏิบัติเป็นศูนย์กลาง
  5. ผู้ใหญ่มีศักยภาพและความสามารถที่จะเรียนรู้ ซึ่งถึงแม้ว่าผู้ใหญ่ส่วนใหญ่แล้วจะห่างเหินจากระบบการศึกษามาเป็นเวลานานจึงทำให้ประเมินความต้องการความสามารถในการเรียนรู้ของตนเองต่ำกว่าที่เป็นจริง รวมทั้งส่วนใหญ่แล้วจะขาดความเชื่อมั่นในตนเองด้วย
  6. ผู้ใหญ่มักมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพเช่น การเสื่อมถอยของสายตาการตอบสนองช้าลง ซึ่งอาจจะมีผลต่อการเรียนรู้บ้าง
  7. ผู้ใหญ่จะตอบสนองต่อแรงจูงใจภายนอก น้อยกว่า แรงจูงใจภายในตนเอง เช่น ผู้ใหญ่จะไม่สนใจการได้รับคะแนนหรือเกรด หากผู้ใหญ่จะมองการเรียนรู้ในลักษณะของกระบวนการภายใน ซึ่งควบคุมโดยตัวผู้ใหญ่เอง ด้วยเหตุนี้การเรียนรู้จึงจะเป็นกระบวนการที่ความต้องการและเป้าหมายของผู้ใหญ่ได้รับการตอบสนองตามประสงค์
- สามารถสรุปได้ว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองทั้งทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และจิตใจ ตลอดจนเพื่อความก้าวหน้าในงานอาชีพ และเป็นที่ยอมรับของสังคม กลุ่มผู้ใหญ่มักจะประสบผลสำเร็จเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง เพราะว่า ผู้ใหญ่เรียนและพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนตลอดจนมีการนำประสบการณ์มาใช้ในการเรียนด้วย ตลอดจน มีรูปแบบการเรียนของตนเอง

#### 6.2.2 ปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ประภาเพ็ญ สุวรรณ และสวิง สุวรรณ. 2531 ; (อ้างถึงใน อาชัญญา รัตนอุบล. 2544 : 29-30) ได้เสนอสภาพการณ์ที่สนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่ ส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้มีส่วนร่วม ค้นพบสิ่งที่มีความหมายต่อตัวบนความความแตกต่าง เน้นธรรมชาติของ

การเรียนรู้เป็นหลัก เคารพสิทธิของบุคคล อดทนต่อความขัดแย้ง ใช้การประเมินผลโดยเน้นการประเมินผลตนเอง ส่งเสริมให้มีการแสดงออกของบุคคล ให้มีความไว้วางใจบุคคลอื่น ให้เกิดเคารพและยอมรับซึ่งกันและกัน

### 6.2.3 อุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

อาชัญญา รัตนอุบล (2544 : 27-28) ได้กล่าวถึงอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ คือ ความล้มเหลวจากประสบการณ์เดิมของผู้ใหญ่ ขาดความเชื่อมั่นในตนเองกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ การขาดแรงจูงใจในการเรียน โดยเฉพาะคนที่ถูกบังคับให้เรียน การกลัวต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ การกลัวต่อการล้มเหลว ขาดความเชื่อมั่นในการเรียน และขาดความสนใจ

### 6.2.4 รูปแบบการจัดการศึกษาของผู้ใหญ่

โนลส์ (Knowles. 1980 ; อ้างใน อาชัญญา รัตนอุบล. 2544 :32) ได้สรุปรูปแบบการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ตามที่ โนลส์ได้เสนอไว้ เป็นรูปแบบที่มีลักษณะเป็นกระบวนการ ไม่ใช่รูปแบบที่เป็นเนื้อหา ด้วยเหตุนี้ ผู้สอนหรือผู้จัดการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่จึงจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้ให้คำปรึกษาหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเตรียมการในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนดังต่อไปนี้

1. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
2. จัดโครงการหรือกลไกสำหรับการวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน
3. วิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. กำหนดวัตถุประสงค์และเนื้อหาที่สนองต่อความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียน
5. ออกแบบประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
6. ดำเนินการให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้วยวิธีการและสื่ออุปกรณ์ที่เหมาะสม

ผู้เรียน

7. ประเมินผลการเรียนรู้และวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้อีกครั้ง เพื่อดูว่าความต้องการการเรียนนั้น ๆ ได้รับการตอบสนองหรือไม่

นอกจากนี้แล้ว (ประภาเพ็ญ สุวรรณ และ สวิง สุวรรณ. 2531 ; อ้างถึงใน อาชัญญา รัตนอุบล. 2544 : 32) ได้เสนอหลักการเรียนรู้ซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดีดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นประสบการณ์ ซึ่งเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนและถูกกระตุ้นหรือโดยตัวผู้เรียนเอง

2. การเรียนรู้ คือ การค้นพบสิ่งที่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้น ๆ หรือผู้เรียน และความคิดที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น

3. การเรียนรู้(หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม) เป็นผลสืบเนื่องมาจาก ประสบการณ์

4. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่จะต้องร่วมมือจากประสบการณ์

5. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างอิสระไม่บังคับ

6. การเรียนรู้บางครั้งจะเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความเจ็บปวด

7. แหล่งข้อมูลที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับการเรียนรู้คือตัวผู้เรียนเอง

8. กระบวนการของการเรียนรู้เป็นทั้งกระบวนการทางด้านอารมณ์และสติปัญญา

9. กระบวนการของการแก้ปัญหาและการเรียนรู้ เป็นกระบวนการซึ่งมีลักษณะเฉพาะและขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล

อาชัญญา รัตนอุบล (2544 : 33-34) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่าข้างต้น สำหรับ นักฝึกอบรม ผู้จัดการฝึกอบรมหรือนักการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. การสร้างแรงจูงใจ เนื่องจากแรงจูงใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนจะมีลักษณะเป็นแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นเพราะความต้องการที่จะเรียนรู้ และความประสงค์ที่จะเป็นผู้ที่สามารถชี้นำตนเองได้ ด้วยเหตุนี้ บทบาทของผู้ให้การฝึกอบรมจึงควรทำหน้าที่เป็นผู้ที่สร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสนองต่อความต้องการภายในที่อยากจะเรียนรู้ของผู้เข้าฝึกอบรม บรรยากาศจึงควรมีลักษณะเป็นกันเองและไม่เป็นทางการที่เคร่งครัดจนเกินไป

2. การสนับสนุน การที่แต่ละบุคคลจะสามารถที่เป็นผู้ชี้นำตนเองได้นั้น บางครั้งจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมอื่นๆ หรือผู้ให้การฝึกอบรมเอง ด้วยเหตุนี้ บทบาทของผู้ให้การฝึกอบรมจึงควรเป็นผู้ที่ตระหนักและเข้าใจถึงเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี ตลอดจนเตรียมการสนับสนุนผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะให้สนับสนุนด้วยตนเองหรือให้กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้สนับสนุน

3. การประชาสัมพันธ์ เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นผู้มีวุฒิภาวะสูงมีประสบการณ์มากและมีความประสงค์ที่จะเลือกการเรียนรู้ของตนเอง ด้วยเหตุนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จึงไม่ค่อยชอบที่จะให้ผู้ให้การฝึกอบรมหรือวิทยากรเข้ามาควบคุม

และมีอำนาจเหนือสถานการณ์การเรียนรู้ของตนเองอย่างเคร่งครัดจนเกินไป ผู้ให้การฝึกอบรม จึงควรที่จะจัดการฝึกอบรมให้อยู่ในสภาพการณ์ที่สมดุลระหว่างผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม โดยควรจะจัดการฝึกอบรมที่มีลักษณะประสานสัมพันธ์ให้ความร่วมมือระหว่างสองฝ่าย ไม่ให้อำนาจต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากเกินไป

4. การนำประสบการณ์มาใช้ ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของผู้ที่เข้ารับการ ฝึกอบรม ควรถูกนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพกล่าวคือเมื่อเข้ารับการฝึกอบรม ได้รับการแนะนำ ในเรื่องความรู้ ทักษะและทัศนคติใหม่ๆ ผู้ให้การฝึกอบรมควรรู้จักที่จะชักจูงเชื่อมโยงความรู้ ใหม่ นั้น ให้สัมพันธ์กับความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมหรืออาจจะนำ ประสบการณ์เดิมมายืนยันในความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่รับใหม่ ทำให้การฝึกอบรมมีประโยชน์ และประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. การนำเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นจริงมาใช้ เนื้อหาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จะให้ในการฝึกอบรมควรเป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นจริงของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นชีวิตการทำงานหรือชีวิตประจำวัน นอกจากนี้แล้ว การจัดกิจกรรม เสริมต่าง ๆ ควรจัดกิจกรรมในลักษณะที่สัมพันธ์กับความเป็นจริงที่นำมาเป็นเนื้อหาในการ ฝึกอบรมแต่หากกิจกรรมใดที่จัดแล้วไม่สามารถจะสัมพันธ์กับความเป็นจริงแล้ว ผู้ให้การ ฝึกอบรม ควรจะมีการทบทวนและให้ข้อสรุปเป็นผลย้อนกลับให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

6. การจัดบรรยากาศ ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะที่ผู้เรียนรู้สึก ปราศจากการหวาดกลัวหรือหวาดระแวงโดยเฉพาะต่อหน้าเพื่อนผู้เข้าร่วมกิจกรรมการ ฝึกอบรมอื่น ๆ ควรจัดบรรยากาศการฝึกอบรม ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้สึกต้องการมีส่วนร่วม ในการถามคำถามเมื่อตนเองสงสัย หรือแสดงออกซึ่งความคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ปราศจากการบังคับจากผู้ให้การฝึกอบรม

7. การแก้ปัญหา เนื้อหาและวิธีการของการฝึกอบรมที่เหมาะสม ควรนำไปสู่ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดขึ้นในชีวิตการทำงานหรือปัญหาในหน่วยงานตลอดจน ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย ผู้ให้การฝึกอบรมควร จะพิจารณานำประสบการณ์ของผู้รับการฝึกอบรมควรพิจารณาประสบการณ์ของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การแก้ปัญหา ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมนั้นๆ

8. การเปิดโอกาส ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่างๆ ที่จัดอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะการที่แต่ละคนได้มีโอกาสได้ใช้ประสบการณ์ของผู้อื่นและ

ผู้ให้การฝึกอบรมในการฝึกอบรม ซึ่งจะเป็จุดเริ่มต้นของการเข้าใจกันและกันเป็นอย่างดี ทำ  
ให้ขยายความสนใจได้กว้างขวางขึ้น รู้จักเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้มากขึ้นตลอดจนมีผลต่อการพัฒนา  
เปลี่ยนแปลงทัศนคติและสามารถเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้มากขึ้นด้วย

สรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่ ผู้สอนจะต้องศึกษาและ  
เข้าใจลักษณะของผู้ใหญ่ วิธีการเรียนรู้ ขั้นตอนการเรียนรู้ และอุปสรรคขัดขวางการเรียนรู้ของ  
ผู้ใหญ่ ซึ่งข้อมูลที่ได้ใช้ในการวางแผนคัดเลือกเนื้อหา จัดเตรียมวิธีการสอน อุปกรณ์ และการ  
ประเมินผล

6.3 หลักการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-Centered  
Instruction)

#### 6.3.1 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

หลายปีที่ผ่านมาได้มีการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างในการเรียนการสอน  
แนวโน้มของการเรียนการ ได้ให้ความสำคัญเรื่องของกระบวนการเรียนการสอน (Teaching  
Methodologies) มากขึ้น โดยเน้นเรื่องของการฝึกฝนยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และจัดกิจกรรมที่  
เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้มีปฏิสัมพันธ์กับภาษามากขึ้น (Practices) กระบวนการเรียน  
(Procedures) ธรรมชาติของทักษะการเรียน (Study Skills) แผนการเรียนการสอน (Lesson  
Plans) สื่อการเรียนการสอน (Teaching Materials) แบบเรียน (Textbooks) และ วิธีการสอน  
(Teaching Methods) ต้องอยู่บนหลักการ และความเชื่อเกี่ยวกับการเรียนการสอนภาษา  
(Nunan, D. 1991 : 3-4) นอกจากนี้ หลักสูตรการเรียนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-  
Centered Curriculum) กำลังเป็นที่รู้จักกันแพร่หลาย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.  
2542 ของประเทศไทยอันเป็นแม่บททางการศึกษาของประเทศ สาระที่สำคัญมากสำหรับการ  
เรียนการสอน คือ กระบวนการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนโดยยึดผู้เรียน  
เป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered) ผู้สอนสามารถสร้างหลักสูตรได้โดยมีกระบวนการดังนี้ คือ  
การวางแผน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน การตั้งเป้าหมายและ  
จุดประสงค์การเรียน และการนำไปใช้ ประกอบด้วย วิธีการเรียนการสอน และ สื่อ

6.3.2 การพัฒนาหลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-Centered Curriculum  
Development)



หลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนได้รับยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้เรียนได้ทราบยุทธวิธีการเรียนที่ตนเองชอบ ส่งเสริมให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง

ทิสนา แคมมณี (2547 : 119-125) ได้สรุปไว้ว่า แนวคิดเรื่องการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั้น เริ่มมาตั้งแต่มีการใช้คำว่า “instruction” หรือ “การเรียนการสอน” แทนคำว่า “teaching” หรือ “ การสอน” โดยมีแนวคิดว่าการสอนควรต้องคำนึงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญและช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ มิใช่เพียงการถ่ายทอด ความรู้เท่านั้น เช่น การให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการกระทำ (by doing) แต่เนื่องจากการเรียนการสอนโดยยึดครูเป็นศูนย์กลาง เป็นวิธีที่สะดวกและง่ายกว่า รวมทั้งครุมีความเคยชินกับการปฏิบัติตามแบบเดิม ประกอบกับไม่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ปฏิบัติตามแนวคิดใหม่อย่างเพียงพอ การสอนโดยครูเป็นศูนย์กลางจึงยังใช้มาจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะในประเทศไทย แม้แนวคิดการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั้น ได้ขยายขอบเขตออกไปกว้างขวางกว่าเดิม ในทางปฏิบัติ มิได้มีการปฏิบัติตามความหมายและหลักการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องสร้างความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอีกครั้งหนึ่ง

การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ แลมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างตื่นตัวและได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่างๆ อันจะนำผู้เรียน ไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง

จากข้อความข้างต้น ศัพท์ที่จำเป็นต้องทำความเข้าใจเพิ่มเติมก็คือว่า “การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว” และคำว่า “ การเรียนรู้ที่แท้จริง” คำว่า “ การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว.” มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษคือ”active participation” ซึ่งหมายถึงการมีส่วนร่วมที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงได้ดี ควรเป็นการตื่นตัวที่เป็นไปอย่างรอบด้านทั้งทางด้านกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ เพราะพัฒนาการทั้ง 4 ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน และส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางกาย (active participation: physical) คือการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวร่างกายทำกิจกรรมต่างๆที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะของผู้เรียน เพื่อจะช่วยให้ร่างกายและประสาทรับรู้ตื่นตัว พร้อมทั้งรับรู้และเรียนรู้ได้ดี

2. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางสติปัญญา (active participation-intellectual) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้มีการเคลื่อนไหวทางสติปัญญาหรือสมอง ได้คิด ได้กระทำโดยใช้ความคิด เป็นการให้สติปัญญาของตนสร้างความหมาย ความเข้าใจใจสิ่งที่เรียนรู้

3. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางอารมณ์ (active participation: emotional) คือการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้มีการเคลื่อนไหวทางอารมณ์หรือความรู้สึก เกิดความรู้สึกต่างๆอันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีในเรื่องที่เรียนรู้อารมณ์ความรู้สึกของบุคคลจะช่วยให้การเรียนรู้มีความหมายต่อตนเอง และต่อการปฏิบัติมากขึ้น

4. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางสังคม (active participation: social) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนมีการเคลื่อนไหวทางสังคมหรือมีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมรอบตัว เนื่องจากการเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคม การได้แลกเปลี่ยนเรียนจากกันและกัน จะช่วยขยายขอบเขตของการเรียนรู้ของบุคคลให้กว้างขวางขึ้น และการเรียนรู้จะเป็นกระบวนการที่สนุก มีชีวิตชีวามากขึ้น หากผู้เรียนได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

หากผู้สอน ครู สามารถออกแบบกิจกรรมเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ โดยมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างตื่นตัวทั้ง 4 ด้านคือ ได้เรียนรู้กับผู้อื่น(กาย) ได้ใช้ความคิด(สติปัญญา) ได้มีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น(สังคม) และเกิดอารมณ์ความรู้สึกอันจะช่วยให้การเรียนรู้มีความหมายต่อตน (อารมณ์) การมีส่วนร่วมในลักษณะดังกล่าวจะเป็นปัจจัยส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงได้ดี

“ การเรียนรู้ที่แท้จริง” ในที่นี้หมายถึง ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น (ซึ่งอาจเป็นความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะ ฯลฯ) จากกระบวนการที่บุคคลรับรู้และจัดกระทำต่อสิ่งเร้าต่างๆเพื่อสร้างความหมายของสิ่งเร้า (สิ่งที่เรียนรู้) นั้นเชื่อมโยงกับความรู้และประสบการณ์เดิมของตน จนเกิดเป็นความหมายที่ตนเข้าใจอย่างแท้จริง และสามารถอธิบายตามความเข้าใจของตนได้

จากคำอธิบายข้างต้น จะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวเป็นกระบวนการที่ช่วยนำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง ซึ่งปกติโดยทั่วไปแล้วครู/ผู้สอนจะจัดการเรียนการสอนเช่นนี้ได้ ก็ต้องมีการดำเนินการที่สำคัญ 2 ประการคือ

1. ครูต้องคิดจัดเตรียมประสบการณ์ที่จะเอื้อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างต้นตัว และได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ในขณะที่ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ครูมักลดบทบาทของตนเองลง และเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้อำนวยความสะดวก/ช่วยให้ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

หลักการและกระบวนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้มีหลากหลาย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้คัดสรรที่สำคัญ ๆ ไว้ส่วนหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาและปฏิรูปการจัดการศึกษาของไทยได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นในมาตราต่าง ๆ โดยเฉพาะตั้งแต่มาตรา 22-30 เช่น หลักการบูรณาการ หลักการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง หลักการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง หลักการเรียนรู้ทักษะกระบวนการต่าง ๆ หลักการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม หลักการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เป็นต้น ผู้สอน/ครู จึงควรศึกษาเพื่อนำหลักการแนวคิด และแนวทางเหล่านั้นมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและสนองเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 อันเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของประเทศไทย

สามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ สามารถทำได้หลายแบบหลายลักษณะแตกต่างกัน จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นแนวคิดหรือหลักการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ในหลายลักษณะ เป็นรูปแบบและกระบวนการต่าง ๆ ที่หลากหลายได้ ซึ่งแม้ว่าจะใช้กระบวนการหรือวิธีการที่ดูแตกต่างกันไป แต่หากวิธีการและกระบวนการนั้นช่วยให้ผู้เรียนมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต้นตัวและ ผู้เรียนได้สร้างความหมายของสิ่งที่เรียนรู้จนเกิดความเข้าใจที่แท้จริงก็ถือได้ว่าการสอนนั้น ๆ เป็นการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

สรุป ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด และรูปแบบการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศของมัธยมศึกษาของ (ณรงค์ฤทธิ์ โสภากา, 2550 : 52) มาเป็นรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร โดยกำหนดการพัฒนาเป็นระยะ และใช้กระบวนการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี ใช้กระบวนการดังนี้

#### 1. การวิเคราะห์ความต้องการ (Need Analysis)

2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม (Curriculum Design)
3. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
4. การฝึกอบรม (Training)
5. รูปแบบการจัดฝึกอบรม

### ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC)

ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) คือ การรวมตัวของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนให้เป็นชุมชนที่มีความแข็งแกร่ง สามารถสร้างโอกาสและรับมือสิ่งท้าทาย ทั้งด้านการเมืองความมั่นคง เศรษฐกิจ และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ โดยสมาชิกในชุมชนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี สามารถประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น และสมาชิกในชุมชนมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

แต่เดิมนั้น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ยังเป็นเพียงกรอบความตกลงทางการค้า จากเวทีการเจรจาของกลุ่มประเทศอาเซียน ซึ่งมุ่งเน้นเพียงความร่วมมือทางการค้า เพื่อชะลอการเปิดเสรีฯ ซึ่งสหรัฐอเมริกา และกลุ่มประเทศยุโรปพยายามจะรุกเข้ามาในตลาดของภูมิภาคนี้ การรวมกลุ่มกันเพื่อความเข้มแข็งจึงไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ แต่ด้วยการทำงานร่วมกันอย่างยาวนาน ของอาเซียน มีการส่งเสริมความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดในหลายระดับ จึงได้พัฒนาต่อยอดเป็นมากกว่าเรื่องทางการค้า หรือเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังวางรากฐานที่จะเปิดประตูไปสู่ความร่วมมือทางด้านศิลปวัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนช่วยเหลือกัน ในมิติทางสังคม การเดินทางไปมาหาสู่กันได้อย่างสะดวก และกระบวนการต่างๆ ก็เดินหน้าไปทุกขณะ แม้จะไม่เร่งรีบ แต่ก็มียุทธศาสตร์และ Road map วางไว้อย่างชัดเจน จนถึงปัจจุบันนี้ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC มีผลในทางปฏิบัติมากขึ้น ๆ และส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจที่ไม่ได้เตรียมความพร้อมไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะต้องปรับตัวอย่างเหมาะสม และคอยติดตามข้อมูลข่าวสารอย่างใกล้ชิด ไม่เพียงแต่ข้อมูลจากส่วนราชการเท่านั้น แต่ยังคงแสวงหาโอกาส ความร่วมมือกันของกลุ่มองค์กรภาคเอกชน และภาคประชาสังคมอีกด้วย

อาเซียน (ASEAN) เป็นการรวมตัวกันของ 10 ประเทศ ในทวีปเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ผู้นำอาเซียนได้ร่วมลงนามในปฏิญญาว่าด้วย ความร่วมมืออาเซียนเห็นชอบ ให้จัดตั้ง ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) คือ เป็นองค์กรระหว่างประเทศ ระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีจุดเริ่มต้นโดยประเทศไทย มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ ได้ร่วมกันจัดตั้ง สมาคมอาสา (Association of South East Asia) เมื่อเดือน ก.ค. 2504 เพื่อการร่วมมือกัน

ทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม แต่ดำเนินการไปได้เพียง 2 ปี ก็ต้องหยุดชะงักลง เนื่องจากความผกผันทางการเมือง ระหว่างประเทศอินโดนีเซียและประเทศมาเลเซีย จนเมื่อมีการฟื้นฟูสัมพันธภาพทางการทูตระหว่างสองประเทศ จึงได้มีการแสวงหาหนทางความร่วมมือกันอีกครั้ง และสำเร็จภายในปี พ.ศ. 2563 (ค.ศ. 2020) แต่ต่อมาได้ตกลงร่นระยะเวลาจัดตั้งให้เสร็จในปี พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2015) ในปีนั้นเองจะมีการเปิดกว้างให้ประชาชนในแต่ละประเทศสามารถเข้าไปทำงานในประเทศ อื่น ๆ ในประชาคมอาเซียนได้อย่างเสรี เสมือนดังเป็นประเทศเดียวกัน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อกรอบอาชีพและการมีงานทำของคนไทย ควรทำความเข้าใจในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน

### 1. ความเป็นมา

จากที่ประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 9 ที่เกาะบาหลี สาธารณรัฐอินโดนีเซีย เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2546 ได้ให้การรับรองและลงนามในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือในอาเซียน (Declaration of ASEAN Concord II หรือ Bali Concord II) ซึ่งรวมเรื่องการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community - AEC) ซึ่งเป็นหนึ่งในเสาหลัก 3 เสาของการจัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) โดยอีก 2 เสาหลัก คือเสาหลักด้านการเมืองและความมั่นคง (Political and Security Pillar) และเสาหลักด้านสังคมและวัฒนธรรม (Socio-Cultural Pillar) โดยที่ประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 9 ยังเห็นชอบให้มีการรวมตัวเป็น AEC ภายในปี ค.ศ. 2020 โดยอาเซียนจะเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว รวมทั้งมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุนและแรงงานมีฝีมือโดยเสรีและการเคลื่อนย้ายเงินทุนที่เสรีขึ้น ในการนี้ผู้นำอาเซียนได้เห็นชอบให้เร่งรัดการรวมกลุ่มสินค้าและบริการสำคัญ 11 สาขา เป็นสาขานำร่อง โดยมีประเทศสมาชิกรับผิดชอบในการจัดทำ Road map ในแต่ละสาขา ได้แก่

ไทย : การท่องเที่ยวและการบิน

พม่า : สินค้าเกษตรและสินค้าประมง อินโดนีเซีย : ยานยนต์และผลิตภัณฑ์ไม้

มาเลเซีย : ยางและสิ่งทอ

ฟิลิปปินส์ : อิเล็กทรอนิกส์

สิงคโปร์ : เทคโนโลยีสารสนเทศ

ต่อมามีประเทศสมาชิกเพิ่มเติม ได้แก่ บรูไนดารุส-ซาลาม เวียดนาม ลาว เมียนมาร์ และกัมพูชา ตามลำดับ จึงทำให้ปัจจุบันอาเซียน มีสมาชิก 10 ประเทศ “อาเซียน” สู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในปี 2558

ปัจจุบัน บริบททางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทำให้อาเซียนต้องเผชิญ สิ่งท้าทายใหม่ๆ อาทิ โรคระบาด การก่อการร้าย ยาเสพติด การค้ามนุษย์ สิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติ อีกทั้ง ยังมีความจำเป็นต้องรวมตัวกันเพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองและขีดความสามารถทางการแข่งขันกับประเทศในภูมิภาคใกล้เคียง และในเวทีระหว่างประเทศ ผู้นำอาเซียนจึงเห็นพ้องกันว่า อาเซียนควรจะร่วมมือกันให้เหนียวแน่น เข้มแข็ง และมั่นคงยิ่งขึ้น จึงได้ประกาศ “ปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือในอาเซียน ฉบับที่ 2” (Declaration of ASEAN Concord II) ซึ่งกำหนดให้มีการสร้างประชาคมอาเซียนที่ประกอบไปด้วย 3 เสาหลัก ได้แก่

1. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political and Security Community - APSC) มุ่งให้ประเทศกลุ่มสมาชิกอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข แก้ไขปัญหาระหว่างกันโดยสันติวิธี มีเสถียรภาพและความมั่นคงรอบด้าน เพื่อความมั่นคงปลอดภัยของเหล่าประชาชน

2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community - AEC) มุ่งเน้นให้เกิดการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจ และความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกัน เพื่อให้ประเทศสมาชิกสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆ ได้โดย

3. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio - Cultural Community - ASCC) มุ่งหวังให้ประชากรอาเซียนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความมั่นคงทางสังคม มีการพัฒนาในทุกๆ ด้าน และมีสังคมแบบเออีอาร์ โดยจะมีแผนงานสร้างความร่วมมือ 6 ด้าน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม สิทธิและความยุติธรรมทางสังคม ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน การลดช่องว่างทางการพัฒนา

ซึ่งต่อมาผู้นำอาเซียนได้ตกลงให้มีการจัดตั้งประชาคมอาเซียนให้แล้วเสร็จเร็วขึ้นมาเป็นภายในปี 2558

ในส่วนของไทยนั้น ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ได้เสนอให้เร่งรัดการจัดตั้ง AEC ให้เร็วขึ้นภายในปี ค.ศ. 2012 และเสนอว่าในการเร่งรัดการรวมตัวอาเซียนน่าจะใช้หลักการ Two Plus โดย 2-3 ประเทศที่พร้อมสามารถที่จะเปิดเสรีในภาคที่ตนมีความพร้อมไปก่อน และประเทศอื่น ๆ สามารถเข้าร่วมเมื่อมีความพร้อมแล้ว ซึ่งในประเด็นนี้ นายกรัฐมนตรี สิงคโปร์ ได้กล่าวสนับสนุนข้อเสนอของไทยที่ให้เลื่อนระยะเวลาในการบรรลุประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้เร็วขึ้น โดยเห็นว่าน่าจะเป็นปี ค.ศ. 2015 จากที่ประชุมรัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียนอย่างไม่เป็น

ทางการ (Informal AEM) เมื่อวันที่ 19-20 มกราคม 2547 ที่ออกยาคาร์ตา มอบหมายให้ SEOM เป็นผู้เจรจาเรื่องการจัดทำ Road map สำหรับสินค้าและบริการ 11 สาขาดังกล่าว ที่ประชุม AEM Retreat ครั้งที่ 10 เมื่อวันที่ 20-21 เมษายน 2547 ที่ประเทศสิงคโปร์ ได้ตกลงให้จัดทำ Framework Agreement สำหรับเรื่องการรวมตัวของสินค้าและบริการ 11 สาขา เพื่อเสนอให้ผู้นำอาเซียนลงนาม และ พิธีสารสำหรับแต่ละสาขาสำหรับให้รัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียน ลงนาม ในการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 10 ณ เมืองเวียงจันทน์ ในเดือนพฤศจิกายน 2547 นอกจากนี้ ยังเห็นชอบให้กำหนดให้ปี ค.ศ. 2010 เป็น deadline สำหรับการรวมตัวของสินค้าและบริการ 11 สาขา โดยให้มีการผ่อนปรนสำหรับประเทศกัมพูชา ลาว พม่า และ เวียดนาม (CLMV)

จากที่ประชุม AEM ครั้งที่ 36 ณ กรุงจาการ์ตา (3 กันยายน 2547) รับรองร่าง Road map สำหรับสินค้าและบริการ 11 สาขา ร่าง Framework Agreement for the Integration of the Priority Sectors และร่างพิธีสาร ASEAN Sectoral Integration Protocol สำหรับ Road map ทั้ง 11 สาขา ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว และรับทราบว่าจะมีการประชุม SEOM อีกครั้งเพื่อพิจารณาสรุปผลการเจรจา Road map ในทุกสาขา นอกจากนี้ ที่ประชุมเห็นชอบกับข้อเสนอที่ให้เร่งลดภาษีสินค้าใน Priority Sectors เร็วขึ้นจากกรอบ AFTA เดิม 3 ปี คือ จาก ค.ศ. 2010 เป็นปี 2007 สำหรับสมาชิกอาเซียนเดิม 6 ประเทศ และ ปี 2015 เป็น 2012 สำหรับประเทศ CLMV โดยได้กำหนดเพดานสำหรับสินค้าทั้งหมดใน Priority Sectors ที่ไม่ต้องการเร่งลดภาษี (Negative List) ไว้ที่ 15%

จากที่ประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสด้านเศรษฐกิจอาเซียนเมื่อวันที่ 21-22 กันยายน 2547 ที่กรุงเทพฯ สามารถหาข้อสรุปในสาระสำคัญของทุก Road map ได้ ทั้งนี้ กรอบความตกลงว่าด้วยการรวมกลุ่มสาขาสำคัญของอาเซียนกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับมาตรการร่วมที่จะใช้กับการรวมกลุ่มสินค้าและบริการสำคัญทุกสาขาและมีสาระสำคัญ ได้แก่ การเปิดเสรีการค้าสินค้า การค้าบริการ การลงทุน การอำนวยความสะดวกด้านการค้า และการลงทุนและการส่งเสริมการค้าและการลงทุน และความร่วมมือในด้านอื่นๆ ดังนี้

1. การค้าสินค้า - จะเร่งลดภาษีสินค้าใน Priority Sectors (เกษตร/ประมง/ผลิตภัณฑ์ไม้/ผลิตภัณฑ์ยาง/สิ่งทอ/ยานยนต์/อิเล็กทรอนิกส์/เทคโนโลยีสารสนเทศ/สาขาสุขภาพ) เป็น 0% เร็วขึ้นจากกรอบ AFTA เดิม 3 ปี คือ จาก 2010 เป็นปี 2007 สำหรับสมาชิกอาเซียนเดิม 6 ประเทศ และ ปี 2015 เป็น 2012 สำหรับประเทศ CLMV โดยได้กำหนดเพดานสำหรับสินค้าทั้งหมดใน Priority Sectors ไม่ต้องการเร่งลดภาษี (Negative List) ไว้ที่ 15%

2. การค้าบริการ - จะเร่งเปิดเสรีสาขาบริการใน Priority Sectors (สาขาสุขภาพ, e-ASEAN, ท่องเที่ยวและการขนส่งทางอากาศ) ภายในปี ค.ศ. 2010 ทั้งนี้ ให้ใช้ ASEAN-X formula ได้

3. การลงทุน - จะเร่งเปิดการลงทุนในรายการสงวน (Sensitive List) ภายในปี 2010 สำหรับอาเซียนเดิม 6 ประเทศ ปี ค.ศ. 2013 สำหรับเวียดนามและ 2015 สำหรับกัมพูชา ลาว และพม่า ทั้งนี้ ให้ใช้ ASEAN-X formula ได้ และส่งเสริมการผลิตในอาเซียนโดยการ จัดตั้งเครือข่าย ASEAN free trade zones เพื่อส่งเสริมการซื้อวัตถุดิบและชิ้นส่วนที่ผลิตใน อาเซียนและดำเนินการร่วมเพื่อดึงดูด FDI ด้วยแหล่งกำเนิดสินค้า พิธีการศุลกากร มาตรฐาน (standard and conformance) การอำนวยความสะดวกด้านการขนส่ง และ logistics service สำหรับการขนส่ง การอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยวในอาเซียน และ การเคลื่อนย้ายของนักธุรกิจ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ประกอบวิชาชีพ และ แรงงานมีฝีมือ

4. การอำนวยความสะดวกด้านการค้าและการลงทุน – ซึ่งประกอบด้วยเรื่องต่าง ๆ คือ กฎว่าด้วยแหล่งกำเนิดสินค้า พิธีการศุลกากร มาตรฐาน (standard and conformance) การอำนวยความสะดวกด้านการขนส่ง และ logistics service สำหรับการขนส่ง การอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยวในอาเซียน และ การเคลื่อนย้ายของนักธุรกิจ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ ประกอบวิชาชีพ และ แรงงานมีฝีมือ

5. การส่งเสริมการค้าและการลงทุน และความร่วมมือในด้านอื่น ๆ เช่น ทรัพย์สินทางปัญญา ความร่วมมือด้านอุตสาหกรรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พิธีสารว่า ด้วยการรวมกลุ่มรายสาขาของอาเซียน 11 สาขากำหนดมาตรการร่วม ซึ่งคาบเกี่ยวกับทุกสาขา เช่นเดียวกับในกรอบความตกลงฯ และมาตรการเฉพาะสำหรับการรวมกลุ่มแต่ละสาขานั้น ๆ โดยรวมอยู่ในแผนการรวมกลุ่ม (Road map) ซึ่งผนวกอยู่กับพิธีสารฯ ผู้นำอาเซียนได้ลงนาม ในกรอบความตกลงว่าด้วยการรวมกลุ่มสาขาสำคัญของอาเซียน (Framework Agreement for the Integration of the Priority Sectors) ในวันที่ 29 พฤศจิกายน 2547 และรัฐมนตรีเศรษฐกิจ อาเซียนได้ลงนามในพิธีสารว่าด้วยการรวมกลุ่มรายสาขาของอาเซียน 11 ฉบับ (ASEAN Sectoral Integration Protocol) ในวันที่ 29 พฤศจิกายน 2547 ในช่วงการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 10 ที่เวียงจันทน์ ระหว่างวันที่ 29-30 พฤศจิกายน 2547 ทั้งนี้ ในการประชุมสุดยอด อาเซียน ครั้งที่ 10 ทุกประเทศย้ำความสำคัญของการดำเนินการต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเป็น ประชาคมอาเซียนภายในปี 2563 (ค.ศ. 2020) ซึ่ง ๑๗ นายกรัฐมนตรี ได้ชี้ให้เห็นถึงความ จำเป็นที่จะต้องเร่งรัดการรวมตัวของอาเซียนให้เร็วขึ้น โดยอาจให้สำเร็จภายในปี 2555



(ค.ศ. 2012) และได้เสนอแนวทางต่างๆ เพื่อช่วยเร่งรัดการรวมตัว เช่น การใช้วิธีการ Two plus X ซึ่ง ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีได้เคยเสนอความจำเป็น และแนวทางนี้มาแล้วเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2546 ระหว่างการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 9 ที่บาหลี สาธารณรัฐอินโดนีเซีย ทั้งนี้ นายกรัฐมนตรีสิงคโปร์ ก็ได้สนับสนุนข้อเสนอแนะของ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีของไทย ที่ให้เร่งรัดการจัดตั้ง AEC ด้วย (ออนไลน์ : <http://www.dtn.moc.go.th/dtn/index.php> และ <http://www.thaifita.com/ThaiFTA/>)

ปฏิญญากรุงเทพฯ ได้ระบุวัตถุประสงค์สำคัญ 7 ประการของการจัดตั้งอาเซียน ได้แก่

1. ส่งเสริมความร่วมมือและความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และการบริหาร
2. ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงส่วนภูมิภาค
3. เสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจพัฒนาการทางวัฒนธรรมในภูมิภาค
4. ส่งเสริมให้ประชาชนในอาเซียนมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี
5. ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในรูปของการฝึกอบรมและการวิจัย และส่งเสริมการศึกษาด้านเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
6. เพิ่มประสิทธิภาพของการเกษตรและอุตสาหกรรม การขยายการค้า ตลอดจนการปรับปรุงการขนส่งและการคมนาคม
7. เสริมสร้างความร่วมมืออาเซียนกับประเทศภายนอก องค์การ ความร่วมมือแห่งภูมิภาคอื่นๆ และองค์การระหว่างประเทศ

## 2. ภาษาอาเซียน

ภาษาทางการที่ใช้ในการติดต่อประสานงานระหว่างประเทศสมาชิก คือ ภาษาอังกฤษ

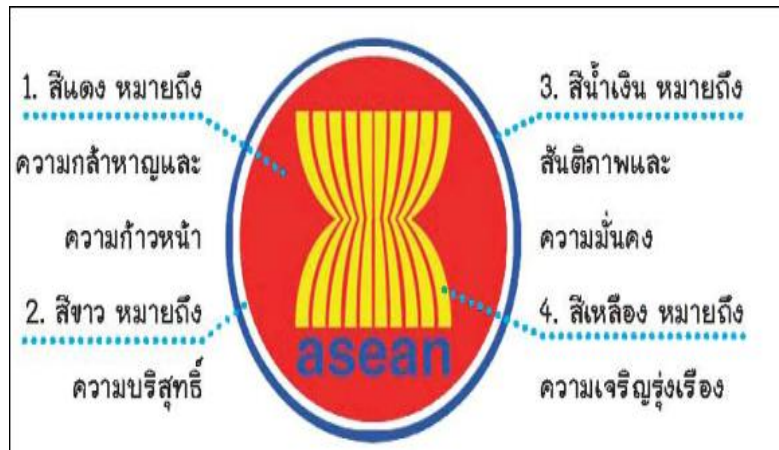
## 3. คำขวัญของอาเซียน

"หนึ่งวิสัยทัศน์ หนึ่งเอกลักษณ์ หนึ่งประชาคม"

(One Vision, One Identity, One Community)

## 4. อัตลักษณ์อาเซียน

อาเซียนจะต้องส่งเสริมอัตลักษณ์ร่วมกันของตนและความรู้สึกเป็นเจ้าของในหมู่ประชาชนของตน เพื่อให้บรรลุชะตา เป้าหมาย และคุณค่าร่วมกันของอาเซียน



### 5. สัญลักษณ์อาเซียน

คือ ดวงตราอาเซียนเป็น

รูปมัดรวงข้าว สีเหลืองบนพื้นวงกลม

สีแดงล้อมรอบด้วยวงกลมสีขาว และสีน้ำเงิน

รวงข้าวสีเหลือง 10 ต้น หมายถึง ความใฝ่ฝันของบรรดาสมาชิกในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ทั้ง 10 ประเทศ ให้มีอาเซียนที่ผูกพันกันอย่างมีมิตรภาพและเป็นหนึ่งเดียว

วงกลม เป็นสัญลักษณ์แสดงถึงเอกภาพของอาเซียน

6. ตัวอักษรคำว่า **asean** สีน้ำเงิน อยู่ใต้ภาพรวงข้าว แสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกันเพื่อความมั่นคง สันติภาพ เอกภาพ และความก้าวหน้าของประเทศสมาชิกอาเซียน

สีเหลือง : หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง

สีแดง : หมายถึง ความกล้าหาญและการมีพลวัติ

สีขาว : หมายถึง ความบริสุทธิ์

สีน้ำเงิน : หมายถึง สันติภาพและความมั่นคง

### 7. ธงอาเซียน

ธงอาเซียนเป็นธงพื้นสีน้ำเงิน มีดวงตราอาเซียนอยู่ตรงกลาง แสดงถึงเสถียรภาพ สันติภาพ ความสามัคคี และพลวัตของอาเซียน สีของธงประกอบด้วย สีน้ำเงิน สีแดง สีขาว และสีเหลือง ซึ่งเป็นสีหลักในธงชาติของบรรดาประเทศสมาชิกของอาเซียนทั้งหมด

### 8. วันอาเซียน

ให้วันที่ 8 สิงหาคม ของทุกปี เป็นวันอาเซียน

## 9. เพลงประจำอาเซียน (ASEAN Anthem)

คือ เพลง ASEAN WAY

## 10. กฎบัตรอาเซียน

กฎบัตรอาเซียน กำหนดให้อาเซียนและประเทศสมาชิกปฏิบัติตามหลักการดังต่อไปนี้

1. เคารพเอกราช อธิปไตย ความเสมอภาค บูรณภาพแห่งดินแดน และอัตลักษณ์แห่งชาติของรัฐสมาชิกอาเซียนทั้งปวง
2. ผูกพันและรับผิดชอบร่วมกันในการเพิ่มพูนสันติภาพ ความมั่นคง และความมั่งคั่งของภูมิภาค
3. ไม่รุกรานหรือข่มขู่ว่าจะใช้กำลังหรือการกระทำอื่นใดในลักษณะที่ขัดต่อกฎหมายระหว่างประเทศ
4. ระงับข้อพิพาทโดยสันติ
5. ไม่แทรกแซงกิจการภายในของรัฐสมาชิกอาเซียน
6. เคารพสิทธิของรัฐสมาชิกทุกรัฐในการดำรงประชาชาติของตนโดยปราศจากการแทรกแซง การบ่อนทำลาย และการบังคับจากภายนอก
7. ปรีกษาหารือที่เพิ่มพูนขึ้นในเรื่องที่มีผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อผลประโยชน์ร่วมกันของอาเซียน
8. ยึดมั่นต่อหลักนิติธรรม ธรรมาภิบาล หลักการประชาธิปไตยและรัฐบาลตามรัฐธรรมนูญ
9. เคารพเสรีภาพพื้นฐาน การส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และการส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม
10. ยึดถือกฎบัตรสหประชาชาติและกฎหมายระหว่างประเทศ รวมถึงกฎหมายมนุษยธรรมระหว่างประเทศ ที่ รัฐสมาชิกอาเซียนยอมรับ
11. ละเว้นจากการมีส่วนร่วมในการคุกคามอธิปไตย บูรณภาพแห่งดินแดน หรือเสถียรภาพทางการเมืองและเศรษฐกิจของรัฐสมาชิกอาเซียน
12. เคารพในวัฒนธรรม ภาษา และศาสนาที่แตกต่างกันของประชาชนอาเซียน
13. มีส่วนร่วมกับอาเซียนในการสร้างความสัมพันธ์กับภายนอกทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม โดยไม่ปิดกั้นและไม่เลือกปฏิบัติ
14. ยึดมั่นในกฎการค้าพหุภาคีและระบอบของอาเซียน

## 2. เป้าหมายของ AEC

อาเซียนจะรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายในปี 2563 (ค.ศ.2020) โดยมีแนวคิดที่อาเซียนจะกลายเป็นเขตการผลิตเดียว ตลาดเดียว หรือ Single market and production base นั้นหมายถึงจะต้องมีการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตได้อย่างเสรี สามารถดำเนินกระบวนการผลิตที่ไหนก็ได้ โดยสามารถใช้ทรัพยากรจากแต่ละประเทศ ทั้ง วัสดุดิบและแรงงานมาร่วมในการผลิต มีมาตรฐานสินค้า กฎเกณฑ์กฎระเบียบเดียวกัน

## 3. แนวทางดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การเป็น AEC

การจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เป็นเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับไทยในอีก 8 ปีข้างหน้า ซึ่งไทยจำเป็นต้องเร่งดำเนินการและเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ การดำเนินงานเขตการค้าเสรีอาเซียน (AFTA) ที่ผ่านมา 15 ปี ถือว่าประสบความสำเร็จพอสมควร เห็นได้จากปริมาณการค้าภายในอาเซียนที่ขยายตัวมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ในด้านการลงทุนยังไม่บรรลุผล เนื่องจากปริมาณการลงทุนทั้งจากภายในและภายนอกอาเซียนยังอยู่ในระดับต่ำมาก นอกจากนี้ ประเทศจีนและอินเดียเริ่มมีบทบาทมากขึ้น ในภูมิภาค และเป็นแหล่งดึงดูดในด้านเศรษฐกิจสำคัญ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอาเซียนแต่ละประเทศ ที่มีเศรษฐกิจเล็กมาก จึงมีความจำเป็นที่อาเซียนจะต้องเร่งดำเนินการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจภายในเพื่อไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในลักษณะเดียวกับ EU โดยจะต้องจัดทำแผนงานและดำเนินการตามอย่างเคร่งครัด และจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกความจำเป็นที่อาเซียนต้องเร่งรัดการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจภายใน ก็เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับอาเซียนเอง และเพื่อสร้างให้อาเซียนเป็นศูนย์กลางภายในภูมิภาค คานอำนาจของประเทศอื่น ๆ ภายในภูมิภาคที่มีบทบาทโดดเด่นอย่างเช่น จีน และอินเดีย ทั้งนี้ อาเซียนได้ตกลงที่จะเปิดเสรีด้านการค้าสินค้าและการค้าบริการให้เร็วขึ้นกว่ากำหนดการเดิมในสาขาสินค้าและบริการสำคัญ 11 สาขา เพื่อเป็นการนำร่อง และส่งเสริมการ outsourcing หรือการผลิตสินค้า โดยใช้วัสดุดิบและชิ้นส่วนที่ผลิตภายในอาเซียนซึ่งเป็นไปตามแผนการดำเนินการเพื่อมุ่งไปสู่การเป็น AEC และได้มอบหมายให้ประเทศต่าง ๆ ทำหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้ประสานงานหลัก (Country Coordinators) ดังนี้ พม่า สาขาผลิตภัณฑ์เกษตร (Agro-based products) และสาขาประมง (Fisheries) มาเลเซีย สาขาผลิตภัณฑ์ยาง (Rubber-based products) และสาขาสีพิมพ์ (Textiles and Apparels) อินโดนีเซีย สาขายานยนต์ (Automotives) และสาขาผลิตภัณฑ์ไม้ (Wood-based products) ฟิลิปปินส์ สาขาอิเล็กทรอนิกส์ (Electronics) สิงคโปร์

สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ (e-ASEAN) และสาขาสุขภาพ (Healthcare) ไทย สาขาการท่องเที่ยว (Tourism) และสาขาการบิน (Air Travel)

#### 4. AEC Blueprint

จากที่ประชุมรัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียน ได้เห็นชอบและมอบหมายให้ที่ประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส (SEOM) จัดทำพิมพ์เขียว AEC Blueprint เพื่อเป็นแผนงานภาพรวมที่จะระบุกิจกรรมด้านเศรษฐกิจครอบคลุมทั้งสินค้า / บริการ การลงทุน แรงงาน และเงินลงทุนที่จะเปิดเสรีมากขึ้นในอนาคต เหตุผลที่อาเซียนต้องจัดทำ AEC Blueprint ก็เพื่อจะกำหนดทิศทางแผนงานในด้านเศรษฐกิจที่ต้องดำเนินงานให้ชัดเจนตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายและเพื่อสร้าง "พันธสัญญา" ระหว่างประเทศสมาชิกที่จะดำเนินการไปสู่เป้าหมายดังกล่าวร่วมกัน เพราะการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคขนาดใหญ่ ได้กลายเป็นอุปสรรคสำคัญในการปรับตัวของอาเซียน ซึ่งมักจะมี ความแตกต่างในด้านต่าง ๆ อันนำไปสู่ปัญหาความแตกแยก ไม่ลงรอยกัน

AEC หรือ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่ประเทศในอาเซียน 10 ประเทศ จะกลายเป็นตลาดเดียวกัน (single market) เป็นเขตการค้าเสรีที่ภาษีเป็น 0% ในปี 2558 จะมีข้อตกลงร่วมกันว่าจะทำให้มีการเคลื่อนย้ายเสรี (free flow) 5 สาขา คือ 1) สินค้า 2) บริการ 3) การลงทุน 4) เงินทุน 5) แรงงานฝีมือ

#### 5. แรงงานข้ามชาติในประชาคมอาเซียน

ดร. ปิติ ศรีแสงนาม ได้เขียนในบทความและบทวิเคราะห์ AEC ลงวันที่ 30 พฤษภาคม 2556 ไว้ว่า ประเด็นเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน มักจะสร้างความสับสนอยู่เสมอ เนื่องจากหลาย ๆ คนเข้าใจว่าเมื่อมีการจัดตั้งประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการในปี 2558 แล้ว แรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะจากเมียนมาร์ สปป.ลาว และกัมพูชา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ (UNSKILLED LABOUR) จะไหล ถาโถม เข้ามาทำงานในประเทศไทย และจะเข้ามาแย่งงานคนไทยทำ ซึ่งในความเป็นจริงประชาคมอาเซียนทั้ง 10 ประเทศไม่เคยมีการตกลงแต่อย่างใดที่จะให้มีการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ แม้จะมีเป้าหมายในการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี ก็เป็นเพียงการตั้งเป้าหมายว่าจะให้แรงงานฝีมือ (SKILLED LABOUR) สามารถเคลื่อนย้ายได้เท่านั้น และในความเป็นจริง ณ ปัจจุบันการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี ก็ยังไม่ได้เกิดขึ้น จะมีก็เพียงการกำหนดคุณสมบัติไว้ก่อนเท่านั้นว่า ถ้าในวันหนึ่งประชาคมอาเซียนมีการอนุญาตให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือได้อย่างเสรีแล้ว แรงงานที่ทำได้ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในข้อตกลง

ยอมรับร่วม (MUTUAL RECOGNITION ARRANGEMENTS: MRAS) เหล่านี้เท่านั้นที่จะสามารถเข้ามาทำงานและออกไปทำงานในประเทศอาเซียนได้อย่างเสรี การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานระดับล่างหรือแรงงานไร้ฝีมือที่เราพบเห็นอยู่ทุกวันนี้ เป็นผลมาจากกฎข้อบังคับอื่นๆ ที่ฝ่ายไทยสร้างขึ้นมาเอง นั่นคือ การอนุญาตให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ซึ่งก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากในปัจจุบัน ในตลาดแรงงานของไทยเริ่มประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานแล้ว โดยเฉพาะแรงงานวัยฉกรรจ์ที่พร้อมจะทำงานที่ใช้แรงงานเข้มข้น มักจะเป็นงานที่มีลักษณะเป็นงานหนัก สำหรับอาเซียนปัจจุบัน ได้มีการกำหนดคุณสมบัติของแรงงานหรือ MRAS เสร็จไปแล้ว 8 วิชาชีพ โดยสามารถจำแนก MRAS ได้เป็น 3 รูปแบบ ได้แก่

รูปแบบแรก คือการจัดทำมาตรฐานคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพขึ้นมา อย่างชัดเจน ซึ่งมักจะเป็นวิชาชีพที่มีทักษะขั้นสูงในการประกอบวิชาชีพ โดย 5 วิชาชีพแรก ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก พยาบาล หมอ และหมอฟันที่ได้มีการจัดทำ MRA ไปแล้ว นั้น กำหนดคุณสมบัติจะลงในรายละเอียด เรื่องวุฒิการศึกษา การมีใบอนุญาตภายในประเทศประเทศของตน จำนวนปีและประเภทของประสบการณ์ทำงานหลังการจบการศึกษา การศึกษาต่อเนื่อง และเรื่องจริยธรรม โดยในอนาคตหากนักวิชาชีพที่สามารถทำตนเองให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตาม MRA ก็จะสามารถเดินทางไปขอใบรับรองในสภาวิชาชีพของประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อทำงานได้แน่นอนว่าในอนาคตอาชีพในลักษณะที่มีแนวทางการปฏิบัติงานชัดเจนและเป็นวิชาชีพขั้นสูงก็จะมีการจัดทำ MRA ในลักษณะนี้มากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็น เกษษกร นักกำหนดอาหาร นักกายภาพบำบัด

รูปแบบที่สอง จะเป็นกรอบข้อตกลงของวิชาชีพนักสำรวจ และนักบัญชี เนื่องจากแต่ละประเทศอาเซียนมีรูปแบบการศึกษาและวิธีการปฏิบัติงานที่มีข้อกำหนดที่แตกต่างกัน ดังนั้นอาเซียนจึงกำหนดเป็นเพียงกรอบข้อตกลงกว้าง ๆ (MRA FRAMEWORK) ว่านักสำรวจ นักบัญชีที่จะสามารถทำงานระหว่างคู่ประเทศหนึ่ง ๆ ของอาเซียนได้ต้องมีคุณสมบัติในประเด็นใดบ้าง ส่วนในรายละเอียดเรื่อง จำนวนปี เรื่องระดับการศึกษา ให้แต่ละคู่ประเทศในอาเซียนไปตกลงกันเอง โดยในอนาคตวิชาชีพที่น่าจะมีการกำหนดกรอบ MRA FRAMEWORK เช่นนี้ก็คือ นักกฎหมาย และสำหรับบริการการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นวิชาชีพล่าสุดที่มีการจัดทำ MRA เราพบว่า มีตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับบริการท่องเที่ยวอยู่ถึง 32 ตำแหน่งงานภายใน MRA ที่บังคับใช้ไปแล้ว โดยมีตั้งแต่ระดับล่างสุด เช่น พนักงานเสิร์ฟอาหาร ไปจนถึงระดับบน เช่น ผู้จัดการ โรงแรมด้านการต้อนรับและดูแลลูกค้า ดังนั้น MRA เรื่องการ

ท่องเที่ยวจึงมีลักษณะเป็นคุณสมบัติของผู้ที่จะมาขออนุญาตออกใบรับรองการทำงานแบบ COMPETENCY BASE นั่นคือจะกำหนดคุณสมบัติเป็นตำแหน่งงานย่อย ๆ ว่า คนที่จะมาขอทำงานในตำแหน่งงานนี้ ต้องมีความสามารถทำอะไรได้บ้าง ไม่ได้มีการกำหนดในลักษณะของวุฒิการศึกษา หรือใบอนุญาตการทำงานในประเทศเช่นเดียวกับอีก 7 วิชาชีพข้างต้น โดยในอนาคตคนักวิชาชีพที่ลักษณะกึ่งฝีมือ หรือ SEMI-SKILLED LABOUR ไม่ว่าจะเป็นช่างประปา ช่างไฟฟ้า ช่างคุมงานก่อสร้าง (โฟร์แมน) ก็มีแนวโน้มที่จะมีการจัดทำ MRA ในลักษณะนี้ บริการการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นวิชาชีพล่าสุดที่มีการจัดทำ MRA พบว่า มีตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับบริการท่องเที่ยวอยู่ถึง 32 ตำแหน่งงาน

สำหรับประเทศไทยที่มียุทธศาสตร์การพัฒนากอุตสาหกรรมเป็นสำคัญ จึงมีความต้องการแรงงานเป็นอย่างมาก ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลให้ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ปัจจุบันสังคมไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิต โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมที่คนไทยไม่สนใจทำ เช่น กิจการประมง เกษตรกรรม และการก่อสร้าง เป็นต้น แรงงานข้ามชาติจำนวนมากจึงหลั่งไหลเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย เนื่องจากแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ได้รับรายได้มากกว่าการทำงานในประเทศตน ทำให้แรงงานเหล่านี้พร้อมอพยพเข้ามาทำงาน ถึงแม้ว่าจะลักลอบเข้ามาเมืองมาโดยผิดกฎหมายและถูกเออาร์ดีเอาเปรียบสารพัดก็ตาม

ความต้องการแรงงานที่เพิ่มมากขึ้นและการย้ายถิ่นของแรงงานจำนวนมาก ทำให้กลายเป็นประเด็นปัญหาสำคัญที่หลายประเทศรวมทั้งไทยต้องเผชิญมานานนับทศวรรษ ทั้งปัญหาด้านความมั่นคง การขาดการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพส่งผลให้เกิดภาวะความเสี่ยงของการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการจ้างงานและอาจส่งผลให้ขาดผลิตภาพในการผลิต เนื่องจากแรงงานข้ามชาติมีทักษะต่ำถึงแม้ว่าประเทศไทยได้พัฒนาระบบบริหารแรงงานข้ามชาติมาอย่างต่อเนื่อง และตระหนักว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องรีบแก้ไข โดยระบุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) โดยกำหนดนโยบายต่าง ๆ เช่น การพัฒนาฐานข้อมูลแรงงาน จัดทำแผนพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติเพื่อรองรับการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจภายในประเทศและอนุภูมิภาค เป็นต้น

ปัญหาแรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาระดับภูมิภาคที่ประเทศสมาชิกอาเซียนต้องตระหนักและต้องร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา เนื่องจากการรวมกลุ่มกันเป็นประชาคมอาเซียนได้นั้นต้องมีรากฐานที่สำคัญโดยพัฒนาคน โดยเฉพาะพัฒนาประชาชนในอาเซียน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของแผนงานเสาหลักที่สาม คือ ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-

Cultural Community: ASCC) โดยส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ อาทิ ให้ความคุ้มครอง และส่งเสริมสิทธิของแรงงาน โยกย้ายถิ่น รวมถึงพัฒนาทักษะและการจ้างงานที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความเท่าเทียม เคารพในสิทธิมนุษยชน และลดช่องว่างการพัฒนาของประเทศ สมาชิก ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว อาเซียน ได้จัดตั้งกลไกว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ในปี 2547 และในปี 2550 อาเซียน ได้ให้ความเห็นชอบต่อ ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ โดยได้จัดตั้ง คณะกรรมการดำเนินงานตามปฏิญญาดังกล่าว เพื่อเรียกร้องให้ประเทศที่รับแรงงานข้ามชาติใช้ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมสวัสดิการทางสังคม และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ และมีการจัดเวทีหารือว่าด้วยแรงงาน ข้ามชาติทุกปีตั้งแต่ปี 2551 เป็นต้นมา แต่ประเด็นด้านแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับความสนใจและขาดการประชาสัมพันธ์เท่าที่ควร เพราะประเด็นด้านแรงงานข้ามชาติเป็น ประเด็นที่หาข้อสรุปในการแก้ปัญหาได้ยาก ทุกประเทศต่างมุ่งเน้นพัฒนาด้านเศรษฐกิจเพื่อ บรรลุเป้าหมายของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ให้ได้ในปลายปี 2558 ไม่ให้ ความสำคัญกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างจริงจังจนนำไปสู่การละเลยซึ่งอาจจะทำ ให้อาเซียนกลายเป็นประชาคมที่มีรากฐานไม่แข็งแรง เพราะประชาชนขาดความเข้าใจและไม่ เคารพสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของคนร่วมประชาคมจนอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งได้ เปรียบดั่ง กับต้นไม้ที่รากแคระแกร็นและอาจล้มได้ในอนาคต เพื่อให้อาเซียนเป็นประชาคมที่อยู่รอด อย่างยั่งยืน สมาชิกทุกประเทศต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการแก้ปัญหาแรงงานข้าม ชาติอย่างเร่งด่วน โดยผลักดันการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมและบังคับใช้ให้ปฏิบัติร่วมกัน ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะที่น่าสนใจตามที่กล่าวไว้ในรายงานการพัฒนาคนของประเทศไทยปี 2557 จัดทำโดยสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ประจำประเทศไทย อาทิ การ ปรับปรุงระบบการจดทะเบียนและทำให้แรงงานข้ามชาติมีสถานภาพตามกฎหมาย และจัดการ ด้านเอกสารหลักฐานอย่างเป็นระบบเพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการถูกแสวงหาประโยชน์และ ละเมิดสิทธิมนุษยชน การวางแผน โครงสร้างการบริการทางสังคมควรให้ครอบคลุมแรงงาน ข้ามชาติ และจัดทำแผนงานฝึกอบรมและยกระดับทักษะฝีมือแรงงานข้ามชาติ ที่สำคัญต้องเร่ง สร้างความเข้าใจต่อสาธารณชน ทั้งประโยชน์ของการมีแรงงานข้ามชาติ ความแตกต่างด้านเชื้อ ชาติและภาษา และการอยู่ร่วมกัน โดยเคารพสิทธิเสรีภาพของความเป็นมนุษย์และฐานะ ประชาชนอาเซียนในอนาคต



พันธุรับ ราชพงศา. (2557 : 1) เมื่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเปิดตัวอย่างเป็นทางการในวันที่ 31 ธันวาคม 2558 ทุกคนหวังกันว่า ประเทศสมาชิกทั้งหลายจะสามารถเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ เงินทุน และแรงงานได้อย่างเสรี ในส่วนของสินค้า บริการและเงินทุนนั้น ดูเหมือนจะไม่น่าเป็นห่วงเท่าไรหรอก แต่ที่ห่วงมากที่สุดน่าจะเป็นส่วนของแรงงาน เพราะการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีนั้น อนุญาตให้เคลื่อนย้ายได้เฉพาะแรงงานประเภทที่มีฝีมือเท่านั้น ดังนั้น แรงงานกึ่งมีฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือจึงยังมีข้อจำกัดอยู่เหมือนเดิม

สำหรับประเทศที่เชื่อเรื่องทฤษฎีที่ว่าด้วยภาวะทันสมัย (modernization) ประเทศเหล่านั้นรวมทั้งสมาชิกของอาเซียน ล้วนต้องการเร่งสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจตามอย่างตะวันตก โดยสิ่งที่จะชี้วัดความเจริญนอกเหนือจากตัวเลขทางเศรษฐกิจแล้ว ยังเป็นเรื่องของวัตถุที่มีความเป็นรูปธรรมจับต้องได้ ซึ่งนั่นก็คือเรื่องของโครงสร้างพื้นฐาน (infrastructure) ไม่ว่าจะเป็นการสร้างถนน ทางรถไฟ ทางระบายน้ำ ระบบไฟฟ้า ระบบบำบัดน้ำเสีย ระบบบำบัดขยะ ฯลฯ ผมมองว่างานเหล่านี้ คือ “งานสร้างชาติ” ลองคิดว่าโครงสร้างพื้นฐานเหล่านี้จะต้องใช้แรงงานกึ่งมีฝีมือหรือแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมากขนาดไหน ในภาคธุรกิจก็เช่นกัน ผู้ประกอบการยังคงพึ่งพาแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก ขณะที่ผู้ประกอบการขนาดใหญ่ในกลุ่มธุรกิจผลิตยานยนต์และชิ้นส่วนประกอบก็มีความต้องการแรงงานกึ่งมีฝีมือในสัดส่วนที่สูง แล้วแรงงานที่ว่ามีมาจากไหนกันบ้าง หากตรวจสอบสถานการณ์ตลาดแรงงานปัจจุบันเฉพาะประเทศไทยจะพบว่า ไทยยังคงขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยตลาดแรงงานไทยจำนวน 39 ล้านคน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือถึงร้อยละ 80 และเป็นผู้มีงานทำที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปมากถึงร้อยละ 75 อีกทั้งโครงสร้างการผลิตของไทยก็ยังคงต้องการแรงงานทักษะต่ำจำนวนมากที่มีค่าจ้างราคาถูก อีกทั้งยังเป็นแรงงานนอกระบบที่มากถึง 2 ใน 3 ของแรงงานทั้งหมด นอกจากนี้ แรงงานไทยยังเลื่องงานและไม่ต้องการทำงานหนักประเภท 3D คือ งานสกปรก (dirty job) งานอันตราย (dangerous job) และงานยาก (demanding หรือ difficult job) ทำให้จำเป็นต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานเพื่อนบ้านมาทดแทน โดยในเดือนกันยายน ปี 2557 มีแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนถูกกฎหมายประมาณ 1.4 ล้านคน ซึ่งเมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันเมื่อปี 2550 ที่มีอยู่ประมาณ 700,000 คน จะเห็นได้ว่ามีปริมาณเพิ่มขึ้นถึงเท่าตัว สำหรับคำว่า “งาน 3D” นั้น ความจริงแล้วศัพท์คำนี้มีต้นกำเนิดมาจากภาษาญี่ปุ่นที่เรียกว่า “งาน 3K” ซึ่งประกอบด้วย Kitanai (งานที่สกปรก) Kiken (งานที่อันตราย) และ Kitsui (งานที่ยากเย็นแสนเข็ญ) แต่เดิม อาชีพเหล่านี้ในญี่ปุ่นเป็นอาชีพที่นายจ้างต้องจ่ายค่าแรงที่สูงมาก

เนื่องจากเป็นอาชีพที่ไม่มีใครอยากทำและหาคนทำยาก นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าแรงที่แพงขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจให้มีคนมาทำงาน ทำให้แรงงานที่ไม่มีการศึกษาและไร้ทักษะสนใจทำงานเหล่านี้มากขึ้น เพราะสามารถทำให้เขามีความเป็นอยู่และสถานะทางสังคมที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม แรงงานประเภท 3D ในปัจจุบันนั้นไม่ได้รับค่าแรงที่สูงเหมือนในอดีต สาเหตุสำคัญน่าจะมาจากกระแสทุนนิยมเสรีที่แพร่กระจายไปทั่วโลก ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมที่สูงขึ้น ด้วยเหตุที่นายทุนต้องการสร้างกำไรจึงลดต้นทุนด้วยการหาแรงงานราคาถูกมาใช้งาน เป็นผลให้ปริมาณการเคลื่อนย้ายแรงงานสูงขึ้นเป็นเงาตามตัว แรงงานจำนวนมากไม่มีทางเลือกจึงยอมทำงานเหล่านี้ด้วยค่าแรงที่ต่ำเพื่อความอยู่รอด สำหรับประเทศไทย ซึ่งเป็นประเทศที่อยู่ในกลุ่มที่มีรายได้ปานกลางค่อนข้างสูง และอยู่ในกลุ่มเทคโนโลยีการผลิตระดับกลาง แต่ภาคการผลิตยังมีประสิทธิภาพต่ำ จึงต้องการแรงงานกึ่งฝีมือหรือแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก แต่ไทยกลับมีแรงงานดังกล่าวนี้้อยมาก สาเหตุหลักน่าจะมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่สังคมไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และระบบค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับผลิตภาพแรงงาน โดยอัตราการเพิ่มค่าจ้างจริงต่ำกว่าอัตราการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน ผนวกกับค่านิยมของคนไทยที่มักสอนลูกให้เรียนสูง ๆ เพื่อจะได้เป็น “เจ้าคนนายคน” และไม่ลำบากเหมือนพ่อแม่ ด้วยเหตุนี้ คนรุ่นใหม่จึงนิยมเรียนให้สูงขึ้น เพราะหวังว่าจะได้ทำงานที่ดีขึ้น แต่ความเป็นจริงกลับไม่เป็นเช่นนั้น เนื่องจากตลาดแรงงานในระดับปริญญาตรีมีการแข่งขันค่อนข้างสูง และเริ่มอึดตัว คนที่จบปริญญาจึงตกงานกันมากขึ้น จะให้กลับไปใช้แรงงานเหมือนรุ่นพ่อแม่ก็คงทำได้ยาก หากมองในมุมของการพัฒนาประเทศ รวมถึงการพัฒนาอาเซียน ผมมองว่า คนของแต่ละประเทศจะมีความรักความผูกพันกับประเทศของตนมากกว่า ดังนั้น การทำงานเพื่อสร้างชาติจึงควรเป็นเรื่องของคนในชาติเท่านั้น และจะต้องเกิดมาจาก “สำนึกร่วม” (collective consciousness) ที่สร้างได้ด้วยการปลูกฝังผ่านระบบการศึกษา

สำหรับการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในการสร้างชาติ สร้างอาเซียนนั้น อาจมีแนวทาง ดังนี้ การแก้ปัญหาในเชิงปริมาณ แก้ได้ด้วยการช่วยกันส่งเสริมการสร้างค่านิยมเกี่ยวกับ “แรงงานสร้างชาติ” ให้มากขึ้น เพราะการสร้างชาติควรเกิดจากฝีมือของคนในชาติเท่านั้น จะให้คนต่างชาตินำมาสร้างชาติแทนก็คงไม่ใช่เรื่อง หากคนไทยเกียจงาน ไม่อยากทำงานประเภท 3D รัฐก็ควรอุดหนุนหรือหาแนวทางยกฐานะทางสังคม และยกศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ให้สูงขึ้น ให้แก่แรงงานเหล่านั้น แรงงานในประเทศจะมีปริมาณที่มากขึ้น ส่วนการแก้ปัญหาในเชิงคุณภาพนั้นสามารถแก้ได้ด้วยการให้การศึกษาแก่แรงงานในระดับที่สูงขึ้น และ

ควรลดสัดส่วนของการจ้างแรงงานต่างด้าวให้น้อยลง เพราะแรงงานต่างด้าวจะมีข้อจำกัดอยู่ที่ไม่สามารถเข้ารับการศึกษานในประเทศไทยได้ หากเรานั้นแต่การลดต้นทุนด้วยการจ่ายค่าแรงราคาถูก คุณภาพของงานก็อาจจะไม่ได้อย่างที่หวัง

### การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

การจดทะเบียนเป็นจริงเริ่มต้นใน พ.ศ. 2539 โดยการมีมติคณะรัฐมนตรีเพื่อจัดทำกรอบการจดทะเบียนตามกฎหมายของแรงงานเหล่านี้เป็นรายปี โดยแรงงานข้ามชาติได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ชั่วคราวในระหว่างการรอถูกส่งกลับประเทศ แต่ในทางปฏิบัตินั้น การอนุญาตชั่วคราวถูกขยายเวลามาตลอดทุกปี เนื่องจากภาวะการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง แรงงานกลุ่มนี้มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย ปัจจุบัน แบ่งออกเป็นสี่กลุ่มย่อยคือ

1. แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียน มักเรียกว่า “กลุ่มผ่อนผัน” หมายถึงแรงงานที่จดทะเบียนเพื่อได้สิทธิอาศัยอยู่ชั่วคราว (ทร. 38/1) และได้รับหมายเลขประจำตัวประชาชน 13 หลักจากกระทรวงมหาดไทย โดยเริ่มที่หมายเลข 00 แรงงานเหล่านี้จะต้องผ่านการตรวจสอบสุขภาพก่อน จึงจะขอใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงานได้ โดยได้รับหลักฐานจากหน่วยงานของรัฐ 3 ฉบับ คือ ใบอนุญาตให้พำนักอาศัยชั่วคราว (ทร. 38/1) บัตรประกันสุขภาพ และใบอนุญาตทำงาน ตัวเลขเมื่อเดือนพฤษภาคม 2555 มีอยู่รวม 886,507 คน

2. แรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ(Nationality Verification : NV) ถูกเรียกว่าสั้น ๆ ว่า “กลุ่มพิสูจน์สัญชาติ”ตั้งแต่ พ.ศ. 2549 รัฐบาลได้วางมาตรการที่จะปรับแก้ผู้เข้าเมืองผิดกฎหมายมาเป็นแรงงานถูกกฎหมาย โดยผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ การพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติจาก สปป.ลาวและกัมพูชา เริ่มดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2547 โดยแรงงานข้ามชาติจากประเทศลาว จะได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว (temporary passport) ออกโดยกระทรวงการต่างประเทศลาว ขณะที่แรงงานชาวกัมพูชาจะได้เอกสารรับรองตัวบุคคล (certification of identification) ออกโดยกระทรวงแรงงานของกัมพูชา สำหรับแรงงานจากประเทศพม่า กระบวนการพิสูจน์สัญชาติเริ่มขึ้นใน พ.ศ. 2552 โดยระยะแรกมีขั้นตอนค่อนข้างซับซ้อนและใช้เวลานาน แต่ปัจจุบันรัฐบาลพม่ายินยอมเข้ามาตั้งศูนย์พิสูจน์สัญชาติในประเทศไทยรวม 5 จังหวัดคือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร เชียงใหม่ และสุราษฎร์ธานี แรงงานจากประเทศพม่าที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วจะได้เอกสารการเดินทาง และบัตรประจำตัวประชาชนออกโดยรัฐบาลพม่า เมื่อแรงงานข้ามชาติผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติเท่ากับว่าเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย เจ้าหน้าที่ไม่สามารถจับกุมหรือส่งกลับ และสามารถ

เดินทางได้ทั่วประเทศไทย นอกจากนี้ยังสามารถเดินทางกลับประเทศของตนได้ แต่ถ้าต้องการเดินทางกลับเข้ามาประเทศไทย ต้องยื่นคำร้องขอกลับเจ้าหน้าที่กองตรวจคนเข้าเมืองหลังจากที่กลับออกไปแล้ว แต่แรงงานกลุ่มนี้ต้องรายงานตัวต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทุก 90 วัน และสามารถขออนุญาตทำงานได้เพียง 4 ปีเท่านั้น (2 ปี 2 ครั้ง) โดยต้องกลับไปประเทศตนเองนาน 3 ปี จึงจะสามารถขอกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อีกครั้งหลังจากระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน 4 ปีหมดลง ตัวเลขเมื่อเดือนพฤษภาคม 2555 มีอยู่รวม 653,174 คน

3. แร้งงานข้ามชาติเข้าประเทศผ่านบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum of Understanding : MOU) ระหว่างรัฐบาลไทย-รัฐบาลกัมพูชา ไทย-พม่า และไทย-สปป.ลาว ใน พ.ศ. 2545 และ 2546 ได้จัดทำกรอบการทำงานสำหรับแร้งงานข้ามชาติไร้ฝีมือที่จะเข้ามาและทำงานในประเทศไทยอย่าง “ถูกกฎหมาย”<sup>1</sup> ภายใต้นบันทึกข้อตกลงนี้แร้งงานจะได้รับสวัสดิการสังคม สิทธิในการได้รับการรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่นเดียวกับแร้งงานไทย และแร้งงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ แร้งงานกลุ่มนี้ถูกเรียกว่าสั้น ๆ ว่า “กลุ่มนำเข้า” ตัวเลขเมื่อเดือนพฤษภาคม 2555 มีอยู่รวม 100,507 คน ตั้งแต่ พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา เริ่มมีการนำเข้าแร้งงานจากสปป.ลาว และกัมพูชา ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ แต่สำหรับแร้งงานจากประเทศพม่า ต้องใช้เวลาถึง 7 ปี ในการปฏิบัติตามบันทึกข้อตกลง และเพิ่งเริ่มมีแร้งงานจากประเทศพม่าในปี 2553 เช่นเดียวกับแร้งงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ แร้งงานที่เข้ามาผ่านบันทึกข้อตกลงไม่สามารถขยายระยะเวลาการทำงานเกินกว่า 4 ปีได้ (2 ปี 2 ครั้ง) และต้องคอย 3 ปี ก่อนที่จะสามารถขอกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อีกครั้งหลังจากระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน 4 ปีหมดลง

4. แร้งงานข้ามชาติที่ไม่ได้จดทะเบียน หมายถึงแร้งงานที่ทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตไม่ว่าจะมีเอกสารการพำนักชั่วคราว (ทร.38/1) หรือไม่ก็ตาม จำนวนแร้งงานข้ามชาติใต้ดินนี้ไม่มีตัวเลขชัดเจน แร้งงานเหล่านี้มักอยู่ด้วยความหวาดระแวงที่จะถูกจับกุม ถูกข่มขู่และถูกส่งกลับ ซึ่งประเทศไทยได้มีแนวทางการจัดการแร้งงานข้ามชาติของประเทศไทยไว้เป็นแนวทาง ดังนี้

นับแต่กระทรวงแรงงานได้จัดงานวันนัดพบแร้งงานทั่วประเทศ เมื่อวันที่ 20 - 21 มีนาคมที่ผ่านมา ย่อมมีนัยยะสำคัญของความต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการกับการเปิดการจ้างงานคนไทย และสถานประกอบการที่คนไทยไม่ยอมทำว่ามีกิจการประเภทไหนบ้าง เพื่อตอบคำถามต่อการเปิดขอใบอนุญาตทำงานของแร้งงานข้ามชาติรอบใหม่ที่จะมี

การ นำข้อมูลทั้งหมดเสนอการประชุมของคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าว (กปร.) ในวันที่ 20 เมษายน 2552

จากข้อมูลของเครือข่ายปฏิบัติการเพื่อแรงงานข้ามชาติ (ANM) เครือข่ายองค์กรด้านแรงงานข้ามชาติ (MWG) และ รศ.กฤษฎา อาชวณิชกุล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้แสดงการเปรียบเทียบจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานตามมติ ครม. 2539 - 2551 พบว่า การอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำงานได้ตามกฎหมาย มีความไม่แน่นอนสูงขึ้นหรือต่ำลงขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทางการเมือง เศรษฐกิจที่ถูกกำหนดจากสภาวะการลงทุนทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะความไม่มั่นคงในการกำหนดนโยบายของรัฐที่มีความไม่แน่นอน

ข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว เดือนกันยายน 2551 ได้แสดงจำนวนแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย 3 สัญชาติที่ขอใบอนุญาตทำงานตาม มติ ครม. มีเพียง 501,570 คน จากจำนวนนายจ้างที่แสดงความต้องการใช้แรงงานข้ามชาติมากถึง 1.2 ล้านคน เห็นได้ว่ามีจำนวนแรงงานข้ามชาติที่มีความต้องการขอใบอนุญาตแต่หายไปมากถึง 698,430 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 คิดเป็นงบประมาณรายได้ของแผ่นดินที่หายไปจำนวนเงินทั้งสิ้น 2,654,034,000 ล้านบาทต่อปี และเมื่อหันมามองข้อมูลการรายงานจำนวนแรงงานข้ามชาติปัจจุบันขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งประเทศไทย (TDRI) ที่ประมาณการว่ามีแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยถึง 2 ล้านคน และทำงานในงาน 3 เสี่ยง คือ เสี่ยงสกปรก เสี่ยงอันตราย เสี่ยงความยากลำบาก เมื่อนำตัวเลขการอนุญาตทำงานปี 2551 มาลบกับตัวเลขของ ILO และ TDRI จะมีแรงงานที่หายไปมากถึง 1,498,430 คน เห็นรายได้ที่เป็นงบประมาณแผ่นดินที่หายไปมากถึง 5,694,034,000 ล้านบาท ซึ่งเป็นตัวเลขงบประมาณมหาศาลที่ตกอยู่ในมือของพวกค้ายมนุษย์ ผู้มีอิทธิพล และข้าราชการบางคน บางกลุ่ม ดังนั้นรัฐบาลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการ แรงงานข้ามชาติที่ทำงานและอาศัยอยู่อย่างไม่ถูกกฎหมายเข้าสู่ระบบ เพราะถ้าไม่เร่งปฏิบัติการเปิดให้แรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่แล้วในประเทศไทยที่ไม่มีใบอนุญาตได้ขึ้นมา มีใบอนุญาตอย่างถูกกฎหมายจะส่งผลกระทบต่อประเทศไทย ดังข้อเสนอ 10 ข้อของเครือข่ายปฏิบัติการเพื่อแรงงานข้ามชาติ (ANM) เครือข่ายองค์กรแรงงานข้ามชาติ (MWG) กล่าวคือ

1. ประเทศไทยไม่สามารถจัดการด้านการบริหารแรงงานข้ามชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากไม่ทราบข้อมูลจำนวนแรงงานที่มีอยู่ให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงได้ การจด

ทะเบียนอย่างเปิดกว้างจะทำให้รัฐทราบจำนวนตัวเลขที่แท้จริงเพื่อนำไป สู่การจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัญหาการใช้แรงงานผิดกฎหมายอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากแรงงานไม่สามารถเข้าสู่ระบบการจดทะเบียนได้ในหลายภาคการผลิต เช่นประมงทะเล อุตสาหกรรมต่อเนื่อง ประมงทะเล และอื่นๆ ที่ยังมีความต้องการแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจที่ประสบอยู่นี้ แรงงานดังกล่าวมีส่วนช่วยในการฟื้นตัวด้านเศรษฐกิจของประเทศในภาคการผลิตดังกล่าวที่ขาดแคลนแรงงาน เช่น ในปี 2549 ได้มีการสำรวจโดยสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวถึงความต้องการจ้างแรงงานข้าม ชาติจากผู้ประกอบการมีมากถึง 1,333,703 คน แต่ในปีนั้นมีการออกใบอนุญาตทำงานเพียง 460,014 คน เท่านั้น จึงเป็นที่มาของการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้จดทะเบียน เนื่องจากพบว่าไม่สามารถหาแรงงานไทยทดแทนความต้องการจ้างงานในภาคการทำงาน เหล่านี้ได้ซึ่งเป็นงานเสี่ยงอันตราย สกปรก และแสนลำบาก อีกทั้งค่าแรงต่ำ

3. การดำเนินการเปิดให้จดทะเบียนเพื่อนำแรงงานต่างด้าว ที่มีอยู่จริงเข้าสู่ระบบนั้นยังเพิ่มงบประมาณแผ่นดินจากการเก็บค่า ธรรมเนียมในการจดทะเบียนและประกันสุขภาพ เพื่อนำมาใช้บริหารจัดการในประเด็นแรงงานต่างด้าวทั้งในด้านสาธารณสุข การควบคุมโรค การศึกษา และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

4. การถูกเพ่งเล็งและการคว่ำบาตรทางการค้าจากประเทศคู่ค้า โดยข้ออ้างในเรื่องการจ้างแรงงานผิดกฎหมาย การใช้แรงงานเด็ก และการไม่คุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเคยเกิดขึ้นในกรณีของภาคต่อเนื่องประมงทะเลในช่วงที่ผ่านมา

5. ปัญหาการค้ำมนุษย์ที่ไม่อาจแก้ไขให้ดีขึ้นได้ เนื่องจากข้อจำกัดในการเข้าสู่ระบบการทำงานอย่างถูกกฎหมาย ซึ่งประเทศไทยได้ลงนามข้อตกลงเรื่องความร่วมมือในการต่อต้านการค้ามนุษย์ และมีการจัดทำรายงานสถานการณ์ประจำปี ล่าสุดประเทศไทยถูกจัดให้อยู่ในลำดับที่ 2 หมายถึง "มีการดำเนินงานพอใช้ได้" ซึ่งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้ดีกว่านั้น หากประเทศไทยไม่มีการพัฒนาอันดับหรือถูกจัดลำดับลดลงจะเป็นที่อับอายในประชาคมโลก นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อ การได้รับเงินช่วยเหลือจากต่างประเทศในด้านการพัฒนาอีกด้วย

6. แรงงานที่ไม่ขึ้นทะเบียนจะขาดข้อมูลตัวบุคคลในระบบฐานข้อมูลประเทศ ทำให้ไม่สามารถติดตามหรือระบุตัวบุคคลเมื่อเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่นกรณีภัยพิบัติ ยกตัวอย่างเหตุการณ์สึนามิที่เกิดขึ้น ทางกรมไม่สามารถดำเนินการช่วยเหลือหรือระบุผู้เสียชีวิตแก่ประชากรกลุ่มนี้ได้

7. ปัญหาเรียกเก็บสินบน หรือการคอร์รัปชันในพื้นที่และระบบบริดไถ โดยข้าราชการ นายหน้า นายจ้างซึ่งอาศัยช่องทางของกรมแรงงานที่ไม่ได้รับการจดทะเบียนเข้ามา แสวงหาประโยชน์ เช่นการจัดทำเอกสารปลอมซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแพร่หลาย อีกทั้งเป็นช่องทางแก่ขบวนการนายหน้าและนำพาแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิด กฎหมาย เช่นกรณีแรงงานข้ามชาติเสียชีวิตและบาดเจ็บระหว่างการเดินทาง จังหวัดระนอง ทำให้ประเทศไทยเสียภาพลักษณ์ในประชาคมระหว่างประเทศ

8. ปัญหาการควบคุมโรค เพราะแรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าไปใช้บริการสาธารณสุข และยังต้องอยู่อย่างหลบซ่อนทำให้เกิดการยากต่อการเฝ้าระวังและป้องกันโรคติดต่อ

9. ปัญหาด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งเกิดจากแรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าถึงกลไกการคุ้มครองตามกฎหมายเนื่องจากไม่มีสถานะทางกฎหมาย เช่น ไม่สามารถแจ้งความ หรือเป็นพยานในชั้นศาลได้ เป็นต้น

10. เนื่องจากแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มาจากประเทศพม่าซึ่งมีสถานการณ์การเมืองภายในและการละเมิดสิทธิมนุษยชน มาตรการผลักดันส่งกลับเพียงอย่างเดียว ทำให้แรงงานที่ไม่สามารถกลับประเทศต้นทางอันเนื่องมาจากความขัดแย้งในประเทศต้นทาง เกิดการหลบซ่อนในประเทศไทยมากขึ้น และกลับเข้าสู่วงจรการลักลอบเข้าเมืองและอาศัยอยู่อย่างผิดกฎหมายเช่นเดิม

จากภาพรวมสถานการณ์ผลกระทบ 10 ข้อที่ได้กล่าวมาในข้างต้น น่าจะทำให้รัฐบาลโดยกระทรวงแรงงาน ได้หันมาเหลียวมองการเปิดให้แรงงานข้ามชาติได้มีโอกาสขอใบอนุญาตทำงานอย่าง ถูกกฎหมายในจำนวนตัวเลขที่หายไป ขณะเดียวกันรัฐบาลจะมีเม็ดเงินที่เป็นงบประมาณจำนวนมากได้เข้ามาช่วยให้ รัฐบาลได้มีเม็ดเงินบริหารประเทศ ในภาวะของการขาดแคลนเงินทุน เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจให้กลับคืนมาอย่างมั่นคง พร้อมกับเป็นการสร้างภาพลักษณ์ในระดับสากลต่อการไม่ตกเป็นประเทศที่มีการใช้ แรงงานทาสและการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งจะส่งผลด้านบวกในด้านการค้าและการเมืองระหว่างประเทศระดับสากล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ปัญหาแรงงานข้ามชาติ จึงพอสรุปได้ว่า ปัญหาแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย นับเป็นปัญหาที่สามารถบริหารจัดการให้เป็นระบบได้ เนื่องจากเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหลายประเทศซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นเพื่อนบ้านของประเทศไทย หากแก้ปัญหาไม่ตรงประเด็นอาจนำไปส่งผลกระทบต่อความมั่นคงภายในประเทศอีกด้วย ดังนั้น การดูแล

แรงงานข้ามชาติในประชาคมอาเซียน จึงเป็นเรื่องที่ใกล้ตัว กำนัน ผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นผู้นำชุมชนที่สัมผัสใกล้ชิดกับแรงงานข้ามชาติมากที่สุด

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับการเรียนรู้ จากผลการศึกษาค้นคว้าความรู้และระบบถ่ายทอดความรู้ในชนบท โดย (ปฐม นิคมานนท์, 2535 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า กระบวนการเรียนรู้ตามธรรมชาติของมนุษย์ในชุมชนชนบทสามารถจำแนกได้เป็น 5 รูปแบบที่สำคัญ คือ

1. การสืบทอดความรู้ในลักษณะอาชีพของหมู่บ้าน
2. การสืบทอดอาชีพหรือความถนัดเฉพาะอย่างภายในครอบครัว สืบทอดในสายตระกูล
3. การเรียนรู้จากผู้รับในลักษณะของการไปฝึกงาน ไปอยู่อาศัยหรือบวชเรียนในวัดหรืออาจเป็นการเรียนโดยจ่ายค่าเรียนเป็นการทำงานระบบกลุ่ม หรืออาจมีเจ้าหน้าที่ภายนอกจัดสอนให้
4. เกิดขึ้นจากความบังเอิญ เช่น การฝันหรือมีอำนาจลึกลับมาเข้าถึง ทำให้มีความสามารถรักษาโรคบางอย่างและทำนายทายทักสิ่งต่าง ๆ ได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541 : 203-206) ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่หล่อหลอมให้เกิดการเรียนรู้ของผู้ทรงภูมิปัญญาประกอบไปด้วย

1. เรียนรู้จากการฝึกฝน และได้รับการอบรมสั่งจากญาติผู้ใหญ่ พ่อแม่ ครอบครัว และผู้มีบุญคุณ บางคนเข้าวัดฟังธรรม บางคนเข้าป่าเรียนรู้ธรรมชาติ
2. เรียนรู้จากสภาพธรรมชาติ สภาพแวดล้อม ทางครอบครัว ชุมชน ตลอดจนการดำเนินชีวิตในชุมชน ที่เป็นแรงกระตุ้น เป็นแรงผลักดัน หรือเป็นแรงจูงใจให้ผู้ภูมิปัญญานำสิ่งเหล่านี้มาใคร่ครวญไตร่ตรอง แล้วนำมาเป็นฐานการเรียนรู้ของตนในเวลาต่อมา
3. เรียนรู้จากสถาบันการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นวัด โรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงภูมิปัญญาชาวบ้านหลายท่าน จนเพียงระดับประถมศึกษา จากวัดและโรงเรียนแล้วอาจได้รับการศึกษา การฝึกอบรมจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ทำหลายคนได้รับความรู้จากการเข้าร่วมฝึกอบรมแล้วนำมาปรับให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่



4. เรียนรู้จากกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถาบันการศึกษาของสถาบันอื่น ๆ จัดขึ้นพบว่าผู้ทรงปัญญาที่ผ่านการศึกษาในระดับอุดมศึกษาหลายท่าน ขณะที่เรียนอยู่พยายามที่จะร่วมกิจกรรมที่สถาบันตนเองและหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น ทำให้ได้รับความรู้มากมาย
5. เรียนรู้จากผู้ทรงภูมิปัญญา จากคำร่ำทั้งเก่าและใหม่เป็นการเรียนรู้โดยตรง เรียนรู้การอบรมและฝึกฝนจากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน หน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่ได้นำความรู้ เทคโนโลยีสมัยใหม่สู่ชุมชน ทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างกว้างขวางแล้วนำมาปรับปรุงยกต์ให้สอดคล้องเมื่อนำไปใช้กับชีวิตของตนเอง
6. เรียนรู้จากการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ หลายท่านที่เป็นครูบาอาจารย์ได้ตระหนักว่านอกจากสอนเด็กในโรงเรียนแล้ว จำเป็นต้องขยายการศึกษาไปสู่ชุมชน
7. เรียนรู้จากการสัมพันธ์กับคนในชุมชน และสภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน ผู้ทรงภูมิปัญญาเมื่อเข้าไปสัมผัสกับชุมชนจะเกิดการเรียนรู้ และเห็นคุณค่าของความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นตน
8. เรียนรู้จากการทดลองปฏิบัติ เป็นลักษณะร่วมของท่านเพราะผู้ทรงภูมิปัญญาได้ลงมือปฏิบัติเอง
9. เรียนรู้จากเครือข่าย ความร่วมมือระหว่างผู้ทรงภูมิปัญญาชาวบ้าน นักพัฒนา ผู้สนใจทั้งระดับชุมชน อำเภอ จังหวัด ในประเทศและต่างประเทศ เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน เครือข่าย
10. เรียนรู้จากความสำนึกในพระราชดำริสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในแนวทางการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้ สืบทอด และนำภูมิปัญญาที่ตนเองมีอยู่เข้ามาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง

จะเห็นได้ว่า มนุษย์สามารถเรียนรู้และพัฒนาตัวเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดการดำเนินชีวิต ความสามารถเหล่านี้ได้สั่งสม พัฒนาสืบทอดต่อมาเป็นลำดับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และจะยังพัฒนาต่อไปในอนาคต กระบวนการการเรียนรู้ตามธรรมชาติของมนุษย์กับการดำเนินชีวิตของมนุษย์จึงเป็นกระบวนการอันมีอาจแยกจากกันได้ กระบวนการนี้เกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดชีวิต แล้วเกิดการสั่งสมองค์ความรู้และประสบการณ์ขึ้น เรียกว่า “ภูมิปัญญา” และมีการถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปสู่รุ่นหนึ่งเป็นลำดับ ทำให้สามารถพัฒนาตนเองให้ขุดรอดและสร้างความเจริญต่างๆ บนพื้นฐานภูมิปัญญาที่สั่งสมสืบมาได้จนถึงปัจจุบัน กระบวนการเรียนรู้ทางธรรมชาติของมนุษย์ในลักษณะบุคคลจึงเป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำรงชีวิตและเป็นความสัมพันธ์ทางสังคมที่เชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนผู้นำชุมชนให้เกิดขึ้น

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้แนวคิดกระบวนการเรียนรู้ตามที่กล่าวมา มาเป็นพื้นฐานทางความรู้เกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ให้แก่นักเรียน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอุตรธานี โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ โดยใช้หลักการลงมือกระทำจริง การสาธิต การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้แก่นักเรียน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอุตรธานี เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 นี้ ในด้านต่าง ๆ เช่น ตามปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือในอาเซียน (Declaration of ASEAN Concord II หรือ Bali Concord II) ซึ่งรวมเรื่องการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community - AEC) ซึ่งเป็นหนึ่งในเสาหลัก 3 เสาของการจัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) โดยอีก 2 เสาหลัก คือเสาหลักด้านการเมืองและความมั่นคง (Political and Security Pillar) และเสาหลักด้านสังคมและวัฒนธรรม (Socio-Cultural Pillar) จากนั้นประเทศในอาเซียน 10 ประเทศ จะกลายเป็นตลาดเดียวกัน (single market) เป็นเขตการค้าเสรีที่ภาษีเป็น 0% จะมีข้อตกลงร่วมกันว่าจะทำให้มีการเคลื่อนย้ายเสรี (free flow) 5 สาขา คือ 1) สินค้า 2) บริการ 3) การลงทุน 4) เงินทุน 5) แรงงานฝีมือ ดังนั้นนักเรียน ผู้ใหญ่บ้าน จะต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแน่นอน ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาตามมามากมายถ้าหากนักเรียน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว ในประชาคมอาเซียน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

1. การสร้างกรอบแนวคิด ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม โดยนำทฤษฎีการเรียนรู้จากแนวคิดของทฤษฎีการเชื่อมโยง ของ ธอร์น ไคค์ มาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1.1 กฎแห่งความพร้อม สืบหาความพร้อมและสร้างความพร้อมให้กับผู้เข้าอบรม โดยการวิเคราะห์ความต้องการ ศึกษาข้อมูลภูมิหลังของผู้เข้าอบรม ทดสอบก่อนเรียน เพื่อนำข้อมูลไปใช้เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้เข้าอบรม

1.2 กฎแห่งการฝึกหัด ทักษะฟังและพูด เป็นทักษะที่ต้องมีการฝึกฝนอยู่เสมอ เพื่อความถูกต้องและคล่องแคล่วในการสื่อสาร โดยเริ่มการฝึกฝนจากองค์ประกอบย่อย ไปสู่ส่วนรวม

1.3 กฎแห่งการใช้ ผู้เข้าอบรมได้ฝึกฝนทักษะการฟังและพูด และนำความรู้มาใช้ในสถานการณ์เพื่อที่สร้างขึ้น

1.4 กฎแห่งผลที่พึงพอใจ คะแนนจากการทำแบบฝึกหัด การทดสอบ และ วุฒิปัตร์ เป็นรางวัลสำหรับผู้เข้าอบรมที่ผ่านการประเมินผล

2. การเรียนการสอนยึดหลักการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของ เดวิด นูนัน (David Nunan) โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้มีปฏิสัมพันธ์กันมากที่สุด ตลอดจนมีรูปแบบการเรียนที่หลากหลาย เช่นเรียนในห้องเรียน เรียนในสถานการณ์จริง และ เรียนด้วยตนเอง และผู้เรียนสามารถประเมินตนเองได้ด้วย

3. การสร้างบทเรียนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นกระบวนการเรียนรู้และความต่อเนื่องของกิจกรรมการเรียน โดยยึดหลักการของ (ณรงค์ฤทธิ์ โสภา, 2550 : 52) โดยใช้ชุดฝึกอบรม กำหนดการพัฒนา เป็นระยะ และใช้กระบวนการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ซึ่งเน้น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน

4. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ใช้แนวคิดของ Tabá ที่เน้น ความสมดุลและความสอดคล้องระหว่างขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรและความคงที่ขององค์ประกอบที่มีในหน่วยการเรียนรู้ สัดส่วนของกิจกรรมการเรียนรู้ รูปแบบและกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนการประเมินผล แนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้สร้างรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถ โดย วิเคราะห์ และสังเคราะห์ แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาหลักสูตรของ Tabá โดยปรับเป็น 5 ขั้นตอน กระบวนการ รูปแบบการจัดอบรม ของ ไวลเลอร์ และ ฮาร์น (Weiler and Ham, 2002 : 52) และรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ (ณรงค์ฤทธิ์ โสภา, 2550 : 52) มาเป็นรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร โดยใช้ชุดฝึกอบรม โดย กำหนดการพัฒนา เป็นระยะ และใช้กระบวนการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถทางด้านความรู้ สามารถสรุปองค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา โดยประกอบด้วย ขั้นตอน จุดมุ่งหมาย กระบวนการ และ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังแผนภูมิต่อไปนี้



แผนภาพที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย