

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมที่ดีมีความสุขย่อมเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา แต่เนื่องจากสถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองเกิดขึ้นในประเทศไทยต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน จนลุกลามไปสู่ทุกภูมิภาคของประเทศ ประชาชน แตกแยกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ขาดความสามัคคีแบ่งฝักฝ่ายและมีทัศนคติไม่เป็นมิตรต่อกัน เกิดความรุนแรงถึงขั้นใช้กำลังและอาวุธสงครามเข้าทำร้ายประหัตประหารกัน สวัสดิภาพและการดำรงชีวิตของประชาชนไม่ เป็นปกติสุข การพัฒนาเศรษฐกิจและการเมืองการปกครองชะงักงัน ขาดความเชื่อมั่นจากนักลงทุน ต่างประเทศ กระทบต่อการใช้อำนาจในทางนิติบัญญัติ ในทางบริหาร และในทางตุลาการ การบังคับใช้ กฎหมายไม่ได้ผล จึงเกิดกระแสเรียกร้องการปฏิรูประบบและโครงสร้าง ต่างๆ ของประเทศ เพื่อแก้วิกฤติและขับเคลื่อนประเทศตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข แก้ไขสถานการณ์อันวิกฤติ ให้กลับคืนสู่สภาวะปกติฟื้นฟูความสงบเรียบร้อยความรู้รักสามัคคีและความเป็นธรรม แก้ปัญหาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง จัดให้มีกฎหมายที่จำเป็นเร่งด่วน ซึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 ในมาตรา 27 กำหนดให้มีสภาพิรูปแห่งชาติมีหน้าที่ศึกษาและเสนอแนะ เพื่อให้เกิดการปฏิรูปในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (1) การเมือง (2) การบริหารราชการแผ่นดิน (3) กฎหมายและ กระบวนการยุติธรรม (4) การปกครองท้องถิ่น (5) การศึกษา (6) เศรษฐกิจ (7) พลังงาน (8) สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (9) สื่อสารมวลชน (10) สังคม (11) อื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีความเหมาะสม กับสภาพสังคมไทย มีระบบการเลือกตั้งที่สุจริตและเป็นธรรม มีกลไกป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤติ มิชอบที่มีประสิทธิภาพ ขจัดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนา อย่างยั่งยืน ทำให้กลไกของรัฐสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง สะดวก รวดเร็วและมีการบังคับใช้ กฎหมายอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม ปัญหาสังคมของประเทศไทยนั้น มีความสลับซับซ้อนและเกี่ยวเนื่องกันกับปัญหาเศรษฐกิจและ การเมืองอย่างแยกกันไม่ออก และได้เกิดการสั่งสมปัญหามาอย่างยาวนาน จนยากที่จะแก้ไขภายใน ระยะเวลาอันสั้น กอปรกับประเทศไทยได้พยายามเปลี่ยนแนวการพัฒนาจากประเทศเกษตรกรรมไปสู่ ประเทศอุตสาหกรรม จึงมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวัตถุ พร้อมกับความเสื่อมถอยทางด้าน จิตใจ เกิดค่านิยมวัตถุนิยมคนรวย นักธุรกิจและนายทุนแข่งขัน

ทางธุรกิจโดยไร้ธรรมาภิบาล แย่งชิง ทรัพยากรชาติเอารัดเอาเปรียบ ทำให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในวงราชการ การแต่งตั้งโยกย้ายไม่คำนึงถึง ความสามารถและระบบคุณธรรม ประชาชนบุกรุก ยึดครอง และทำลายธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ดิน ป่าไม้ แม่น้ำ สภาพธรรมชาติคนจนเมืองในชุมชนแออัดมากขึ้น สภาพความยากจนแร้นแค้นของคนในชนบทไม่ได้ ได้รับการดูแลแก้ไข เกิดช่องว่างระหว่างคนรวยกับคนจนมากขึ้น ทำให้ประชาชนไม่มีทางเลือกจึงหันหน้าเข้าสู่ อบายมุข และเส้นทางอาชญากรรม จนนำมาสู่ปัญหาสังคม เศรษฐกิจและการเมือง(สถาปนิกรูปแห่งชาติ, 2557 : 1)

สังคมไทยกำลังประสบปัญหาวิกฤติค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสวัฒนธรรมต่างชาติที่หลากหลาย เพราะขาดทักษะการคิด วิเคราะห์ ไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมที่ดี เพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมและพฤติกรรมให้สามารถปรับตัวเข้ากับกระแสใหม่ของโลกได้ แม้ว่าความเหลื่อมล้ำจะลดลง แต่ยังเป็นสาเหตุสำคัญที่นำไปสู่ความขัดแย้งในสังคม และมีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มขึ้นภายใต้ยุคอุตสาหกรรม 4.0 เพราะคนที่มีทักษะสูงจะมีรายได้เพิ่มขึ้น แต่คนที่มีทักษะต่ำจะตกงาน เพราะหุ่นยนต์จะเข้ามาทำงานแทน จึงทำให้เกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันได้ขยายไปในวงกว้างทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน (ดร.ปรเมธี วิมลศิริ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

ดังนั้น จากสถานการณ์ดังกล่าวจึงเกิดเป็นปัญหาคุณธรรมจริยธรรมของสังคมไทยในปัจจุบัน ซึ่งโครงสร้างส่วนบนหรือชนชั้นนำในสังคมเสื่อมคุณธรรมจริยธรรมกันไปมาก ไม่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสังคมได้เหมือนอย่างแต่ก่อน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารประเทศ นักการเมือง ข้าราชการ นักวิชาการ พระ นักบวช นักธุรกิจ และสื่อมวลชน จึงทำให้การอบรมสอนคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชนที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวและในชั้นเรียนหมดความหมายไปโดยสิ้นเชิง เพราะเมื่อผู้ใหญ่และผู้นำไม่สามารถเป็นตัวแบบที่ดี (role model) ก็ทำให้กระบวนการปลูกฝังและกล่อมเกลாதงสังคมวัฒนธรรมเกิดการบิดเบี้ยว

ปี พ.ศ. 2560 มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้สำรวจความคิดเห็นของประชาชนทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 1,121 คน ระหว่างวันที่ 25-29 เมษายน 2560 สรุปผลได้ ดังนี้ 5 อันดับปัญหาสังคมไทยที่ประชาชนคิดว่าต้องเร่งแก้ไขโดยด่วน อันดับ 1 การหลอกลวง/ล่อลวงละเมิดทางเพศ/ค้ามนุษย์ 81.53% อันดับ 2 การทุจริตคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่ในแวดวงราชการ /การเรียกรับสินบน 80.20% อันดับ 3 ความรุนแรงโหดร้ายในครอบครัว/ฆ่าคน/การทำร้ายกันในครอบครัว 78.32% อันดับ 4 การปล้นฆ่า ชิงทรัพย์/ลักทรัพย์ 71.81% อันดับ 5 การหลอกลวงต้มตุ๋น/ฉ้อโกงทรัพย์สินเงินทอง 61.20%

ปัญหาคุณธรรมจริยธรรมของเด็กและเยาวชน เกิดจากของเด็กและเยาวชนมีความรู้ความเข้าใจบ้างในเรื่องของศีลธรรมและการมีคุณธรรมและจริยธรรมที่สามารถนำไปประพฤติปฏิบัติได้แต่ไม่ดีเท่าที่ควรจึงทำให้เด็กและเยาวชนมีปัญหาด้านต่างๆคือ ด้านศีลธรรม ด้านสังคมและ

วัฒนธรรม การประพฤติทางกาย การประพฤติทางวาจา การประพฤติทางจิตใจและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมและวัฒนธรรมมีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติตัวของเด็กและเยาวชนทั้งด้านดีและไม่ดีด้านดีพบว่า มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มาเป็นเครื่องมือช่วยเสริมในการดำเนินชีวิตประจำวัน ใช้ในการสื่อสารและเพิ่มประสิทธิภาพในการศึกษาด้านไม่ดีพบว่า จะใช้เครื่องอำนวยความสะดวกไปในทางที่ผิดวัตถุประสงค์ เช่น การขับขี่ยวดยานพาหนะด้วยความประมาทคึกคะนอง และการแต่งกายที่ล่อแหลมในเยาวชนหญิง การใช้คำพูดกับผู้ใหญ่ รวมไปถึงการเสพสิ่งเสพติดชนิดต่างๆ อีกทั้งยังการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรทั้งเยาวชนหญิง-ชายและการใช้เครื่องมือสื่อสารในทางที่ไม่ถูกไม่ควรแนวทางในการขับเคลื่อนให้เด็กและเยาวชนมีคุณธรรมจริยธรรม พบว่า ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันช่วยกัน ในการขับเคลื่อน ทั้ง 3 สถาบัน คือ สถาบันครอบครัว สถานศึกษา และสถาบันศาสนา โดยเฉพาะสถาบันครอบครัวสำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนให้เด็กและเยาวชนที่อยู่ในความปกครองให้มีคุณธรรมจริยธรรมโดยการปลูกฝังตั้งแต่เด็กๆ เน้นให้การศึกษาที่มีความรู้และมีคุณภาพสมรรถภาพ เป็นคนดีของสังคม เพื่อให้เด็กและเยาวชนใช้ชีวิตอยู่ร่วมสังคมอย่างมีความสุขและผู้ใหญ่ต้องช่วยกันสอดส่องดูแลให้คำแนะนำเมื่อเด็กหรือเยาวชนมีปัญหาโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังและผู้ใหญ่ก็ต้องทำตัวให้เป็นแบบอย่างแก่เด็กและเยาวชนด้วย (คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ , 2560)

ตามมาตรา 54 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวดที่ 5 หน้าที่ของรัฐ กำหนดว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาจนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษา ดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อย ต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในการดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาตามวรรคสอง หรือให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามวรรคสาม รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตามความถนัดของตนให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อ

ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษาและเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณให้แก่กองทุนหรือใช้มาตรการหรือกลไกทางภาษีรวมทั้งการให้ผู้บริจาคทรัพย์สินเข้ากองทุนได้รับประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีด้วย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องกำหนดให้การบริหารจัดการกองทุนเป็นอิสระและกำหนดให้มีการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษานั้น ดร.อาจอน ชุมสาย ณ อยุธยา (2550 : 27) ได้สรุปปัญหาด้านการศึกษาที่ขาดความสมดุล โดยเฉพาะการส่งเสริมหรือสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมไว้ดังนี้ 1) จุดอ่อนของการสอนจริยธรรมในโรงเรียนมีสาเหตุมาจากการสอนคุณธรรมจริยธรรมในปัจจุบันมุ่งเพื่อให้เกิดความรู้ความจำ เพื่อตอบคำถามและทำข้อสอบได้ มิได้เน้นให้มีการปฏิบัติจริง และมองเห็นคุณค่าของพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสม ยังไม่มีแนวคิดและสื่อการเรียนการสอนที่จะพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลให้ลดความเห็นแก่ตัว 2) การจัดการศึกษามุ่งสอนให้เป็นคนฉลาด ด้วยการแข่งขันกันโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำคะแนนได้สูง แต่การศึกษายังขาดด้านคุณธรรมทั้งในระดับพื้นฐานและระดับสูง เช่น ความมีระเบียบวินัย ความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง 3) ครูผู้สอนคุณธรรมจริยธรรมต้องมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ เข้าใจคุณธรรมจริยธรรมอย่างลึกซึ้ง เป็นต้นแบบที่ดีให้กับศิษย์ได้ 4) สื่อการสอนหรือเอกสารประกอบการเรียนการสอนมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอ หรือไม่มีคุณภาพที่ดีพอ

ดังนั้นสถาบันการศึกษาจึงถูกมองว่าเป็นสถาบันหลักในการแก้ปัญหาเหล่านี้ การจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมนั้น สถานศึกษาสามารถกำหนดขึ้นได้ตามความต้องการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นที่จะต้องมีการปลูกฝังค่านิยมดังกล่าวให้แก่ผู้เรียน อีกทั้งสถานศึกษาต้องจัดให้มีการวัดและประเมินผลรวมคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน เพื่อทราบความก้าวหน้าและพัฒนาการของผู้เรียน สถานศึกษาจะได้นำไปกำหนดแผนกลยุทธ์ในการปรับปรุงพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหล่อหลอมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีจิตใจที่ดีมีคุณธรรมประจำใจ โดยสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก คุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังกล่าว ได้แก่ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 : 5) นอกจากนี้ ค่านิยมหลัก 12 ประการตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ยังครอบคลุมและสอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งการทำให้ผู้เรียนสามารถสรุปสิ่งที่เข้าใจเป็นความรู้ผ่านโครงงานค่านิยมหลัก 12 ประการ เป็นความคิดรวบยอดได้ด้วยตนเอง จะเป็นพื้นฐานของการสร้าง

ปัญหาทางสังคมในระดับประถมศึกษา พัฒนาปัญหาทางสังคมให้สูงขึ้นในระดับมัธยมศึกษา และพัฒนาจิตวิญญาณ เน้นค่านิยม คุณธรรม ปรัชญาชีวิต อุดมการณ์ของชาติ ทำเพื่อสังคมโลก เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับอุดมศึกษา (ศักดิ์สิน โรจน์สราญรมย์, 2558 : 1-9) นอกจากนี้ ยังต้องพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ คือ เก่ง ดี มีสุข สถานศึกษาจึงต้องจัดการเรียนการสอน และจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้เรียนโดยการบ่มเพาะ กลุ่มเกลา ปลุกฝัง และปลูกจิตสำนึกให้ผู้เรียนเกิดความคิดตระหนักในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อนตนเอง สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม มีทักษะชีวิตที่ดีเพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และนโยบายสถานศึกษา 3D ได้มุ่งเน้นให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ 3 ด้าน (3D) คือ democracy ยึดมั่นประชาธิปไตย decency มีคุณธรรม ความเป็นไทย และ drug-free ห่างไกลยาเสพติด โดยการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนให้การสนับสนุน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559 : 3)

โรงเรียนวัดตาลานใต้เป็นโรงเรียนหนึ่งที่อยู่ท่ามกลางสังคมยุคปัจจุบัน จึงประสบปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมเช่นเดียวกัน จากการศึกษาพบว่า นักเรียนจำนวนมากครอบครัวแตกแยก คิดเป็นร้อยละ 56.61 ของนักเรียนทั้งหมด (กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนวัดตาลานใต้, 2561 ) บางคนอยู่กับปู่ย่า ตายาย หรือญาติผู้ใหญ่ ซึ่งต่างก็มีฐานะยากจน ต้องประกอบอาชีพรับจ้าง จึงไม่ค่อยมีเวลาอบรมสั่งสอนบุตรหลาน อีกทั้งไม่ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร ส่งผลให้นักเรียนบางส่วนขาดระเบียบวินัย มาโรงเรียนสาย ไม่เข้าเรียน หนีเรียน ไม่ร่วมกิจกรรมหน้าเสาธง และมีพฤติกรรมเชิงลบอื่น ๆ มากขึ้น เช่น การพูดจาไม่สุภาพ ทะเลาะวิวาท ไม่ตั้งใจขยະลงในถังขยะ แต่งกายไม่เรียบร้อย ไม่มีสัมมาคารวะ ไม่มีจิตอาสา ไม่ดูแลรักษาทรัพยากรส่วนรวม ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย เป็นต้น (กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนวัดตาลานใต้, 2561) ซึ่งพฤติกรรมเชิงลบดังกล่าวจำเป็นต้องแก้ไขและปรับปรุงอย่างเร่งด่วน โรงเรียนวัดตาลานใต้ได้ตระหนักถึงปัญหา และให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ จึงได้จัดทำโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ขึ้น และขับเคลื่อนโครงการโดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มุ่งเน้นอัตลักษณ์ 3 ด้าน ได้แก่ มีความขยัน ความมีวินัย และมีความสุภาพ และได้ดำเนินการประเมินโครงการ โดยประเมินผลความก้าวหน้า รวมทั้งศึกษาปัญหาอุปสรรคในการดำเนินโครงการเป็นระยะ ๆ เมื่อเริ่มดำเนินโครงการ สิ่งที่สำคัญต่อมา คือ การสรุปผลการดำเนินโครงการ เพื่อให้เห็นประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการว่า ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

การประเมินโครงการดังกล่าวจัดทำขึ้น เพื่อแสวงหาแนวทางตัดสินใจว่า ควรจะดำเนินการหรือไม่ และระหว่างดำเนินการมีปัญหาอะไรที่ควรปรับปรุงแก้ไข หรือเมื่อสิ้นสุดโครงการ ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการได้เรียนรู้อะไรบ้าง เกิดผลกระทบต่องผู้เกี่ยวข้องหรือสิ่งแวดล้อมอย่างไร ทั้งนี้

การประเมินโครงการจำเป็นต้องมีขั้นตอนและวิธีการที่ค่อนข้างเป็นวิทยาศาสตร์ อาศัยเกณฑ์การตัดสินทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ กลุ่มเป้าหมาย เวลา สถานที่ และบริบทที่เกี่ยวข้อง มิใช่เป็นการตัดสินกันที่ “ความรู้สึก” (Feeling) แต่ควรเป็นการตัดสินตามเกณฑ์ที่สามารถวัดได้ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (objective) จากการศึกษาของนักการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในเรื่องการประเมินโครงการ พบว่า การประเมินโดยใช้รูปแบบ CIPP Model โดย สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) แห่งมหาวิทยาลัย Ohio State University สหรัฐอเมริกา เป็นรูปแบบที่ได้รับความนิยมมากจากนักประเมินผลในปัจจุบัน คำว่า CIPP เป็นคำย่อมาจาก context, input, process และ product การประเมินผลนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลหรือสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่เหมาะสม มุ่งประเมิน 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม (context) เพื่อพิจารณาจุดหมายโครงการ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) เพื่อออกแบบโครงการ ด้านกระบวนการ (process) เพื่อประเมินขั้นตอนการดำเนินการตามโครงการ ด้านผลผลิต (product) เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ รูปแบบการประเมินซิปปี้ (CIPP Model) นี้ ภายหลังได้มีนักประเมินผลโครงการได้ปรับปรุงยুক্তนำเอาการประเมินผลกระทบโครงการ (impact evaluation) มาร่วมด้วย การประเมินผลกระทบของโครงการ หมายถึง การประเมินผลที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากผลผลิตของโครงการ หรือผลผลิตของโครงการก่อให้เกิดผลอื่น ๆ ตามมา ซึ่งผลอื่น ๆ นี้มีได้กำหนดหรือระบุไว้ในวัตถุประสงค์ของโครงการ ผลกระทบของโครงการอาจเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ (เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2546 : 22) เพื่อให้การประเมินครั้งนี้สามารถตรวจสอบผลกระทบโครงการที่แสดงถึงความยั่งยืนของโครงการ ผู้ศึกษาจึงกำหนดให้มีการประเมินผลกระทบเพิ่มเติมเข้าไปด้วย

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงได้ดำเนินการศึกษาเรื่อง “รายงานผลการประเมินโครงการและการพัฒนา ‘โรงเรียนคุณธรรม’ ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ ปีการศึกษา 2561 โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม” ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการตามเกณฑ์และตัวชี้วัดความสำเร็จที่พัฒนาขึ้นในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา ทั้งนี้เพื่อพัฒนานักเรียนให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ ปีการศึกษา 2561
2. เพื่อประเมินโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ ปีการศึกษา 2561
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการดำเนินโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ ปีการศึกษา 2561

## กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ตอนดังนี้

**ตอนที่ 1** การศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้

ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากนั้นสังเคราะห์เป็นแนวทางการบริหารงานโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม

**ตอนที่ 2** การประเมินโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้

ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการประเมินโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ ตามรูปแบบจำลองชิปปี้ (CIPP Model) โดยมีมุ่งประเมินส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. การประเมินด้านบริบท (context evaluation) ได้แก่ ความสอดคล้องของโครงการกับบริบทของโรงเรียน/ชุมชน ปัญหา วัตถุประสงค์ เป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมโดยใช้การขับเคลื่อนด้วย 3 ยุทธศาสตร์ (พัฒนาครู พัฒนานักเรียน พัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน) โดยมีมุ่ง 3 คุณธรรม (มีความขยัน ความมีวินัย และมีความสุภาพ) และนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด
2. การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (input evaluation) ได้แก่ ความพร้อม และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้รับผิดชอบโครงการ ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ ความพอเพียงของบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และความเหมาะสมของระยะเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมในโครงการ
3. การประเมินด้านกระบวนการ (process evaluation) ได้แก่ การวางแผนการดำเนินงานและการนำไปสู่การปฏิบัติ มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้อย่างเป็นขั้นตอน มีกิจกรรมหลากหลายตามเป้าหมาย มีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของโครงการก่อนการลงมือปฏิบัติ มีการประชาสัมพันธ์และการประสานงานที่ดี พร้อมทั้งกำกับติดตามให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เมื่อพบข้อบกพร่องได้มีการแก้ไข และแสดงถึงการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
4. การประเมินด้านผลผลิต (product evaluation) ประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้
  - 4.1 การประเมินผลการดำเนินงาน (output evaluation) ได้แก่ ผู้เข้าร่วมโครงการ โดยเฉพาะนักเรียนมีความตระหนัก และสำนึกในคุณธรรมจริยธรรม พร้อมประพฤติปฏิบัติแต่ความดีอย่างเป็นนิจ เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นคุณธรรมอัตลักษณ์ 3 ประการ ได้แก่ มีความขยัน ความมีวินัย และมีความสุภาพ จนเป็นที่กล่าวขานยกย่องชื่นชมโดยภาพรวม

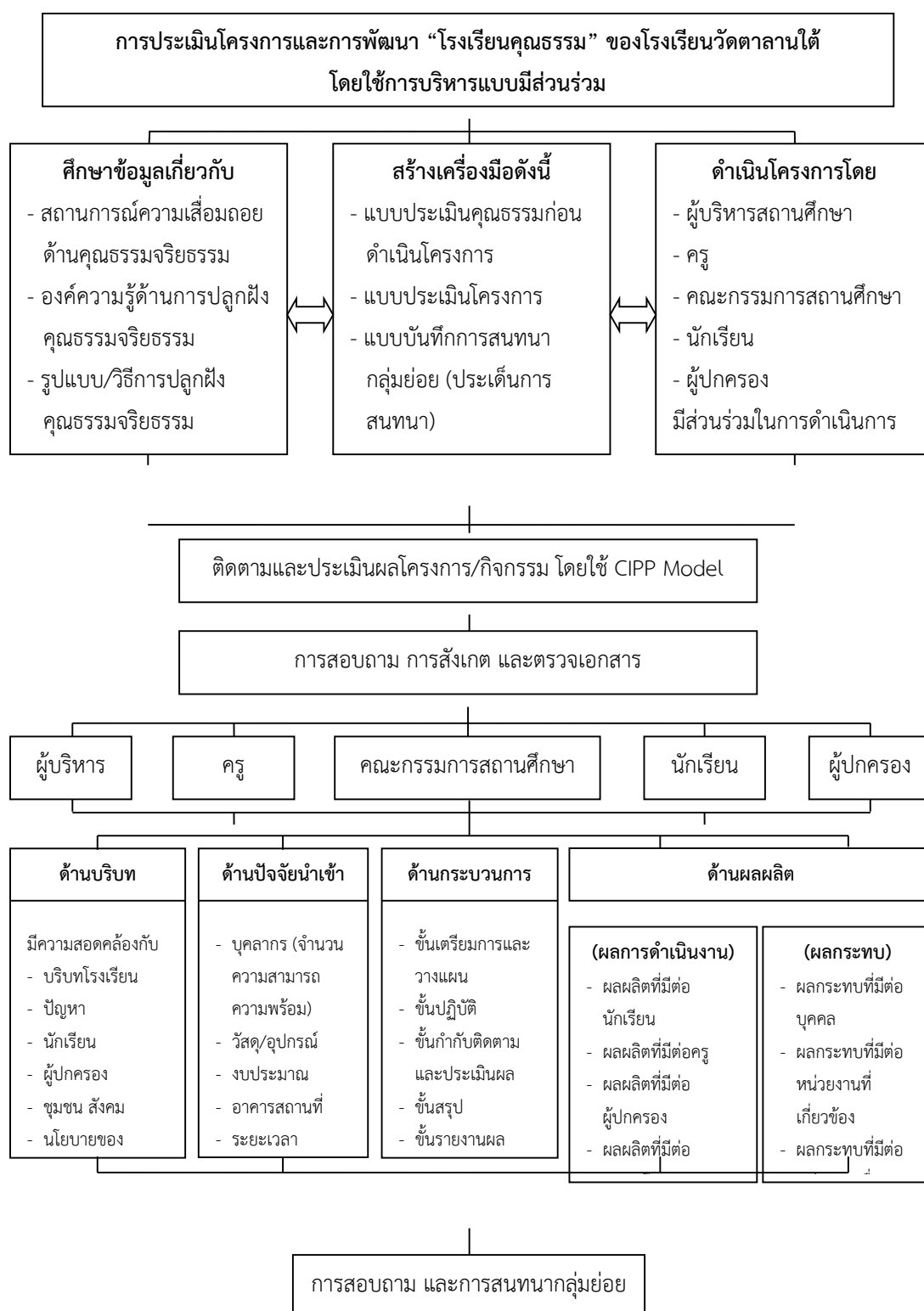
4.2 การประเมินผลกระทบ (impact evaluation) ได้แก่ ผลกระทบของโครงการที่มีต่อบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อม และปัจจัยอื่น ๆ ตลอดจนการปรับใช้หรือขยายผลจากโครงการไปสู่หน่วยงานอื่นที่สนใจ

**ตอนที่ 3** การศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการดำเนินโครงการ

ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการดังนี้ 1) การใช้แบบสอบถามที่มีข้อความปลายเปิด 2) การสนทนากลุ่มย่อย (focus group) สำหรับครู และผู้บริหารสถานศึกษา



สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังภาพที่ 1.1



แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม และผลการดำเนินโครงการ  
“โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

## ขอบเขตของการศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.2 การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนวัดตาลานใต้ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย และความสุภาพ

1.3 ใช้รูปแบบการประเมินโครงการแบบ CIPP Model ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านบริบท (context) 2) ด้านปัจจัยนำเข้า (input) 3) ด้านกระบวนการ (process) และ 4) ด้านผลผลิต (product) ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ผลการดำเนินงาน (output) และผลกระทบ (impact)

### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเรื่องการประเมินโครงการและการพัฒนา “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ ปีการศึกษา 2561 โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ปีการศึกษา 2561 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 11 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน (ไม่นับรวมผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้าราชการครูที่เป็นตัวแทนครู รวมจำนวน 2 คน) ผู้ปกครอง จำนวน 143 คน และนักเรียนจำนวน 108 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 270 คน

#### 2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ประมาณขนาดโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 11 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 81 คน และนักเรียน จำนวน 59 คน

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้คือผลการประเมิน 4 ด้านดังนี้

3.1 การประเมินด้านบริบท (context evaluation)

3.2 การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (input evaluation)

3.3 การประเมินด้านกระบวนการ (process evaluation)

3.4 การประเมินด้านผลผลิต (product) ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ การประเมินผล  
การดำเนินงาน (output evaluation) และการประเมินผลกระทบ (impact evaluation)

### 4. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาในครั้งนี้ คือ โรงเรียนวัดตาลานใต้ ตำบลบ้านใหญ่  
อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### 5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้เริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2561 ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2562  
รวมเป็นระยะเวลา 1 ปี

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู  
นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน คือ มีส่วนร่วม  
ในการวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการประเมินผลโครงการ  
“โรงเรียนคุณธรรม”

2. โครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” หมายถึง โครงการของโรงเรียน วัดตาลานใต้  
ปีการศึกษา 2561 เป็นโครงการที่จัดทำขึ้นเพื่อมุ่งพัฒนาคุณธรรมให้แก่นักเรียนตามแนวทางของ  
ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม

3. โรงเรียนคุณธรรม หมายถึง สถานศึกษาที่ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน  
และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในกระบวนการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมความดีในรูปแบบต่าง ๆ ทั้ง  
ภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและปรับเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้  
อย่างยั่งยืนและนำไปขยายเครือข่ายได้

4. คุณธรรมเป้าหมาย หมายถึง คุณธรรมที่ทุกคนในโรงเรียนได้ร่วมกันกำหนดขึ้น โดย  
การคิดวิเคราะห์พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่โรงเรียนต้องการให้เกิดขึ้น เป็นคุณธรรมที่มีคุณลักษณะที่  
ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ดีของโรงเรียน และสามารถใช้เป็นหลักในการแก้ปัญหาส่วนใหญ่ของ  
โรงเรียนได้ (ในระยะเริ่มต้นไม่ควรกำหนดคุณธรรมเป้าหมายจำนวนมากหลายข้อ ควรกำหนด

ประมาณ 3 ข้อ เพื่อง่ายและสะดวกต่อการพัฒนา) คุณธรรมเป้าหมายของโรงเรียนวัดตาลานใต้ คือ “ขยัน มีวินัย ด้วยความสุภาพ”

5. คุณธรรมอัตลักษณ์ หมายถึง คุณธรรมเป้าหมายที่มีการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้/ข้อปฏิบัติไว้ด้วย ซึ่งจะจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย เช่น ข้อปฏิบัติของครู ผู้บริหาร และนักเรียน เป็นต้น

6. พฤติกรรมบ่งชี้ หมายถึง ข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมเป้าหมาย โดยนำคุณธรรมเป้าหมายแต่ละข้อมากำหนดรายละเอียดข้อปฏิบัติ

7. คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุสภาพชีวิตที่มีคุณค่า มีคุณธรรมและจริยธรรม แล้วแสดงออกทางกายในลักษณะที่งดงาม อันเป็นที่พึงประสงค์ของสังคม โรงเรียนวัดตาลานใต้คม ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะเรียกสั้น ๆ ว่า “คุณธรรม” ประกอบด้วย

7.1 มีความขยัน หมายถึง การปฏิบัติหรือการแสดงออกด้วยความตั้งใจเพียรพยายามทำหน้าที่การทำงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ อดทนไม่ท้อถอยเมื่อพบอุปสรรค ความขยันต้องควบคู่กับการใช้ปัญญา แก้ปัญหาจนเกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย อย่างจริงจังต่อเนื่องในเรื่องที่ถูกที่ควร สุจริต มีความพยายาม ไม่ท้อถอย กล้าเผชิญอุปสรรค รั้งงานที่ทำ ตั้งใจทำหน้าที่อย่างจริงจัง ได้แก่ มีความตั้งใจ รู้จักแก้ปัญหา เอาใจใส่ต่องาน และช่วยเหลือผู้อื่น

7.2 ความมีวินัย หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมกับจรรยา มารยาท กฎ ระเบียบวินัยของโรงเรียน ตลอดจนกฎหมาย และหลักของศีลธรรม ได้แก่ การแต่งกาย ถูกระเบียบ มาเรียนทันเวลา ไม่หนีเรียน การเข้าแถวและเดินแถวเป็นระเบียบ การวางรองเท้าเป็นระเบียบ ไม่ทะเลาะวิวาท ห่างไกลยาเสพติด ไม่เล่นการพนัน ไม่ลักขโมย

7.3 สุภาพ คือ การประพฤติปฏิบัติหรือการแสดงออกด้วยความเรียบร้อย อ่อนโยน ละมุนละม่อม มีกิริยามารยาทที่งดงาม มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพและกาลเทศะ ไม่ก้าวร้าว รุนแรง วางอำนาจข่มผู้อื่น ทั้งโดยวาจาและท่าทาง แต่ในเวลาเดียวกันยังคงมีความมั่นใจในตนเอง เป็นผู้ที่มีมารยาท วางตนเหมาะสมตามวัฒนธรรมไทย ได้แก่ การยิ้มไหว้ทักทายผู้อื่น การใช้กิริยาทั้งท่าทางและวาจาอย่างสุภาพ และเชื่อฟังคำสั่งสอน

8. ด้านบริบท หมายถึง ความสอดคล้องของโครงการกับบริบทของโรงเรียน/ชุมชน ปัญหา วัตถุประสงค์ เป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม โดยใช้การขับเคลื่อนด้วย 3 ยุทธศาสตร์ (พัฒนาครู พัฒนานักเรียน พัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน) โดยมุ่ง 3 คุณธรรม (มีความขยัน ความมีวินัย และมีความสุภาพ) และนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด

9. ด้านปัจจัยนำเข้า หมายถึง ความพร้อม และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้รับผิดชอบโครงการ ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ ความพอเพียงของบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และความเหมาะสมของระยะเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมในโครงการ

10. ด้านกระบวนการ หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานและการนำไปสู่การปฏิบัติ มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้อย่างเป็นขั้นตอน มีกิจกรรมหลากหลายตามเป้าหมาย มีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของโครงการก่อนการลงมือปฏิบัติ มีการประชาสัมพันธ์ และการประสานงานที่ดี พร้อมทั้งกำกับติดตามให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เมื่อพบข้อบกพร่องได้มีการแก้ไข และแสดงถึงการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

11. ด้านผลผลิต หมายถึง การประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานตามโครงการ ประกอบด้วย

11.1 ผลการดำเนินงาน หมายถึง ผู้เข้าร่วมโครงการโดยเฉพาะนักเรียนมีความตระหนัก และสำนึกในคุณธรรมจริยธรรม พร้อมประพฤติปฏิบัติแต่ความดีอย่างเป็นนิจ เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ จนเป็นที่กล่าวขานยกย่องชื่นชมโดยภาพรวม

11.2 ด้านผลกระทบ หมายถึง ผลกระทบของโครงการที่มีต่อบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อม และปัจจัยอื่น ๆ ตลอดจนการปรับใช้หรือขยายผลจากโครงการไปสู่หน่วยงานอื่นที่สนใจ

12. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนวัดตาลานใต้ ปีการศึกษา 2561

13. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนวัดตาลานใต้ ปีการศึกษา 2561

14. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดตาลานใต้ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2561

15. นักเรียน หมายถึง นักเรียนของโรงเรียนวัดตาลานใต้ ปีการศึกษา 2561

16. ผู้ปกครองนักเรียน หมายถึง ผู้ปกครองของนักเรียนโรงเรียนวัดตาลานใต้ ปีการศึกษา 2561

17. เกณฑ์การประเมิน หมายถึง เกณฑ์ที่กำหนดการผ่านเกณฑ์การประเมิน กำหนดขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งพิจารณาโดยนำค่าเฉลี่ยของโครงการในแต่ละด้านไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการ

18. ตัวชี้วัด หมายถึง รายการที่ใช้ในการประเมินโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินโครงการอื่น ๆ ของโรงเรียนได้
2. ครูผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาคุณธรรมของนักเรียนสามารถใช้ผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน
3. ผู้รับผิดชอบโครงการนำผลการประเมินโครงการไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่นักเรียนโรงเรียนวัดตาลานใต้ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป
4. การดำเนินการโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ เป็นการปลูกกระแสการพัฒนานักเรียนในด้านคุณธรรม โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการศึกษาเรื่อง การรายงานผลการประเมินโครงการและการพัฒนา “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ ปีการศึกษา 2561 โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียนวัดตาลานใต้
2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
4. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ
5. โครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียนวัดตาลานใต้

#### ประวัติการก่อตั้งโรงเรียน

โรงเรียนวัดตาลานใต้(เจริญวิทยา) จัดตั้งเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2467 โดยใช้ศาลาการเปรียญของวัดตาลานใต้เป็นที่เรียน ต่อมาในปี พ.ศ. 2482 ได้จัดสร้างโรงเรียนแบบ ป.2 จำนวน 6 ห้องเรียนแล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2512 ได้งบประมาณสร้างอาคารใหม่ เป็นอาคารแบบ 017 ดัดแปลง 10 ห้องเรียน พ.ศ. 2546 ได้รับเงินบริจาคจากชุมชน ศิษย์เก่า เพื่อสร้างอาคารห้องสมุด 1 หลัง และในปี พ.ศ. 2555 ได้รับเงินบริจาคสร้างส้วมอีก 1 หลัง ปัจจุบันมีอาคาร 2 หลัง อาคารประกอบ 1 หลัง อาคารห้องสมุด 1 หลัง (ปี พ.ศ. 2558 ได้รับงบประมาณ ต่อเติมชั้นล่าง ) และส้วม 1 หลัง ในปี พ.ศ. 2536 ได้รับอนุมัติให้เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเปิดเรียน เริ่มจากชั้น ม. 1 , ม. 2 , ม. 3 ตามลำดับ

#### อาณาเขต

โรงเรียนวัดตาลานใต้ ตั้งอยู่เลขที่ 112 หมู่ 3 ตำบลบ้านใหญ่ อำเภอดำรงวิทยะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ

ติดต่อกับ แม่น้ำน้อย

ทิศใต้	ติดต่อกับ ถนนทางหลวงชนบท
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ หมู่ที่ 4
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ หมู่ที่ 1

### ข้อมูลนักเรียน

ปัจจุบันโรงเรียนวัดตาลานใต้ เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีนักเรียนจำนวนทั้งสิ้น 108 คน รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2.1 จำนวนนักเรียนปีการศึกษา 2561 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2561)

ชั้นเรียน	ห้องเรียน (ห้อง)	นักเรียน (คน)
อ.1	1	7
อ.2		13
ป.1	1	13
ป.2	1	11
ป.3	1	8
ป.4	1	9
ป.5	1	8
ป.6	1	11
<b>รวม ประถม</b>	<b>7</b>	<b>80</b>
ม.1	1	10
ม.2	1	11
ม.3	1	7
<b>รวม ม.ต้น</b>	<b>3</b>	<b>28</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>10</b>	<b>108</b>

### ข้อมูลบุคลากร

ปีการศึกษา 2561 โรงเรียนวัดตาลานใต้ มีบุคลากรทั้งสิ้น 15 คน เป็นผู้บริหาร 1 คน ครู 11 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน ลูกจ้างประจำ (นักการภารโรง) 1 คน ลูกจ้างชั่วคราว 1 คน



ตารางที่ 2.2 จำนวนครูจำแนกตามฝ่าย/กลุ่มสาระการเรียนรู้/งาน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2561)

ฝ่าย/กลุ่มสาระการเรียนรู้/งาน	จำนวน (คน)
ฝ่ายบริหาร	1
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	1
กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	2
กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	1
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	2
ฝ่าย/กลุ่มสาระการเรียนรู้/งาน	จำนวน (คน)
กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	1
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	-
กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	1
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	2
กลุ่มสาระการเรียนรู้ปฐมวัย	1
งานแนะแนว	-
งานห้องสมุด	-
งานทะเบียนวัดผล	-
งานธุรการ	1
<b>รวม</b>	<b>12</b>

ตารางที่ 2.3 จำนวนครูจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2561)

ข้อมูลบุคลากร	วุฒิการศึกษา				รวม (คน)
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	
ผู้บริหาร	-	1	-	-	1
ครูปฏิบัติการสอน	-	1	10	-	11
เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	1	-	1
<b>รวม</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>13</b>

### ข้อมูลอาคารสถานที่

โรงเรียนวัดตาลานใต้ มีอาคารเรียน อาคารประกอบ และสนาม ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 อาคารเรียน อาคารประกอบ และสนามโรงเรียนวัดตาลานใต้

ที่	รายการ	จำนวน
1	อาคารเรียน	2 หลัง
2	อาคารประกอบการ	2 หลัง
3	ห้องน้ำ-ห้องส้วม	2 หลัง
4	สนามฟุตบอล	1 หลัง
5	สนามบาสเกตบอล	1 แห่ง
6	สนามวอลเลย์บอล	1 แห่ง

### ลักษณะชุมชน

โรงเรียนวัดตาลานใต้ อยู่ในชุมชนตำบลบ้านใหญ่ มีหมู่บ้านทั้งหมด 4 หมู่โดยโรงเรียนอยู่ในหมู่ที่ 1 สภาพทางเศรษฐกิจของตำบลบ้านใหญ่และพื้นที่ใกล้เคียง ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา ทำงานโรงงาน และรับจ้างทั่วไป มีโรงเรียนใกล้เคียง ได้แก่ โรงเรียนวัดลาดชิด โรงเรียนวัดท่าดินแดง และโรงเรียนวัดตาลานเหนือ

### สัญลักษณ์ของโรงเรียน

คติธรรม	ตั้งใจเรียน เพียรธรรมะ มานะการงาน
สีประจำโรงเรียน	สีน้ำเงิน คือ ความมั่นคง สันติสุข สีขาว คือ ความบริสุทธิ์
อักษรย่อ	ว.ต.ต
เอกลักษณ์ตาลานใต้	กีฬาเด่น
อัตลักษณ์ด้านคุณธรรม	ขยัน มีวินัย ด้วยความสุภาพ

### วิสัยทัศน์

“นักเรียนอ่าน เขียนคล่อง ไม่เป็นรองคอมพิวเตอร์ เลิศเลอดนตรีกีฬาเด่น เน้นวินัยใฝ่คุณธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง คู่เคียงรักษาสีงแวดล้อม”

### พันธกิจ

1. ส่งเสริมให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน การเขียน และคิดคำนวณ ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
2. ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์
3. ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะทางด้านการเล่นดนตรีและกีฬา
4. ส่งเสริมการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมีชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข
5. ส่งเสริมให้นักเรียนดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
6. ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้โรงเรียนสะอาด ร่มรื่น สดชื่น สวยงาม น่าอยู่ น่าดู และน่าเรียน

### ปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมของโรงเรียนวัดตาลานใต้

โรงเรียนวัดตาลานใต้เป็นโรงเรียนหนึ่งที่อยู่ท่ามกลางสังคมยุคปัจจุบัน จึงประสบปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมเช่นเดียวกัน จากการศึกษาพบว่า นักเรียนจำนวนมากครอบครัวแตกแยก คิดเป็นร้อยละ 56.61 ของนักเรียนทั้งหมด (กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนวัดตาลานใต้, 2561) บางคนอยู่กับปู่ย่า ตายาย หรือญาติผู้ใหญ่ ซึ่งต่างก็มีฐานะยากจน ต้องประกอบอาชีพรับจ้าง จึงไม่ค่อยมีเวลาอบรมสั่งสอนบุตรหลาน อีกทั้งไม่ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร ส่งผลให้นักเรียนบางส่วนขาดระเบียบวินัย มาโรงเรียนสาย ไม่เข้าเรียน หนีเรียน ไม่ร่วม

กิจกรรมหน้าเสาธง และมีพฤติกรรมเชิงลบอื่น ๆ มากขึ้น เช่น การพูดจาไม่สุภาพ ทะเลาะวิวาท ไม่ตั้งใจขะลงในถึงขะยะ แต่งกายไม่เรียบร้อย ไม่มีสัมมาคารวะ ไม่มีจิตอาสา ไม่ดูแลรักษาทรัพยากรส่วนรวม ใช้ยาเสพติด เป็นต้น (กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนวัดตาลานใต้, 2561) ซึ่งพฤติกรรมเชิงลบดังกล่าวจำเป็นต้องแก้ไขและปรับปรุงอย่างเร่งด่วน โรงเรียนวัดตาลานใต้ได้ตระหนักถึงปัญหา และให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ จึงได้จัดทำโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ขึ้น และขับเคลื่อนโครงการโดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มุ่งเน้นอัตลักษณ์ 3 ด้าน ได้แก่ มีความขยัน ความเป็นวินัย และมีความสุข

## แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม

คุณธรรมและจริยธรรมที่เป็นคุณเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน การกระทำใดๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ไม่มีโทษต่อการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน ถือเป็นการกระทำที่มีคุณธรรม จริยธรรม คือประมวลความประพฤติหรือธรรมที่ควรประพฤติให้สอดคล้องกับความถูกต้องดีงาม ตามวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและศาสนา จรรยาบรรณ หมายถึงกรอบของความประพฤติหรือมาตรฐานด้านจริยธรรมในการทำงาน ทุกๆ วันของทุกคนในแต่ละองค์กร เช่น บริษัท ห้างร้าน ธนาคาร รัฐวิสาหกิจ แพทย์ หนายความ วิศวกร สถาปนิก ครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา การที่จะรู้ว่าไม่มีคุณธรรม ไม่มีจริยธรรม หรือผิดจรรยาบรรณ ไม่จำเป็นต้องให้ใครมาคอยตรวจสอบเพียงแค่ถามตัวเองว่าสิ่งที่เรากระทำ ประพฤติหรือปฏิบัติอยู่นี้ ๑. เป็นการกระทำที่ถูกต้องดีงามหรือไม่ ๒. สังคมยอมรับหรือเปิดเผยกับสังคมหรือไม่ ๓. เป็นการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงดีงามของตนเองหรือองค์กร หรือสถานที่ที่เราทำงานอยู่หรือไม่ คุณธรรมและจริยธรรมเป็นเรื่องที่สำคัญและเป็นเรื่องที่ยิ่งใหญ่กว่ากฎหมาย เพราะมันเป็นเรื่องของจิตใจที่อยู่ภายใน เป็นเรื่องของความสำนึกรับผิดชอบชั่วดีต่อตัวเอง ครอบครัว ที่ทำงาน สังคม และประเทศชาติ คุณธรรมและจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับคนทำงาน ในเบื้องต้นจะต้องมี ๓ เก่ง อยู่ในตัวก่อน คือ ๑. เก่งตน (SELF ABILITY) ๒. เก่งคน (SOCIAL ABILITY) ๓. เก่งงาน (TASK ABILITY) เก่งตน หมายถึง มีความสามารถที่ขอศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันโลกทันคน อย่าลืมนะว่าโลกที่เจริญไม่ว่าจะเป็นวัตถุหรือจิตใจก็เพราะมนุษย์พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งนั่นเอง เราต้องรอบรู้ รอบคอบ แต่ต้องไม่รอบจัด เก่งคน หมายถึงมีความสามารถที่จะทำให้ตัวเข้าไหนเข้าได้ เป็นที่รักใคร่ชอบพอกันทุกฝ่าย นั้น หมายถึง มีมนุษยสัมพันธ์อันดีนั่นเอง ไม่ว่าจะเป็นมนุษยสัมพันธ์ในครอบครัวหรือในที่ทำงานก็ตาม สามารถทำตนทำตนให้เข้ากับคนได้ทุกคน เฉพาะในการทำงานหากมีผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาก็รัก หากมีลูกน้องลูกน้องก็รัก เพื่อนร่วมงานก็รัก บุคคลภายนอกหรือลูกค้าก็รัก ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองและธุรกิจเป็นอย่างยิ่ง เก่งงาน หมายถึงเป็นผู้ที่รักงาน ขยันทำงาน และรู้วิธีทำ คือรู้ว่าจะทำอย่างไร โดยใช้เวลาน้อย เหนื่อยน้อย แต่ได้ผลงานมาก (บทความพิเศษ : คุณธรรมและจริยธรรมกับการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน , สำนักงานประชาสัมพันธ์ จังหวัดน่าน : 2555)

คุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นคุณลักษณะภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับสังคมอารมณ์ความรู้สึก ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมตามที่สังคมต้องการประกอบด้วย คุณธรรม จริยธรรม และ ค่านิยม ซึ่งในการพัฒนาให้ผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วม 6 ร่วมจากทุกฝ่ายได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูประจำชั้นผู้ปกครอง และชุมชนต้องร่วมมือกันปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดแก่ผู้เรียนอย่าง

ต่อเนื่อง ซึ่งเกิดจากการ จัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ รวมทั้งการจัด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โครงการ/ กิจกรรมอื่น ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้นทั้งนั้นสถานศึกษาสามารถใช้ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับ การพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้อย่างหลากหลายโดยเลือก และปรับใช้ได้ตามความเหมาะสมของบริบทของแต่ละสถานศึกษา (สำนักวิชาการและมาตรฐาน การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ,2552:57)

ดังนั้น คุณธรรมและจริยธรรมเป็นข้อควรประพฤติที่มีความถูกต้องดีงาม เป็นแนวทาง แห่งการถือปฏิบัติ แต่ลำพังโดยแนวทางแห่งความดีความถูกต้องนั้นไม่เพียงพอที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติ หรือประพฤติตนให้เป็นคนดีได้ เรื่องการสร้างคุณธรรมจริยธรรมเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก ความคิดเรื่อง คุณธรรมสัมพันธ์กับหน้าที่ เมื่อผู้ทำหน้าที่ไม่สมบูรณ์ ผู้นั้นมักกล่าวได้ว่า ขาดคุณธรรม แต่ผู้ทำหน้าที่ สมบูรณ์ยังไม่แน่ว่าจะเป็นผู้มีคุณธรรม อาจทำหน้าที่เพราะกลัวถูกลงโทษทางวินัย หรือเพราะกลัว ความผิด โดยไม่ใช่เพราะความรู้สึกในทางดีงามจากจิตใจที่แท้จริงของผู้นั้น แต่ถ้าผู้นั้นมีความรู้สึก ในทางดีงาม มีความยินดีพอใจในการปฏิบัติ และเชื่อว่าการทำหน้าที่เป็นสิ่งไม่ดี ไม่ทำผิด อย่างนี้ ถือว่าผู้นั้นมีคุณธรรม คุณธรรมแสดงออกถึงหน้าที่ คนที่มีคุณธรรมเป็นผู้รักษาหน้าที่ของตนเองและ ทำหน้าที่อย่างดีที่สุด ทำหน้าที่ที่เขาทำอย่างดีจนเป็นนิสัย นำไปสู่การสร้างสรรคคุณธรรมให้สูงส่งยิ่ง ๆ ขึ้นไป หน้าที่กับคุณธรรมจึงต้องอาศัยซึ่งกันและกัน เป็นเหตุผลของกันและกันอย่างแยกไม่ได้

#### ความหมายของคุณธรรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2544 ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี เป็นสภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจซึ่งสามารถแยกออกเป็น 2 ความหมาย คือ 1) ความประพฤติดีงาม เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนและสังคม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากหลัก ศีลธรรมทางศาสนา คานิยมทางวัฒนธรรม ประเพณี หลักกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ และ 2) การ รู้จักไตรตรองวาระไรควรทำ ไม่ควรทำ และอาจกล่าวได้ว่า คุณธรรม คือ จริยธรรมแต่ละข้อที่นำมา ปฏิบัติจนเป็นนิสัย เช่น เป็นคนซื่อสัตย์ เสียสละ อดทนมีความรับผิดชอบ

จรรยาพร ธรณินทร์ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวถึง ปฐมเหตุแห่งการนำเสนอ บทความนี้มาจากนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายสมชาย วงศ์สวัสดิ์ ) ที่ กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จัดให้มีการจัดระบบจูงใจ ให้คนทาสี ได้ดี มีรางวัลตอบแทนเป็นการพิจารณาให้ความดีความชอบของข้าราชการ ประจำปี ที่ทางด้านส่งเสริมคุณธรรม ศีลธรรมของสถานศึกษา จึงต้องมีข้อตกลงเบื้องต้นว่างานคุณธรรม ศีลธรรมคืออะไร และจะเกี่ยวข้องกับบุคลากร3 ฝ่าย ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารโครงการ กลุ่มจัดการเรียนการสอน และกลุ่มจัดกิจกรรมเสริม หลักสูตร( จรรยาพร ธรณินทร์, 2554 )

ประภาศรี สีหอำไพ (2543 : 22) ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพของ คุณงามความดีภายในบุคคล ทำให้เกิดความชื่นชมยินดี มีจิตใจที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความสุขขึ้นสมบูรณ์

คือ ความสุขใจ ใจที่เป็นสุข คือ ใจของคนดี คำว่าใจดี คือ ใจที่มีแต่จะไห้ ให้ความรัก ความเมตตา ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น

อนุรี แก้วแวนวนอย และคณะ (2548 : 161) ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณความดี (morality) หรือเจตจำนงที่ดี (goodwill) ตามหลักศีลธรรม คุณธรรมหรือความดี นั้น อยู่กับการปลูกฝังสั่งสมมาเป็นเวลานาน คุณธรรมแบ่งออกเป็น 2 ประเภท 1) คุณธรรมส่วนบุคคล คือ คุณธรรมที่เรานำมาใช้กับตัวเอง เช่น การรู้จักประมาณ การเคารพตนเอง ความกล้าหาญ และ 2) คุณธรรมสังคม คือ คุณธรรมที่นำไปใช้กับการอยู่ร่วมกันทางสังคม เช่น ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความรัก เป็นต้น

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม พ.ศ. 2550 (2550 : 1) ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ เป็นความดีงาม เป็นมโนธรรม เป็นเครื่องประดับประดาใจให้เกลียดความชั่ว กลัวบาป ใฝ่ความดี เป็นเครื่องกระตุ้นปลูกฝัง โดยเฉพาะเพื่อให้เกิดขึ้นและเหมาะสมกับความต้องการในสังคมไทย

ชมรมเผยแผ่คุณธรรม (2552 : 12-14) ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง ธรรมที่เกี่ยวกับการประพฤติตนให้ดีด้วยความมีน้ำใจและด้วยจิตที่ดีงาม เมื่อปฏิบัติต่อผู้อื่นแล้วก่อให้เกิดคุณประโยชน์ กุศล มีผลให้เจริญ และคุณธรรมที่สำคัญมี 5 เรื่อง คือ ความกตัญญูต่อบุคคล ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีสัจจะ และความยุติธรรม

ยนต์ ชุมจิตต (2553 : 57) ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นความดีงาม ความถูกต้อง ซึ่งมีอยู่ภายในจิตใจของบุคคล ทำให้บุคคลนั้นพร้อมที่จะกระทำการสิ่งต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองโดยไม่เบียดเบียนตนเอง หรือกระทำการที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

ออมเดือน สดมณี และฐาศุกร จันประเสริฐ (2554 : 22) ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีภายในบุคคล เป็นความจริงแท้หรือสัจธรรมที่ทำให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนในกรอบที่ดีงาม มีจิตใจที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข มีความรัก เมตตา ปรารถนาดี ไม่เบียดเบียนทำร้ายกัน

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2555 : 5) ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดี ทำให้เกิดขึ้นภายในจิตใจ ทำให้แสดงออกตามพฤติกรรมที่ประพฤติปฏิบัติ โดยบุคคลอื่นสามารถสัมผัสได้ว่าบุคคลนั้นมีสภาพจิตใจที่ดี มีความตั้งใจจริงที่จะประพฤติปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความดี โดยมีหลักธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการกระทำความดีอย่างมีสติสัมปชัญญะ และถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

สุภาพร พิศาลบุตร (2555 : 4) ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจ เช่น ความเป็นผู้ไม่กล่าวเท็จโดยหวังประโยชน์ส่วนตนเป็น

คุณธรรมประการหนึ่ง อาจกล่าวได้ว่าคุณธรรมคือจริยธรรมแต่ละข้อที่นำมาปฏิบัติจนเป็นนิสัย เช่น เป็นคนซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย เป็นต้น

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2555 : 7) ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดี ของบุคคลที่มีจริยธรรมในจิตใจ มีความเคยชินในการประพฤติดีอย่างใดอย่างหนึ่ง ตรงข้ามกับกิเลส คุณธรรม คือ ความดีงามที่เกิดจากการกระทำ ความประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามทั้งต่อตนเองและ ประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมส่วนรวมได้รับประโยชน์ด้วย คุณธรรมสำคัญ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความ เสียสละ การบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่บุคคลต่าง ๆ

เกษม วัฒนชัย (2559 : 26) ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นคุณ หรือสภาพคุณงามความดี เริ่มตั้งแต่ความนึกคิด ความปรารถนา ความตั้งใจ คนที่มีคุณธรรมเมื่อคิดดี แล้วย่อมแสดงพฤติกรรมหรือคำพูดและการกระทำที่ปรากฏออกมาแล้วสังคมตัดสินว่า ดี-จริง-และ งาม คนที่ไม่มีคุณธรรม เมื่อคิดชั่วแล้วย่อมแสดงพฤติกรรมคือคำพูดและการกระทำที่ปรากฏออก มาแล้วสังคมตัดสินว่า เลว-เท็จ-อัปลักขณ์

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพความดีงามหรือจริยธรรมที่ มีอยู่ภายในจิตใจของบุคคล เป็นความคิดดีงามที่นำไปสู่การประพฤติปฏิบัติ แล้วสังคมตัดสินว่าเป็น สิ่งที่ดีงาม มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตที่ดีงามทั้งต่อตนเองและสังคม เกิดความเปิ่นระเบียบ เรียบร้อย ความร่มเย็นเป็นสุข ความรักสามัคคี และความมั่นคงปลอดภัยในการดำเนินชีวิต

### **ความหมายของจริยธรรม**

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

ประภาศรี สีหอำไพ (2543 : 20) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง การกระทำทั้ง ทางกาย วาจา และใจที่ดีงาม เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม พ.ศ. 2550 (2550 : 1) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง กรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้ สำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเปิ่นระเบียบเรียบร้อยงดงาม ความสงบร่มเย็นเป็นสุข ความรักสามัคคี ความอบอุ่นมั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีวิต

เพ็ญแข ประจวบจักษ์ (2551 : 14) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง หลักการ ศีลธรรมความรู้สึกรับผิดชอบชั่วดี พฤติกรรมอันดีงามที่ปลูกฝังอยู่ในตัวบุคคล สามารถใช้เป็นแนวทางให้ แก่บุคคลในการประพฤติปฏิบัติที่ถูกตอเป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นเกณฑ์ในการตัดสินพฤติกรรมของ บุคคลว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี ควรจะทำหรือไม่ควรทำ

จินตนา บุญบงการ (2551 : 27) ให้ความหมายไว่ว่า จริยธรรม หมายถึง ขอบประพจน์ปฏิบัติ หรือหลักความประพฤติที่พึงงามที่เหมาะสม ที่มีคุณธรรมและถูกต้องตามศีลธรรม

ชมรมเผยแผ่คุณธรรม (2552 : 14-16) ให้ความหมายไว่ว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เกี่ยวกับการประพฤติตนให้ดีด้วยจิตที่ดี เพื่อให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน และเพื่อช่วยให้ปฏิบัติธรรมได้ดี มีผลให้เจริญ และจริยธรรมที่สำคัญมี 7 เรื่อง คือ ความตั้งใจที่คิดและทำดี ความไม่ประมาท ความมีมารยาท ความประหยัด ความสามัคคีปรองดอง ความสมถะสันโดษ และการวางเฉย

กระทรวงวัฒนธรรม, กรมศาสนา (2553 : 6) ให้ความหมายไว่ว่า จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติ การกระทำ และความคิดที่ถูกต้องเหมาะสม การทำหน้าที่ของตนอย่างถูกต้องสมบูรณ์ เวนสิ่งควร เวน กระทำสิ่งควร กระทำด้วยความฉลาด รอบคอบ รู้เหตุผล ถูกต้องตามกาลเทศะและบุคคล

ออมเดือน สดมณี และฐาศุกร จันประเสริฐ (2554 : 22) ให้ความหมายไว่ว่า จริยธรรม หมายถึง ขอบปฏิบัติหรือหลักความประพฤติที่พึงงามและนำไปเพื่อประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมส่วนรวม อันส่งผลให้ชีวิตมีระเบียบแบบแผน

อนิวัช แก้วจันทน (2555 : 2-3) ให้ความหมายไว่ว่า จริยธรรม หมายถึง หลักการแห่งความดีงามที่สังคมให้การยอมรับ โดยเห็นว่าเป็นหลักการที่ดีสมควรแก่การนำไปประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิต ให้ทำความดีละเว้นความชั่วเพื่อความสงบสุขและเจริญก้าวหน้าของผู้ประพฤติปฏิบัติ สังคม และประเทศชาติ

วีรวิท คงศักดิ์ (2555 : 54) ให้ความหมายไว่ว่า จริยธรรม หมายถึง คุณค่าของคนในสังคมที่ต้องมีการปลูกฝังสั่งสอนจนเป็นลักษณะนิสัย เพื่อให้เป็นมาตรฐานในการดำรงชีวิต เมื่อต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

เกษม วัฒนชัย (2559 : 26) ให้ความหมายไว่ว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ หรือศีลธรรมนั่นเอง หมายถึงการพูดและการกระทำ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง ข้อประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามครอบคลุมกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติของสังคม กฎศีลธรรม และค่านิยมที่สังคมยอมรับ เมื่อประพฤติปฏิบัติแล้วจะนำมาซึ่งความสุขความเจริญของบุคคลผู้ถือปฏิบัติ ความสงบสุขและความเจริญอย่างยั่งยืนของสังคมและประเทศชาติ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง สภาพความดีงามที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคล และแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่าในหลักปฏิบัติแห่งความถูกต้องดีงาม ทั้งต่อตนเองและสังคม นำมาซึ่งความสุขความเจริญของบุคคลผู้ถือปฏิบัติ ความสงบสุขและความเจริญอย่างยั่งยืนของสังคมและประเทศชาติ



### แนวคิดปรัชญาจริยศาสตร์ของโซเครตีส

โซเครตีส (Socrates อ้างถึงใน สุวัฒน์ จันทระจำนง, 2540 : 47-48) เป็นนักปราชญ์ชาวเอเธนส์ เชื่อว่า ยังมีความรู้อีกประเภทหนึ่งที่ไม่เกี่ยวกับสิ่งเฉพาะที่เป็นรูปธรรม แต่มันเป็นความรู้เกี่ยวกับสิ่งสากล ได้มาจากการใช้เหตุผล เหตุผลคือเครื่องมือแสวงหาความรู้ เหตุผลช่วยให้เราค้นพบมโนภาพ (concept) มโนภาพ คือ ความรู้จักสิ่งสากลที่ทุกคนยอมรับ เป็นจริง เป็นมาตรฐาน การรู้จักมโนภาพของสิ่งทั้งหลาย คือ องค์ความรู้ ความรู้ คือ สิ่งประเทืองปัญญา การแสวงหาความรู้ตามกระบวนการประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ เริ่มต้นจากการสงสัย (sceptic) และนำความสงสัยมาตั้งเป็นปัญหาในการสนทนาแบบปฏิจาภิวัตน์ (conversation) เพื่อหาคำจำกัดความที่เห็นพ้องต้องกัน เมื่อได้คำจำกัดความ (definition) แล้วนำมาสู่ข้อสรุปด้วยการอุปนัย (induction) เพื่อหาความจริงจากสิ่งเฉพาะไปสู่ความจริงสากล หรือโดยการนิรนัย (deduction) เพื่อหาความจริงจากสิ่งสากลไปสู่สิ่งเฉพาะ

ทฤษฎีความรู้สอนให้มนุษย์แสวงหาความรู้ เพื่อนำไปประพฤติปฏิบัติให้เป็นคนดีมีคุณธรรม โซเครตีส (Socrates อ้างถึงใน สุวัฒน์ จันทระจำนง, 2540 : 49) กล่าวว่า ความรู้ คือ คุณธรรม (knowledge is virtue) คุณธรรม คือ ความรู้ (virtue is knowledge) คนมีความรู้อย่อมเป็นคนดีมีศีลธรรม และความรู้เป็นความดีสูงสุด คนทำชั่วเพราะขาดความรู้ คุณธรรม คือ ความกล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องเห็นโดยการกระทำ และโดยธรรมชาติคนต้องการมีความสุข คนจึงทำความดีเพราะความดีเป็นอันเดียวกับความสุข ความสุขเป็นความเบิกบานของชีวิตที่มีมูลฐานมาจากคุณธรรม

เพลโต (Plato) นักปราชญ์กรีกเป็นลูกศิษย์ของโซเครตีส และเป็นครูของอริสโตเติล (Aristotle) เป็นผู้ก่อตั้งสำนักปรัชญาอคาเดมี (academy) เพื่อให้การศึกษาแก่เยาวชนกรีกขึ้นในสวนสาธารณะกลางกรุงเอเธนส์ เปิดทำการสอนครั้งแรกในปี พ.ศ. 156 เมื่ออายุได้ 40 ปี และนับเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของกรีกที่ให้การศึกษาระดับสูงแก่เยาวชน (สุวัฒน์ จันทระจำนง, 2540 : 49-50)

เพลโตมีความเห็นเกี่ยวกับโซเครตีสผู้เป็นครูในเรื่องเกี่ยวกับการแสวงหาความรู้ว่า ความรู้ระดับผัสสะหรือสัญชาตญาณที่มนุษย์ได้จากประสาทสัมผัสที่เกิดจาก ตา หู จมูก ลิ้น กายสัมผัสนั้นไม่ใช่ความรู้ แต่เป็นเพียงทัศนะ เพราะวาสัญชาตญาณของแต่ละคนให้ความรู้ไม่ตรงกัน หรือแม้แต่สัญชาตญาณเกิดจากคนคนเดียวก็บางครั้งบางเวลาก็มองเห็นข้อมูลต่างกัน ดังนั้นความรู้จากสัญชาตญาณจึงเป็นทัศนะส่วนตัวจากสิ่งเฉพาะ ทัศนะจึงไม่ใช่ความรู้ (สุวัฒน์ จันทระจำนง, 2540 : 50)

การรับรู้สิ่งสากลอันอยู่ในโลกแห่งมโนคติ (idea) หรือโลกแห่งแบบ (form) จะต้องใช้กระบวนการเรียนรู้และการรับรู้ได้ด้วยจิตเท่านั้น ความรู้แท้จริงได้จากการคิดคำนวณ (reasoning) จากสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ แต่ความรู้ที่ได้จากการคำนวณยังมีคุณค่าไม่เท่ากับความรู้อันเป็น

ความเจริญสูงสุด หรือมโนคติที่ได้จากการใช้พุทธิปัญญา (perfect intelligence) ซึ่งพุทธิปัญญา หมายถึง สภาพจิตที่รับรู้มโนคติโดยตรง เป็นสภาพจิตบริสุทธิ์อยู่เหนือการรับรู้ด้วยประสาทสัมผัส จิตเขาถึงมโนคติได้โดยไม่ต้องผ่านสัญลักษณ์ และไม่จำเป็นต้องใช้สมมุติฐานในการค้นหาความจริง เมื่อจิตปราศจากข้อจำกัด จิตจึงสามารถพบกับเอกภาพของมโนคติด้วยพลัง ซึ่งพลังจิตเช่นนี้ เรียกว่า วิชาวิธี (dialectic) ส่วนพุทธิปัญญาที่ยังรู้มโนคติ เรียกว่า อัชฌัตติกญาณ (intuition) โลกแห่งมโนคติ มีโครงสร้างคล้ายกับรูปปิรามิดที่มีฐานกว้าง ยอดแหลม มโนคติส่วนที่อยู่ยอดสุดหรือประธานสูงสุด คือ มโนคติแห่งความดี (idea of the good) (สวัณน จันทรจันง, 2540 : 51)

จริยศาสตร์ของเพลโต ความดีความชั่วตามทัศนคติถือว่าความดีถูกผูกมัดอยู่กับทฤษฎีเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ในจักรวาล ความดีมีจุดมุ่งหมายในตัวเอง ความชั่วก็เช่นเดียวกัน เมื่อทำความชั่วก็ได้รับผลชั่ว (สวัณน จันทรจันง, 2540 : 52)

เพลโต (Plato อ้างถึงใน สวัณน จันทรจันง, 2540 : 52-54) แบ่งจริยศาสตร์ออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) จริยศาสตร์ของปัจเจกชน ได้แก่ การที่ประชาชนต้องปฏิบัติตามและเชื่อฟังกฎหมายของรัฐ นอกจากนี้ ยังต้องมีความรับผิดชอบทางศีลธรรมด้วย และ 2) จริยศาสตร์ของรัฐ หมายถึง วัตถุประสงค์ของรัฐตามที่เพลโตตั้งไว้ คือ การฝึกฝนพลเมืองให้มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมเกี่ยวกับความดี มีการกินดีอยู่ดี ซึ่งคุณธรรมที่สำคัญมี 4 ประการ คือ 1) ปัญญา (wisdom) ปัญญาที่เป็นคุณธรรมที่รวมเอาคุณธรรมอื่น ๆ ทั้งหมดเข้าไว้ ด้วยเหตุนี้ปัญญาจึงเป็นรากฐานของคุณธรรมทั้งหมด 2) ความกล้าหาญ (courage) ความกล้าหาญเป็นคุณธรรมที่จำเป็นในการป้องกันชีวิตของเราให้หลุดพ้นจากสิ่งยั่วยวนใจ 3) ความรู้จักประมาณ (temperance) บุคคลผู้รู้จักประมาณสามารถที่จะควบคุมประสาทสัมผัสของเขา และ 4) ความยุติธรรม (justice) ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมทางสังคมที่ใครรวบรวมเอาคุณธรรมทางสังคมทั้งหมดเข้าไว้ด้วยกัน และแบ่งคุณธรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) คุณธรรมของสังคม หมายถึง คุณธรรมบางส่วนที่เรานำมาใช้ในชีวิตทางสังคม ได้แก่ ความยุติธรรม ความเอื้อเฟื้อ และ 2) คุณธรรมของปัจเจกชน คือ คุณธรรมของปัจเจกชนที่เรานำมาใช้ในชีวิตของปัจเจกชนด้วย คุณธรรมสำหรับชีวิตของปัจเจกชน ได้แก่ ความกล้าหาญ การควบคุมตนเอง การสงวนรักษา การเคารพตนเอง ความรู้จักประมาณ และการมีวัฒนธรรม เพื่อแผ่ ความรัก การเคารพบูชา การมีวาจาสัตย์ ความเชื่อในสิ่งที่ควรเชื่อ และความซื่อสัตย์ และโดยสรุป เพลโตมีความเห็นว่า คนดี คือ คนที่มีคุณธรรม ผู้มีคุณธรรม คือ ผู้มีปัญญา (wisdom) และใช้ปัญญาหาเหตุผล ผู้มีคุณธรรมจำเป็นต้องใช้วิญญาณแห่งเจตนารมณ์ไปสู่การกระทำที่กล้าหาญ (courage) อย่างมีเหตุผลนำหน้า รู้จักประมาณ (temperance) และผู้มีคุณธรรมจำเป็นต้องมีความยุติธรรม (justice) หมายถึง ความสมดุลภายในใจของผู้ที่มีวิญญาณ ทั้งสามส่วนประสานการทำงานที่อย่างเหมาะสม ความยุติธรรม คือ การรวมผลงานของคุณธรรมทั้งสาม คือ ปัญญา กล้าหาญ และการรู้จักประมาณเข้าด้วยกัน

### แนวคิดปรัชญาจริยศาสตร์ของอริสโตเติล

อริสโตเติล (Aristotle อ้างถึงใน สุวัฒน์ จันทระจำนง, 2540 : 55-57) เป็นนักปราชญ์กรีกยุคเรืองคนสุดท้าย เป็นศิษย์เอกของเพลโต โดยอริสโตเติลเชื่อว่า สรรพสิ่งทั้งหลายในจักรวาลมีการเคลื่อนไหวหาจุดหมายแห่งสัจธรรมเดียวกัน ในเมื่อการเคลื่อนไหวของสรรพสิ่งเป็นอนันตนิยม จึงได้จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ เป้าหมายระหว่างทาง (means) กับเป้าหมายปลายทาง (end) อริสโตเติลกล่าวว่า การกระทำของมนุษย์มีจุดหมายทั้งสองประการ นั่นคือมุ่งไปที่จุดหมายระหว่างทางเพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางเสมอ

เป้าหมายระหว่างทางของมนุษย์ คือ ความสุข ส่วนเป้าหมายปลายทาง คือ ความดี อริสโตเติล (Aristotle อ้างถึงใน สุวัฒน์ จันทระจำนง, 2540 : 58-59) กล่าวว่า ความดี คือ ความสุข และความดี (happiness) ก็คือ ความดี ความดีกับความดีเป็นสิ่งเดียวกัน แต่ความสุขในความหมายของอริสโตเติล ไม่ได้หมายถึงความสำราญ (pleasure) อันเกิดจากการบำรุงบำเรอตนเองด้วยสิ่งที่น่าปรารถนาใคร่พอใจ อริสโตเติลพิจารณาว่า ความสำราญไม่ใช่ความสุขสำหรับมนุษย์ สัตว์เดรัจฉานก็มีความสำราญเหมือนกัน เมื่อมนุษย์ประเสริฐกว่าสัตว์มนุษย์จึงควรแสวงหาความสุขที่ประณีตกว่าความสนุกเพลิดเพลิน ความสุขสำราญไม่ใช่จุดหมายสูงสุด เพราะมนุษย์ไม่อาจแสวงหาความสำราญได้โดยตรง ความสำราญเป็นเพียงผลพลอยได้ของชีวิตที่มนุษย์แสวงหาความสุข ความสุขไม่ใช่ความมั่งคั่งร่ำรวย เพราะความร่ำรวยเป็นเพียงทางผ่านไปสู่ความสำราญ เงินซื้อความสุขไม่ได้ ความสุขไม่ใช่เกียรติยศ เพราะเกียรติยศเป็นเพียงสิ่งที่ได้มาจากการให้ของคนอื่น วันใดที่ผู้อื่นไม่มอบให้วันนั้นเราก็อาจมีความทุกข์ ดังนั้น เกียรติยศชื่อเสียงจึงไม่ใช่จุดหมายที่สมบูรณ์ในตัวเอง เพราะยังต้องพึ่งพาการยอมรับและการมอบให้จากผู้อื่น

ทัศนะของอริสโตเติลในเรื่องนี้มีส่วนคล้ายกับคำว่า อมิสสุขในทางพุทธศาสนา และอธิบายว่า ความสุขเป็นความรู้สึกร่องของวิญญาณไม่ใช่ของร่างกาย เป็นกิจกรรมของวิญญาณที่สอดคล้องกับคุณธรรมอันสมบูรณ์ คนที่มีความสุข คือ ผู้ที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม คุณธรรม หมายถึงคุณสมบัติที่ดี เช่น ความกล้าหาญ ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม อันฝังรากลึกภายในจิตใจอย่างเป็นนิสัย (state of character) คุณธรรมเกิดจากการกระทำโดยปราศจากอารมณ์ความรู้สึก หรือจากการถูกบังคับด้วยอำนาจหรือด้วยกฎระเบียบใด ๆ ดังที่อริสโตเติลได้กล่าวไว้ว่า “ฟ้าใสเพียงวันเดียวไม่ทำให้เกิดฤดูใบไม้ผลิได้ฉันใด การทำดีเพียงวันเดียวก็ไม่ทำให้เป็นคนดีมีคุณธรรมได้ฉันนั้น” (สุวัฒน์ จันทระจำนง, 2540 : 60)

อริสโตเติล (Aristotle อ้างถึงใน สุวัฒน์ จันทระจำนง, 2540 : 61) เชื่อว่าคุณธรรมไม่ใช่คุณสมบัติที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด หากแต่เป็นนิสัยที่มนุษย์สร้างขึ้นหลังจากการฝึกหัด จากการเรียนรู้และการลงมือทำ คุณธรรมจึงไม่ใช่ศักยภาพ ไม่ใช่ภาวะแฝง แต่เป็นผลมาจากนิสัย และ

เรียกนิสัยฝ่ายดีว่า คุณธรรม (virtue) และเรียกนิสัยฝ่ายเลวว่า ความชั่ว (vice) และแบ่งคุณธรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) คุณธรรมด้านพุทธิปัญญา (intellectual virtue) หมายถึง ความสามารถในการใช้เหตุผลเพื่อแสวงหาความรู้เกี่ยวกับสิ่งสากล และเพื่อการคำนวณทางคณิตศาสตร์ที่ได้จากการศึกษาเล่าเรียนทางภาคทฤษฎี (theoretical wisdom) 2) คุณธรรมด้านศีลธรรม (moral virtue) หมายถึง ความสามารถในการเลือกทำความดีอันเกิดจากการฝึกหัดปฏิบัติจนกลายเป็นนิสัย ซึ่งคุณธรรมด้านศีลธรรมที่นำไปปฏิบัติจนเป็นนิสัยนั้น จะต้องดำเนินไปตามทางสายกลางในระดับที่มีความพอดี ไม่มากไม่น้อยเกินไป เป็นทางสายกลาง (golden mean) ระหว่างความเกิน (excess) กับความขาด (deficiency) การกระทำที่เกินหรือการกระทำที่ขาดถือว่าเป็นความชั่ว (vice) เพราะเป็นการกระทำโดยใช้อารมณ์ คุณธรรมควรเกิดจากการใช้ความรู้สึกอันเหมาะสมกับกาลเทศะและบุคคล โดยใช้เหตุผลและแรงจูงใจตามทางสายกลาง เช่น กลาหาญ ไม่บ้าบิ่นแต่ไม่ขาดกลัว โอบอ้อมอารี ไม่สุรุ่ยสุรายแต่ไม่ตระหนี่เหนียวแน่น เคารพตนเอง ไม่เยอหยิ่งแต่ไม่มองว่าตนเองต่ำต้อย พุดความจริง ไม่คุยโตแต่ไม่แกล้งอวด มีปฏิภาณ ทำตกแต่ไม่หยาบโลน มีความสุภาพโดยไม่ขี้อายแต่ไม่หน้าด่าน เป็นมิตรกับคนโดยไม่ประจบสอพลอแต่ไม่หางอบอกบุญไม่รับ เป็นต้น สิ่งทีกระทำอย่างเป็นกลาง ๆ โดยนิสัยในลักษณะเหล่านี้ อริสโตเติลเรียกว่า คุณธรรมสายกลาง เป็นทางสายกลางที่มนุษย์กำหนดขึ้นอย่างมีเหตุผลด้วยการใช้ปัญญาพิจารณาความเหมาะสมเอาเอง ไม่มีเกณฑ์มาตรฐานแน่นอนตายตัวเพราะว่าคนเราย่อมมีสถานภาพไม่เท่าเทียมกันทุกคน และคนที่ถึงพร้อมด้วยพุทธิปัญญา (intellectual virtue) ไม่จำเป็นต้องมีคุณธรรม (moral virtue)

### ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจต์

เพียเจต์ (Piaget อ้างถึงใน พรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย, 2553 : 168-169) นักจิตวิทยาพัฒนาการทางจริยธรรมจากการรู้การเข้าใจสังคม (sociocognitive moral development) เชื่อว่าจริยธรรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ (complex culture) ระหว่างความรู้ ความรู้สึก และการสร้าง (component feeling and culture) และเพียเจต์มีความเชื่อว่า ความหมายทางจริยธรรม (moral realism) สำหรับเด็กนั้นมี 3 ประการ คือ 1) หน้าที่ (duty) พฤติกรรมใดก็ตามที่แสดงถึงความเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือเป็นแต่คำสั่งสอนของผู้ใหญ่เป็นของดี 2) ลายลักษณ์อักษร (letter) พฤติกรรมทางจริยธรรมคือสิ่งที่ระบุเป็นตัวอักษรมากกว่าความเชื่อที่เป็นนามธรรม 3) ความรับผิดชอบ (responsibility) ความรับผิดชอบทางพฤติกรรมในลักษณะของปรนัยจะลดน้อยลง โดยมีความสัมพันธ์ผกผันระดับอายุของเด็ก

การศึกษาคนควาจริยธรรมของเพียเจต์ (Piaget อ้างถึงใน พรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย, 2553 : 169) เน้นเรื่องจรรยาวิพากษ์ (moral judgement) ของเด็กอายุ 5-13 ปี โดยเพียเจต์ได้แนวคิดพัฒนาการทางจริยธรรมที่ดีที่สุดนั้นมาจากดิวอี้ (Dewey อ้างถึงใน พรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย,

2553 : 169) เพียเจต์พบว่า การศึกษามีวิธีเดียว คือการสังเกตอย่างใกล้ชิดและสังเกตเป็นรายบุคคล เป็นจำนวนมาก เช่น การศึกษาจริยธรรมในเด็กอาจดูได้จากการเล่นของเด็ก โดยเริ่มจากการเล่นโดยไม่มีกฎเกณฑ์ ไขตนเป็นใหญ่ มุ่งเอาแต่ชัยชนะเพื่อตนเพียงอย่างเดียว ต่อมาจึงเกิดความร่วมมือระหว่างเพื่อนเล่นด้วยกัน จนกระทั่งสามารถทำตามกฎเกณฑ์ตามความรู้สึกผิดชอบของตน จากการสังเกตจากการเล่นเกมลูกหินของเด็กอายุ 5-13 ปี เพียเจต์พบว่า พฤติกรรมการเล่นของเด็กแตกต่างกันไปตามลำดับขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเล่นตามลำดับ หรือเล่นตามความสามารถทางการเคลื่อนไหวของตน (individual หรือ motor) เด็กจะเล่นลูกหิน (marbles) ตามความสามารถของทักษะทางการเคลื่อนไหวหรือเล่นตามความต้องการของเขาตามลำพัง โดยไม่คำนึงถึงกฎเกณฑ์ใด ๆ

ขั้นที่ 2 ขั้นตนเป็นใหญ่ (egocentric) ในขั้นนี้เด็กเริ่มยอมรับที่จะเล่นร่วมกับผู้อื่นเมื่อมีอายุได้ประมาณ 2-5 ปี แต่การเล่นร่วมกับคนอื่นนั้นมิได้หมายความว่าเล่นกับคนอื่นจริง ๆ เด็กในวัยนี้ยังเล่นตามความต้องการของตนอยู่ มิได้ต้องการจะชนะผู้ใดหรือคิดค้นหาหนทางใด ๆ มาเล่นให้แตกต่างไปจากเดิม การเล่นจะเป็นไปในลักษณะตัวใครตัวมัน (play each one “on his own”)

ขั้นที่ 3 ขั้นร่วมมือ (cooperation) ระยะนี้เด็กจะมีอายุประมาณ 7-8 ปี ในวัยนี้เด็กเริ่มรู้จักที่จะเล่นเพื่อชนะ ฉะนั้นการเล่นในวัยนี้จึงเริ่มเล่นร่วมกับผู้อื่น แต่การเล่นยังมีได้ถือกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ การเล่นมักคำนึงถึงพรรคพวกมากกว่ากฎเกณฑ์

ขั้นที่ 4 ขั้นเล่นอย่างมีกฎเกณฑ์ (condification of rules) เด็กในวัยนี้อายุประมาณ 11-12 ปี เด็กในวัยนี้เริ่มไขกฎเกณฑ์ในการเล่นร่วมกัน เริ่มรู้จักปฏิบัติและรักษาไว้ถึงกฎเกณฑ์ซึ่งแตกต่างไปจากสามขั้นแรกโดยสิ้นเชิง

เพียเจต์ (Piaget, 1960 : 307) ได้แบ่งขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 2 ขั้น คือ

1. Heteronomous เป็นขั้นที่ผู้กระทำรับกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานทางจริยธรรมจากผู้มีอำนาจเหนือตน และถือว่ากฎเกณฑ์เป็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติตาม เปลี่ยนแปลงไม่ได้ เด็กที่มีพัฒนาการทางจริยธรรมขั้นนี้เป็นเด็กเล็กที่มีอายุระหว่าง 5-8 ปี รับกฎเกณฑ์และมาตรฐานทางจริยธรรมจากบิดามารดา ครู และเด็กโต ซึ่งเด็กวัยนี้จะมีความเชื่อถือ 1) พฤติกรรมใดจะถูกตองหรือดีก็ต่อเมื่อผู้แสดงพฤติกรรมใดปฏิบัติตามเกณฑ์ 2) กฎเกณฑ์มีไว้สำหรับปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดและแก้ไขไม่ได้ 3) ทุกคนมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์โดยเด็ดขาด ถ้าใครทำตามกฎเกณฑ์เป็น “คนดี” และคนที่ไม่ทำตามกฎเกณฑ์เป็น “คนไม่ดี” และ 4) การใช้จรรยาวิพากษ์หรือการประเมินตัดสินว่า ใคร “ผิด” “ถูก” ไม่คำนึงถึงความต้องการแรงจูงใจหรือเจตนาของผู้กระทำ

2. Autonomous เป็นขั้นที่ผู้กระทำเชื่อว่ากฎเกณฑ์ คือ ขอตกลงระหว่างบุคคล กฎเกณฑ์อาจเปลี่ยนแปลงได้ คือ ความร่วมมือและการนับถือซึ่งกันและกันเป็นเรื่องสำคัญ และคิดถึงแรงจูงใจของผู้กระทำ ซึ่งเด็กที่มีพัฒนาการทางจริยธรรมขั้นนี้จะเป็นเด็กที่อายุ 9 ปีขึ้นไป และ

เด็กวัยนี้มีความเชื่อว่า 1) กฎเกณฑ์ คือ ขอตกลงระหว่างบุคคลและกฎเกณฑ์อาจเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าหากบุคคลที่ใชกฎเกณฑ์นั้นตกลงกันว่าจะเปลี่ยน 2) กฎเกณฑ์จะมีความหมายหรือมีประโยชน์ ก็ต่อเมื่อบุคคลที่จะต้องปฏิบัติตามรับกฎเกณฑ์นั้น 3) การร่วมมือและการนับถือซึ่งกันและกัน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของพัฒนาการทางจริยธรรม และ 4) การใช้จรรยาวิพากษ์หรือการประเมินตัดสินว่า ใคร “ผิด” “ถูก” คำนึงถึงความต้องการแรงจูงใจหรือเจตนาของผู้กระทำ

เพียเจต์ (Piaget อ้างถึงใน พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย, 2553 : 169-170) ได้พิจารณาและตั้งเกณฑ์จรรยาวิพากษ์ไว้ 6 เกณฑ์ดังนี้

1. ตัดสินจากเจตนา (intentionality in judgement) เด็กอายุน้อย ๆ จะตัดสินพฤติกรรมว่าดีหรือไม่นั้น มักจะตัดสินจากปริมาณของความเสียหายที่เกิดขึ้น (actual physical consequences) สวนเด็กโตนั้นจะตัดสินโดยดูจากความตั้งใจหรือเจตนาในการกระทำที่ไม่ดีของบุคคลนั้น (intend to do harm) วามีเจตนาของการกระทำไม่ดีหรือเปล่า

2. การตัดสินจากความเกี่ยวข้อง (relativism in judgement) เด็กอายุน้อยจะตัดสินความถูกหรือผิดว่าต้องเป็นทางหนึ่งทางใด และในลักษณะเด็ดขาด (absolute) ทุกคนต้องเห็นเหมือนกันและถือว่าความคิดเห็นของผู้ใหญ่ย่อมถูกเสมอ สวนเด็กโตนั้นจะตัดสินจากสถานการณ์และความเกี่ยวข้องกับสถานการณ์หรือความเกี่ยวข้องของเหตุการณ์นั้นกับบุคคล

3. การตัดสินจากเหตุการณ์เป็นอิสระจากการลงโทษ (independence of sanction) เด็กอายุน้อยจะตัดสินความไม่ดีจากการถูกทำโทษ แต่เด็กโตจะตัดสินการกระทำว่าไม่ดีเพราะการกระทำนั้นขัดต่อกฎเกณฑ์ หรือก่อความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น

4. การตัดสินจากการใช้ระบบตาต่อตา (use of reciprocity) เด็กอายุน้อย อายุ 4 ปี จะใช้ระบบตาต่อตาน้อยกว่าเด็กอายุ 7-10 ปี แต่เด็กอายุ 11-13 ปี จะเริ่มมองเห็นสิ่งที่เป็นนามธรรม กวาระบบตาต่อตา เช่น ความเห็นใจกัน ความกตัญญูหรือความรักความเข้าใจ

5. การตัดสินจากการลงโทษเพื่อดัดนิสัย (use of punishment as restitution and reform) เด็กอายุน้อยจะสนับสนุนให้มีการลงโทษอย่างหนักเพื่อดัดนิสัยผู้ทำผิด สวนเด็กโตจะมีการตัดสินเช่นนั้นน้อยลง

6. การตัดสินจากการยึดหลักของโชคชะตา (naturalist views of misfortune) เด็กอายุน้อยจะมีความเชื่อว่า การบาดเจ็บหรือการทำความผิดเกิดขึ้นโดยบัญชาของพระเจ้าหรือเกิดด้วยโชคชะตามากกว่าเด็กโต

### ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก

โคลเบอร์ก (Kohlberg อ้างถึงใน อัครา เอิบสุขศิริ, 2556 : 89) ได้ศึกษาทฤษฎีของเพียเจต์ และทำการทดลองเกี่ยวกับเหตุผลเชิงจริยธรรมของมนุษย์ พบว่า พัฒนาการเชิงจริยธรรมของ

บุคคลขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญาตามทฤษฎีของเพียเจต์ การที่ได้จะวิเคราะห์ได้ว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี สิ่งใดผิด สิ่งใดถูก ต้องอาศัยการใช้เหตุผลและความคิดเชิงนามธรรมซึ่งเกิดขึ้นตั้งแต่วัยเด็กตอนปลายถึงวัยรุ่นตอนต้นเป็นต้นไป (formal operational stage) สมองเด็กเล็กกว่านั้นจะมีพัฒนาการทางจริยธรรมในระดับต้น ๆ เท่านั้น

โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1976 : 40) ได้แบ่งจริยธรรมของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับประกอบด้วย 2 ขั้นย่อย คือ

ระดับที่ 1 ระดับก่อนมีจริยธรรมของตนเอง (preconventional level) การตัดสินใจจริยธรรมในระดับนี้จะอยู่บนพื้นฐานความต้องการของตนเองและกฎเกณฑ์ของผู้มีอำนาจเหนือกว่า

ขั้นที่ 1 จริยธรรมจากภายนอก หรือกอนเกณฑ์ (heteronomous morality) ขั้นนี้พฤติกรรมของบุคคลจะขึ้นอยู่กับความเกรงกลัวอำนาจของผู้อื่น

ขั้นที่ 2 การได้รับผลตอบแทนแลกเปลี่ยน หรือทำความดีเพื่อรางวัล (instrumental purpose and exchange)

ระดับที่ 2 ระดับมีจริยธรรมตามกฎเกณฑ์ (conventional level) การตัดสินใจจริยธรรมในระดับนี้จะขึ้นอยู่กับความคาดหวังของครอบครัว การเห็นด้วยของผู้อื่น ค่านิยม กฎเกณฑ์ของสังคม และกฎเกณฑ์ของบ้านเมือง

ขั้นที่ 3 การยอมรับของสังคม (mutual interpersonal expectation relationships and interpersonal conformity) บุคคลจะทำความดีเพื่อใหกลุ่มหรือสังคมให้การยอมรับตน เช่น ทำในสิ่งที่เป้นขอตกลงของกลุ่มเพื่อใหตนเป้นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

ขั้นที่ 4 ปฏิบัติตามระเบียบของสังคม (social system and conscience) ขั้นนี้บุคคลจะคิดว่าการปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่สังคมกำหนดไว้คือการทำความดี

ระดับที่ 3 ระดับเหนือกฎเกณฑ์ เป้นจริยธรรมที่เกิดจากวิจารณญาณ (post conventional moral reasoning) จริยธรรมในระดับนี้ขึ้นอยู่กับที่คนส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม เป้นความดีงามที่เป้นสากล

ขั้นที่ 5 สัญญาสังคมและสิทธิส่วนบุคคล (social contract and individual rights) ความดีงามในขั้นนี้เป้นพฤติกรรมที่คนส่วนใหญ่ขึ้นชมยอมรับ เช่น อาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย หรือครูที่ทุ่มเทเสียสละเวลาอบรมสั่งสอนศิษย์ด้วยความรัก ความเมตตาอย่างจริงใจ

ขั้นที่ 6 คุณธรรมตามหลักสากลนิยม (universal ethical principle) รู้สึกเกลียดกลัวความชั่ว จะไม่ยอมทำสิ่งที่ผิดเป้นอันขาด ความดีงามในขั้นนี้เป้นพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติจากจิตสำนึกที่ดีงามของตนโดยไม่ต้องการผลตอบแทนใด ๆ และพฤติกรรมนั้นเป้นพฤติกรรมที่คนทั่วโลกยอมรับว่าเป็นความถูกต้องดีงาม

### ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของเรสท์

เรสท์ (Rest อ้างถึงใน พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุศย, 2553 : 174-175) ได้ศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรม โดยใช้แนวคิดจากทฤษฎีของโคลเบอร์กเป็นพื้นฐานในการศึกษาวิจัย เรสท์ได้สร้างเครื่องมือวัดระดับจริยวิพากษตามแนวปัญหาจริยธรรมของโคลเบอร์ก โดยเรสท์มีความเชื่อพื้นฐานว่าเหตุผลที่ใช้จริยวิพากษของคนนั้นมีไต่อยู่ระดับเดียว แต่บุคคลแต่ละบุคคลสามารถใช้เหตุผลจริยวิพากษได้มากกว่าหนึ่งขั้น พัฒนาการในการตัดสินปัญหาจริยธรรมแต่ละปัญหา เรสท์ได้สร้างแบบวัดจริยธรรมวิพากษขึ้นมาเพื่อวัดจริยธรรมของเด็กในลักษณะที่เป็นปรนัย โดยเรสท์แบ่งเหตุผลทางจริยธรรมออกเป็น 6 ขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 การหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ (punishment-obedience orientation) เป็นขั้นที่เด็กจะยึดถือพันธะที่มีต่อกัน (obligation) ได้แก่ พันธะผู้ที่มีอำนาจเหนือตน เช่น บิดามารดา ครู เป็นใหญ่ เพื่อหนีรอดพ้นจากการลงโทษจากผู้ที่มีอำนาจเหล่านั้น

ขั้นที่ 2 การแสวงหารางวัลและการแลกเปลี่ยน (instrumental hedrism and exchange) ในขั้นนี้พฤติกรรมจริยธรรมจะขึ้นอยู่กับวัตถุ รางวัล หรือการมีการตอบแทนในลักษณะที่เท่าเทียมกัน โดยทำให้สองฝ่ายพึงพอใจแลกเปลี่ยนกัน

ขั้นที่ 3 การให้ผู้อื่นยอมรับตน (orientation to approval and personal concordance) พฤติกรรมจริยธรรมขึ้นอยู่กับการรักษาสัมพันธ์อันดีต่อกัน เป็นพันธะทางจริยธรรม (moral obligation) รางวัลหรือสิ่งตอบแทนไม่มีความสำคัญเท่ากับการรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีของบุคคลใกล้ชิด

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎเกณฑ์ของสังคม (the law and order orientation) พฤติกรรมทางจริยธรรมขึ้นอยู่กับทำให้เกิดความสมดุลในสังคมโดยส่วนใหญ่สนับสนุนผู้นำปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ของสังคม

ขั้นที่ 5 การใช้หลักความคิดทางจริยธรรม (principled moral thinking) พฤติกรรมทางจริยธรรมขึ้นอยู่กับความสมดุลระหว่างบุคคลในสังคม มีความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งอาจแบ่งเป็น 2 ขั้นย่อยได้ดังนี้ 1) ขั้น 5A ได้แก่ การเห็นชอบและเข้ากฎเกณฑ์ของสังคมโดยวิธีการแบบประชาธิปไตย ยอมรับค่านิยมและความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ในสังคม 2) ขั้น 5B ได้แก่ การมีอุดมคติในการสร้างสรรค์ให้สังคมอยู่ในสภาพที่เต็มไปด้วยความรักและสันติภาพ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ มีเสรีภาพ ภาราตรภาพ และมีความเสมอภาคระหว่างสมาชิกของสังคม

ขั้นที่ 6 การใช้หลักความคิดขั้นสูง (organized principle) พฤติกรรมทางจริยธรรมขึ้นอยู่กับความถูกต้องอันเป็นสากล ความยุติธรรมสำหรับมนุษยชาติ โดยอาจไม่ติดอยู่กับกฎเกณฑ์หรือประเพณีที่ยึดถือในสังคม บุคคลที่มีจริยธรรมในขั้นนี้สามารถสร้างขอบเขตของพันธะและสิทธิอันยึดถือเป็นหลักสากลได้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ที่เขาเรียนรู้มาในสังคม



### ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโปรแทกอร์ส

โปรแทกอร์ส (Protagoras อ้างถึงใน อนิวัช แกวจำนงค, 2555 : 54-55) เชื่อว่า ความดี ความชั่วมิได้มีคุณค่าที่ดีอยู่ในตัวเองแต่ขึ้นอยู่กับสิ่งอื่น คุณค่าทางจริยธรรมหรือความดีความชั่วอาจผันแปรไปตามสภาพการณ์และเวลา โดยเสนอ 2 แนวคิดดังนี้

1. แนวคิดจริยธรรมของคนอยู่ที่ส่วนใหญ่ในสังคมนั้น นิยมประพฤติดีและมีการปฏิบัติตนอย่างไรในโลกของความเปนจริง จึงไม่ควรนำเอามาตรฐานจากอุดมคติใด ๆ มากำหนดว่าคนควรจะมีคุณประพฤติดีเช่นไร ทั้งนี้ ความดีมิใช่สิ่งตายตัว การปฏิบัติหรือการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดจะเรียกว่าดี วาถูกตองนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขและปัจจัยต่าง ๆ

2. ค่านิยมทางจริยธรรมของแต่ละสังคมไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับแต่ละสังคม ทั้งนี้ในสภาพการณ์หนึ่ง ๆ การกระทำหรือความประพฤติบางอย่างอาจยอมรับได้ว่าเป็นสิ่งที่ดี ถูกตอง แต่เมื่อเปลี่ยนไปอีกสภาพหนึ่งอาจไม่ใช่สิ่งที่ดีกว่าได้

หลักหรือทัศนะของสัมพัทธนิยม ได้รับการยอมรับจนกลายเป็นทฤษฎีสัมพัทธนิยม โดยสรุปหลักการสำคัญได้ดังนี้ (Protagoras อ้างถึงใน อนิวัช แกวจำนงค, 2555 : 55)

1. สังคมที่ต่างกันอาจมีค่านิยมทางจริยธรรมที่ไม่เหมือนกัน
2. การกระทำที่ดีขึ้นอยู่กับหลาย ๆ ปัจจัย ไม่มีมาตรฐานใด ๆ ที่จะใช้ตัดสินได้ว่าสังคมหนึ่งดีกว่าอีกสังคมหนึ่ง
3. หลักจริยธรรมในสังคมหนึ่งไม่มีความสำคัญมากไปกว่าหลักจริยธรรมของสังคมอื่น ๆ
4. ไม่มีหลักสากลทางจริยธรรม คือ ไม่มีหลักจริยธรรมใดที่ใช้ได้กับทุกคนทุกกรณีและทุกเวลา

5. หลักจริยธรรมที่ใช้ในการตัดสินความถูกต้องดีงามจะใช่ใดในแต่ละสังคมเท่านั้น นั่นคือ หากการกระทำใดที่สังคมหนึ่งยอมรับว่าถูกต้องทางจริยธรรม การกระทำนั้นก็ถูกต้องในสังคมนั้น แต่อาจไม่ถูกต้องในสังคมอื่นก็ได้

6. หากเราพยายามตัดสินการกระทำของผู้อื่นว่าผิดหรือถูกตามหลักจริยธรรมหรือไม่ ความพยายามนี้นับได้ว่าเป็นการกระทำที่เกิดจากความคิดที่เข้างตนเองว่าเราดีกว่าผู้อื่น ดังนั้น จึงควรยอมรับการปฏิบัติของผู้ที่อยู่ในสังคมที่มีค่านิยมต่างไปจากสังคมของเขา

### ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของฟรอยด์

ฟรอยด์ (Freud อ้างถึงใน พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2553 : 166-167) เชื่อว่า จริยธรรมของคนนั้นอยู่ในตัวตนที่เรียกว่า ตนในคุณธรรม (superego) ซึ่งเป็นตนที่ได้รับการขัดเกลาจากสังคม โดยฟรอยด์แบ่ง “ตน” ของมนุษย์เป็น 3 ระดับ คือ

1. Id (primitive self) ไດแก ตอนที่อยู่ในจิตใต้สำนึกของมนุษย์ เป็นตอนที่มนุษย์มีความปรารถนาและเพิกเฉยที่เป็นแหล่งกำเนิดของแรงขับพื้นฐานทั้งหมด

2. Ego (present self) ไດแก ตอนในจิตใต้สำนึกและจิตในสำนึกบางส่วนที่เราอาจรับรู้หรือได้รับรูบางส่วนในขณะปัจจุบัน

3. Superego (self with ethics) ไດแก ตอนในจิตในสำนึกเป็นส่วนมาก อาจมีจิตใต้สำนึกแฝงอยู่บ้าง เป็นตอนที่ได้รับการขัดเกลาจากกฎเกณฑ์ของสังคมแล้ว ในทฤษฎีของฟรอยด์นั้นได้แบ่ง “จิต” ออกเป็น 3 ระดับดังนี้

3.1 จิตในสำนึก (conscious) ไດแก จิตที่อยู่ในการควบคุมบังคับของบุคคล จิตที่ควบคุมพฤติกรรมได้แสดงออกมาในทิศทางที่ถูกที่ควร รวมทั้งควบคุมอารมณ์ความต้องการและความปรารถนา

3.2 จิตใต้สำนึก (subconscious) หรือจิตกอนสำนึก (preconscious) เป็นจิตที่คาบเกี่ยวระหว่างจิตในสำนึกกับจิตใต้สำนึก มีทั้งความวิตกกังวล ความขัดแย้ง และการไขว่คว้าการป้องกันตน (defense mechanism) เพื่อลดความกดดันหรือความเครียดให้เบาบางลง ตัวอย่างเช่น

3.2.1 การเก็บกด (repression) ไດแก ความพยายามเก็บความรู้สึกไม่พอใจต่าง ๆ

3.2.2 การส่งทอดความผิด (projection) ไດแก การใช้ตัวแทนอื่นเป็นที่ส่งทอดความรู้สึกของตน เช่น เตะสุนัขแทนคน

3.2.3 ปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ (reaction formation) ไດแก อยากกินขนมแต่ไม่มีเงินซื้อ บอกว่าไม่ชอบขนม

3.2.4 พฤติกรรมถอยกลับ (regression) ไດแก การกลับเป็นเด็กใหม่เพื่อหลีกเลี่ยงสภาพปัจจุบัน

3.2.5 ปฏิเสธความจริงไม่เปลี่ยนความคิด (fixation) ไດแก การปฏิเสธความเป็นจริง ไม่ยอมรับรู้พฤติกรรมรอบตัว มีความคิดที่คงที่ไม่เปลี่ยนแปลง

3.2.6 การแยกตัว (isolation) ไດแก การไม่ยอมคบกับใครถ้าเกิดความไม่พอใจสิ่งหนึ่งสิ่งใด

3.3 จิตไร้สำนึก (unconscious) เป็นจิตที่เหมือนส่วนที่จมน้ำของก้อนน้ำแข็งไม่อยู่ในความสำนึกของตน (ego) แต่จะแอบแฝงอยู่ในตอนที่เป็นรากเหง้าของตน คือ Id จิตไร้สำนึกนี้จะมีอิทธิพลผลักดันพลังงานที่เรียกว่า Libido ไດแก ความรู้สึกทางเพศ ความต้องการมีชีวิตอยู่ (ความหิว ความกระหาย) และความก้าวร้าว ใหม่อิทธิพลต่อพฤติกรรมภายนอกของมนุษย์

จากพื้นฐานความเชื่อของทฤษฎี (Freud อ้างถึงใน พรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย, 2553 : 167) จริยธรรม คือ ตัวคุณธรรม (ethics) ที่ควบคุมพฤติกรรมภายนอกของมนุษย์ให้แสดงตามกฎเกณฑ์และค่านิยมของสังคม แนวคิดของ فروยด์เกี่ยวกับจริยธรรมจากข้อคิด 2 ข้อ คือ

1. จริยธรรมมิได้ปลูกฝังมาโดยพระเจ้า แต่มาจากสังคม โดยเฉพาะจากบิดามารดา (morality is not instilled by god but is acquired from a society and more directly from two parents)

2. เอกลักษณ์ทางเพศมิใช่สิ่งที่ปรากฏทางชีววิทยาเท่านั้น แต่มาจากอิทธิพลของความสัมพันธ์ในครอบครัว (sexual identity is not biologically inevitable but is influenced by family relations)

จากความเชื่อของ فروยด์ 2 ข้อนี้ สรุปได้ว่า จริยธรรมในเด็กตามความคิดของ فروยด์ คือ ความละเอียดในพฤติกรรมอันเกิดจากแรงขับ 2 ตัว ได้แก่ 1) แรงขับทางเพศ (sex drive) 2) แรงขับความก้าวร้าว (aggressive drive) สองแรงขับนี้ จะผสมผสานมากับการเลียนแบบเอกลักษณ์ของบิดาหรือมารดา (identification) โดย فروยด์อธิบายว่า การเลียนแบบคือกระบวนการรับเอาบุคลิกภาพของบุคคลอื่นมาผนวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของเด็กเอง ซึ่งหมายถึงการที่เด็กจะเลียนแบบบุคลิกภาพของพ่อหรือแม่ตามอิทธิพลทางบวกหรือทางลบจากปมออดิปุส (oedipeus complex) ซึ่งจะเกิดกับเด็กในตอนต้นของชีวิต فروยด์เชื่อว่าการเลียนแบบนั้นมีกระบวนการดังนี้

1. กระบวนการสร้างจิตในสำนึก (conscious) ของเด็กนั้นเป็นกระบวนการข้ามวัย (generation) ซึ่งเกิดจากการถ่ายทอดค่านิยมต่าง ๆ จากบิดาหรือมารดาของเขาโดยวิธีเลียนแบบ

2. เด็กจะสร้างหรือรับค่านิยม ความพึงพอใจหรือบทบาททางเพศต่าง ๆ ของเขาได้โดยเป็นเอกเทศนั้น โครงสร้างทางชีววิทยา (biological structure) และลักษณะทางเพศ (sex characteristics) ของเขาจะเป็นสาเหตุสำคัญ กระบวนการสร้างคุณธรรมของเด็กจากการเลียนแบบบิดามารดานี้จะได้รับการควบคุมจาก superego ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องมือทางคุณธรรมที่จะควบคุมหลักของจริยธรรม (moral principle) จะพิจารณาดวยตนในสำนึกว่าสิ่งใดผิดสิ่งใดถูก ควรทำหรือไม่ควรทำ โดย superego จะมีหน้าที่ 3 ประการ คือ

2.1 กระตุก Id (primitive self) ให้ละทิ้งความไม่ถูกไม่ควร

2.2 สนับสนุน Ego (self) ให้เปลี่ยนทิศทางพฤติกรรมไปในทางที่ถูกที่ควร

2.3 แรงขับด้านทางเพศ (sex drive) ตอตานให้เกิดการแสดงออกด้านความถูกต้องทางเพศตามกฎเกณฑ์ของสังคม ทั้งนี้ ในทัศนะของ فروยด์ ตนในคุณธรรม (superego) นั้นสร้างมาจากการพัฒนาการของมนุษย์ในการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดา ในสภาพการณ์และบุคคลแวดล้อมในสังคมที่เขาเป็นสมาชิก

### คุณธรรมอัตลักษณ์ของนักเรียนโรงเรียนวัดตาลานใต้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2551 : 12-13) อธิบายว่า ผู้เกี่ยวข้องที่มีบทบาทในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย

1. ครูและบทบาทของครู ครูควรทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและผู้สนับสนุนให้ผู้เรียนทำกิจกรรม โครงการหรือโครงการต่าง ๆ ทั้งในระดับกลุ่มสาระ ภายในห้องเรียน หรือในสถานศึกษาหรือชุมชน เพื่อปลูกฝังคุณธรรมในด้านการพัฒนาตน การพัฒนาการทำงานและการพัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคม โดยแนะนำแหล่งข้อมูลต่าง ๆ แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนให้ผู้เรียนเก็บรวบรวมร่องรอยหรือหลักฐานการทำกิจกรรม โครงการหรือโครงการต่าง ๆ จัดทำแฟ้มสะสมงาน (portfolio) และเขียนวิเคราะห์ถึงจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงตนเองและการทำกิจกรรมครั้งต่อไป

2. ผู้ปกครองและบทบาทของผู้ปกครอง ผู้ปกครองควรให้การสนับสนุนช่วยเหลือและมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีกำลังใจในการทำ ความดี และยังเป็นโอกาสให้ผู้ปกครองได้รับรู้ถึงพฤติกรรมของผู้เรียน ขณะเดียวกันควรทำบทบาทเป็นผู้ประเมินการทำกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย เนื่องจากผู้ปกครองจะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับตัวผู้เรียนมากที่สุด และถือเป็นผู้ที่สำคัญที่สุดในฐานะต้นแบบและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการปลูกฝัง ส่งเสริม และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนโดยตรง

3. นักเรียนและบทบาทของนักเรียน นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยเริ่มตั้งแต่การเป็นผู้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่การเป็นผู้นำการจัดกิจกรรม หรือสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ ผู้เรียนควรที่จะต้องคัดเลือกผลงานหรือกิจกรรมที่ตนเองได้ปฏิบัติ จัดเก็บรวบรวมไว้ในแฟ้มสะสมงานของตน และเขียนคำอธิบายประกอบผลงานตามหัวข้อที่สถานศึกษา กำหนด อาทิ

3.1 ชื่อโครงการ/กิจกรรม ลักษณะกิจกรรม สถานที่ทำกิจกรรม

3.2 บทบาทหน้าที่ของผู้เรียนในการทำกิจกรรมนั้น ๆ

3.3 ผลที่เกิดขึ้น อาทิ ผลของการดำเนินการตามโครงการ ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านองค์ความรู้ที่ได้รับ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

3.4 ความประทับใจของผู้เรียนที่มีต่อการทำโครงการ/กิจกรรมนั้น

3.5 เก็บรวบรวมหลักฐานร่องรอยที่แสดงถึงการปฏิบัติกิจกรรมนั้น เช่น คำรับรองของครูที่ปรึกษา ผู้รับประโยชน์จากโครงการ รูปภาพ และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

โอลาดิโป (Oladipo, 2009 : 149-155) กล่าวสรุปว่า ในเรื่องของการศึกษาคุณธรรมของเด็กนั้น องค์ประกอบของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม จะต้องประกอบด้วย 1) บทบาทของผู้ปกครองในการเรียนรู้คุณธรรมของเด็ก 2) บทบาทของครูในการเรียนรู้คุณธรรมของเด็ก และ 3) บทบาทของสถาบันทางศาสนาในการพัฒนาคุณธรรมของเด็ก

โรงเรียนวัดตาลานใต้ได้นำเสนอทุกภาคส่วน ได้แก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ท้องถิ่น สถาบันทางศาสนาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณธรรมของนักเรียน โดยมีความเห็นร่วมกันว่าการพัฒนาคุณธรรมนั้นควรเริ่มจากง่ายไปยาก ไม่ซับซ้อนจนเกินกว่าที่นักเรียนจะปฏิบัติได้ และเป็นคุณธรรมที่ต้องเร่งสร้างให้เกิดแก่นักเรียน จึงได้ร่วมกันกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนขึ้น คือ “ขยัน มีวินัย ด้วยความสุภาพ” ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

#### 1. คุณธรรมด้านความขยัน

กูด. (Good. 1973: 132) กล่าวว่า ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง ความมุ่งมั่นในการใช้ความมานะพยายามเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. 2554 ความขยัน หมายถึง ทำการงานอย่างแข็งขันไม่ปล่อยปละละเลย ทำหรือประพฤติเป็นปกติสม่ำเสมอ ไม่เกียจคร้าน แข็งแรง

เจียรชัย เอี่ยมวรเมธ. (2545: 123) ให้ความหมายคำว่า ขยัน หมั่นเพียร บากบั่น คือ ขยันหมั่นเพียรทำงาน หรือ ขยันเล่าเรียนและหมั่นฝึกฝนตนเอง

เจียรชัย เอี่ยมวรเมธ. (2545: 781) ให้ความหมายคำว่า เพียร คือความเพียร ความกล้าแข็ง พากเพียร มุมานะ บากบั่น เป็นความพากเพียรในการทำงาน ความพากเพียรในการศึกษาหาความรู้

เจียรชัย เอี่ยมวรเมธ. (2545: 128) ให้ความหมายคำว่า หมั่น ไว้ดังนี้ (1) บ่อย เสมอ คือเขาหมั่นมาที่สุด เสื้อผ้าต้องหมั่นซักหมั่นเปลี่ยนอยู่เสมอ (2) คำว่าขยัน เพียร คือการทำงาน ขยันหมั่นเพียร หมั่นศึกษาหาความรู้

สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ. (2541: 132) ให้ความหมายของความขยันหมั่นเพียรว่า หมายถึง ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่และกระทำกิจของตนเองให้สำเร็จด้วยความมานะอดทนอดทนไม่ย่อท้อ และปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนหน้าที่การงานนั้นสำเร็จเรียบร้อย

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. (2529: 31) ให้ความหมายไว้ว่า การปฏิบัติหน้าที่การงาน และการประกอบอาชีพที่สุจริตอย่างกระตือรือร้น และตั้งใจให้สำเร็จด้วยความมานะอดทน

ความขยันหมั่นเพียร พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า ขยัน หมายถึง การทำงานอย่างแข็งขัน ไม่ปล่อยปละละเลยทำหรือประพฤติเป็นปกติสม่ำเสมอ ไม่เกียจคร้าน แข็งแรง เข้าที่

สุพัตรา สุภาพ (2525, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของ ความขยันหมั่นเพียร ไว้ว่า หมายถึง ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคทั้งปวง ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก และมีความมานะอดทน

กัลยา ศรีปาน (2542 , หน้า 25) กล่าวว่า ความขยัน หมั่นเพียร หมายถึง ความมานะพยายามเอาใจใส่ทำงานด้วย

ความกระตือรือร้น ไม่นิ่งเฉยให้เวลาล่วงเลยไปโดยเปล่าประโยชน์ และมีได้ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จตามความมุ่งหมาย หรือ ความต้องการ

จุฑาธิป เปี่ยมประสม(2545, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของ ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง ความพยายาม ความตั้งใจความอดทน ที่จะปฏิบัติกิจกรรม หรืองานใดๆ ให้สำเร็จ

สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (2541 : 19) ให้ความหมายของ ความขยันไว้ว่า หมายถึง ความตั้งใจที่ปฏิบัติหน้าที่และการกระทำกิจของตนให้สำเร็จด้วยความมานะอดุสาหะ อดทนไม่ ย่อท้อ และปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอ จนหน้าที่การงานนั้นสำเร็จลุล่วงไป

สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (2541 : 19) ให้ความหมายของ ความขยันไว้ว่า หมายถึง ความตั้งใจที่ปฏิบัติหน้าที่และการกระทำกิจของตนให้สำเร็จด้วยความมานะอดุสาหะ อดทนไม่ ย่อท้อ และปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอ จนหน้าที่การงานนั้นสำเร็จลุล่วงไป

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ และคนอื่น ๆ (2545 : 29) ให้ความหมายของ ความขยันไว้ว่าการ ทำงานด้วยความพยายามไม่ย่อท้อ เสียสละ ละความชั่วทุกอย่าง เพียรหา หาความรู้ หาทรัพย์เพียร ทำ กระทำแต่ความดี เพียรรักษาความดี รักษาทรัพย์ เพียรระวัง ระวังระวังไม่ให้เกิดความบกพร่อง และผิดพลาด

รชดา สมทรัพย์ (2551 : 19) ให้ความหมายของ ความขยันไว้ว่า หมายถึง ความตั้งใจเพียรพยายามทำหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ อดทน ไม่ท้อถอยต่ออุปสรรค ความขยันต้องปฏิบัติควบคู่กับการใช้สติปัญญาจนเกิดผลงานสำเร็จตามความมุ่งหมาย

พฤติกรรมของผู้ที่มีความขยันโดยมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้ (สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ และคนอื่น ๆ. 2545 : 29)

1. ตื่นนอนแต่เช้าทุกวัน
2. ทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดทุกครั้ง
3. ไม่จับจดล่าช้า ไม่เลื่องงาน เกีย่งงาน และผัดวันประกันพรุ่ง
4. ใช้เวลาว่างทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เช่น อ่านหนังสือ ทำงานอดิเรก
5. มีความมานะ บากบั่น อดทนต่ออุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน
6. ช่วยเหลืองาน ให้ความร่วมมือในการทำงานของหมู่คณะ

กมล ภูประเสริฐ (ม.ป.ป. : 3) ได้กำหนดพฤติกรรมของความขยันไว้ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ทำหน้าที่ให้เรียบร้อยไม่คั่งค้าง

2. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเข้มแข็ง อดทน ตั้งใจ

3. การใช้เวลาว่างทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์

4. ความสนใจ กระตือรือร้นในสิ่งต่าง ๆ และในกิจกรรมที่ตนมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า ความขยัน เป็นการมีพฤติกรรมเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย การลงมือทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ต้องให้ผู้อื่นมาบังคับการทำงานอย่างตั้งใจเต็มความสามารถเมื่อมีอุปสรรคพยายามแก้ไขเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงโดยไม่ละทิ้งงาน มีเวลาว่างก็มักใช้ในการทบทวนฝึกฝนสิ่งที่ได้เรียนรู้มา หรือทำกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อตนเองหรือผู้อื่น เพื่อให้ได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย ความขยันของนักเรียนโรงเรียนวัดตาลานใต้ ได้แก่ มีความตั้งใจ รู้จักแก้ปัญหา เอาใจใส่ต่องาน และช่วยเหลือผู้อื่น

## 2. คุณธรรมด้านความมีวินัย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายไวว่า วินัย หมายถึง ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ขอบปฏิบัติ เช่น วินัยทหาร ทหารต้องยึดมั่นในวินัย

สำนักงานคณะกรรมการการข้าราชการครู (2544 : 29) ให้ความหมายไวว่า วินัย หมายถึง ระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติ ข้อบังคับ สำหรับควบคุมความประพฤติทางกาย วาจา ของคนในสังคม ให้เรียบร้อยดีงาม เพื่อความสงบเรียบร้อย เพื่อสันติสุขของสังคมและกลุ่มชนนั้น การมีวินัย ก็คือการประพฤติตนอยู่ภายในกรอบของระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของสังคมนั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2551 : 9) ให้ความหมายไวว่า ความมีวินัย หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ กติกา และข้อตกลงต่าง ๆ ในสังคม

สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ และศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ (2552 : 6) ให้ความหมายไวว่า ความมีวินัย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงการให้ความสำคัญ ความเคารพ การยอมรับ และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย ค่านิยมที่ดี ตลอดจนจารีตประเพณีของสังคม รู้จักและปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของตน เคารพกฎหมายและสิทธิของผู้อื่น

สมสุตา ผู้พัฒน์ (2553 : 43) ให้ความหมายไวว่า ความมีวินัย หมายถึง นิสัยไฟทำดีที่สถานศึกษาเอกชนฝึกให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนจนเป็นนิสัย ก็คือ นิสัยมีวินัย คือ มีปรกติปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา และของสังคม ความมีวินัยที่ต้องฝึกมี 4 เรื่อง คือ วินัยความสะอาด วินัยการเรียน วินัยการแต่งกาย และวินัยตรงต่อเวลา

พระภวนาวิริยคุณ (เผด็จ ทตตชีโว) (2553 : 121) ให้ความหมายไวว่า ความมีวินัย หมายถึง ความเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหมู่คณะที่กำหนดไว้ดีแล้วเพื่อประโยชน์ คือ เพื่อความสงบเรียบร้อยของตนเองและหมู่คณะ เพื่อปกป้องคุ้มครองตนเองมิให้ทำความผิด ความชั่ว มิให้เกิดความกระทบกระทั่งกันและกัน และเพื่อความยอมรับและเลื่อมใสของมหาชน

กระทรวงวัฒนธรรม, กรมศาสนา (2553 : 4) ให้ความหมายไวว่า ความมีระเบียบวินัย สามารถสร้างขึ้นในตัวเองได้โดยปฏิบัติตนตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ขอบบังคับที่มีอยู่ของสถานที่ หรือ สถาบันที่ตนเกี่ยวข้อง อาทิ 1) ระเบียบปฏิบัติในครอบครัว เช่น การเคารพนับถือกันตามลำดับอายุ ซึ่งอาจต่างกันไปตามแต่ละครอบครัว 2) ระเบียบปฏิบัติในโรงเรียน เช่น การแต่งกายตามระเบียบของโรงเรียน ไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบของโรงเรียน และ 3) ระเบียบปฏิบัติของสังคม เช่น การปฏิบัติตามกฎจราจร การปฏิบัติตามกฎหมายบ้านเมือง เป็นต้น

สภาพร จรัสเลิศลักษณ์ (2555 : 24) ให้ความหมายไวว่า ความมีระเบียบวินัย หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนตามกฎข้อบังคับที่สังคมกำหนดขึ้น ความตรงต่อเวลา การเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันทั้งกาย วาจา และความคิด

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความมีวินัย หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ แบบแผน ขอบบังคับ กติกา และประเพณีต่าง ๆ ในสังคม รวมถึงความมีวินัยในตนเองและการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านวินัยของสังคมส่วนรวม และจากการระดมสมองและการลงความเห็นของนักเรียน ความมีวินัยของนักเรียนโรงเรียนวัดตาลานใต้ ได้แก่ การแต่งกายถูกระเบียบ มาเรียนทันเวลา ไม่หนีเรียน การเข้าแถวและเดินแถวเป็นระเบียบ การวางรองเท้าเป็นระเบียบ ไม่ทะเลาะวิวาท ห่างไกลยาเสพติด ไม่เล่นการพนัน ไม่ลักขโมย

### 3. คุณธรรมด้านความสุภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 25) ได้ให้ความหมายของความสุภาพว่า หมายถึง เรียบร้อยอ่อนโยน ละมุนละม่อม มีกิริยามารยาทที่ดีงาม มีสัมมาคารวะ

รชาดา สมทรัพย์ (2551 : 17) ได้ให้ความหมายของความสุภาพ หมายถึง เรียบร้อย อ่อนหวานมีกิริยามารยาทที่ดีงามรวมทั้งการแต่งกายที่เหมาะสมกับบุคคล เวลา และสถานที่ที่มีสัมมาคารวะไม่ก้าวร้าว มีความมั่นใจในตนเอง

คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ผู้ที่มีความสุภาพ คือ ผู้ที่อ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพ และกาลเทศะ มีการแต่งกายที่เหมาะสมกับบุคคล เวลา และสถานที่ ไม่ก้าวร้าวรุนแรง วางอำนาจ ข่มขู่ผู้อื่นทั้งโดยวาจาและท่าทาง ขณะเดียวกันยังมีความมั่นใจในตนเอง เป็นผู้มีการยทวางตนเหมาะสมตามวัฒนธรรมไทย

กรมการศาสนา (ม.ป.ป. : 238 - 240) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของความสุภาพ ดังนี้

1. ทำให้ต่างฝ่ายต่างเกิดความชื่นบาน มีใจผูกพันรักใคร่
2. ทำให้ใคร่ประพฤตีสั่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน อยากช่วยเหลือกิจกรรมของกัน

และกัน



3. ประสงค์จะทำงานใด ย่อมดำเนินการไปโดยราบรื่น
  4. ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ
  5. จะศึกษาเล่าเรียนศิลปวิทยาจากผู้ใด ก็ย่อมดำเนินไปได้สะดวก
  6. ทำให้เป็นคนน่ารัก มีผู้ยินดีต้อนรับเชื้อเชิญ
- นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงหลักการฝึกอบรมตนให้เป็นผู้มีความสุขภาพ ดังนี้

1. การแสดงทางกาย ได้แก่
  - 1.1 รู้จักรักษาความเรียบร้อย
  - 1.2 ไม่แสดงกริยาน่ารังเกียจและน่าอัปอาย
  - 1.3 ต้องแสดงความมีสัมมาคารวะ
  - 1.4 แสดงกริยาเป็นที่น่ารัก
  - 1.5 รู้จักแสดงกริยาเป็นสง่า
  - 1.6 ไม่ทำกริยาอาการแสดงความเห็นแก่ตัว
2. การแสดงทางวาจา ได้แก่
  - 2.1 รู้จักใช้ถ้อยคำสำเนียงนุ่มนวล อ่อนหวาน ชัดถ้อยชัดคำ
  - 2.2 รู้จักใช้ถ้อยคำสำนวนให้เหมาะสม และเหมาะสมต่อกาลเทศะ
  - 2.3 ไม่กล่าวร้ายติเตียนล่วงเกินผู้ใด
  - 2.4 รู้จักใช้คำพูดตามแก่โอกาสและฐานะของบุคคล
  - 2.5 รู้จักใช้ถ้อยคำยกย่อง สรรเสริญอย่างเหมาะสม
  - 2.6 รู้จักใช้ถ้อยคำในการสนทนา ให้ผู้ฟังสบายใจ
3. การแสดงเนื่องมาจากใจ ได้แก่
  - 3.1 รู้จักข่มใจไม่บันดาลโทสะให้เสียกริยาและไม่หึงงา
  - 3.2 รู้จักเกรงใจผู้อื่น
  - 3.3 รู้จักรักความดีงาม
  - 3.4 รู้จักเคารพตน
  - 3.5 รู้จักเคารพผู้อื่นด้วยความรู้สึกอ่อนน้อม
  - 3.6 รู้จักเคารพบุคคลตามสมควรแก่ความเจริญ

สรุปได้ว่า ความสุภาพ เป็นการมีมารยาทเรียบร้อย ใช้กิริยาวาจารวมถึง การแต่งกายที่เหมาะสมกับบุคคล เวลา และสถานที่ มีความอ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพ และกาลเทศะมีสัมมาคารวะ เรียบร้อย ไม่ก้าวร้าว รุนแรง หรือวางอำนาจข่มผู้อื่นทั้งโดยวาจา และท่าทาง เป็นผู้ที่มีมารยาทดีงามวางตนเหมาะสมตามวัฒนธรรมไทย เรียบร้อย อ่อนโยน ละมุนละม่อม มีกิริยามารยาทที่ดีงาม รู้จักใช้คำพูดตามควรแก่โอกาสและฐานะของบุคคลผู้พูดด้วย รู้จักเกรงใจผู้อื่น

รู้จักใช้ถ้อยคำยกย่องสรรเสริญพอเหมาะพอควร และใช้ถ้อยคำในการสนทนาให้ผู้ฟัง สบายใจ ความสุภาพของนักเรียนโรงเรียนวัดตาลานใต้ ได้แก่ การยิ้มไหว้ทักทายผู้อื่น การใช้กริยาทั้งท่าทาง และวาจาอย่างสุภาพ และเชื่อฟังคำสั่งสอน

### **กระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม**

ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2559 : 25-39) ได้กล่าวถึงโรงเรียนคุณธรรมไว้ว่า โรงเรียนคุณธรรมจริยธรรม หรือเรียกย่อ ๆ ว่า “โรงเรียนคุณธรรม” หมายถึง สถานศึกษาที่ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในกระบวนการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมความดีในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและปรับเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างยั่งยืน และนำไปขยายเครือข่ายได้

### **หลักการ**

เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูสนใจและตัดสินใจจะพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนคุณธรรมจะต้องคำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้

1. ความสมัครใจและความเต็มใจจะพัฒนาเป็นโรงเรียนคุณธรรม ทุกคนควรตระหนักและมั่นใจในคุณค่าและความสำคัญของการมีคุณธรรม ซึ่งจะช่วยให้ทุกคนในโรงเรียนอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข โดยอาศัยความคิดริเริ่มของคณะครูและการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นหลักสำคัญ
2. ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันทำ เป็นการปฏิบัติด้วยตนเอง โดยร่วมกันคิด (วางแผน) ร่วมกันทำ และร่วมกันประเมินผล เพื่อปรับปรุงตนเองและโรงเรียนของเราเองให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น และร่วมกันลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ให้น้อยลงหรือหมดไป
3. มีการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ นำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยอาจกำหนดแผนการปฏิบัติโรงเรียนคุณธรรมไว้อย่างน้อยคราวละ 1 ปี
4. โครงการคุณธรรม จะเป็นไปตามบริบทของโรงเรียน ไม่เน้นการเพิ่มงบประมาณจากงบประมาณปกติ

แนวปฏิบัติในการขับเคลื่อนสู่โรงเรียนคุณธรรม แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่

#### **1. ขั้นตอนการชี้แจงทำความเข้าใจร่วมกัน**

1.1 จัดประชุมชี้แจงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน สร้างความรู้ความเข้าใจ รับฟังความคิดเห็นเพื่อความมั่นใจในการสมัครใจทำงาน และตัดสินใจร่วมกัน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรทางการศึกษา พนักงานเจ้าหน้าที่ คณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดจนชุมชนที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ค้าขายในโรงเรียน เป็นต้น หากโรงเรียนสามารถสร้างความเข้าใจได้ระดับหนึ่งแล้ว ควรชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในลำดับกว้างออกไป เช่น ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

1.2 แต่งตั้งและมอบหมายงานให้คณะทำงานรับผิดชอบในการวางแผน การลงมือปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแผนจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีวาระการทำงาน 1 ปี

1.3 สรุปข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน โดยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในของโรงเรียน ได้แก่ จุดแข็ง (ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีคุณภาพ) และจุดอ่อนหรือข้อด้อยของโรงเรียน รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ โอกาส (สภาพภายนอกที่เอื้อให้โรงเรียนมีผลงาน เช่น ประชาชนต้องการให้ลูกหลานมีอาชีพ โรงเรียนจึงควรให้ความรู้ด้านทักษะอาชีพ เป็นต้น) และสภาพภายนอกที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของโรงเรียน เช่น เศรษฐกิจไม่ดี เป็นต้น) รวมทั้งพิจารณาทบทวน วิสัยทัศน์ ปรัชญาต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วย เพื่อให้โรงเรียนรู้จักตนเอง และเลือกใช้ประโยชน์ได้ถูกต้องตามความเป็นจริงของโรงเรียน

1.4 จัดเตรียมผู้เข้าประชุมระดมสมอง โดยจัดกลุ่มผู้เข้าประชุมที่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในกลุ่มเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เช่น 1) กลุ่มบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา 2) กลุ่มนักเรียนแกนนำระดับมัธยมศึกษา 3) กลุ่มนักเรียนระดับประถมศึกษา เป็นต้น การพิจารณาจัดประชุมแต่ละกลุ่มที่มีพื้นฐานหน้าที่ความรับผิดชอบใกล้เคียงกัน เพื่อประโยชน์ในการมีความรู้ ความเข้าใจใกล้เคียงกัน ทั้งเรื่องเกี่ยวกับปัญหา ความต้องการพัฒนาและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน นอกจากนี้ขนาดของกลุ่มควรมีปริมาณที่ช่วยให้ทุกคนในกลุ่มมีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้ ขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่จัดเตรียมไว้ในแผนงาน

1.5 จัดเตรียมสถานที่ อุปกรณ์ ตามที่กำหนดไว้ในแผนงานตามความจำเป็น สำหรับการจัดหาวิทยากร ขอให้พิจารณาตามความเหมาะสมตามบริบทของโรงเรียน

2. ขั้นตอนการกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน จัดประชุมระดมสมองจะเลือกใช้กิจกรรมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หรือประชุมอภิปรายหารือ ฯลฯ ก็ได้ และดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

2.1 วิเคราะห์ปัญหา หรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียน พฤติกรรมที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้นในโรงเรียนอีก เช่น มาโรงเรียนสาย ลอกการบ้านเพื่อน เป็นต้น หรือช่วยกันวิเคราะห์หาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียน พฤติกรรมที่ต้องการเห็นได้ในโรงเรียน เช่น ช่วยติวเพื่อน เดินแถวให้เป็นระเบียบ ทั้งขยะให้เป็นที่เป็นต้น โดยตั้งคำถามให้ทุกคนคิดดังนี้ “ในโรงเรียนนี้มีปัญหาอะไรบ้างที่อยากแก้ หรือสิ่งดี ๆ ที่ทุกคนอยากเห็น อยากทำ มีอะไรบ้าง”

2.2 รวบรวมและจัดกลุ่มความคิดเห็นให้เป็นเรื่อง ๆ แล้วสรุปความเข้าใจของที่ประชุมให้ตรงกัน

2.3 ค้นหาคุณธรรมเป้าหมาย โดยใช้ข้อมูลความคิดเห็นของที่ประชุม (ตามข้อ 2.1 และ ข้อ 2.2) ขอให้ที่ประชุมร่วมกันค้นหาคุณธรรมที่จะใช้แก้ปัญหาที่อยากแก้ หรือคุณธรรมที่จะใช้

เป็นหลักการในการประพฤติปฏิบัติ สิ่งที่ยากเห็น ยากทำ เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความมีน้ำใจ ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นต้น

2.4 จัดกลุ่ม “คุณธรรมเป้าหมาย” ให้เป็นเรื่อง ๆ โดยรวบรวมรายการคุณธรรมเป้าหมายที่ได้จากการระดมสมองแล้วนำมาจัดกลุ่ม เลือกรวมที่มีความหมายใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน กรณีมีคำศัพท์แตกต่างกันหลากหลาย ควรหารือในที่ประชุม และให้เลือกใช้คำศัพท์ที่ความเข้าใจตรงกัน ไม่ต้องตีความ

2.5 จัดลำดับความสำคัญของคุณธรรมเป้าหมาย โดยให้ที่ประชุมร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของคุณธรรมเป้าหมายที่ต้องการทำก่อนหลัง (กรณี queประชุมเสนอความคิดเห็นเรื่องคุณธรรมจำนวนหลายเรื่องมาก) ควรคัดเลือกมาเพียง 3 เรื่องก่อน เพื่อใช้เป็นคุณธรรมเป้าหมายของโรงเรียน

2.6 กำหนดคุณธรรมเป้าหมายให้เป็นที่ยอมรับร่วมกัน กล่าวคือ คุณธรรมเป้าหมายหมายถึงคุณธรรมที่ทุกคนในโรงเรียนได้ร่วมกันกำหนดขึ้น โดยการคิดวิเคราะห์พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่โรงเรียนต้องการให้เกิดขึ้น เป็นคุณธรรมที่มีคุณลักษณะที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ดีของโรงเรียน และสามารถใช้เป็นหลักในการแก้ปัญหาส่วนใหญ่ของโรงเรียนได้ ในระยะเริ่มต้นไม่ควรกำหนดคุณธรรมเป้าหมายจำนวนมากหลายข้อ ควรกำหนดประมาณ 3 ข้อ เพื่อง่ายและสะดวกต่อการพัฒนา

2.7 กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้/ข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมเป้าหมาย โดยนำคุณธรรมเป้าหมายแต่ละข้อมากำหนดรายละเอียดพฤติกรรมบ่งชี้/ข้อปฏิบัติ ควรแบ่งกลุ่มผู้เข้าประชุมตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในกลุ่มเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เพื่อประโยชน์ในการคิดวิเคราะห์และเสนอแนะพฤติกรรมบ่งชี้/ข้อประพฤติปฏิบัติของกลุ่มเดียวกันได้

2.8 กำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ให้เป็นที่ยอมรับร่วมกัน กล่าวคือ เมื่อนำคุณธรรมเป้าหมายแต่ละข้อมากำหนดพฤติกรรมบ่งชี้/ข้อปฏิบัติเพิ่มเติมให้ครบแล้ว จะเรียกรวมว่า “คุณธรรมอัตลักษณ์” ซึ่งหมายถึงคุณธรรมเป้าหมายที่มีการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้/ข้อปฏิบัติไว้ด้วย ซึ่งจะจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย เช่น ข้อปฏิบัติของครู ผู้บริหาร และนักเรียน เป็นต้น

คุณธรรมอัตลักษณ์ จะเป็นเครื่องมือในการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม พฤติกรรมบ่งชี้แต่ละข้อ จะใช้เป็นตัวชี้วัดที่แสดงความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในโรงเรียน หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่โรงเรียนต้องการให้เกิดขึ้นมากน้อยระดับไหน อย่างไร โรงเรียนสามารถกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณ โดยมุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในกลุ่มเป้าหมายใด จำนวนเท่าไร และเป้าหมายเชิงคุณภาพ โดยมุ่งให้กลุ่มเป้าหมายมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ไปในทิศทางที่ดีขึ้น เป็นต้น

2.9 กำหนดนโยบายและ/หรือข้อตกลงร่วมกัน โดยนำเสนอผลการประชุมระดมสมองในส่วนของคุณธรรมเป้าหมาย และพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ทุกคนที่เข้าประชุมมีความเข้าใจตรงกัน และร่วมกันกำหนดเป็นนโยบาย/ข้อตกลงว่าจะนำมาปฏิบัติด้วยกัน โดยอาจนำเสนอในรูปแบบของตารางคุณธรรมอัตลักษณ์ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตารางที่ 2.5 ตัวอย่างตารางคุณธรรมอัตลักษณ์

คุณธรรม เป้าหมาย	พฤติกรรมบ่งชี้/ข้อปฏิบัติ (จำแนกตามกลุ่ม)		
	ผู้บริหาร	ครู	นักเรียน
ความซื่อสัตย์	- จัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใส - พิจารณาความดีความชอบอย่างถูกต้องเป็นธรรม	- เข้าสอนตรงเวลา - ไม่เอาเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว	- ไม่ลอกการบ้าน - ไม่พูดโกหก พูดเท็จ
ความรับผิดชอบ	- มีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	- สอนให้นักเรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักการแก้ปัญหาด้วยตนเอง	- มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ - ทำประโยชน์ให้เพื่อน ๆ ที่ต้องการความช่วยเหลือ
ความพอเพียง	- มีแผนงาน แผนเงินที่สอดคล้องกัน - ใช้จ่ายตามแผนงาน	- ใช้จ่ายสมฐานะ - ใช้สื่อการสอนร่วมกันอย่างคุ้มค่า	- ใช้จ่ายอย่างประหยัด - อดทน เสียสละเพื่อส่วนรวม

3. ขั้นตอนการจัดทำโครงการคุณธรรม โครงการคุณธรรม คือโครงการความดีเชิงรุกที่เด็กคิด เด็กเลือก เด็กทำ ในรูปแบบของโครงการกลุ่ม ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง ทำให้เกิดการเรียนรู้ถึงการทำความดี เพื่อแก้ไขปัญหาความเสื่อมทางศีลธรรม และส่งเสริมการบ่มเพาะความดีผ่านกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นระบบ ขยายการมีส่วนร่วมไปยังบุคคลต่าง ๆ ในโรงเรียนและชุมชน “ร่วมกันทำดี อย่างมีปัญญา”

การจัดทำโครงการคุณธรรม (moral project) จะแบ่งกลุ่มตามความสนใจโครงการเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรืออาจแบ่งตามระดับชั้นเรียน แบ่งตามชมรมความสนใจ แล้วจัดเป็นประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หรือประชุมอภิปรายหารือ หรือประชุมระดมสมอง โดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

3.1 วิเคราะห์ปัญหา หรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งกลุ่มต้องการให้โรงเรียนมีการแก้ไข โดยตั้งคำถามให้ทุกคนคิดวิเคราะห์ เช่น พฤติกรรมของเพื่อน ๆ ที่อยากปรับปรุงหรือคุณธรรมพื้นฐานของโรงเรียนมีข้อใดยังไม่ได้ทำบ้าง เป็นต้น

คำถาม : “ในโรงเรียนนี้มีปัญหาอะไรบ้างที่อยากแก้ (หรือสิ่งดี ๆ ที่อยากทำมีอะไรบ้าง)”

3.2 ควรจัดลำดับปัญหาที่สำคัญด่วนที่สุด ที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกันว่าควรรีบแก้ไข เลือกมา 1 ปัญหาตามความเห็นของที่ประชุม

คำถาม : “ปัญหาข้อใดที่อยากแก้มากที่สุด”

3.3 หาสาเหตุของปัญหา โดยนำปัญหาที่คัดเลือกแล้วมาระดมสมองหาสาเหตุของปัญหานั้น ๆ ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุปัจจัยภายในและ/หรือปัจจัยภายนอกอย่างไรบ้าง อาจใช้การอภิปรายหาเหตุผล นำข้อมูลสถิติ ข้อเด่น ข้อด้อย ความเป็นไปได้ ความเร่งด่วนมาพิจารณาประกอบเพื่อหาข้อยุติในการตัดสินใจเลือกเป็นประเด็นปัญหาที่อยากแก้ไขมากที่สุด

คำถาม : “ปัญหาเรื่องนี้มีสาเหตุมาจากอะไรบ้าง มีข้อมูลประกอบการพิจารณาอะไรบ้าง”

3.4 กำหนดเป้าหมายของการแก้ปัญหานั้น ๆ โดยนำปัญหาที่คัดเลือกมากำหนดเป้าหมายทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณ หมายถึงกลุ่มบุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง นักเรียนชั้นไหน จำนวนเท่าไร ฯลฯ เป็นต้น และกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพ หมายถึงพฤติกรรมอะไรที่ต้องการให้เกิดขึ้น หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมอย่างไร

คำถาม : “ต้องการเปลี่ยนแปลงใคร/กลุ่มไหน จำนวนเท่าไร เปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไร”

3.5 กำหนดข้อโครงการที่ชัดเจนเข้าใจง่าย และสะท้อนกิจกรรมและกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น

1) โครงการยิ้มใส ใจใส

2) โครงการวินัยใสใจเครื่องแต่งกาย เป็นต้น

3.6 กำหนดวิธีแก้ไขปัญหา หรือวิธีดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น จะมีแผนอย่างไร

คำถาม : “วิธีการแก้ไขแต่ละสาเหตุ ทำอย่างไรบ้าง”

3.7 หลักธรรม/พระราชดำรัส/พระราชดำริ/คำสอน ใช้หลักธรรมอะไรเป็นหลักคิดในการดำเนินโครงการ น้อมนำพระราชดำรัส/พระราชดำริ/คำสอน อะไรมาเป็นหลักในการดำเนินโครงการ โครงการแต่ละโครงการสามารถมีคุณธรรมหลายข้อเป็นหลักคิดในการปฏิบัติโครงการได้

คำถาม : “การดำเนินงานแก้ปัญหา จะใช้คุณธรรม/พระราชดำรัส/พระราชดำริ/คำสอน อะไรบ้างเป็นหลักคิด”

3.8 การเชื่อมโยงไปสู่คุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน โดยที่ประชุมพิจารณาการเชื่อมโยงไปสู่คุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนได้อย่างไร โครงการแต่ละโครงการสามารถเชื่อมโยงไปสู่คุณธรรมอัตลักษณ์หลายข้อได้ โดยพิจารณาถึงกระบวนการในการปฏิบัติโครงการและคุณธรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขึ้น

คำถาม : “โครงการนี้นำไปสู่คุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนได้อย่างไร”

3.9 กำหนดวิธีการวัดและประเมินผล โดยกำหนดตัวชี้วัด เพื่อวัดหรือประเมินผลว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอะไรไปมากน้อยเพียงไรในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

3.10 จัดทำร่างเอกสารโครงการคุณธรรม โดยรวบรวมข้อมูลทั้งหมด แล้วจัดทำเป็นเอกสารร่างโครงการ เพื่อนำไปทดลองปฏิบัติสักระยะหนึ่ง แล้วปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของโรงเรียนก่อนนำไปใช้จริง ทั้งนี้เนื่องจากโครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ใช้พัฒนาทักษะการคิด และการปฏิบัติงานกลุ่มของนักเรียน จึงควรจัดทำโครงการฉบับร่างแล้วนำไปทดลองใช้ก่อนสักระยะ เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้แล้วปรับปรุงแผนเป็นระยะ ๆ จนกลุ่มคิดว่าสามารถนำไปปฏิบัติให้ได้ผลตรงตามความต้องการได้แล้ว

3.11 จัดทำเป็นโครงการคุณธรรม โดยนำข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการทดลองทุกขั้นตอนมาเรียบเรียงให้อ่านเข้าใจง่าย อาจใช้รูปแบบการเขียนโครงการคุณธรรม หรือรูปแบบตามความเหมาะสมของโรงเรียน กรณีมีข้อคิดเห็น ทักท้วง ผู้บริหารและคณะทำงานควรร่วมกันชี้แจง และ/หรือพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแผนโครงการให้แล้วเสร็จและเผยแพร่ใช้เป็นโครงการจริงต่อไป โครงการคุณธรรมประกอบด้วย 1) ชื่อโครงการ 2) ความสำคัญของปัญหาและสาเหตุ 3) วัตถุประสงค์ 4) กลุ่มเป้าหมาย 5) แผนการดำเนินโครงการ 6) งบประมาณ 7) หลักธรรมที่นำมาใช้ 8) ความเชื่อมโยงสู่คุณธรรมอัตลักษณ์ 9) วิธีการวัดและประเมินผล 10) ผู้รับผิดชอบโครงการ

4. ตัวชี้วัดโรงเรียนคุณธรรมจริยธรรม และการประเมินผลภาพรวมของการพัฒนาเข้าสู่โรงเรียนคุณธรรมตามตัวชี้วัด (ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ, 2559 : 18-19)

ตารางที่ 2.6 การประเมินผลภาพรวมของการพัฒนาเข้าสู่โรงเรียนคุณธรรมตามตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หลักฐาน/ร่องรอย/ลักษณะที่พบ
1. มีกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน	1. ครู นักเรียนและบุคลากรทราบแผนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของโรงเรียน

	2. มีภาพความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง 3. ครูและนักเรียนมีความสุข ยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทาย ได้ตอบ อย่างมีสัมมาคารวะ 4. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนสะอาด ร่มรื่น น่าเรียน
2. มีกลไกคณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรม เป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือ ปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม	5. ครู นักเรียน ผู้บริหาร แบ่งงานรับผิดชอบพัฒนาโรงเรียน คุณธรรม 6. มีโครงการคุณธรรม/กิจกรรมคุณธรรมที่แต่ละคนมีส่วนร่วม ลงมือปฏิบัติ
3. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น	7. ครู นักเรียน ผู้บริหาร มีวินัยในการปฏิบัติตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบ 8. ครู นักเรียน ผู้บริหาร มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่ กำหนดไว้ในคุณธรรมเป้าหมายของโรงเรียน
4. พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของโรงเรียนลดลง	9. ครู นักเรียน ผู้บริหาร ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง
5. เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมในโรงเรียนจากทุก ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน	10. บรรยาภาสในโรงเรียนทุกภาคส่วนร่วมมือกันปฏิบัติงาน ครู นักเรียน ผู้บริหาร ร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในคุณธรรม เป้าหมายของโรงเรียน
6. มีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้าง คุณธรรมจริยธรรม และมีการบูรณาการกับ การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	11. มีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่ เผยแพร่ได้ และ/หรือมีแผนการเรียนรู้สร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในชั้นเรียน

โรงเรียนวัดตาลานใต้ ได้ยึดแนวทางการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมของศูนย์โรงเรียนคุณธรรม เป็นหลักในการขับเคลื่อนกิจกรรมคุณธรรมของโรงเรียน โดยได้ร่วมกันระดมสมองกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ ซึ่งจะใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย พฤติกรรมบ่งชี้แต่ละข้อจะใช้เป็นตัวชี้วัดที่แสดงความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนในโรงเรียนวัดตาลานใต้

### แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การปฏิบัติงานของผู้บริหารนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญหลายประการ เช่น ทักษะความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงาน รวมทั้งประสบการณ์ของผู้บริหาร หลักการบริหารที่ได้รับ การยอมรับว่าทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย คือ หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม



### ความหมายและแนวคิดของการมีส่วนร่วม

นักวิชาการด้านการบริหารทั้งภายในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 137) ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการที่รัฐบาลทำการส่งเสริม ชักนำ สนับสนุนและสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชน ทั้งในรูปส่วนบุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม มูลนิธิ และองค์กรอาสาสมัครต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องรวมกันให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และนโยบายการพัฒนาที่กำหนดไว้

วรรณิการ์ ภูมิวงศ์พิทักษ์ (2540 : 12) ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ประชาชน ไม่ว่าปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกันเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในการดำเนินงาน โดยร่วมกันคิด ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ และร่วมในการ ติดตามและประเมินผล

สมยศ นาวิการ (2545 : 5) ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม เป็นการที่ประชาชนได้ ใช้ความพยายามหรือใช้ทรัพยากรบางอย่างของตน เช่น ความคิด ความรู้ ความสามารถ แรงงาน เงินทุน วัสดุ ในกิจกรรมพัฒนานั้น การมีส่วนร่วมจะทำให้ประชาชนหลุดพ้นจากการเป็นผู้รับผลจากการพัฒนาและเป็นผู้กระทำให้เกิดกระบวนการพัฒนา ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงเป็นได้ทั้งวิธีการซึ่ง นำไปสู่การพัฒนาและเป็นเป้าหมายของการพัฒนาด้วย

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2547 : 21) ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การ เกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลในสถานการณ์กลุ่ม (group situation) ซึ่งผลของการ เกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการ (contribution) ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น กับทั้ง ทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย นอกจากความหมายที่กล่าวถึงแล้วนี้ ยังได้ สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ในรูปของสมการดังนี้

การมีส่วนร่วม = ความร่วมมือร่วมใจ + การประสานงาน + ความรับผิดชอบ

participation = cooperation + coordination + responsibility

ความร่วมมือร่วมใจ หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะมาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ของกลุ่ม

การประสานงาน หมายถึง ห่วงเวลาและลำดับเหตุการณ์ที่มีประสิทธิภาพในการกระทำ กิจกรรมหรือการงาน

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันในการทำงานและในการทำให้เชื่อถือและ ไว้วางใจ

ธรรมาญ ศิริวัฒนาโรจน์ (2548 : 43) ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ประชาชนหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้เสีย ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ มีความรับผิดชอบในทุกขั้นตอนของการจัดทำโครงการ เพื่อแก้ปัญหาและนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

นักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

วรูม และเดซี (Vroom and Deci, 1970 : 16) พิจารณาการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยาว่าเป็นปริมาณของอิทธิพลที่ปัจเจกบุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังเพิ่มเติมด้วยว่าบุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยตัวเอง บุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องานและจะสามารถทำงานได้ดี ตลอดจนเมื่อเห็นได้ชัดเจนว่า ตนเองสามารถขยายเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือปรัชญาแนวคิดในการควบคุมตนเอง (self-control or self-regulation) มิใช่การควบคุมองค์การ (organization control)

เฮ้าส์ (House, 1971 : 215) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีพฤติกรรมการบริหารที่เน้นไปที่การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร การแบ่งปันอำนาจ การแบ่งปันอิทธิพลภายในองค์การต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมผู้นำในลักษณะนี้จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน และยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีอิทธิพลต่อการกระทำและการตัดสินใจของตน

ยูก์ล (Yukl, 1981 : 208-209) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นลักษณะการบริหารที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลปฏิบัติงานสูงขึ้น

เดวิส (Davis, 1981 : 159) ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม คือการเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์ที่อยู่ในกลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องนี้เป็นเหตุเร้าใจให้กระทำให้บรรลุจุดหมายของกลุ่มนั้น กับทั้งให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย

ไบรย์แมน (Bryman, 1986 : 139) กล่าวว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชามี 4 ประการ คือ 1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วม ควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่แน่นอนทางมากกว่า 2) จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่เขาเห็นคุณค่า ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (individual goal) กับเป้าหมายองค์การ (organization goal) ให้เท่าเทียมกัน 3) ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้น

ถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น 4) เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

จากความหมายที่กล่าวถึงข้างต้น พบว่านักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการมีส่วนร่วม ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ คือ การมีส่วนร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผลมีความสำคัญรองลงมา ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมพัฒนา “โรงเรียนคุณธรรม” หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสีย ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน การดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผลในการพัฒนา “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียน

### รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2549 : 10-14) ได้เสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 รูปแบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

รูปแบบที่ 1 การปรึกษาหารือ (consultive management) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ เช่น คณะกรรมการโครงการ คณะกรรมการดำเนินงาน คณะกรรมการเฉพาะกิจหรือคณะกรรมการที่เรียกชื่ออย่างอื่น รูปแบบนี้เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทำงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการด้วย ระบบการปรึกษาหารือนี้เหมาะสำหรับใช้กับผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป โดยการมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะทำงานหรือประธานโครงการ ประธานคณะกรรมการหรือกรรมการ เป็นต้น

รูปแบบที่ 2 กลุ่มคุณภาพ (Q.C. circles) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในรูปของกลุ่มบุคคล 3-10 คนที่อยู่หน่วยงานเดียวกัน รูปแบบกลุ่มคุณภาพนี้เหมาะสำหรับใช้กับผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติ หรือระดับหัวหน้างาน เพราะเป็นการฝึกฝนและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสทำงานร่วมกัน เพื่อค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุของปัญหา ตลอดจนคิดหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งมีกระบวนการในการบริหารกลุ่มสร้างคุณภาพ 4 ขั้นตอน คือ P (plan) การวางแผน D (do) การปฏิบัติ C (check) การตรวจสอบ และ A (action) การปรับปรุงแก้ไข หรือ PDCA นั่นเอง อย่างไรก็ตาม ระบบกลุ่มคุณภาพจะได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคกลุ่มคุณภาพ และการใช้กระบวนการกลุ่มให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง และที่สำคัญที่สุดคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานต้องอยู่ในเกณฑ์สูง จึงจะสามารถนำระบบกลุ่มคุณภาพนี้มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

รูปแบบที่ 3 ระบบข้อเสนอแนะ (suggestion system) เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้ผลในทางปฏิบัติ โดยมีลักษณะแตกต่างจากข้อเสนอแนะที่มักพบเห็นทั่ว ๆ ไปที่มีลักษณะเป็นกล่องหรือตู้รับฟังความคิดเห็นเท่านั้น กล่าวคือ รูปแบบนี้จะมีแบบฟอร์มข้อเสนอแนะให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องกรอกตามแบบที่กำหนด เช่น ปัญหาที่พบคืออะไร สาเหตุของปัญหามาจากอะไรบ้าง และผลที่คาดว่าจะได้รับนั้นเป็นอย่างไร สำหรับแบบฟอร์มที่กำหนดนี้อาจแตกต่างกันไปตามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน แต่มีหลักปฏิบัติเดียวกัน คือจะต้องมีคณะกรรมการพิจารณาข้อเสนอแนะ มีหน้าที่ในการประเมินข้อเสนอแนะจากแบบฟอร์มต่าง ๆ นั้นว่าเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพียงใด ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมีมากน้อยแค่ไหน และสมควรดำเนินการตามข้อเสนอแนะหรือไม่ แล้วนำมาเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาดำเนินการต่อไป และถ้าข้อเสนอแนะใดมีการนำไปปฏิบัติ ควรมีการประชาสัมพันธ์และพิจารณาให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือผลตอบแทนอื่น ๆ ตามที่หน่วยงานกำหนด ซึ่งรูปแบบนี้เหมาะสำหรับใช้กับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ อาจเสนอความคิดเห็นคนเดียวหรือมากกว่าก็ได้ ซึ่งรูปแบบนี้จะได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 นโยบาย เป้าหมายขององค์การต้องชัดเจน

องค์ประกอบที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต้องอยู่ในระดับสูง

องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดผลตอบแทนที่จะให้แก่ผู้เสนอความคิด ซึ่งจะต้องสร้างความรู้สึกว่าคุณค่าและมีผลทางจิตใจ ระบบและขั้นตอนการพิจารณาจะต้องรวดเร็วมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแน่นอนชัดเจน ตลอดจนการแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้เสนอความคิดได้ทราบอย่างรวดเร็ว พร้อมเหตุผล

องค์ประกอบที่ 4 การประชาสัมพันธ์หรือให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์ และการใช้แบบฟอร์มข้อเสนอแนะให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ อย่างไรก็ตาม แม้ว่ารูปแบบนี้จะช่วยให้ผู้บริหารได้ความคิดเห็นที่หลากหลายในการปฏิบัติหรือปรับปรุงงานก็ตาม อุปสรรคที่สำคัญของระบบข้อเสนอแนะ คือการเขียน เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องส่วนใหญ่โดยเฉพาะในชุมชนชนบท มีความรู้ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หรือชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อาจมีปัญหาในการเขียน ดังนั้นวิธีแก้ที่ดีก็คือการเปิดโอกาสให้ผู้เสนอความคิดมานั่งคุยกันตัวต่อตัว หรือไปหาข้อมูลโดยการสอบถามหรือสัมภาษณ์โดยตรง

รูปแบบที่ 4 ระบบส่งเสริมให้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ (employee ownership plan) รูปแบบนี้พบมากในการบริหารกิจการของบริษัท หน่วยงานเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ โดยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการด้วยการลงทุนซื้อหุ้นของบริษัท หรือบริษัทอาจจ่ายโบนัสส่วนหนึ่งเป็นทุนเรือนหุ้นในแต่ละปี จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการเอง และมีความรู้สึกผูกพันในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้นในรูปแบบนี้ผู้บริหารอาจจะ

นำมาประยุกต์โดยการสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายพึงพอใจที่จะมีส่วนร่วมให้มากที่สุด

จากการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่นำเสนอข้างต้น ทำให้เห็นว่าวิธีการแบ่งรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้เกณฑ์ในการแบ่ง 2 เกณฑ์ คือ

เกณฑ์ที่ 1 ใช้อำนาจการตัดสินใจเป็นเกณฑ์ในการแบ่งรูปแบบ หมายถึง อำนาจในการตัดสินใจของทั้งฝ่ายผู้บริหารและฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การบริหารแบบปรึกษาหารือ ซึ่งอำนาจในการตัดสินใจส่วนใหญ่อยู่ที่ฝ่ายบริหาร แบบประชาธิปไตย อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่กลุ่มโดยทุกฝ่ายทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน และแบบข้อเสนอแนะซึ่งอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ฝ่ายบริหาร อย่างไรก็ตามแบบข้อเสนอแนะนี้ สามารถจัดอยู่ในกลุ่มของการใช้กิจกรรมการมีส่วนร่วมเป็นเกณฑ์ในการแบ่งได้ด้วย

เกณฑ์ที่ 2 ใช้กิจกรรมการมีส่วนร่วมหรือเทคนิคการบริหารเป็นเกณฑ์ในการแบ่งรูปแบบ ซึ่งรูปแบบลักษณะนี้ได้แก่ การบริหารแบบคณะทำงาน แบบให้ข้อเสนอแนะ แบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง แบบกลุ่มคุณภาพ และแบบส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของซึ่งแม้จะจัดว่าอยู่ในกลุ่มนี้ ทุกรูปแบบก็ยังคงมีลักษณะสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ภายใน ซึ่งก็คือการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เนื่องจากยังมีนักวิชาการที่แบ่งรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในชื่ออื่น ๆ ที่แตกต่างกันไป เช่น การบริหารโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน (School Base Management : SBM) การบริหารด้วยระบบทันเวลาพอดี (Just In Time : JIT) และการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management : TQM) เป็นต้น โดยนักวิชาการจะอธิบายว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพราะการบริหารหรือกิจกรรมนั้น ๆ ยอมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แม้ระดับในการมีส่วนร่วมจะแตกต่างกันไปบ้างก็ตาม ดังนั้นการใช้หลักกว้าง ๆ เป็นเกณฑ์แบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมจึงช่วยให้เห็นภาพของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

องค์การอนามัยโลก (WHO อ้างถึงใน กรมอนามัย, 2550 : 36)) ได้เสนอรูปแบบกระบวนการมีส่วนร่วมที่สมบูรณ์ 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผล และตัดสินใจด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินกิจกรรม ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการและการบริหารการใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรรควบคุมทางการเงิน

ขั้นตอนที่ 3 การใช้ประโยชน์ ประชาชนต้องมีความสามารถในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นการเพิ่มการพึ่งตนเองและควบคุมทางสังคม

ขั้นตอนที่ 4 การได้รับประโยชน์ ประชาชนต้องได้รับประโยชน์ในชุมชนเท่าเทียมกัน ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว ประโยชน์ต่อสังคมหรือในรูปของวัตถุก็ได้

นักวิชาการต่างประเทศได้เสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1977 : 7-10) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 รูปแบบ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) ประกอบด้วย การริเริ่มตัดสินใจ การดำเนินการตัดสินใจ และการปฏิบัติการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (benefits) ประกอบด้วย ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม และผลประโยชน์ส่วนบุคคล 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation)

เดวิส (Davis, 1981 : 159) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมออกเป็น 6 รูปแบบดังนี้

รูปแบบที่ 1 การบริหารแบบปรึกษาหารือ (consultative management) เป็นการบริหารที่ฝ่ายบริหารปรึกษาหารือที่จะตัดสินใจ โดยฝ่ายบริหารจะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดในประเด็นที่ตนเองต้องการปรึกษา แต่โดยทั่วไปมักจะกระตุ้นให้คิดในแงุ่มที่สนับสนุนความคิดของตนเอง หลังจากนั้นจึงตัดสินใจ การบริหารแบบนี้ผู้บริหารมักจะไม่นำทุกเรื่องมาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะสร้างบรรยากาศให้เป็นบรรยากาศของการปรึกษาหารือ ซึ่งสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารลักษณะนี้คือ การที่ฝ่ายบริหารควรยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง และผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้เห็นว่าความคิดของพวกเขาเป็นสิ่งที่มียประโยชน์

รูปแบบที่ 2 การบริหารแบบประชาธิปไตย (democratic management) เป็นการบริหารที่ใช้ความคิดจากกลุ่มให้เป็นประโยชน์ โดยให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แต่ละคนมีเสียงหนึ่งเสียงเท่านั้น (one man-one vote) การตัดสินใจมาจากมติของกลุ่มโดยสมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นและโน้มน้าวคนอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารแบบประชาธิปไตยอาจใช้สิทธิ์ที่จะไม่ปฏิบัติตามความเห็นของกลุ่มได้ กรณีที่ความเห็นนั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

รูปแบบที่ 3 การบริหารแบบคณะทำงาน (work committees) เป็นการบริหารที่นำมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนางาน เช่น บริษัทต้องการเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น ต้องการลดค่าใช้จ่ายในการผลิต ต้องการลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานลง เป็นต้น ปัญหาและความต้องการเหล่านี้สามารถใช้การบริหารแบบคณะทำงานเข้ามาปรับปรุงแก้ไขได้ โดยการตั้งคณะทำงานให้มีหน้าที่ศึกษาหาวิธีการในการแก้ไขปรับปรุง โดยปกติคณะทำงานจะประกอบด้วยฝ่ายบริหารและพนักงาน แต่ก็อาจเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยคณะทำงานอาจเป็นคณะทำงานกลุ่มเล็ก ๆ หรือคณะทำงานคณะใหญ่ที่

ให้คนงานทุกคนร่วมเป็นคณะกรรมการ ทั้งนี้แล้วแต่เรื่องที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง ตัวอย่างของคณะกรรมการ ได้แก่ คณะทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงาน คณะทำงานกลุ่มควบคุมคุณภาพ คณะทำงานเพื่อความปลอดภัย เป็นต้น

รูปแบบที่ 4 การบริหารแบบให้ข้อเสนอแนะ (suggestion programs) เป็นการบริหารที่มุ่งใช้ความเห็นของแต่ละบุคคลให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน โดยคนงานเขียนข้อเสนอแนะลงในแบบฟอร์มและส่งให้ฝ่ายบริหาร เช่น ส่งไว้ที่กล่องรับข้อเสนอแนะ วิธีการนี้หน่วยงานจะได้รับความคิดและวิธีการต่าง ๆ ที่สามารถนำมาแก้ปัญหาและพัฒนางานของหน่วยงานได้ โดยผู้เป็นเจ้าของความคิดจะได้รับรางวัลตอบแทน

เดวิส (Davis) ให้ข้อมูลว่าในสหรัฐอเมริกา มีความคิดเห็นถึงร้อยละ 25 ที่เป็นที่ยอมรับสำหรับรางวัลที่เจ้าของความคิดจะได้รับตอบแทนนั้นอาจแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงาน ตัวอย่างหนึ่ง คือ ข้อเสนอแนะที่นักบินของบริษัทการบินพาณิชย์แห่งหนึ่งเสนอต่อบริษัทให้ย้ายสินค้าบนเครื่องบิน (cargo) ไปยังจุดที่จะทำให้ลดแรงโน้มถ่วงลง ทำให้บริษัทสามารถลดค่าน้ำมันเชื้อเพลิงของเครื่องบินลงได้ถึง 458,500 ดอลลาร์ ในช่วง 1 ปี และเจ้าของความคิดยังนี้ได้รับรางวัลถึง 45,850 ดอลลาร์

รูปแบบที่ 5 การบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง (middle management committees) เป็นการบริหารที่ใช้พลังความร่วมมือจากกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง โดยผู้บริหารระดับกลางฝ่ายต่าง ๆ มาร่วมกันศึกษาปัญหาของหน่วยงานและเสนอแนวทางเพื่อการแก้ปัญหานั้น วิธีการนี้จำเป็นจะต้องให้กลุ่มของผู้ศึกษาได้รับข้อมูลต่าง ๆ อย่างเต็มที่ และไม่ถูกควบคุมจากผู้บริหารที่สูงกว่า การศึกษาปัญหาก็ต้องกระทำอย่างจริงจัง รอบคอบระมัดระวัง ก่อนที่จะเสนอความคิดไปสู่การปฏิบัติ การบริหารลักษณะนี้จัดเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมประเภทหนึ่ง ซึ่งมีประโยชน์ในการช่วยพัฒนาทักษะของผู้บริหารรุ่นเยาว์ให้ก้าวไปเป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไป นอกจากนี้ยังช่วยปรับปรุงความร่วมมือในกลุ่มผู้บริหารให้ดีขึ้น มีทักษะในการบริหารเพิ่มขึ้นและเป็นสิ่งกระตุ้นพัฒนาการทางการบริหารที่ดี โดยผลที่ได้คือความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดใหม่ที่จะนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง อย่างไรก็ตาม วิธีการนี้จะต้องสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความคิดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของตนเอง โดยกลุ่มผู้บริหารระดับกลางควรต้องศึกษาเรื่องราวต่าง ๆ อย่างจริงจังและรอบคอบระมัดระวังด้วย

รูปแบบที่ 6 การบริหารแบบร่วมเป็นกรรมการบริหาร (codetermination) เป็นการบริหารที่ยินยอมให้ตัวแทนของฝ่ายคนงานเข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารด้วย วิธีการนี้เริ่มมีครั้งแรกในเยอรมันตะวันตก ในช่วงทศวรรษที่ 1940 และต่อมาได้กระจายไปยังประเทศอื่น ๆ สำหรับอัตราส่วนของตัวแทนจากฝ่ายคนงานนั้นไม่ตายตัว บางประเทศอาจกำหนดให้มีอัตราส่วน 1 ใน 3

ของคณะกรรมการบริหาร บางประเทศก็กำหนดจำนวนไว้แน่นอนว่าให้มีตัวแทนเพียง 2 คนเท่านั้น แต่บางประเทศก็กำหนดไว้ถึงกึ่งหนึ่งของกรรมการบริหาร

การบริหารลักษณะนี้ มีผลดีที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายคนงานมีความเข้าใจปัญหาของแต่ละฝ่ายได้ดีขึ้น แต่ก็มีข้อจำกัด เช่น ทำให้การตัดสินใจล่าช้า ลดความสามารถในการบริหารจัดการลง มีงานกระ다ษามากเกินไป ใช้เวลาในการประชุมมากเกินไป เป็นต้น (Davis, 1981 : 160-165)

พุตติ (Putti, 1987 : 186) ได้กล่าวถึงวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า มี 8 รูปแบบ คือ

1. การวางแผนแบบสแกนลอน (Scanlon plan) เป็นแนวทางที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดแนวทางหนึ่ง เป็นการทำงานเป็นทีมระหว่างคนงานกับผู้บริหารเพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มผลผลิต ค่าจ้าง และผลกำไร

2. เจเคกรุป (JK group) เป็นการจัดตั้งกลุ่มอิสระเล็ก ๆ ที่มีอำนาจเด็ดขาด กลุ่มเหล่านี้จะพิจารณาปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน แล้วพยายามจะหาข้อยุติอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำบางกลุ่มอาจจะได้รับเลือกตั้งหรือสับเปลี่ยนกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม กลุ่มจะต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. การปรึกษาตามสายการบังคับบัญชา (consultative hierarchy) เป็นวิธีการที่ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผ่านเครือข่ายคณะกรรมการต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆ ในบริษัท

4. ทีกรุป (T-group approach or sensitivity) วิธีการนี้เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของฝ่ายบริหาร เทคนิคชนิดนี้ใช้เพื่อทำความเข้าใจคนอื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้ถึงค่านิยม แรงจูงใจ จุดอ่อนและจุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่แต่ละคนต้องเข้าใจตนเองก่อน

5. การบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในองค์กร (multiple management) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยมีความตั้งใจที่จะแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเพียงคนเดียว จึงต้องการที่จะให้บุคคลระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหารด้วย

6. คิวซีซี (quality control circle) ระบบคิวซีซี เป็นการทำงานของคนกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งมีบุคลากรตั้งแต่ 3-15 คน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยวิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน จากนั้นจึงหาแนวทางแก้ไข

7. แนวทางการใช้คณะกรรมการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม (committee approach for participation) คณะกรรมการเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำแนวความคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสูงกว่าพนักงานปฏิบัติ คณะกรรมการจะเป็นกลุ่มที่จัดตั้งชั่วคราวเพื่อปรึกษาปัญหาเฉพาะหน้า



8. การมีส่วนร่วมในการสร้างทีม (participation and team building) กิจกรรมการมีส่วนร่วมและการสร้างทีมงานมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เมื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรในองค์กรมีความมั่นคง สมาชิกของกลุ่มจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดริเริ่ม

จากการศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่นักวิชาการเสนอไว้ พบว่า ขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนนี้เน้นกระบวนการเชิงจิตวิทยา เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในขั้นตอนต่าง ๆ ทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินกิจกรรม ร่วมในผลประโยชน์ และร่วมในการประเมินผล ดังนั้น ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานเริ่มตั้งแต่ขั้นการตัดสินใจ การวางแผน การปฏิบัติงาน ร่วมในผลประโยชน์ ตลอดจนการประเมินผลการพัฒนา “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียน

### ลักษณะของการมีส่วนร่วม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมแตกต่างกันไปดังนี้

ธรรมรส โชติคุณุช (2536 : 244) ได้กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือเป็นกระบวนการของการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาของการบริหาร เป็นการตั้งอยู่บนฐานความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ ที่ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร มิใช่เพียงแต่ห่วงใยหรือสัมผัสปัญหา

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542 : 127) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายด้วยตัวของเขาเอง ก็ถือได้ว่าเป็นการมีส่วนร่วมที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นการมีส่วนร่วมทางสมองหรือทางความคิด เมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือโครงการต่าง ๆ เขาก็เกิดความผูกมัดทางจิตวิทยา (psychological commitment) ที่จะทำให้เป้าหมายหรือโครงการนั้นบรรลุ นอกจากนั้นยังเกิดความรู้สึกของการเป็นเจ้าของในเป้าหมายหรือโครงการ ดังนั้นเมื่อถึงภาคปฏิบัติเขาก็จะมีแรงจูงใจ และกระตือรือร้นให้งานบรรลุผลตามที่เขาได้มีส่วนกำหนดขึ้นมานั้น การมีส่วนร่วมยังหมายถึงการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร ดังนั้นจึงเป็นการตอบสนองความต้องการทางสังคม ความรักใคร่ และการเป็นเจ้าของตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ด้วย

แสวง รัตนมงคลมาศ (2546 : 101-105) ได้สรุปกระบวนการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ ของกิจกรรมของส่วนรวม ซึ่งมี 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ด้านคิดหรือกำหนดนโยบาย มี 3 ระดับ ได้แก่ การมีส่วนร่วมเป็นเพียงผู้ให้ข้อมูลข่าวสาร ข้อคิดเห็น การตัดสินใจ และ

เป็นผู้กำหนดนโยบาย ด้านที่ 2 ด้านปฏิบัติหรือด้านการดำเนินการตามนโยบาย แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ การร่วมกำหนดเป้าหมาย การร่วมดำเนินการในกระบวนการจัดการ และการร่วมหนุนช่วยทรัพยากรการบริหาร

อาร์นสไตน์ (Arnstein, 1969 : 215) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเข้าไปมีอำนาจและควบคุมไว้ 8 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 คุศโลบาย (manipulation) เป็นการเข้ามาเพียงเพื่อประชาสัมพันธ์ตนเองไม่ให้มุ่งหวังการมีส่วนร่วม

กลุ่มที่ 2 การรักษา (therapy) เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้ทุกคนอยู่ร่วมกันและมีพฤติกรรมตามที่ผู้นำต้องการเท่านั้น

กลุ่มที่ 3 การบอกกล่าว (informing) เป็นการที่ผู้นำให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มที่ 4 การให้คำปรึกษา (consultation) เป็นการที่ผู้นำให้ผู้ตามคอยพิจารณาถึงข้อคิดเห็นต่าง ๆ แต่ไม่ได้บังคับให้ผู้นำต้องทำตามการมีส่วนร่วมของผู้ตาม

กลุ่มที่ 5 การปลอบโยน (placation) มีลักษณะเหมือนกับการเห็นอกเห็นใจ คล้อยตามแต่ในใจไม่ได้มีการยอมรับที่จะปฏิบัติตามเลย

กลุ่มที่ 6 การเป็นหุ้นส่วน (partnership) หมายถึง ลักษณะการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันตัดสินใจมากขึ้น

กลุ่มที่ 7 การมอบอำนาจ (delegated power) เป็นการที่ผู้นำมอบอำนาจให้ผู้ตามได้ปฏิบัติแทน ซึ่งเป็นการเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมของผู้ตามมากขึ้น

กลุ่มที่ 8 อำนาจและการควบคุม (power and control) เป็นการที่ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมและกำหนดบทบาทอย่างแท้จริง

อาร์นสไตน์ (Arnstein, 1969 : 216) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีลักษณะเป็นบันไดการมีส่วนร่วม (participation ladder) 8 ขั้น คือ

บันไดขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 รวมเรียกว่าเป็นขั้นที่มีส่วนร่วมเทียมหรือไม่มีส่วนร่วม หมายถึง ประชาชนยังไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างแท้จริง

บันไดขั้นที่ 3-5 รวมเรียกว่าเป็นการมีส่วนร่วมระดับพิธีการหรือการมีส่วนร่วมบางส่วน บางเรื่องเท่านั้นเพราะบางส่วนผู้ที่มีอำนาจเต็มสงวนเอาไว้

บันไดขั้นที่ 6-8 รวมเรียกว่าการมีส่วนร่วมระดับอำนาจของประชาชน ซึ่งเป็นระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาก โดยพัฒนาจากขั้นที่ 6, 7 จนถึงขั้นที่ 8 เป็นขั้นที่ควบคุมโดยประชาชน เป็นการใช้อำนาจตัดสินใจของประชาชนโดยผ่านตัวแทน หรือประชาชนเป็นผู้ใช้ ดังภาพที่ 2.1

8	ชั้นควบคุมโดยประชาชน (citizen control)	การมีส่วนร่วมระดับอำนาจของประชาชน (degree of citizen power)
7	ชั้นใช้อำนาจผ่านตัวแทน (delegated power)	
6	ชั้นเป็นหุ้นส่วน (partnership)	
5	ชั้นปลอบใจ (placation)	การมีส่วนร่วมระดับพิธีกรรมหรือการมีส่วนร่วม บางส่วน (degree of tokenism or partial participation)
4	ชั้นปรึกษา (consultation)	
3	ชั้นรับฟังข่าวสาร (informing)	
2	ชั้นบำบัดรักษา (therapy)	การมีส่วนร่วมเทียม หรือไม่มีส่วนร่วม (pseudo-participation or non-participation)
1	ชั้นถูกจัดกระทำ (manipulation)	

ภาพที่ 2.1 บันไดของการมีส่วนร่วม 8 ขั้น

ที่มา : Arnstein (1969 : 216)

จากแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการมีส่วนร่วมที่กล่าวมา ลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ นั้น มีกิจกรรมที่ครอบคลุมในวงจรควบคุมคุณภาพ (quality control circle) ของ Demming ได้แก่ การวางแผน เช่น การร่วมกำหนดนโยบาย วางแผนกิจกรรม การประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติ เช่น การเข้าไปมีอำนาจควบคุม การตัดสินใจ การลงทุน การตรวจสอบ เช่น การร่วมกันค้นหาปัญหา การติดตามประเมินผล การปรับปรุงแก้ไข เช่น การร่วมรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากกิจกรรม การตกลงใจหาวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งตามวงจรควบคุมคุณภาพนั้นขึ้นอยู่กับระดับความเข้มของการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมเทียม การมีส่วนร่วมบางส่วน และการมีส่วนร่วมแท้จริง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับวิธีการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมโดยตรงและการมีส่วนร่วมโดยอ้อมอีกด้วย

แอนโทนี (Anthony, 1978 : 3-5) ได้ระบุถึงลักษณะสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3 ประการดังนี้

ลักษณะที่ 1 ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (subordinate involvement) โดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตน และตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบ ด้วยความรอบคอบ มีเหตุผล และคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

ลักษณะที่ 2 สิ่งที่ต้องตัดสินใจต้องเป็นเรื่องสำคัญ (involvement in important decisions or issues) การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ โดยความสำคัญดังกล่าวเป็นความสำคัญของทั้งองค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชา

การที่ผู้บริหารเลือกเฉพาะเรื่องที่ไม่สำคัญหรือไม่เกี่ยวข้องมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ไม่ใช่ลักษณะที่ถูกต้องของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ลักษณะที่ 3 มีการแบ่งอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (shared authority) ตามหลักการแล้วการแบ่งอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ได้ทำให้อำนาจของผู้บริหารลดลง แต่การแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กลับทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาร่วมรับผิดชอบงานมากขึ้น ถ้าผู้บริหารกลัวการเสียอำนาจส่วนนี้และไม่ยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารแบบมีส่วนร่วมก็อาจจะเกิดขึ้นได้

### ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ภิญโญ สาร (2544 : 97-103) กล่าวว่า แนวคิดใหม่ในการจัดการศึกษาคือการให้ชุมชนและทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคม โรงเรียนจึงควรเป็นโรงเรียนของชุมชนที่มีการจัดการเรียนการสอนโดยการเรียนรู้เห็นและความร่วมมือของประชาชนและชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชนจึงมีความสำคัญเนื่องจากทำให้ประชาชนได้ทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นการสร้างความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจ และความนิยมให้เกิดขึ้นในชุมชน นอกจากนี้ยังเป็นการสนับสนุนให้ประชาชน ชุมชน ได้เข้ามาช่วยเหลือเกื้อกูลกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทั้งด้านการเงิน วัสดุ แรงงาน และกำลังใจ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้าใจในความสำคัญของการศึกษา และถือเป็นหน้าที่ของประชาชนและชุมชนที่จะต้องให้ความสนใจ และมีส่วนร่วมดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไว้หลายหมวด หลายมาตราดังนี้

มาตรา 8 (2) ได้กล่าวถึงเจตนารมณ์ที่จะให้สังคม ชุมชน และท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

มาตรา 9 (2) ให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 9 (5) ให้มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

มาตรา 12 ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นได้มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรา 24 ให้สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และชุมชน ร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน และท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 6-9)

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2549 : 9) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมี 5 ประการดังนี้

ประการที่ 1 การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว

ประการที่ 2 การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบว่า สิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่

ประการที่ 3 เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ประการที่ 4 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ (team spirit) และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

ประการที่ 5 การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงานมีความเป็นไปได้สูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ปราชญา กล้าผจญ (2550 : 71) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารงานที่ทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างงดงาม กล่าวคือ เป็นการบริหารที่สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับประชาชนและผู้บังคับบัญชาไปพร้อม ๆ กับการสร้างหลักธรรมาภิบาล (good governance) และการสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยในการทำงาน

แอนโทนี (Anthony, 1978 : 3) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประโยชน์ 8 ประการดังนี้

ประการที่ 1 ก่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยปกติแล้วบุคคลย่อมมีธรรมชาติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้ต้องปรับตัวจากสภาพที่เคยชิน แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมตัดสินใจและร่วม

ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนั้นเมื่อหน่วยงานมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง บุคลากรในหน่วยงานก็สามารถรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ดีกว่าหน่วยงานที่ไม่ได้บริหารงานในลักษณะนี้

ประการที่ 2 ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานและผู้บริหารกับสหภาพแรงงานราบรื่นขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้กลุ่มต่าง ๆ กล้าเปิดเผยความไม่พอใจต่าง ๆ ออกมา ทำให้ความไม่พอใจเหล่านั้นได้เข้าสู่กระบวนการแก้ปัญหา ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน และลดความสูญเสียต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการขาดงาน การนัดหยุดงานหรือการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ

ประการที่ 3 ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทำให้พนักงานเกิดความนับถือตนเองและรู้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ผลงานต่าง ๆ ของหน่วยงานมาจากความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อหน่วยงาน

ประการที่ 4 ทำให้มีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น เมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร พนักงานจะเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของฝ่ายบริหารได้ดีขึ้น และการบริหารลักษณะนี้ก็ช่วยให้ต่างฝ่ายต่างมีความเคารพซึ่งกันและกัน ดังนั้นเมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้นต่างฝ่ายก็จะมีความรู้สึกไว้วางใจกันมากขึ้น การแก้ปัญหาก็สามารถดำเนินไปได้อย่างตรงไปตรงมา

ประการที่ 5 ทำให้การบริหารพนักงานง่ายขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีความผูกพันต่อหน่วยงาน และมีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น ส่งผลให้สามารถลดจำนวนฝ่ายบริหารลงได้ เนื่องจากไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดและการได้มีส่วนร่วมก็ช่วยให้เขามีความรับผิดชอบมากขึ้น รวมทั้งช่วยให้ยอมรับในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น

ประการที่ 6 ทำให้การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น เนื่องจากมีหลายคนช่วยกันคิดในเรื่องเดียวกันทำให้คิดได้รอบคอบยิ่งขึ้น และการที่มีฝ่ายพนักงานมาช่วยตัดสินใจทำให้ได้ข้อมูลมากขึ้น

ประการที่ 7 ทำให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น โดยปกติในหน่วยงานทั่วไปมักสื่อสารจากบนลงล่างมากกว่าจากล่างขึ้นบน การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นช่องทางให้เกิดการสื่อสารจากล่างขึ้นบนได้ดีขึ้น

ประการที่ 8 ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานเข้าใจเป้าหมายได้ตรงกันและมีทิศทางการทำงานไปในทางเดียวกัน ทำให้ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานส่งผลให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

กอร์ดอน (Gordon, 1987 : 627) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการลดต้นทุนการผลิต ช่วยเพิ่มผลผลิตหรือผลงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น เนื่องจากผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจในการ

ทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการติดต่อสื่อสารที่อยู่บนพื้นฐานความเข้าใจกันทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

สแวนส์เบอร์ก (Swansberg, 1996 : 394) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ได้ความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนางานมากขึ้น นอกจากนั้น การมีส่วนร่วมยังช่วยลดการร้องเรียนและข้อข้องใจต่าง ๆ ลงได้ การมีส่วนร่วมทำให้ทุกคนเข้าใจกฎระเบียบ วัตถุประสงค์ เป้าหมายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น มีอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถค้นพบความสามารถพิเศษของตน และแสดงให้เห็นภาวะผู้นำของผู้บริหารได้อย่างชัดเจน

จากแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศข้างต้นสรุปว่า การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดประโยชน์ 3 ส่วน คือประโยชน์ที่เกิดกับหน่วยงาน ประโยชน์ที่เกิดกับฝ่ายบริหาร และประโยชน์แก่พนักงาน หากโรงเรียนได้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมแล้ว นอกจากจะเกิดประโยชน์กับโรงเรียนแล้ว ยังเกิดประโยชน์กับฝ่ายบริหาร บุคลากรและครู นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครอง ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย นอกจากนี้ยังเป็นการสนองนโยบายภาครัฐในโครงการ “โรงเรียนประชารัฐ” คือโครงการสานพลังประชารัฐด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ ซึ่งเป็นมิติใหม่ของการร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อร่วมขับเคลื่อนและยกระดับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำให้มีสัมฤทธิ์ผล และมีส่วนสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน (อรพรรณ ฤทธิ์มัน และคณะ, 2559 : ออนไลน์)

### ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

ทฤษฎีการมีส่วนร่วม จากการศึกษาของนักวิชาการพบว่า การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องทางจิตวิทยาและสังคมวิทยา ดังทฤษฎีต่อไปนี้

รุสโซ (Rousseau อ้างถึงใน จันทธานี สงวนนาม, 2547 : 154-155) กล่าวถึงสาระสำคัญของทฤษฎีการมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตยไว้ดังนี้

ประการที่ 1 การมีส่วนร่วมต้องตั้งอยู่บนฐานของเสรีภาพในการตัดสินใจว่าจะเลือกในการมีส่วนร่วมหรือไม่ ที่สำคัญจะต้องไม่มีใครเป็นนายใคร หรือเป็นนายแห่งชีวิตใคร

ประการที่ 2 กระบวนการมีส่วนร่วมนั้น จะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคและความสามารถที่จะพึ่งพาตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดการตระหนัก รับรู้ในความสำคัญของการมีส่วนร่วมของตนเอง

สำหรับทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางจิตวิทยา รุสโซได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “การเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทำให้เกิดขึ้นได้ โดยการสร้างสถานการณ์ให้เกิดการมีส่วนร่วมในกลุ่มบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ” เทคนิคในการก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม เช่น

การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจหรือการให้แรงเสริม จึงสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมทางจิตวิทยาประกอบด้วย การตัดสินใจ การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อกิจกรรมหรือเรื่องนั้น ๆ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

ลิเคิร์ต (Likert, 1976 : 16-24) ได้เสนอทฤษฎีการบริหารซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน 4 รูปแบบ ประกอบด้วย

ระบบที่ 1 : เผด็จการ (system 1 : exploitative authoritative) ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะเชื่อมั่นในความเห็นของตนเองสูง โดยให้ความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงานด้วยการตัดสินใจให้ทำงาน จะบีบบังคับหรือสร้างระเบียบกฎเกณฑ์ขึ้นให้เกิดความเกรงกลัว ความสัมพันธ์โดยส่วนตัวจะมีน้อย และลักษณะการทำงานมักจะทำตามความสามารถส่วนบุคคลเป็นรายคน เป้าหมายงานต่าง ๆ จะออกมาในลักษณะคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเท่านั้น

ระบบที่ 2 : เผด็จการแบบมีศิลป์ (system 2 : benevolent authoritative) ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะแสดงออกถึงท่าทีที่ไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน มีวิธีการจูงใจผู้ร่วมงานโดยรางวัล แต่บางครั้งก็มีการบังคับ ยอมให้มีการสื่อสารจากผู้ร่วมงานไปสู่ผู้บริหารบ้าง บรรยากาศอาจจะดูเหมือนผู้บริหารขอความคิดเห็น และยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน แต่จริง ๆ แล้วนโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กรจะถูกกำหนดโดยผู้บริหารเท่านั้น ซึ่งผู้บริหารอาจให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจได้ในระดับหนึ่ง แต่ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารได้วางไว้

ระบบที่ 3 : การปรึกษาหารือ (system 3 : consultative) ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานมาก มีความไว้วางใจและยอมให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการขอคำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะเพื่อประกอบเป็นแนวทาง มีการจูงใจในลักษณะของการให้รางวัลเป็นส่วนใหญ่ การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทางโดยสมบูรณ์ ผู้บริหารเป็นฝ่ายวางนโยบายขององค์กรอย่างกว้าง ๆ เพื่อเป็นแนวในการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวจะใกล้ชิดสนิทสนมกันได้ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงาน แต่การตัดสินใจเรื่องสำคัญยังคงเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหาร

ระบบที่ 4 : กลุ่มที่มีส่วนร่วม (system 4 : participative) ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานมาก มีการกระจายการตัดสินใจสั่งการไปทั่วองค์กร การติดต่อสื่อสารนอกจากจะเป็น 2 ทางแล้วยังมีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยการจูงใจมักอยู่ที่เป้าหมายและการพัฒนาองค์กร ความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นไปอย่างฉันทมิตรระหว่างผู้ร่วมงาน โดยทุกฝ่ายต่างมุ่งที่จะสนับสนุนความพยายามที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรสัมฤทธิ์ผลตามที่วางไว้

ซัสคิน (Sashkin, 1982 : 110-113) ได้เสนอวิธีสำคัญ 4 ประการในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (participation in goal setting) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ระดับผู้บังคับบัญชา หรือระดับกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในงานในการกำหนด



เป้าหมายของงานเพื่อให้พวกเขาจะได้พยายามทำให้งาน หรือผลการปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และเกิดผลงานที่ดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participation in decision making) เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการให้คำปรึกษาหารือ ในหลาย ๆ โอกาสมีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่าง ๆ

3. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (participation in problem solving) เป็นความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลนั้น ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาปรับปรุงงาน

4. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (participation in change) การมีส่วนร่วมในรูปแบบนี้จะมีความยากและซับซ้อนและถือเป็นจุดที่สำคัญที่สุด ซึ่งรูปแบบนี้จะมาหลังจากการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา โดยทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชานั้นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้าง วิเคราะห์ และแปลความหมายของข้อมูลองค์การ เพื่อที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาขององค์การ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ ความหมายของงานนั้นจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้สึกท้าทายให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นเงื่อนไขอีกอย่างหนึ่งที่จำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิผลของงานตามหลักวิทยาศาสตร์

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานในองค์การ เพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของเดวิส (Davis) ซึ่งกำหนดไว้ 6 แบบ ดังนี้ 1) การบริหารแบบปรึกษาหารือ 2) การบริหารแบบประชาธิปไตย 3) การบริหารแบบคณะทำงาน 4) การบริหารแบบให้ข้อเสนอแนะ 5) การบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง และ 6) การบริหารแบบร่วมเป็นกรรมการบริหาร โดยกำหนดให้บุคคล ได้แก่ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมใน 4 ลักษณะ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 4) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

### งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

อดุลย์ ว่องไว (2552 : 64-69) ได้ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบวินัยของโรงเรียน โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม : กรณีศึกษาโรงเรียนบัวขาว อำเภอ

กุณินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์ในการแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบของโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบัวขาว โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม และเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบวินัยของโรงเรียนบัวขาวระหว่างนักเรียนชายและนักเรียนหญิง และในภาพรวม ทั้งก่อนและหลังใช้ยุทธศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ก่อนใช้ยุทธศาสตร์ ทั้งนักเรียนชาย นักเรียนหญิง และในภาพรวมที่เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ มีการประพฤติตนไม่ถูกต้องตามระเบียบวินัยอยู่ในระดับมาก และหลังการใช้ยุทธศาสตร์ นักเรียนชาย นักเรียนหญิง และในภาพรวมที่เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ มีการประพฤติตนไม่ถูกต้องตามระเบียบวินัยอยู่ในระดับน้อย และต่ำกว่าก่อนการใช้ยุทธศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ทั้งก่อนและหลังการใช้ยุทธศาสตร์ นักเรียนชาย และนักเรียนหญิง มีพฤติกรรมของนักเรียนกลุ่มเสี่ยงต่อลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ ให้ประพฤติตนถูกต้องตามระเบียบวินัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นอย่างเสรี มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในกลุ่ม ใครประพฤติตนไปในทางไม่ดี สมาชิกที่เหลือสามารถตักเตือนลงโทษ อย่างเป็นกัลยาณมิตร เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน และนำมาสู่การแก้พฤติกรรมที่ไม่ดี

นิชาภา จันวงศ์แก้ว (2552 : 65-67) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของนักเรียน ครู และผู้ปกครอง ในการส่งเสริมระเบียบวินัยนักเรียนด้านความสะอาดของนักเรียนโรงเรียนทรงวิทยา การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของนักเรียน ครู และผู้ปกครอง ในการส่งเสริมด้านความสะอาดของนักเรียน 2) ศึกษาระเบียบวินัยด้านความสะอาดของนักเรียนโรงเรียนทรงวิทยา ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของนักเรียน ครู และผู้ปกครอง ในการส่งเสริมวินัยด้านความสะอาดของนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล การมีส่วนร่วมศึกษาปัญหา และการมีส่วนร่วมวางแผน ตามลำดับ ความคิดเห็นของนักเรียน ครู และผู้ปกครอง ในการรักษาระเบียบวินัยด้านความสะอาดของนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความสะอาดเท้า เครื่องแต่งกาย ผม ผิวหนัง หู ปากและฟัน ตา เล็บ และจมูก ซึ่งการรักษาระเบียบวินัยให้ได้ผลอย่างจริงจังนั้น โรงเรียน ผู้ปกครอง และนักเรียน จะต้องให้ความสำคัญกับการมีนโยบายที่ชัดเจน บุคลากรต้องตระหนักในปัญหา และทำตนให้เป็นแบบอย่างจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนจนกลายเป็นวินัยในตนเองและวินัยส่วนรวม

ทินกร ประเสริฐหล้า (2553 : 171) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมคือ เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ครูผู้สอน

และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าข้าราชการครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการบริหารงานของโรงเรียนอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ชนพร ธรรมโชติ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา และเพื่อศึกษารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ที่เกิดจากปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 258 คน การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบชั้นภูมิ จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31- 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด อายุงานน้อยกว่า 2 ปี ตำแหน่งงาน คือ พนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่ไม่ระบุชื่อตำแหน่งงานและมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์ในองค์กร การให้ข้อมูลข่าวสารและความร่วมมือ ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็น การเกี่ยวข้องและการเสริมอำนาจ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมสามารถสรุปได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พบว่า บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของความศรัทธาต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีความพร้อมที่จะทุ่มเท เต็มใจใช้ความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความจงรักภักดี มุ่งมั่นที่จะดำรงสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

บรรชา บุญสิงห์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบึงนาราง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบึงนาราง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 2) ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครู จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อหาจากแบบสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ 1.1) ด้านความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 1.2) ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 1.3) ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และร่วมรับผิดชอบดำเนินการ 1.4) ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 1.5) ด้านความมีอิสระที่จะรับผิดชอบและความสามารถดูแลตนเองได้ และ 1.6) ด้านความไว้วางใจกัน ตามลำดับ 2) แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารการจัดการองค์กรให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานการบริหาร มีการกระจายอำนาจให้มีความถูกต้องโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกัน มีความเข้าใจตรงกันในทิศทาง เป้าหมาย และภาพแห่งความสำเร็จขององค์กร ส่งเสริมการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน และองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการบริหารงานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จึงควรร่วมกันคิดร่วมกันปฏิบัติ ร่วมวางแผน รวมทั้งร่วมกันประเมินผลการจัดกิจกรรม และร่วมกันปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารต้องร่วมศึกษาและทบทวนผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาขององค์กร จากข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ มีการวิเคราะห์ข้อมูลสถานศึกษาทั้งที่เป็นโอกาส อุปสรรค มาจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาสถานศึกษา หากโครงการ กิจกรรมใดมีความเหมาะสมดีแล้วก็ส่งเสริมสนับสนุนให้ดำเนินการต่อ หากมีข้อบกพร่องก็ควรนำมาประชุมปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขหรือคิดหาวิธีการใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมระดมทรัพยากร ระดมความคิดจากทุกภาคส่วนเพื่อให้ได้แนวทางที่หลากหลายในการพัฒนา และผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมการสร้างพลังบวกผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งที่เป็นกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน สร้างขวัญกำลังใจ เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เสริมสร้างความรักความสามัคคีที่ดีต่อกัน ให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

อนงค์ อาจทอง (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ

เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอนที่ไม่ใช่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .649 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะว่าการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่แท้จริงทุกคนต้องช่วยกันกำหนดเป้าหมาย ให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ร่วมลงมือปฏิบัติงาน พร้อมทั้งร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ฉะนั้นผู้บริหารต้องรับฟังข้อคิดเห็นของครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุงแผนการบริหารสถานศึกษาให้ตรงกับความต้องการของสังคมที่สถานศึกษาสังกัดอยู่ แสวงหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถร่วมบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในสถานศึกษา

ระวีวรรณ หงษ์กิตติยานนท์ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดสระแก้ว การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดสระแก้ว ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 178 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็น

ทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดสระแก้ว มีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โคกิดา คล้ายหนองสรวง (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 58.10 เปอร์เซนต์

สุภาภรณ์ สุขศรี (2558 : 63) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินจากผู้บริหาร ครูสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนรวม ครูปกติสอนเด็กที่เรียนรวม ผู้ปกครองนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเรียนรวม และผู้ปกครองนักเรียนปกติเรียนรวม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 37 โรงเรียน รวมจำนวน 555 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม

ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง โดยผู้เกี่ยวข้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์กับผลความสำเร็จ ส่วนผลประกอบการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมมี 4 ด้าน คือ ด้านนักเรียน ด้านอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม ด้านหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน ด้านเครื่องมือและเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความตระหนักและมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรวม เกิดความพึงพอใจและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และส่งผลให้การจัดการเรียนรวมได้รับการสนับสนุน การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมอย่างเต็มที่จากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

## แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ

### ความหมายของโครงการ

คำว่า “โครงการ” ในภาษาไทยนี้ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “program” และ “project” นักวิชาการด้านการประเมินได้ให้ความหมายของโครงการไว้อย่างหลากหลายดังนี้

พิตร ทองชั้น (2541 : 5) ให้ความหมายไว้ว่า โครงการ หมายถึง การกระทำที่กำหนดแนวทางที่มีระบบและมีเป้าหมายที่ชัดเจน การดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ย่อมมีการจัดสรรทรัพยากรแรงงาน เงิน และเวลา อย่างมีประสิทธิภาพ

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2547 : 380) ให้ความหมายไว้ว่า โครงการ หมายถึง กิจกรรมพื้นฐานที่กำหนดขึ้น เพื่อนำเอาวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้แน่นอน

สมคิด พรหมจ้อย (2550 : 23) ให้ความหมายไว้ว่า โครงการ หมายถึง หน่วยของแผนงานหรือกลุ่มของกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน เพื่อการบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ มีลักษณะเด่นชัด มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน และมักจะเป็นงานพิเศษที่ต่างไปจากงานประจำ โครงการจะประกอบด้วยงาน (task) และกิจกรรม (activity)

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2551 : 115) ให้ความหมายไว้ว่า โครงการ หมายถึง แผนย่อยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนงานหรือกลุ่มของกิจกรรม ที่จะดำเนินการในระยะเวลาที่กำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของแผนงานที่ระบุไว้

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2553 : 79-80) ให้ความหมายไว้ว่า โครงการ หมายถึง ลักษณะของงานที่มีใช้งานประจำ แต่จะเป็นงานสำคัญที่เกิดขึ้นตามความจำเป็นของสถานการณ์ในสังคมโดยจะต้องรีบดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ภายในระยะเวลาและวงเงินงบประมาณที่ระบุไว้อย่างแน่นอน เมื่องานนั้น ๆ ได้ดำเนินงานเสร็จสิ้นแล้ว ก็ถือว่าโครงการนั้น ๆ ได้

สิ้นสุดลงโดยปริยาย ยกเว้นแต่ว่าได้มีการขยายงานประเภทนั้น ๆ ให้ต่อเนื่องออกไปอีกตามควรแต่กรณี

พิสนุ พงศ์ศรี (2553 : 34) ให้ความหมายไว้ว่า โครงการ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานในสภาพปกติ โดยมีจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย กิจกรรม และระยะเวลาสิ้นสุดที่แน่นอน และจะไม่ทำซ้ำซ้อนอีก ซึ่งอาจยกเว้นถ้ามีการปรับให้ต่างจากเดิม

เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม (2555 : 3) ให้ความหมายไว้ว่า โครงการเป็นกลุ่มของกิจกรรม (group of activities) เพื่อดำเนินงานขององค์การที่เป็นการแปลงเจตนารมณ์เชิงกลยุทธ์ขององค์การให้กลายเป็นกลวิธีที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายภายใต้ข้อกำหนดในด้านเวลา งบประมาณ และผลงานที่มีลักษณะเฉพาะ

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า โครงการ หมายถึง งานที่เป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของแผนงานที่มีใช้งานประจำ โดยใช้กิจกรรม งบประมาณ และทรัพยากร มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดในการดำเนินการที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

### ความหมายของการประเมินโครงการ

นักวิชาการด้านการประเมินทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการไว้ทั้งเหมือนและแตกต่างกันดังนี้

สุภาพร พิศาลบุตร (2550 : 223) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการ และพิจารณาংশให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบ แล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อการดำเนินงานต่อไป หรือจะยุติการดำเนินงานโครงการนั้นเสีย

เชาว์ อินโย (2553 : 4) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่าโดยการค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีระบบมาประกอบการตัดสินใจ ตีค่าผลการดำเนินการนั้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการ

พิสนุ พงศ์ศรี (2553 : 68) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของโครงการในระยะหนึ่งระยะใดหรือทุกระยะ โดยนำสารสนเทศจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินใจจัดทำโครงการ ทดลองหรือนำร่อง ปรับเปลี่ยนระดับ ปรับปรุง ขยายผล หรือยกเลิกโครงการนั่นเอง

ปาจารย์ ผลประเสริฐ (2554 : 31) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินโครงการ เป็นการประมาณค่าหรือการประมาณผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน โดยอาศัยข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมด้วย



วิธีการสอบถาม ทดสอบ สังเกต และวิธีการอื่น ๆ แล้วทำการวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจว่า การดำเนินงานนั้นมีคุณค่า หรือบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานนั้นมากน้อยเพียงใด

เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม (2555 : 268) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ช่วยในการตัดสินใจเพิ่มคุณภาพ ประสิทธิภาพของโครงการให้ดียิ่งขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายหลักของการประเมิน ต้องการที่จะช่วยให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของโครงการ อันเป็นก้าวหนึ่งที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยกระบวนการดังกล่าวจะเป็นการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน ในการตัดสินใจคุณค่าจะทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

คอนบราค (Cronbach, 1980 : 102-103) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง การตรวจสอบหรือการสอบวัดอย่างเป็นระบบของสิ่งที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากโครงการ โดยรวบรวมสิ่งที่ได้จากการตรวจสอบนี้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงโครงการ

ซัชแมน (Suchman อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2550 : 1) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์หรือการใช้เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาข้อมูลที่เป็นจริงและเชื่อถือได้เกี่ยวกับโครงการ เพื่อการตัดสินใจว่าโครงการดังกล่าวดีหรือไม่ดีอย่างไร หรือเป็นการค้นหาว่าผลของกิจกรรมที่วางไว้ในโครงการประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายของโครงการหรือไม่

แซนเดอร์ และวอร์เธน (Worthen and Sander อ้างถึงใน UNESCO, 1999 : 1) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการของการกำหนดคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งประกอบด้วยวิธีการหาข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจคุณค่าของโครงการ (program) ผลผลิต (product) วิธีการ (procedure) จุดมุ่งหมาย (objective) และประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ ซึ่งเป็นความหมายที่เน้นในเรื่องการตัดสินใจคุณค่าของโครงการโดยเฉพาะ

จากความหมายการประเมินโครงการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการแล้วนำมาประมวลวิเคราะห์ผล และนำผลลัพธ์ที่ได้มาใช้ในการตัดสินใจ โครงการดังกล่าวดีหรือไม่ อย่างไร ควรปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาในด้านใด ควรขยายหรือยกเลิกโครงการหรือไม่ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

### วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันไปตามเกณฑ์การจำแนกต่าง ๆ ดังนี้

พิตร ทองชั้น (2541 : 25-26) ได้สรุปวัตถุประสงค์การประเมินโครงการโดยจำแนกตามเกณฑ์การนำผลการประเมินไปใช้ดังนี้

1. ประเมินเพื่อการตัดสินใจโครงการ โครงการส่วนใหญ่ทั่ว ๆ ไปจัดให้มีการประเมินเพื่อวัตถุประสงค์นี้เป็นสำคัญ ผู้รับหน้าที่ตัดสินใจโครงการ คือ ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการอนุมัติโครงการ การตัดสินใจโครงการในลักษณะนี้มี 3 แนวทาง คือ

1.1 ตัดสินใจให้โครงการดำเนินต่อไป

1.2 ตัดสินใจให้โครงการจัดขึ้นเป็นงานประจำ แสดงว่าโครงการนั้นประสบผลสำเร็จ

1.3 ตัดสินใจให้โครงการนั้นยกเลิก หมายถึง โครงการนั้นอาจเกิดการล้มเหลวหรือหมดปัจจัยในการดำเนินการก็ได้

การตัดสินใจทั้ง 3 แนวทางนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ทำการประเมินสรุปรวบรวมผลการประเมินโครงการ รวมทั้งข้อเสนอแนะที่ได้ให้กับผู้บริหารเพื่อใช้เป็นข้อมูลตัดสินใจ การประเมินโครงการตามวัตถุประสงค์นี้ใช้วิธีการประเมินแบบสรุปรวบยอด (summative evaluation) เป็นหลัก

2. ประเมินเพื่อปรับปรุงโครงการ วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการตามแนวทางนี้ มักเกิดขึ้นกับโครงการที่ดำเนินการอยู่แล้ว แต่ไม่สามารถยุติลงได้ในทันทีเพราะเป็นโครงการสำคัญ ดังนั้นการประเมินเพื่อเน้นการปรับปรุงรูปแบบของโครงการจึงเป็นวิธีที่ดีที่สุด เพราะสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในระหว่างดำเนินการได้ เป็นการปรับส่วนย่อยเพื่อให้โครงสร้างส่วนรวมบรรลุเป้าหมาย การประเมินโครงการตามวัตถุประสงค์นี้ ใช้วิธีการประเมินเป็นระยะระหว่างการดำเนินโครงการ (formative evaluation)

3. ประเมินเพื่อวางแผนและกำหนดนโยบาย การประเมินแนวทางนี้เป็นการประเมินก่อนการลงมือปฏิบัติ ก่อให้เกิดประโยชน์ในการวางแผนและกำหนดนโยบายเพื่อให้การจัดทำโครงการเป็นไปด้วยความราบรื่น เป็นขั้นตอน และบรรลุเป้าหมาย

4. ประเมินเพื่อพัฒนาผลของโครงการ การประเมินแนวทางนี้มุ่งพัฒนาในขั้นตอนต่าง ๆ ของโครงการว่ามีปัญหาอย่างไร การแบ่งความรับผิดชอบในโครงการมีความเหมาะสมแล้วหรือไม่ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานแล้วส่งผลดีต่อโครงการอย่างไร การประเมินในด้านนี้ ได้แก่ การตรวจสอบผลผลิต การตรวจสอบคุณภาพการทำงาน การจัดวางงานต่าง ๆ เพื่อให้โครงการดำเนินงานได้ด้วยความราบรื่น สอดคล้อง และก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544 : 92-93) กล่าวว่า การประเมินโครงการมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อช่วยปรับปรุงพัฒนางานหรือโครงการต่าง ๆ
2. เพื่อตัดสินผลเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ของงานหรือโครงการต่าง ๆ
3. เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการหรืออนาคตของโครงการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
4. เพื่อกระตุ้นให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาพร พิศาลบุตร (2550 : 228) สรุปว่า การประเมินผลโครงการโดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์ในการประเมิน จำแนกตามแนวการปฏิบัติดังนี้

1. เพื่อศึกษาว่าวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่เริ่มต้นโครงการมีความเหมาะสมและเป็นเป้าหมายที่แท้จริงในปัจจุบันหรือไม่ เพียงใด
2. เพื่อค้นพบการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด
3. เพื่อพิจารณาหาเหตุผลของความสำเร็จ และความล้มเหลวของการปฏิบัติ
4. เพื่อแสดงถึงหลักการของแผนงานที่สัมฤทธิ์ผล
5. เพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้เทคนิคสำหรับเพิ่มประสิทธิภาพ
6. เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัยต่าง ๆ ที่จะมีขึ้นในระยะต่อไป
7. เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารสำหรับการปฏิบัติในระยะต่อไป

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550 : 8-10) สรุปว่า การประเมินโครงการมีวัตถุประสงค์เป้าหมาย 2 แนวทาง โดยจำแนกตามเกณฑ์ปรัชญาการประเมินดังนี้

1. ประโยชน์นิยม (utilitarianism) เป็นการประเมินตามแนวปรัชญาประโยชน์นิยม คือ นำผลการประเมินมาใช้เพื่อพัฒนาให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือสังคมให้มากที่สุด โดยนักประเมินมีหน้าที่เพียงเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อระบบการบริหารงาน การวางแผนการดำเนินโครงการ และการตัดสินใจในเชิงบริหาร การตัดสินใจเป็นหน้าที่ของผู้ใช้สารสนเทศ

2. พหุนิยม (pluralism) เป็นเป้าหมายของการประเมินในแนวทางปรัชญาพหุนิยม คือ การตัดสินใจคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ทำการประเมิน การประเมินจะเสร็จสิ้นลงอย่างสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อนักประเมินได้ตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมินแล้วตามความรู้ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของตน

จากวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินโครงการมีวัตถุประสงค์ตามเกณฑ์การจำแนก 4 แนวทางดังนี้ 1) การประเมินโครงการมีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ ได้แก่ การตัดสินใจโครงการ การปรับปรุงโครงการ การวางแผนกำหนดนโยบาย และการพัฒนากลไกโครงการ 2) การประเมินโครงการมีวัตถุประสงค์เฉพาะของแต่ละโครงการ 3) การประเมินโครงการมีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาการปฏิบัติงาน เช่น การหาเหตุผลความสำเร็จและความล้มเหลวของการปฏิบัติงาน 4) การประเมินโครงการมีวัตถุประสงค์การประเมินตามแนวปรัชญาการประเมิน คือ ประโยชน์นิยม และพหุนิยม

### ประโยชน์ของการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน เพราะข้อมูลที่ได้จากการประเมิน มีประโยชน์ต่อการวางแผน และการบริหารโครงการ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้รวบรวมประโยชน์ที่เกิดจากการประเมินโครงการโดยนักประเมินและนักการศึกษา พอสังเขปดังนี้

มัวร์ซุนด์ (Moursund อ้างถึงใน สำราญ มีแจ้ง, 2544 : 22) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินโครงการไว้ 2 ประการ คือ

1. เพื่อดูว่าการปฏิบัติงานตามโครงการนั้นจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด
2. เพื่อศึกษาดูว่าวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้แต่เดิมนั้นยังคงเป็นเป้าหมายที่แท้จริงในปัจจุบันและเป็นเป้าหมายที่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด

นอกจากประโยชน์ที่สำคัญ 2 ประการที่มัวร์ซุนด์ (Moursund) กล่าวมาแล้ว สำราญ มีแจ้ง (2544 : 22-24) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินโครงการเพิ่มเติมไว้ดังต่อไปนี้

1. ช่วยอธิบายหรือกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของงานให้ชัดเจนขึ้น เพื่อเป็นมาตรฐานที่ชัดเจนสะดวกต่อการวัดและประเมิน เป็นการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนขึ้น
2. ช่วยให้แผนงานในระดับสูงบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นการประเมินเพื่อช่วยให้โครงการบรรลุเป้าหมายย่อมช่วยให้การพัฒนาตามแผนในระดับสูงขึ้นไปได้ด้วย
3. เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากโครงการนั้น
4. ช่วยให้ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์เต็มที่ ทั้งนี้เพราะผลการประเมินทำให้ทราบว่าทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด คำนวณต่อการดำเนินการต่อไปหรือไม่
5. ช่วยในการควบคุมคุณภาพของงาน ไม่ใช้การควบคุมบังคับ แต่เป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงงาน การเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ และกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

สมคิด พรหมจ้อย (2550 : 37-38) ได้สรุปประโยชน์ของการประเมินโครงการไว้ดังนี้

1. ช่วยให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนงานและโครงการ ตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ รวมทั้งความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ
2. ช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน
3. ช่วยในการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินโครงการ
4. ช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจว่าจะดำเนินโครงการต่อหรือขยายการดำเนินงานในระยะต่อไป หรือยกเลิกโครงการ

5. ช่วยให้ได้ข้อมูลที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการว่าเป็นอย่างไร คำนึงค่ากับการลงทุนหรือไม่

6. เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพราะการประเมินโครงการด้วยตนเองจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบผลการดำเนินงาน จุดเด่น จุดด้อย รวมทั้งสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สอดคล้องกับ สุภาพร พิศาลบุตร (2550 : 229) ที่ได้สรุปประโยชน์ของการประเมินโครงการดังนี้

1. เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนงานอย่างต่อเนื่อง
2. เพื่อการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
3. ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศของผู้บริหารในการตัดสินใจดำเนินโครงการในระยะต่อไป
4. สร้างความรอบคอบในการปฏิบัติมากขึ้น โดยเฉพาะโครงการที่มีการลงทุนมาก
5. เพื่อนำผลจากการประเมิน ปัญหา อุปสรรค หรือข้อบกพร่องไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
6. เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากโครงการนั้น
7. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ เนื่องจากการประเมินผลเป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงงานและวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น

จากประโยชน์ของการประเมินโครงการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าการประเมินโครงการทำให้ได้ข้อมูลสำหรับนำไปใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### การจัดกลุ่มการประเมินโครงการ

นักประเมินหลายท่านได้จัดกลุ่มการประเมินเพื่อให้เข้าใจง่าย และสามารถนำมาปรับใช้ได้เหมาะสมดังนี้

พอฟแฮม (Popham, 1975 : 22-42) ได้แบ่งกลุ่มการประเมินโครงการดังต่อไปนี้

1. กลุ่มที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (goal-attainment models) โดยการประเมินจะให้คุณค่ามากน้อยเพียงใดนั้น ให้พิจารณาจากจุดมุ่งหมายที่บรรลุผลสำเร็จเป็นหลัก
2. กลุ่มการตัดสินคุณค่าโดยใช้เกณฑ์ภายใน (judgmental models emphasizing intrinsic criteria) เป็นรูปแบบที่ปฏิบัติกันอยู่ทั่วไปในการประเมินทางการศึกษา เช่น การรับรองวิทยฐานะของโรงเรียน ซึ่งผู้ประเมินได้ตั้งมาตรฐานเอาไว้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนควรมีมาตรฐานถึงระดับใด

3. กลุ่มการตัดสินคุณค่าโดยเกณฑ์ภายนอก (judgemental models emphasizing extrinsic criteria) การตัดสินคุณค่าจะอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตัดสินคุณค่านั้น ๆ

4. กลุ่มที่ช่วยในการตัดสินใจ (decision-facilitation models) เป็นกลุ่มการประเมินที่ช่วยในการหาข้อมูล เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารในการดำเนินงานของโครงการ

สำราญ มีแจ้ง (2544 : 90-91) ได้แบ่งกลุ่มการประเมินโครงการโดยใช้เกณฑ์ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านความผูกพันกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ได้แก่ แบบจำลองการประเมินตามวัตถุประสงค์ของโครงการ (goal-oriented evaluation model) และแบบจำลองการประเมินอิสระจากวัตถุประสงค์ของโครงการ (goal-free evaluation model)

2. ด้านการกำหนดขอบข่ายของสิ่งที่จะมาประเมิน ได้แก่ แบบจำลองการประเมินโครงการทุกส่วนประกอบของโครงการตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ (formative and summative evaluation) และแบบจำลองการประเมินเพียงบางส่วนของโครงการ เช่น การประเมินเป็นระยะเพื่อทราบความก้าวหน้าในการปรับปรุงโครงการ (formative evaluation)

3. ด้านการวางแผน (design)

4. ด้านการใช้เทคนิควิธีการจัดกระทำกับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง และการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ตลอดจนแนวทางการสรุปตัดสินผลประเมิน เช่น การประเมินด้วยการใช้เทคนิควิจัยเชิงทดลอง (experimental design) การประเมินด้วยการใช้เทคนิควิจัยธรรมชาติ (naturalistic design) โดยการสังเกตทุกอย่างที่เกิดขึ้นอย่างไม่มีจุดเน้น วิเคราะห์ข้อมูลทุกอย่างโดยการเชื่อมโยงเหตุผลตามหลักตรรกศาสตร์ แล้วทำการสรุปผล

สมคิด พรหมจ้อย (2550 : 50) ได้จัดกลุ่มการประเมินโดยทั่วไปเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (objective based model) เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวัง หรือจุดมุ่งหมายเป็นหลัก โดยตรวจสอบว่าผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ Tyler, Cronbach และ Kirkpatrick

2. กลุ่มการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (judgemental evaluation model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ สำหรับกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าของโครงการนั้น ๆ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ Stake, Scriven และ Provus

3. กลุ่มการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (decision oriented evaluation model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ Welch, Stufflebeam และ Alkin

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2553 : 63-65) ได้จัดกลุ่มการประเมินออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ

1. กลุ่มการประเมินเพื่อการตัดสินใจ (decision oriented evaluation) ใช้การประเมินที่เป็นระบบ โดยมีขั้นตอนการประเมินที่ครบวงจร ซึ่งให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจที่เหมาะสม

2. กลุ่มการประเมินเพื่อการตัดสินใจคุณค่า (value oriented evaluation) นักประเมินกลุ่มนี้เห็นว่า การประเมินเป็นการให้คุณค่า โดยให้ความสำคัญกับผลผลิตที่เกิดจากโครงการทั้งหมด รวมทั้งสามารถตัดสินใจคุณค่าได้อย่างเหมาะสมและตรงตามผลการประเมินที่แท้จริง ไม่ว่าผลการประเมินจะเป็นดังที่คาดหวังหรือไม่ก็ตาม

จากแนวคิดการจัดกลุ่มการประเมินที่ได้กล่าวมาแล้วในเบื้องต้น สามารถสรุปได้ว่า การจัดกลุ่มการประเมินใช้หลักในการจัดแบ่งกลุ่มได้ 3 กลุ่มดังนี้ 1) กลุ่มที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก เป็นกลุ่มการประเมินในแนวทางที่เน้นการตรวจสอบผลผลิตภายหลังการปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงานว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ 2) กลุ่มที่เน้นการตัดสินใจคุณค่า กลุ่มการประเมินในแนวทางนี้เน้นการประเมินเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ สำหรับนำมาใช้ในการวินิจฉัยคุณค่าของโครงการ 3) กลุ่มที่เน้นการตัดสินใจ เป็นกลุ่มการประเมินเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ

### ความหมายของรูปแบบการประเมินโครงการ

นักวิชาการด้านการประเมินโครงการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินไว้ดังนี้

แนดเลอร์ (Nadler, 1980 : 72-90) ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบการประเมินโครงการ หมายถึง การนำทฤษฎี แนวทาง และกรอบแนวคิดมาพัฒนา เพื่อให้ง่ายต่อการแปลความหมายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้

روبบิน (Robbin, 1993 : 44) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่เป็นนามธรรม ที่ทำให้เข้าใจปรากฏการณ์หรือความจริงได้ง่ายขึ้น ซึ่งรูปแบบทั่วไปต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ วัตถุประสงค์ ตัวแปร องค์ประกอบหรือสาระเนื้อหา และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร องค์ประกอบหรือสาระเนื้อหาดังกล่าว

รัตนะ บัวสนธ์ (2550 : 25) ได้แสดงความคิดเห็นว่า รูปแบบการประเมิน หมายถึง การถ่ายทอดแบบ หรือภาพจำลองของทฤษฎีการประเมิน ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบระหว่างส่วนหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน รูปแบบการประเมินจึงไม่ใช่รายละเอียดหรือ

สิ่งที่สมบูรณ์เป็นจริงเกี่ยวกับการประเมิน หากแต่รูปแบบการประเมินจะช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินได้อย่างเป็นระบบ

สมคิด พรหมจ้อย (2550 : 49) ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบการประเมินโครงการ คือ กรอบความคิดหรือแบบแผนในการประเมิน ที่แสดงให้เห็นถึงรายการที่ควรประเมินหรือกระบวนการของการประเมิน ในการประเมินโครงการใดโครงการหนึ่งนั้น เราควรพิจารณาประเมินเรื่องใดบ้าง ในขณะเดียวกันบางรูปแบบอาจจะมีการเสนอแนะด้วยว่า ในการประเมินแต่ละรายการแต่ละเรื่อง ควรพิจารณาหรือตรวจสอบอย่างไร ซึ่งเป็นลักษณะการเสนอแนะวิธีการ

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2553 : 27) ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง วิธีการที่บุคคลได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ จินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่อง หรือสมการทางคณิตศาสตร์ ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และสามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับ ภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

จากความหมายของรูปแบบการประเมินที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่ารูปแบบการประเมิน หมายถึง สิ่งที่บุคคลสร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวความคิด ทฤษฎี และประสบการณ์ จากนั้นนำมาถ่ายทอดเป็นขั้นตอนหรือกรอบความคิดที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการประเมินที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงเบื้องต้นของการประเมิน เช่น รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย หรือรูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ เป็นต้น โดยนักประเมินได้คิดค้นและพัฒนา รูปแบบการประเมินซึ่งอาจเรียกว่า หุ่นจำลองการประเมินแบบจำลองการประเมิน หรือโมเดล เป็นต้น

### **แนวคิดและรูปแบบการประเมินโครงการ**

การประเมินหรือรูปแบบการประเมินโครงการมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน บางโครงการเน้นการประเมินประสิทธิผล บางโครงการเน้นประสิทธิภาพหรือคุณค่าของโครงการ หรือเน้นความสอดคล้องความคุ้มค่า ซึ่งจุดเน้นการประเมินที่แตกต่างกันนี้เองที่ก่อให้เกิดรูปแบบการประเมินที่แตกต่างกันดังนี้

แนวคิดและรูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler's Rationale and Model of Evaluation)

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542 : 4) กล่าวว่า รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ จัดเป็นแนวคิดของการประเมินในระดับชั้นเรียน โดยไทเลอร์มีความเห็นว่า การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะมีส่วนช่วยอย่างมากในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ทั้งนี้ไทเลอร์ได้เริ่มต้นการนำเสนอแนวความคิดทางการประเมิน โดยยึดกระบวนการของการจัดการเรียน



การสอนเป็นหลัก กล่าวคือ ไทเลอร์ได้นิยามว่า กระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่มุ่งจัดขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงปรารถนาให้ตัวของผู้เรียน ด้วยเหตุนี้จุดเน้นของการเรียนการสอนจึงขึ้นอยู่กับการณ์ที่ผู้เรียนจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังการสอน ดังนั้นเพื่อให้การสอนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวผู้เรียนตามที่มุ่งหวัง กระบวนการดังกล่าวควรมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 ต้องมีการระบุหรือกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนลงไปว่า เมื่อสิ้นสุดการจัดการเรียนการสอนแล้วผู้เรียนควรเกิดพฤติกรรมใด หรือสามารถทำอะไรได้บ้าง ลักษณะของวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนดังกล่าวนี้ ควรมีจุดเน้นอยู่ที่การกำหนดพฤติกรรมซึ่งสังเกตเห็นได้โดยชัดเจน หรือที่เรียกว่า วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

ขั้นที่ 2 ต้องระบุต่อไปว่า จากวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ดังกล่าวนี้ มีเนื้อหาใดบ้างที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ หรือมีสาระใดบ้างที่เมื่อผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แล้วจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในขั้นที่ 1

ขั้นที่ 3 หารูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาซึ่งผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ตามที่ระบุไว้ในขั้นที่ 2

ขั้นที่ 4 หามาตรการในการตรวจสอบหลังจากสิ้นสุดการจัดการเรียนการสอนว่าผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในข้อใดบ้าง และมีวัตถุประสงค์ข้อใดบ้างที่ผู้เรียนยังไม่เกิดการเรียนรู้ แนวคิดดังกล่าวนี้เป็นแนวคิดในช่วงต้น ๆ ของไทเลอร์ ต่อมาไทเลอร์ได้สร้างวงจรของวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลขึ้น ซึ่งเขียนเป็นรูปแบบพื้นฐานได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 ตัวอย่างขั้นตอนในการจัดการเรียนการสอนของครู

ที่มา : เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542 : 5)

จากรูปแบบดังกล่าวจะเห็นว่า หัวลูกศรจะชี้ไปยังทั้งสองทิศทางของทุกองค์ประกอบ มีความหมายว่า ในการจัดการเรียนการสอนนั้นตามทัศนะของไทเลอร์แล้ว องค์ประกอบทั้ง 3 คือ

1) วัตถุประสงค์ 2) การจัดการเรียนการสอน และ 3) การประเมินผลผู้เรียน จะต้องดำเนินการให้ประสานสัมพันธ์กันไปเสมอ

โดยสรุปก็คือ การประเมินในความเห็นของไทเลอร์ จึงหมายถึงการเปรียบเทียบสิ่งที่ผู้เรียนสามารถกระทำได้จริงหลังจากที่ได้จัดการเรียนการสอนแล้ว กับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมซึ่งได้กำหนดขึ้นไว้ก่อนที่จะจัดการเรียนการสอนนั้น ๆ จากแนวคิดพื้นฐานด้านหลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการประเมินการเรียนการสอนดังกล่าว ไทเลอร์จึงได้เสนอโมเดลการประเมินขึ้น เรียกว่า “Tyler’s Goal Attainment Model” ซึ่งเป็นโมเดลที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลักในการประเมินความสำเร็จของโครงการ โดยการตรวจสอบผลผลิตของโครงการว่าได้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

#### แนวคิดและรูปแบบการประเมินของครอนบาค (Cronbach’s Concepts and Model)

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542 : 7) กล่าวว่า ครอนบาคนิยามการประเมินตามทัศนะของตนไว้ว่า “การประเมิน” เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล และการใช้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมทางการศึกษา คำว่า “โปรแกรม” ในความหมายของครอนบาค ใช้ได้ทั้งในความหมายที่กว้าง เช่น การจัดวางแผนแจกจ่ายสื่อการเรียนระดับประเทศ การวางแผนการสอนของโรงเรียนแห่งหนึ่ง ๆ หรือการวางแผนการเรียนให้กับนักเรียนคนหนึ่ง ๆ ทั้งนี้ในส่วนของการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานั้น ครอนบาคได้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การตัดสินใจเพื่อการปรับปรุงรายวิชา เช่น การปรับแผนการสอน ตลอดจนการเลือกใช้สื่อการสอนแบบใหม่
2. การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนเป็นรายบุคคล เช่น การจัดกลุ่มนักเรียนให้เหมาะสมกับความสามารถ รวมทั้งการจัดสอนซ่อมหรือสอนเสริม
3. การจัดการบริหารในโรงเรียน เช่น การพัฒนาระบบคุณภาพของโรงเรียน รวมทั้งการคัดเลือกหรือการพัฒนาคุณภาพของครู การตัดสินใจเพื่อการปรับปรุงรายวิชาที่มีจุดเน้นที่สำคัญอยู่ตรงการตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน รวมทั้งการหาจุดหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่ควรมีการปรับปรุงหรือพัฒนา

ครอนบาคมีความเห็นว่า การประเมินนั้นไม่ควรกระทำโดยใช้แต่แบบทดสอบเพียงประการเดียว แต่ควรมีมาตรการอื่นประกอบด้วย โดยได้เสนอแนวทางการประเมินเพิ่มเติมไว้อีก 4 แนวทาง คือ

1. การศึกษากระบวนการ (process studies) ได้แก่ การศึกษาภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เช่น การที่นักเรียนทำแบบฝึกหัดไม่ถูกต้อง การสังเกตผลการใช้สื่อ การซักถามนักเรียนขณะดำเนินการสอน หรือขณะให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นเหล่านี้สามารถจะนำมาเป็นข้อมูลที่ใช้เพื่อการพัฒนาหรือปรับปรุงรายวิชาได้เป็นอย่างดี

2. การวัดศักยภาพของผู้เรียน (proficiency measurement) ครอนบาคได้ให้ความสำคัญต่อคะแนนรายข้อมากกว่าคะแนนจากแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยให้ทัศนะว่าคะแนนจากแต่ละข้อจะชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้แล้วและสิ่งที่ควรจะพัฒนาต่อไป ด้วยเหตุนี้ครอนบาคจึงให้ความสำคัญต่อการสอบเพื่อวัดสมรรถภาพของผู้เรียนระหว่างการเรียนการสอนว่ามีความสำคัญมากกว่าการสอบประจำปลายภาคเรียนหรือการสอบปลายปี

3. การวัดทัศนคติ (attitude measurement) ครอนบาคให้ทัศนะว่า การวัดทัศนคติเป็นผลที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนส่วนหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญเช่นกัน การวัดทัศนคติอาจทำได้หลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถาม และอื่น ๆ

4. การติดตามผล (follow-up studies) เป็นการติดตามผลการทำงานหรือภาวะการเลือกศึกษาต่อในสาขาต่าง ๆ รวมทั้งการให้บุคคลที่เรียนในระดับชั้นพื้นฐานที่ผ่านมาแล้วได้ประเมินถึงข้อดีและข้อจำกัดของวิชาต่าง ๆ ว่าควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อช่วยในการพัฒนาหรือปรับปรุงรายวิชาเหล่านั้นต่อไป เมื่อสรุปแนวคิดของครอนบาคข้างต้นแล้ว จะเห็นว่าครอนบาคมีความเชื่อว่าการประเมินที่เหมาะสมนั้นต้องพิจารณาหลาย ๆ ด้านดังที่กล่าวมาแล้ว 4 ประการ ครอนบาคจึงได้เสนอโมเดลการประเมินที่เรียกว่า “Cronbach’s Goal & Side Effect Attainment Model” เพื่อนำมาใช้สำหรับการประเมินโครงการด้านการเรียนการสอน โดยเน้นว่าการประเมินโครงการด้านการเรียนการสอนนั้นไม่ควรประเมินเฉพาะแต่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เท่านั้น แต่ควรประเมินหรือตรวจสอบผลข้างเคียงของโครงการด้วย ครอนบาคยังมีความเห็นเพิ่มเติมอีกว่า หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการประเมินโครงการด้านการเรียนการสอนก็คือ การค้นหาข้อบกพร่องของโครงการเพื่อจะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

แนวคิดและรูปแบบการประเมินของสคริฟเวน (Scriven’s Evaluation Ideologies and Model)

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542 : 11) กล่าวว่า สคริฟเวนได้นิยามไว้ว่า “การประเมิน” เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูล การตัดสินใจเลือกใช้เครื่องมือ เพื่อเก็บข้อมูลและการกำหนดเกณฑ์ประกอบในการประเมิน เป้าหมายสำคัญของการประเมินก็คือการตัดสินคุณค่าให้กับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการจะประเมิน สคริฟเวนได้จำแนกประเภทและบทบาทของการประเมินออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การประเมินระหว่างดำเนินการ (formative evaluation) เป็นบทบาทของการดำเนินงานกิจกรรมหรือโครงการใด ๆ ที่บ่งชี้ถึงข้อดีและข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานนั้น ๆ ผลจากการประเมินดังกล่าวนี้ สามารถจะนำไปใช้เพื่อการพัฒนางานดังกล่าวให้ดีขึ้น จึงอาจเรียกการประเมินประเภทนี้ว่า เป็นการประเมินเพื่อการปรับปรุง

2. การประเมินผลรวม (summative evaluation) เป็นบทบาทของการประเมินเมื่อกิจกรรมหรือโครงการใด ๆ สิ้นสุดลง เพื่อเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณค่าความสำเร็จของโครงการนั้น ๆ รวมทั้งนำเอาความสำเร็จหรือแนวทางที่ดีไปใช้กับงานหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในโอกาสต่อไป จึงอาจเรียกการประเมินประเภทนี้ว่า เป็นการประเมินสรุปรวม

นอกจากนี้ สคริฟเวนยังได้เสนอสิ่งที่ต้องประเมินออกเป็นส่วนสำคัญอีก 2 ส่วน คือ

1. การประเมินเกณฑ์ภายใน (intrinsic evaluation) เป็นการประเมินในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของเครื่องมือใด ๆ ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล รวมทั้งคุณภาพของคุณลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ เช่น เป้าหมาย โครงสร้าง วิธีการ ตลอดจนทัศนคติของบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินโครงการ ความเชื่อถือจากสาธารณชน และข้อมูลอื่น ๆ ในอดีตที่เกี่ยวข้องกับโครงการนั้น ๆ การประเมินในส่วนนี้ถือว่ามีความสำคัญมาก ข้อที่น่าสังเกตคือการประเมินเกณฑ์ภายในจะไม่สนใจถึงผลผลิตหรือผลกระทบที่มีต่อผู้รับบริการของโครงการ ตัวอย่างเกณฑ์ภายในของโครงการ เช่น โครงการพัฒนาหลักสูตรก็จะเกี่ยวข้องกับเป้าหมายของหลักสูตร ความเหมาะสมของเนื้อหา ระบบการจัดการเรียนการสอน วิธีการให้คะแนน ทัศนคติของผู้บริหารและครูที่มีต่อโครงการ เป็นต้น

2. การประเมินความคุ้มค่า (payoff evaluation) เป็นการประเมินในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของโครงการ ทฤษฎี หรือสิ่งอื่น ๆ ของโครงการ แต่เป็นการประเมินในส่วนซึ่งเป็นผลที่ดีต่อผู้รับบริการจากการดำเนินโครงการ เช่น ผลที่ได้จากคะแนนสอบ หรือผลการปฏิบัติงานของผู้รับบริการจากการดำเนินโครงการ หรือผลกระทบต่อด้านสุขภาพอนามัยของผู้รับบริการ การประเมินความคุ้มค่าควรให้ความสนใจเกี่ยวกับผลของโครงการที่ให้แก่ผู้รับบริการ จึงจัดว่าเป็นการตัดสินคุณค่าของโครงการโดยอิงเกณฑ์ภายนอก (extrinsic criteria) สคริฟเวนยังกล่าวถึงการประเมินทั้งสองส่วนข้างต้นว่า ควรให้ความสำคัญต่อการประเมินเกณฑ์ภายใน แต่ขณะเดียวกันนักประเมินก็ต้องตรวจสอบผลผลิตในเชิงสัมพันธ์ของตัวแปร ระหว่างกระบวนการกับผลผลิตอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นด้วย

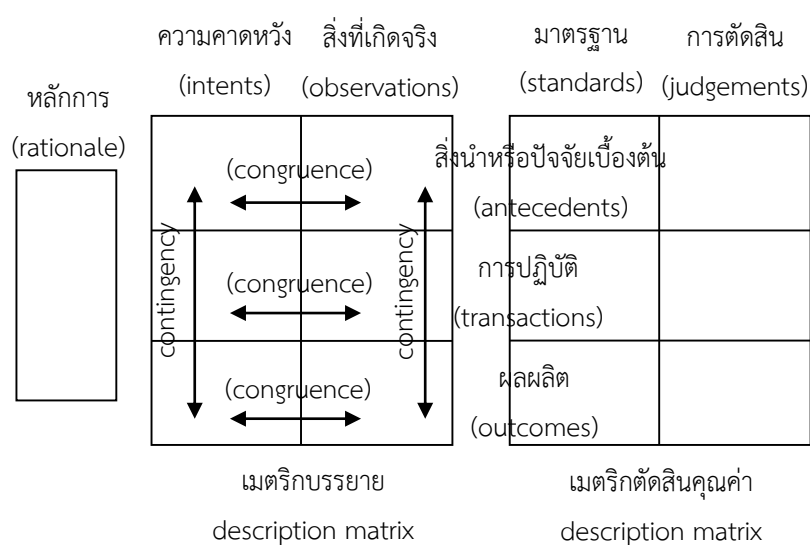
แนวคิดทางการประเมินของสคริฟเวนในระยะต่อมา ได้พัฒนาไปจากแนวคิดเดิมของการประเมินที่ยึดตามวัตถุประสงค์แต่เพียงอย่างเดียวมาเป็นการประเมินที่มุ่งเน้นถึงผลผลิตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรม หรือโครงการใด ๆ ในทุก ๆ ด้าน โดยให้ความสนใจต่อผลผลิตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากโครงการและผลกระทบหรือผลพลอยได้ ทำให้มีการแบ่งประเภทของการประเมินตามแนวคิดของสคริฟเวนออกได้เป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. การประเมินที่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (goal-based evaluation) ดังแนวคิดแรก ๆ ของสคริฟเวนที่กล่าวมาแล้ว

2. การประเมินที่ไม่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (goal-free evaluation) ไม่ได้หมายความว่า จะไม่ประเมินผลที่เกิดขึ้นจากวัตถุประสงค์ของโครงการนั้น ๆ แต่มีความหมายว่าผลที่เกิดขึ้นจากการ ทำโครงการหรือกิจกรรมใด ๆ นั้น เป็นเพียงส่วนหนึ่งของผลอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นด้วยแนวคิดดังกล่าวนี้ ได้รับคำวิจารณ์ทั้งในทางสนับสนุนและไม่สนับสนุน ในทางสนับสนุนมีความเห็นว่า แนวคิดการ ประเมินในลักษณะนี้ทำให้นักประเมินมองผลงานในทัศนะที่กว้าง สามารถทราบผลทุก ๆ ส่วนที่ เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรมหรือโครงการใด ๆ ซึ่งย่อมจะส่งผลดีในการทำงานหรือในการวางแผนงาน ต่าง ๆ ส่วนในทางที่ไม่สนับสนุนนั้นจะมีจุดโต้แย้งหลักไปในด้านวิธีการ หรือมีความเห็นว่าในทาง ปฏิบัติคงยากที่จะติดตามผลการประเมินใด ๆ ที่เกิดขึ้นให้ครบทั้งหมดได้ นอกจากนั้นมาตรการและ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินให้ครอบคลุมผลทุก ๆ ด้านที่เกิดขึ้นก็ย่อมยากที่จะกำหนด หรือระบุ แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินให้บรรลุหลักการ

แนวคิดและรูปแบบการประเมินของสเตก (Stake's Concepts and Model of Evaluation)

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542 : 14) ได้กล่าวถึงแนวคิดและรูปแบบการประเมินของ สเตก (Stake's Concepts and Model of Evaluation) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่งเพื่อนำมาจัดให้เป็นระบบระเบียบ และมีความหมายในการประเมิน โดยสเตกได้สร้าง แบบจำลองทางความคิดเกี่ยวกับการประเมินขึ้นเรียกว่า โมเดลเคาน์ทิแนนซ์ (Stake's Countenance Model) มีโครงสร้างต่อไปนี้



ภาพที่ 2.3 โมเดลเคาน์ทิแนนซ์ของสเตก (Stake's Countenance Model)

ที่มา : เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542 : 14)

โมเดลตามความคิดของสเตกนั้นมีมิติทางการประเมินอยู่ 2 มิติ คือ

1. มิติในแนวตั้ง

1.1 สิ่งนำ (antecedents) “สิ่งนำ” หมายถึง ภาวะของสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ก่อนที่จะมีกิจกรรม หรือการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งตามมา เช่น ในเรื่องของการเรียนการสอนก็จะหมายถึง ภูมิหลัง ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเดิมของนักเรียน เป็นต้น

1.2 การปฏิบัติ (transaction) “การปฏิบัติ” หมายถึง ภาวะของการกระทำการเคลื่อนไหวหรือการจัดกิจกรรมใด ๆ ตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของงานในโครงการนั้น ๆ เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับครูและนักเรียน

1.3 ผลผลิต (outcomes) “ผลผลิต” หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการที่มีภาวะของการกระทำในโครงการ เช่น ในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน ผลผลิตที่คาดหวัง หมายถึงการที่นักเรียนเกิดการเรียนรู้ มีทัศนคติที่ดี มีความสามารถ มีทักษะ หลังจากที่ได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปแล้ว

2. มิติในแนวนอน

2.1 ส่วนของการบรรยาย หมายถึง ภาวะที่เกิดขึ้นจริงหรือต้องการจะให้เกิดขึ้น โดยสามารถสังเกตได้ ภาวะในส่วนของการบรรยายนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนย่อย คือ

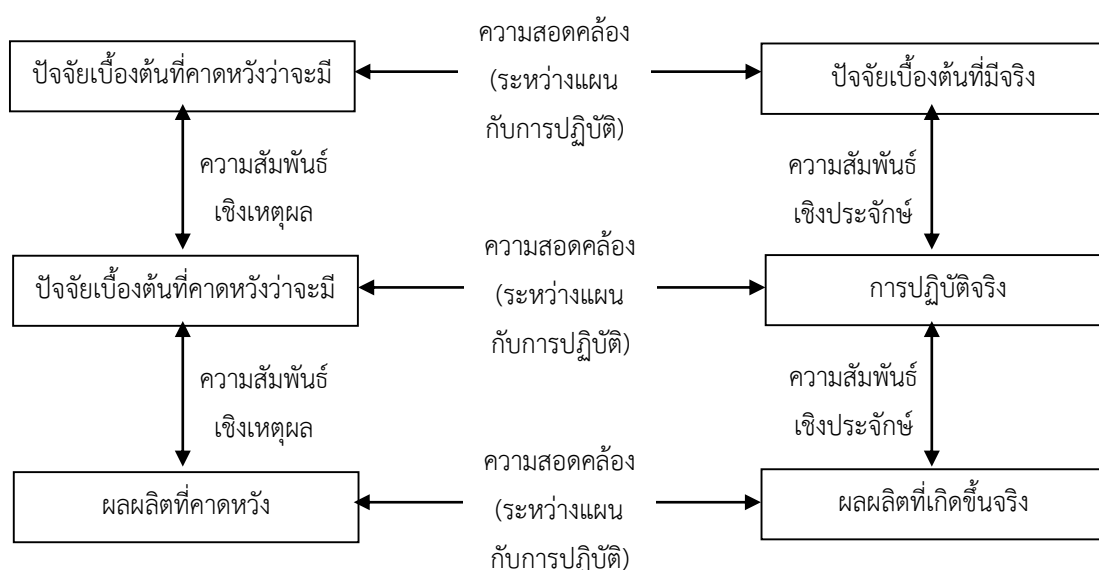
2.1.1 ความมุ่งหมายหรือความประสงค์ที่คาดหวังหรือที่วางแผนไว้เพื่อต้องการให้เกิดขึ้น

2.1.2 ผลหรือสิ่งที่สังเกตได้จริง

2.2 ส่วนของการตัดสิน หมายถึง ภาวะของการตัดสินใจเชิงประเมิน ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนย่อย คือ

2.2.1 เกณฑ์ ได้แก่ ภาวะที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เทียบกับปรากฏการณ์ใด ๆ ที่สังเกตได้ และเพื่อระบุว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นมีคุณภาพระดับใด

2.2.2 การเลือกตัดสินใจ ได้แก่ ผลที่เกิดจากการนำเอาเหตุการณ์ หรือปรากฏการณ์ใด ๆ ที่เกิดขึ้นมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ภาวะของ contingency และ congruence สเติกใช้คำว่า “contingency” ในความหมายที่เป็นความต่อเนื่องเชิงสัมพันธ์ในแนวดิ่ง ซึ่งหมายถึง “ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล” (logical contingency) และ “ความสัมพันธ์เชิงประจักษ์” (empirical contingency) จากภาวะของปัจจัยเบื้องต้นกับภาวะปฏิบัติการ และผลผลิตที่คาดหวังตามลำดับ ส่วนคำว่า “congruence” ใช้ในความหมายที่เป็นความสอดคล้องระหว่างภาวะของความคาดหวังกับ ภาวะที่เกิดขึ้นจริงซึ่งเป็นความสอดคล้องในแนวนอน และเป็นความสัมพันธ์เชิงประจักษ์ สเติกได้เขียนโมเดลที่แสดงความหมายของคำว่า “contingency” และ “congruence” ในเมตริกบรรยาย ดังนี้



ภาพที่ 2.4 แบบจำลองแสดงการประเมินความต่อเนื่องเชิงสัมพันธ์และความสอดคล้อง

ที่มา : เยาวดี ราชย์กุล วิบูลย์ศรี (2542 : 16)

เมตริกการตัดสินคุณค่า ประกอบด้วยมาตรฐานการตัดสิน 3 ประการคือ 1) ปัจจัยเบื้องต้น 2) การปฏิบัติ และ 3) ผลผลิต นักประเมินต้องหามาตรฐานแต่ละส่วนแล้วตัดสินคุณค่า

โดยการเปรียบเทียบกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ดังตัวอย่างการประเมินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนต่อไป



ภาพที่ 2.5 ตัวอย่างการประเมินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนตามโมเดลของสเตก  
ทิม่า : เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542 : 17)

นอกจากแนวคิดตามรูปแบบการประเมินดังกล่าวข้างต้นแล้ว สเตกได้เสนอแนวคิดการประเมินที่สนับสนุนมิติทัศน์ของการประเมินในรูปแบบที่ไม่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักของสคริปต์เวนด์ด้วยโดยเรียกว่า การประเมินตอบสนอง (responsive evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินที่ต้องอาศัยการบรรยายและตีความข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบจากการสังเกตกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง และค้นหาคุณค่าจากความเห็นที่แตกต่างกันของบุคคลต่าง ๆ เน้นกระบวนการประเมินเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่เกี่ยวกับโครงการ ด้วยการกำหนดประเด็นองค์ประกอบที่สำคัญ และอธิบายจุดเด่นจุดด้อย หรือจุดบกพร่องที่สัมพันธ์กับประเด็นเหล่านั้น และทุกลักษณะของสิ่งที่ถูกประเมินควรได้รับการพิจารณาด้วยกันตั้งแต่เริ่มต้นโดยไม่มีองค์ประกอบใดที่คิดว่าสำคัญกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่ว่า



จะเป็นเป้าหมาย แหล่งทรัพยากร กระบวนการ หรือผู้ร่วมโครงการ ฯลฯ นั่นคือ การประเมินจะต้องดูผลผลิตที่มีคุณค่าทั้งหมดควบคู่กันไป สเตกยังได้เสนอแนะแนวทางการประเมินที่ไม่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักกว่าประกอบด้วยกระบวนการประเมินอย่างมีระบบดังนี้

1. พุดคุยกับบุคลากรและผู้รับบริการที่เกี่ยวข้องกับโครงการ
2. กำหนดขอบเขตของโครงการ
3. ศึกษาทบทวนกิจกรรมทั้งหมดของโครงการ
4. ค้นหาจุดมุ่งหมายและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับโครงการ
5. รวบรวมประเด็นและปัญหาต่าง ๆ ที่น่าจะประเมิน
6. กำหนดข้อมูลที่จะเป็นตามประเด็นปัญหาที่กำหนด
7. คัดเลือกผู้สังเกต ผู้ตัดสินใจ และเครื่องมืออย่างที่กำหนด
8. สังเกตข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งนำเข้าหรือปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการปฏิบัติ รวมทั้งผลผลิต

ของโครงการ

9. เตรียมการพรรณนาและกรณีศึกษา
10. ชี้ประเด็นปัญหาของผู้เกี่ยวข้อง
11. เตรียมและนำเสนอรายงานการประเมินฉบับสมบูรณ์อย่างเป็นทางการ

อย่างไรก็ตาม เหตุการณ์ต่าง ๆ ตามกระบวนการที่กล่าวมาข้างต้นนั้นไม่จำเป็นจะต้องดำเนินการตามลำดับเสมอไป ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ที่เอื้ออำนวยได้มากหรือน้อยตามควรแก่กรณี

#### แนวคิดการประเมินของอัลคิน (Alkin's Concept of Evaluation)

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542 : 18) กล่าวว่า อัลคินได้นิยามว่า “การประเมิน” คือ กระบวนการของการคัดเลือกประมวลข้อมูล และการจัดระบบสารสนเทศที่มีประโยชน์ เพื่อเสนอต่อผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ หรือเพื่อกำหนดทางเลือกในการทำกิจกรรมหรือโครงการใด ๆ อัลคินได้แบ่งการประเมินออกเป็น 5 ส่วน คือ

1. การประเมินเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ การประเมินส่วนนี้เป็นการประเมินที่เกิดขึ้นก่อนที่จะทำกิจกรรมหรือโครงการใด ๆ เป็นการประเมินเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการหรือเพื่อกำหนดเป้าหมายของโครงการให้สอดคล้องกับภาวะความต้องการที่เป็นอยู่
2. การประเมินเพื่อการวางแผนโครงการ การประเมินส่วนนี้เป็นการประเมินเพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมในการที่จะวางแผนให้การดำเนินงานในโครงการนั้น ๆ ได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. การประเมินขณะกำลังดำเนินโครงการ การประเมินส่วนนี้จะเน้นถึงการพิจารณาขั้นตอนการทำงานว่าเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้หรือไม่ หรือได้ดำเนินการไปตามขั้นตอนที่ควรจะเป็นเพียงใด

4. การประเมินเพื่อการพัฒนา งาน การประเมินส่วนนี้เป็นการประเมินเพื่อค้นหา รูปแบบแนวทางหรือข้อเสนอแนะใด ๆ ในการที่จะทำให้งานที่กำลังดำเนินการอยู่นั้นมีประสิทธิภาพ มากที่สุด

5. การประเมินเพื่อรับรองผลงาน และเพื่อการยุบ ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการ การประเมินส่วนนี้เป็นการประเมินภายหลังการดำเนินงานตามโครงการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบ ผลที่ได้กับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งการประมวผล ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้กับโครงการต่อไป และเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการที่จะยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการในช่วงระยะเวลาต่อไป ด้วย

จากแนวคิดหลักตามรูปแบบการประเมินของอัลคินนั้น จะเห็นว่าเป็นการประเมินเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ โดยมีนักประเมินทำหน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการหา และการเตรียมข้อมูล รวมทั้งสรุปและรายงานให้ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจได้ทราบเพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสม นับว่าเป็น การประเมินที่มีระบบ คือมีการประเมินการวางแผนโครงการเพื่อช่วยให้ได้วิธีการที่บรรลุวัตถุประสงค์ ของโครงการ มีการประเมินการดำเนินโครงการเพื่อหาทางปรับปรุงจากการตรวจสอบ และสุดท้ายคือ การประเมินเพื่อรับรองโครงการ อย่างไรก็ตาม แนวคิดดังกล่าวยังขาดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน จึงยังไม่ แพร่หลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำไปใช้ยังไม่กว้างขวางเท่าที่ควร แต่ก็ได้ให้แนวคิดพื้นฐานของการ ประเมินโครงการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าควรจะมีการประเมินที่เป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินโครงการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แนวคิดและรูปแบบการประเมินของแฮมมอนด์ (Hammond's Concepts and Model of Evaluation)

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542 : 19) ได้กล่าวถึงแนวคิดและรูปแบบการประเมินของ แฮมมอนด์ ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโปรแกรมการศึกษา โดยเน้นหนักทางด้านโครงการ นวัตกรรมในระดับท้องถิ่น ซึ่งมีลักษณะเป็นโมเดล 3 มิติดังนี้

1. มิติด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ มิติในส่วนนี้แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนย่อย คือ

1.1 พุทธิพิสัย หมายถึง การเรียนรู้เนื้อหาวิชาการต่าง ๆ ที่ต้องใช้ปัญญาและสมอง เป็นที่ตั้ง

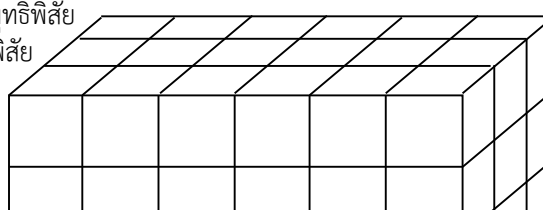
1.2 จิตพิสัย หมายถึง การอบรมสั่งสอนให้เป็นคนดี มีความประพฤติที่ถูกต้อง มีความสนใจในค่านิยมที่เหมาะสม

1.3 ทักษะพิสัย ได้แก่ การเรียนรู้ที่เน้นด้านการทำงานด้วยการใช้ทักษะทาง กล้ามเนื้อ

มิติของพฤติกรรมการเรียนรู้  
(Behavioral Dimension)

พุทธิพิสัย  
จิตพิสัย  
ทักษะพิสัย  
การจัดระบบ

มิติด้านการจัด  
เนื้อหา



ภาพที่ 2.6 โมเดลโครงสร้างทางการประเมินของแฮมมอนด์

ที่มา : เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542 : 19)

## 2. มิติด้านการจัดการเรียนการสอน

### 2.1 การจัดระบบ การจัดระบบในส่วนนี้สามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วนย่อย คือ

2.1.1 เวลา หมายถึง ช่วงเวลาและลำดับขั้นตอนของการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน

2.1.2 การจัดกลุ่มนักเรียน แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะย่อย คือ การจัดกลุ่มนักเรียนตามระดับของพัฒนาการทางการเรียนรู้ และการจัดกลุ่มนักเรียนเพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2.1.3 เนื้อหา หมายถึง องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน

2.2 วิธีการ หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดหรือนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม

2.3 สิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ที่อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

2.4 ค่าใช้จ่าย หมายถึง รายจ่ายในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ที่จำเป็นต้องใช้ รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการจัดโปรแกรมการศึกษา

3. มิติด้านสถาบัน มิติในส่วนนี้แบ่งออกได้อีก 6 ด้าน คือ 1) ตัวนักเรียน 2) ครู 3) ผู้บริหาร 4) ผู้เชี่ยวชาญ 5) ครอบครัว และ 6) ชุมชนแวดล้อม โดยมีประเด็นที่ควรได้รับการพิจารณาในแต่ละด้าน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

3.1 ตัวนักเรียน เช่น อายุ ระดับชั้นเรียน เพศ ภูมิหลังทางครอบครัว ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม สุขภาพทางกาย สุขภาพทางจิต ผลการเรียนรู้ ความสามารถ ความสนใจและความเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมต่าง ๆ

3.2 ครู ผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

3.2.1 ข้อมูลส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา สุขภาพ และบุคลิกภาพ

3.2.2 ข้อมูลทางการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เช่น วิชาเอก วิชาโท ที่สำเร็จในการศึกษาระดับต่าง ๆ วุฒิสูงสุด ประสบการณ์ทางการศึกษา และประสบการณ์ด้านอื่น ๆ

3.2.3 ข้อมูลด้านสภาวะแวดล้อม เช่น เงินเดือน สมาชิกชมรมวิชาชีพ สมาชิกชมรมอื่น ๆ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม นิสยทางการอ่าน และงานอดิเรก

3.2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของการมีส่วนร่วมในโปรแกรมต่าง ๆ

3.3 ครอบครัว ประกอบด้วย

3.3.1 ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนวัตกรรมการเรียน เช่น มีบุตรอยู่ในโรงเรียนและมีส่วนร่วมในด้านนวัตกรรมการเรียน หรือมีบุตรอยู่ในโรงเรียนแต่บางคนมีส่วนร่วม และบางคนไม่มีส่วนร่วมในนวัตกรรมการเรียนหรือไม่บุตรอยู่ในโรงเรียน

3.3.2 ลักษณะทั่วไปของครอบครัว เช่น เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ขนาดของครอบครัว การกระจายของอายุ สถานภาพด้านการสมรส และรูปแบบของครอบครัว

3.3.3 รายได้ เช่น ระดับของรายได้ จำนวนผู้ทำงาน แหล่งของรายได้ และอาชีพ

3.3.4 สถานที่พักอาศัย เช่น ในเมือง ชานเมือง ชนบท

3.3.5 ระดับการศึกษาและอาชีพของบิดามารดา พี่น้องและญาติที่เกี่ยวข้อง

3.3.6 สมาชิกชมรมต่าง ๆ เช่น ชมรมทางศาสนา การเมือง สังคม วิชาชีพ หรืออื่น ๆ

3.3.7 อัตราการเคลื่อนย้าย เช่น ภูมิลำเนาของบิดามารดา ระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน อัตราการย้ายถิ่น

3.4 ชุมชนแวดล้อม ประกอบด้วย

3.4.1 สภาพทั่วไปของสิ่งแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ เช่น ทำเลและสภาพแวดล้อมทั่วไป

3.4.2 ลักษณะด้านภูมิหลังของประชากร เช่น ความหนาแน่น อัตราการเกิด และการตาย เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ภาษา ระบบการเคลื่อนย้าย และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

3.4.3 ลักษณะโครงสร้างทางเศรษฐกิจ เช่น ธุรกิจการค้า อุตสาหกรรม รายได้ และภาษีอากร

3.4.4 ลักษณะภูมิหลังของสังคม เช่น การปกครอง การศึกษา ศาสนา การบริการ การเงิน การพักผ่อน และความปลอดภัย แนวคิดที่สำคัญจากโมเดลการประเมินของแฮมมอนด์ก็คือ การชี้ประเด็นที่ว่าในการจัดการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ปลายทาง คือ ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมทั้งสามส่วนที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งได้แก่ พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัยนั้น ย่อมมีความจำเป็นที่ผู้ดำเนินการจะต้องคำนึงถึงมิติที่สำคัญในอีกสองส่วนควบคู่กันไป คือ 1) มิติด้านการจัดการเรียนการสอน และ 2) มิติด้านสถาบัน นอกจากนั้นการประเมินยังมีความสำคัญที่การกำหนดและวัดผลตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยใช้ผลการประเมินเป็นปัจจัยพื้นฐานเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับวัตรกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนขององค์กรศึกษา รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ด้านพฤติกรรมของผู้เรียน การประเมินตามแนวคิดและโมเดลการประเมินของแฮมมอนด์นับว่าเป็นการประเมินอย่างมีระบบและมีความสำคัญทางการศึกษา ซึ่งในอดีตที่ผ่านมา การประเมินมักจะอิงนิยามของการวัดผลแต่เพียงอย่างเดียว จึงไม่ครอบคลุมทุกมิติ แต่การประเมินตามโมเดลของแฮมมอนด์นับว่าเป็นโมเดลที่สมบูรณ์ เอื้อต่อการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา และสามารถให้ข้อมูลพื้นฐานเชิงระบบสำหรับการตัดสินใจคุณค่าทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี ถึงแม้โมเดลการประเมินของแฮมมอนด์จะมีความซับซ้อนและยากต่อการนำไปใช้ แต่ในปัจจุบันถ้าหากการศึกษา ครู นักจิตวิทยา นักบริหาร รวมทั้งนักประเมินผลทางการศึกษา ได้ให้ความสนใจและร่วมมือกันอย่างจริงจัง โดยร่วมกันประเมินเป็นคณะ (team evaluation) ภายใต้การสนับสนุนของผู้รับผิดชอบทางการศึกษาแล้ว เชื่อว่าโมเดลการประเมินของแฮมมอนด์คงจะทวีความสำคัญ และคงจะมีการนำไปประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลายในวงการศึกษามากขึ้นกว่าเดิม

#### แนวคิดการประเมินแบบชิปปี้โมเดล (CIPP Model)

เยาวตี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542 : 22-27) ได้กล่าวถึงแนวคิด และรูปแบบการประเมินของชิปปี้โมเดล ซึ่งเป็นแนวคิดการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model) ที่มีการประเมินควบคู่กับการบริหารงาน หรือเน้นที่กิจกรรมการดำเนินงาน ซึ่งชิปปี้โมเดลเป็นผลจากการแบ่งประเภทของการประเมินเป็น 4 ประเภท คือ

1. การประเมินบริบท หรือสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation : C) เป็นการประเมินก่อนที่จะลงมือดำเนินการโครงการใด ๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดหลักการและเหตุผล รวมทั้ง

เพื่อการพิจารณาความจำเป็นที่จะต้องจัดทำโครงการดังกล่าว การชี้ประเด็นปัญหา ตลอดจนการพิจารณาความเหมาะสมของเป้าหมายของโครงการ

2. การประเมินตัวป้อนเข้า (Input Evaluation : I) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสม ความเพียงพอของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ ตลอดจนเทคโนโลยีและแผนของการดำเนินงาน

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P) ส่วนนี้เป็นการประเมินเพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการ เพื่อทำการแก้ไขให้สอดคล้องกับข้อบกพร่องนั้น ๆ

3.1 หาข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่จะสั่งการเพื่อพัฒนางานต่าง ๆ

3.2 บันทึกภาวะของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไว้เป็นหลักฐาน

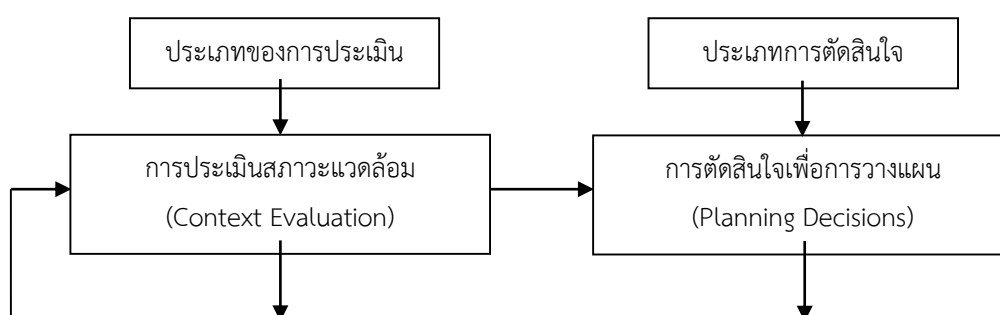
4. การประเมินผลผลิตที่เกิดขึ้น (Product Evaluation : P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากการทำโครงการกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้แต่ต้น รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการ การจัดประเภทของการประเมินดังกล่าว แสดงถึงการประเมินที่พยายามให้ครอบคลุมกระบวนการทำงานในทุก ๆ ขั้นตอน ตามแนวคิดที่รู้จักกันดีในนามว่า “CIPP” สิ่งที่ควบคู่กับการประเมินทั้ง 4 ประเภทข้างต้น ได้แก่ การตัดสินใจเพื่อดำเนินการใด ๆ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้อีก 4 ประเภทเช่นกัน คือ

4.1 การตัดสินใจเพื่อการวางแผน เป็นการตัดสินใจที่อาศัยการประเมินสถานะแวดล้อม มีบทบาทสำคัญ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้สอดคล้องกับแผนในการดำเนินงาน

4.2 การตัดสินใจเพื่อกำหนดโครงสร้างของโครงการ เป็นการตัดสินใจที่ต้องอาศัยการประเมินตัวป้อน มีบทบาทสำคัญ คือ การกำหนดโครงสร้างของแผนงาน และขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ของโครงการ

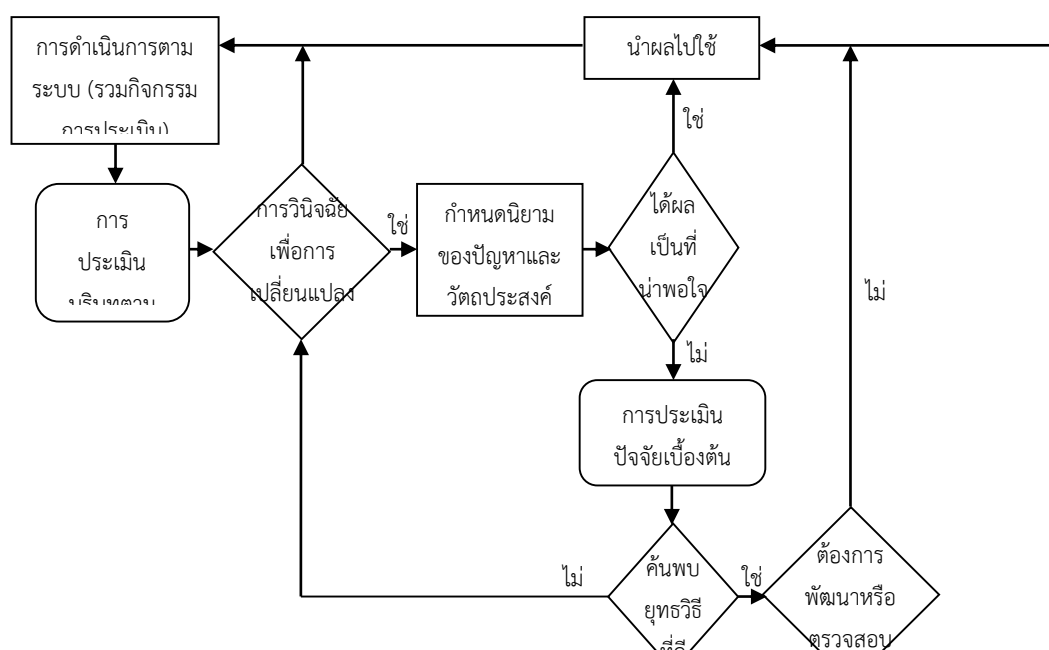
4.3 การตัดสินใจเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ เป็นการตัดสินใจที่อาศัยการประเมินกระบวนการ มีบทบาทสำคัญ คือ ควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด และเพื่อปรับปรุงแก้ไขแนวทางการทำงานให้ได้ผลดีที่สุด

4.4 การตัดสินใจเพื่อการทบทวนโครงการ เป็นการตัดสินใจที่อาศัยผลจากการประเมินที่เกิดขึ้น มีบทบาทหลัก คือ การตัดสินใจเกี่ยวกับการยุติ ล้มเลิก หรือขยายโครงการ ในช่วงเวลาต่อไป แนวคิดและเป้าหมายของการประเมินตามที่สตัฟเฟิลบีมได้เสนอมานั้น ก็เพื่อประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการที่จะดำเนินโครงการแต่ละประเภท จะเห็นได้ชัดว่าการประเมินแต่ละประเภทดังกล่าวจะต้องเอื้ออำนวยต่อการนำไปตัดสินใจ ดังรูปแบบความสัมพันธ์ที่ปรากฏในภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 ความสัมพันธ์ของการตัดสินใจ และประเภทของการประเมินตามโมเดลของสตัฟเฟิลบีม  
ที่มา : เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542 : 23)

แนวคิดและรูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม นับว่าเป็นต้นแบบของการประเมินอย่างมีระบบ ดังจะพิจารณาได้จากรูปแบบการประเมินที่แสดงถึงการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีการปรับปรุงตัดสินใจผลทุกขั้นตอน เป็นกระบวนการประเมินที่มีประสิทธิภาพ ดังภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.8 โมเดลชิปป์ในการประเมินและปรับปรุงระบบ  
ที่มา : เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542 : 27)

รูปแบบการประเมินชิปป์ (CIPP Model) นี้ ภายหลังได้มีนักประเมินผลโครงการได้ปรับปรุงยุคนำเอาการประเมินผลกระทบโครงการ (Impact Evaluation) ร่วมด้วย การประเมินผลกระทบของโครงการ หมายถึง การประเมินผลที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากผลผลิตของโครงการ หรือผลผลิตของโครงการก่อให้เกิดผลอื่น ๆ ตามมา ซึ่งผลอื่น ๆ นี้เราได้กำหนดหรือระบุไว้ใน



วัตถุประสงค์ของโครงการ ผลกระทบของโครงการอาจเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ (เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2546 : 22)

ในการประเมินโครงการครั้งนี้ ผู้ประเมินนำรูปแบบการประเมินผลซิปป์โมเดล (CIPP Model) ของสตัฟเฟิลบีมาใช้และเพิ่มการประเมินผลกระทบเข้าไปด้วย เพราะผู้ประเมินมีความมุ่งหมายที่จะนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนของโรงเรียนวัดตาลานใต้ต่อไป

### โครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้

ชื่องาน/โครงการ	โครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้
แผนงาน/ฝ่าย	กลุ่มบริหารงานบุคคล
สอดคล้องกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์	ข้อที่ 5 สอดคล้องมาตรฐานที่ 1
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	โรงเรียนวัดตาลานใต้
ลักษณะโครงการ	<input checked="" type="checkbox"/> ใหม่ <input type="checkbox"/> ต่อเนื่อง
ระยะเวลาดำเนินการ	พฤษภาคม พ.ศ. 2561 – มีนาคม พ.ศ. 2562

#### หลักการและเหตุผล

คุณธรรมจริยธรรมนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของคนทุกคนและทุกวิชาชีพ หากบุคคลใดหรือวิชาชีพใดไม่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักยึดเบื้องต้นแล้วก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งตนและแห่งวิชาชีพนั้นๆ ที่ยิ่งกว่านั้นก็คือการขาดคุณธรรมจริยธรรมทั้งในส่วนบุคคลและในวิชาชีพ อาจมีผลร้ายต่อตนเอง สังคมและวงการวิชาชีพในอนาคตได้อีกด้วย ดังจะพบเห็นได้จากการเกิดวิกฤติศรัทธาในวิชาชีพหลายแขนงในปัจจุบัน ทั้งวงการวิชาชีพครู แพทย์ ตำรวจ ทหาร นักการเมืองการปกครอง ฯลฯ จึงมีคำกล่าวว่าเราไม่สามารถสร้างครูดีบนพื้นฐานของคนไม่ดี และไม่สามารถสร้างแพทย์ ตำรวจ ทหารและนักการเมืองที่ดี ถ้าบุคคลเหล่านั้นมีพื้นฐานทางนิสัยและความประพฤติที่ไม่ดี ดังพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระมหากษัตริยาธิราช ณ ท้องสนามหลวง เมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2525 ไว้ ดังนี้

“.....การจะทำงานให้สัมฤทธิ์ผลที่พึงปรารถนา คือให้เป็นประโยชน์และเป็นธรรมด้วยนั้น จะอาศัยความรู้แต่เพียงอย่างเดียวมิได้ จำเป็นต้องอาศัยความสุจริต ความบริสุทธิ์ใจ และความถูกต้องเป็นธรรม ประกอบด้วย เพราะเหตุว่าความรู้นั้น เสมือนเครื่องยนต์ที่ทำให้รถยนต์เคลื่อนที่ไปได้ประการเดียว ส่วนคุณธรรมดังกล่าวแล้ว เป็นเสมือนหนึ่งพวงมาลัยหรือหางเสือ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำทางให้รถยนต์ดำเนินไปถูกทางด้วยความสวัสดิ คือ ปลอดภัย บรรลุจุดประสงค์..”

จริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในสังคม ที่จะนำความสุขสงบและความและความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมนั้นๆ เพราะเมื่อคนในสังคมมีจริยธรรม จิตใจก็ย่อมสูงส่ง มีความสะอาด และสว่างในจิตใจ จะทำงานใดก็ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน ไม่ก่อให้เกิดทุกข์แก่ตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลมีคุณค่ามีประโยชน์ และสร้างสรรค์คุณงามความดี อันเป็นประโยชน์ต่อบ้านเมืองต่อไป

สังคมที่ดีมีความสุขย่อมเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา แต่เนื่องจากสถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองเกิดขึ้นในประเทศไทยต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน จนลุกลามไปสู่ทุกภูมิภาคของประเทศ ประชาชน แตกแยกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ขาดความสามัคคีแบ่งฝักฝ่ายและมีทัศนคติไม่เป็นมิตรต่อกัน เกิดความรุนแรง ถึงขั้นใช้กำลังและอาวุธสงครามเข้าทำร้ายประหัตประหารกัน สวัสดิภาพและการดำรงชีวิตของประชาชนไม่ เป็นปกติสุข การพัฒนาเศรษฐกิจและการเมืองการปกครองชะงักงัน ขาดความเชื่อมั่นจากนักลงทุน ต่างประเทศ กระทบต่อการใช้อำนาจในทางนิติบัญญัติ ในทางบริหาร และในทางตุลาการ การบังคับใช้ กฎหมายไม่ได้ผล จึงเกิดกระแสเรียกร้องการปฏิรูประบบและโครงสร้างต่างๆ ของประเทศ เพื่อแก้วิกฤติและขับเคลื่อนประเทศตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข แก้ไขสถานการณ์อันวิกฤติ ให้กลับคืนสู่สภาวะปกติฟื้นฟูความสงบเรียบร้อยความรู้รักสามัคคีและความเป็นธรรม แก้ปัญหาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง จัดให้มีกฎหมายที่จำเป็นเร่งด่วน ซึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 ในมาตรา 27 กำหนดให้มีสภาพปฏิรูปแห่งชาติมีหน้าที่ศึกษาและเสนอแนะ เพื่อให้เกิดการปฏิรูปในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (1) การเมือง (2) การบริหารราชการแผ่นดิน (3) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม (4) การปกครองท้องถิ่น (5) การศึกษา (6) เศรษฐกิจ (7) พลังงาน (8) สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (9) สื่อสารมวลชน (10) สังคม (11) อื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีความเหมาะสม กับสภาพสังคมไทย มีระบบการเลือกตั้งที่สุจริตและเป็นธรรม มีกลไกป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤติ มิชอบที่มีประสิทธิภาพ ขจัดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทำให้กลไกของรัฐสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง สะดวก รวดเร็วและมีการบังคับใช้ กฎหมายอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม ปัญหาสังคมของประเทศไทยนั้น มีความสลับซับซ้อน และเกี่ยวเนื่องกันกับปัญหาเศรษฐกิจและ การเมืองอย่างแยกกันไม่ออก และได้เกิดการสั่งสมปัญหา มาอย่างยาวนาน จนยากที่จะแก้ไขภายใน ระยะเวลาอันสั้น กอปรกับประเทศไทยได้พยายามเปลี่ยนแนวการพัฒนาจากประเทศเกษตรกรรมไปสู่ ประเทศอุตสาหกรรม จึงมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวัตถุ พร้อมกับความเสื่อมถอยทางด้าน จิตใจ เกิดค่านิยมวัตถุนิยมคนรวย นักธุรกิจและนายทุนแข่งขันทางธุรกิจโดยไร้ธรรมาภิบาล แย่งชิง ทรัพยากรชาติเอา راحتเอาเปรียบ ทำให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในวงราชการ การแต่งตั้งโยกย้ายไม่คำนึงถึง ความสามารถและระบบคุณธรรม ประชาชนบุกรุก ยึดครอง และทำลายธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ดิน ป่าไม้ แม่น้ำ สภาพธรรมชาติ

คนจนเมืองในชุมชนแออัดมากขึ้น สภาพความยากจนเรื้อรังของคนในชนบทไม่ได้ ได้รับการดูแลแก้ไข เกิดช่องว่างระหว่างคนรวยกับคนจนมากขึ้น ทำให้ประชาชนไม่มีทางเลือกจึงหันหน้าเข้าสู่ อบายมุข และเส้นทางอาชญากรรม จนนำมาสู่ปัญหาสังคม เศรษฐกิจและการเมือง(สถาปนิกรูปแห่งชาติ, 2557 : 1)

สังคมไทยกำลังประสบปัญหาวิกฤติค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสวัฒนธรรมต่างชาติที่หลากหลาย เพราะขาดทักษะการคิด วิเคราะห์ ไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมที่ดี เพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมและพฤติกรรมให้สามารถปรับตัวเข้ากับกระแสใหม่ของโลกได้ แม้ว่าความเหลื่อมล้ำจะลดลง แต่ยังเป็นสาเหตุสำคัญที่นำไปสู่ความขัดแย้งในสังคม และมีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มขึ้นภายใต้ยุคอุตสาหกรรม 4.0 เพราะคนที่มีทักษะสูงจะมีรายได้เพิ่มขึ้น แต่คนที่มีทักษะต่ำจะตกงาน เพราะหุ่นยนต์จะเข้ามาทำงานแทน จึงทำให้เกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันได้ขยายไปในวงกว้างทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน (ดร.ปรเมธี วิมลศิริ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

ดังนั้น จากสถานการณ์ดังกล่าวจึงเกิดเป็นปัญหาคุณธรรมจริยธรรมของสังคมไทยในปัจจุบัน ซึ่งโครงสร้างส่วนบนหรือชนชั้นนำในสังคมเสื่อมคุณธรรมจริยธรรมกันไปมาก ไม่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสังคมได้เหมือนอย่างแต่ก่อน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารประเทศ นักการเมือง ข้าราชการ นักวิชาการ พระ นักบวช นักธุรกิจ และสื่อมวลชน จึงทำให้การอบรมบ่มสอนคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชนที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวและในชั้นเรียนหมดความหมายไปโดยสิ้นเชิง เพราะเมื่อผู้ใหญ่และผู้ที่ไม่สามารถเป็นตัวแบบที่ดี (role model) ก็ทำให้กระบวนการปลูกฝังและกล่อมเกลாத่างสังคมวัฒนธรรมเกิดการบิดเบี้ยว

ปี พ.ศ. 2560 มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้สำรวจความคิดเห็นของประชาชนทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 1,121 คน ระหว่างวันที่ 25-29 เมษายน 2560 สรุปผลได้ ดังนี้ 5 อันดับปัญหาสังคมไทยที่ประชาชนคิดว่าต้องเร่งแก้ไขโดยด่วน อันดับ 1 การหลอกลวง/ลวงละเมิดทางเพศ/ค้ามนุษย์ 81.53% อันดับ 2 การทุจริตคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่ในแวดวงราชการ /การเรียกรับสินบน 80.20% อันดับ 3 ความรุนแรงโหดร้ายในครอบครัว/ฆ่ายกครัว/การทำร้ายกันในครอบครัว 78.32% อันดับ 4 การปล้นฆ่า ชิงทรัพย์/ลักทรัพย์ 71.81% อันดับ 5 การหลอกลวงต้มตุ๋น/ฉ้อโกง ทรัพย์สินเงินทอง 61.20%

ปัญหาคุณธรรมจริยธรรมของเด็กและเยาวชน เกิดจากของเด็กและเยาวชนมีความรู้ความเข้าใจบ้างในเรื่องของศีลธรรมและการมีคุณธรรมและจริยธรรมที่สามารถนำไปประพฤติปฏิบัติได้แต่ไม่ดีเท่าที่ควรจึงทำให้เด็กและเยาวชนมีปัญหาด้านต่างๆคือ ด้านศีลธรรม ด้านสังคมและวัฒนธรรม การประพฤติทางกาย การประพฤติทางวาจา การประพฤติทางจิตใจและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมและวัฒนธรรมมีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติตัวของเด็กและเยาวชนทั้ง

ด้านดีและไม่ดีด้านดีพบว่า มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มาเป็นเครื่องมือช่วยเสริมในการดำเนินชีวิตประจำวัน ใช้ในการสื่อสารและเพิ่มประสิทธิภาพในการศึกษาด้านไม่ดีพบว่า จะใช้เครื่องอำนวยความสะดวกไปไปในทางที่ผิดวัตถุประสงค์ เช่น การขับขี่ยานพาหนะด้วยความประมาทคึกคะนอง และการแต่งกายที่ล่อแหลมในเยาวชนหญิง การใช้คำพูดกับผู้ใหญ่ รวมไปถึงการเสพสิ่งเสพติดชนิดต่างๆ อีกทั้งยังการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรทั้งเยาวชนหญิง-ชายและการใช้เครื่องมือสื่อสารในทางที่ไม่ถูกไม่ควรแนวทางในการขับเคลื่อนให้เด็กและเยาวชนมีคุณธรรมจริยธรรม พบว่า ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันช่วยกัน ในการขับเคลื่อน ทั้ง 3 สถาบัน คือ สถาบันครอบครัว สถานศึกษา และสถาบันศาสนา โดยเฉพาะสถาบันครอบครัวสำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนให้เด็กและเยาวชนที่อยู่ในความปกครองให้มีคุณธรรมจริยธรรมโดยการปลูกฝังตั้งแต่เด็กๆ เน้นให้การศึกษา มีความรู้และมีคุณภาพสมรรถภาพ เป็นคนดีของสังคม เพื่อให้เด็กและเยาวชนใช้ชีวิตอยู่ร่วมสังคมอย่างมีความสุขและผู้ใหญ่ต้องช่วยกันสอดส่องดูแลให้คำแนะนำเมื่อเด็กหรือเยาวชนมีปัญหาโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังและผู้ใหญ่ก็ต้องทำตัวให้เป็นแบบอย่างแก่เด็กและเยาวชนด้วย (คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย , 2560)

ตามมาตรา 54 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวดที่ 5 หน้าที่ของรัฐ กำหนดว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษตามวาระหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษา ดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อย ต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในการดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาตามวาระสอง หรือให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามวาระสาม รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตามความถนัดของตนให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษาและเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณให้แก่กองทุนหรือใช้มาตรการหรือกลไกทางภาษีรวมทั้งการให้ผู้บริจาคทรัพย์สิน

เข้ากองทุนได้รับประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีด้วย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องกำหนดให้การบริหารจัดการกองทุนเป็นอิสระและกำหนดให้มีการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษานั้น ดร.อาจอจ ชุมสาย ณ อยุธยา (2550 : 27) ได้สรุปปัญหาด้านการศึกษาที่ขาดความสมดุล โดยเฉพาะการส่งเสริมหรือสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมไว้ดังนี้ 1) จุดอ่อนของการสอนจริยธรรมในโรงเรียนมีสาเหตุมาจากการสอนคุณธรรมจริยธรรมในปัจจุบันมุ่งเพื่อให้เกิดความรู้ความจำ เพื่อตอบคำถามและทำข้อสอบได้ มิได้เน้นให้มีการปฏิบัติจริง และมองเห็นคุณค่าของพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสม ยังไม่มีแนวคิดและสื่อการเรียนการสอนที่จะพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลให้ลดความเห็นแก่ตัว 2) การจัดการศึกษามุ่งสอนให้เป็นคนฉลาด ด้วยการแข่งขันกันโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำคะแนนได้สูง แต่การศึกษายังขาดด้านคุณธรรมทั้งในระดับพื้นฐานและระดับสูง เช่น ความมีระเบียบวินัย ความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง 3) ครูผู้สอนคุณธรรมจริยธรรมต้องมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ เข้าใจคุณธรรมจริยธรรมอย่างลึกซึ้ง เป็นต้นแบบที่ดีให้กับศิษย์ได้ 4) สื่อการสอนหรือเอกสารประกอบการเรียนการสอนมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอ หรือไม่มีคุณภาพที่ดีพอ

ดังนั้นสถาบันการศึกษาจึงถูกมองว่าเป็นสถาบันหลักในการแก้ปัญหาเหล่านี้ การจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมนั้น สถานศึกษาสามารถกำหนดขึ้นได้ตามความต้องการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นที่จะต้องมีการปลูกฝังค่านิยมดังกล่าวให้แก่ผู้เรียน อีกทั้งสถานศึกษาต้องจัดให้มีการวัดและประเมินผลรวมคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน เพื่อทราบความก้าวหน้าและพัฒนาการของผู้เรียน สถานศึกษาจะได้นำไปกำหนดแผนกลยุทธ์ในการปรับปรุงพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหล่อหลอมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีจิตใจที่ดีมีคุณธรรมประจำใจ โดยสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก คุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังกล่าว ได้แก่ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 : 5) นอกจากนี้ ค่านิยมหลัก 12 ประการตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ยังครอบคลุมและสอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งการทำให้ผู้เรียนสามารถสรุปสิ่งที่เข้าใจเป็นความรู้ผ่านโครงงานค่านิยมหลัก 12 ประการ เป็นความคิดรวบยอดได้ด้วยตนเอง จะเป็นพื้นฐานของการสร้างปัญญาทางสังคมในระดับประถมศึกษา พัฒนาปัญญาทางสังคมให้สูงขึ้นในระดับมัธยมศึกษา และพัฒนาจิตวิญญาณ เน้นค่านิยม คุณธรรม ปรัชญาชีวิต อุดมการณ์ของชาติ ทำเพื่อสังคมโลก เกิดการ

พัฒนาที่ยั่งยืนในระดับอุดมศึกษา (ศักดิ์สิน โจรนัสราธรรมย์, 2558 : 1-9) นอกจากนี้ ยังต้องพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ คือ เก่ง ดี มีสุข สถานศึกษาจึงต้องจัดการเรียนการสอน และจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้เรียนโดยการบ่มเพาะ กล่อมเกลา ปลูกฝัง และปลูกจิตสำนึกให้ผู้เรียนเกิดความคิดตระหนักในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม มีทักษะชีวิตที่ดีเพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และนโยบายสถานศึกษา 3D ได้มุ่งเน้นให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ 3 ด้าน (3D) คือ democracy ยึดมั่นประชาธิปไตย decency มีคุณธรรม ความเป็นไทย และ drug-free ห่างไกลยาเสพติด โดยการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนให้การสนับสนุน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559 : 3)

โรงเรียนวัดตาลานใต้เป็นโรงเรียนหนึ่งที่อยู่ท่ามกลางสังคมยุคปัจจุบัน จึงประสบปัญหา ด้านคุณธรรมจริยธรรมเช่นเดียวกัน จากการศึกษาพบว่า นักเรียนจำนวนมากครอบครัวแตกแยก คิดเป็นร้อยละ 56.61 ของนักเรียนทั้งหมด (กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนวัดตาลานใต้, 2561) บางคนอยู่กับปู่ย่า ตายาย หรือญาติผู้ใหญ่ ซึ่งต่างก็มีฐานะยากจน ต้องประกอบอาชีพรับจ้าง จึงไม่ค่อยมีเวลาอบรมสั่งสอนบุตรหลาน อีกทั้งไม่ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร ส่งผลให้นักเรียนบางส่วนขาดระเบียบวินัย มาโรงเรียนสาย ไม่เข้าเรียน หนีเรียน ไม่ร่วมกิจกรรมหน้าเสาธง และมีพฤติกรรมเชิงลบอื่น ๆ มากขึ้น เช่น การพูดจาไม่สุภาพ ทะเลาะวิวาท ไม่ตั้งใจขยະลงในถังขยะ แต่งกายไม่เรียบร้อย ไม่มีสัมมาคารวะ ไม่มีจิตอาสา ไม่ดูแลรักษาทรัพยากรส่วนรวม ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย เป็นต้น (กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนวัดตาลานใต้, 2561) ซึ่งพฤติกรรมเชิงลบดังกล่าวจำเป็นต้องแก้ไขและปรับปรุงอย่างเร่งด่วน โรงเรียนวัดตาลานใต้ได้ตระหนักถึงปัญหา และให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ จึงได้จัดทำโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ขึ้น โดยมุ่งขัดเกลาให้นักเรียนให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมผ่านการทำโครงการส่งเสริมคุณธรรม ซึ่งการจัดทำโครงการ (project approach) เป็นเทคนิควิธีที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนให้ทำความดี มีคุณธรรมแบบเชิงรุก โดยให้ผู้เรียนที่เป็นเด็กและเยาวชนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของกิจกรรมการเรียนรู้ประเด็นที่เลือกทำโครงการนั้นเกิดขึ้นมาจากความสนใจและความคิดริเริ่มของผู้เรียนเอง ซึ่งสรุปเป็นกรอบหรือกิจกรรมหลักได้ 6 กิจกรรม ได้แก่ การสร้างความตระหนักด้านคุณธรรม ส่งเสริมระเบียบวินัย คุณธรรมนำความรู้ มีจริยธรรม ร่วมมือร่วมใจ และการพัฒนาสถานศึกษาพอเพียง เน้นการเรียนรู้ผ่านกระบวนการกลุ่มที่ลงมือปฏิบัติงานจริง ด้วยความพากเพียรพยายามอย่างจดจ่อและต่อเนื่อง ในช่วงระยะเวลาที่ยาวนานพอสมควร ในลักษณะวิจัยและพัฒนา (R & D) นำไปสู่การ แก้ไขปัญหาด้านความเสื่อมทรามทางศีลธรรม ที่คณะครูและนักเรียนโรงเรียนวัดตาลานใต้คมได้กำหนด

เป็นคุณธรรมอัตลักษณ์ไว้ ได้แก่ “ขยัน มีวินัย ด้วยความสุภาพ” ซึ่งถือว่าเป็นการบ่มเพาะความดีมีคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นระบบ รวมทั้งมีการขยายความมีส่วนร่วมไปสู่บุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษาและชุมชนของตนเองหรือชุมชนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงงานคุณธรรม และสามารถจัดทำโครงงานคุณธรรมได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ
2. เพื่อให้นักเรียนได้รับการขัดเกลาคุณธรรมด้านความขยัน ความมีวินัย และความสุภาพ ผ่านการทำโครงงานคุณธรรม

#### เป้าหมาย

1. เป้าหมายเชิงปริมาณ
  - 1.1 นักเรียนโรงเรียนวัดตาลานใต้ทุกคน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำโครงงานคุณธรรมและสามารถจัดทำโครงงานคุณธรรมได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ
  - 1.2 นักเรียนโรงเรียนวัดตาลานใต้ทุกคน ได้รับการขัดเกลาคุณธรรมด้านความมีมารยาท ความมีวินัย และความรับผิดชอบ ผ่านการทำโครงงานคุณธรรม
2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ
  - 2.1 นักเรียนโรงเรียนวัดตาลานใต้เกิดความภาคภูมิใจในภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของโรงเรียน

#### ขั้นตอนการดำเนินการ

ลำดับที่	รายละเอียดกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ขั้นเตรียมการ/วางแผน 1. ประชุมปรึกษาผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2. ศึกษาผลการดำเนินโครงการในปีที่	พ.ค.61	นายภานพงค์ แวดสันเทียะ

ลำดับที่	รายละเอียดกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	ผ่านมา 3. จัดทำโครงการ กำหนดกิจกรรม และ เป้าหมาย 4. เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ 5. แต่งตั้งคณะทำงาน		
2	<p>ขึ้นดำเนินงานตามแผน</p> <p>1. ประชาสัมพันธ์กิจกรรมให้นักเรียนและ คณะครูได้รับทราบ</p> <p>2. ประชุมนักเรียนแกนนำเพื่อทบทวน การทำโครงการส่งเสริมคุณธรรม</p> <p>3. จัดอบรมการทำโครงการส่งเสริม คุณธรรมให้แก่นักเรียนทั้งโรงเรียน</p> <p>4. นักเรียนจัดทำโครงการคุณธรรม</p> <p>5. กิจกรรมนิทรรศการโครงการคุณธรรม</p> <p>6. ประเมินโครงการคุณธรรมในแต่ละ ช่วงชั้น มอบรางวัลและเกียรติบัตร</p>	<p>พ.ค.61</p> <p>มิ.ย.61</p> <p>ก.ค.61</p> <p>พ.ย.61</p> <p>ม.ค.62</p> <p>มี.ค.62</p>	<p>ฝ่ายบริหาร</p> <p>คณะกรรมการดำเนินงาน</p> <p>คณะครู</p> <p>คณะครู</p> <p>คณะกรรมการดำเนินงาน</p>
3.	<p>ขึ้นติดตามและตรวจสอบ</p> <p>1. นิเทศ กำกับ และติดตามผล</p> <p>2. ประเมินโครงการตามตัวชี้วัด</p>	<p>พ.ค.61- มี.ค.62</p> <p>มี.ค.62</p>	<p>ฝ่ายบริหารและ คณะกรรมการดำเนินงาน</p>
4	<p>ขึ้นสรุปและประเมินผล</p> <p>1. ประเมินผลโครงการ</p> <p>2. สรุปผล และจัดทำรายงานโครงการ</p>	<p>มี.ค.62</p> <p>มี.ค.62</p>	<p>คณะกรรมการดำเนินงาน</p>

### ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

1. นักเรียนโรงเรียนวัดตาลานใต้ทุกคน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ  
คุณธรรมและสามารถจัดทำโครงการคุณธรรมได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ
2. นักเรียนโรงเรียนวัดตาลานใต้มีคุณธรรมจริยธรรมด้านความขยัน ความมีวินัย และ  
ความสุขภาพหลังดำเนินโครงการสูงกว่าก่อนดำเนินโครงการ



3. นักเรียนโรงเรียนวัดตาลานได้รู้สึกภาคภูมิใจในภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของโรงเรียน

#### กิจกรรมและรายละเอียดการใช้งบประมาณ

งบประมาณ 10,600 บาท (หนึ่งหมื่นหกร้อยบาทถ้วน) (งบประมาณเทศบาลอำเภอผักไห่ 10,000 บาท และงบประมาณโรงเรียนวัดตาลานได้ 600 บาท)

ที่	รายละเอียดกิจกรรม	งบประมาณ	
		รายละเอียดงบประมาณ	รวมเงิน
1	กิจกรรมอบรมการทำโครงการคุณธรรมนักเรียน - ค่าวัสดุ อุปกรณ์ และเอกสาร - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	1,000 500	1,500
2	กิจกรรมศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบด้านคุณธรรมของนักเรียนแกนนำโรงเรียนคุณธรรม - ค่าพาหนะเดินทาง - ค่าอาหาร และเครื่องดื่ม	1,000	1,000
3	กิจกรรมจัดทำโครงการคุณธรรมของนักเรียน - ค่าวัสดุ อุปกรณ์จัดบอร์ด (9 ห้องเรียน ห้องเรียนละ 500 บาท)	4,500	4,500
4	กิจกรรมนิทรรศการโครงการคุณธรรม - ค่าวัสดุ อุปกรณ์ (จัดนิทรรศการ 9 ห้องเรียน) - ป้ายไวนิล	2,000 600	2,600
5	กิจกรรมประกวดโครงการคุณธรรม 9 ระดับชั้น - เกียรติบัตร	2,000	2,000
รวมเงินงบประมาณ			10,600

#### การวัดและประเมินผล

ที่	ตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จ	วิธีวัดและประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล
1	นักเรียนโรงเรียนวัดตาลานได้ทุกคน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ	- สอบถาม	- แบบสอบถาม ก่อนและหลังดำเนิน

ที่	ตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จ	วิธีวัดและประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล
	การจัดทำโครงการคุณธรรมและสามารถจัดทำโครงการคุณธรรมได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ		โครงการ
2	นักเรียนโรงเรียนวัดตาลานไต้มีคุณธรรมจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ความมีวินัย และความสุขภาพหลังดำเนินโครงการสูงกว่าก่อนดำเนินโครงการ	- สอบถาม	- แบบสอบถามก่อนและหลังดำเนินโครงการ
3	นักเรียนโรงเรียนวัดตาลานไต้รู้สึกภาคภูมิใจในภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของโรงเรียน	- สอบถาม	- แบบสอบถามก่อนและหลังดำเนินโครงการ

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร (รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มุ่งมั่นในการทำงาน อยู่อย่างพอเพียง และมีจิตสาธารณะ)
2. ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ด้านคุณธรรมของโรงเรียน คือ “ซื่อสัตย์ มีวินัย ด้วยความสุขภาพ”
3. ผู้เรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบ ธรรมเนียมปฏิบัติของโรงเรียน และอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขวัญภา อุณหกานต์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินโครงการคุณธรรมนำความรู้สู่ความดีของโรงเรียนต้นแบบคุณธรรมนำความรู้สู่ความดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการคุณธรรมนำความรู้สู่ความดีของโรงเรียนต้นแบบคุณธรรมนำความรู้สู่ความดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบจำลองซิปป (CIPP Model) และเพื่อหาแบบปฏิบัติที่ดี (best practice) ของโครงการคุณธรรมนำความรู้สู่ความดี กลุ่มตัวอย่างของการประเมินโครงการ

คุณธรรมนำความรู้สู่ความดี จำนวน 1,134 คน กลุ่มตัวอย่างในการหาแบบปฏิบัติที่ดีจำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

ตอนที่ 1 การประเมินโครงการคุณธรรมนำความรู้สู่ความดีของโรงเรียนต้นแบบคุณธรรมนำความรู้สู่ความดี 1) ด้านบริบท พบว่า วัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและของโรงเรียน สอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียน มีความชัดเจน เห็นความสำคัญของโครงการคุณธรรมนำความรู้สู่ความดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า โรงเรียนมีการแต่งตั้งบุคลากรที่รับผิดชอบโครงการ บุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ และมีจำนวนเพียงพอ กิจกรรมมีความเหมาะสม มีการประสานงานร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ด้านกระบวนการ พบว่า โรงเรียนดำเนินการโครงการตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ มีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในวางแผนการดำเนินงานครบทุกกิจกรรมและเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด มีการประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงาน นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4) ด้านผลผลิต ประกอบด้วย การประเมิน 2 ด้านดังนี้ ด้านผลการดำเนินงาน พบว่า นักเรียนมีพฤติกรรมตามหลักคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านผลกระทบ พบว่า นักเรียนมีการพัฒนาพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่เกี่ยวกับคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ เพิ่มขึ้น และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ตอนที่ 2 การหาแบบปฏิบัติที่ดีของโครงการคุณธรรมนำความรู้สู่ความดี โรงเรียนที่เป็นแบบปฏิบัติที่ดีของโครงการคุณธรรมนำความรู้ ได้แก่ โรงเรียนบ้านเขากำแพง 1) ด้านบริบท พบว่า โรงเรียน บุคลากรของโรงเรียน และบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ มีความตระหนักในความสำคัญของโครงการและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง 2) ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานมีอย่างเพียงพอ มีการประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน 3) ด้านกระบวนการ พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการจะดำเนินการตามแผนที่วางไว้ มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลเป็นระยะตลอดการดำเนินกิจกรรม 4) ด้านผลผลิต แบ่งเป็น 2 ด้านดังนี้ ด้านผลการดำเนินงาน พบว่า นักเรียนมีการพัฒนาพฤติกรรมด้านคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มขึ้น ด้านผลกระทบ พบว่า ชุมชนมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการดำเนินการกิจกรรมตามโครงการ ให้การยอมรับ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อโรงเรียนเป็นอย่างมาก

กาญจนา อิ่มจีน (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 6 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น และใช้เกณฑ์ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครืองมือและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 334 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม เป็นการประเมินด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการดำเนินงาน และด้านผลผลิต มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ท 5 ระดับ คือ มากที่สุด ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความ เบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านบริบท ผลการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับนโยบายและเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านปัจจัยเบื้องต้น ผลการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม มีความพร้อมเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ด้านกระบวนการดำเนินงาน ผลการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มีความพร้อมเหมาะสมของการดำเนินงานโครงการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ด้านผลผลิต ผลการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม มีประสิทธิผลของการดำเนินงานที่ เกิดกับนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อุทัย บุญมี (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมและ สร้างสำนึกความเป็นไทยเพื่อพัฒนาเด็กไทยอย่างยั่งยืน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการและเสนอแนวทางการ ดำเนินงานโครงการพัฒนาคุณธรรมและสร้างสำนึกความเป็นไทยเพื่อพัฒนาเด็กไทยอย่างยั่งยืน ของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 การดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ 1) ประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมและสร้างสำนึกความเป็นไทย เพื่อพัฒนาเด็กไทย อย่างยั่งยืน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน ครู จำนวน 94 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิด มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 2) นำเสนอแนวทางการดำเนินโครงการพัฒนาคุณธรรมและสร้าง สำนึกความเป็นไทย เพื่อพัฒนาเด็กไทยอย่างยั่งยืน โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) โครงการพัฒนา คุณธรรมและสร้างสำนึกความเป็นไทย เพื่อพัฒนาเด็กไทยอย่างยั่งยืน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ในภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับดี โดยด้านที่ มีผลการประเมินอยู่ในอันดับสูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม รองลงมา คือ ด้านผลผลิต ด้าน กระบวนการดำเนินงาน และด้านความพร้อมด้านปัจจัย ตามลำดับ 2) แนวทางการดำเนินโครงการ พัฒนาคุณธรรมและสร้างสำนึกความเป็นไทย เพื่อพัฒนาเด็กไทยอย่างยั่งยืนของโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ที่สำคัญประกอบด้วย 2 แนวทาง คือ การพัฒนาความพร้อมด้านปัจจัย และการพัฒนากระบวนการดำเนินงาน

ชนานันท์ อุ่นเป็ง (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำโรงเรียนพญาเม็งราย การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำโรงเรียนพญาเม็งราย อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย กลุ่มประชากรที่ใช้ คือ ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ครู จำนวน 29 คน และนักเรียนกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 219 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบซิปป (CIPP Model) เป็นกรอบในการประเมินโครงการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสภาวะแวดล้อม (Context) ด้านปัจจัย (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ผลการประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำของผู้บริหารและครู สรุปผลได้ดังนี้ ผลการประเมินด้านสภาวะแวดล้อม โดยรวมพบว่า มีความเหมาะสมมาก ด้านปัจจัย โดยรวมพบว่า มีความเหมาะสมปานกลาง ด้านกระบวนการ โดยรวมพบว่า มีความเหมาะสมมาก และด้านผลผลิต โดยรวมพบว่า มีความเหมาะสมมาก โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ สนับสนุนในด้านงบประมาณให้เพียงพอ ดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ สร้างความตระหนักให้แก่ นักเรียน เพื่อให้เห็นความสำคัญของโครงการ ผลการประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำของนักเรียน สรุปผลได้ดังนี้ ผลการประเมินด้านกระบวนการ โดยรวมพบว่า มีความเหมาะสมน้อย และด้านผลผลิต โดยรวมพบว่า มีความเหมาะสมมาก โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงานของโครงการ

สุพัตรา เชิดกฤษ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินโครงการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบ้านโค้งตะคร้อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบ้านโค้งตะคร้อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยประยุกต์รูปแบบการประเมิน CIPP Model ใน 5 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ ด้านประสิทธิผล และด้านผลกระทบ วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การสร้างตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน โดยใช้รูปแบบระบบผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา การบริหารสถานศึกษาและการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างประเด็นการประเมินกับตัวบ่งชี้ และความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน และร้อยละ ระยะที่ 2 การประเมินโครงการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนบ้านโค้งตะคร้อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวนทั้งสิ้น 67 คน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา ด้านบริบท พบว่า ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของโครงการความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและชุมชนให้การยอมรับต่อกิจกรรมของโครงการ ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินด้านบริบทอยู่ในระดับดี 2) ด้านปัจจัยเบื้องต้น พบว่า ความพร้อมและความเพียงพอของบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการประเมินด้านบริบทอยู่ในระดับพอใช้ 3) ด้านกระบวนการ พบว่า การบริหารจัดการ การดำเนินการจัดกิจกรรมและการวัดและประเมินผล ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินด้านกระบวนการอยู่ในระดับดี 4) ด้านผลผลิต พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 8 ประการของนักเรียนในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินด้านประสิทธิผลอยู่ในระดับดี 5) ด้านผลกระทบ พบว่า ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินด้านผลกระทบอยู่ในระดับดี 6) ผลการประเมินโครงการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบ้านโค้งตะคร้อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับดี

วิริยา ท้าวพัฒนา (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดพิจิตร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิจิตร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 10 คน จาก 2 โรงเรียนที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมการและการวางแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 2) การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 3) การประเมินติดตามผลพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 4) การปรับปรุงการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

อำพาภรณ์ เกิดทรัพย์ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานการพัฒนาคุณธรรมนักศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดกระบี่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานการพัฒนาคุณธรรมนักศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดกระบี่ 2) เพื่อวิเคราะห์

ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินการพัฒนาคุณธรรมนักศึกษากับความตระหนักของครูต่อการพัฒนาคุณธรรมนักศึกษา การปลูกฝังค่านิยมจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง และสถานภาพส่วนบุคคล 3) เพื่อรวบรวมการจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณธรรมนักศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดกระบี่ ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดกระบี่ ผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของแต่ละสถาบัน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 186 คน ในแต่ละสถาบันใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความตระหนักของครูต่อการพัฒนาคุณธรรมนักศึกษา ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการปลูกฝังค่านิยมจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง และการดำเนินการพัฒนาคุณธรรมนักศึกษาทั้ง 8 ด้าน มีค่าความเชื่อมั่น .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการพัฒนาคุณธรรมนักศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดกระบี่ พบว่า อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านก็พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับการดำเนินงานดังนี้ การปลูกฝังความสุภาพ การปลูกฝังการรักษาความสะอาด การปลูกฝังความมีวินัย การปลูกฝังความสามัคคี การปลูกฝังความมีน้ำใจ การปลูกฝังความขยัน การปลูกฝังความซื่อสัตย์ การปลูกฝังความประหยัด การดำเนินการพัฒนาคุณธรรมนักศึกษามีความสัมพันธ์กับความตระหนักของครูต่อการพัฒนาคุณธรรมนักศึกษา การปลูกฝังค่านิยมจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง สายวิชาที่สอน และอายุ และสามารถทำนายการดำเนินการพัฒนาคุณธรรมนักศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ .79 มีอำนาจในการทำนายร้อยละ 62.90 ส่วนกิจกรรมที่สถานศึกษาได้จัดและเห็นว่าควรจัด เพื่อพัฒนาคุณธรรมนักศึกษา ได้แก่ กิจกรรมแข่งขันทักษะวิชาการ กิจกรรมรณรงค์ปิดน้ำ ปิดไฟเมื่อไม่ใช้ กิจกรรมวันไหว้ครู การเข้าแถวเคารพธงชาติ กิจกรรมประกวดมารยาทไทย กิจกรรม 5 ส. กิจกรรมกีฬา และกิจกรรม Fix it Center

สุขสันต์ ทิศกะโทก (2558 : 71) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2) ศึกษาวิธีการสร้างเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียน และ 3) ศึกษาผลการสร้างเสริมและข้อเสนอแนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักเรียนจำนวน 50 คน กลุ่มผู้ร่วมวิจัยจำนวน 15 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 110 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย โดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ได้แก่ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามทุกข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .50 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์โดยการพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คือ นักเรียนขาดการมีวินัย ขาดความซื่อสัตย์สุจริต

ขาดความประหยัด ขาดความรับผิดชอบ ขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเมตตา กรุณา และขาดการปฏิบัติตามหลักศาสนา และพบว่านักเรียนขาดความขยันหมั่นเพียรในการเรียน ใช้สิ่งของส่วนตัวและสิ่งของโรงเรียนอย่างฟุ่มเฟือย ไม่มีความจริงใจในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขณะเดียวกันยังหลีกเลี่ยงงานบ้านไม่ช่วยเหลือผู้ปกครอง เป็นต้น 2) ผลการจัดกิจกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จากการสังเกตจากการจัดกิจกรรมของกลุ่มเป้าหมาย มีการปฏิบัติรวม 48 คน คิดเป็นร้อยละ 95.42 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 90 3) จัดกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียน โรงเรียนมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (4.37) และมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ประพฤติตนอยู่ในการเป็นอยู่อย่างเหมาะสมตามสภาพของนักเรียน (4.47) มีการยกย่องนักเรียนที่มีความประพฤติเรียบร้อยและเป็นแบบอย่างที่ดี (4.45) และมีการอบรมนักเรียนไม่ให้ตามแฟชั่น ไม่ยึดติดยึดถือ ไม่ตามกระแส (4.45)

วไลพรธณ อาจารย์วัฒนา (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาองค์ประกอบคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีสถานภาพการเป็นนักศึกษา ประจำปีการศึกษา 2557 จำนวน 1,300 คน ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stagesampling) ประกอบด้วย การสุ่มแบบช่วงชั้น (stratified random sampling) และการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis--EFA) ในการวิเคราะห์ข้อมูล สกัดองค์ประกอบด้วยเทคนิคแกนสำคัญ PC (Principal Component Analysis--PC) และใช้การหมุนแกนแบบออร์ทोगอนอล (orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (varimax method) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษามีจำนวน 16 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ความสุภาพ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ การปฏิบัติตนให้เหมาะสม ความเมตตา กรุณา ความกตัญญูกตเวที ความสามัคคี ความมีน้ำใจ ความประหยัด ความมีระเบียบวินัย ความขยันหมั่นเพียร การพึ่งตนเอง ความเป็นกัลยาณมิตร การรู้จักใช้เงิน การรู้จักประมาณตน และมีความมีสัมมาคารวะ ทั้ง 16 องค์ประกอบนี้ อธิบายความแปรปรวนในเรื่องที่ศึกษาได้ร้อยละ 59.81



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

การประเมินโครงการและการพัฒนา “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ ปีการศึกษา 2561 โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการศึกษาในลักษณะการวิจัยและพัฒนา เป็นการวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพคือการศึกษานโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้รูปแบบการประเมินแบบจำลองซิปป์ (CIPP Model) ที่มุ่งประเมิน 4 ด้าน คือ ด้านบริบท (context) ด้านปัจจัยนำเข้า (input) ด้านกระบวนการ (process) และด้านผลผลิต (product) ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีดำเนินการศึกษาตามหัวข้อดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. วิธีการศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากรประกอบด้วยบุคคล 5 กลุ่ม ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ ปีการศึกษา 2561 ประชากรมีจำนวน 233 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 11 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน (ไม่นับรวมผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้าราชการครูที่เป็นตัวแทนครู รวมจำนวน 2 คน) ผู้ปกครอง จำนวน 143 คน และนักเรียนจำนวน 108 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 270 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ประเมินขนาดโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 11 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7

คน ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 81 คน และนักเรียน จำนวน 59 คน รายละเอียดการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างแสดงดัง ตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	1	1
2. ครู	11	11
3. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	7	7
4. นักเรียน		
ชั้นอนุบาลปีที่ 1	7	-
ชั้นอนุบาลปีที่ 2	13	-
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	13	-
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	11	-
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	8	7
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	9	8
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	8	7
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	11	10
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	10	9
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	11	11
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	7	7
5. ผู้ปกครองนักเรียน	143	81
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>159</b>

## วิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้แบ่งการศึกษออกเป็น 3 ตอนดังนี้

**ตอนที่ 1** การศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อใช้ในการบริหารงานโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้

**ตอนที่ 2** การประเมินโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบในการประเมินโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ ตามรูปแบบจำลองชิปปี้ (CIPP Model) โดยมุ่งประเมินส่วนต่าง ๆ 4 ด้าน คือ 1) การประเมินด้านบริบท (context evaluation) 2) การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (input evaluation) 3) การประเมินด้านกระบวนการ (process evaluation) 4) การประเมินด้านผลผลิต (product) ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ การประเมินผลการดำเนินงาน (output evaluation) และการประเมินผลกระทบ (impact evaluation) ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 กรอบการประเมินโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้

สิ่งที่ประเมิน	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ/ วิธีการ	เกณฑ์ การประเมิน
1. บริบท	ความสอดคล้อง ของโครงการกับบริบท ของโรงเรียน/ชุมชน ปัญหา วัตถุประสงค์ นโยบายหน่วยงาน ต้นสังกัด	- ผู้บริหาร - ครู - คณะกรรมการ สถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน	แบบสอบถาม	ระดับมากขึ้นไป ( $\bar{X} \geq 3.51$ )
2. ปัจจัยนำเข้า	ความเหมาะสม และความพร้อม ของงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร และวิธีดำเนินการตาม โครงการ	- ผู้บริหาร - ครู - คณะกรรมการ สถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน	แบบสอบถาม	ระดับมากขึ้นไป ( $\bar{X} \geq 3.51$ )
3. กระบวนการ	ความเหมาะสมของ กระบวนการ ดำเนินงาน	- ผู้บริหาร - ครู - คณะกรรมการ สถานศึกษา	แบบสอบถาม	ระดับมากขึ้นไป ( $\bar{X} \geq 3.51$ )

		ชั้นพื้นฐาน		
4. ผลผลิต	ความสอดคล้องของ	- ผู้บริหาร	แบบสอบถาม	ระดับมากขึ้นไป
4.1 ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ	- ครู - คณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน - นักเรียน - ผู้ปกครอง นักเรียน	การสนทนา กลุ่มย่อย (ผู้บริหาร และครู)	$(\bar{X} \geq 3.51)$
4.2 ผลกระทบ	ผลที่เกิดขึ้นหลังดำเนินการตามโครงการต่อนักเรียนโรงเรียน และสังคม	- ผู้บริหาร - ครู - คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน - นักเรียน - ผู้ปกครอง	แบบสอบถาม	-

**ตอนที่ 3** การศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการดำเนินโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการดังนี้ 1) การใช้แบบสอบถามที่มีข้อความปลายเปิด 2) การสนทนากลุ่มย่อย (focus group) สำหรับครู และผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นนำข้อมูลทั้งสองส่วนมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อสังเคราะห์เป็นแนวทางการบริหารโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับสำหรับประเมินโครงการเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) มีรายละเอียดดังนี้

ฉบับที่ 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน เป็นการประเมินสภาพคุณธรรมของนักเรียนโรงเรียนวัดตาลานใต้ ก่อนดำเนินโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม”

ฉบับที่ 2 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
เป็นการประเมินด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

ฉบับที่ 3 สำหรับนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน เป็นการประเมินด้านผลผลิต

2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย (focus group) เป็นประเด็นการสนทนาสำหรับ  
เก็บข้อมูลหลังการดำเนินงานตามโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม”

## การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการประเมินโครงการ  
และพัฒนา “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ ปีการศึกษา 2561 โดยใช้การบริหารแบบ  
มีส่วนร่วมผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวัตถุประสงค์และขอบเขตของงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม”  
เพื่อทราบแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ  
ประเมินโครงการเพื่อกำหนดขอบเขตของข้อคำถาม

3. ศึกษาการประเมินโครงการด้วยรูปแบบจำลองซิปป์ (CIPP Model)

4. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1-3 เป็นแนวทางมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบบันทึกการ  
สนทนากลุ่มย่อย และแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า  
(rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) แบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับที่สร้างขึ้น  
มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ฉบับที่ 1 แบบสอบถามก่อนดำเนินโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียน  
วัดตาลานใต้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน และ  
ผู้ปกครองนักเรียน แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ  
รายการ (check list) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเพื่อประเมินคุณธรรมของนักเรียนโรงเรียนวัดตาลานใต้  
เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ

4.2 ฉบับที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการประเมินโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของ  
โรงเรียนวัดตาลานใต้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
แบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเพื่อประเมินโครงการโดยใช้ CIPP Model เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้านดังนี้ 1) ด้านบริบท จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านปัจจัยนำเข้า จำนวน 10 ข้อ 3) ด้านกระบวนการ จำนวน 9 ข้อ และ 4) ด้านผลผลิต (ผลการปฏิบัติงาน) จำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามปลายเปิดเพื่อประเมินโครงการในเชิงคุณภาพด้านผลผลิต (ผลกระทบ) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อคำถามปลายเปิดเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามโครงการ จำนวน 2 ข้อ

4.3 ฉบับที่ 3 แบบสอบถามเพื่อการประเมินโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ สำหรับนักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเพื่อประเมินโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ ด้านผลผลิต (ผลการดำเนินงาน) จำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามปลายเปิดเพื่อประเมินโครงการในเชิงคุณภาพด้านผลผลิต (ผลกระทบ) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อคำถามปลายเปิดเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามโครงการ จำนวน 2 ข้อ

4.4 แบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย การประเมินโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ ประกอบด้วยประเด็นการสนทนาทั้งหมด 8 ข้อ

5. นำแบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อยที่ประกอบด้วยประเด็นการสนทนา และแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและด้านเนื้อหา (content validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item-Objective Congruence : IOC)

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

5.1 นายศิริพงศ์ ชูจันทร์ ครูศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดลาดชะโด (ประกาศวิทยากร)

5.2 นายณรินทร์ เท็งเจริญ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา วิทยาลัยมหาสารคาม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดแก้วสุวรรณ (อดีตหัวหน้ากลุ่มงาน วัดผลและประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 และผลงานวิชาการขอ มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ เรื่อง การวัดและประเมินผล)

5.3 นายปอรัลชัย อินทวัฒน์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดวังชะโด

5.4 นายเดชณชัย ปกป้อง ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชานาพัฒนา

5.5 นางรัตนา ทองเนื้อแปด ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดฤกษ์บุญมี

การคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือกำหนดเกณฑ์การประเมินดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 117)

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

นำคะแนนการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องจากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence)

$\sum R$  แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 65) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อยและแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญ เสนอแนะให้แก้ไขแบบสอบถามให้ตรงกับความมุ่งหมายของโครงการในบางข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับบุคลากรโรงเรียนใกล้เคียง จำนวน 2 โรงเรียนดังนี้

6.1.โรงเรียนวัดวังชะโด อำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ ดำเนินโครงการในลักษณะเดียวกันประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน ครู จำนวน 12 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน นักเรียน จำนวน 30 คน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 30 คน

เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 117)

โดยกำหนดเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 99) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามก่อนดำเนินโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.957

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการประเมินโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.990 และค่าความเชื่อมั่นของแต่ละด้านดังนี้

ด้านบริบท มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955

ด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.952

ด้านกระบวนการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.963

ด้านผลผลิต มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามเพื่อการประเมินโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ สำหรับนักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน มีค่าความเชื่อมั่นด้านผลผลิตเท่ากับ 0.962

6.2.โรงเรียนวัดสุคนธาราม อำเภอบางซ่าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ดำเนินโครงการในลักษณะเดียวกันประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน ครู จำนวน 21 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน นักเรียน จำนวน 30 คน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 30 คน

เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 117)

โดยกำหนดเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 99) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามก่อนดำเนินโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.873

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการประเมินโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียนวัดตาลานใต้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.977 และค่าความเชื่อมั่นของแต่ละด้านดังนี้

ด้านบริบท มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.943

ด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.907



ด้านกระบวนการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.920

ด้านผลผลิต มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.944

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามเพื่อการประเมินโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” ของโรงเรียน วัดตาลานใต้ สำหรับนักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน มีค่าความเชื่อมั่นด้านผลผลิตเท่ากับ 0.979

7. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งเพื่อพิจารณา ตรวจสอบ จากนั้นจึงจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

8. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามขั้นตอนดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้ศึกษาขอความร่วมมือจากครูหัวหน้าระดับในการเก็บแบบสอบถามจากนักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน สำหรับการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งจากการแจกแบบสอบถาม จำนวน 159 ฉบับ ได้รับคืน 159 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อคำถามเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์

4. นำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้ข้อมูลครบถ้วน จัดเรียงลำดับแบบสอบถามและลงรหัสพร้อมตรวจสอบความถูกต้องแล้วประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS : Statistical Package for Social Science) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาแยกวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากการสนทนากลุ่มย่อย (focus group) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

2. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย

3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ใช้การหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.1 การแจกแจงความถี่ของแต่ละระดับ และการกำหนดค่าน้ำหนักมาตราส่วนของข้อคำถามดังนี้

- 5 หมายถึง สอดคล้องหรือเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง สอดคล้องหรือเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง สอดคล้องหรือเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง สอดคล้องหรือเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง สอดคล้องหรือเหมาะสมน้อยที่สุด

3.2 การหาค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับ โดยการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยซึ่งกำหนดช่วงค่าเฉลี่ยเพื่อแปลผลตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 100)

- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 – 5.00 หมายถึง ความสอดคล้องหรือความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 – 4.50 หมายถึง ความสอดคล้องหรือความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 – 3.50 หมายถึง ความสอดคล้องหรือความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 – 2.50 หมายถึง ความสอดคล้องหรือความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.50 หมายถึง ความสอดคล้องหรือความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การประเมินผลผลิตของโครงการ โดยพิจารณาการเปลี่ยนแปลงด้านคุณธรรมของนักเรียนก่อนและหลังการดำเนินโครงการ ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านคุณธรรมก่อนและหลังดำเนินโครงการ ถ้าหลังดำเนินโครงการมีค่าเฉลี่ยของคุณธรรมสูงกว่าก่อนดำเนินโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถือว่านักเรียนมีการพัฒนาพฤติกรรมด้านคุณธรรมสูงขึ้น

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

- 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 104)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 105)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 106)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

$\sum$  แทน ผลรวม

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ประกอบด้วย

2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ใช้สูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 117)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R แทน คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$  แทน ผลรวมของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค  
ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 99)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ  $\alpha$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น