



การเรียนรู้ กับการฝึกอบรบ

อาจารย์ ดร.มนริรา บุญญวินิจ



การเรียนรู้กับการฝึกอบรม

รากฐานที่สำคัญของการฝึกอบรม คือ การเรียนรู้

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นการช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะ ประสิทธิภาพและความสามารถ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการนำไปปฏิบัติงาน





การเรียนรู้กับการฝึกอบรม

ผู้ดำเนินการจัดสัมมนาและฝึกอบรมจำเป็นต้องให้ความสนใจใน 3 ประการ ดังนี้

1

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคน
มีความพร้อมและความสามารถ
ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่

2

โครงการสัมมนาและฝึกอบรม
ควรจะได้รับการออกแบบ
และจัดการอย่างไร จึงจะช่วย
เอื้ออำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของ
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3

ผู้ดำเนินการจัดการฝึกอบรม
ควรจะทำอย่างไร เพื่อให้ผู้เข้า
รับการฝึกอบรมสามารถนำ
ความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการ
ทำงานจริง





ความสำคัญของการเรียนรู้ต่อการฝึกอบรม

การเรียนรู้ของมนุษย์หรือสัตว์นั้นเกิดจากการลอง
ผิดลองถูก เมื่อการกระทำใดทำให้เกิดผลเป็นที่พอใจ
ก็จะเกิดการกระทำนั้นซ้ำอีก แต่ถ้าการกระทำใดที่
ให้ผลไม่เป็นที่พอใจก็จะทำให้กิจกรรมนั้นลดลง



ดังนั้นในการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากร
ผู้ทำหน้าที่ในฝึกอบรมนอกจากจะมีเนื้อหาสาระ
ในฝึกอบรมที่น่าสนใจ มีการใช้สื่อและวิธีการสอน
ที่ดีแล้ว ยังจะต้องสร้างบรรยากาศในฝึกอบรม
ให้เป็นกันเองและสนุกสนานอีกด้วย เพื่อสร้าง
ความพอใจให้ผู้รับฝึกอบรม





ความสำคัญของการเรียนรู้ต่อการฝึกอบรม

หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้
มีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการนำไปใช้
ในการจัดฝึกอบรม ทั้งนี้ผู้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมจำเป็นต้องทราบและศึกษาพื้น
ฐานความรู้ความสามารถ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม
ก่อนที่กระบวนการดำเนินการฝึกอบรมจะเริ่มขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ผู้รับการอบรม
รวมถึงการบริหารจัดการทั้งก่อน ระหว่าง และภายหลังการจัดการฝึกอบรม
เพื่อสร้างกระบวนการจูงใจให้เกิดขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเพื่อให้กระบวนการ
ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร





กระบวนการเรียนรู้การฝึกอบรม

Kohlberg ได้ให้แนวคิดในการนำความรู้ทางจิตวิทยาไปใช้ในการสัมมนาหรือฝึกอบรม ผู้เกี่ยวข้องควรมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องของจิตวิทยา และสามารถนำความรู้มาประยุกต์เชื่อมโยงกับกระบวนการจัดระบบการเรียนรู้ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ

การจัดลำดับขั้นในการดำเนินการจัดฝึกอบรม ดังนี้

1

การสร้างบรรยากาศเพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ในการจัดการฝึกอบรม ควรจะมีการประชาสัมพันธ์ เพื่อชักจูงใจให้ผู้ที่สนใจมาร่วมกิจกรรมโครงการ อำนวยความสะดวกเรื่องโต๊ะและที่นั่ง รวมถึงการจัดบรรยากาศในการฝึกอบรมให้มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างพอเพียง และก่อนที่การดำเนินฝึกอบรม จะเริ่มขึ้น ควรกล่าวให้การต้อนรับและแนะนำสมาชิก เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้มีความเป็นกันเอง

2

การจัดโครงสร้างองค์การเพื่อวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน

ควรจัดให้มีการประชุมหรือปรึกษาหารือกันภายในกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มีโอกาสร่วมคิดร่วมวางแผนการดำเนินการตั้งแต่จุดเริ่มต้น เพื่อให้ได้แนวทางและวิธีการดำเนินงานกลุ่ม ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และไว้วางใจ มีอิสระ เสรีภาพ ซึ่งวิทยาการและผู้เกี่ยวข้องสามารถที่จะนำทฤษฎีการเรียนรู้ และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่มในจิตวิทยาสังคมมาใช้ได้



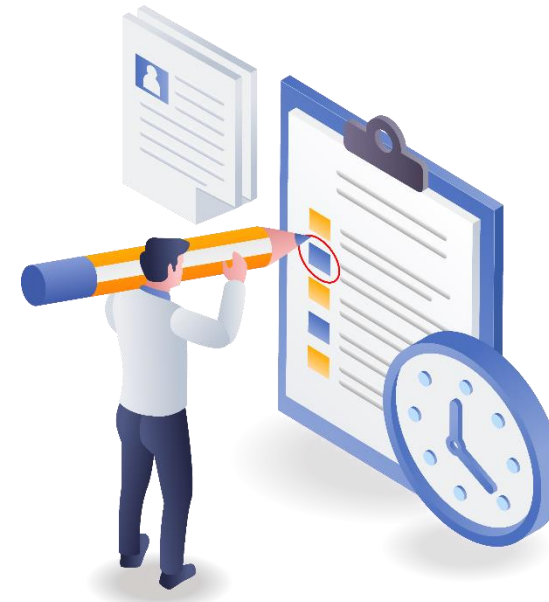
กระบวนการเรียนรู้การฝึกอบรบ

3

การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรบ

ในขั้นนี้ เริ่มต้นโดยการสร้างเกณฑ์สมรรถภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งอาจจะได้มาจากผลการวิจัยหรือของผู้เชี่ยวชาญ จากการวิเคราะห์งาน วิเคราะห์อาชีพ หรือวิเคราะห์รายละเอียดของหลักสูตร

ต่อจากนั้นจึงประเมินสภาพปัจจุบันของผู้เข้ารับการฝึกอบรบว่ายังขาดสมรรถภาพอะไรอยู่อีกบ้าง ในด้านใด สำหรับสมรรถภาพที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรบยังขาดและต้องการนั้นควรจะสนองตอบโดยวิธีการใด จึงจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรบยอมรับและตระหนักถึงความต้องการนั้นได้



ความรู้จากจิตวิทยาการทดสอบและการประเมินผล รวมทั้งทฤษฎีการแนะแนวจะช่วยให้วิทยากรร่วมปรึกษาหารือกับผู้เข้ารับการฝึกอบรบ และดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ



กระบวนการเรียนรู้การฝึกอบรม

4

การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม

ในการฝึกอบรมที่จะเน้นที่ความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้กำหนดและตัดสินทิศทางผลการฝึกอบรมของตนเอง วิทยากรจะเป็นเพียงที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะและร่วมวางแผน กระบวนการพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์จึงเป็นวิธีการทางจิตวิทยาที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล





กระบวนการเรียนรู้การฝึกอบรม



5

การจัดแผนการฝึกอบรม

ในการจัดแผนการฝึกอบรมมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยความรู้ทางจิตวิทยาการเรียนรู้ เช่น

- หลักการเรียนรู้ของนักจิตวิทยากลุ่มเกสโตลท์
- หลักพัฒนาการทางเชาวน์ปัญญาตามทฤษฎีของบรูเนอร์ (Bruner & Over, 1966)
- การแบ่งแยกประเภทความรู้ออกเป็นสามองค์ประกอบของ บลูม (Bloom, 1956)
- หลักการสอนทักษะ
- หลักการเปลี่ยนทัศนคติ
- ผลการวิจัยเกี่ยวกับการสอนโดยการจัดเรียนเป็นกลุ่ม โดยแบ่งตามเกณฑ์ต่าง ๆ ในจิตวิทยาการศึกษา ซึ่งได้แก่ การจัดระเบียบเนื้อหา หน่วยการฝึกอบรม การเสนอแนะกระบวนการ และการจัดวิธีการฝึกอบรมที่มีความสอดคล้องกัน



กระบวนการเรียนรู้การฝึกอบรม

6

การดำเนินการฝึกอบรม

กิจกรรมในการการฝึกอบรม จะขึ้นอยู่กับ การเลือกเทคนิคและวิธีการฝึกอบรม ตลอดจน การใช้สื่ออุปกรณ์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่ง ในการฝึกอบรมแต่ละเรื่องวิทยากรจะใช้กลวิธีการ จูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมใน กิจกรรม

ดังนั้นบทบาทของวิทยากรจึงเป็นทั้งนักเทคนิค คือแนะนำวิธีที่ดีที่สุดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมด้วยอย่างมาก และบทบาทในฐานะเป็นผู้คอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาและสาระ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้จะเป็นผู้คอย เชื่อมโยงความรู้ที่ได้ฝึกอบรมไปแล้วกับเนื้อหา ที่จะฝึกอบรมในตอนต่อไป





กระบวนการเรียนรู้การฝึกอบรม

7

การประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม

กิจกรรมนี้มีความมุ่งหมายเพื่อทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้บรรลุเป้าหมายตามที่วางแผนไว้ตอนแรกอย่างไร มีอะไรที่เป็นปัญหาอุปสรรค ทั้งนี้จะเปรียบเทียบกับความสามารถก่อนเข้าร่วมกิจกรรมในโครงการ เป็นการวัดก้าวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ

ได้แก่

- ระดับความรู้ ความคิด ความเข้าใจความสามารถทางสติปัญญา (Cognitive domain)

- ความรู้สึก ความสนใจและทัศนคติ (Affective domain)





กระบวนการเรียนรู้การฝึกอบรม

การออกแบบและจัดวางสภาพแวดล้อมสำหรับการเรียนรู้

หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบและจัดวางสภาพแวดล้อมสำหรับการเรียนรู้ให้เหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้มากที่สุด โดยผู้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1 ประเภทของผลการเรียนรู้

2 เจ็อนไขของการเรียนรู้

3 การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการกระทำ

4 การปรุ่ดแต่งเนื้อหาให้เข้าใจง่าย



5 ความแตกต่างระหว่างบุคคล

6 การสร้างและรักษาแรงจูงใจในการเรียนรู้



กระบวนการเรียนรู้การฝึกอบรม

ลักษณะกิจกรรมที่นำมาใช้ในฝึกอบรม

ในการจัดฝึกอบรมทั่วไปนั้น กิจกรรมที่สำคัญที่จะนำมาใช้ในฝึกอบรม มักมีลักษณะเป็นกิจกรรมหรือเกม ซึ่งเป็นเทคนิคฝึกอบรมประเภทเน้นจุดศูนย์กลางการเรียนรู้ อยู่ที่กลุ่มผู้เข้ารับการอบรม โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้อันเนื่องจากการค้นพบตนเอง ซึ่งจะเป็นแนวทางสู่การพัฒนาตนเองต่อไป ซึ่งลักษณะของกิจกรรมดังกล่าวมีความแตกต่างกัน ดังนี้

1 กิจกรรมละลายพฤติกรรม

มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้จักคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมหรือเกมที่จะช่วยอุ่นเครื่องให้มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีเป็นกันเอง และฝึกฝนการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และทัศนคติในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันเป็นกลุ่ม

2 กิจกรรมเพื่อประสบการณ์การเรียนรู้

ลักษณะของกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมหรือเกม ที่เน้นสาระรวบรวมอดในการทำงาน หรือการบริหาร สามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติความรู้ความเข้าใจเฉพาะตนได้ จากแบบสอบถาม คำอธิบายการเฉลย หรือข้อสรุป จากการเล่นเกมนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดทักษะใหม่ ๆ และนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน บริหารและดำรงชีวิต



กระบวนการเรียนรู้การฝึกอบรม

3 กิจกรรมสันทนากการหรือนันทนาการ

เป็นการเสริมสร้างบรรยากาศให้มีความสุขสนุกสนาน รื่นเริง เพื่อให้คลายจากความตึงเครียด ทั้งยังเป็น การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้เข้ารับการอบรม ส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้น ในการรวมกลุ่มหรือพบปะสังสรรค์

4 กิจกรรมเข้าจังหวะ

เป็นกิจกรรมที่ร่างกาย และจิตใจมีปฏิกิริยา ตอบสนองต่อดนตรี และจังหวะที่ใช้ประกอบ เช่น การเคลื่อนไหวเข้ากับจังหวะ การเลียนแบบ การละเล่นพื้นบ้าน การแสดงบทบาทสมมติ การเต้นรำพื้นเมืองนานาชาติ และลีลาศ

5 กิจกรรมทดสอบสมรรถภาพ

เป็นกิจกรรมส่งเสริมความสามารถ ด้านความแข็งแรง นอกจากนี้ยังเป็น การวัดประสิทธิภาพของร่างกายด้วย เช่น กิจกรรมทดสอบรายบุคคล เช่น ดันพื้น กิจกรรมทดสอบเป็นคู่เป็นกลุ่ม เช่น แผลดสยาม กิจกรรมพาดโผน เช่น กบกระโดด





กระบวนการเรียนรู้การฝึกอบรม

การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการกระทำ

ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการกระทำ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ทั้งสำหรับการเรียนรู้และแรงจูงใจของบุคคล ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรจะทราบว่า เขาจะได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการกระทำเมื่อไร และอย่างไร

บทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้และแรงจูงใจของผู้เข้ารับฝึกอบรม ได้แก่

- 1 จะช่วยบอกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบว่าการปฏิบัติของพวกเขาถูกต้องหรือไม่
- 2 จะช่วยให้กระบวนการเรียนรู้มีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น
- 3 จะนำไปสู่การตั้งเป้าหมายเพื่อรักษา หรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการกระทำอย่างเหมาะสม มีแนวคิดดังนี้

- 1 ควรจะกระทำอย่างรวดเร็วที่สุด
- 2 ควรจะมีปริมาณและรายละเอียดที่เหมาะสม
- 3 การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางลบ
 - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะยอมรับฟังข้อมูลย้อนกลับในทางลบ
 - การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางลบจะได้ผลดีมากขึ้น หากผู้ให้มีความสัมพันธ์อันดี และใกล้ชิดกับ ผู้เข้ารับฝึกอบรม
 - ควรจะให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการกระทำ ทั้งในด้านบวกและลบพร้อมกัน
- 4 การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการกระทำจะเกิดผลดี ก็ต่อเมื่อการปรับปรุงเป้าหมายการปฏิบัติงานของบุคคล



กระบวนการเรียนรู้การฝึกอบรบ

การปรุงแต่งเนื้อหาให้เข้าใจง่าย

เนื้อหาสาระของความรู้จะง่ายต่อการเรียนรู้ และการจดจำมากขึ้น ถ้าเป็นสิ่งที่มีความหมาย ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรบ

แนวทางการทำให้เนื้อหาความรู้มีความหมาย และเข้าใจได้ง่าย อาจกระทำโดยวิธีต่อไปนี้

- 1 ในตอนเริ่มต้นฝึกอบรบ ผู้ดำเนินการ ควรจะอธิบายภาพรวมของความรู้ ให้ผู้เข้ารับการอบรบได้ทราบก่อนอย่างกว้าง ๆ
- 2 การเสนอเนื้อหาควรจะทำโดยใช้ ตัวอย่างประกอบ

- 3 เนื้อหาความรู้จะง่ายมากขึ้น ถ้านำเสนอ เป็นลำดับขั้นตอนที่เหมาะสม

- 4 การเรียนรู้ทักษะทางปัญญาชั้นสูง ควรเริ่มต้นจากการเรียนรู้ทักษะหรือ องค์ประกอบพื้นฐาน





ทฤษฎีและหลักการทางจิตวิทยา

ทฤษฎีการเรียนรู้การวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกของ Ivan Petrovich Pavlop

Pavlop (1927) เชื่อว่าการเรียนรู้ของสิ่งมีชีวิตจำนวนมาก เกิดจากการวางเงื่อนไข คือ การตอบสนองหรือการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นต่อสิ่งเร้าหนึ่งมักมีเงื่อนไข หรือสถานการณ์เกิดขึ้น ซึ่งในสภาพปกติหรือในชีวิตประจำวัน

เช่น

กรณีสุนัขได้ยินเสียงกระดิ่งและน้ำลายไหล เพราะเสียงกระดิ่งเป็นสิ่งเร้าที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้จากการวางเงื่อนไข (เพราะโดยปกติเสียงกระดิ่งมิได้ทำให้สุนัขน้ำลายไหล แต่คนต้องการให้สุนัขน้ำลายไหลเมื่อได้ยินเสียงกระดิ่ง) Pavlop เรียกว่า **สิ่งเร้าที่มีเงื่อนไขและปฏิกิริยาน้ำลายไหล** เป็นการตอบสนองที่เรียกว่าการตอบสนองที่มีเงื่อนไข

การเรียนรู้โดยมีเงื่อนไขแบบคลาสสิก

ขั้นที่ 1 ก่อนวางเงื่อนไข

เสียงกระดิ่ง → ไม่มีการตอบสนอง
อาหาร → สุนัขน้ำลายไหล

ขั้นที่ 2 ระหว่างวางเงื่อนไข

เสียงกระดิ่ง + อาหาร → สุนัขน้ำลายไหล

ขั้นที่ 3 ภายหลังการวางเงื่อนไข

เสียงกระดิ่ง → สุนัขน้ำลายไหล





ทฤษฎีและหลักการทางจิตวิทยา

จากทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกของ Pavlov ดังที่ได้กล่าวมา เมื่อนำไปประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการจัดฝึกอบรม สามารถทำได้ดังนี้

- 1** วิทยากรสร้างบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม อันเป็นการวางเงื่อนไขที่ดี
- 2** วิทยากรวางตัวให้ผู้เรียนเกิดความศรัทธา เพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาและฝึกอบรมจะได้รักและศรัทธา
- 3** วิทยากรจัดบทเรียนให้น่าสนใจและเกิดความสนุกสนาน ได้ทั้งความรู้ และความสนุกสนาน
- 4** สร้างความเป็นกันเองและให้ความอบอุ่นแก่ผู้เข้ารับฝึกอบรม
- 5** ผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงวิทยากร จัดสิ่งแวดล้อมที่ดีในบริเวณฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้าสัมมนา มีความรู้สึกเป็นกันเอง และไม่เกิดความวิตกกังวล
- 6** วิทยากรจัดหาและใช้สื่อการฝึกอบรมที่ดี เพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพที่วิทยากรจะทำการนำเสนอ





ทฤษฎีและหลักการทางจิตวิทยา

ทฤษฎีการเรียนรู้การวางเงื่อนไขแบบการกระทำ (Operant conditioning theory)

Skinner (1904 – 1990) มีแนวความคิดพื้นฐานว่า พฤติกรรมของมนุษย์ตกอยู่ภายใต้การควบคุมของเงื่อนไข การเสริมแรงและลงโทษ ซึ่งประเภทของตัวเสริมแรงนี้ แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ



1

ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcer) หรือตัวเสริมแรงปฐมภูมิ

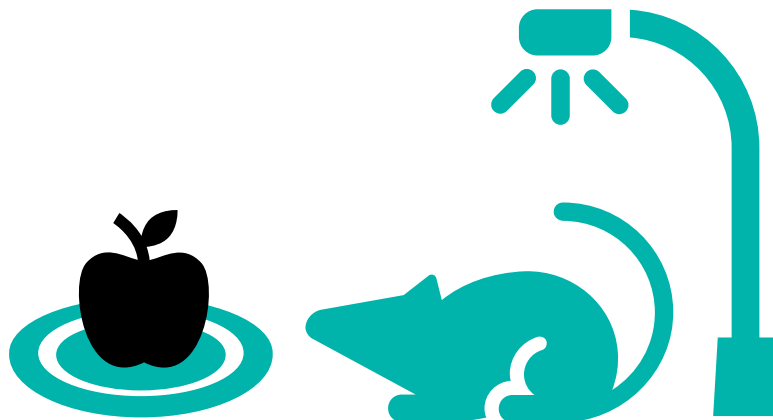
หมายถึง สิ่งเร้าชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งเมื่อได้รับหรือนำเข้ามา ในสถานการณ์นั้นแล้วจะมีผลให้เกิดความพึงพอใจ และทำให้ อัตราการตอบสนองเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะเข้มข้นขึ้น เช่น อาหาร คำชมเชย ฯลฯ เป็นสิ่งเร้าที่จะสนอง ความต้องการโดยตรง



ทฤษฎีและหลักการทางจิตวิทยา

2 ตัวเสริมแรงลบ (Negative reinforcer) หรือตัวเสริมแรงกุตียภูมิ

หมายถึง สิ่งเร้าชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งเมื่อตัดออกไปจากสถานการณ์นั้นแล้ว จะมีผลให้อัตราการตอบสนองเปลี่ยนไปในลักษณะที่เข้มข้นขึ้น เช่น เสียงดัง แสงสว่างจ้า คำตำหนิ ร้อนหรือเย็นเกินไป ฯลฯ



เช่น

การทดลองของสกินเนอร์ โดยจะปรากฏว่า เมื่อหนูกดคานจะมีแสงไฟสว่างขึ้น และมีอาหารตกลงมา แสงไฟซึ่งแต่เดิมเป็นสิ่งเร้าที่เป็นกลาง ต่อมาเมื่อนำเข้าคู่กับอาหาร (ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ) บ่อย ๆ แสงไฟก็จะกลายเป็นตัวเสริมแรงปฐมภูมิ เช่นเดียวกับอาหาร แสงไฟจึงเป็นตัวเสริมแรงกุตียภูมิ



ทฤษฎีและหลักการทางจิตวิทยา

ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของ Skinner (1974) สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดฝึกอบรม ทำได้ดังนี้

- 1 สร้างนิสัยที่ดีให้แก่ผู้เข้ารับฝึกอบรม เพื่อการสร้างคุณภาพแห่งชีวิต
- 2 ปรับลักษณะความเคยชินที่ไม่ดีออกจากตัวผู้เข้ารับการศึกษาและฝึกอบรม โดยวิธีการปรับพฤติกรรม (Shaping behavior)
- 3 ปลุกฝังค่านิยมพื้นฐานให้แก่ผู้เข้ารับฝึกอบรม
- 4 ให้คำยกย่องชมเชยแก่ผู้เข้ารับฝึกอบรม ในกรณีที่ทำงานถูกต้อง รวดเร็ว
- 5 จัดประกวด ผู้เข้ารับการศึกษาที่ทำกิจกรรมดีเด่นในด้านต่าง ๆ และให้รางวัลตามความเหมาะสม
- 6 นำมาใช้สร้างบทเรียนสำเร็จรูป เพื่อใช้สำหรับฝึกอบรม





ทฤษฎีและหลักการทางจิตวิทยา

ทฤษฎีสัมพันธ์เชื่อมโยง (Connectionism theory) ของธอร์นไดค์

Thorndike (1874)

1 กฎแห่งความพร้อม (Low of readiness)

- 1 เมื่อบุคคลพร้อมที่จะทำแล้วได้ทำ
เขาย่อมเกิดความพอใจ
- 2 เมื่อบุคคลพร้อมที่จะทำแล้วไม่ได้ทำ
เขาย่อมเกิดความไม่พอใจ
- 3 เมื่อบุคคลไม่พร้อมที่จะทำแต่เขาต้องทำ
เขาย่อมเกิดความไม่พอใจ

2 กฎแห่งการฝึกหัด (Low of exercise)

- 1 กฎแห่งการได้ใช้ (Law of use)
มีใจความว่าพันธะหรือตัวเชื่อมระหว่างสิ่งเร้า
และการตอบสนองจะเข้มแข็งขึ้น เมื่อได้ทำ
บ่อย ๆ
- 2 กฎแห่งการไม่ได้ใช้
(Law of disuse)
พันธะ หรือ ตัวเชื่อมระหว่างสิ่งเร้า และ
การตอบสนองจะอ่อนกำลังลงเมื่อไม่ได้
กระทำอย่างต่อเนื่อง มีการขาดตอน
หรือไม่ได้ทำบ่อย ๆ



ทฤษฎีและหลักการทางจิตวิทยา

3

กฎแห่งความพอใจ (Law of effect)

กฎข้อนี้นับว่าเป็นกฎที่สำคัญและได้รับความสนใจจาก Thorndike มากที่สุด กฎนี้มีใจความว่า ตัวเชื่อมระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองจะเข้มแข็งหรืออ่อนกำลัง ย่อมขึ้นอยู่กับผลต่อเนื่องหลังจากที่ได้ตอบสนองไปแล้ว รางวัลจะมีผลให้พันธะสิ่งเร้าและการตอบสนองเข้มแข็งขึ้นส่วนการทำโทษนั้นจะไม่มีผลใด ๆ ต่อความเข้มแข็งหรือการอ่อนกำลังของพันธะระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง

การนำประโยชน์และการนำหลักการทฤษฎีสัมพันธ์เชื่อมโยงของ Thorndike ไปใช้ในการจัดฝึกอบรม

- **การตั้งจุดมุ่งหมาย** ที่สังเกตการณ์ตอบสนองได้ และวิทยาการหรือผู้เกี่ยวข้องจะต้องจัดแบ่งเนื้อหาออกเป็นหน่วย ๆ
- **การให้ความรู้** แต่ละหน่วยต้องเริ่มจากสิ่งที่ย่างไปหาสิ่งที่ยากเสมอ
- **การสร้างแรงจูงใจ** นับว่าสำคัญมากเพราะจะทำให้ผู้เข้าสัมมนาและฝึกอบรมเกิดความพอใจเมื่อเขาได้รับสิ่งที่ต้องการหรือรางวัล รางวัลจึงเป็นสิ่งควบคุม พฤติกรรมของผู้เข้าอบรม
- **วิทยาการจะต้องให้ผู้เข้าอบรมรู้ผลการกระทำ หรือผลจากการที่ได้ปฏิบัติไป** เพื่อให้ผู้เข้าอบรมทราบว่า การกระทำนั้นถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง หรือต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อที่จะได้รับสิ่งที่เขาพอใจต่อไป



ทฤษฎีและหลักการทางจิตวิทยา

การถ่ายโอนความรู้

Ryman & Biersner (1975) ได้กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการถ่ายโอนความรู้ว่า เป็นระดับของการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการทำงานจริง การช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น แบ่งประเภทของการถ่ายโอนความรู้ออกเป็น ดังนี้

1 การถ่ายโอนทางบวก

หมายถึง การเรียนรู้ในงานแรก หรือในการฝึกอบรม มีผลทำให้การเรียนรู้ในงาน ต่อมา หรือการทำงานจริงมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2 การถ่ายโอนทางลบ

หมายถึง การเรียนรู้ในงานแรก หรือในการฝึกอบรมที่มีผลให้การเรียนรู้ในงาน ต่อมา หรือในการทำงานจริงมีประสิทธิภาพลดลง

3 ไม่มีการถ่ายโอนเกิดขึ้น

หมายถึง การเรียนรู้ไม่เกิดผลใด ๆ





ทฤษฎีและหลักการทางจิตวิทยา

กระบวนการถ่ายโอนความรู้ เป็นวิธีการหนึ่งซึ่งมีลักษณะเป็นการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้เอาความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลที่อยู่ในตัวผู้เชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ มาถ่ายทอดให้คนอื่นในองค์กรได้เข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้เป็นผู้เล็งถ่ายโอนความรู้หรือสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน แล้วให้ผู้รับการสอนงานลงมือทำ มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีการนำไปใช้ปรับปรุง Shaping behavior การทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงานและเกิดความมั่นใจในการทำงาน มีความเป็นอิสระ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น





ทฤษฎีและหลักการทางจิตวิทยา

ทฤษฎีการเสริมแรง

Skinner (1974) ได้กล่าวถึงแนวคิดของทฤษฎีการเสริมแรง ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือ ความถี่ในการแสดงพฤติกรรมหนึ่ง ๆ จะถูกกำหนดโดยผลลัพธ์ ที่ได้รับจากการกระทำนั้น กล่าวคือ หากการแสดงพฤติกรรมใดที่ทำให้ผู้กระทำได้รับผลทางบวก ก็มีโอกาสที่สูงที่จะมีการแสดงพฤติกรรมนั้นออกมาอีก เราสามารถนำแนวคิดของทฤษฎีการเสริมแรงของ Skinner ไปใช้เพื่อการเสริมแรงสำหรับฝึกอบรมได้ โดยควรคำนึงประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1 พฤติกรรมที่ต้องการ
- 2 แรงเสริมทางบวกหรือรางวัล
- 3 ช่วงเวลาการเสริมแรง
- 4 กำหนดการเสริมแรง
- 5 การลงโทษ





พฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม



การจัดเตรียมวิธีการฝึกอบรมโดยการอบรมตามลำดับขั้นตอนจาก
ขั้นเริ่มต้นไปจนถึงขั้นปฏิบัติงานได้ครบถ้วนไม่บกพร่อง เป็นเรื่อง
ที่ผู้ให้การฝึกอบรมจะต้องรู้งานเป็นอย่างดี คือจำได้ รู้วิธีทำ
มีเทคนิคในการอธิบาย และเลือกผู้มีฝีมือระดับสูงมาสาธิตการ
ทำงาน เริ่มต้นจนได้ผลสำเร็จ



พฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม

การเตรียมความพร้อมสำหรับผู้เข้ารับฝึกอบรม

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนควรจะเป็นบุคคลที่มีความพร้อมและแรงจูงใจในการที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง หรือเรียกว่ามีความสามารถในการเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ซึ่งจำเป็นสำหรับการฝึกอบรม อาจกล่าวได้ว่าเป็นผลลัพธ์ซึ่งเกิดจากระดับความสามารถและแรงจูงใจของบุคคลนั่นเอง

ความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (The ability of the trainees)

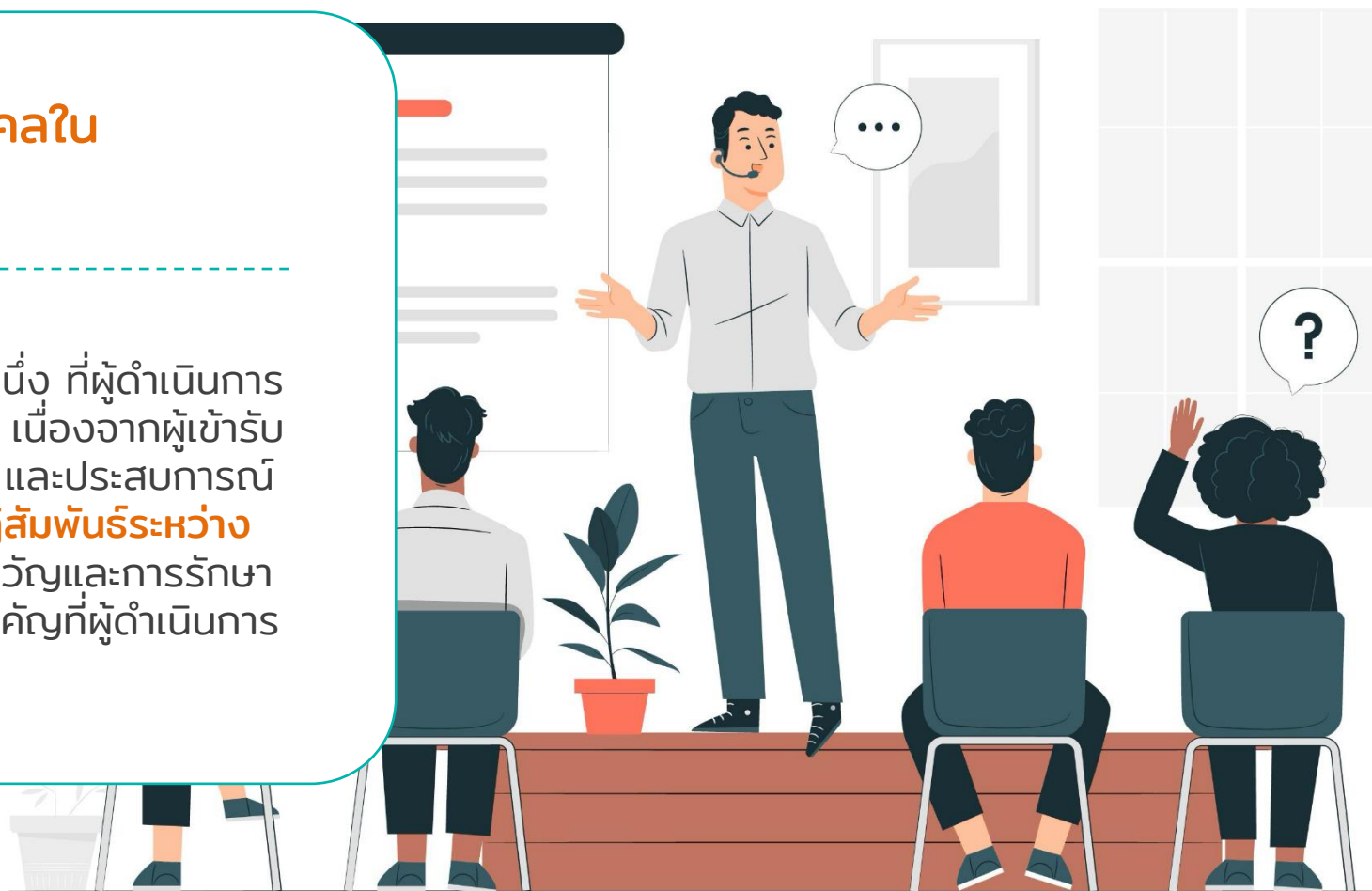
หมายถึง ระดับความถนัดหรือทักษะสำหรับการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีอยู่แล้วภายในตนเอง ความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรมดังกล่าว ยังรวมถึงระดับวุฒิภาวะและประสบการณ์บุคคลอีกด้วย การฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไว้ล่วงหน้าว่าเขามีความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการฝึกอบรมหรือไม่



พฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม

ความแตกต่างระหว่างบุคคลในการเข้ารับฝึกอบรม

ความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นอีกตัวแปรหนึ่ง ที่ผู้ดำเนินการจัดการสัมมนาฝึกอบรมควรจะทำให้ความสนใจ เนื่องจากผู้เข้ารับฝึกอบรมแต่ละคนอาจมีความถนัดไม่เท่ากัน และประสบการณ์แตกต่างกัน แนวทางดังกล่าวเรียกว่า **ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความถนัดกับวิธีการสอน** ดังนั้นการสร้างขวัญและการรักษาแรงจูงใจของผู้เข้ารับฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมไม่ควรมองข้าม





พฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม

แรงจูงใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (The motivation of the trainees)

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางจิตใจ ซึ่งทำให้เกิดความตื่นตัว ทิศทาง และความยับยั้งในการกระทำต่าง ๆ ความตื่นตัวและความยับยั้ง คือการกระทำต่าง ๆ ดังนั้นผู้ที่มีแรงจูงใจจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่เต็มไปด้วยความกระตือรือร้นและเป็นไปอย่างมีจุดมุ่งหมายนักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจจะช่วยเพิ่มพลังให้แก่บุคคล ซึ่งส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เช่น

1 ความเชื่อเกี่ยวกับอำนาจควบคุม

จำแนกได้เป็น 2 ชนิดด้วยกัน คือ ความเชื่อว่าผลลัพธ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากอำนาจควบคุมจากภายนอกตนเองหรืออำนาจควบคุมจากภายในตนเอง ผู้ที่เชื่อในอำนาจจากภายนอกจะถือว่าผลลัพธ์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จความล้มเหลว เป็นผลมาจากปัจจัยภายนอก เช่น ความโชคดี หรือการกระทำของผู้อื่น แต่ผู้อื่นที่เชื่อในอำนาจภายในตนจะสรุปว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลว เป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง





พฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม

2 ความเชื่อในสมรรถภาพแห่งตน

แรงจูงใจในการเรียนรู้จะเพิ่มมากขึ้น หากผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเชื่อว่าตนเองสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ ความเชื่อดังกล่าวเรียกว่าความเชื่อในสมรรถภาพแห่งตน

3 ความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเชื่อว่าผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมมีความเกี่ยวข้องหรือช่วยนำไปสู่การทำงานที่ดีขึ้น

4 คุณค่าของการทำงาน

เราควรทราบเสมอว่าการเรียนรู้มีค่าเท่ากับ
ความสามารถคุณด้วยแรงจูงใจ

ดังนั้นแนวทางในการคัดเลือกผู้เข้ารับฝึกอบรม จึงควรจะได้รับผู้ที่มีความสามารถและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ สามารถที่จะนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ ซึ่งมีผลการวิจัยที่ได้ยืนยันได้ว่าผู้ที่มีความสามารถและแรงจูงใจ สามารถเรียนรู้ได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความสามารถและแรงจูงใจในการเข้ารับฝึกอบรม





เอกสารอ้างอิง

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2533). กระบวนการ ฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตร ความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม, สถาบันพัฒนา ข้าราชการพลเรือน, สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน.

นิตยา เจินประเสริฐศรี. (2542). ทฤษฎีองค์การ: แนวการศึกษา เชิงบูรณาการ. พิมพ์ครั้งที่4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิจิตร อวະกุล. (2540). การฝึกอบรม. พิมพ์ลักษณ์, กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Kohlberg, L. (1976). Moral Stages and Moralization: The Cognitive-Development Approach. In T. Lickona (Ed.), Moral Development and Behavior: Theory and Research and Social Issues (pp. 31-53). New York, NY: Holt, Rinehart, and Winston.

Bloom, B.S. (1956) Taxonomy of Educational Objectives, Handbook: The Cognitive Domain. David McKay, New York.

