

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนตดตรุณี ปีการศึกษา 2563 ผู้รายงานได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินโครงการ
 - 1.1 ความหมายของการประเมินโครงการ
 - 1.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ
 - 1.3 ความสำคัญของการประเมินโครงการ
 - 1.4 รูปแบบการประเมินโครงการ
2. คุณธรรมจริยธรรม
 - 2.1 ความหมายของคุณธรรมจริยธรรม
 - 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมและจริยธรรม
 - 2.3 แนวคิดที่เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
3. คุณลักษณะอันพึงประสงค์
 - 3.1 ความหมายคุณลักษณะอันพึงประสงค์
 - 3.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
 - 3.3 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
 - 3.4 การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 4.1 ความหมายหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 4.2 ความสำคัญของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 4.3 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 4.4 การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. เครือข่ายความร่วมมือ
 - 5.1 ความหมายของเครือข่าย
 - 5.2 องค์ประกอบเครือข่าย
 - 5.3 กระบวนการบริหารกลุ่มเครือข่าย
 - 5.4 ความหมายของความร่วมมือ

- 5.5 กระบวนการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ
6. การประเมินความพึงพอใจ
 - 6.1 ความหมายของความพึงพอใจ
 - 6.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
 - 6.3 การวัดความพึงพอใจ
7. ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนดัดดรุณี
8. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
โดยเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนดัดดรุณี ปีการศึกษา 2563
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 9.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินโครงการ

ความหมายของการประเมินโครงการ

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการไว้ ดังนี้
 เชาว์ อินโย (2553, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่า มีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใดโดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อช่วยในการตัดสินใจ ตีค่าผลการดำเนินการนั้น ๆ ว่า บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่และใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการ ส่วนคำว่า โครงการ หมายถึง ส่วนย่อยส่วนหนึ่งของแผนงาน ซึ่งประกอบด้วยชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ มีการกำหนดทรัพยากรในการดำเนินงานระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน โดยออกแบบมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

พิสนุ พงศ์ศรี (2553, หน้า 68) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินโครงการโดยรวมไว้ว่า เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของโครงการในระยะหนึ่งระยะใดหรือทุกระยะ โดยนำสารสนเทศจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินใจทำโครงการทดลองหรือนำร่อง ระบุปรับเปลี่ยน ปรับปรุง ขยายผล หรือยกเลิกโครงการ

สมคิด พรหมจ้อย (2554, หน้า 37) ให้ความหมายว่า การประเมินโครงการเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงาน ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรือแผนงานนั้น ๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด การประเมินผลเป็นกระบวนการบ่งชี้ถึงคุณค่าของโครงการแผนงาน กล่าวคือ แผนงานโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้วได้ผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการและแผนงาน

หรือไม่เพียงใด ทำได้ทั้งการประเมินก่อนเริ่มโครงการ การประเมินขณะกำลังดำเนินการอยู่ และการประเมินผลแผนงานและโครงการหลังจากการดำเนินงานได้สิ้นสุดแล้ว

พิชิต ฤทธิจรูญ (2555, หน้า 25) ให้ความหมายว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการเชิงระบบเพื่อการตรวจสอบหรือชี้บ่งถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ปรับปรุง และพัฒนา

ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ (2556, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่าเป็นกระบวนการตัดสินใจคุณค่าของกิจกรรมหรือผลที่เกิดขึ้นจากโครงการในด้านความสำเร็จ ความล้มเหลว จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค โดยมีกระบวนการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

กมลานันท์ บุญกล้า (2559, หน้า 45) การประเมินโครงการ คือ การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้สารสนเทศต่าง ๆ แล้วนำมาพิจารณาตัดสินใจโครงการในแต่ละระยะ โดยนำสารสนเทศที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประกอบการตัดสินใจว่าควรจะดำเนินการต่อ หรือปรับเปลี่ยน ปรับปรุง ขยายผล ระบุหรือยกเลิกโครงการ เป็นต้น

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1971, pp.334 - 336) ให้ความหมายการประเมินโครงการไว้ว่า กระบวนการวัดอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับคุณค่า ความเป็นไปได้ ความสำคัญของสิ่งที่ถูกประเมิน เพื่อสรุปผลคุณค่าของสิ่งที่ประเมินและเสนอสารสนเทศหรือทางเลือกสำหรับผู้บริหาร

ซัชแมน (Suchman, 1987, p. 29) กล่าวว่า การประเมินโครงการเป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริง (Actual Results) กับผลที่คาดว่าจะได้รับ (Expected Results) ซึ่งเป็นการวัดความสำเร็จจากการดำเนินงาน โดยพิจารณาจุดมุ่งหมายและเป็นการศึกษาพิจารณาเกี่ยวกับผลลัพธ์ ซึ่งเกิดจากกิจกรรมบางประเภทที่มุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ร็อบบินส์ (Robins, 1999, p. 187) ได้อธิบายความหมายของการประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการดูแลติดตามเพื่อที่จะรู้ว่าองค์กรหรือหน่วยงานได้รับและใช้ทรัพยากรเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ถ้าไม่ได้ผลตามแนวทางดังกล่าว การปรับปรุงแก้ไขจะต้องมีขึ้นอันเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องคอยป้องกันมิให้เกิดปัญหา

โรสซี ลิพเซ และฟรีแมน (Rossi, Lipsey and Freeman, 2004, p.16) ได้อธิบายความหมายของการประเมินโครงการ หมายถึง การประยุกต์ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ มาใช้ในการสำรวจประสิทธิผลของโครงการอย่างเป็นระบบ ซึ่งการประเมินโครงการจะประกอบด้วย การประยุกต์ใช้วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ การประเมินประสิทธิผลของโครงการ และจะต้องให้สารสนเทศเพื่อการปรับปรุงกิจกรรมทางสังคมและปรับปรุงสภาพสังคมแก่ผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจ

เกี่ยวกับโครงการ

สรุปได้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล ด้านต่าง ๆ อย่างมีระบบ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของโครงการกับวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายของโครงการโดยนำมาเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและคุณค่า ของโครงการนั้น และนำมาพิจารณาตัดสินใจหาแนวทางในการพัฒนาหรือแก้ไขปรับปรุงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ

เชาว์ อินใย (2553, หน้า 15) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการประเมินผลโครงการไว้

4 ประการ คือ

1. เพื่อการหาข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนโครงการ
2. เพื่อการหาข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานของโครงการ
3. เพื่อการหาข้อมูลที่แสดงถึงผลสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ
4. เพื่อการหาข้อมูลต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นประสิทธิภาพของโครงการ

พงษ์เทพ จิระโร (2554, หน้า 9) กล่าวว่า การประเมินโครงการมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ เพื่อนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการดำเนินโครงการ ใช้ในการปรับปรุง พัฒนาโครงการ และใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหารโครงการ

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2555, หน้า 2) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการประเมินเป็น กระบวนการวิจัยที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีวัตถุประสงค์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับจิตวิสัย ของผู้ประเมินเพียงอย่างเดียว ในการจัดเก็บข้อมูลมีการใช้เครื่องมือซึ่งส่วนมากต้องพัฒนาขึ้นมา โดยเฉพาะ เพื่อใช้เป็นตัวบ่งชี้เชิงประจักษ์เกี่ยวกับการดำเนินงาน การวิจัยประเมินโครงการจึงเป็น กิจกรรมที่ต้องใช้เวลามากกว่าการประเมินเชิงจิตวิสัยที่อาศัยเพียงแต่ความคิดเห็นหรือความรู้ของ ผู้ประเมินเท่านั้น ดังนั้น จุดประสงค์ของการวิจัยประเมินผลจึงทำขึ้นเพื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดจาก โครงการกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการและการปรับปรุง โครงการในอนาคต

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2555, หน้า 71 - 73) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการมีวัตถุประสงค์ ที่สำคัญ ดังนี้

1. เพื่อจัดหาข้อมูลสารสนเทศสำหรับช่วยในการตัดสินใจนำโครงการไปปฏิบัติ โดย ประเมินว่า โครงการที่จัดทำขึ้นมีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดหรือสมเหตุสมผล หรือไม่มีความเป็น ไปได้หรือคุ้มค่ากับเงินทุน ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพียงใด
2. เพื่อจัดหาข้อมูลสารสนเทศสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงการ ซึ่งการประเมินเมื่อนำโครงการไปดำเนินการระยะหนึ่งหรือเป็นการประเมินในช่วงดำเนินโครงการ
3. เพื่อจัดหาข้อมูลสารสนเทศสำหรับช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ

ต่อเนื่องหรือการขยายโครงการและการรับรองโครงการ อาจกล่าวได้ว่า ผลที่ได้รับจากการดำเนินโครงการมีความคุ้มค่ากับทรัพยากรที่ลงทุนไปเพียงใด และก่อให้เกิดผลข้างเคียงทั้งทางบวกและทางลบหรือไม่อย่างไร

4. เพื่อจัดหาข้อมูลสารสนเทศที่จะใช้ประโยชน์ในการขอรับการสนับสนุนการดำเนินโครงการจากแหล่งต่าง ๆ

5. เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการพื้นฐานต่าง ๆ ซึ่งก็คือการได้รับความรู้ความเข้าใจพื้นฐานอื่นที่นอกเหนือจากความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการที่ทำการประเมิน

แอนเดอร์สัน และเบล (Anderson & Bell, 1978, pp. 14 - 35 อ้างถึงใน รัตนะ บัวสนธิ, 2560, หน้า 18 - 19 ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของโครงการว่ามี 6 ประการ คือ

1. เพื่อช่วยในการตัดสินใจนำโครงการไปใช้ ซึ่งได้แก่ การประเมินว่าโครงการที่จัดทำขึ้นมีความจำเป็นมากน้อยหรือมีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีความเป็นไปได้หรือคุ้มค่ากับเงินทุน ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพียงไร โครงการเป็นที่ต้องการของกลุ่มเป้าหมายหรือจะได้รับการสนับสนุนแค่ไหน รวมทั้งขอบเขตของการนำโครงการไปใช้กว้างหรือแคบ เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินเหล่านี้จะช่วยในการนำมาประมวลสรุปตัดสินใจสำหรับผู้บริหารหรือแหล่งทุนที่จะตัดสินใจอนุมัติการนำโครงการดังกล่าวไปดำเนินการใช้ต่อไป

2. เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ โดยต่อเนื่องต่อไป หรือการขยายโครงการ และการรับรองโครงการ ได้แก่ การประเมินภายหลังจากโครงการได้ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้ว เป็นการประเมินเพื่อจะรู้ว่าโครงการดังกล่าวยังมีความจำเป็นต้องดำเนินการต่อไปอีกหรือไม่ ผลที่ได้จากการดำเนินการไปนั้นก่อให้เกิดผลข้างเคียง (Side Effects) ทั้งทางบวกและทางลบหรือไม่

3. เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงการซึ่งเป็นการประเมินเมื่อโครงการดำเนินการในระยะหนึ่งหรือเป็นการประเมินเพื่อจะปรับปรุงส่วนต่าง ๆ ได้แก่

3.1 วัตถุประสงค์ของโครงการ เพื่อที่จะรู้ว่าวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้นั้นเมื่อดำเนินการไประยะหนึ่ง มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ หรือได้รับการยอมรับสนับสนุนร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

3.2 เนื้อหาของโครงการ เป็นการพิจารณาว่า เนื้อหาหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในโครงการมีความครอบคลุมเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ ลำดับขั้นตอนของกิจกรรมเป็นไปตามลำดับที่จะเอื้อต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการเพียงไร นอกจากนั้นก็พิจารณาอีกว่า เนื้อหาสาระของโครงการดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับภูมิหลังหรือพื้นเพเดิมของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการจากโครงการมากน้อยเพียงใด

3.3 วิธีการดำเนินโครงการ โดยพิจารณาว่าโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่นั้น

มีกลุ่มเป้าหมายร่วมโครงการเป็นจำนวนเท่าใด ครบหรือไม่ครบตามที่กำหนดไว้ โครงการมีผู้ร่วมงานเพียงพอหรือไม่เท่าใด โครงการมีการดำเนินงานหรือดำเนินกิจกรรมเป็นอย่างไร กลุ่มเป้าหมายผู้ร่วมโครงการได้รับการเสริมแรงหรือการสร้างแรงจูงใจอย่างไร เป็นต้น

3.4 สภาวะแวดล้อมของโครงการ หมายถึง การพิจารณาเกี่ยวกับนโยบายทางการเมืองหรือการบริหารของผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการว่า ให้การสนับสนุนการดำเนินโครงการหรือไม่เพียงไร สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานในโครงการมีลักษณะเช่นไร ชัดแย้งกันหรือไม่ เป็นอุปสรรคต่อการที่จะดำเนินการต่อไปเพียงใด ตลอดจนกระทำการยอมรับหรือให้การสนับสนุนและการต่อต้านของสาธารณะที่มีต่อโครงการเป็นไปในทางทิศทางใด เป็นต้น

4. เพื่อที่จะได้รับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการให้ความสนับสนุนโครงการจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ การพิจารณาสนับสนุนโครงการสาธารณชน การเมือง แหล่งเงินทุน รวมทั้งนักวิชาชีพอื่น ๆ โดยต้องการรู้ว่าแหล่งดังกล่าวนี้มีแหล่งใดบ้างให้การสนับสนุนโครงการอย่างแท้จริง เมื่อมีการดำเนินโครงการอยู่ในขณะนั้น ๆ

5. เพื่อที่จะได้รับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการขัดขวางต่อต้านโครงการจากแหล่งต่าง ๆ ในทางตรงกันข้ามกับวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการในข้อ 4. นอกจากเราต้องการรู้ถึงแหล่งที่ให้การสนับสนุนโครงการแล้ว ในการดำเนินโครงการใดก็ตามบางครั้งโครงการดังกล่าวนั้นก็ได้รับการขัดขวางต่อต้านทำให้การดำเนินโครงการไม่อาจเป็นไปโดยสะดวก และวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้อาจจะไม่ได้รับการตอบสนอง ดังนั้น การรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อพิจารณาว่าแหล่งใดบ้างที่ขัดขวางโครงการจึงเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้ เพื่อจะได้หาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดำเนินโครงการเป็นไปโดยสะดวกต่อไป

6. เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการพื้นฐานด้านต่าง ๆ ซึ่งหมายถึง การได้รับความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานอื่นที่นอกเหนือจากความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการที่ทำการประเมิน ได้แก่ พื้นฐานด้านการศึกษา ด้านจิตวิทยา ด้านสังคมวิทยา และด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น

ปีเตอร์เอชโรซซี และเฮาเวิร์ด อี ฟรีแมน (Peter H. Rossi and Howard E. Freeman, (1982, p. 15 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 21 - 22) กล่าวถึง การประเมินโครงการที่มีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อพิจารณาถึงคุณค่าและการคาดคะเนถึงคุณประโยชน์ของโครงการ
2. เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารโครงการ
3. เพื่อเป็นการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินโครงการ
4. เพื่อการตรวจสอบว่าการดำเนินโครงการบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้มากน้อยเพียงใด
5. เพื่อเป็นการวิเคราะห์ข้อดีข้อจำกัดของโครงการ เพื่อเป็นการตัดสินใจในการสนับสนุน

โครงการ

มิตเซล (Mitzel, 1982, p. 16 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 21 - 22) กล่าวถึง การประเมินโครงการว่ามีความมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. เพื่อแสดงผลการพิจารณาถึงคุณค่าของโครงการ
2. เพื่อให้ผู้ตัดสินใจได้ถูกต้องขึ้น
3. เพื่อให้การบริการข้อมูลแก่ฝ่ายการเมืองใช้ในการกำหนดนโยบาย

อลเลน บี น็อก (Alan B. Knox, 1972, p.199 อ้างถึงใน รัตนะ บัวสนธ์, 2556, หน้า 74) กล่าวว่า การประเมินโครงการมีความมุ่งหมายเฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อแสดงให้เห็นถึงเหตุผลที่ชัดเจนของโครงการอันเป็นพื้นฐานสำคัญของการตัดสินใจว่า ลักษณะใดของโครงการมีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งจะต้องทำการประเมินเพื่อหาประสิทธิผล และข้อมูลชนิดใดที่จะต้องเก็บไว้เพื่อการวิเคราะห์

2. เพื่อรวบรวมหลักการความเป็นจริงและข้อมูล เพื่อนำไปสู่การพิจารณาถึงประสิทธิผลของโครงการ

3. เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การสรุปผลของโครงการ

4. เพื่อการตัดสินใจว่าข้อมูลหรือข้อเท็จจริงใดที่สามารถนำไปใช้ได้

5. เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการพัฒนาปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการเป็นการตรวจสอบโครงการเพื่อหาประสิทธิผลของโครงการเพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจ วิเคราะห์ถึงผลการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพราะผลการประเมินจะเป็นตัวกระตุ้นเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละโครงการให้มากยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการเป็นกระบวนการหนึ่งที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นนักวิชาการหรือผู้บริหารก็ตาม การประเมินโครงการมีความสำคัญต่อกระบวนการทำงานของหน่วยงานนั้น เพราะการประเมินโครงการช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น การประเมินโครงการจึงมีความสำคัญต่อการทำงานทุกชนิดทุกประเภท

เซาว์ อินโย (2553, หน้า 12) ได้อธิบายความสำคัญการประเมินโครงการว่า การประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทั้งยังเป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อตัดสินความสำเร็จของโครงการอีกด้วย การประเมินโครงการเป็นการดำเนินงานที่ไม่ใช้ความพยายามในการสร้างทฤษฎีหรือพัฒนาองค์ความรู้ทางสังคมศาสตร์ การประเมินโครงการที่มาใช้ทางสังคมศาสตร์นั้นเป็นการเตรียมสารสนเทศเพื่อใช้ในการปรับปรุงโครงการทางสังคม เหตุผลประการสำคัญที่จำเป็นต้องประเมินโครงการคือ มีทางเลือกในการดำเนิน

โครงการได้มากมายที่จะทำให้การดำเนินงานโครงการมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการประเมินโครงการว่าประสบความสำเร็จหรือไม่

พิสนุ พงศ์ศรี (2553, หน้า 36) ได้กล่าวว่าความสำคัญของโครงการต้องทำเป็นระบบ ซึ่งมีความสำคัญและจะช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ดังนี้

1. เป็นแนวทางหรือวิธีการที่จะนำไปสู่ปรากฏการณ์ที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นในอนาคต อย่างมีระบบ โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกิจกรรมต่าง ๆ ไว้
2. ทำให้การกำหนดลำดับขั้นของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะต้องทำให้ต่อเนื่องสอดคล้องกัน อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ และมีประสิทธิผลได้
3. ทำให้เกิดประสานระหว่างผู้ปฏิบัติงานหรือหน่วยงานปฏิบัติที่เกี่ยวข้องไม่ให้เกิดกิจกรรม บางอย่างขาดหายไปหรือซ้ำซ้อนกัน
4. ทำให้เกิดการประเมินผลอย่างมีขั้นตอนและคุณภาพที่ดี ทำให้ได้สารสนเทศจากการประเมินที่เป็นประโยชน์

นวรรตน์ สุวรรณผ่อง (2553, หน้า 58) ได้สรุปประโยชน์ของการประเมินผลโครงการไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อช่วยการตัดสินใจเชิงนโยบาย โครงการที่เป็นโครงการนำร่องหลายโครงการ ที่ได้รับการประเมินว่ามีประโยชน์ หลังจากนั้นอาจถูกเสนอเข้ามาเป็นนโยบายขององค์กร/หน่วยงานได้
2. เพื่อช่วยในการบริหารงาน ต้องใช้การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดจากทางเลือก หลายทาง การประเมินผลจะช่วยให้ทราบถึงจุดแข็งจุดอ่อนของการดำเนินงาน เพื่อช่วยในการตัดสินใจ ในการบริหารงานต่อไป
3. เพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการ เรียนรู้ในกระบวนการทำงาน ตลอดจนกิจกรรมที่ดำเนินการว่าได้ผลดีผลเสียอย่างไร ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาการทำงาน

สมคิด พรหมจ้อย (2554, หน้า 37) ได้ให้ความสำคัญกับการประเมินโครงการพอสรุปได้ ดังนี้

1. ช่วยให้ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนโครงการ ตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินการโครงการ ตลอดจน ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ
2. เพื่อให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน
3. เพื่อให้การจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าของปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการ
4. ช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจและวินิจฉัยว่าจะดำเนินการในช่วงต่อไปหรือไม่ จะยกเลิกหรือขยายเวลาการดำเนินงาน

โครงการต่อไป

5. ช่วยให้ได้ข้อมูลที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการว่าเป็นอย่างไร คุ่มค่ากับการลงทุนหรือไม่

6. เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานในโครงการ เพราะการประเมินโครงการด้วยตนเอง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลการดำเนินงาน จุดเด่น จุดด้อย และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พงษ์เทพ จิระโร (2554, หน้า 8 - 9) ได้สรุปความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินโครงการไว้ ดังนี้

1. ความสำคัญของการประเมินโครงการต่อการวางแผนพัฒนาโครงการ ได้แก่ การประเมินก่อนดำเนินโครงการ การประเมินบริบทของโครงการ การประเมินความต้องการ ความจำเป็น (Needs Assessment) ในส่วนนี้มีประโยชน์ คือการกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ ที่ชัดเจนทำให้แผนงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ความสำคัญต่อการนำสารสนเทศมาเตรียมการการประเมินความพร้อมของปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) ปัจจัยใดที่เป็นปัญหาจะได้รับการจัดสรรให้อยู่ในจำนวน หรือปริมาณ ที่เหมาะสมเพียงพอต่อการดำเนินงาน ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นหรือมีมากเกินไปจะได้รับการตัดทอน และทรัพยากรใดที่ขาดก็จะได้มีการจัดหาเพิ่มเติม

3. ความสำคัญต่อการนำสารสนเทศมาปรับปรุงโครงการ ได้แก่ การประเมินระหว่าง ดำเนินโครงการ (Formative Evaluation) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) ประโยชน์ในการประเมินกลุ่มนี้ทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ข้อดี ข้อเสียของการดำเนินโครงการทำให้แนวทางการปรับปรุงแก้ไขโครงการลดความเสี่ยงของผลการดำเนินโครงการ ทำให้เกิดการควบคุมคุณภาพของงาน วิเคราะห์ทุกส่วนของโครงการเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการดำเนินโครงการ

4. ความสำคัญต่อการตัดสินผลการดำเนินโครงการ ได้แก่ การประเมินสรุป หรือการประเมิน เมื่อสิ้นสุดโครงการ (Summative Evaluation) การประเมินผลการดำเนินงาน (Product Evaluation) การประเมินผลผลิต (Output Evaluation) การประเมินโครงการในกลุ่มนี้มีประโยชน์ในการทำให้ ผู้บริหารได้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ หากเป็นโครงการต่อเนื่องโครงการนี้ควรขยายหรือยุติ โครงการหรือไม่อย่างไร

5. ความสำคัญต่อการติดตามผลของโครงการ ได้แก่ การประเมินติดตามผล (Follow Up) การประเมินผลลัพธ์ (Outcome Evaluation) การประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) ทำให้ ทราบข้อดีข้อเสียของโครงการว่าผลผลิตของโครงการส่งผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไรในระยะยาว มีความสำคัญในการที่จะตัดสินใจว่าโครงการใดมีประโยชน์ มีคุณค่าหรือมีประโยชน์มากน้อยเพียงใด

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2555, หน้า 77) กล่าวว่า การชี้ให้เห็นว่าการประเมินโครงการเป็นกิจกรรมสำคัญที่ขาดไม่ได้ในการบริหารจัดการโครงการ เพราะการประเมินโครงการมีความสำคัญและประโยชน์อย่างยิ่งต่อการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบโครงการซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1. ช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการที่นำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดโครงการ การตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินโครงการ ตลอดจนความเป็นไปได้ในการจัดทำโครงการ

2. ช่วยให้ทราบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินโครงการ ซึ่งนำมาใช้ในการตัดสินใจเพื่อการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขการดำเนินโครงการให้เป็นไปตามทิศทางที่ต้องการ

3. ช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการที่นำมาใช้ในการตัดสินใจและวินิจฉัยว่า จะดำเนินโครงการในช่วงต่อไปอย่างไร ยกเลิกหรือปรับขยายการดำเนินโครงการต่อไปอีก

4. ช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของโครงการว่าเป็นอย่างไร คำนวณกับการลงทุนหรือไม่

5. ช่วยให้เกิดการเสริมแรงสร้างพลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในโครงการ เมื่อทราบผลสำเร็จ จุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการ โดยจะมุ่งมั่นปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินโครงการให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงขึ้น ซึ่งจะเกิดคุณค่าและประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการหรือองค์กร

ธีรศักดิ์ อุ่นอารมณเลิศ (2556, หน้า 24 - 25) ได้สรุปประโยชน์ของการประเมินโครงการไว้ดังนี้

1. ช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์มีความชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และมีความเป็นไปได้ในการดำเนินการ

2. ช่วยให้สารสนเทศเพื่อเป็นทางเลือกในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนโครงการ การปรับหรือโครงสร้างองค์การ การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม

3. ช่วยให้ทราบความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนการปรับปรุง แก้ไข และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

4. ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการ เนื่องจากการประเมินผลทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค จุดแข็ง จุดอ่อนของการดำเนินโครงการ โดยการนำระบบการกำกับติดตามผลเข้าร่วมในการบริหารโครงการจะก่อให้เกิดการบรรลุทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ช่วยให้อายุเกี่ยวกับความสำเร็จ ความล้มเหลว ผลกระทบ และผลลัพธ์เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง

6. ช่วยให้ได้ข้อมูลที่บ่งบอกประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า ความเป็นธรรม ความเสมอภาค

หรือไม่

7. เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการ ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติโครงการ เพราะจะทำให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย เพื่อพัฒนาและปรับปรุงโครงการ

8. เพื่อช่วยหาหลักฐานสนับสนุนเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมของโครงการด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสาธารณสุข การเมือง เศรษฐกิจ และด้านวิชาชีพเฉพาะ

9. เพื่อเป็นบทเรียนในการขยายผลไปสู่สภาพการณ์อื่น ๆ ในวงกว้างมากขึ้น

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2557, หน้า 265) ได้สรุปประโยชน์ของการประเมินโครงการไว้ ดังนี้

1. ช่วยให้ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนงานและโครงการ ตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินงานโครงการ ตลอดจนเป็นการตรวจสอบความเป็นไปได้ของการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

2. ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน

3. ช่วยในการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามโครงการ

4. ช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจและวินิจฉัยว่าจะดำเนินโครงการในช่วงต่อไปหรือไม่ จะยกเลิกหรือขยายการดำเนินโครงการต่อไปอย่างไร

5. ช่วยให้ข้อมูลที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามโครงการว่า เป็นอย่างไร คุ่มค่ากับการลงทุนหรือไม่

6. เป็นแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ เพราะการประเมินโครงการด้วยตนเอง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน จุดเด่น จุดด้อย และนำผลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการประเมินโครงการเป็นภาระงานหนึ่งซึ่งเป็นการแสวงหาข้อเท็จจริงทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม การประเมินโครงการยังมีส่วนช่วยให้โครงการบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดโดยใช้ความพยายามแสวงหาข้อเท็จจริงเหล่านั้นให้ได้ข้อมูลที่ เป็นจริงให้ได้มากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาอันเกิดจากผลกระทบของโครงการ และตัดสินใจบริหารโครงการ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดเป็นนโยบายของผู้บริหารต่อไป

รูปแบบการประเมินโครงการ

มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ (Approach) ในการประเมินไว้มากมายหลายแบบ แต่ละแบบมีความคิด ทฤษฎี เหตุผล และวิธีการประเมินที่มีผู้นิยมสนับสนุนนำไปใช้เป็นแบบอย่าง (Model) ในการประเมินตามความเชื่อของแต่ละบุคคลและกลุ่มอาชีพตามความเหมาะสมของสถานการณ์ของปัญหาที่จะประเมินต่าง ๆ กันไป

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2557, หน้า 272 - 302) ได้รวบรวมรูปแบบการประเมินของนักวิชาการไว้ 9 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินโครงการของไทเลอร์ (Tyler)

ไทเลอร์ (Tyler, R.W., 1949) เป็นผู้นำที่สำคัญในการประเมินโครงการ ได้ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่า การประเมินคือ การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับจุดหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้โดยมีความเชื่อว่า จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจนรัดกุมและเฉพาะเจาะจงแล้วจะเป็นแนวทางช่วยในการประเมินได้เป็นอย่างดีในภายหลัง เขาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโดยได้เสนอเป็นกรอบแนวคิด ครั้งแรกใน ค.ศ. 1943 โดยเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้อยู่ในรูปแบบของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม แล้วประเมินความสำเร็จของวัตถุประสงค์เหล่านั้น โดยมีแนวความคิดว่าโครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ ดูได้จากผลผลิตของโครงการว่าตรงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้แต่แรกหรือไม่เท่านั้น แนวคิดลักษณะนี้เรียกว่า แบบจำลองยึดความสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลัก ไทเลอร์มีความเห็นว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อตัดสินว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ มีส่วนใดบ้างต้องปรับปรุงแก้ไข และถือว่าการประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนโดยลำดับขั้นของการประเมินการเรียนการสอนมีดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมด้วยข้อความที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจง กำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์ทางการศึกษาที่ต้องการให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสม เมื่อจบบทเรียนจึงประเมินผลโครงการโดยการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ตัวอย่างการประยุกต์ใช้แนวความคิดของไทเลอร์ (Tyler) มาใช้ในการประเมินโครงการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนควรได้ดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่แท้จริงทางการศึกษา ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเขียนในรูปแบบจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
2. จัดเนื้อหาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์
3. ทำการทดสอบผู้เรียนก่อนทำการเรียนการสอน
4. เลือกวิธีสอนให้เหมาะสม
5. ทำการทดสอบผู้เรียนเมื่อจบการเรียนการสอนแล้ว
6. ประเมินประสิทธิภาพของโครงการ ด้วยการเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนว่าแตกต่างกันอย่างไร และมีนักเรียนร้อยละเท่าไรที่ผ่านเกณฑ์
7. นำผลการเปรียบเทียบมาศึกษาจุดบกพร่องในการเรียนการสอน เพื่อแก้ไขปรับปรุงต่อไป

ใน ค.ศ. 1986 ไทเลอร์ (Tyler) ได้นำเสนอกรอบแนวคิดของการประเมินโครงการใหม่ (New Tyler, 1986) โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 6 ส่วน คือ

1. การประเมินวัตถุประสงค์ (Appraising Objectives)
2. การประเมินแผนการเรียนรู้ (Evaluating Plan)
3. การประเมินเพื่อแนะแนวในการพัฒนาโครงการ (Evaluation to Guide Program Development)
4. การประเมินเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Evaluating Program Implement)
5. การประเมินผลลัพธ์ของโครงการทางการศึกษา (Evaluating the Outcome of an Education Program)
6. การติดตาม (Follow Up) และการประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation)

2. รูปแบบการประเมินโครงการของอัลคิน (Alkin)

มาร์วิน ซี อัลคิน (Marvin C. Alkin, 1969) ได้เสนอรูปแบบการประเมินเรียกว่า CSE (Center for the Study of Evaluation Approach) จุดเน้นของการประเมินตามแนวความคิดของอัลคิน (Alkin) คือ การประเมินเพื่อการตัดสินใจ อัลคิน (Alkin) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่าเป็นกระบวนการกำหนดขอบเขตของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การเลือกข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปสู่การจัดทำรายงานสรุปให้กับผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในการเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของโครงการ

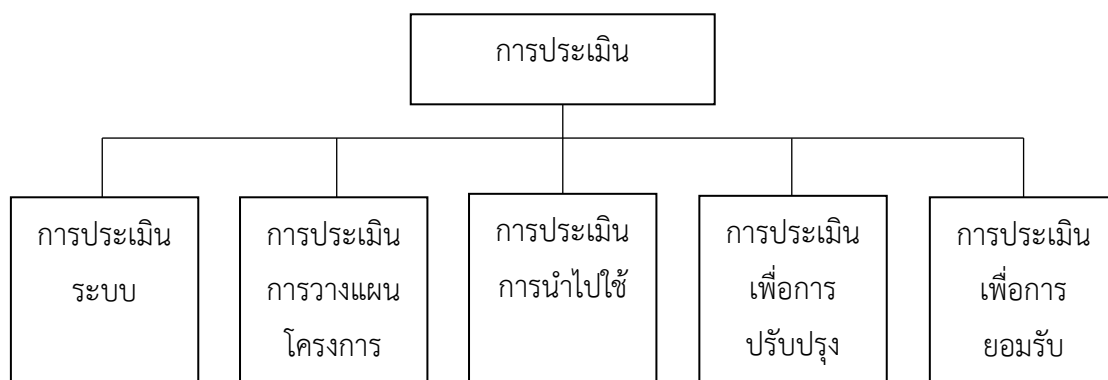
ความหมายของการประเมินตามความคิดของอัลคิน (Alkin) นั้น การประเมินประกอบด้วยการจัดหาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจ ในการประเมินจำเป็นต้องประเมินในเรื่องต่าง ๆ 5 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินระบบ (System Assessment) เป็นการอธิบายหรือพรรณาสภาพระบบเพื่อเปรียบเทียบสภาพที่แท้จริงและคาดหวังที่จะทำให้เกิดขึ้น การประเมินระบบจะช่วยให้เราสามารถกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ที่เหมาะสม สิ่งที่ต้องศึกษา ได้แก่ ความต้องการของประชาชน ชุมชน และสังคมที่มีต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน สำหรับการประเมินระบบในแต่ละส่วนจำเป็นต้องใช้เทคนิคและวิธีการที่แตกต่างกัน
2. การประเมินการวางแผนโครงการ (Program Planning) เป็นการประเมินก่อนที่จะมีการดำเนินโครงการเพื่อหาข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการตัดสินใจ พิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมของโครงการ นักประเมินต้องหาข้อมูลที่แสดงความคาดหวังที่จะบรรลุเป้าหมายพร้อมกับประเมินผลที่จะได้รับจากการใช้วิธีการดำเนินการต่าง ๆ ด้วย เพื่อให้สามารถเห็นข้อเปรียบเทียบในการหาทางเลือกที่เหมาะสม โดยใช้วิธีที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของปัญหา โดยทั่วไปจะใช้การประเมินจากเกณฑ์ภายนอกและการประเมินจากเกณฑ์ภายใน
3. การประเมินการนำไปใช้หรือการดำเนินโครงการ (Program Implementation) เป็นการประเมินขณะที่โครงการกำลังดำเนินงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าการดำเนินงานของโครงการนั้น

เป็นไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ไว้วางใจหรือไม่ ผลที่เกิดมีความสอดคล้องกับสิ่งที่วางแผนไว้หรือคาดหวังไว้เพียงใด

4. การประเมินเพื่อการปรับปรุงโครงการ (Program Improvement) เป็นการประเมินเพื่อหาข้อมูลที่นำมาใช้ในการดำเนินโครงการให้บรรลุจุดมุ่งหมายและมีผลที่ไม่คาดคิดมาก่อนเกิดขึ้นบ้างหรือไม่ ดังนั้น นักประเมินจึงมีบทบาทสำคัญในการที่จะหาข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวในทุก ๆ ด้านของโครงการ ตลอดจนผลกระทบของโครงการที่มีต่อโครงการอื่น ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงโครงการต่อไป

5. การประเมินการยอมรับโครงการ (Program Certification) ในขั้นตอนนี้ นักประเมินต้องแสวงหาข้อมูลข่าวสาร รายงานต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจเพื่อใช้ข้อมูลในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของโครงการและศักยภาพในการสรุปอ้างอิงไปสู่สถานการณ์อื่น ๆ หรือนำไปใช้กับโครงการในสถานการณ์อื่น ๆ ได้กว้างขวางเพียงใด ในขั้นนี้ข้อมูลที่ได้จากนักประเมินจะทำให้ผู้บริหารได้ตัดสินใจว่าควรจะดำเนินการกับโครงการในลักษณะใด อาจจะยกเลิกปรับปรุงใหม่หรืออาจจะขยายโครงการออกไปอีก เป็นต้น สรุปรูปแบบการประเมินของอัลคิน (Alkin) ได้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แผนภูมิแสดงรูปแบบการประเมินโครงการของอัลคิน (Alkin) (สมคิด พรหมจ้อย, 2550, หน้า 54 อ้างถึงใน วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2557, หน้า 276)

3. รูปแบบการประเมินโครงการของโพรวัส (Provus)

โพรวัส (Provus, 1969) ได้ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่า เป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติกับมาตรฐาน เพื่อเป็นการค้นหาความไม่สอดคล้องระหว่างความคาดหวังกับผลการปฏิบัติงานของแผนงานเขาอธิบายว่า ความไม่สอดคล้องกัน 5 ชนิดที่สามารถศึกษาได้จากการใช้แผนงาน คือความไม่สอดคล้องที่ไม่สัมพันธ์กับขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การออกแบบโครงการ คือ การกำหนดปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงาน กำหนดกระบวนการดำเนินงาน และกำหนดผลที่คาดหวังจะได้รับจากการดำเนินงาน

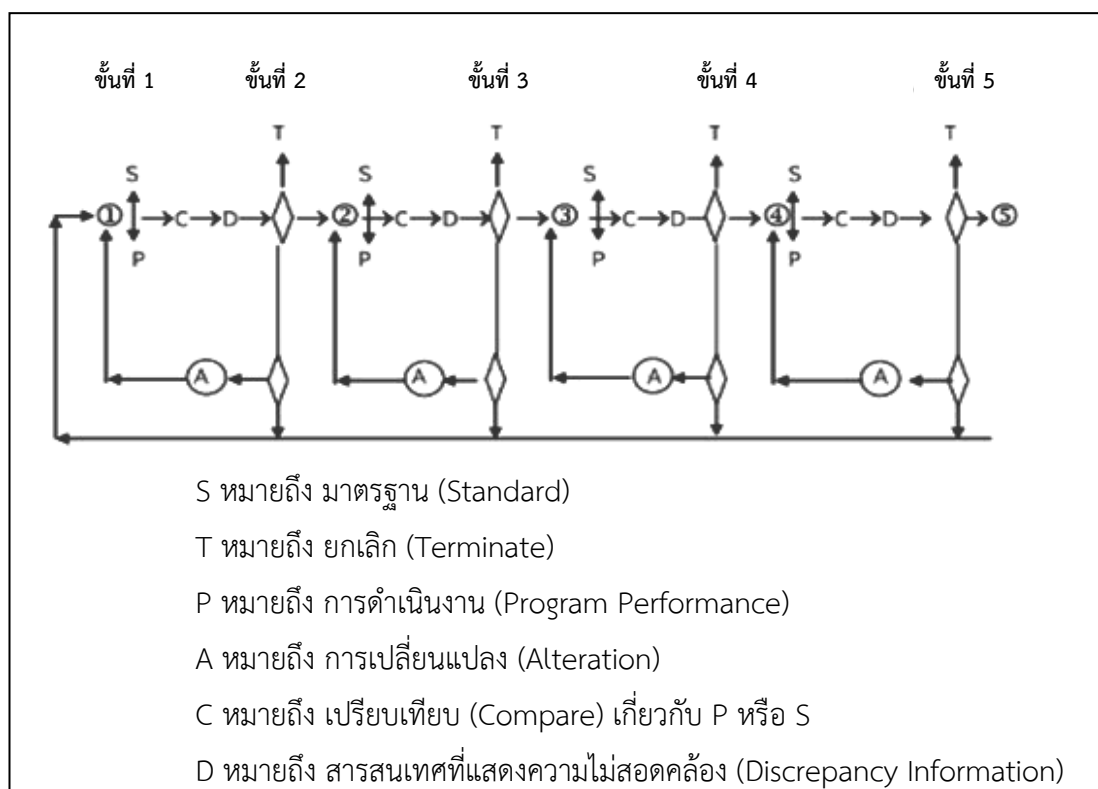
ขั้นที่ 2 การเตรียมพร้อม เป็นการนำปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงานเข้าสู่กระบวนการ

ขั้นที่ 3 การดำเนินการตามแผน

ขั้นที่ 4 ผลผลิตที่เกิดจากโครงการ

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและกำไร

ตามรูปแบบนี้ การประเมินต้องทำโดยผู้ประเมินคนหนึ่งซึ่งวางมาตรฐานตามความคาดหวังของโครงการเอาไว้ ต่อจากนั้นคนประเมินต้องดำเนินไปโดยการหาข้อมูลใหม่ และทำการตัดสินใจโดยใช้มาตรฐานที่วางเอาไว้เป็นเกณฑ์ นับเป็นรูปแบบที่ช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในทุกขั้นตอน ผลของการประเมินดังกล่าวข้างต้น และตลอดโครงการอย่างต่อเนื่อง ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แผนภูมิแสดงรูปแบบการประเมินความไม่สอดคล้องของโปรวิซ (Provus)

(สมคิด พรหมจ้อย, 2550, หน้า 54 อ้างถึงใน วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2557, หน้า 276)

การประเมินในแต่ละขั้นตอนถ้าหากพบข้อบกพร่องก็แก้ไขปรับปรุงในขั้นตอนนั้น ๆ ด้วยวิธีการแก้ปัญหา (Problem Solving) ประกอบด้วยการถามตัวเองเพื่อให้ได้คำตอบว่าทำไม

จึงเกิดข้อบกพร่องนั้น ๆ มีอะไรเป็นสาเหตุ และมีวิธีการใดสามารถแก้ไขข้อบกพร่องที่มาจากสาเหตุนั้น สำหรับขั้นตอนในการแก้ปัญหา ดังนี้

คำถาม	เกณฑ์	ข้อมูลที่ตอบคำถาม	การตัดสินใจ
(Q)	(C)	(I)	(D)

เมื่อผู้ประเมินทำการประเมินถึงขั้นที่ 5 ถ้าจะดำเนินการหรือเริ่มวงจรใหม่ก็ต้องทำการออกแบบใหม่โดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์การลงทุน ตั้งอยู่บนรากฐานของปัจจัยเบื้องต้นใหม่

4. รูปแบบการประเมินโครงการของสคริฟเว่น (Scriven)

ไมเคิล สคริฟเว่น (Michael Scriven, 1967) ได้ให้ความหมายของการประเมินคือการรวบรวมข้อมูลการตัดสินใจเลือกใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูล และการกำหนดเกณฑ์ประกอบการประเมิน เป้าหมายสำคัญของการประเมิน คือ การตัดสินคุณค่าของโครงการ จุดมุ่งหมายของการประเมินมี 2 ประการคือ

1. การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงและพัฒนาโครงการ
2. การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินคุณค่าของโครงการตลอดจนค้นหาสิ่งที่ดีของโครงการ เพื่อนำไปใช้กับสถานการณ์อื่นที่คล้ายคลึงกันต่อไป

สคริฟเว่น (Scriven) ได้เสนอแนะว่า ในเรื่องการประเมินเพื่อปรับปรุงหรือดูความก้าวหน้าของโครงการ การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) ไม่จำเป็นต้องใช้นักประเมินมืออาชีพ อาจจะเป็นนักประเมินสมัครเล่น หรือเป็นพนักงานเกี่ยวกับโครงการนั้น ๆ ก็ได้ แต่ถ้าเป็นการประเมินที่ตัดสินคุณค่าหรือการประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) นั้น ควรจะแยกหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลต่าง ๆ ให้ชัดเจน รวมทั้งควรจะได้มีการศึกษาหารือกันระหว่างนักประเมินกับผู้ดำเนินงานในโครงการด้วย และได้กล่าวถึงวิธีการประเมินสามารถนำไปใช้ได้ 2 วิธี คือ

1. การประเมินก่อนมีการปฏิบัติงานหรือการประเมินคุณค่าภายใน (Intrinsic Evaluation) คือ การประเมินคุณค่าของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น เนื้อหา จุดมุ่งหมาย กระบวนการ การให้คะแนน และเจตคติของครูเป็นการประเมินก่อนที่จะนำไปปฏิบัติงาน
2. การประเมินคุณค่าการปฏิบัติงาน (Pay - Off Evaluation) คุณค่าจากผลที่เกิดขึ้นจากการใช้เครื่องมือวัดกับนักเรียน เป็นการประเมินในส่วนซึ่งเป็นผลที่มีต่อการรับบริการจากการดำเนินโครงการ เช่น ผลที่ได้จากคะแนนสอบ หรือผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของผู้บริหาร ฯลฯ การประเมินคุณค่าการปฏิบัติงานให้ความสนใจเกี่ยวกับผลของโครงการที่เกิดกับผู้รับบริการจึงจัดว่าเป็นการตัดสินคุณค่าของโครงการโดยอิงเกณฑ์ภายนอก

นอกจากนี้ สคริฟเว่น (Scriven) ยังมีความเห็นแตกต่างจากครอนบาค (Cronbach) ในเรื่องของการใช้กลุ่มเปรียบเทียบมาใช้ในการประเมิน ซึ่งสคริฟเว่น (Scriven) เชื่อว่าการศึกษากลุ่มเปรียบเทียบมีข้อดีมากกว่าการไม่ใช้กลุ่มเปรียบเทียบ เนื่องจากการใช้กลุ่มเปรียบเทียบจะเป็นการประหยัดกว่า เพราะไม่ต้องทำการศึกษาระยะยาว และใช้กลุ่มตัวอย่างมากไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายมาก และเชื่อว่าการศึกษากลุ่มย่อย (Micro-Studies) ด้วยวิธีการเปรียบเทียบจะเป็นประโยชน์มากกว่าการศึกษาประชากรทั้งหมด (Cross-Studies) ซึ่งทำได้ง่ายและบ่อยครั้งกว่า

สคริฟเว่น (Scriven) เป็นนักประเมินที่ให้ความสำคัญในการประเมินค่าใช้จ่ายกับผลที่ได้รับ โดยเชื่อว่าการประเมินจะขาดความสมบูรณ์ ถ้านักประเมินไม่ได้พิจารณาในเรื่องคุณค่าที่ได้รับ การเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของโครงการ สิ่งที่ต้องพิจารณามี 3 ประการ คือ

1. ความเป็นประโยชน์ นักประเมินควรจะต้องพิจารณาดูว่า สิ่งลงทุนไปนั้นมีประโยชน์มากน้อยเพียงใด คุ่มค่ากับค่าใช้จ่ายที่จะต้องใช้ไปหรือไม่
2. ขวัญและกำลังใจ หรือคุณธรรม เป็นสิ่งสำคัญมากในการดำเนินโครงการ ควรพิจารณาด้วยว่าผลของโครงการจะทำให้ขวัญและกำลังใจ หรือคุณธรรมของผู้เข้าร่วมโครงการเป็นอย่างไร
3. ค่าใช้จ่าย เป็นเรื่องที่สำคัญมากแต่นักประเมินไม่ค่อยให้ความสนใจ เนื่องจากมีความยุ่งยากในการประเมิน

การประเมินโดยทั่วไป นักประเมินจะยึดจุดหมายของโครงการเป็นหลัก ดูความสอดคล้องของการปฏิบัติงานกับจุดหมายของโครงการ แต่สคริฟเว่น (Scriven) มีความเห็นว่า นักประเมินไม่ควรให้ความสนใจเฉพาะจุดหมายของโครงการที่ตั้งไว้เพียงอย่างเดียว แต่ควรให้ความสนใจกับผลที่เกิดขึ้นกับโครงการนอกเหนือจากจุดหมายของโครงการ ไม่ว่าผลอันนั้นจะสอดคล้องกับจุดหมายของโครงการหรือไม่ ผลบางอย่างอาจให้ความสำคัญมากก็ได้

ตัวอย่างการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการประเมินผลการเรียนการสอนอาจดำเนินการได้ดังนี้

1. ศึกษาจุดหมายที่แท้จริงของการเรียนการสอน
2. พิจารณาความสำคัญของจุดหมายและเลือกจุดหมายที่จะประเมิน
3. กำหนดกฎเกณฑ์การประเมินในจุดหมายแต่ละข้อ
4. ตรวจสอบจุดหมายเพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเรียนการสอน
5. ปรับปรุงแบบทดสอบที่จะใช้เก็บข้อมูล เพื่อให้มีความเที่ยงสูงโดยเฉพาะอย่างยิ่งควรตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างจุดหมาย เนื้อหาของการเรียนการสอน และเนื้อหาของแบบทดสอบ
6. แบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยวิธีสุ่ม แล้วทำการทดสอบ

นักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

7. นำผลของการทดสอบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมาเปรียบเทียบกัน และพยายามศึกษาข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ในครั้งต่อ ๆ ไป

จากที่กล่าวมา เป็นการประเมินความก้าวหน้าของกิจกรรมการเรียนการสอน สำหรับการประเมินผลรวมสรุบนั้น ควรให้นักประเมินภายนอกเป็นผู้ประเมิน โดยพิจารณาว่าจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

5. รูปแบบการประเมินโครงการของสเตค (Stake)

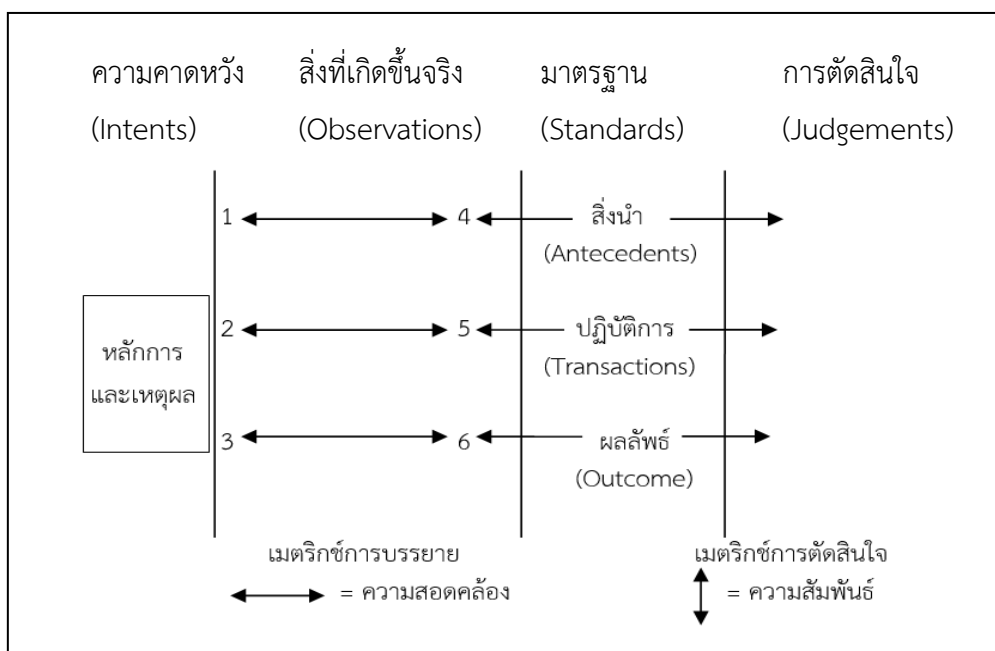
สเตค อาร์ อี (Stake, R.E., 1967) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินโดยใช้แนวคิดของ คอนบราค (Cronbach) และสคริฟเวน (Scriven) เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติ ในการประเมินของสเตค (Stake) ถือว่าเป็นรูปแบบหนึ่งที่นักประเมินนำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในการประเมินโครงการ การประเมินตามความเห็นของสเตค (Stake) เพื่อนำไปสู่การตัดสินคุณค่าของโครงการ จุดมุ่งหมายของการประเมินมีอยู่ 2 ประการคือ เพื่อต้องการให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่นำมาบรรยายเกี่ยวกับโครงการนั้น และเพื่อต้องการได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินคุณค่าของโครงการ สเตค (Stake) ได้เสนอ โครงสร้างของรูปแบบการประเมิน ใช้ชื่อว่ารูปแบบการประเมินเคาน์เทนซ์ (Countenance Model) ตามโครงสร้างของรูปแบบนี้ ได้จำแนกข้อมูลการประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือ เมทริกซ์บรรยาย (Disruption Matrix) และเมทริกซ์ตัดสินคุณค่า (Judgement Matrix) และได้เสนอก่อนบรรยาย หรือตัดสินคุณค่าของโครงการใด ๆ นักประเมินควรทำการวิเคราะห์หลักการและเหตุผลของโครงการ นั้น ๆ ด้วย การประเมินโครงการตามแนวคิดของสเตค (Stake) ผู้ประเมินต้องรวบรวมข้อมูลแท้จริง ให้ได้ เนื่องจากแหล่งข้อมูลมีมากมายและวิธีการเก็บข้อมูลมีหลายวิธี ข้อมูลที่ต้องการคือข้อมูลที่นำมาใช้เพื่อการอธิบายและตัดสินใจ ตามรูปแบบการประเมินนี้ได้จำแนกสิ่งที่จะต้องพิจารณาในการ ประเมินออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. สิ่งนำหรือปัจจัยเบื้องต้น (Antecedents) หมายถึง สภาพเงื่อนไขที่มีอยู่ก่อนแล้ว หรือปัจจัยต่าง ๆ ในการดำเนินโครงการ
2. การปฏิบัติ (Transaction) หมายถึง กิจกรรมดำเนินการ กิจกรรมที่ปฏิบัติ เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับครูและนักเรียน พฤติกรรมระหว่างบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน
3. ผลลัพธ์หรือผลการดำเนินงาน (Outcome) หมายถึง ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากโครงการในการเก็บข้อมูล ผู้ประเมินจะต้องบันทึกข้อมูลทั้งสามชนิดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ
 - 3.1 ความคาดหวังหรือแผนงาน (Intents) หมายถึง สิ่งที่คาดหวังไว้ จำแนกเป็น ความคาดหวังกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลการดำเนินงานโครงการ

3.2 สิ่งที่เกิดขึ้นจริง (Observation) หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจำแนกเป็น สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลการดำเนินงาน

3.3 มาตรฐาน (Standards) หมายถึง แนวทางการดำเนินงาน คุณลักษณะที่ควรจะมีหรือควรจะได้รับเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลการปฏิบัติงาน

3.4 การตัดสินใจ (Judgement) หมายถึง การพิจารณาผลการตัดสินใจเป็น การพิจารณาสรุปเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและการดำเนินงาน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาข้อมูลเพื่อการบรรยาย และต้องมีการศึกษาความสอดคล้องระหว่างปัจจัยเบื้องต้นกับการปฏิบัติและผลลัพธ์ เมื่อได้ผลอย่างไรแล้วจึงเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้และมาตรฐานที่คาดว่าจะเกิดขึ้นแล้ว ตัดสินใจ แสดงได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แผนภูมิแสดงรูปแบบการประเมินของสเตค (Stake) (สมคิด พรหมจ้อย, 2550, หน้า 54 อ้างถึงใน วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2557, หน้า 276)

สเตค (Stake) เสนอวิธีการประเมินในรูปแบบเมทริกซ์ (Matrix) 2 ประเภท คือ เมทริกซ์บรรยาย และเมทริกซ์ตัดสินคุณค่า ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ในเมทริกซ์บรรยาย แบ่งออกเป็น 6 ช่อง คือ

ช่องที่ 1 หมายถึง ภาวการณ์ที่คาดหวังว่าต้องมีอยู่ก่อนที่การดำเนินงานโครงการเกิดขึ้นโดยถือว่าเป็นภาวการณ์ที่เอื้ออำนวยให้เกิดผลดังที่คาดหวังไว้

ช่องที่ 2 หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานตามความคาดหวังว่าจะ
เป็นโครงการที่มีประสิทธิภาพ คือ ก่อให้เกิดผลตามที่มุ่งหมายไว้

ช่องที่ 3 หมายถึง ผลลัพธ์ที่คาดหวังว่าจะได้รับหลังจากการดำเนินงาน

ช่องที่ 4 หมายถึง ปัจจัยเบื้องต้นที่มีอยู่จริงก่อนที่จะเริ่มโครงการ

ช่องที่ 5 หมายถึง กระบวนการดำเนินงานตามที่สังเกตได้จริงจากโครงการ

ช่องที่ 6 หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ๆ หลังจากโครงการจบลงแล้ว

ตั้งแต่ช่องที่ 1 ถึง 6 ผู้ประเมินจะต้องพิจารณา 2 แนว คือ ในแนวตั้งได้แก่ ช่อง
1 - 2 - 3 และ 4 - 5 - 6 ควรมีความสัมพันธ์กัน เพื่อดูว่าปัจจัยเบื้องต้นเอื้ออำนวยต่อกระบวนการ
หรือไม่ และในแนวนอนได้แก่ 1 - 4, 2 - 5 และ 3 - 6 ต้องมีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้ เพื่อต้องการ
ตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติจริง ๆ ในแต่ละส่วนตามแนวตั้งนั้นมีความสอดคล้องกับสิ่งที่
คาดหวังไว้หรือไม่ประการใด และต้องมีการปรับปรุงส่วนใดบ้าง

เมื่อพิจารณาทั้งในแนวตั้งและในแนวนอนแล้วพบว่า มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน
แสดงว่าโครงการนั้นเป็นโครงการที่บรรลุผลตามที่คาดหวังเอาไว้

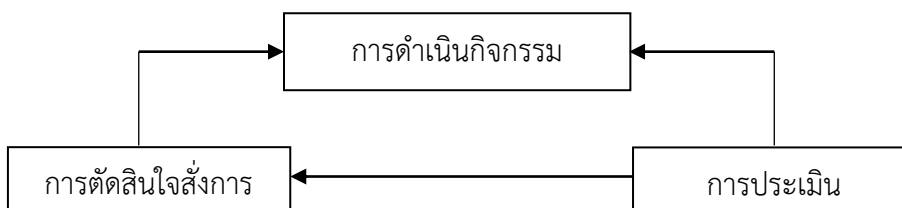
2. ในเมทริกซ์ตัดสินคุณค่า จำเป็นต้องใช้เกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณาข้อมูลที่ได้
จากเมตริกบรรยาย เกณฑ์มาตรฐานนี้อาจมีอยู่ก่อนแล้ว หรือตั้งขึ้นใหม่ในคณะกรรมการหรือ
ผู้รับผิดชอบโครงการก็ได้ สำหรับที่มาของการตัดสินใจควรให้ผู้ประเมินมีบทบาทด้วย คือ ต้องสรุป
ออกมาให้ได้ว่าโครงการการศึกษามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด หรือต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
ที่จุดใด หรือมีปัจจัยอะไรเป็นตัวเกื้อหนุน หรือเป็นอุปสรรคต่อโครงการบ้าง

แนวคิดของสเตค (Stake) แตกต่างไปจากแนวคิดคนอื่น ๆ ตรงที่ถ้าพบว่าผลลัพธ์ยัง
ไม่มีคุณภาพ ไม่ได้หมายความว่า การวางแผนไม่ดีหรือหลักสูตรไม่ดี แต่อาจจะบกพร่องที่องค์ประกอบ
อื่น ๆ เช่น การจัดเวลา สภาพแวดล้อม ผู้สอน ผู้บริหาร ผู้เรียน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ก็ได้

6. รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam)

สตัฟเฟิลบีม และคณะ (Stufflebeam and Other, 1971) ได้นำเสนอรูปแบบการประเมิน
ที่เรียกว่า CIPP Model โดยให้นิยามการประเมินว่า หมายถึง กระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์
ข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นทางเลือกประกอบการตัดสินใจ มีจุดมุ่งหมาย
เพื่อเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องไว้ใช้ในการตัดสินใจ ผู้ทำการประเมินจะรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล
และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร

แนวคิดของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) แบ่งแยกการทำงานระหว่างฝ่ายประเมินกับ
ฝ่ายบริหารออกจากกันอย่างชัดเจน ฝ่ายประเมินทำหน้าที่ระบุจุดหาและนำเสนอสารสนเทศให้กับฝ่าย
บริหาร ส่วนฝ่ายบริหารมีหน้าที่เรียกหาและนำผลการประเมินที่ได้ขึ้นไปใช้ประกอบการตัดสินใจ
เพื่อดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี สามารถเขียนเป็นโมเดลพื้นฐานได้ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 5 โมเดลพื้นฐานของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) (จำไพ แสงนิกุล, 2559, หน้า 40)

จากแนวคิดและโมเดลพื้นฐานการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) มีขั้นตอนประเมิน 3 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดหรือระบุ และบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ
2. จัดเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิเคราะห์และจัดสารสนเทศเพื่อนำเสนอฝ่ายบริหาร

CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ไม่ได้เน้นการประเมินตามวัตถุประสงค์เท่านั้น แต่จะทำให้รายละเอียดต่าง ๆ ของโครงการมาช่วยในการตัดสินใจโดยเฉพาะการประเมินโครงการประชุมจะมีความเหมาะสมเมื่อใช้ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) เพื่อวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของโครงการ ทำให้ปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานได้อย่างทันทั่วทั้งที่ นอกจากนี้ ยังมีการประเมินสรุปเพื่อบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) จะให้รายละเอียดของโครงการที่สมบูรณ์เข้าใจง่ายสะดวกในการนำไปใช้ในการประเมิน และสามารถช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี จึงเป็นแบบจำลองที่มีผู้นำมาใช้มาก

1. การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation : C) หมายถึง การประเมินเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น (Need) ปัญหา (Problem) คุณสมบัติที่มีค่า (Assets) และโอกาส (Opportunities) ที่จะเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขแวดล้อมหนึ่งที่กำหนด การประเมินด้านบริบท 4 ส่วนนี้มีความสำคัญที่จะนำไปสู่การออกแบบโครงการ แผนงาน และการให้บริการที่มีความเหมาะสมเป็นไปได้ ทั้งนี้ การประเมินด้านบริบทมีวัตถุประสงค์ คือ

- 1.1 กำหนดขอบเขตและบรรยายเกี่ยวกับความตั้งใจให้บริการ
- 1.2 จำแนกผู้รับผลประโยชน์ที่ตั้งใจให้บริการ (หรือกลุ่มเป้าหมาย) และประเมินความต้องการจำเป็นของกลุ่มบุคคลดังกล่าว
- 1.3 จำแนกปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เป็นบ่อเกิดของความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้รับประโยชน์หรือกลุ่มเป้าหมายนั้น
- 1.4 จำแนกความเกี่ยวข้องระหว่างคุณสมบัติที่มีค่าและโอกาสการได้รับทุนอุดหนุนที่สามารถนำไปใช้กำหนดเป้าหมายความต้องการจำเป็นนั้น

1.5 จัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานสำหรับการกำหนดเป้าหมายมุ่งการปรับปรุง

1.6 ประเมินความชัดเจนและความเหมาะสมเป็นไปได้ของเป้าหมายมุ่งการปรับปรุง

1.7 จัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานสำหรับการตัดสินผลลัพธ์ของเป้าหมายมุ่งการ

ปรับปรุงหรือความพยายามในการให้บริการ

การประเมินด้านบริบท อาจประเมินได้ทั้งก่อน ระหว่าง หรือแม้กระทั่งหลัง การดำเนินโครงการ แผนงาน หรือสิ่งแทรกแซง (Intervention) อื่น ๆ (Danial Stufflebeam and Anthony J. Shinkfield, 2007, p.337) ในกรณีประเมินบริบทก่อนการดำเนินโครงการ องค์กร หรือหน่วยงานจะใช้ผลจากการประเมินด้านบริบทเพื่อช่วยจัดลำดับความสำคัญและกำหนดเป้าหมาย สำหรับโครงการนั้น แต่ถ้าเป็นการประเมินด้านบริบทระหว่างหรือหลังดำเนินโครงการหรือสิ่งแทรกแซง อื่น ๆ องค์กร และหน่วยงาน มักจะดำเนินการและจัดทำรายงานการประเมินด้านบริบทควบรวมไปกับการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต กรณีนี้การประเมินด้านบริบทจึงมีประโยชน์ สำหรับการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายของโครงการและช่วยให้ผู้รับบริการได้ประเมินว่าโครงการหรือ สิ่งแทรกแซงดังกล่าวมีคุณประโยชน์ ตอบสนองหรือเป็นไปตามความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้ใช้ ประโยชน์หรือไม่เพียงไร

เทคนิควิธีการที่ใช้ในการประเมินด้านบริบท ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมสารสนเทศ อย่างหลากหลายครอบคลุมสมาชิกที่เป็นประชากรเป้าหมายรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ของโครงการ หรือสิ่งแทรกแซงนั้น ซึ่งโดยปกติมักเริ่มจากการซักถามผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อช่วยระบุ ขอบข่ายการศึกษา หลังจากนั้นนักประเมินอาจจะทำการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการ จำเป็นในการรับบริการหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการให้บริการ ซึ่งอาจทำได้โดยการทบทวน เอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังและการปฏิบัติงานของบุคคล การจัดเวทีรับฟังจากชุมชน การทดสอบ และการสัมภาษณ์ผู้รับประโยชน์รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคนอื่น ๆ ในกรณีที่ผู้รับประโยชน์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนผู้รับบริการจากโครงการหรือสิ่งแทรกแซงเป็นประชากรที่มีจำนวนมาก นักประเมินอาจใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแล้วสร้างแบบสอบถามหรือแบบสำรวจความต้องการจำเป็นและ ทำการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นจำแนกตามกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการ หรือสิ่งแทรกแซงนั้น หรืออาจศึกษาปัญหาและความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ หรือประสิทธิผลทางการเรียนของนักเรียน ในกรณีเช่นนี้นักประเมินก็อาจใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรายวิชาใด ๆ เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ทดสอบเปรียบเทียบก็ได้

ผลการประเมินด้านบริบทสามารถนำมาใช้ได้อย่างกว้างขวาง ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหาร สามารถนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้สื่อสารกับสมาชิกในองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนระดมความคิดเห็น เกี่ยวกับจุดแข็งจุดอ่อน ความต้องการจำเป็น คุณสมบัติที่มีค่าโอกาส และการจัดลำดับความสำคัญ ของปัญหาขององค์กร แต่สำหรับนักพัฒนาโครงการก็สามารถที่จะนำผลการประเมินด้านบริบทไปใช้

เพื่อสนับสนุนขอรับทุนหรือจัดทำสัญญาต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการดังกล่าว ในขณะที่องค์กรให้บริการทางสังคมหรือองค์กรการกุศลอาจใช้สารสนเทศจากผลประเมินด้านบริบทเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคณะทำงาน หรือเพื่อจำแนกจัดลำดับให้ความช่วยเหลือประชากรเป้าหมาย สำหรับโรงเรียนนั้นก็อาจใช้การประเมินด้านบริบทเพื่อให้ความช่วยเหลือนักเรียนและผู้ปกครองในการชี้แนะและพัฒนาความก้าวหน้าทางการเรียนให้ดียิ่งขึ้น ในส่วนของนักประเมินก็ต้องใช้ผลการประเมินด้านบริบทเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสม และมีความสัมพันธ์กับแผนงานโครงการหรือสิ่งแทรกแซงนั้น ๆ

กล่าวโดยสรุปว่า การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation : C) คือ การประเมินเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงเกี่ยวกับหลักการและเหตุผลว่า มีความสอดคล้องเหมาะสมเพียงใด ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการดำเนินโครงการ

2. การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation : I) จุดมุ่งเน้นหลักของการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าก็เพื่อช่วยจัดลำดับโครงการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการจำเป็น โดยการศึกษาและตรวจสอบอย่างถี่ถ้วนเกี่ยวกับแนวทางต่าง ๆ ที่มีศักยภาพหรือมีความเป็นไปได้มากที่สุดในอันที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การประเมินด้านปัจจัยนำเข้าจะเป็นตัวบ่งบอกล่วงหน้าถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลว หรือประสิทธิผลของความพยายามเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่โครงการหรือสิ่งแทรกแซงนั้น ๆ ต้องการให้เกิด จุดมุ่งเน้นประการที่สองของการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าก็เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางที่เป็นทางเลือกต่าง ๆ และเพราะเหตุใดจึงเลือกแนวทางนั้น ในกรณีเช่นนี้สารสนเทศที่ได้จากการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าจะมีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับบ่งบอกให้เห็นถึงความรับผิดชอบ (Accountability) ใด ๆ ของผู้พัฒนาโครงการที่พยายามออกแบบและปรับปรุงประมาณใด ๆ ของโครงการหรือสิ่งแทรกแซงดังกล่าว นอกจากนี้แล้วการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าก็จะช่วยจำแนกและจัดลำดับแนวทางที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้มีหน้าที่ตัดสินใจได้ใช้เป็นทางเลือกสำหรับการดำเนินงานต่อไป โดยสรุปการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าก็เพื่อช่วยผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายตอบสนองความต้องการจำเป็นให้แก่ผู้รับประโยชน์ ก่อให้เกิดแผนงานที่ปฏิบัติได้จริงและใช้งบประมาณได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการบันทึกและสร้างสำเนารับผิดชอบเกี่ยวกับการได้มาซึ่งทรัพยากร และวิธีการดำเนินงานในแผนงานนั้น ๆ นอกจากนี้แล้วหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าก็เพื่อช่วยให้ผู้นำโครงการหลีกเลี่ยงความสูญเปล่าใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรม หรือโครงการที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าถึงทรัพยากรที่จะต้องสูญเสียไป

นักประเมินสามารถทำการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าได้หลายขั้นตอนโดยไม่จำเป็นต้องกระทำตามลำดับต่อเนื่องกัน นักประเมินอาจเริ่มจากการทบทวนปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และตอบสนองความต้องการจำเป็นที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งทำได้ตามขั้นตอนหรือวิธีการ

ต่าง ๆ ได้แก่

1. การทบทวนวรรณกรรมหรือเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. การตรวจเยี่ยมโครงการตัวอย่างหรือโครงการที่มีลักษณะคล้ายกัน
3. การปรึกษาผู้เชี่ยวชาญและตัวแทนจากรัฐบาล
4. สืบค้นสารสนเทศเกี่ยวกับการให้บริการจากแหล่งสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต
5. ทบทวนเอกสาร บทความเกี่ยวกับรายงานผู้บริโภคหรือเอกสารอื่น ๆ ที่ตีพิมพ์

เรื่องราวที่คล้ายคลึงกันเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และการให้บริการ

6. การชี้ชวนให้ผู้ปฏิบัติงานจัดทำข้อเสนอ

นักประเมินอาจจัดสารสนเทศเหล่านี้เป็นอย่างเป็นหมวดหมู่ไว้ในห้องวางแผนโดยเฉพาะ และจัดกลุ่มที่ศึกษาเฉพาะเพื่อทำการสืบค้นหรือดำเนินการจัดทำแผนสัมมนาโดยตรงเกี่ยวกับการวิเคราะห์วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในโครงการ นักประเมินต้องใช้สารสนเทศที่ได้ทั้งหมดเพื่อนำไปสู่การได้กลยุทธ์ หรือแนวทางการดำเนินงานที่มีแนวโน้มศักยภาพก่อให้เกิดการยอมรับได้ต่อการนำไปใช้ ทั้งนี้ โดยอาจจัดลำดับแนวทางการดำเนินงานดังกล่าวโดยอาศัยหรือพิจารณาจากเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้

1. ตอบสนองการบรรลุความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้รับประโยชน์
2. ตอบสนองต่อเป้าหมายที่เป็นปัญหาขององค์กร
3. ศักยภาพของประสิทธิผล
4. ต้นทุนที่ต้องใช้
5. สอดคล้องมีอยู่จริงในทางการเมือง
6. มีความเป็นไปได้ในการบริหารจัดการ
7. มีศักยภาพเพียงพอที่จะก่อให้เกิดผลกระทบภายนอกพื้นที่หนึ่ง ๆ

ต่อจากนั้นนักประเมินสามารถที่จะให้คำแนะนำแก่ผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจว่าจะเลือกหรือค้นหาแนวทางการดำเนินงานหรือไม่อย่างไร ในกรณีที่เป็นการค้นหาวัตกรรมหรือแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ นักประเมินและผู้รับบริการอาจจัดทำเกณฑ์อย่างเป็นเอกสารชัดเจนที่นวัตกรรมนั้นต้องบรรลุและจัดลำดับข้อเสนอแนวทางต่าง ๆ ตามเกณฑ์ที่ต้องการบรรลุซึ่งเลือกไว้แล้ว ในลำดับต่อไปนักประเมินอาจจัดลำดับข้อเสนอหรือแนวทางที่มีศักยภาพแก่การยอมรับได้และชี้แนะแนวทางหรือคุณลักษณะที่ดีที่สุดให้แก่องค์กรหรือหน่วยงานว่าควรจะทำโครงการอย่างไร นอกจากนั้นนักประเมินก็อาจทำได้โดยการจัดให้มีการรับฟังเพื่อให้ได้สารสนเทศเพิ่มเติมจากผู้ปฏิบัติหรือผู้บริหารเกี่ยวกับข้อเสนอหรือแนวทางต่าง ๆ ที่ดีที่สุดสำหรับเป็นทางเลือกการตัดสินใจให้แก่หน่วยงานองค์กรนั้น ๆ

การประเมินด้านปัจจัยนำเข้านำไปประยุกต์ใช้ได้หลายกรณี อาทิ ผู้บริหารใช้สำหรับจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับเงินลงทุนสนับสนุนการดำเนินงานจากคณะกรรมการกำหนดนโยบายในหน่วยงานหนึ่ง ๆ โรงเรียนหรือหน่วยงานทางการศึกษาใช้สำหรับจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับงบประมาณ

สนับสนุนแผนงาน โครงการทางการศึกษา ในขณะที่เดียวกันผู้กำหนดนโยบายหรือผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจทางการศึกษาก็ใช้สำหรับการพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับความคุ้มค่าหรือประสิทธิผลที่จะได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนหรืองบประมาณที่ต้องจัดสรรให้กับโครงการหรือนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ

กล่าวโดยสรุปว่า การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation : I) คือ การประเมินเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินงานโครงการ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงในการนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการอันจะทำให้โครงการนั้นบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ได้แก่ บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณว่ามีความเพียงพอมากน้อยเพียงใด

3. การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation : P) เป็นการตรวจสอบการนำแผนงานหรือโครงการไปใช้หรือตรวจสอบการดำเนินงานการใช้แผนงานโครงการวัตถุประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่งของการประเมินด้านกระบวนการ ก็คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้จัดการและ ผู้ปฏิบัติงานในโครงการนั้น ๆ เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการว่าเป็นไปตามตารางเวลาที่กำหนดหรือไม่ การใช้งบประมาณและประสิทธิภาพเป็นอย่างไร สำหรับวัตถุประสงค์อีกประการหนึ่ง ก็เพื่อชี้แนะแนวทางให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการปรับปรุงการใช้งบประมาณ และแนวทางการดำเนินงานของโครงการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เพราะโดยปกติแล้วเมื่อมีการเริ่มต้นการดำเนินงานของโครงการหรือแผนงานผู้ปฏิบัติงานย่อมไม่สามารถที่จะกำหนดสิ่งต่าง ๆ ได้ทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการจัดกิจกรรม การใช้บุคลากร งบประมาณ หรืออื่น ๆ ดังนั้น การได้รับสารสนเทศจากการประเมินด้านกระบวนการก็สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ในโครงการให้สามารถดำเนินการต่อไป และมีความเป็นไปได้ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ในการประเมินด้านกระบวนการนั้นควรทำการเปรียบเทียบระหว่างกิจกรรมและค่าใช้จ่ายจริงกับกิจกรรมในแผนงานโครงการและงบประมาณ ที่กำหนดไว้ว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงไร รวมทั้งบรรยายให้เห็นถึงปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการนำโครงการไปใช้ และท้ายที่สุดก็ควรจัดทำรายงานที่ผู้ร่วมโครงการหรือผู้ทำการสังเกตได้ตัดสินใจคุณภาพของกระบวนการใช้โครงการ/แผนงานดังกล่าว

นักประเมินกระบวนการจำเป็นต้องดำเนินการค่อนข้างมากในการควบคุม กำกับ และจัดทำเอกสารเกี่ยวกับกิจกรรมของโครงการหรือตัวแทรกแซง ซึ่งอาจเริ่มจากการทบทวนกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องแผนการปฏิบัติงาน งบประมาณ และการประเมินภูมิหลังของโครงการหรือสิ่งที่แทรกแซง เพื่อที่จะพิจารณาว่ากิจกรรมอะไรที่ควรต้องกำกับในโครงการหรือสิ่งแทรกแซงดังกล่าว การพิจารณาตัวอย่างที่เป็นไปได้ในการให้บริการกลุ่มผู้รับประโยชน์ การฝึกอบรมให้คำปรึกษาทีมผู้ปฏิบัติงาน การจัดประชุมทีมผู้ปฏิบัติงาน การควบคุมกำกับผังงาน (Work Flow) การบำรุงรักษาตรวจสอบเครื่องอุปกรณ์ การจัดลำดับและแจกจ่ายวัสดุ การควบคุมค่าใช้จ่าย การจัดการสารสนเทศของโครงการเหล่านี้ เป็นต้น

เทคนิควิธีที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศในการประเมินด้านกระบวนการนั้น

นักประเมินควรใช้วิธีการที่ไม่ก่อให้เกิดการรบกวน (Unobtrusive) แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานในโครงการ แผนงานหรือสิ่งแทรกแซงนั้น ๆ ด้วยเช่นกัน นักประเมินอาจพิจารณาภาพรวมว่า กิจกรรมหรือการดำเนินงานของโครงการดังกล่าวเป็นอย่างไรโดยการตรวจเยี่ยมและสังเกตที่ศูนย์ของกิจกรรมนั้น การทบทวนวิเคราะห์เอกสารที่ปรากฏ (เช่น แผนปฏิบัติงาน งบประมาณ รายงานบัญชี และระยะเวลาการจัดประชุม) การเข้าร่วมประชุมกับทีมปฏิบัติงานและการสัมภาษณ์บุคคลหลัก หลังจากนั้นนักประเมินต้องจัดทำรายงานสรุปเกี่ยวกับแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อค้นพบและประเด็นการสังเกต นักประเมินควรแสดงให้เห็นเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของกระบวนการอย่างชัดเจนตามที่ได้จากผู้ปฏิบัติงานพร้อมทั้งนำเสนอรายงานนี้ในการประชุมทีมผู้ปฏิบัติงาน และเชิญผู้อำนวยการของทีมผู้ปฏิบัติงานให้เป็นผู้ดำเนินการอภิปรายเกี่ยวกับข้อค้นพบซึ่งปรากฏในรายงาน ทีมงานของโครงการอาจจะใช้รายงานเพื่อการตัดสินใจให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของตนต่อไป ต่อจากนั้นนักประเมินก็ควรทบทวนเกี่ยวกับแผนงานการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งต่อไป รวมทั้งการจัดทำรายงานตามลำดับโดยการสอบถามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากทีมผู้ปฏิบัติงานถึงช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อที่จะทำให้ได้สารสนเทศที่มีประโยชน์มากที่สุดในการจัดประชุมนำเสนอรายงานให้กับทีมผู้ปฏิบัติงานในครั้งต่อไป ซึ่งทีมผู้ปฏิบัติงานก็อาจจะให้ข้อเสนอแนะที่ดีเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินว่าควรจะทำอย่างไร เช่น อาจใช้การสังเกต บันทึก การปฏิบัติงานประจำวันของทีมผู้ปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์และการใช้แบบสอบถาม เป็นต้น นอกจากนี้ นักประเมินก็ควรจะสอบถามผู้ปฏิบัติงานถึงช่วงเวลาที่เหมาะสมหรือดีที่สุดสำหรับการใช้ประโยชน์จากรายงานการประเมินช่วงถัดไป

นักประเมินกระบวนการควรจัดลำดับรายงาน โดยพิจารณาว่าจะก่อให้เกิดผลดีที่สุดแก่ทีมผู้ปฏิบัติงานในการนำไปใช้ในแผนปฏิบัติงาน และบูรณาการเข้ากับสิ่งแวดล้อมโดยรอบโครงการหรือสิ่งแทรกแซงนั้น นักประเมินควรจะต้องบรรยายให้เห็นถึงสิ่งที่เบี่ยงเบนออกไปจากแผนงานที่กำหนด และควรชี้ให้เห็นถึงความผันแปรเหล่านี้ว่ามีลักษณะอย่างไรเมื่อพิจารณาจากความแตกต่างระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคลหรือสถานที่ที่แตกต่างเบี่ยงเบนไปจากแผนงานนั้น

ผลการประเมินด้านกระบวนการนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายกรณียกตัวอย่าง เช่น สมาชิกในทีมงานใช้สำหรับชี้แนะแนวทางการดำเนินกิจกรรม แก่ใจแผนงานที่ผิดพลาด และจัดทำบันทึกความรับผิดชอบ ผู้จัดการบางคนใช้ตารางหรือปฏิทินสะท้อนผลกลับผลการประเมินด้านกระบวนการที่จัดทำตามปกติหรือสม่ำเสมอ เพื่อทำให้ทีมผู้ปฏิบัติงานรักษาหน้าที่และความรับผิดชอบของตน การประเมินด้านกระบวนการยังช่วยให้บุคคลภายนอกได้เรียนรู้ว่า อะไรคือสิ่งสำคัญที่ต้องทำ และอะไรคือต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียในกรณีที่พวกเขาต้องการกระทำในลักษณะที่คล้าย ๆ กันนี้

กล่าวโดยสรุปว่า การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation : P) คือ การประเมินเกี่ยวกับด้านกระบวนการดำเนินงานโครงการ เพื่อให้ทราบว่ามีข้อบกพร่องเกี่ยวกับวิธีการ

ดำเนินงานอะไรบ้าง ได้แก่ กระบวนการในการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และการติดตามประเมินผลว่าได้มีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

4. การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation : P) วัตถุประสงค์หลักของการประเมินด้านผลผลิตก็เพื่อสอบวัด ความสำเร็จ และตัดสินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ แผนงาน หรือสิ่งแทรกแซงว่า ตอบสนองบรรลุลักษณะความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้รับประโยชน์หรือไม่ นอกจากนั้น การประเมินด้านผลผลิต ยังต้องประเมินผลลัพธ์ (Outcomes) ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ ทั้งที่เป็นไปในทางบวกและทางลบอีกด้วย ยิ่งไปกว่านั้นบ่อยครั้งที่นักประเมินยังขยายขอบเขตการประเมินด้านผลผลิตไปสู่การประเมินในสิ่งที่เรียกว่าผลลัพธ์ระยะยาวอีกด้วย

การประเมินด้านผลผลิต ควรดำเนินการโดยอาศัยการรวบรวม และวิเคราะห์การตัดสินใจของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อโครงการหรือสิ่งที่ได้รับการประเมิน (Evaluand) นั้น ในบางครั้งก็อาจทำการเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับโครงการหรือสิ่งที่ได้รับการประเมินอื่น ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกันและก็มีอยู่บ่อย ๆ ที่ผู้รับบริการจากโครงการต้องการจะรู้ว่าโครงการดังกล่าวได้ผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ และมีประโยชน์คุ้มกับการลงทุนดำเนินการเพียงไร ดังนั้น ในทางที่เหมาะสมแล้วนักประเมินควรวิเคราะห์ตีความให้เห็นว่าจุดอ่อนของการใช้โครงการหรือแผนปฏิบัติงานส่วนใดที่เป็นสาเหตุทำให้ได้ผลลัพธ์อ่อนด้อยลงไปด้วย เทคนิควิธีการที่ใช้ประเมินผลผลิตมิได้กำหนดไว้อย่างเป็นแบบแผนตายตัว แต่นักประเมินอาจต้องใช้วิธีการอย่างหลากหลายร่วมกันเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในการศึกษาผลลัพธ์ทั้งหมดของสิ่งที่ได้รับการประเมิน รวมทั้งยังช่วยในการตรวจสอบข้ามกันไปมาระหว่างข้อค้นพบที่หลากหลายอีกด้วย

ในการประเมินผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากวัตถุประสงค์ที่กำหนดนั้น นักประเมินจำเป็นต้องศึกษาค้นหาผลลัพธ์ที่มีได้คาดหมายด้วย ทั้งผลลัพธ์ในเชิงบวกและเชิงลบ โดยการรับฟังความคิดเห็นหรือสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสิ่งที่ได้รับการประเมินเพื่อที่จะทำการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลลัพธ์ให้ครอบคลุมทุกด้าน และสืบหาข้อเท็จจริงอย่างรอบคอบสำหรับยืนยันหรือไม่ยืนยันสมมติฐานเกี่ยวกับผลลัพธ์ดังกล่าว นอกจากนี้แล้วนักประเมินอาจใช้วิธีการศึกษารายกรณี โดยเลือกบุคคลที่ได้รับประสบการณ์จากโครงการหรือสิ่งที่ได้รับการประเมิน เพื่อทำการสัมภาษณ์ระดับลึกเกี่ยวกับผลที่เกิดจากโครงการดังกล่าว หรือนักประเมินอาจใช้วิธีการสำรวจความคิดเห็นทางโทรศัพท์ หรือทางจดหมายของกลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการเพื่อให้ตัดสินใจเกี่ยวกับการได้รับการตามมุมมองของแต่ละคนทั้งที่เป็นภาพบวกและภาพลบ ยิ่งไปกว่านั้นนักประเมินก็อาจจะให้ผู้เข้าร่วมโครงการหรือสิ่งที่ได้รับการประเมิน เขียน เสนอตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมเกี่ยวกับการได้รับการ และก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานของตน เช่น ผลผลิตของงานที่เพิ่มขึ้นหรือตำแหน่งหน้าที่การงานใหม่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งนักประเมินอาจใช้การสังเกตเพื่อจำแนกและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มบุคคลโดยเปรียบเทียบตามรายการตรวจสอบผลลัพธ์กับโครงการให้บริการอื่น ๆ

ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับโครงการที่ได้รับการประเมิน

การจัดทำรายงานข้อค้นพบจากการประเมินด้านผลผลิตอาจทำให้แตกต่างกันตามขั้นตอน กล่าวคือ นักประเมินอาจจัดทำรายงานผลผลิตที่เกิดขึ้นในแต่ละวงรอบของโครงการ รายงานดังกล่าวนี้ควรจะแสดงให้เห็นว่าโครงการหรือสิ่งแทรกแซงนั้น ๆ ได้บรรลุเป้าหมายความต้องการจำเป็นเพียงไร ในขณะที่รายงานเมื่อสิ้นสุดวงรอบทั้งหมดของโครงการควรเป็นรายงานที่นำเสนอให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์สรุปรวมทั้งหมดของโครงการดังกล่าว ดังนั้น รายงานผลการประเมินด้านผลผลิตจึงต้องเป็นการสรุปตีความให้เห็นถึงผลที่ชัดเจนในการตอบสนองความต้องการจำเป็นต้นตุนที่ใช้ดำเนินการและผลตอบแทน หรือผลการปฏิบัติทั้งหมดที่ได้รับในแผนงานโครงการนั้น ๆ นักประเมินยังต้องจัดทำรายงานการศึกษาติดตามเพื่อแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ระยะยาวที่เกิดขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้บางกรณีอาจต้องจัดทำรายงานวิเคราะห์และบูรณาการผลที่ได้รับทั้งหมดเข้าด้วยกัน เพื่อเสนอต่อกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มหรือแต่ละบุคคล

ผลการประเมินด้านผลผลิตนั้นประชาชนทั่วไปนำมาใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจว่าโครงการ แผนงาน หรือสิ่งแทรกแซงนั้นมีคุณประโยชน์เพียงพอต่อการนำไปดำเนินการต่อเนื่องต่อไป หรือควรดำเนินการซ้ำอีก หรือควรขยายขอบเขตการนำไปใช้ในสถานการณ์หรือสถานที่อื่น ๆ ต่อไป ในขณะที่เดียวกันสถาบันและหน่วยงานก็ยังใช้สำหรับปรับเปลี่ยน หรือแทนที่แผนการปฏิบัติในการที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลได้มากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับต้นตุน และตอบความต้องการจำเป็นของสมาชิกทั้งหมดที่เน้นประชากร เป้าหมาย ผลจากการประเมินด้านผลผลิตมีความสำคัญในทางจิตวิทยาเป็นอย่างมาก เมื่อผลจากการประเมินแสดงให้เห็นถึงความงอกงามที่เกิดขึ้นจากแนวทางที่ชาญฉลาดในการดำเนินโครงการ ผลการประเมินเช่นนี้นับเป็นสิ่งเสริมแรงที่ดี สำหรับทั้งทีมปฏิบัติงานในโครงการและผู้รับบริการจากโครงการหรืออาจจะเป็นสิ่งที่ทำลายลดทอนแรงจูงใจก็ได้ ถ้าหากผลที่ได้จากการประเมินด้านผลผลิตนั้นมีความอ่อนด้อยหรือไม่แสดงถึงความงอกงามใด ๆ ที่จะพึงได้รับจากโครงการนั้น ๆ เลย

ประเด็นสำคัญสุดท้ายที่ต้องพึงระวังในการจัดทำรายงานการประเมินด้านผลผลิตก็คือ นักประเมินไม่ควรเร่งรีบประเมินผลผลิตและจัดทำรายงานสู่สาธารณะอย่างทันทีทันใด เพราะเหตุว่า การดำเนินโครงการต้องการระยะเวลาพอสมควรที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์บรรลุตามความรับผิดชอบ (Accountability) ที่ระบุไว้ การจัดทำรายงานการประเมินด้านผลผลิตที่ยังไม่มีวุฒิภาวะสุกงอม (Premature) อย่างเพียงพออาจนำไปสู่ความไม่สามารถตัดสินใจได้เกี่ยวกับความต่อเนื่องของโครงการเพราะเหตุว่า ทำให้ไม่พบผลลัพธ์ใด ๆ เกิดขึ้นเลย ทั้งนี้ เนื่องจากผลลัพธ์ของโครงการต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรในการศึกษาติดตาม ดังนั้น ถ้าหากการจัดทำรายงานการประเมินด้านผลผลิตสู่สาธารณะได้มีการหน่วงเวลาอย่างสมเหตุสมผลแล้ว นักประเมินอาจจะพบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายหลัง และมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับใช้สนับสนุนการดำเนินงานโครงการ

อย่างต่อเนื่องต่อไป

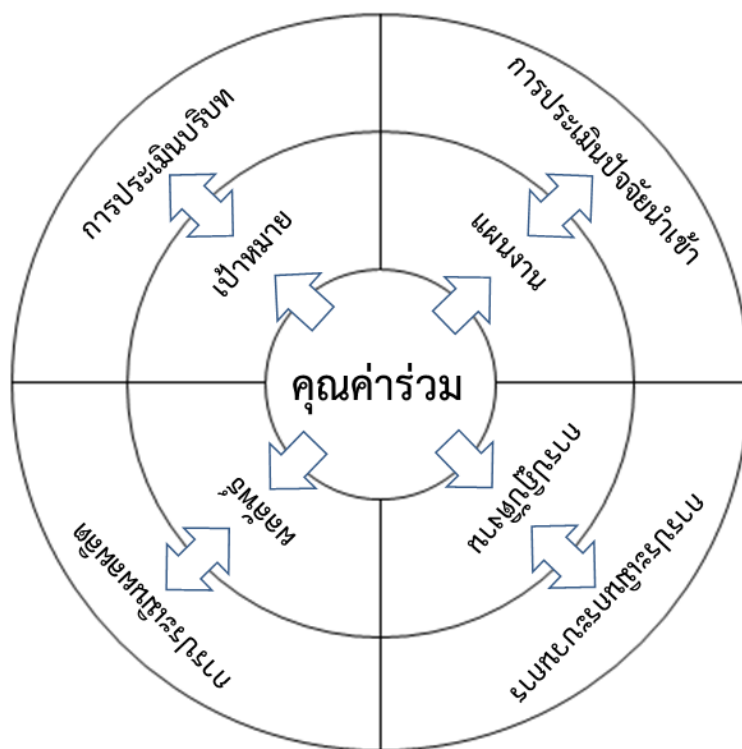
แต่อย่างไรก็ตาม นักประเมินก็สามารถจะตอบสนองข้อเรียกร้องของทีมผู้ปฏิบัติงานในโครงการได้อย่างเหมาะสมเกี่ยวกับการแสดงผลข้อค้นพบหรือผลการประเมินด้านผลผลิตเป็นระยะ ๆ (Formative product evaluation) เพื่อช่วยให้บรรลุความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามโครงการ โดยการแลกเปลี่ยนข้อค้นพบให้แก่สมาชิกผู้ปฏิบัติงานในโครงการนั้นโดยตรง กฎกำปั้นหลัก (Rules of thumb) สำหรับนักประเมินนั้นคือ ควรลดความสำคัญในการประเมินผลผลิตของโครงการในระยะแรก ๆ และไม่ควรรังรัดทำรายงานสู่สาธารณะ ควรเสนอข้อค้นพบจากการประเมินด้านผลผลิตเป็นระยะ ๆ ให้แก่ทีมผู้ปฏิบัติงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เท่านั้น นักประเมินควรแจกจ่ายข้อค้นพบจากการประเมินด้านผลผลิตให้กับผู้มีสิทธิ์รับรู้ภายหลังจากโครงการนั้นมีระยะเวลาพอสมควร และมีวุฒิภาวะสูงอมที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์แล้ว หรือกล่าวอย่างถึงที่สุดได้ว่า จำเป็นต้องแสดงให้เห็นถึงมีความเป็นมืออาชีพในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการจัดทำรายงานข้อค้นพบ การประเมินด้านผลผลิต สารสนเทศที่ได้จากการประเมินด้านผลผลิตเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งที่แสดงถึงรายงานความรับผิดชอบของสถาบันหรือหน่วยงานที่ดำเนินโครงการ แผนงานหรือสิ่งแทรกแซงใด ๆ เมื่อใดก็ตามที่รายงานนั้นแสดงให้เห็นความมีนัยสำคัญของผลสัมฤทธิ์อย่างเด่นชัดก็จะถูกนำไปใช้โน้มน้าวชุมชน และหน่วยงานให้ทุนสนับสนุนเพื่อให้เพิ่มเติมงบประมาณและขอรับการสนับสนุนทางการเมืองได้เป็นอย่างดี แต่ถ้าหากผู้มีอำนาจตัดสินใจว่า สิ่งแทรกแซงหรือโครงการนั้น ๆ ไม่ทำให้ได้ผลตอบแทนที่มีความสำคัญอื่นใดเลยก็จะทำให้ยกเลิก การลงทุนดำเนินการอีกต่อไป

กล่าวโดยสรุปว่า การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation : P) คือ การประเมินการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานโครงการว่า ผลที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการได้บรรลุวัตถุประสงค์เพียงใดในช่วงระยะเวลาที่ดำเนินโครงการ และมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานมากน้อยเพียงใด การประเมินโดยใช้รูปแบบ CIPP เป็นที่นิยมใช้กันแพร่หลายมากที่สุดโดยเฉพาะการประเมินโครงการต่าง ๆ เพราะว่าเป็นการประเมินให้สารสนเทศที่ครอบคลุมมีการพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ประกอบด้วย อย่างไรก็ตามบางครั้งมีการนำรูปแบบการประเมินแบบนี้ไปใช้โดยไม่ครบตามขั้นตอนด้วยการตัดการประเมินด้านบริบทออก ทำให้สารสนเทศที่ได้ลดคุณค่าลงและมีผลต่อการตัดสินใจได้สำหรับรูปแบบการประเมินแบบนี้ ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 แผนภูมิแสดงประเภทของการประเมินและการตัดสินใจของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam)
(ธีรศักดิ์ อุ๋นอารมย์เลิศ, 2556 หน้า 95)

จากมิติการประเมิน 4 ด้านของรูปแบบการประเมิน CIPP สะท้อนให้เห็นถึงองค์ประกอบคุณค่าของรูปแบบประเมิน หมายถึง รูปแบบการประเมิน CIPP มีคุณค่าต่อการประเมินอะไรบ้างและเป็นการประเมินที่สัมพันธ์กับมิติใดของรูปแบบ ซึ่งแสดงดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 องค์ประกอบหลักของรูปแบบการประเมิน CIPP และความสัมพันธ์กับโครงการ
(Daniel L. Stufflebeam and Anthony J. Shinkfield, 2007, p. 333 อ้างถึงใน
รัตน์ะ บัวสนธ์, 2556, หน้า 17)

จากภาพที่ 7 แสดงให้เห็นวงกลมสำคัญ 3 วง วงในสุดเป็นส่วนที่แสดงถึงคุณค่าร่วมกันของการประเมินในการนำไปใช้กำหนดส่วนต่าง ๆ ในวงกลมที่สองซึ่งเป็นส่วนประกอบของโครงการ ได้แก่ เป้าหมาย แผนงานหรือแผนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติหรือการกระทำตามแผนงาน และผลลัพธ์ที่ได้ใน 4 ส่วนประกอบของโครงการก็จะสัมพันธ์กับมิติการประเมินทั้ง 4 ด้านของรูปแบบการประเมิน CIPP ซึ่งเป็นวงกลมนอกสุดนั่นคือ การประเมินเพื่อนำมาใช้กำหนดเป้าหมายของโครงการก็คือ การประเมินด้านบริบท การประเมินด้านปัจจัยนำเข้าก็ใช้สำหรับจัดทำแผนปฏิบัติงาน แต่การปฏิบัติงานหรือการกระทำตามแผนก็ต้องอาศัยการประเมินด้านกระบวนการ และท้ายที่สุดหากจะประเมินผลลัพธ์ทั้งหมดของโครงการก็ต้องทำการประเมินด้านผลผลิตนั่นเอง

นอกจากประเมินตาม CIPP Model ทั้ง 4 ขั้นตอน คือ การประเมินบริบท การประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิตแล้วนั้น สตีฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ได้นำเสนอประเภทของการตัดสินใจที่สอดคล้องกับประเด็นที่ประเมิน ดังนี้

1. การตัดสินใจเพื่อการวางแผน (Planning Decision) เป็นการตัดสินใจที่ใช้

ข้อมูลจากการประเมินบริบท นำผลการประเมินไปใช้ตัดสินใจในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ทั้งวัตถุประสงค์ระยะสั้นและระยะยาวให้สอดคล้องกับแผนในการดำเนินงาน

2. การตัดสินใจเพื่อกำหนดโครงสร้างของโครงการ (Structuring Decision) เป็นการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจากการประเมินปัจจัยนำเข้า นำผลการประเมินไปใช้ในการกำหนดโครงสร้างของแผนงาน กลวิธีดำเนินโครงการและขั้นตอนของการดำเนินโครงการเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของโครงการ

3. การตัดสินใจเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Implementing Decision) ได้จากการประเมินกระบวนการ นำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการไปสู่การปฏิบัติ ทำให้การทำงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

4. การตัดสินใจเพื่อทบทวนโครงการ (Recycling Decision) ได้จากการประเมิน ผลผลิตนำผลการประเมินไปใช้ตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของโครงการว่า ควรจะทำต่อไป ยุติ ล้มเลิก ขยาย โครงการ หรือให้ทำงานประจำ

สรุปได้ว่า CIPP Model สามารถใช้เพื่อประเมินได้หลายรูปแบบ เช่น ประเมิน ความก้าวหน้า (Formative Evaluation) และประเมินสรุปรวม (Summative Evaluation)

ประภัสสร วงษ์ดี และคณะ (2554, หน้า 84 - 90) กล่าวถึง การใช้ CIPP Model ประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อตอบคำถามและประเมิน ในประเด็นต่อไปนี้

1. บริบท (Context) : คำถามการประเมินคือ ต้องการจะทำอะไร ประเด็นที่ ประเมินประกอบด้วย การประเมินความต้องการ ปัญหาด้านทรัพยากรและโอกาสต่าง ๆ เพื่อที่จะระบุ ความต้องการเลือกหรือจัดลำดับเป้าหมาย

2. ปัจจัยนำเข้า (Input) : คำถามการประเมินคือ จะทำอย่างไร ประเด็นที่ประเมิน ประกอบด้วย การประเมินกลยุทธ์ทางเลือก และแผนในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการเลือกโครงการ กิจกรรม หรือกลยุทธ์อื่น ๆ

3. กระบวนการ (Process) : คำถามการประเมินคือ ทำแล้วหรือยัง ประเด็นที่ ประเมินประกอบด้วย การประเมินการกำกับติดตาม การตัดสินใจ กิจกรรมต่าง ๆ และการให้ข้อมูล ย้อนกลับเป็นระยะ ๆ เพื่อการปฏิบัติตามแผน

4. ผลผลิต (Product) : คำถามการประเมินคือ ทำสำเร็จหรือไม่ ประเด็นที่ ประเมินประกอบด้วย การประเมินผลลัพธ์และผลกระทบข้างเคียง (Effects) เพื่อพิจารณาว่ากิจกรรมนั้น ควรจะดำเนินการต่อไป ปรับปรุง หรือยุติกิจกรรมนั้น

การใช้ CIPP Model ประเมินสรุปรวม (Summative Evaluation) โดยทำการ ประเมินเพื่อพิจารณาคุณภาพค่าใช้จ่ายและการลงทุน ตลอดจนความสามารถในการแข่งขัน สำหรับ

คำถามการประเมินและลักษณะการประเมินมีรายละเอียด ดังนี้

1. บริบท (Context) : คำถามการประเมินคือ ความต้องการที่สำคัญได้ระบุไว้หรือไม่ ลักษณะการประเมินคือ การเปรียบเทียบเป้าหมายและลำดับความสำคัญกับผลการประเมิน ความต้องการปัญหาด้านทรัพยากรและโอกาสต่าง ๆ

2. ปัจจัยนำเข้า (Input) : คำถามการประเมินคือ ให้ความสำคัญหรือดำเนินกิจกรรมตามแผนและงบประมาณหรือไม่ ลักษณะการประเมินคือ การเปรียบเทียบกลยุทธ์ของโครงการ การออกแบบโครงการและงบประมาณกับคู่แข่งที่สำคัญ และความต้องการตามเป้าหมายของผู้ได้รับประโยชน์

3. กระบวนการ (Process) : คำถามการประเมินคือ การออกแบบการให้บริการ ได้ดำเนินการเสร็จสมบูรณ์หรือได้ปรับเปลี่ยนตามความต้องการแล้วหรือไม่ ลักษณะการประเมินคือ การเปรียบเทียบกระบวนการและค่าใช้จ่ายที่ปฏิบัติจริง

4. ผลผลิต (Product) : คำถามการประเมินคือ ความพยายามที่ใช้ไปหรือกิจกรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จหรือไม่ ลักษณะการประเมินคือ การเปรียบเทียบผลลัพธ์และผลกระทบข้างเคียงกับความต้องการตามเป้าหมาย

จากรายละเอียดการประเมินดังกล่าวข้างต้นจึงถือว่า CIPP Model เป็นรูปแบบการประเมินที่มีความสมเหตุสมผลต่อการทำให้การดำเนินโครงการบรรลุผลสำเร็จ เพราะมีการพิจารณาความเป็นไปได้ในการดำเนินโครงการตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นโครงการอย่างรอบคอบและสมเหตุสมผล นอกจากนี้ ยังเป็นรูปแบบการประเมินที่ไม่ซับซ้อนมีขั้นตอนการประเมินที่ชัดเจน

7. รูปแบบการประเมินโครงการของเคิร์กแพตทริก (Kirkpatrick)

โดนัลด์ แอล เคิร์กแพตทริก (Donald L. Kirkpatrick) แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน สหรัฐอเมริกา อดีตประธาน Astd (The American Society for Training and Development) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรมนั้นเป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการฝึกอบรมใด ๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่าการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด” การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมปกติที่เกิดขึ้นในทุกโครงการเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยมุ่งว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เคิร์กแพตทริก (Kirkpatrick) เห็นว่า การประเมินผลการอบรมจะทำให้ผู้บริหารได้รับความรู้อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรมนั้นได้ให้อะไรหรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใด
2. ควรยุติโครงการชั่วคราวก่อนหรือควรดำเนินการต่อไปเรื่อย ๆ

3. ควรปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในส่วนใดบ้างอย่างไร

ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม เคิร์กแพททริก (Kirkpatrick) เสนอว่า ควรดำเนินการตามประสิทธิผลของการอบรม 4 ลักษณะคือ

1. ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึกหรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรม
2. ประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้ โดยตรวจสอบให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude)
3. ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่
4. ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผลจากการอบรมได้เกิดผลดีต่อองค์กรหรือเกิดผลกระทบต่อองค์กรในลักษณะใดบ้าง คุณภาพขององค์กรดีขึ้นหรือมีคุณภาพมากขึ้นหรือไม่

รายละเอียดแนวทางการดำเนินการประเมินแต่ละรายการเป็น ดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง การประเมินขั้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้รู้ว่า ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมนั้นมีความรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม เช่น ผู้เข้ารับการอบรมพอใจหรือไม่ต่อสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมและมากน้อยเพียงใด การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนั้นต้องการได้รับข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความหมายและความเป็นจริง เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมอันดับแรก เคิร์กแพททริก กล่าวว่า มีอยู่บ่อยครั้งที่ผู้บริหารตัดสินใจล้มเลิกโปรแกรมการฝึกอบรมเสียหรือไม่ก็ตัดสินใจให้ดำเนินการฝึกอบรมต่อไป โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองเป็นพื้นฐาน วิธีการที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาตอบสนองที่มีความหมายและตรงตามความจริงจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่
 - 1.1 กำหนดให้แน่นอนชัดเจนลงไปว่าต้องการได้รับข้อมูลอะไร เช่น ปฏิกิริยาตอบสนองของเนื้อหาหลักสูตร วิธีการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ฯลฯ
 - 1.2 ออกแบบเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่จะใช้เก็บข้อมูล
 - 1.3 ข้อคำถามที่ใช้ควรเป็นชนิดที่เมื่อได้รับข้อมูลหรือได้คำตอบแล้วสามารถนำมาดัดแปลงเป็นตัวเลขแจกแจงความถี่และวิเคราะห์ในเชิงปริมาณได้
 - 1.4 กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เขียนแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในข้อคำถามต่าง ๆ
 - 1.5 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงปฏิกิริยาตอบสนองผ่านแบบสอบถามตามความเป็นจริง จึงไม่ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนชื่อตนเองไปในแบบสอบถาม

อนึ่งการแจกแจงแบบสอบถามเพื่อประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนี้ ผู้ประเมินต้องแน่ใจว่าได้ให้เวลากับผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอที่จะให้คำตอบครบทุกข้อ ควรอธิบายก่อนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะออกจากห้องฝึกอบรมเมื่อสิ้นสุดโปรแกรม พึงหลีกเลี่ยงการปล่อยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำแบบสอบถามติดตัวออกไปและส่งคืนกลับมาในภายหลัง

2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้วัตถุประสงค์ที่จะทำให้รู้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และทักษะอะไรบ้าง และมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนไปจากเดิม ทั้งนี้ เพราะความรู้ ทักษะ และเจตคติ ล้วนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในอนาคตต่อไป เคิร์กแพททริค (Kirkpatrick) ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

2.1 ต้องการวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.2 วิเคราะห์ทั้งคะแนนรายชื่อและคะแนนโดยรวมเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.3 ถ้าเป็นไปได้ควรใช้กลุ่มควบคุม เป็นกลุ่มของผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว เปรียบเทียบคะแนนความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ มี 2 แบบคือ

- 1) ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่เป็นแบบวัดมาตรฐาน
- 2) ใช้แบบทดสอบสร้างขึ้นใช้เอง แบบทดสอบวัดวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่สร้างขึ้นเองนี้อาจจะใช้รูปแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง หรือทุกอย่างต่อไปนี้ได้ เช่น
 - 1) แบบ “ถูก” หรือ “ผิด”
 - 2) แบบ “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” อาจเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 หรือ 5 หรือ 6 สเกลก็ได้
 - 3) แบบเลือกคำตอบที่เห็นว่าถูกต้องที่สุด
 - 4) แบบเติมคำลงในช่องว่าง

3. การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) การประเมินในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ การประเมินในขั้นนี้นับว่ายาก และใช้เวลามากกว่าการประเมินผลในสองขั้นแรก เพราะจะต้องออกไปติดตามผลในสถานที่ทำงานจริง ๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะมีคำถามอยู่หลายข้อที่ผู้ประเมินต้องตอบให้ได้เสียก่อน เช่น ควรออกไปประเมินผลเมื่อไร (1 เดือน หรือ 3 เดือน หรือครึ่งปี หรือ 1 ปี ภายหลังจากการฝึกอบรม) จะเก็บข้อมูลจากใคร (จึงจะเชื่อถือได้มากที่สุด (จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเอง)

3.1 ควรจะได้วัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลัง

การฝึกอบรม

3.2 ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้น ควรจะห่างกันพอสมควรเพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริง ๆ ทางที่ดีควรจะประเมินหลาย ๆ ครั้งเป็นระยะ ๆ ไป เช่น ประเมินทุก 3 เดือน

3.3 ควรจะเก็บข้อมูลหลาย ๆ แหล่ง เช่น จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน และจากกลุ่มผู้ผ่านการอบรม

เคิร์กแพตทริก (Kirkpatrick) เห็นว่า การประเมินผลในขั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานตามข้อเสนอที่กล่าวมานั้นจะนำไปใช้จริง ๆ จะต้องใช้เวลาและอาศัยความชำนาญของผู้ประเมินเป็นอย่างมาก เขาจึงได้เสนอให้ทำโปรแกรมการฝึกอบรมขนาดใหญ่ และโปรแกรมที่จำเป็นต้องจัดหลาย ๆ ครั้งต่อไปในอนาคตเท่านั้น ส่วนโปรแกรมการฝึกอบรมขนาดเล็กทั่ว ๆ ไป อาจจะใช้วิธีการง่าย ๆ ดังนี้ 1) กำหนดว่ามีพฤติกรรมการทำงานอะไรบ้างที่คาดหวังจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 2) เตรียมคำถามที่จะใช้สำหรับการสัมภาษณ์ 3) ทำการสัมภาษณ์บุคคลหลาย ๆ กลุ่ม ภายหลังการฝึกอบรมสักระยะหนึ่ง เพื่อให้รู้ว่าพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้เหล่านั้นได้เกิดการเปลี่ยนแปลงจริง ๆ หรือไม่ 4) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ควรจะนำมาทำการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณและวิเคราะห์เนื้อหา

4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่า การฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง เป็นการประเมินผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน เช่น การลดค่าใช้จ่าย การปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มปริมาณการขายและการผลิต อัตราการลาออกลดลง เป็นต้น นับว่าเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้นมีตัวแปรอื่น ๆ อีกมากมายนอกเหนือจากการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน และตัวแปรเหล่านั้นบางทีก็ยากต่อการควบคุม ฉะนั้น อะไรก็ตามที่เกิดขึ้นแก่หน่วยงานในทางที่ดีจึงสรุปได้ยากกว่า เป็นผลจากโปรแกรมการฝึกอบรม เคิร์กแพตทริก (Kirkpatrick) จึงได้ให้ข้อเสนอแนะในการประเมินผลขั้นนี้ไว้ ดังนี้

4.1 การวัดสภาวะการณ์หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ก่อนการฝึกอบรมเอาไว้ แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาวะการณ์ภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สังเกตได้หรือวัดได้

4.2 พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน วิธีหนึ่งทีพอจะทำได้คือการใช้กลุ่มควบคุมหรือกลุ่มทดลอง

8. รูปแบบการประเมินโครงการของแพตตัน (Patton)

แพตตัน เอ็ม คิว (Patton, M. Q.) ได้เสนอแนวคิดและรูปแบบการประเมินที่ยึดประโยชน์ใช้สอย (Utilization - Focused Evaluation) เพื่อแก้ปัญหาของการประเมินโดยเฉพาะประเด็นที่ได้รับ

การวิจารณ์ว่าประเมินแล้วไม่ได้ นำผลการประเมินไปใช้ หรือผู้บริหารมองว่าผลการประเมินไม่ตรงกับ ข้อมูลที่ต้องการใช้ประกอบการตัดสินใจ แพตตัน จึงได้เสนอแนวคิดและแนวทางในการประเมิน ดังนี้

1. หลักในการประเมิน การประเมินโครงการนักประเมินควรให้ความสำคัญกับ ผู้บริหารหรือกลุ่มลูกค้าที่จะใช้ผลการประเมินนั้น ๆ คำถามเพื่อการประเมินหรือตรวจสอบควรเกิด จากกลุ่มผู้เกี่ยวข้องเหล่านั้น หรือต้องเป็นความอยากรู้อยากเห็นของนักประเมินเป็นกรอบแนวใน การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน การประเมินตามแนวคิดนี้จะทำให้ผลการประเมินมีโอกาส นำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนามากขึ้น

2. ขั้นตอนการดำเนินการประเมิน แพตตัน ได้เสนอแนวทางในการประเมิน โดยเฉพาะการดำเนินการเพื่อให้ได้วัตถุประสงค์การประเมิน โดยแบ่งกิจกรรมเป็น 3 ขั้นตอนคือ

2.1 จำแนกประเภทหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ในขั้นตอนนี้ นักประเมินจะต้องพิจารณาว่ามีใครบ้างที่เกี่ยวข้องกับโครงการที่จะประเมิน หรือผู้ที่ต้องการใช้ ผลประเมิน เช่น ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการคนอื่น ๆ

2.2 สัมภาษณ์/สอบถามผู้เกี่ยวข้องที่ได้จากข้อ (1) เพื่อรวบรวมความเห็น หรือ ความต้องการว่า กลุ่มบุคคลนั้นต้องการทราบผลการดำเนินงานโครงการในลักษณะใดบ้าง ต้องการ ใช้ข้อมูลการประเมินในเรื่องใด หรืออยากรู้อะไร

2.3 จัดหมวดหมู่คำถาม หรือความอยากรู้อยากเห็น หรือความต้องการใช้ข้อมูล ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการแล้วกำหนดเป็นโครงการคำถามหลัก ๆ เพื่อการประเมิน เช่น การดำเนินงานโครงการทำได้ตามแผนเพียงใด เกิดปัญหาในลักษณะใดบ้าง ผลการดำเนินงานของ โครงการทำได้บรรลุวัตถุประสงค์เพียงใด ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในการอบรมครั้งนี้หรือไม่ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และเจตคติเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด หรือการดำเนินโครงการก่อให้เกิด ผลกระทบต่อประชาชนมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

หลังจากการดำเนินงานทั้ง 3 ขั้นตอนแล้ว นักประเมินจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของ การประเมินที่ครอบคลุมประเด็นคำถามการประเมินของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ส่วนการดำเนินการในขั้นตอนต่อไปก็ดำเนินการตามกระบวนการประเมินตามปกติ

9. รูปแบบการประเมินโครงการของเดวิด เฟทเทอร์แมน (David Fetterman)

เดวิด เฟทเทอร์แมน (Fetterman, D. M.) ได้เสนอแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment) ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความคิดของการประเมินแบบสร้างร่วมมือจากทุกฝ่าย การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการใช้โมทัศน์ของการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบ จากการประเมินไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุง การกำกับตนเองโดยใช้วิธีการทั้งเชิงปริมาณและ เชิงคุณภาพในการดำเนินงานเป็นกระบวนการที่กระทำเพื่อช่วยให้กลุ่มบุคคลต่าง ๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้ช่วยพัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการประเมินตนเองและสะท้อนผลแก่ตนเอง

กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินแบบเสริมพลัง จึงประกอบไปด้วยบุคคลภายในที่ทำการประเมินผลด้วยตนเอง และนักประเมินภายนอกที่ทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ (Coach) หรือผู้อำนวยการความสะดวกในการประเมิน (Facilitator) การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการนำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน มีการร่วมมือกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเพิ่มการใช้ประโยชน์ของผลการประเมิน มีการให้ความรู้ในการประเมินแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้มีส่วนร่วม ผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือผู้ให้คำแนะนำ ไม่ใช่ผู้ตัดสินเกี่ยวกับการประเมินเป็นการตัดสินร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้มีส่วนร่วม ผู้ประเมินมีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือเทคนิค และสร้างพลังการประเมินร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง การประเมินแบบนี้มิได้จับลงแค่การทราบคุณค่าของการประเมินแบบเก่า แต่การประเมินต้องเป็นกระบวนการทำงานที่ต่อเนื่องดำเนินต่อไปตลอดระยะเวลาของการพัฒนาโครงการ

เดวิด เฟตเตอร์แมน (David Fetterman) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาบุคลากรในโครงการให้สามารถประเมินได้ด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนการประเมิน 4 ขั้นตอน คือ

1. การรวบรวมข้อมูล (Talking Stock) เป็นการตรวจสอบสถานะภาพของโครงการว่าอยู่ ณ จุดใด รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของโครงการ

2. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ (Setting Goals) เป้าหมายที่กำหนดนั้นต้องมีความท้าทาย แสดงถึงศักยภาพ มีความเป็นไปได้ ลักษณะความสัมพันธ์กับกิจกรรมโครงการแหล่งทรัพยากรในขั้นตอนนี้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย อาจจะใช้วิธีการระดมสมองโดยจัดบรรยากาศให้มีลักษณะแบบประชาธิปไตย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจนได้เป้าหมายที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกันหรือเป็นเป้าหมายสำคัญที่ต้องการบรรลุ

3. การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (Developing Strategies) ขั้นตอนนี้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการร่วมกันรับผิดชอบและพัฒนากลยุทธ์ เพื่อให้กิจกรรมในโครงการดำเนินให้ประสบผลสำเร็จ การพัฒนากลยุทธ์อาจใช้การระดมสมองการพิจารณาทบทวนอย่างรอบคอบ โดยมีการตกลงร่วมกันเพื่อแสวงฉันทามติ (Consensual Agreement) กลยุทธ์ที่พัฒนาจะถูกนำไปปฏิบัติแล้วมีการทบทวนตรวจสอบเกี่ยวกับประสิทธิผลและความเหมาะสม

4. การจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Documenting Progress) ในขั้นตอนนี้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการควรพิจารณาถึงหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเป้าหมายของโครงการมีความตรงประเด็นและหลักฐานต้องมีความน่าเชื่อถือ

ในแต่ละขั้นตอนที่กล่าวมาข้างต้น นักประเมินภายนอกและผู้มีส่วนร่วม (นักประเมินภายใน) ในโครงการจะทำงานร่วมกันโดยตัวนักประเมินภายนอกมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาของการทำงานมากกว่าจะทำบทบาทของผู้ประเมิน ทั้งนี้ บทบาทของนักประเมินภายนอกอาจเกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการให้ข้อมูลป้อนกลับในการสนับสนุนการตัดสินใจของผู้มี

ส่วนร่วมในโครงการ ผลจากการทำงานร่วมกันในกระบวนการประเมินแบบเสริมพลัง ผู้มีส่วนร่วมจะได้รับความรู้ได้ฝึกฝน ได้รับประสบการณ์และเข้าใจเทคนิคเฉพาะของการดำเนินการประเมิน ซึ่งจะ มีประโยชน์ต่อการนำผลการประเมินไปใช้และเกิดการพัฒนาด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นไปอย่างมีความหมาย และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการประเมินโครงการต่อไป

จุดเน้นของการประเมินแบบเสริมพลังคือ การพัฒนาปรับปรุงโครงการและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในบริบทของการประเมินแบบเสริมพลังซึ่งนักประเมินภายนอกจะมีบทบาทต่อการพัฒนาบุคลากรในหลายลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นการพัฒนาบุคลากรภายในให้สามารถทำการประเมินตนเองได้ โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการประเมิน เทคนิคการประเมินทำให้บุคลากรภายในเกิดการเรียนรู้ในทุกขั้นตอนของการทำงาน มุ่งให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในวิธีการมากกว่าให้ความรู้ต่าง ๆ ดังที่ เดวิด เฟตเทอร์แมน (David Fetterman) ได้กล่าวในเชิงเปรียบเทียบว่า “ถ้าให้ปลาแก่เขา เขาจะสามารถเลี้ยงชีพได้ชั่วคราว แต่ถ้าสอนวิธีการตกปลาให้เขา เขาจะสามารถเลี้ยงชีพได้ตลอดชีวิต”

2. การอำนวยความสะดวก (Facilitation) โดยบทบาทนักประเมินเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการประเมิน กระตุ้นกำกับการทำงาน พยายามขจัดอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ากระบวนการประเมินไม่ล้มเหลว

3. การได้รับการสนับสนุน (Advocacy) เป็นขั้นตอนของการนำผลการประเมินตนเองไปใช้ประโยชน์ โดยการนำผลการประเมินเสนอผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้บริหาร หรือแหล่งทุนสนับสนุน เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านทรัพยากรในการดำเนินงาน โดยผลที่ได้จากการประเมินอาจจะเป็นไปทางบวกคือ บรรลุผลตามที่ต้องการก็สามารถขอรับการสนับสนุนเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ

4. การสร้างความกระจ่าง (Illumination) เป็นการสร้างความกระจ่างให้กับบุคลากรภายในที่ผ่านประสบการณ์การทำงานประเมินผลตนเอง ผลที่ได้จากการประเมินแบบเสริมพลังเป็นกระบวนการที่จะช่วยเปิดหูเปิดตาทำให้เกิดประสบการณ์ในการเรียนรู้ กระบวนการนี้ถือว่าการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความชัดเจนในตนเองทำให้เกิดการสร้างชุมชนของผู้รู้ขึ้น

5. การมีเสรีภาพในการกำหนดอนาคตของตนเอง (Liberation) เกิดขึ้นหลังจากที่กระบวนการประเมินแบบเสริมพลังช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้ และทำให้เขาเหล่านั้นสามารถมองเห็นอนาคตของตนเองว่าควรพัฒนาไปในทิศทางใด ถือเป็นกาให้เสรีภาพกับคณะทำงานในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาของตนเอง กล่าวคือ เป็นการทำให้บุคลากรสามารถใช้ความคิดที่เป็นอิสระจากกรอบความคิดแบบเดิมสามารถสร้างและกำหนดแนวทางของตนเองได้

การประเมินแบบเสริมพลังมีประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยสร้างทั้งเทคนิควิธีการประเมินและความรู้เกี่ยวกับการประเมิน เนื่องจาก

การประเมินแบบเสริมถูกออกแบบเพื่อสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเอง

2. ช่วยเพิ่มบูรณาการวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน
3. การร่วมมือร่วมพลังในกระบวนการประเมิน ช่วยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรู้สึกเป็นเจ้าของในกระบวนการประเมิน
4. การตัดสินใจด้วยตนเองในกระบวนการประเมินจะช่วยเพิ่มความตระหนักในคุณค่าหรือความต้องการของการประเมิน
5. ช่วยสนับสนุนในการพัฒนาเป้าหมายและวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อช่วยสร้างความเข้าใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการออกแบบและการดำเนินการประเมินได้อย่างดี
6. ช่วยบูรณาการกิจกรรมการประเมินเข้าไปในโครงสร้างของโครงการตั้งแต่ระยะแรกเริ่ม และนำไปสู่การใช้บทบาทของการประเมิน และวิธีการประเมินอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การประเมินโครงการโดยใช้รูปแบบจำลองชิปปี้ (CIPP Model) เป็นรูปแบบของการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง โดยมีการประเมิน 4 องค์ประกอบ คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต โดยการประเมินบริบทเป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญเพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการ การประเมินปัจจัยนำเข้าเป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลตัดสินใจปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการว่าเหมาะสมหรือไม่ โดยดูว่าปัจจัยที่เข้ามีส่วนช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ การประเมินกระบวนการเป็นการประเมินระหว่างการทำโครงการเพื่อหาข้อดีและข้อบกพร่องของการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ และเป็นการรายงานผลการปฏิบัติงานของโครงการ ส่วนการประเมินผลผลิตเป็นการประเมินเพื่อดูว่าผลที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือตามคาดหวังหรือไม่ โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินโครงการและเพื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากการทำโครงการกับเกณฑ์มาตรฐานหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้แต่ต้น จากแนวคิดดังกล่าวผู้รายงานเห็นว่า รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้โมเดล (CIPP Model) เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนดัดดรุณี ปีการศึกษา 2563

คุณธรรมจริยธรรม

ความหมายของคุณธรรมจริยธรรม

คำว่า คุณธรรม ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Virtue จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร คำว่า คุณธรรมจริยธรรม มักจะใช้ควบคู่กันเสมอ คำว่า “คุณธรรม” กับคำว่า “จริยธรรม” เป็นคำที่มีความหมายแตกต่างกัน คำว่า “คุณธรรม” แปลว่า ความดี มีประโยชน์ เป็นคำที่มีความหมาย

เป็นนามธรรม ส่วนคำว่า “จริย” แปลว่า กิริยาที่ควรประพฤติ เป็นคำที่มีความหมายเป็นรูปธรรม ส่วนคำว่า “ธรรม” มีความหมายหลายประการ เช่น ความดี หลักคำสอนของศาสนา หลักปฏิบัติ เมื่อนำคำทั้งสองมารวมกันจะได้เป็นคุณธรรมและจริยธรรม มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ความหมายของคุณธรรมมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สุทิวรธรณ ตันตริจนาวงศ์ วรรณดี แสงประทีปทอง และศศิกัญจน์ ทิวสุวรรณ (2553, หน้า 11) ให้ความหมายของคุณธรรมว่า คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ เป็นความดี เป็นมโนธรรม เป็นความคิดดีที่กระตุ้นให้มีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงาม และสามารถจำแนกความถูกผิดได้ มีสติสัมปชัญญะ มีความรับผิดชอบชั่วดี มีอุปนิสัย ความตั้งใจและเจตนาที่ดีงาม

ทิพย์ หาสาสน์ศรี (2553, หน้า 7) ได้สรุปความหมายของคุณธรรมว่าหลักคุณงามความดี ความถูกต้องที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคคลในสังคมยึดมั่นเป็นหลักประจำใจ ในการประพฤติปฏิบัติส่งผลให้เกิดคุณประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

นาวิณ เหมือนแสง (2553, หน้า 39) กล่าวโดยสรุปคุณธรรม คือ ความดีงามในจิตใจ เช่น ความเมตตา ความซื่อสัตย์ เป็นต้น มีผลทำให้จิตใจอยู่ในภาวะที่ดีงาม และพร้อมที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ ส่วนจริยธรรม คือ การแสดงออกทางกาย วาจา เช่น เมื่อมีความเมตตากรุณาที่ลงมือช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อมีความซื่อสัตย์ก็ตั้งมั่นอยู่ในศีล 5 ไม่ลักขโมย ไม่โกหก เป็นต้น ทั้งคุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลักธรรมที่มีความเกี่ยวเนื่องสนับสนุนกัน คนที่มีคุณธรรมสูงคือ คนจิตใจทรงคุณธรรมย่อมจะประพฤติปฏิบัติสิ่งใด ๆ ในลักษณะของการมีจริยธรรมสูงด้วย ดังนั้น คุณธรรมและจริยธรรมของคนในสังคมหรือของสังคมหนึ่ง ๆ มีรากฐานมาจากศาสนาขนบธรรมเนียมประเพณี และความเห็นพ้องต้องกันของคนในสังคมนั้น แต่ละยุคแต่ละสมัยคุณธรรมและจริยธรรมในสังคมหนึ่ง ๆ จะมีวิวัฒนาการและเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยด้วย

อุทิศ ทาหอม (2554, หน้า 46) สรุปว่า คุณธรรม คือ คุณงามความดีที่อยู่ภายในจิตใจของมนุษย์ที่เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติในทางที่ดีในทางที่ชอบ เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม รู้จักผิดชอบชั่วดีตามทำนองคลองธรรมไม่ทำผิดศีลธรรมอันดีงาม เช่น การไม่ฆ่าสัตว์ การไม่ลักทรัพย์ การไม่ประพฤติผิดในกาม การไม่พูดเท็จ การไม่เสพสิ่งเสพติด เป็นต้น คุณธรรมเป็นเครื่องที่จะประกอบคุณงามความดีของมนุษย์เป็นนามธรรมไม่ใช่เป็นรูปธรรม เพราะเนื่องจากมันอยู่ในสภาพของจิตใจ ไม่ได้แสดงออกมาเป็นการประพฤติปฏิบัติ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าหากเราจะแสดงออกมา เรียกว่า จริยธรรม เพราะตัวจริยธรรมเป็นการประพฤติออกมาให้เป็นรูปธรรม ซึ่งทั้งคุณธรรมและจริยธรรมมีความหมายใกล้เคียงกันแต่คนละความหมาย คุณธรรมเป็นเรื่องของความดีงามภายในจิตใจ แต่จริยธรรมเป็นการประพฤติหรือแสดงออกมาให้เห็น

พระครูประโชติ จันทวิมล (นาม จันทโชโต) (2555, หน้า 11) สรุปว่า คุณธรรม หมายถึง

ความรู้สึกนึกคิดที่จะประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม คุณธรรม คือ ความดีงามในจิตใจที่ทำให้บุคคลประพฤติดี ผู้มีคุณธรรมเป็นผู้มีความเคยชินในการประพฤติดีด้วยความรู้สึกในทางดีงาม คุณธรรมเป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับกิเลสซึ่งเป็นความไม่ดีในจิตใจ ผู้มีคุณธรรมจึงเป็นผู้ที่ไม่มากด้วยกิเลสซึ่งจะได้รับการยกย่องว่าเป็นคนดี

ไชยพร เรื่องแท้ (2556, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของคำว่าคุณธรรมว่า คุณธรรม หมายถึง หลักของความดีงามแห่งการประพฤติตน และลักษณะอุปนิสัยอันดีงามที่สั่งสมอยู่ในจิตใจของบุคคลมาเป็นเวลานาน มีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ยึดถือและปฏิบัติตามอันนำมาซึ่งความเจริญของตนเองและสังคม ซึ่งคุณธรรมที่เกิดขึ้นในจิตใจนั้นเกิดจากการอบรมและปลูกฝัง

ดร.ณิ โอวรียาพิทักษ์ และคณะ (2557, หน้า 12) สรุปว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีที่บริสุทธิ์ในการคิดในการกระทำที่เป็นหลักพื้นฐานประจำใจในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อความสุขทั้งของตนเองและสังคม

สรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะของคุณงามความดีซึ่งอยู่ในจิตสำนึกของบุคคล เป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกผิดชอบในการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงามของสังคม สามารถเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจา และจิตใจ เมื่อบุคคลใดประพฤติปฏิบัติตนโดยยึดหลักคุณธรรมแล้วย่อมเกิดคุณค่าแก่บุคคลนั้นตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและบุคคลทั่วไป ความหมายของจริยธรรมมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พระบุญทัน จารุณโณ (กณาลักษณ์) (2553, หน้า 9) กล่าวว่า จริยธรรม มาจากคำ 2 คำ คือ จริยะ+ธรรม ซึ่งแปลตามศัพท์คือจริยะ แปลว่า ความประพฤติที่ควรประพฤติ ธรรม แปลว่า คุณงามความดี คำสั่งสอนในศาสนา หลักปฏิบัติในทางศาสนา ความจริง ความยุติธรรม ความถูกต้อง กฎเกณฑ์ เมื่อนำเอาคำจริยะมาต่อกับคำว่า ธรรม เป็นจริยธรรม แปลเอาความหมายว่า กฎเกณฑ์แห่งความประพฤติหรือหลักความจริงที่เป็นแนวทางแห่งความประพฤติปฏิบัติ

ณัฐ จันทร์หนูหงส์ (2554, หน้า 11) กล่าวว่า จริยธรรม คือ การกระทำหรือการแสดงออกทางกาย วาจา ใจ ที่ถูกต้องดีงามทั้งภายนอกและภายในตามกฎเกณฑ์ของสังคมอันก่อให้เกิดประโยชน์และความสุขต่อตนเองผู้อื่นและสังคม

ชัยนันท นิลพัฒน์ (2555, หน้า 17) กล่าวว่า จริยธรรมคือ หลักการที่มนุษย์ในสังคมยอมรับว่าดีงามและเห็นควรยึดถือปฏิบัติ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมนั้นเอง และเมื่อนำไปใช้กับการประกอบอาชีพหรือการทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของมนุษย์และสังคม ก็ย่อมหมายความว่ามนุษย์ย่อมจะต้องมีจริยธรรมในการทำงานหรือการประกอบอาชีพ เพราะในการทำงานมนุษย์ย่อมต้องมีสังคมซึ่งประกอบด้วยคนหลายคน มีความเชื่อและความคิดเห็นที่ต่างกันจึงมีความจำเป็นต้องมีการวางกรอบให้มนุษย์ประพฤติไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสงบสุขและบรรลุเป้าหมายในงานนั้น ๆ

ไชยพร เรื่องแท้ (2556, หน้า 16) กล่าวสรุปว่า จริยธรรม คือ ความดีงามที่เป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตทั้งทางกาย ทางวาจา ทางใจ อันชี้ให้เห็นถึงความเจริญงอกงามในชีวิต และรวมถึงสภาพแวดล้อมที่โน้มนำให้บุคคลมุ่งกระทำความดี เป็นหลักความประพฤติของบุคคล เป็นแนวทางของการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงามเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของสังคมเพื่อประโยชน์ของตนเองและส่วนรวม

ดร.ณิ โอวจริยาพิทักษ์ และคณะ (2557, หน้า 12) สรุปว่า จริยธรรม หมายถึง มาตรฐานหลักปฏิบัติที่ดีงามถูกต้องเหมาะสม

สรุปได้ว่า จริยธรรม คือ การกระทำหรือการแสดงออกทางกาย วาจา ใจ ที่ถูกต้องดีงามทั้งภายนอกและภายในตามกติกากฎเกณฑ์ของสังคม อันก่อให้เกิดประโยชน์และความสุขต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติ การกระทำของบุคคลที่ดีอันสูงสุดที่ปลูกฝังอยู่ในอุปนิสัยอันดีงามของตน ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดอันถูกต้องของบุคคลที่ควรปฏิบัติในสิ่งนั้น ๆ เพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ตนเองและบุคคลโดยทั่วไปในสังคม เป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งและควบคุมความประพฤติของบุคคลที่แสดงออกเพื่อสนองในสิ่งที่ปรารถนา เช่น ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คุณธรรมจริยธรรมมีความเกี่ยวข้องกันคือคุณธรรมเป็นลักษณะในทางที่ดีที่ถูกต้องเหมาะสมของบุคคลซึ่งเป็นลักษณะที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคล ส่วนจริยธรรมเป็นแนวทางของการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การมีคุณธรรมที่ดีของบุคคลให้เกิดความเด่นชัดของพฤติกรรมเพื่อเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่ดีต่อไป

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมและจริยธรรม

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 1) ลงวันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 ได้กำหนดความหมายของ “คุณธรรม” หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่ามีประโยชน์เป็นความดีงามเป็นมโนธรรมเป็นเครื่องประดับประดาใจให้เกลียดความชั่วกลัวบาป ใฝ่ความดี เป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบเกิดจิตสำนึกที่ดีที่มีความสงบเย็นภายในเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังโดยเฉพาะเพื่อให้เกิดขึ้นและเหมาะสมกับความต้องการในสังคมไทย และคำว่า “จริยธรรม” หมายถึง กรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคมเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยงดงาม ความสงบร่มเย็นเป็นสุข สร้างความรักสามัคคีความอบอุ่นมั่นคง และปลอดภัยในการดำรงชีวิต จะเห็นว่าคุณธรรมเป็นลักษณะความรู้สึกนึกคิดที่ดีทางจิตใจ ส่วนจริยธรรมเป็นลักษณะของการแสดงออกที่ดีซึ่งเป็นพฤติกรรมทางกายวาจา โดยที่จริยธรรมเป็นกฎระเบียบของสังคมที่สร้างขึ้นมา และเป็นที่ยอมรับของกลุ่มบุคคลในสังคม รวมทั้งตัวเราเองด้วยเป็นลักษณะพฤติกรรมที่ดีงามที่แสดงออกทางกายวาจา ส่วนคุณธรรมนั้นจะเป็นกระบวนการต่อเนื่องในการทำความดีตามที่จิตใจของเราเห็นดีเห็นงามหรือยินยอมพร้อมใจ เมื่อคนเราปฏิบัติตามเกณฑ์ของสังคมย่อมได้รับการยอมรับหรือ

ยกย่องว่าเป็นความดีงาม ซึ่งคนเราจะอยู่และเป็นคนดีในสังคมได้นั้นจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นหลักพื้นฐานทางด้านจิตใจ สองประการนี้มักแยกกันไม่ออกแต่บางกรณีเราอาจกระทำลงไปโดยที่เราไม่รู้ว่านี่เป็นจริยธรรมอย่างหนึ่ง แต่เมื่อได้กระทำลงไปด้วยความเคยชินจนเป็นปกติวิสัยเป็นสิ่งที่ตนเองเห็นว่าดีแล้วเหมาะสม แล้วยังเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับอีกก็ถือว่าเป็นคุณธรรมที่ดีงาม และยังเป็นจริยธรรมอันถูกต้องอีกด้วย

ทินพันธุ์ นาคะตะ (2557, หน้า 21) อธิบายว่า จริยธรรม หรือปรัชญาศีลธรรม กับหลักศีลธรรมเป็นเสมือนสิ่งเดียวกัน จริยธรรมกับศีลธรรม ณ ที่นี้จึงเป็นคำที่ใช้แทนกันได้ เราจึงพูดถึงปัญหาการตัดสินใจ การประมวล การโต้แย้ง ประสพการณ์ ความตระหนักรู้ และทัศนคติต่าง ๆ ในทางศีลธรรมเช่นเดียวกับในทางจริยธรรม

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมและจริยธรรมได้ว่า คุณธรรมเป็นลักษณะความรู้สึกลึกซึ้งที่ติดทางจิตใจ ส่วนจริยธรรมเป็นลักษณะการแสดงออกที่ดีซึ่งเป็นพฤติกรรมทางกายวาจา โดยที่จริยธรรมเป็นกฎระเบียบของสังคมที่สร้างขึ้นมา และเป็นที่ยอมรับของกลุ่มบุคคลในสังคมนั้นรวมทั้งตัวเราเองด้วย เป็นลักษณะพฤติกรรมที่ดีงามที่แสดงออกทางกายวาจา ส่วนคุณธรรมนั้นจะเป็นกระบวนการต่อเนื่องในการทำความดีตามที่จิตใจของเราเห็นดีเห็นงามหรือยินยอมพร้อมใจเมื่อคนเราปฏิบัติตามเกณฑ์ของสังคมย่อมได้รับการยอมรับหรือยกย่องว่าเป็นความดีงาม ซึ่งคนเราจะอยู่ และเป็นคนดีในสังคมได้นั้นจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลักพื้นฐานทางด้านจิตใจ สองประการนี้มักแยกกันไม่ออก แต่บางกรณีเราอาจกระทำลงไปโดยที่เราไม่รู้ว่านี่เป็นจริยธรรมอย่างหนึ่งแต่เมื่อได้กระทำลงไปด้วยความเคยชินจนเป็นปกติวิสัย เป็นสิ่งที่ตนเองเห็นว่าดีแล้วเหมาะสม แล้วยังเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับอีกก็ถือว่าเป็นคุณธรรมที่ดีงาม และยังเป็นจริยธรรมอันถูกต้องอีกด้วย

แนวคิดที่เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

พระณัฏฐพงษ์ โนนายะ (2561, หน้า 11 - 12) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีพัฒนาการทางคุณธรรมจริยธรรมของ เพียเจต์ (Piaget) พัฒนาการทางคุณธรรมจริยธรรมของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความฉลาดในการรับรู้กฎเกณฑ์และลักษณะต่าง ๆ คือ พัฒนาการทางคุณธรรมจริยธรรมของมนุษย์ขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคล ซึ่งเพียเจต์ (Piaget) ได้แบ่งพัฒนาการทางสติปัญญาไว้ 4 ขั้น คือ

1. ขั้นรับรู้จากประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว (Sensor Motor Operation) เป็นระยะตั้งแต่แรกเกิด - 2 ปี เด็กจะรับรู้ทางประสาทสัมผัสอย่างง่าย ๆ ทำให้เกิดการพัฒนาการทางสติปัญญาและความนึกคิด เด็กจะมีโครงสร้างทางความคิดจากสิ่งที่พบเห็นและจากสิ่งที่สัมผัส
2. ขั้นความคิดก่อนปฏิบัติการ (Pre - Operational Thinking) ช่วงอายุ 2 - 7 ปี เด็กเริ่มใช้ภาพแทนวัตถุและเหตุการณ์ สามารถเลียนแบบคนอื่นได้ และพัฒนาอย่างรวดเร็วสามารถ

ใช้ภาษาติดต่อทางสังคมได้อย่างกว้างขวาง และเริ่มพัฒนาความคิดเชิงตรรกศาสตร์ ความคิดส่วนใหญ่
ต้องเกิดจากการรับรู้จากประสาทสัมผัส

3. ขั้นปฏิบัติการด้วยรูปธรรม (Concrete Operational Thinking) ช่วงอายุ 7 - 11 ปี
เด็กจะมีความคิดเชิงตรรกศาสตร์ในสิ่งที่มองเห็นและจับต้องได้ และค้นหาความจริงเกี่ยวกับวัตถุ
และสิ่งแวดล้อมเป็นแบบแผน

4. ขั้นปฏิบัติการด้วยนามธรรม (Formal Prepositional Think or Formal
Operational Thinking) ช่วงอายุ 11 - 15 ปี พัฒนาการทางสติปัญญาและความคิดของเด็กขั้นสูงสุด
สามารถคิดเห็นเหตุผลนอกเหนือข้อมูลที่มีอยู่ได้ สามารถแก้ปัญหาด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งเพียเจต์
(Piaget) พบว่า การตัดสินใจทางคุณธรรมจริยธรรมมีส่วนสัมพันธ์กับหลักการทางสติปัญญาด้วย
และพัฒนาการทางคุณธรรมจริยธรรมสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

4.1 ขั้นก่อนคุณธรรมจริยธรรม อายุแรกเกิด - 3 ปี เป็นขั้นที่ยึดถือตนเองเป็นส่วนใหญ่
เอาแต่ใจตนเอง ไม่เข้าใจและไม่รับรู้สภาพแวดล้อมและกฎเกณฑ์ใด ๆ ทั้งสิ้น การประพฤติปฏิบัติ
กระทำอย่างอิสระเพื่อสนองความต้องการทางร่างกายของตน

4.2 ขั้นยึดคำสั่งหรือความจริงที่เห็นได้ชัด ช่วงอายุ 4 - 11 ปี เริ่มพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรมสามารถเข้าใจบทบาทของตนเอง ประพฤติโดยยึดคำสั่งเป็นเกณฑ์ เป็นระยะว่านอนสอนง่าย
เชื่อฟังอยู่ในโอวาทไม่เข้าใจเหตุผลในทางนามธรรมยึดปริมาณทางกายภาพที่เห็นได้ชัด เช่น ขนาด
ความเสียหายเกิดจากการกระทำเป็นระยะที่สามารถปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมได้ง่าย

4.3 ขั้นยึดหลักการแห่งตน เริ่มอายุ 12 ปีขึ้นไป การพัฒนาพฤติกรรมในวัยนี้
เป็นระยะค่อนข้างยาก เพราะเด็กจะใช้สติปัญญาค้นหาเหตุผลเป็นระยะแสวงหาค่านิยมของตนเอง
เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตเมื่อเป็นผู้ใหญ่เด็กจะใช้สติปัญญาในการตัดสินใจคุณธรรมจริยธรรมต่าง ๆ
เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า พัฒนาการทางจริยธรรมตามแนวคิดของเพียเจต์ (Piaget) ในช่วง
วัยเด็กเล็กจะอยู่ในลักษณะผิดว่ากันไปตามสิ่งที่สังเกตเห็นได้ โดยมีได้คำนึงถึงเจตนาของผู้กระทำ
ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากการใช้ภาษาและความคิดของเด็กมีลักษณะยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง
(Egocentric) ทำให้ไม่สามารถมองเห็นหลาย ๆ สิ่งได้ในเวลาเดียวกัน มองกฎเกณฑ์ว่าเป็นสิ่งจริงจัง
เปลี่ยนแปลงไม่ได้ (Absolute) และมาจากอำนาจภายนอก (External) เมื่ออายุย่างเข้า 11 - 12 ปี
พัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กวัยนี้จะมีการเชื่อมโยงหาเหตุผล เด็กจะคำนึงถึงเจตนาของผู้ทำ
มากกว่าสิ่งที่สังเกตเห็นเฉพาะหน้า เนื่องจากเด็กวัยนี้สามารถมองเห็นหลาย ๆ สิ่งได้ในเวลาเดียวกัน เด็กโต
จึงสามารถเข้าใจถึงเจตนาของผู้อื่น และสามารถยืดหยุ่นเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ได้ โดยตระหนักว่ากฎเกณฑ์
เป็นเพียงข้อตกลงระหว่างบุคคลในการควบคุมพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์เท่านั้น นอกจากนี้
ยังสามารถนำกฎเกณฑ์ไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

ความหมายคุณลักษณะอันพึงประสงค์

มีผู้ให้ความหมายคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ ดังนี้

นาตยา รัศมี (2552, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ว่า หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนโดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม เพื่อนำมาเป็นตัวกำหนดทิศทางและจุดเน้นในการดำเนินงานของสถานศึกษา

กุหลาบ พงษ์เทพิน (2553, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียนที่บ่งบอกให้เห็นอุปนิสัยที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม ความถูกต้อง ที่มีอยู่ภายในจิตใจของผู้เรียนที่สถานศึกษากำหนดขึ้นเพื่อพัฒนาผู้เรียน พฤติกรรมนั้นแสดงออกในสิ่งที่ดีงามจนเคยชินเป็นกิจนิสัยและลักษณะนิสัย สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2556, หน้า 253) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ว่า หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำตัวชัดเจน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นพฤติกรรมที่คาดหวังให้เกิดกับบุคคลซึ่งจะต้องเป็นพฤติกรรมที่ดีที่สังคมต้องการ

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

มีผู้ให้ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 53) ให้ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ว่าลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก

ชาญชัย อินแถลง (2552, หน้า 9) สรุปความหมายไว้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะประจำตัวที่ดีที่ต้องการให้เกิดกับเด็กในสังคมไทย

สุกัญญา คุ่มกลาง (2553, หน้า 8) สรุปความหมายไว้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง คุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม บุคลิกลักษณะนิสัยที่ดีงาม ดังนั้น สถานศึกษาแต่ละแห่งอาจจะกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพปัญหาความต้องการ ตลอดจนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการพัฒนาและประเมินผลคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษาเป็นผู้กำหนด โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน และจากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน

สุรีย์ พูลสวัสดิ์ (2554, หน้า 29) สรุปความหมายไว้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกอันเป็นลักษณะเฉพาะประจำวันของเด็กนักเรียน ซึ่งเป็นที่ยอมรับและบุคคลทั่วไปมีความพึงพอใจ

อภิชาติ อ่อนเอม (2559, หน้า 26) สรุปความหมายไว้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง ลักษณะที่ดีที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุขที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาสามารถกำหนดเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ตามสภาพปัญหาและสภาพการเปลี่ยนแปลงของชุมชนหรือสังคม

นิวัฒน์ สิ้นไชย (2560, หน้า 14) สรุปความหมายไว้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (Desired characteristics) หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงงาม เป็นสิ่งที่นักเรียนควรยึดถือปฏิบัติเป็นพฤติกรรมที่ดีบุคคลส่วนใหญ่เห็นว่าดีงามถูกต้องเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

สรุปได้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม บุคลิกลักษณะนิสัยที่พึงงาม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลโลก

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 7) ได้กล่าวถึง หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรอิงมาตรฐาน ซึ่งกำหนดสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้และปฏิบัติได้ไว้ในมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ซึ่งจะประกอบด้วยความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ เมื่อผู้เรียนได้รับการพัฒนาไปแล้ว นอกจากจะมีความรู้ความสามารถตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดแล้วจะนำไปสู่การมีสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการอีกด้วย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่หลักสูตรกำหนดนั้น ต้องได้รับการปลูกฝังและพัฒนาผ่านการจัดการเรียนการสอนการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในลักษณะต่าง ๆ จนตกผลึกเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในตัวผู้เรียน การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต้องใช้ข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมซึ่งใช้เวลาในการเก็บข้อมูลพฤติกรรมเพื่อนำมาประเมินและตัดสินการดำเนินการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้และการประเมินผู้เรียนเพื่อให้ผ่านเกณฑ์ตามที่สถานศึกษากำหนดทุกระดับการศึกษา เมื่อสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์แล้วครูที่รับผิดชอบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนควรจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน นิยาม ตัวชี้วัด พฤติกรรมบ่งชี้ และเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อพิจารณาว่าตัวชี้วัดนั้น
ครอบคลุมและสอดคล้องกับลักษณะธรรมชาติของวิชา งาน กิจกรรมที่รับผิดชอบหรือไม่อย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาแนวปฏิบัติในการพัฒนาผู้เรียนว่าจะดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ด้วยวิธีใดดังต่อไปนี้ คือ

1. บูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ
2. จัดในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
3. จัดโครงการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. ปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยสอดแทรกในกิจวัตรประจำวันของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนก่อนการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 5 สร้างหรือเลือกเครื่องมือที่เหมาะสม/สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่เลือก
ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 6 ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนตามแนวทางที่กำหนดไว้ และประเมินเป็นระยะ ๆ
ผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์ให้ปรับปรุงพัฒนา แล้วประเมินตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

ขั้นตอนที่ 7 รายงานผลการพัฒนาต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 5 - 49) ได้กำหนดคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ไว้ 8 ประการ คือ

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ข้อ ได้แก่

1.1 เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น ยืนตรงเคารพธงชาติ
ร้องเพลงชาติ และอธิบายความหมายของเพลงชาติได้ถูกต้อง

1.2 ดำรงไว้ซึ่งความเป็นไทย พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น เข้าร่วม ส่งเสริม สนับสนุน
กิจกรรมที่สร้างความสามัคคีปรองดองที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคม

1.3 ศรัทธา ยึดมั่น ปฏิบัติตนตามหลักของศาสนา พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น เข้าร่วม
กิจกรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ (ศาสนาพุทธ) และปฏิบัติตนตามหลักของศาสนาที่ตนนับถือ

1.4 เคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น มีส่วนร่วม หรือจัด
กิจกรรมที่เกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์

2. ซื่อสัตย์สุจริต ประกอบด้วยตัวชี้วัด 2 ข้อ ได้แก่

2.1 ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองทั้งทางกาย วาจา ใจ พฤติกรรมบ่งชี้
เช่น ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริงปราศจากความลำเอียง และปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงความถูกต้อง
ละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิดและปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา

2.2 ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อผู้อื่นทั้งทางกาย วาจา ใจ พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น ไม่ถือเอาสิ่งของหรือผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความซื่อตรง และไม่หาประโยชน์ในทางที่ไม่ถูกต้อง

3. มีวินัย ประกอบด้วยตัวชี้วัด 1 ข้อ ได้แก่

3.1 ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียน และสังคม พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียน และสังคม ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น และตรงต่อเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน และรับผิดชอบในการทำงาน

4. ใฝ่เรียนรู้ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 2 ข้อ ได้แก่

4.1 ตั้งใจเพียรพยายามในการเรียน และเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น ตั้งใจเรียน เอาใจใส่และมีความเพียรพยายามในการเรียนรู้ และสนใจเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ

4.2 แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนด้วยการเลือกใช้สื่ออย่างเหมาะสม บันทึกความรู้ วิเคราะห์สรุปเป็นองค์ความรู้ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ สื่อ เทคโนโลยีต่าง ๆ แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และเลือกใช้สื่อได้อย่างเหมาะสม บันทึกความรู้ วิเคราะห์ ตรวจสอบจากสิ่งที่เรียนรู้ สรุปเป็นองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

5. อยู่อย่างพอเพียง ประกอบด้วยตัวชี้วัด 2 ข้อ ได้แก่

5.1 ดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น ใช้ทรัพย์สินของตนเอง เช่น เงิน สิ่งของ เครื่องใช้ ฯลฯ อย่างประหยัด คู้มค่า และเก็บรักษาดูแลอย่างดี รวมทั้งการใช้เวลาอย่างเหมาะสม ใช้ทรัพยากรของส่วนรวมอย่างประหยัด คู้มค่า และเก็บรักษาดูแลอย่างดี ปฏิบัติตน และตัดสินใจด้วยความรอบคอบมีเหตุผล และไม่เอาเปรียบผู้อื่นและไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนพร้อมให้อภัยเมื่อผู้อื่นกระทำผิด

5.2 มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น วางแผนการเรียน การทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันบนพื้นฐานของความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม ยอมรับและปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

6. มุ่งมั่นในการทำงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด 2 ข้อ ได้แก่

6.1 ตั้งใจและรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่การงาน พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ และปรับปรุง

และพัฒนาการทำงานด้วยตนเอง

6.2 ทำงานด้วยความเพียรพยายามและอดทนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น ทุ่มเททำงาน อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จ และชื่นชมผลงานด้วยความภาคภูมิใจ

7. รักความเป็นไทย ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ข้อ ได้แก่

7.1 ภาคภูมิใจในขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมไทย และมีความกตัญญู กตเวทิตะ พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น แต่งกายและมีมารยาทงดงามแบบไทย มีสัมมาคารวะ กตัญญู กตเวทิตะต่อผู้มีพระคุณ ร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรมไทย และชักชวนแนะนำให้ผู้อื่นตามขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรมไทย

7.2 เห็นคุณค่าและใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น ใช้ภาษาไทยและเลขไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และชักชวนแนะนำให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของการใช้ภาษาไทยที่ถูกต้อง

7.3 อนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาไทย พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น นำภูมิปัญญาไทยมาใช้ให้เหมาะสมในวิถีชีวิต ร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาไทย และแนะนำมีส่วนร่วมในการสืบทอดภูมิปัญญาไทย

8. มีจิตสาธารณะ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 2 ข้อ ได้แก่

8.1 ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจและพึงพอใจโดยไม่หวังผลตอบแทน พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น ช่วยพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูทำงานด้วยความเต็มใจ อาสาทำงานให้ผู้อื่นด้วยกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาโดยไม่หวังผลตอบแทน และแบ่งปันสิ่งของ ทรัพย์สิน และอื่น ๆ และช่วยแก้ปัญหาหรือสร้างความสุขให้กับผู้อื่น

8.2 เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคม พฤติกรรมที่บ่งชี้ เช่น ดูแลรักษาสาธารณสมบัติและสิ่งแวดล้อมด้วยความเต็มใจ เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคม และเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือร่วมสร้างสิ่งที่ดีงามของส่วนรวมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยความกระตือรือร้น

สรุปได้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือ ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก ซึ่งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ 8 ประการ คือ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สถานศึกษาสามารถดำเนินการพัฒนาด้วยวิธีการดังนี้ บูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มจัดในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จัดโครงการ/กิจกรรม

เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยสอดแทรกในกิจกรรมประจำวันของสถานศึกษา ซึ่งเกณฑ์การประเมิน คือ ผ่าน ไม่ผ่าน ดี และดีเยี่ยม

การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์

คุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นคุณลักษณะภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับสังคมอารยธรรม ความรู้สึกรู้สีกที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมตามที่สังคมต้องการ ประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยม ซึ่งเกิดจากการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ รวมทั้งการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โครงการกิจกรรมอื่น ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้นโดยใช้แนวคิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้ ซึ่งผู้รายงานได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Kohlberg)

โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1976, pp. 29 - 53) เชื่อว่า การใช้เหตุผลเชิงคุณธรรมจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการบรรลุวุฒิภาวะเชิงคุณธรรมจริยธรรมพร้อมกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ ด้วย โคลเบอร์กได้จัดลำดับขั้นของการใช้เหตุผลเชิงคุณธรรมจริยธรรมไว้ 3 ระดับ 6 ขั้น ดังนี้

1.1 ระดับก่อนคุณธรรมจริยธรรม (Pre - conventional Level) ในระดับนี้บุคคลจะทำความดีหรือความเลวขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ของสังคมที่กำกับมาหรือผู้ใหญ่เป็นผู้กำหนด ในระดับนี้แบ่งย่อยออกเป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 เน้นการลงโทษและเชื่อฟัง (Punishment and Obedience Orientation) การกระทำในขั้นนี้จะดีหรือจะเลวขึ้นอยู่กับผลของการลงโทษหรือให้รางวัล เด็กจะทำตามกฎเกณฑ์เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ เด็กจะสังเกตว่าสิ่งที่ไม่ดีผู้ใหญ่จะไม่เห็นด้วย อาจโดนดูดำหรือทำโทษเด็กยอมทำตามคำสั่งของผู้มีอำนาจคือผู้ใหญ่ ขั้นนี้คลุมเด็กอายุ 2 - 7 ปี

ขั้นที่ 2 การเลือกกระทำเพื่อความพอใจของตน (Native Instrumental Hedonism) ขั้นนี้การกระทำใด ๆ ที่ว่าดีเป็นการกระทำตามความพอใจหรือความต้องการของตนเองและบางโอกาสเป็นความต้องการของผู้อื่นเด็กในขั้นนี้ไม่มีความจงรักภักดี ความกตัญญู หรือความยุติธรรมขั้นนี้คลุมเด็กอายุประมาณ 7 - 10 ปี

1.2 ระดับปฏิบัติตามแบบแผนกฎเกณฑ์จริยธรรม (Morality of Conventional Role Conformity) ระดับนี้คนจะปฏิบัติตามสิ่งที่คาดหวังไว้ในครอบครัว กลุ่มหรือประเทศชาติ ในระดับนี้แบ่งย่อยออกเป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 3 หลักจริยธรรมเด็กดีตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ (Good - Boy Morality of Maintaining Good Relations Approved by Others) ขั้นนี้บุคคลจะกระทำหรือปฏิบัติทุกทางเพื่อช่วยเหลือและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ ขั้นนี้การตัดสินใจเชิงจริยธรรมเจตนา มีความสำคัญมาก นั่นคือดูได้จากเจตนาของผู้กระทำ ขั้นนี้เด็กอายุประมาณ 10 - 13 ปี

ขั้นที่ 4 หลักจริยธรรมทำตามกฎเกณฑ์ระดับเหนือ (Authority Maintaining Morality) ขั้นนี้บุคคลจะทำถูกหรือดีเมื่อเขาทำตามหน้าที่ เชื่อฟังกฎหมายและธรรมทางศาสนานั้นคือ เขาจะประพฤติปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบของสังคมที่ตั้งไว้ ขั้นนี้ได้แก่อายุประมาณ 13 - 16 ปี

1.3 ระดับเหนือกฎเกณฑ์หรือยึดหลักจริยธรรมประจำใจตนเอง (Post conventional Principle or Autonomous Level) ในระดับนี้แบ่งย่อยออกเป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 5 หลักการกระทำตามสัญญาของบุคคล (Social Contract Orientation) ในขั้นนี้พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลอยู่ในกรอบของสิทธิส่วนบุคคลที่ทุกสังคมตกลงยินยอมร่วมกัน เขาจะเคารพต่อค่านิยมสัญญาและกฎหมาย ยอมรับค่านิยมที่ว่า บุคคลเกิดมา มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน กระบวนการเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์หรือกฎหมายทั้งหลายทำไปเพื่อประโยชน์ของสังคม ขั้นนี้ได้แก่อายุประมาณ 16 ปีขึ้นไป

ขั้นที่ 6 ถือหลักจริยธรรมหลักแบบสากล (Universal Ethical Principle Orientation) ขั้นนี้ถือเป็นขั้นสูงสุด เป็นการตัดสินใจจริยธรรมของบุคคลโดยขึ้นอยู่กับหลักคุณธรรม หลักความยุติธรรม หลักความเสมอภาคในสิทธิมนุษยชน และหลักเคารพในความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคล เป็นการใช้นิยามขั้นอุดมการณ์ในการพิจารณาตัดสินการปฏิบัติทางจริยธรรมตามหลักสากล (ขั้นผู้ใหญ่)

โคลเบอร์ก (Kohlberg) เชื่อว่า พัฒนาการในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม จะพัฒนาไปตามลำดับขั้นจากขั้นที่ 1 ผ่านแต่ละขั้นไปจนถึงขั้นที่ 6 บุคคลจะพัฒนาข้ามขั้นไม่ได้ เพราะการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่สูงขึ้นไป จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีความสามารถในการใช้เหตุผลขั้นที่ต่ำกว่าก่อนแล้ว ต่อมาบุคคลได้รับประสบการณ์ทางสังคมใหม่ ๆ จนสามารถเข้าใจความหมายของประสบการณ์เก่า ๆ ได้ดีขึ้น บ่อเกิดของเหตุผลเชิงจริยธรรมนั้น โคลเบอร์ก (Kohlberg) เห็นว่า เกิดจากพัฒนาการทางการเรียนรู้ในขณะที่ยังเด็กได้มีโอกาสติดต่อกับผู้อื่น ได้เข้ากลุ่มสังคมประเภทต่าง ๆ ช่วยให้ผู้ที่เฉลียวฉลาดได้เรียนรู้บทบาทของตนเองและของผู้อื่น ซึ่งจะช่วยให้เขาสามารถพัฒนาจริยธรรมในขั้นสูงไปได้อย่างรวดเร็ว โคลเบอร์ก (Kohlberg) เชื่อว่า การพัฒนาจริยธรรมนั้นมีได้มาจากการรับรู้หรือจากการพร่ำสอนของผู้อื่นโดยตรง แต่เป็นการผสมผสานกันระหว่างความรู้เกี่ยวกับบทบาทของคนที่ติดต่อผู้อื่นด้วย รวมทั้งข้อเรียกร้องและกฎเกณฑ์ของกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งอาจจะขัดแย้งกัน แต่ขณะเดียวกันก็ผลักดันให้บุคคลพัฒนาไปตามขั้นตอนในทิศทางเดียวกัน

จากการศึกษาแนวคิดของโคลเบอร์ก (Kohlberg) จะเห็นว่า การดำเนินงานเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนในการพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นสูงนั้น จำเป็นที่จะต้องฝึกฝนให้นักเรียนมีความสามารถในการใช้เหตุผลขั้นที่ต่ำกว่าก่อน และการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจในระดับสูงจำเป็นต้องนำเหตุผลทางจริยธรรมนั้นไปฝึกและปฏิบัติให้เกิดเป็นนิสัย เป็นวิถีชีวิตและ

วัฒนธรรมที่แท้จริงต่อไป

2. ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม เป็นทฤษฎีที่เสนอจิตลักษณะ 8 ประการ ที่อาจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี คนเก่ง และมีสุขของคนไทย (อ้างอิงใน ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม, 2551, หน้า 19 - 20) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ราก ลำต้น และส่วนที่เป็นดอก และผลของต้นไม้

ส่วนที่หนึ่ง คือ ราก แทนจิตลักษณะพื้นฐานสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. สุขภาพจิต หมายถึง ความวิตก กังวล ตื่นเต้น ไม่สบายใจของบุคคลอย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์
2. ความเฉลียวฉลาดหรือสติปัญญา หมายถึง การรู้การคิดในขั้นตอนรูปธรรมหลายด้านและการคิดในนามธรรม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางการรู้การคิดของเพียเจต์ (Piaget)
3. ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความเอื้ออาทรเห็นอกเห็นใจ และสามารถคาดหรือทำนายความรู้สึกของคนอื่น

ส่วนที่สอง คือ ลำต้น เป็นผลจากจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก ประกอบด้วย จิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

1. ทศนคติ ค่านิยม และคุณธรรม
 - ทศนคติ หมายถึง การเห็นประโยชน์ - โทษของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
 - ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าสำคัญ
 - คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าดีงาม ส่วนใหญ่มักจะเกี่ยวข้องกับหลักทางศาสนา เช่น ความกตัญญู ความเสียสละ ความพอใจไม่พอใจต่อสิ่งนั้นและพร้อมที่จะมีพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น
2. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เจตนาของการกระทำที่เพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวหรือพวกพ้อง ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีทางเหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Kohlberg)
3. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลว่าสิ่งที่กระทำลงไปในปัจจุบันจะส่งผลอย่างไร ในปริมาณเท่าใด ต่อใคร ตลอดจนความสามารถในการอดได้ รอได้ สามารถอดเปรี้ยวไว้กินหวานได้
4. ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อว่าผลที่ตนกำลังได้รับอยู่เกิดจากการกระทำของตนเองมิใช่เกิดจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรือการควบคุมของคนอื่น เป็นความรู้สึกลงมือทำได้ ควบคุมได้ของบุคคล ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎี Locus of Control ของ Rotter (1966)
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมานะพยายามฝ่าฟันอุปสรรคในการทำสิ่งใด

สิ่งหนึ่งโดยไม้อยู่ข้อ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1963)

ส่วนที่สาม คือ ส่วนของดอกและผล เป็นส่วนของพฤติกรรมของคนดีและเก่ง ซึ่งพฤติกรรมทำความดี ละเว้นความชั่ว ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแบ่งเป็น 2 ส่วนด้วยกัน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2548, อ้างถึงใน ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม, 2551, หน้า 20 - 21) คือ

1. พฤติกรรมของคนดี ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่

1.1 พฤติกรรมไม่เบียดเบียนตนเอง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ทำร้ายหรือทำลายตนเอง เช่น การดูแลสุขภาพของตนเอง การบริโภคสิ่งที่มีประโยชน์ ไม่ดื่มเหล้า ไม่สูบบุหรี่ ไม่ติดยาเสพติด ไม่เล่นการพนัน เป็นต้น

1.2 พฤติกรรมไม่เบียดเบียนผู้อื่น เป็นพฤติกรรมที่ไม่ทำร้าย ทำลายหรือทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน เช่น พฤติกรรมสุภาพบุรุษไม่ก้าวร้าว ขับขี่รถอย่างมีมารยาท ซื่อสัตย์ เป็นต้น

2. พฤติกรรมของคนดีและเก่ง ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่

2.1 พฤติกรรมรับผิดชอบ เช่น พฤติกรรมการเรียน การทำงาน พฤติกรรมการปกครองของหัวหน้า และเคารพกฎหมาย เป็นต้น

2.2 พฤติกรรมพัฒนา เป็นการพัฒนาตนเอง ผู้อื่น และสังคม เช่น ใฝ่รู้ รักการอ่าน เป็นกัลยาณมิตร การอาสาช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม เป็นต้น

สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวข้างต้น สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนได้ โดยนำมาสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาและประเมินผลเป็นไปตามนโยบายดังกล่าว และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ หลักการและจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินเลื่อนชั้นเรียนและจบการศึกษาระดับต่าง ๆ โดยยึดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดไว้ ประกอบด้วย รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤพดินทร สยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร (รัชกาลที่ 9) ทรงมี

พระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 จนถึงปัจจุบัน เป็นเวลากว่า 30 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจปี พ.ศ. 2540 ภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐทั้งในการพัฒนา และการบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์

ความหมายหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

สุขสรุค กันตะบุตร (2553, หน้า 81 - 83) ได้กล่าวถึงปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลางโดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียงหมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่ต้องมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ จะต้องอาศัย ความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผน และการดำเนินงานทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสมดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกเป็นอย่างดี

สุเมธ ตันติเวชกุล (2554, ออนไลน์) ได้สรุปหลักสำคัญของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงว่าเป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ เศรษฐกิจพอเพียงไม่ใช่เศรษฐกิจสำหรับคนยากจน และไม่ใช่เศรษฐกิจที่ต้องตระหนี่ถี่เหนียว พระองค์ทรงสอนให้ร่ำรวยแต่รวยแล้วต้องรักษาให้คงอยู่และยั่งยืน พระองค์ท่านรับสั่งให้หลักสามประการและเงื่อนไขประกอบสองประการเป็นแนวทางของการดำเนินชีวิตการพัฒนาประเทศ และจะนำไปใช้ในการบริหารงานในองค์กรใด ๆ ก็ได้ ดังนี้

ประการที่หนึ่ง ให้ใช้เหตุผลเป็นเครื่องนำทาง อย่าใช้กิเลสตัณหา อย่าทำตามกระแส ต้องมีความกล้าหาญเพียงพอที่จะเลือกหนทางในการดำเนินชีวิตโดยใช้สติปัญญา

ประการที่สอง ทำอะไรพอประมาณ คือ ตรวจสอบศักยภาพของตนเองก่อนว่าตนเองมีจุดแข็งตรงไหน ซึ่งการจะพัฒนาอะไรต้องดูจากขีดความสามารถของตนเองว่าควบคุมได้หรือไม่ และยึดทางสายกลาง ความพอดี และมีความสมดุล

ประการที่สาม ทำอะไรให้มีภูมิคุ้มกันตลอดเวลา เนื่องจากไม่สามารถคาดเดาอนาคตได้ ปัจจุบันสถานการณ์ต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้การวางแผนพัฒนาทำได้ยาก มีปัจจัยความเสี่ยงตลอดเวลา ซึ่งอีกนัยหนึ่งภูมิคุ้มกันคือการบริหารความเสี่ยงนั่นเอง

จากที่กล่าวมาทั้งหมด พระองค์ทรงให้มีเงื่อนไขรองรับที่สำคัญ 2 ประการ คือ คนต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม มีธรรมาภิบาล และดำเนินชีวิตด้วยความรอบรู้ รอบคอบ คือ ต้องทันโลก อยู่ร่วมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้

วรเดช จันทรศร (2554, หน้า 16) ได้สรุป เศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่าหมายถึง การดำรงชีวิตอยู่บนทางสายกลางตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า ซึ่งสอนให้รู้จักมองให้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง มีความพึงพอใจในตนเองในสถานภาพที่เป็นอยู่อย่างมีความสุข ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เบียดเบียนสังคม ไม่เบียดเบียนธรรมชาติ คำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันในตัวเองที่ใช้ความรู้อย่างรอบคอบ ใช้คุณธรรมในการวางแผนดำเนินชีวิต การตัดสินใจ และการกระทำ ซึ่งคำว่า “เศรษฐกิจพอเพียง” หมายถึงพอเพียงในอย่างน้อย 7 ประการด้วยกัน ได้แก่

1. พอเพียงสำหรับทุกคน ทุกครอบครัว ไม่ใช่เศรษฐกิจแบบทอดทิ้งกัน
2. จิตใจพอเพียง ทำให้รักและเอื้ออาทรคนอื่นได้ คนที่ไม่พอจะรักคนอื่นไม่เป็น และทำลายมาก
3. สิ่งแวดล้อมพอเพียง การอนุรักษ์และเพิ่มพูนสิ่งแวดล้อมทำให้ยังชีพและทำมาหากินได้ เช่น การเกษตรผสมผสาน ซึ่งได้ทั้งอาหารได้ทั้งสิ่งแวดล้อมและได้ทั้งเงิน
4. ชุมชนเข้มแข็งพอเพียง การรวมตัวกันเป็นชุมชนที่เข้มแข็งจะทำให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ เช่น ปัญหาสังคม ปัญหาความยากจน หรือปัญหาสิ่งแวดล้อม
5. ปัญญาพอเพียง มีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติและปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง
6. อยู่บนพื้นฐานวัฒนธรรมพอเพียง วัฒนธรรม หมายถึง วิถีชีวิตของกลุ่มคนที่สัมพันธ์อยู่กับสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย ดังนั้นเศรษฐกิจจึงควรสัมพันธ์และเติบโตขึ้นจากฐานทางวัฒนธรรม จึงจะมั่นคง
7. มีความมั่นคงพอเพียง ไม่ใช่วูบวาบ เดี่ยวจนเดี่ยวรวยแบบกะทันหัน เดี่ยวตกงานไม่มีกิน ไม่มีใช้ ถ้าเป็นแบบนี้ประชาชนมนุษย์คงทนไม่ไหวต่อความผันผวนที่เร็วเกิน จึงสุขภาพจิตเสียเครียด เพี้ยน รุนแรง ฆ่าตัวตาย ดิทยา เศรษฐกิจพอเพียงที่มั่นคงจึงทำให้สุขภาพจิตดี เมื่อทุกอย่างพอเพียงก็เกิดความสมดุล ความสมดุลคือความเป็นปกติและยั่งยืน ซึ่งเราอาจเรียกเศรษฐกิจพอเพียงในชื่ออื่น ๆ เช่น เศรษฐกิจพื้นฐาน เศรษฐกิจสมดุล เศรษฐกิจบูรณาการ หรือเศรษฐกิจศีลธรรม

ปรียานุช ธรรมปียา (2555, หน้า 55) ได้สรุปความหมายเศรษฐกิจพอเพียงว่า เป็นปรัชญาที่เป็นทั้งแนวคิดหลักการ และแนวทางปฏิบัติตนของแต่ละบุคคลและองค์กรโดยคำนึงถึงความพอประมาณกับศักยภาพของตนเองและสภาวะแวดล้อม ความมีเหตุผลที่ถูกต้องตามความเป็นจริง และการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเองคือ ไม่ประมาทในการดำเนินชีวิตโดยใช้ความรู้ต่าง ๆ อย่างถูกหลักวิชาการด้วยความรอบคอบและระมัดระวังควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม รู้จักแยกแยะผิดชอบชั่วดี มีการแบ่งปันช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

สรุปได้ว่า หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ การยึดหลักทางสายกลางและความไม่ประมาท คำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนการใช้ความรู้ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจและการกระทำ

ความสำคัญของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สมพร เทพสิทธา (2550, หน้า 15 - 26) ได้กล่าวถึงปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริโดยประกอบด้วยหลักการ หลักวิชา และหลักธรรมหลายประการ อาทิ

1. เป็นปรัชญาแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ
2. เป็นปรัชญาในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง
3. ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจให้ก้าวทันโลกยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี
4. ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก
5. จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน
6. จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ

หลักการที่สำคัญของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีหลักการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความพอประมาณ หมายถึง การปฏิบัติตามทางสายกลาง มีความพอดีไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนคนอื่นและผู้อื่น
2. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

3. การมีภูมิคุ้มกันที่ดี หมายถึง การมีคุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว เตรียมตัวให้พร้อม กับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

เงื่อนไขการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ การตัดสินใจและการดำเนินการ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน ได้แก่

1. เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วยความรู้รอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องข้อง อย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

2. เงื่อนไขคุณธรรม มีจิตสำนึกในด้านคุณธรรมและจริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร ความอดทน มีความพอประมาณ ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560) ได้กล่าวถึงการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ใน 4 มิติไว้ ดังนี้

1. มิติด้านเศรษฐกิจ เป็นเศรษฐกิจแบบพออยู่พอกิน และสามารถอุ้มชูตัวเองอยู่ได้ โดยไม่เดือดร้อน เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้มากที่สุดโดยไม่พึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่ไม่ได้เป็นเจ้าของ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดผลคุ้มค่าที่สุด และไม่ผลิตหรือบริโภคเกินกำลัง ซึ่งเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในชุมชน อันจะนำไปสู่การก้าวพ้นจากความยากจน สร้างความมั่นคงทาง รายได้ มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามควรแก่สภาพ

2. มิติด้านสังคม เป็นเศรษฐกิจพอเพียงแห่งการแบ่งปันบนพื้นฐานของความเอื้ออาทร มีความเมตตา และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มุ่งให้เกิดความสามัคคี ความพึงพอใจ และสังคมที่สงบสุข เพื่อให้ทุกคนอยู่ร่วมกันได้โดยปราศจากการเบียดเบียน การเอารัดเอาเปรียบ และการมุ่งร้าย ทำลายกัน

3. มิติด้านสิ่งแวดล้อม เป็นเศรษฐกิจพอเพียงที่มุ่งอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมของชุมชน สังคม ประเทศชาติ และโลกโดยรวม ได้แก่ ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากร ดิน น้ำ ป่า แร่ธาตุ ความหลากหลายทางชีวภาพ ความเป็นปกติของภูมิอากาศ กระแส/ทิศทางลม คลื่น พลังงานแสงอาทิตย์ เป็นต้น ซึ่งสิ่งแวดล้อมธรรมชาตินี้ นอกจากจะเป็นปัจจัยในการผลิตและการบริการแล้ว ยังเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญและจำเป็นในการดำรงชีวิต และการดำเนินชีวิตของ มนุษย์และสิ่งมีชีวิตทั้งหลายบนโลก การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงควร เป็นไปด้วยความเคารพและระมัดระวัง ด้วยความรับผิดชอบต่อคนรุ่นหลังที่จำเป็นต้องพึ่งพิง ทรัพยากรต่าง ๆ เหล่านี้ในการดำรงชีวิตเช่นกัน

4. มิติด้านวัฒนธรรม เป็นวิถีชีวิตของกลุ่มชนซึ่งสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย อันประกอบด้วยอุดมการณ์บางอย่าง โลกทัศน์บางอย่าง ความสัมพันธ์บางอย่าง และค่านิยม

บางอย่างอยู่ในนั้นด้วยซึ่งรวมเรียกว่า วัฒนธรรม ดังนั้นเศรษฐกิจพอเพียงจึงสัมพันธ์และเติบโตจากฐานทางวัฒนธรรมที่มั่นคง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตที่ประหยัด อดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือยไม่ตกเป็นทาสของวัตถุนิยมหรือบริโภคนิยม ซึ่งทำให้เกิดการเป็นหนี้สินเกิดการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งเป็นปัญหาสังคมที่ร้ายแรงที่สุดปัญหาหนึ่งที่บ่อนทำลายความมั่นคงของชาติ

กล่าวโดยสรุป การมีวัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงมีข้อปฏิบัติที่สำคัญ ดังนี้

1. มีชีวิตที่เรียบง่าย ประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย
2. ให้อึดถือทางสายกลาง รู้จักพอ พอดี พอประมาณ และพอใจ
3. มีความเมตตาเอื้ออาทรต่อกัน ร่วมมือและช่วยเหลือกัน ไม่เบียดเบียนกัน ไม่เอาเปรียบกัน ไม่มุ่งร้ายทำร้ายกัน
4. ประกอบสัมมาอาชีพด้วยความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์สุจริต ใฝ่หาความรู้ เพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์
5. ให้สามารถพึ่งตนเองได้ให้พ้นจากความยากจน ให้สามารถพออยู่พอกิน ไม่เดือดร้อน ไม่ตกเป็นทาสของอบายมุข วัตถุนิยมและบริโภคนิยม

เกษม วัฒนชัย (2555, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่า ปรัชญานี้เป็นหลักคิดและแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อสร้างความเข้มแข็งรอบด้าน และเป็นภูมิคุ้มกันเยาวชนไทย องค์ประกอบที่ครบถ้วนของความพอเพียงมี 3 อย่าง ความพอประมาณ มีเงื่อนไขว่าพอประมาณในอัตรามีเหตุผลอธิบายได้ สร้างภูมิคุ้มกัน โดยถามตนเองว่ากระทบกับเงินออมหรือกระทบกับภูมิคุ้มกัน 4 ด้านหรือไม่ และหากกระทบจะก่อให้เกิดหนี้สินมากขึ้นหรือทำให้เงินออมหมดไปครั้งหนึ่ง หากเป็นเช่นนั้นอนาคตจะอย่างไร ดังนั้นเราต้องวางแผนการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับอัตรภาพายใต้ 3 เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ คือ 1) หลักวิชาความรู้ ต้องใช้วิทยาการความรู้รอบคอบทั้งในขั้นตอนการวางแผนและปฏิบัติ ไม่ใช่ไสยศาสตร์ โหราศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษา 2) หลักคุณธรรมโรงเรียน ต้องสร้างพื้นฐานของจิตใจคนในโรงเรียนทั้งผู้บริหาร คณะกรรมการโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ให้มีคุณธรรม โดยเฉพาะความซื่อสัตย์สุจริต 3) หลักการดำเนินชีวิต ต้องใช้ความรอบคอบ มีความเพียร และใช้ความรู้อย่างเหมาะสม สิ่งสำคัญต้องขยันตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะสามารถนำชีวิตอยู่รอด กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนี้ เป็นหลักคิดในการดำเนินชีวิตซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการดำเนินชีวิตบนทางสายกลางโดยประกอบด้วย 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน และเงื่อนไขความรู้ คุณธรรม โดยหลักการสำคัญเพื่อให้รู้จักวางแผน นำไปปฏิบัติ และพร้อมที่จะดำรงชีวิตได้ในสังคมอย่างมั่นคงเป็นสุข

กระทรวงศึกษาธิการ (2555, หน้า 3) ได้ให้ความสำคัญหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

1. เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับการจัดความยากจนและการลดความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ
2. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพื้นฐานของการสร้างพลังอำนาจของชุมชนและการพัฒนาศักยภาพชุมชนให้เข้มแข็ง เพื่อเป็นฐานรากของการพัฒนาประเทศ
3. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงช่วยยกระดับความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมขององค์กรต่าง ๆ ด้วยการสร้างข้อปฏิบัติในการดำเนินงานบนรากฐานของความพอเพียง
4. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะมีความสำคัญยิ่งต่อการปรับปรุงมาตรฐานของธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาครัฐ
5. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของชาติเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันต่อสถานการณ์ที่เข้ามากระทบโดยฉับพลัน และเพื่อปรับปรุงนโยบายต่าง ๆ ให้เหมาะสม
6. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงช่วยพัฒนาคนให้พออยู่พอกินและอยู่ดีมีสุข พึ่งตนเองได้ระดับหนึ่ง มีศักยภาพ มีทางเลือก ทั้งด้านสุขภาพ ความรู้ ทักษะ อาชีพ เสรีภาพ
7. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงช่วยให้มนุษย์อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสันติสุข ไม่เบียดเบียน ไม่เอารัดเอาเปรียบ แบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีจิตเมตตา และจิตสาธารณะ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นหลักแนวคิดและหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิตให้อยู่รอดในสภาวะการณ์ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ และสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยมีหลักคุณธรรมเป็นที่ยึดเหนี่ยวควบคู่กับการดำเนินชีวิต ตลอดจนใช้เป็นแนวคิดในการกำหนดนโยบายเพื่อการบริหารตั้งแต่ระดับบุคคล ชุมชน หน่วยงานองค์กรต่าง ๆ สถาบันจนถึงระดับรัฐบาลที่มีหน้าที่บริหารประเทศ

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

โครงการพัฒนาศูนย์การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุราษฎร์ธานี (2558, ออนไลน์) ได้อธิบายการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่า เป็นบทบาทหน้าที่ที่ต้องร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานทางการศึกษา สังคม ชุมชน และครอบครัว เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาพร้อมรับกระแสโลกาภิวัตน์และเป็นแบบอย่างที่ดีสู่เป้าหมายที่สำคัญคือ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ “อยู่อย่างพอเพียง” ดังต่อไปนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและตระหนักในความสำคัญของการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้
 - 1.1 มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 1.2 มีความรู้ความเข้าใจปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจได้

1.3 เห็นประโยชน์และตระหนักในความสำคัญของการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาตนเอง บุคคลอื่น สถานศึกษา ชุมชน และสังคมโดยรวม

2. มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.1 มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตและพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคลสอดคล้องกับภูมิสังคมต่าง ๆ เช่น การผลิตจำหน่ายสินค้า การให้บริการ การดำเนินธุรกิจขนาดต่าง ๆ การใช้จ่าย การออม และการเกษตร เป็นต้น เพื่อให้สามารถหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้

2.2 มีทักษะ ค่านิยม และจริยธรรมเบื้องต้นที่จำเป็นในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เกื้อกูล ไม่เบียดเบียน นำไปสู่ความสันติสุข และรู้จักสามัคคี

2.3 ใช้และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีความสุขที่ยั่งยืน

3. ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

3.1 ปฏิบัติตนให้มีความพอประมาณ รู้จักประมาณตน รู้ศักยภาพของตน และรู้จักรักษาสภาพแวดล้อมของชุมชน/สังคมที่อาศัยอยู่

3.2 ปฏิบัติตนอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานของความถูกต้อง โดยใช้สติปัญญาในการคิดก่อนพูดและทำ โดยยึดทางสายกลางในการปฏิบัติ

3.3 มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี พร้อมรับผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก

3.4 มีความรอบรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง สามารถวิเคราะห์และปฏิบัติด้วยความรอบคอบและระมัดระวัง

3.5 ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อดทน ขยันหมั่นเพียร แบ่งปัน มีสติปัญญา วินัย พึ่งตนเอง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เกื้อกูล รับผิดชอบ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ชลิตา ลุนสะแกวงษ์ (2558, หน้า 112) ได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือในการวัดคุณลักษณะการอยู่อย่างพอเพียง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยสร้างเครื่องมือ 3 ฉบับ ดังต่อไปนี้

1. แบบวัดความพอประมาณ เป็นแบบวัดที่ใช้วัดการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำรงชีวิตพอเพียงตามความสามารถและศักยภาพของคนที่มียู่ และต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลที่เหมาะสมตลอดจนพึงนึกถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ โดยใช้แบบทดสอบสถานการณ์ด้านความพอประมาณที่ผูกเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความมีเหตุผล ให้ผู้สอบตอบคำถามตามความคิด ความรู้สึก หรือเหตุผลเสมือนเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นกับตนเอง

2. แบบวัดความมีเหตุผล เป็นแบบวัดที่ใช้วัดการตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบและมีคุณธรรม โดยใช้แบบทดสอบสถานการณ์ด้านความมีเหตุผลที่ผูกเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความมีเหตุผล ให้ผู้สอบตอบคำถามตามความคิด ความรู้สึก หรือเหตุผลเสมือนเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นกับตนเอง

3. แบบวัดการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว เป็นแบบวัดการเตรียมความพร้อมความรู้ที่จะรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้และไกล เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลง โดยใช้แบบทดสอบสถานการณ์ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ผูกเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความมีเหตุผลให้ผู้สอบตอบคำถามตามความคิด ความรู้สึก หรือเหตุผลเสมือนเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นกับตนเอง

สรุปได้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้น ผู้เรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม เห็นคุณค่าในความเป็นไทย ชยัน อดทน และมีเมตตา

การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการขับเคลื่อนการจัดการเรียนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษามีผู้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

สุภาเพ็ญ เตชะเพิ่มผล (2554, หน้า 15) กล่าวถึง ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตตั้งแต่เรื่องเล็ก ๆ ในชีวิตประจำวันของแต่ละคนไปจนถึงเรื่องใหญ่ระดับชาติ ดังนั้น การจะทำให้แนวทางของเศรษฐกิจพอเพียงกลายเป็นวัฒนธรรมจำเป็นต้องมีกระบวนการหล่อหลอมให้ทุกคนมีความเชื่อมั่นได้ มีความพยายามที่จะนำแนวคิดและความรู้เรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงบรรจุไว้ในหลักสูตรทุกระดับอย่างเป็นระบบ เพื่อสอนให้นักเรียนรู้จักตนเองและใช้ชีวิตแบบมีสมดุลทุกด้านตั้งแต่เด็กจนโต เนื้อหาเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงกระจายอยู่ในหลักสูตรรวม 4 ช่วงชั้น ๆ ละ 3 ปี การเรียนการสอนเน้นภาคปฏิบัติและกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ซึ่งในช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 กล่าวไว้ ดังนี้

ช่วงชั้นที่ 3 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สอนเรื่องการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน
 ม.1 วิเคราะห์ชุมชน (ประวัติ สภาพ ทูทางสังคม และปัญหา ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการแก้ปัญหาชุมชน)
 ม.2 ใช้หลักสหกรณ์ในชีวิตประจำวัน มีส่วนร่วมในร้านสหกรณ์ของโรงเรียนจัดโครงการสหกรณ์ชุมชน
 ม.3 ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาชุมชน

ช่วงชั้นที่ 4 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เรียนเกี่ยวกับการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง

ในระดับชาติ ม.4 ศึกษาแนวคิดเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงจากโครงการพระราชดำริและพระราชดำรัส ม.5 เข้าใจการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม ม.6 เข้าใจการใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาด้านอื่น ๆ

การขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษามีเป้าหมายสำคัญของการขับเคลื่อน คือ การปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนรู้จักการใช้ชีวิตที่พอเพียง เห็นคุณค่าของทรัพยากรต่าง ๆ ฝึกการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และแบ่งปัน มีจิตสำนึก รักสิ่งแวดลอม และเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม ค่านิยม เอกลักษณ์/ความเป็นไทย การจัดการศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงดำเนินการได้ 2 ส่วน คือ

1. การบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ
2. การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย
 - 2.1 การสอดแทรกสาระเศรษฐกิจพอเพียงในหลักสูตรและสาระเรียนรู้ในห้องเรียน
 - 2.2 การประยุกต์หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

นอกห้องเรียน การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น ครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการถ่ายทอดความรู้ และปลูกฝังหลักคิดต่าง ๆ ให้แก่เด็ก โดยครูต้องเข้าใจอย่างถูกต้อง สามารถวิเคราะห์ความพอเพียงไม่พอเพียงของตนเองได้ และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 28 - 31) ได้กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการประเมินสถานศึกษา แบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหรือสถานศึกษาพอเพียง เป็นการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติของสถานศึกษาใน 5 ด้าน 17 องค์ประกอบ 62 ตัวบ่งชี้ ซึ่งระบุในเครื่องมือประเมินสถานศึกษาการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย
 - 1.1 องค์ประกอบที่ 1 นโยบาย มี 4 ตัวบ่งชี้
 - ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 มีนโยบายน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนในสถานศึกษาและบูรณาการในแผนปฏิบัติการประจำปี
 - ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 ดำเนินการตามนโยบายและแผนปฏิบัติงานประจำปีที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนในสถานศึกษา
 - ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 ติดตามผลการดำเนินการตามนโยบายและแผนปฏิบัติงานประจำปีที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนในสถานศึกษา
 - ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 นำผลการติดตามมาพัฒนานโยบาย/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา
 - 1.2 องค์ประกอบที่ 2 วิชาการ มี 4 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านวิชาการ ที่ส่งเสริมการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านวิชาการ ที่ส่งเสริมการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 ติดตามผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านวิชาการที่ส่งเสริมการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 นำผลการติดตามไปพัฒนาแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านวิชาการที่ส่งเสริมการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.3 องค์ประกอบที่ 3 งบประมาณ มี 4 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 มีการวางแผนการบริหารจัดการงบประมาณของสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 ดำเนินการตามแผนงบประมาณของสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงบประมาณของสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 3.4 นำผลการติดตามมาพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการงบประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.4 องค์ประกอบที่ 4 บริหารทั่วไป มี 2 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 บริหารจัดการอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 ประสานสัมพันธ์กับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงของผู้เรียน

2. ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มี 4 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

2.1 องค์ประกอบที่ 1 หน่วยการเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มี 3 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 มีหน่วยการเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามมาตรฐานการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 มีการนิเทศ/ติดตาม/ประเมินผล การนำหน่วยการเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 มีการศึกษา/วิเคราะห์/วิจัย เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.2 องค์ประกอบที่ 2 การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มี 4 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 มีแผนจัดการเรียนรู้บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ตามมาตรฐานการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 คุณภาพของแผนจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.3 องค์ประกอบที่ 3 สื่อและแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มี 3 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 จัดทำ/ผลิต/ใช้/เผยแพร่สื่อการเรียนรู้ เพื่อบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 จัดทำ/พัฒนา/เผยแพร่แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 ใช้แหล่งเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนที่เสริมสร้างการพัฒนาคุณลักษณะ “อยู่อย่างพอเพียง” ของผู้เรียน

2.4 องค์ประกอบที่ 4 การวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มี 4 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 จัดทำเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 ใช้วิธีการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย และสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 รายงานผลการประเมินและนำมาปรับปรุง/พัฒนาการจัดกิจกรรมสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายการส่งเสริมการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา โดยมีเป้าประสงค์พัฒนาการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อปลูกฝังให้เด็ก เยาวชน และประชาชนมีคุณลักษณะ “อยู่อย่างพอเพียง”

เครือข่ายความร่วมมือ

ความหมายของเครือข่าย

มีผู้ให้ความหมายของเครือข่ายไว้ ดังนี้

เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และอรุณศรี จิตต์แจ่ม (2556, หน้า 23) กล่าวว่า เครือข่าย เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคคลกลุ่ม หรือองค์กร และสถาบัน เพื่อทำกิจกรรมร่วมตามเป้าหมายหลัก โดยเป้าหมายย่อยของบุคคลหรือองค์กรจะแตกต่างกันออกไป การดำเนินงานกิจกรรมรูปแบบเครือข่าย เป็นการรวมพลังที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณค่าหรือเข้มแข็งมากกว่าการทำงานโดยลำพัง ซึ่งเครือข่าย ประกอบด้วยสมาชิกที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีการทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือทำงานเกิดผลประโยชน์ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพึ่งพาอาศัยกัน และร่วมกันลงมือทำอย่างต่อเนื่องทำให้สมาชิกเครือข่ายเกิดการเรียนรู้อยอมรับในกระบวนการทำงานและช่วยดูแลรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก

สรัญญา จุฑานิล (2556, หน้า 15) เครือข่าย หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มคนหรือองค์กรที่มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม และมีเป้าหมายหรือมีวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีโครงสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีการเชื่อมโยงและประสานงานร่วมกันในลักษณะพึ่งพาอาศัยทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกันโดยลักษณะการเชื่อมโยงเครือข่ายจะมีการเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มคน และองค์กร ทั้งนี้ มีการติดต่อซึ่งกันและกันทั้งในระดับภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

บุญเรียง สิทธิทองสี (2557, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายสถานศึกษาว่าเป็นการรวมตัวของสถานศึกษา โรงเรียน หรือบุคคลเพื่อทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการเชื่อมโยงเข้าหากันโดยมีวัตถุประสงค์ หรือข้อตกลงร่วมกันเพื่อช่วยเหลือ หรือร่วมแก้ปัญหา ร่วมกัน มีกิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษามีการรวมตัวกันที่เน้นการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกันอย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน

วิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด (2559, หน้า 45) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงานหรือเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกันในแนวราบระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการระดมสรรพกำลัง ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

ทนันเดช ยงค์มกล (2562, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของเครือข่าย เป็นการเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงานหรือเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร/หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดโครงสร้างและ

รูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกันในแนวราบระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการระดมสรรพกำลัง ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

สรุปได้ว่า เครือข่ายเป็นการรวมตัวของกลุ่มที่มีการประสานงานหรือทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีโครงสร้างของความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ร่วมกันแลกเปลี่ยนข่าวสารกัน และเป็นการถ่ายทอดที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

องค์ประกอบเครือข่าย

มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่ายไว้ ดังนี้

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554, หน้า 288) สรุปว่า องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ

เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
2. มีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน
3. การติดต่อสื่อสารที่หลากหลายวิธี
4. การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และการปรับตัว
5. การพัฒนากิจกรรมและความเคลื่อนไหวทางการศึกษา
6. การพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง
7. การมีส่วนร่วมขององค์กรอื่น
8. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

จำนงค์ แจ่มจันทรวงษ์ (2555, หน้า 48) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของเครือข่ายว่าจะต้องพิจารณาองค์ประกอบที่มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการรวมตัวกันของบุคลากรในเครือข่ายสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่เป็นเป้าหมายในอนาคตร่วมกัน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาได้
2. สมาชิกในเครือข่าย ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่ายมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ สมาชิกสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมภายใต้เป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของเครือข่ายเป็นไปอย่างเป็นระบบ
3. ผู้ประสานงานและกรรมการ เป็นคณะบุคคลที่คัดเลือกจากสมาชิกเครือข่ายมีการผลัดเปลี่ยนทำหน้าที่ดำเนินงานของเครือข่ายเคลื่อนไปด้วยการรวมพลังของสมาชิก โดยที่กรรมการร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารเครือข่าย
4. กิจกรรม การจัดกิจกรรมของเครือข่ายสถานศึกษา ต้องเป็นสิ่งที่น่าสนใจและเป็น

ประโยชน์ต่อสมาชิกเครือข่าย อาจเป็นกิจกรรมที่สมาชิกมีความสนใจอย่างเป็นธรรมชาติ กิจกรรมจากการมีส่วนร่วมตัดสินใจร่วมดำเนินการและร่วมทรัพยากรของสมาชิกด้วยตัวเอง เกิดความร่วมมือกันภายในเครือข่าย ถือเป็น การสร้างความเข้มแข็งแก่เครือข่าย

5. ทรัพยากร เพื่อการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพของเครือข่าย ต้องมีทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ งบประมาณ ความตั้งใจ การเสียสละ รวมทั้งข้อมูลข่าวสาร/ประสบการณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ เทคโนโลยี ที่สามารถใช้ร่วมกันในเครือข่าย ถือเป็น การพึ่งพาตนเองและเพิ่มคุณค่าให้กับเครือข่าย

บุญเรียง สิทธิทองสี (2557, หน้า 19) กล่าวว่า องค์ประกอบของกลุ่มเครือข่ายประกอบไปด้วยคณะกรรมการบริหารงาน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ กิจกรรมกลุ่มเครือข่าย และกระบวนการบริหารงานกลุ่มเครือข่าย โดยสมาชิกมีการเรียนรู้ ลงทุน ดูแล รักษา โดยการร่วมมือกันของสมาชิกในกลุ่มเครือข่าย เช่น การมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน การร่วมกันจัดการศึกษา การร่วมกันจัดทำหลักสูตรการแลกเปลี่ยน การบริหารจัดการ ผลประโยชน์ของสมาชิก มีความเสมอภาคและสมัครใจของสมาชิก โดยมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ประสานงานกันและปฏิบัติงาน โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

อุดมสิน คันธภูมิ (2558, หน้า 24) ได้สรุปองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือประกอบด้วย

1. สมาชิกของเครือข่าย
2. วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน
3. ผู้ประสานงานเครือข่าย
4. กิจกรรม
5. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง
6. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน
7. ระบบความสัมพันธ์ของเครือข่าย
8. ระบบบริหารจัดการเครือข่าย

จิรภัทร มหาวงค์ และคณะ (2559, หน้า 66) ได้สรุปองค์ประกอบของเครือข่ายมีดังนี้

1. สมาชิกเครือข่าย
2. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของเครือข่าย
3. การมีภารกิจร่วมกัน
4. การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบงาน
5. ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสาร
6. แกนนำหรือผู้นำเครือข่าย
7. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย

8. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน

9. การเรียนรู้และร่วมกันทำงาน

วิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด (2559, หน้า 124) ได้สรุปองค์ประกอบของเครือข่ายประกอบด้วย

1. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction)

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Common Vision)

3. การมีส่วนร่วม (Participation)

4. ความไว้วางใจ (Trust)

5. การสร้างความตระหนักร่วม (Awareness)

6. การสร้างพันธกรณี (Obligation)

7. การปฏิบัติกิจกรรมร่วม Collaborate)

8. การตัดสินใจร่วม (Decision Making)

ทนันเดช ยงค์กมล (2562, หน้า 10) กล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่ายว่า หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ของโครงสร้างการบริหารจัดการเครือข่ายของโรงเรียนที่มีสอดคล้องใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การรับรู้มุมมองที่ร่วมกัน หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ของโรงเรียนเครือข่ายที่เข้ามาอยู่ในเครือข่าย ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกนึกคิดและรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผลการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย เช่น มีความเข้าใจในปัญหาและมีจิตสำนึกในการแก้ปัญหาาร่วมกัน มีประสบการณ์ในปัญหาร่วมกัน และมีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้น

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสามารถมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเครือข่ายให้มากที่สุดและสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ที่มีเป้าหมายที่ไปด้วยกัน ทำให้เกิดพลังการทำงานเดียวกัน

3. การประสานงานเครือข่าย หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ของโรงเรียนเครือข่าย ในการประสานงานร่วมมือร่วมใจทำงานเป็นทีมที่เน้นความมีส่วนร่วม และความร่วมมือจากการให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนา และร่วมปรึกษาหารือเพื่อให้กิจกรรมดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

4. การให้คำปรึกษาสมาชิก หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ของโรงเรียนเครือข่าย ในการให้คำปรึกษาสมาชิกเครือข่ายที่อยู่ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสมาชิกในทีมจะต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยแต่ละคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา สามารถทำให้เกิดการเปิดเผยต่อกัน และกล้าที่จะเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดความสำเร็จได้อย่างดี

5. การสร้างสรรค์ผลงาน หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ของโรงเรียนเครือข่ายในการสร้างสรรค์ชิ้นงาน และนวัตกรรมใหม่เป็นความสามารถในการผลิตผลงานสร้างสรรค์งานในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และการปฏิบัติการตามภารกิจได้บรรลุตามเป้าหมาย รวมทั้งปลูกฝังให้เกิดจิตสำนึกสาธารณะและความไว้วางใจกัน ร่วมมือร่วมใจสร้างสรรค์เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเครือข่าย

6. การกำกับดูแลและติดตาม หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ของโรงเรียนเครือข่าย ในลักษณะของการกำกับติดตามและดูแลให้บุคลากรที่อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบและประเมินผลว่าบุคลากรเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด การให้คำปรึกษาและการให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุด และต่อยอดในการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของเครือข่ายประกอบด้วยหลายองค์ประกอบด้วยกันที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันทำให้การขับเคลื่อนเครือข่ายเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

กระบวนการบริหารกลุ่มเครือข่าย

มีผู้ที่กล่าวถึงกระบวนการบริหารกลุ่มเครือข่ายไว้ ดังนี้

วิชัย แสงศรี (2552, หน้า 48) ได้สรุปกระบวนการบริหารงานของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ได้ว่า ภารกิจของเครือข่ายสถานศึกษาสามารถยืดหยุ่นได้ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละเครือข่าย แต่กล่าวกว้าง ๆ ได้ดังนี้ คือ ประสานงานธุรการและประสานงานให้บริการสถานศึกษาในเครือข่ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริการงานสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ร่วมกันบริหารจัดการด้านวิชาการ การจัดทำและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาสื่อและกระบวนการเรียนรู้ การวัดผล การประเมินผลตามหลักสูตร ร่วมกันจัดและส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน ร่วมกันวางแผนการรับนักเรียน แผนชั้นเรียนแผนพัฒนาการศึกษา ร่วมกันจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา และให้ความช่วยเหลือสถานศึกษาที่ไม่พร้อม และสนับสนุนช่วยเหลือหมุนเวียนครูสาขาวิชาขาดแคลน จัดหรือจ้างครูหมุนเวียนกรณีครูขาดไม่ครบห้อง

รัตนา เชาว์ปรีชา (2553, หน้า 46) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารกลุ่มเครือข่ายไว้ ดังนี้

1. การวางแผนบริหารเครือข่าย
2. จัดโครงสร้างการบริหารเครือข่าย
3. การจัดผังกลุ่มเครือข่าย
4. การจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย
5. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
6. จัดระบบติดต่อสื่อสารภายในเครือข่าย
7. การจัดระบบสารสนเทศ

8. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์

9. จัดระบบติดตามประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 32) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายมีแนวทางการดำเนินการโดยใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบของการทำงานที่เกิดจากการประสานงานกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องในลักษณะของกัลยาณมิตรที่มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน โดยการร่วมกันด้านความคิด กำลังคน ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ตลอดจนร่วมกันแก้ปัญหาด้วยระบบเครือข่าย โดยการร่วมกันสร้างเป้าหมาย เน้นการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมทำงานจากฝ่ายต่าง ๆ เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข่าวสารประสบการณ์กันทั้งภายในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กระบวนการในการสร้างเครือข่ายมีประเด็นสำคัญที่ใช้เป็นหลักการในการพิจารณา ดังนี้

1. การจัดเครือข่ายสถานศึกษา ควรจัดตามลักษณะสภาพภูมิศาสตร์ที่มีบริบทสภาพแวดล้อมใกล้เคียงกัน
2. การมีผู้ประสานงานที่ดี เพื่อทำหน้าที่เป็นแกนประสานในการรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย
3. สมาชิกในเครือข่ายมีความต้องการร่วมกันโดยการดำเนินการให้สมาชิกของเครือข่ายมีกิจกรรม ดังนี้

3.1 การประชุมในแต่ละเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ มีการพบปะหารือกันระหว่างผู้ที่มีความต้องการเหมือนกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ภายในเครือข่ายเดียวกัน

3.2 จัดกิจกรรมให้สมาชิกร่วมกันแสดงความสามารถ ร่วมคิดร่วมกันวางแผน และร่วมกันทำงานหมุนเวียนกันรับผิดชอบภายในเครือข่าย เน้นเครือข่ายแบบสังคมนักกัลยาณมิตรหรือเครือข่ายสังคมเรียนรู้

3.3 การศึกษาดูงานหรือเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่มีความสนใจร่วมกัน

4. สมาชิกในเครือข่ายมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน สมาชิกในเครือข่ายสถานศึกษามีจิตสำนึกร่วมกัน เกิดความรัก ความสมานฉันท์ ความเอื้ออาทรต่อกัน มีความสามัคคีกลมเกลียวช่วยกันคิดช่วยกันทำจนงานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารงานในสถานศึกษาด้วยระบบเครือข่ายโดยการร่วมกันสร้างเป้าหมาย ซึ่งมุ่งเน้นการร่วมคิดร่วมทำจากฝ่ายต่าง ๆ เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข่าวสารประสบการณ์กันทั้งภายในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีประเด็นสำคัญที่ใช้เป็นหลักการในการพิจารณา ดังนี้

1. การจัดเครือข่ายสถานศึกษาควรจัดตามลักษณะสภาพภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกัน

2. การมีผู้ประสานงานที่ดีทำหน้าที่เป็นแกนประสานในการรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย
3. สมาชิกในเครือข่ายมีความต้องการร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ จัดกิจกรรมให้สมาชิกร่วมกันแสดงความสามารถร่วมคิด ร่วมกันวางแผน และร่วมกันทำงาน
4. สมาชิกในเครือข่ายมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สมาชิกในเครือข่ายสถานศึกษามีจิตสำนึก ร่วมกัน เกิดความรัก ความสมานฉันท์ ความเอื้ออาทรต่อกัน มีความสามัคคีกลมเกลียวช่วยกันคิด ช่วยกันทำงานจนสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ในกระบวนการการทำงาน การบริหารกลุ่มเครือข่าย เมื่อทำภารกิจต่าง ๆ กลุ่มเครือข่ายจะเป็นส่วนกลางในการประสานงาน และในคณะกรรมการกลุ่มเครือข่ายเริ่มต้นจากการวางแผน จัดโครงสร้างงาน กระจายงานตามหน้าที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตรวจสอบ และประเมินผล

ความหมายของความร่วมมือ

มีผู้กล่าวถึงความหมายของความร่วมมือไว้ ดังนี้

ลูคัส (Lucas, 1998, p. 19) ให้ความหมายความร่วมมือในการทำงานขององค์กรว่าเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้น เนื่องจากความต้องการของบุคคลหรือความต้องการขององค์กรในการร่วมกันรับผิดชอบงาน มีการร่วมมือกันของบุคคล มีการสร้างเครือข่ายการทำงาน มีกลุ่มร่วมมือ สมาชิกมีการวิเคราะห์วิจารณ์ตนเอง และรู้สึกว่าได้ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น

ลอบบิ้นส์ และฟินเลย์ (Robbins & Finley, 1998, p.27) ให้ความหมายของความร่วมมือในการทำงานโดยเน้นความสำคัญว่า ทุกฝ่ายจะให้การช่วยเหลือกันเพื่อให้ได้ประโยชน์ร่วมกัน และสามารถทำให้ทีมคงอยู่ได้เพื่อรักษาผลประโยชน์ร่วมกัน

มาร์ติน (Martin, 1999, p. 131) กล่าวว่า ความร่วมมือในการทำงานไม่ใช่กระบวนการทำงาน แต่เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของบุคคล (Human Relationship) ในการทำงานร่วมกันของบุคคล

ศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ (2551, หน้า 67) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง การกระทำของการทำงานร่วมกันเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ความร่วมมือเป็นกระบวนการในการมีส่วนร่วมของประชาชน กลุ่ม และองค์กรในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน การเริ่มต้นในการสร้างความร่วมมือนั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น การเผชิญปัญหาาร่วมกัน การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมุ่งหวังในผลผลิตร่วมกัน เป็นต้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ จะเป็นตัวกำหนดวิสัยทัศน์และผลลัพธ์ในการสร้างความร่วมมือขององค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการบุคลากร การจัดสรรทรัพยากร เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความร่วมมือ (Collaboration) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกัน หรือการทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ ความร่วมมือจึงเป็นคุณลักษณะที่กลุ่ม ทีม หรือองค์กรพึงปรารถนา ซึ่งหมายถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่น การร่วมมือกัน การร่วมรู้ร่วมคิด การทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างบางสิ่งบางอย่างร่วมกัน

กระบวนการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ

มีผู้กล่าวถึงกระบวนการบริหารของเครือข่ายความร่วมมือไว้ ดังนี้

บุญเพิ่ม สอนภักดี ฉลอง ชาตรุประชีวิน และสุกัญญา แซ่มซ้อย (2559, หน้า 105 - 106)

กล่าวถึง กระบวนการบริหารของเครือข่ายความร่วมมือเป็นการจัดการให้บุคคลดำเนินการใช้กระบวนการอย่างมีระบบทำให้เป้าหมายประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยความร่วมมือของเครือข่ายสนับสนุนการศึกษา 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งการบูรณาการการจัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน

ขั้นตอนที่ 2 การจัดองค์การ

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล

ชูศักดิ์ เอกเพชร (2562, หน้า 6 - 8) ได้กล่าวถึง 8 ขั้นตอนของกระบวนการจัดการเครือข่ายความร่วมมือ ดังนี้

1. ทำให้รู้สึกถึงความเร่งด่วนที่ต้องมีเครือข่าย ประเมินสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเครือข่ายความร่วมมือ ชี้ให้เห็นวิกฤตและโอกาสทางเลือกของความสำเร็จ
2. ก่อรูปกลุ่มแกนนำเครือข่ายความร่วมมือรวมตัวกันของคนและกลุ่มที่มีพลังพอที่จะขับเคลื่อนความร่วมมือ ทำกิจกรรมร่วมกันของแกนนำในลักษณะทีม
3. สร้างจินตภาพวิสัยทัศน์ความร่วมมือ กำหนดกลยุทธ์ไปสู่ความสำเร็จ
4. แผ่ขยายการรับรู้และยอมรับในวิสัยทัศน์ใหม่ใช้ทุกช่องทางในการสื่อสารวิสัยทัศน์ใหม่ และกลยุทธ์กลุ่มแกนนำทำเป็นตัวอย่าง
5. ขับเคลื่อนการกระทำระหว่างหน่วยงาน ลดอุปสรรค เปลี่ยนระบบและโครงสร้างที่บั่นทอนการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริม "ความคิดใหม่ การกระทำใหม่ที่ดี"
6. ชื่นชมความสำเร็จที่เล็กละเอียด กำหนดและชื่นชมการปรับปรุงผลงานที่เริ่มเกิดขึ้น ชื่นชมสรรเสริญคนที่ปรับปรุงตนเอง สร้างกระแสความเชื่อในความสำเร็จแม้จะเป็นเรื่องเล็ก
7. ผนึกกำลังผลความสำเร็จก่อตัวเป็นคลื่นของการเปลี่ยนแปลงเมื่อความคิดเริ่มเคลื่อนเปลี่ยนรับปรับระบบโครงสร้างและนโยบายให้คล้อยตาม ต่อย้ำความเชื่อมั่นด้วยโครงการใหม่ และแกนนำการเปลี่ยนแปลงหน้าใหม่
8. ปลุกฝังแนวทางการทำงานแบบเครือข่ายให้เป็นวัฒนธรรมผลงานที่ดีมาจากความร่วมมือและการยึดจุดมุ่งหมายร่วมกัน ผนวกกับการมีภาวะผู้นำที่ดีและการจัดการที่ดี เชื่อมโยงให้เห็นว่า

พฤติกรรมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานนำไปสู่ความสำเร็จของวัตถุประสงค์ ร่วมกันคิดค้นกลไกและหนทางที่พัฒนาภาวะผู้นำ และการสร้างผู้นำเครือข่ายความร่วมมือรุ่นใหม่

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารของเครือข่ายความร่วมมือเป็นการจัดการให้บุคคลดำเนินการใช้กระบวนการอย่างมีระบบเป็นขั้นตอน ขับเคลื่อนการกระทำ ผนึกกำลังในการดำเนินการ ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายโดยความร่วมมือของเครือข่าย

การประเมินความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่บุคคลประสงค์ ความพึงพอใจโดยทั่วไปตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” ในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจ โดยทั่วไปนิยมศึกษาทั้งสองมิติ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ ดังนี้

คูลเลน (Cullen, 2001, p. 664) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า เป็นความรู้ของบุคคลทั้งที่เกิดขึ้นในระยะสั้นและระยะยาวที่มีต่อคุณภาพการบริการต่าง ๆ ทั้งในระดับแคบที่เกี่ยวกับลักษณะบริการที่มีต่อคุณภาพการบริการ เช่น ความรับผิดชอบ ความน่าเชื่อถือน่าไว้วางใจของผู้ให้บริการ เป็นต้น และในระดับกว้างที่เป็นมุมมองของผู้รับบริการที่ได้จากบริการทุกประเภทที่นำไปเป็นข้อสรุปรวมความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อองค์กร

สุวลักษณ์ พรหมรักษ์ (2553, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งในเชิงปริมาณค่าความพึงพอใจเป็นเพียงปฏิกิริยาด้านความรู้สึกต่อสิ่งเร้าที่แสดงออกมาเป็นผลลัพธ์สุดท้ายโดยการบ่งบอกทิศทางว่าเป็นไปในทางบวก หรือไม่มีปฏิกิริยาต่อสิ่งกระตุ้นนั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 25) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้ผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น และมีขวัญกำลังใจที่จะทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จิตตินันท์ เดชะคุปต์ และคณะ (2555, หน้า 12) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นสภาวะการณ์ที่แสดงออกถึงความรู้สึกในทางบวกของบุคคลอันเป็นผลจากการเปรียบเทียบการรับรู้จากสิ่งที่ได้รับจากการบริการ ไม่ว่าจะเป็นการรับบริการหรือการให้บริการในระดับที่ตรงกับการรับรู้สิ่งที่คาดหวังเกี่ยวกับการบริการนั้น

น้ำลีน เทียมแก้ว (2556, หน้า 7) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจส่งผลให้มีทัศนคติที่ดี เมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนเอง

ณิรนุช นรินทร์ (2557, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ชอบใจ สนใจ มีเจตคติที่ดี และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขา เมื่อบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการทำงานจะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มกำลังความสามารถจะส่งผลให้การบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์การได้ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การ

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ซึ่งไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะคาดหวังกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไร ถ้าคาดหวังมากเมื่อได้รับการตอบสนองดีก็จะเกิดความพึงพอใจมาก ในทางตรงกันข้ามถ้าได้รับการตอบสนองน้อยกว่าที่คาดหวังก็จะเกิดความผิดหวังหรือไม่พึงพอใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทิตนา แชมมณี (2554, หน้า 69) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอเมื่อได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งความต้องการด้านอื่นก็จะเกิดขึ้นอีก ความต้องการอาจจะซ้ำซ้อนหรือเกิดความต้องการอีกอย่างหนึ่ง ถ้าหากได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอก็จะเกิดแรงจูงใจที่สำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมให้สังคมยอมรับและสามารถพัฒนาตนไปสู่ขั้นสูงขึ้น จึงนำแนวคิดทฤษฎีนี้มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. การเข้าใจถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ สามารถเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลได้ เนื่องจากพฤติกรรมเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล
2. การช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี จำเป็นต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่เขาต้องการแสดงเสียก่อน
3. การจัดการเรียนรู้ หากครูค้นหาได้ว่านักเรียนมีความต้องการอยู่ในระดับใดก็จะสามารถใช้ความต้องการพื้นฐานของนักเรียนมาเป็นแรงจูงใจช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี
4. การช่วยให้นักเรียนได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานอย่างเพียงพอ การให้อิสราภาพและเสรีภาพแก่นักเรียน การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมให้เกิดประสบการณ์ในการรู้จักตนเองตามสภาพความเป็นจริง

2. ทฤษฎีสัมพันธ์เชื่อมโยงของธอร์นไดค์ (Thorndike's Connectionism Theory)

ทิตานา แคมมณี (2554, หน้า 69) กล่าวถึง ทฤษฎีสัมพันธ์เชื่อมโยงของธอร์นไดค์ (Thorndike's Connectionism Theory) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ด้วยการที่มนุษย์หรือสัตว์ได้เลือกเอาปฏิกิริยาตอบสนองเชื่อมต่อกับสิ่งเร้าอย่างเหมาะสม หรือการเรียนรู้จะเกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงหรือพันธะระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง เมื่อสถานการณ์หรือสิ่งที่เป็นปัญหาเกิดขึ้น ร่างกาย ความพยายามที่จะแก้ปัญหานั้น โดยแสดงพฤติกรรมตอบสนองออกมาหลาย ๆ รูปแบบ ซึ่งร่างกายจะเลือกพฤติกรรมตอบสนองที่พอใจที่สุดไปเชื่อมโยงสิ่งเร้าหรือปัญหานั้น ทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นมาได้แก่

1. กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ถ้านักเรียนมีความพร้อมทั้งทางร่างกาย และจิตใจ
2. กฎแห่งการฝึกหัด (Law of Exercise) การฝึกหัดหรือกระทำบ่อย ๆ ด้วยความเข้าใจ จะทำให้เกิดความคงทนในการเรียนรู้ ถ้าไม่ได้กระทำซ้ำบ่อย ๆ ในที่สุดอาจลืมได้
3. กฎแห่งการใช้ (Law of Use and Disuse) การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง ถ้านำมาใช้บ่อย ๆ ก็จะเกิดความมั่นคงในการเรียนรู้
4. กฎแห่งผลที่พึงพอใจ (Law of Effect) เมื่อบุคคลได้รับผลที่พึงพอใจย่อมอยากจะเรียนต่อไป ดังนั้นการได้รับผลที่พึงพอใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเรียน

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก เฟรดเดอริค และคณะ (Herzberg, Frederick And Other, 1959, pp. 113 - 115 อ้างถึงใน ศิริประภา ภาคิธรธ, 2562 หน้า 29 - 30) ศึกษาค้นคว้าวิจัยโดยวิธีการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร 200 คน จากภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมที่เมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลเวเนีย สหรัฐอเมริกา จากผลการวิเคราะห์คำตอบที่ได้รับ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ข้อสรุปว่า คนเรามีความต้องการที่แยกออกจากกันโดยอิสระอยู่ 2 ประเภท ไม่ขึ้นอยู่ระหว่างกันและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคน ในการทำงานเขาค้นพบว่า เมื่อคนมีความรู้สึกไม่พอใจต่องานเขาจะพูดถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของพวกเขา ในทางกลับกันเมื่อเขามีความรู้สึกที่ดีต่องานเขาจะพูดถึงงานโดยตัวของเขาเอง เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เรียกความต้องการประเภทแรกว่า ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) เพราะว่าปัจจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นสภาพแวดล้อมการทำงานของคน และทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้ความไม่พอใจในงานเกิดขึ้น เขาเรียกความต้องการประเภทที่สองว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เนื่องจากว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถจูงใจคนให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานว่า คนที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) มี 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้บุคคลในองค์กรอาจเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนมี 10 ประการ คือ

1. นโยบายการบริหารงานของหน่วย (Company Policy and Administration)
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility growth)
3. ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน

(Interpersonal relation Superior, Subordinate, Peers)

4. เงินเดือน (Salary)
5. สถานะของอาชีพ (Status)
6. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personnel life)
7. ความมั่นคงในงาน (Security)
8. สถานการณ์ทำงาน (Working Conditions)
9. เทคนิคของผู้บังคับ (Supervisor Technical)
10. ความต้องการอำนาจ (The need of power)

แนวความคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) นี้แยกสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานออกจากกันอย่างเห็นได้ชัดเจน การลดสิ่งที่ไม่พอใจสามารถทำให้เกิดความสงบในองค์กรได้ และอาจสร้างแรงจูงใจได้บ้างเพียงเล็กน้อยเท่านั้นไม่ใช่สิ่งจูงใจโดยตรง สรุปทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้กล่าวถึงปัจจัย 2 กลุ่มที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน แต่ขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ที่ทำงาน ซึ่งจะมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้บุคลากรเกิดท้อถอย ไม่อยากทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้

4. ทฤษฎีอี.อาร์.จี. (E.R.G.Theory)

ทฤษฎีของคลีตัน อัลเดอร์เฟอร์ (2560, หน้า 172) ได้กล่าวถึง การจูงใจความต้องการที่อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Aldenfer) ได้ปรับปรุงมาจากแนวความคิดทฤษฎีของมาสโลว์ (Abraham H. Maslow) และนำเสนอผลการทดลองที่ได้ค้นพบว่า คนเรามีความต้องการหลักอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) เป็นความต้องการของ

มนุษย์ทุกรูปที่เกี่ยวข้องกับด้านร่างกายและวัตถุ เพื่อที่จะทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีที่สุขสบาย

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการที่จะมีการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่บุคคลนั้นเกี่ยวข้องด้วย

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth Needs : G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการที่คนสามารถทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้น

5. ทฤษฎีโคแมน (Korman, 1980, อ้างถึงใน พิสนุ พงศ์ศรี, 2550, หน้า 340 - 341) ได้กล่าวจำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

5.1 ทฤษฎีสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) ถือว่าความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตน

5.2 ทฤษฎีอ้างอิงกลุ่ม (Reference-Group Theory) ซึ่งถือว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม

สรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการสูงขึ้นเรื่อย ๆ และความต้องการของมนุษย์นั้นย่อมแตกต่างกันอาจจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการได้รับการตอบสนองจนทำให้เกิดความพึงพอใจ ดังนั้น การประเมินความพึงพอใจของฝ่ายบริหาร คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตรงกับความต้องการ และความพึงพอใจของฝ่ายบริหาร คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น

การวัดความพึงพอใจ

การวัดความพึงพอใจกระทำได้หลายวิธี ดังนี้

รัชวลี วรวิฑูมิ (2548, หน้า 21 อ้างถึงใน อริยาภรณ์ ขุนปักษี, 2561, หน้า 45) กล่าวถึงการวัดความพึงพอใจสามารถกระทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม โดยผู้สอบถามจะออกแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถทำได้ในลักษณะกำหนดคำตอบให้เลือกหรือตอบคำถามอิสระ คำถามดังกล่าวอาจถามถึงความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหาร การควบคุมงาน เงื่อนไขต่าง ๆ เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดความพึงพอใจทางตรงทางหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจึงจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงได้

3. การสังเกต เป็นวิธีวัดความพึงพอใจโดยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมาย

ไม่ว่าจะแสดงออกด้วยการพูด กิริยาท่าทาง วิธีนี้จะต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจัง และการสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

พรนภา เตียสุทธิกุล, พัฒนา พรหมณี, งานนธ์ ศรีเกตุ, นาวิณ มีนะกรรม และสุวดี พงษ์วารินศาสตร์ (2561, หน้า 214-225) กล่าวถึง การวัดความพึงพอใจว่าสามารถกระทำได้หลายวิธี ได้แก่

1. การสังเกต เป็นวิธีการสำหรับใช้ตรวจสอบบุคคลอื่นโดยการสังเกตพฤติกรรม และจดบันทึกความพึงพอใจที่แสดงออกมาในประเด็นที่ต้องการประเมินอย่างมีแบบแผน โดยผู้สังเกตจะไม่มี การปฏิบัติหรือมีส่วนร่วมกับผู้ถูกสังเกต ต่อจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สรุป และตีความตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน วิธีนี้เป็นวิธีการศึกษาที่เก่าแก่และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายที่ใช้ สำหรับการศึกษานักเรียนในกรณีศึกษาเท่านั้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการที่ผู้ประเมินจะต้องออกไปพูดคุยกับบุคคลนั้น ๆ โดยตรง มีการเตรียมแผนล่วงหน้าเป็นการถามให้ตอบปากเปล่า แต่อาจไม่ได้ข้อมูลที่แท้จริงจากผู้ตอบเนื่องจาก ผู้ตอบอาจรู้สึกไม่อิสระในการตอบหรือไม่คุ้นเคยกับผู้ถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุดควรเตรียมตัวให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ ควรลงพื้นที่เพื่อทำความคุ้นเคยก่อนให้เกิดความสนิทสนม และความไว้วางใจซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด

3. การใช้แบบสอบถามประมาณค่า เป็นการประเมินโดยใช้เครื่องมือที่เป็นการสร้าง ประโยคข้อความต่าง ๆ ทั้งที่เป็นข้อความทางบวกและข้อความทางลบที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการประเมิน โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความแต่ละข้อนั้น โดยใช้มาตราประเมินแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) เนื่องจากเป็นวิธีที่ง่ายและสะดวกสามารถเก็บข้อมูลได้รวดเร็ว จากข้อดีและข้อจำกัดของ วิธีการประเมินแบบต่าง ๆ จะพบว่า เครื่องมือและวิธีที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินงานในการประเมินระดับความพึงพอใจ คือ วิธีการประเมินด้วยเก็บข้อมูลด้วยการสอบถามจากแบบสอบถามแบบ มาตราประมาณค่าอันสามารถประเมินความพึงพอใจได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการนำไปใช้

สตროมเบิร์ก (Stromborg, 1984, pp. 88 - 91) การวัดความพึงพอใจนั้นจะวัดในเรื่องใด ย่อมแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของผู้ที่จะศึกษาแต่มีวิธีที่นิยมใช้กัน ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ วิธีนี้ผู้ศึกษาจะมีแบบสัมภาษณ์ที่มีคำถาม ซึ่งได้รับการทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นแล้วทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ข้อดีของวิธีนี้คือ ผู้สัมภาษณ์อธิบายคำถามให้ผู้ตอบเข้าใจได้ สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่อ่านเขียนหนังสือไม่ได้ แต่มีข้อเสียคือ การสัมภาษณ์ต้องใช้เวลามาก และอาจมีข้อผิดพลาดในการสื่อความหมาย

2. การใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้มากที่สุด มีลักษณะเป็นคำถามที่ได้ทดสอบ

ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นแล้ว กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบหรือเติมคำ ข้อดีของวิธีนี้คือ ได้คำตอบที่มีความหมายแน่นอน มีความสะดวกรวดเร็วในการสำรวจ สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ข้อเสียคือ ผู้ตอบต้องสามารถอ่านออกเขียนได้ และมีความสามารถในการคิดเป็นความพึงพอใจเป็นสถานะที่มีความต่อเนื่องไม่สามารถบอกจุดเริ่มต้นหรือสิ้นสุดของความพึงพอใจได้ แบบสอบถามจึงนิยมสร้างแบบมาตรฐาน

สรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจนั้นสามารถกระทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความสะดวกเหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพและมีความน่าเชื่อถือ

ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนดัดดรุณี

โรงเรียนดัดดรุณี เดิมชื่อโรงเรียนสตรีฉะเชิงเทรา สร้างเมื่อ พ.ศ. 2458 ด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน ตั้งอยู่บนที่ดินของทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีเนื้อที่ 11 ไร่ 2 งาน 56.64 ตารางวา ทำพิธีเปิดเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2458 โดยได้รับพระราชทานนามโรงเรียนจากพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวว่า “โรงเรียนดัดดรุณี” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นโรงเรียนสตรีประจำจังหวัด เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยเปิดรับเฉพาะนักเรียนหญิงทั้งในเขตพื้นที่และนักเรียนทั่วไป โรงเรียนดัดดรุณีได้รับคัดเลือกจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล (World Class Standard School) รุ่นที่ 1 เมื่อปี พ.ศ. 2553 เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก สามารถจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน โดยยึดหลักการดำเนินงานเชิงระบบ สร้างการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนให้ดำเนินการไปตามมาตรฐานสากล โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงเรียนดัดดรุณีมีคุณภาพระดับมาตรฐานสากล มีคุณธรรม ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางเสริมสร้างทักษะชีวิต

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานสากล มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำรงชีวิต

3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและเป็นครูมืออาชีพ
4. พัฒนาการบริหารจัดการอย่างมีระบบตามหลักธรรมาภิบาล
5. พัฒนาสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา
6. สร้างเครือข่ายประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goal)

1. โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษาส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการตามมาตรฐานสากล ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม
2. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีความรู้ความสามารถมาตรฐานสากล มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำรงชีวิต
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานสากล
4. โรงเรียนบริหารจัดการอย่างมีระบบตามหลักธรรมาภิบาล
5. โรงเรียนพัฒนาสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและนักเรียนใช้ในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ
6. ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์การพัฒนา (Strategy)

โรงเรียนดัดดรุณี มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการและรับการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำผลผลิตจำนวน 2 ผลผลิต ได้แก่ ผู้จบการศึกษาภาคบังคับ (มัธยมศึกษาตอนต้น) และผู้จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน (มัธยมศึกษาตอนปลาย) เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวสามารถตอบสนองสภาพปัญหาเฉพาะ และรองรับการขับเคลื่อนนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งให้การศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามแผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2560 - 2564 ด้วยการสร้างโอกาสและการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ได้รับโอกาสทางการศึกษาทุกระดับ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้น โรงเรียนดัดดรุณีจึงกำหนดให้การขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปี 2561 - 2564 จำแนกเป็น 7 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

1. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
5. จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมในทุกภาคส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
7. พัฒนาการจัดการศึกษาสู่ระบียงเศรษฐกิจ

สมรรถนะหลักของโรงเรียน (Core Competencies)

1. บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และระบบการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม TQM
2. บุคลากรปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดกับผู้เรียน
3. เป็นผู้นำทางวิชาการตามมาตรฐานสากลบนพื้นฐานคุณธรรมและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ค่านิยม (Values)

“เรียนดี เป็นกุลสตรี มีคุณธรรม สืบสานความเป็นไทย”

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

“สะอาด ระเบียบเรียบร้อย เป็นกุลสตรี มีวินัย มีน้ำใจ เคารพนบไหว้ผู้อาวุโส”

สะอาด ระเบียบเรียบร้อย คือ นักเรียนทุกคนแต่งกายสะอาดสะอาดอ่านถูกระเบียบ เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของโรงเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เสื้อขาวสะอาด ความยาวของชายเสื้อ ระดับข้อมือ กระโปรงยาวใต้เข่าลงมา 2 นิ้ว สีกรมท่า คอของเสื้อเดียวกับกระโปรง รองเท้าสีดำขัดเงาทุกวัน ถุงเท้าขาวเกลี้ยงพับสูงจากข้อเท้า 1 นิ้วครึ่ง ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายใส่เสื้อเข้ต่งทับให้ตึง แล้วยกแขนขึ้นให้สุดเพื่อให้เสื้อที่ขอบเอวหย่อนเห็นหัวเข็มขัดทั้งหัว ทรงผมนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นผมสั้นตรง นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายรวบตึง ผูกโบ ไม่แต่งหน้า และไม่ใส่เครื่องประดับ

เป็นกุลสตรี คือ มีกิริยามารยาทเรียบร้อยแบบไทย เดินผ่านครูและผู้ใหญ่ก้มหลัง แต่ถ้าครูและผู้ใหญ่เดินผ่านมาก็ยืนตรงให้ผู้ใหญ่ผ่านไปก่อน แสดงความเคารพด้วยการยกพนมมือไหว้ย่อเข้า มีน้ำใจต่อครู - อาจารย์ช่วยเหลือการงานเท่าที่จะทำได้ มีความขยันอดทน ดูแลตัวเองให้ดูดี สะอาดสวยงามสมวัย แต่งตัวเรียบร้อย ไม่พูดคำหยาบ

มีวินัย คือ เป็นผู้ที่มีวินัยในตนเองและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน รู้จักแบ่งเวลา และไม่ฝืนกฎระเบียบของโรงเรียน

มีน้ำใจ คือ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ รักพวกพ้อง รักหมู่คณะ รักสถาบัน

เคารพบไหว้ผู้อาวุโส คือ การถือความมีอาวุโส รุ่นพี่รุ่นน้อง จะเคารพและให้เกียรติกัน โดยที่ครูจะแสดงความเคารพกันทุกเช้าที่พบครั้งแรก ผู้มีอายุน้อยกว่าพนมมือไหว้ผู้ที่อาวุโสกว่า ผู้ที่อาวุโสกว่าจะพนมมือรับไหว้ ส่วนนักเรียนจะเคารพนับถือมีความเป็นพี่เป็นน้องสถาบันเดียวกัน ไม่ก้าวร้าวต่อกัน ไม่ทะเลาะเบาะแว้ง ร่วมมือกันทำกิจกรรม ช่วยเหลือกันและกัน รุ่นพี่ดูแลรุ่นน้อง รุ่นน้องเชื่อฟังและเคารพรุ่นพี่

โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนดัดดรุณี ปีการศึกษา 2563

โรงเรียนดัดดรุณี ได้กำหนดโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2563 ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีรายละเอียด ดังนี้ (โรงเรียนดัดดรุณี, 2563, หน้า 115 - 121) มีดังนี้

ชื่อโครงการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยเครือข่าย
ความร่วมมือของโรงเรียนดัดดรุณี ปีการศึกษา 2563

มาตรฐานคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายใน

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สนองนโยบายโรงเรียน

ข้อ 3 พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพ มีวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะชีวิต เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเป็นกุลสตรี

ข้อ 5 น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานและการดำรงตน

ลักษณะการดำเนินการ ต่อเนื่อง

1. หลักการและเหตุผล

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในหลวงรัชกาลที่ 9 ทรงมีพระราชดำรัสแก่พสกนิกรชาวไทยเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นปรัชญาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลาง และความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงการรู้จักพึงตนเอง ความพอประมาณ พอมีพอใช้ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบ และคุณธรรม ประกอบการวางแผนตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ควรจะเป็น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและการวางรากฐานการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับเด็กเยาวชนที่จะเป็นอนาคตของชาติ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดกลยุทธ์นโยบายด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติ และพลเมืองโลกที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณธรรมอัตลักษณ์ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ชื่อสัตย์สุจริต มีธรรมาภิบาล โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม และนอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านคุณธรรม เรื่อง การรื้อฟื้นหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนดัดดรุณีตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยมีเป้าหมายการพัฒนานักเรียนต้องมุ่งเน้นความรู้และคุณธรรมไปพร้อม ๆ กัน เนื่องจากปัจจุบันพบว่า นักเรียนบางส่วนมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาอาชญากรรม สวมก๊วน พฤติกรรมทางเพศ การติดเกม และการใช้เครื่องมือสื่อสาร เป็นต้น จึงดำเนินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมรื้อฟื้นหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนดัดดรุณีในปีการศึกษา 2563 ขึ้น เพื่อมุ่งหวังปรับเปลี่ยนให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และเกิดภูมิคุ้มกันในตัว มีคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย คือ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การสร้างสรรคเยาวชนที่มีคุณภาพตามบริบทของสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

2.2 เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ประพฤติดี ตามประเพณีวัฒนธรรมไทย

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

3.1.1 นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,865 คน

3.2 เชิงคุณภาพ

3.2.1 นักเรียนร้อยละ 90 มีความรู้ความเข้าใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

และสามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

3.2.2 นักเรียนร้อยละ 90 มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในระดับดีขึ้น

4. สถานที่ดำเนินการ

โรงเรียนตดตรุณี อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

5. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

6. วิธีการดำเนินการ

6.1 ขั้นเตรียมการ (P : Plan)

1. ประชุมครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อศึกษาและวางแผนการดำเนินงานกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี รายงานการประเมิน ตนเอง และผลการดำเนินงานกิจกรรมในปีที่ผ่านมา ศึกษาความต้องการจำเป็น ความสอดคล้องเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการดำเนินโครงการ รวมทั้งการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมของบุคลากร และทรัพยากร ซึ่งประกอบด้วยวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อาคารสถานที่ และงบประมาณ ว่ามีความเพียงพอและเหมาะสมในการดำเนินโครงการหรือไม่

2. เขียนโครงการและเสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ

3. แต่งตั้งคณะทำงาน

4. ประสานงานกับหน่วยงานและเครือข่ายความร่วมมือที่เกี่ยวข้องในการจัด

กิจกรรม

6.2 ขั้นตอนดำเนินการ (D : Do) ประกอบด้วย

กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>1. กิจกรรมจัดทำหลักสูตร สร้างความตระหนัก จัดบรรยากาศ และการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>ขั้นที่ 1 จัดทำหลักสูตร 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยบูรณาการ สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้ตอบสนองมาตรฐานการเรียนรู้ และแผนบูรณาการ เศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>ขั้นที่ 2 สร้างศรัทธา ความรู้ ความเข้าใจให้แก่ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ให้เห็นความสำคัญของการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ ศึกษาดูงาน กิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้แก่คณะครู นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน</p> <p>ขั้นที่ 3 จัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เช่น ห้องจริยธรรม ห้องพระพุทธศาสนา แหล่งการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สะอาด ร่มรื่น สวยงาม มีป้าย พระบรมราชาบาท และพุทธศาสนสุภาษิต ทั้งภายใน ภายนอก ห้องเรียน และศูนย์ครอบครัวพอเพียงโรงเรียนดัดดรุณี เป็นต้น เพื่อให้นักเรียนเห็นคุณค่าของทรัพยากรต่าง ๆ และฝึกการพึ่งพาตนเอง การอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีจิตสำนึก รักสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมค่านิยมเอกลักษณ์ความเป็นไทย</p> <p>ขั้นที่ 4 จัดกระบวนการเรียนรู้ตามแผนบูรณาการที่ออกแบบ โดยการมีส่วนร่วมของครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และนักเรียน ทุกระดับชั้น กำหนดให้มีการใช้โครงงานคุณธรรมน้อมนำ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ด้วยการค้นคว้าหาความรู้ ประสบการณ์จากแหล่งเรียนรู้ ด้วยตนเอง จัดกระบวนการให้นักเรียนได้ฝึกคิดเชื่อมโยง คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์อย่างมีเหตุผล และลงมือปฏิบัติจริง</p>	<p>มี.ค. - เม.ย. 2563</p> <p>เม.ย. - มิ.ย. 2563</p> <p>เม.ย. - มิ.ย. 2563</p> <p>พ.ค. 2563 - ก.พ. 2564</p>	<p>กลุ่มสาระ การเรียนรู้ และครูผู้สอน ทุกคน ผู้บริหาร</p> <p>- กลุ่มบริหาร วิชาการ - กลุ่มสาระ การเรียนรู้ - งานอาคาร สถานที่</p> <p>- กลุ่มบริหาร วิชาการ - กลุ่มสาระ การเรียนรู้</p>

กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>2. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>มิติด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคมและสาธารณสุขและวัฒนธรรม</p> <p>2.1 กิจกรรม บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมโครงการคุณธรรมทุกห้องเรียน</p> <p>2.2 กิจกรรม ครอบครัวยุวพอเพียงสู่สถานศึกษาและชุมชน</p> <p>มิติด้านเศรษฐกิจ</p> <p>2.3 กิจกรรม ตลาดนัดตัดต่อครูมีวิถีพอเพียง</p> <p>2.4 กิจกรรม มหกรรมอาชีพเพื่อรองรับ EEC เข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 และนิทรรศการแนะแนวการศึกษาต่อ</p> <p>2.5 กิจกรรม ไม้ไข้ก็ให้ปิด</p> <p>มิติด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>2.6 กิจกรรม สร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Eco-School)</p> <p>2.7 กิจกรรม ประดิษฐ์ของใช้จากเศษวัสดุ</p> <p>2.8 กิจกรรม Green Datdaruni</p>	<p>พ.ค. 2563 - ก.พ. 2564</p> <p>มิ.ย. 2563 - ก.พ. 2564</p> <p>ส.ค. 2563 และม.ค. 2564</p> <p>ธ.ค. 2563 - ม.ค. 2564</p> <p>พ.ค. 2563 - ก.พ. 2564</p> <p>พ.ค. - ก.ย. 2563</p> <p>พ.ย. 2563 - ม.ค. 2564</p> <p>พ.ค. - ก.ย. 2563</p>	<p>- กลุ่มบริหารวิชาการ</p> <p>- กลุ่มสาระการเรียนรู้</p> <p>กลุ่มสาระฯ สังคมศึกษาฯ</p> <p>กลุ่มสาระฯ สังคมศึกษาฯ</p> <p>งานแนะแนว</p> <p>กลุ่มบริหารทั่วไป</p> <p>- กลุ่มบริหารวิชาการ</p> <p>- กลุ่มสาระการเรียนรู้</p> <p>กลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพ</p> <p>กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์</p>

กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>มิติด้านสังคมและสาธารณสุข</p> <p>2.9 กิจกรรม สถานักเรียนไทยหัวใจสมานฉันท์ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล</p> <p>2.10 กิจกรรม ท่วงโย ใสใจ ช่วยเหลือ พัฒนา</p> <p>2.11 กิจกรรม รณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ชมรม TO BE NUMBER ONE DDN</p> <p>2.12 กิจกรรม สมุดระเบียบความดี</p> <p>2.13 กิจกรรม บริจาคโลหิต</p> <p>มิติด้านวัฒนธรรม</p> <p>2.14 กิจกรรม ค่ายปลูกพลังสร้างสรรค์ กระตุ้นคลังความคิด</p> <p>2.15 กิจกรรม เข้าร่วมขบวนแห่งานนมัสการหลวงพ่อกุฑโสธร</p>	<p>พ.ค. 2563 - ก.พ. 2564</p> <p>มิ.ย. 2563 - ก.พ. 2564</p> <p>มิ.ย. 2563 - ก.พ. 2564</p> <p>พ.ค. 2563 - ก.พ. 2564</p> <p>ธ.ค. 2563</p> <p>มิ.ย - ส.ค. 2563</p> <p>พ.ย. 2563</p>	<p>กลุ่มบริหาร งานบุคคล</p> <p>กลุ่มบริหาร งานบุคคล</p> <p>กลุ่มบริหาร งานบุคคล</p> <p>กลุ่มบริหาร งานบุคคล</p> <p>กลุ่มบริหาร งานบุคคล</p> <p>กิจกรรม พัฒนาผู้เรียน</p> <p>กลุ่มสาระ การเรียนรู้</p> <p>- กลุ่มบริหาร วิชาการ</p> <p>- กลุ่มสาระ การเรียนรู้</p> <p>ศิลปะ</p>
<p>3. กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์</p> <p>3.1 สารประชาสัมพันธ์ โรงเรียนดัดดรุณี</p> <p>3.2 Website โรงเรียนดัดดรุณี</p> <p>3.3 Facebook โรงเรียนดัดดรุณี/สถานักเรียน/ชมรม TO BE NUMBER ONE DDN</p> <p>3.4 Fanpage ศูนย์ครอบครัวพอเพียงโรงเรียนดัดดรุณี</p> <p>3.5 OBEC Line สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา</p>	<p>พ.ค. 2563 - มี.ค. 2564</p>	<p>- งาน ประชาสัมพันธ์</p> <p>- กลุ่มสาระ การเรียนรู้</p> <p>- กลุ่มบริหาร งานบุคคล</p>

7. ระยะเวลาการดำเนินการ

พฤษภาคม 2563 - มีนาคม 2564

8. งบประมาณ รวมทั้งสิ้น 107,000 บาท

8.1 เงินอุดหนุนรายหัว	18,000	บาท
8.2 เงินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	89,000	บาท

9. การกำกับ ติดตามและประเมินผล (C : Check)

9.1 กำกับติดตาม โดยประเมินระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อวิเคราะห์ความก้าวหน้า และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการในแต่ละกิจกรรม ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

9.2 ประเมินผล เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงาน เพื่อวิเคราะห์การบรรลุตามเป้าหมายของ กิจกรรมโครงการ ในเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2564

10. สรุปรายงานผล (A : Act)

10.1 รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ

10.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไข

10.3 นำผลการดำเนินงาน/ข้อเสนอแนะมาเป็นแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตาม โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงฯ ในปีการศึกษาต่อไป

11. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

11.1 นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

11.2 นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความประพฤติดี ตามประเพณีวัฒนธรรมไทย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ปรียาภรณ์ เชียงเครือ (2552, หน้า 108 อ้างถึงใน ปิยนารถ ธนพรวรรกุล, 2560, หน้า 52) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียน บ้านคลองกุ่ม จังหวัดนครราชสีมา ด้วยกิจกรรม 5 กิจกรรม คือ กิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรม ประจำสัปดาห์ กิจกรรมการประกวด กิจกรรมเข้ากลุ่มนันทนาการ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์และทำอาหาร ทำให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์รวม 3 ด้านมีการเปลี่ยนแปลง คือ 1) ความซื่อสัตย์ พบว่า นักเรียนสามารถปรับเปลี่ยนนิสัยและพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองมากขึ้น เมื่อทำผิดพลาดสามารถยอมรับผิดโดยแสดงออกทั้งทางการพูดด้วยวาจาและการกระทำ 2) ด้านความมีวินัยในตนเอง

โดยนักเรียนสามารถปฏิบัติและประพฤติปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การแต่งกายถูกระเบียบ การช่วยดูแลรักษาความสะอาดของห้องเรียนและโรงเรียน 3) ด้านความรับผิดชอบ โดยประพฤติตนเป็นคนดี มีความรักความสามัคคี นักเรียนตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เคารพเชื่อฟังครู

กรณีการ ภิรมย์รัตน์ (2553, หน้า 65 - 66) ได้ศึกษาพฤติกรรมการดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของนักศึกษา และศึกษาระดับพฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของนักศึกษา ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมการดำเนินชีวิตของนักศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมอยู่ในระดับสูง

พระมหาอาจารย์พงษ์ คำตัน (2554, หน้า 109) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครปฐม 2) เปรียบเทียบคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนในเขตจังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาและปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนในเขตจังหวัดนครปฐม 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมในเขตจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย นักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครปฐม ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2553 เพื่อเก็บความคลาดเคลื่อนที่ 400 คน พบว่า นักเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัด นครปฐมที่มีเพศต่างกันมีระดับการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีระดับคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยม ที่พึงประสงค์มากกว่าเพศชาย นักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีระดับชั้นต่างกัน ปฏิบัติตนด้านคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน

ภักดี เอื้อราษฎร์ (2555, หน้า 210) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามแนว ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียน : การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม กรณีโรงเรียนผดุงนารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและ ความต้องการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียน เพื่อกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ

นักเรียน ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนมีการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมจริยธรรมตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน ที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสุจริต อยู่ในระดับมาก ความอดทน อยู่ในระดับมาก ความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมากตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายคือ ความพอประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง

ศราวุธ เชาว์ชาญ (2556, หน้า 78 - 81) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินเชิงระบบโครงการ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาสำหรับโรงเรียนบ้านหนองแดง สหมิตร ผลการประเมินพบว่า 1) การดำเนินงานตามโครงการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สำหรับโรงเรียนบ้านหนองแดงสหมิตร ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 1) ด้านบริบท โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ด้านปัจจัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ด้านกระบวนการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ด้านผลผลิต 4.1) ด้านผลผลิตเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4.2) ด้านผลผลิตเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4.3) ด้านผลผลิตเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4.4) ด้านผลผลิตเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 5) ด้านผลกระทบเชิงคุณค่าเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหาร ครู ความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สุนีย์ พาณิชย์ (2556, หน้า 120 - 126) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนห้วยยอด พบว่า ผลการประเมินด้านสภาพแวดล้อม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยนำเข้า โดยภาพรวม และทุกประเด็นตัวชี้วัดที่ประเมิน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการ มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ด้านผลผลิต ประกอบด้วย 5 ประเด็น ได้แก่ คุณภาพการขับเคลื่อนการศึกษาตามแนวหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ความสามารถในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเผยแพร่สู่ครอบครัวและชุมชน อยู่ในระดับมาก คุณภาพของนักเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ร้อยละ 76.99

กัตติกา ศรีมหาวโร (2557, หน้า 95 - 100) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการครอบครัวร่วมทำน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านสระบัว พบว่า ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยนำเข้า มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ด้านผลผลิต ผลการทดสอบส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี มีความเข้าใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อโครงการอยู่ระดับมาก ด้านผลกระทบ มีผลกระทบในด้านบวกต่อ

นักเรียน ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และชุมชนอยู่ในระดับมาก ด้านประสิทธิผลโครงการ มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก และด้านการถ่ายโอนความรู้โครงการมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

วิไลกุล บุญช่วยสุข (2559, หน้า 71 - 77) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษาโรงเรียนเลิศปัญญา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการประเมิน พบว่า 1) ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วยวัสดุอุปกรณ์ บุคลากร สถานที่ มีความเหมาะสมและเพียงพอ ส่วนงบประมาณในการดำเนินงานยังไม่เพียงพอ 2) ด้านกระบวนการ มีความเหมาะสมของการวางแผนในการดำเนินงาน โดยภาพรวมมีความเหมาะสม 3) ด้านผลผลิตของโครงการ ประกอบด้วยด้านรู้ความเข้าใจในเรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนไม่ผ่านเกณฑ์ การประเมินด้านทักษะในการปฏิบัติกิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนผ่านเกณฑ์ และผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชนมีความพึงพอใจในโครงการอยู่ในระดับมาก

กมลนันท์ บุญกล้า (2559, หน้า 71 - 72) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านหนองปลาชีว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการประเมิน พบว่า การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านหนองปลาชีว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการประเมินโดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านผลผลิต ด้านกระบวนการดำเนินงาน และด้านปัจจัยนำเข้า การประเมินสภาวะแวดล้อม ผลการประเมินพบว่า มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก การประเมินปัจจัยนำเข้า ผลการประเมินพบว่า มีความเพียงพอเหมาะสมอยู่ในระดับมาก การประเมินกระบวนการดำเนินงาน ผลการประเมินพบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก การประเมินผลผลิต ผลการประเมินพบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

ธงชัย เหมเกียรติกุล (2559, หน้า 86 - 90) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินผลโครงการพัฒนาผู้เรียนด้วยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำรินิโรงเรียนร่มโพธิ์วิทยา อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการประเมินดังนี้ 1) การประเมินด้านบริบทของโครงการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านวัตถุประสงค์โครงการสอดคล้องกับนโยบายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 2) ผลการประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านบุคลากรในการดำเนินโครงการมีจำนวนเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านงบประมาณในการดำเนินโครงการมีเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ผลการประเมินด้านกระบวนการดำเนินโครงการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการวางแผนดำเนินโครงการสู่การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โรงเรียนมีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมลงสู่ชุมชน/เผยแพร่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4) ผลการประเมินด้านผลผลิตของโครงการด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ในภาพรวมผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียน อยู่ในระดับมาก

ที่สุด ด้านความพึงพอใจต่อผลผลิตของโครงการพัฒนาผู้เรียนด้วยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก 5) ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนพบว่า ในปีการศึกษา 2560 ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 94.80 ปีการศึกษา 2561 ภาคเรียนที่ 1 ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 100.00 โดยเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2560 ร้อยละ 5.20

ขวัญภา อุณหานต์ (2559, หน้า 87 - 94) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนสวนแตงวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบจำลองชิปปี้ (CIPP Model) พบว่า ด้านบริบท ผลการประเมินความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและของโรงเรียน โครงการสอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียน ในปัจจุบันและความชัดเจน ผู้บริหาร บุคลากร นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจเห็นความสำคัญของโครงการเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานและสอดคล้องกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการ โรงเรียนได้ดำเนินการตามโครงการเศรษฐกิจพอเพียง เป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ มีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในวางแผนการดำเนินงานครบทุกกิจกรรม มีการประเมินผล สรุปผลการดำเนินงานของโครงการ และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านผลผลิต นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก

โสภณ ทองจิตร (2559, หน้า 91 - 95) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา โรงเรียนนารอบวิทยา โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ (CIPP) พบว่า การประเมินโครงการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมของโครงการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการดำเนินโครงการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการในการดำเนินโครงการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านผลผลิต การประเมินความรู้ความเข้าใจปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก

จิราพร ผุยผง (2560, หน้า 109) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตร

และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับหลักด้านการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการวัดผล และประเมินผล การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ผลการประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สุนันท์นี สุขสวัสดิ์ (2560, หน้า 124 - 129) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการการจัดกิจกรรมสร้างเสริมคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงของนักเรียนตามแนวทางการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาในสถานศึกษา โรงเรียนศิริมาศพิทยาคม ผลการประเมินพบว่า การประเมินการกิจกรรมสร้างเสริมคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงของนักเรียนตามแนวทางการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมและตามขั้นตอนด้านบริบท ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะแนวทางการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้โรงเรียนศิริมาศพิทยาคมดำเนินการนั้น ทางโรงเรียนได้ดำเนินการอย่างเคร่งครัดทุกขั้นตอน รวมทั้งใช้หลักการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายผู้ปกครอง นักเรียนทุกขั้นตอนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งการประชุมร่วมกัน การเข้าร่วมกิจกรรมกับโรงเรียนโดยตรง แสดงถึงแนวทางดังกล่าวเป็นแนวทางที่สามารถนำมาปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

งานวิจัยต่างประเทศ

เอนซิโซ (Enciso, 2001, p. 961 - A) ได้ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับวินัยของนักเรียนอันเป็นการศึกษาทัศนคติของนักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียน เพื่อทราบถึงทัศนคติเกี่ยวกับการรับรู้เรื่องวินัยนักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียน โดยศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาดอนปลายแห่งหนึ่ง ซึ่งมีนักเรียนประมาณ 1,700 คน และครู 69 คน โดยวิเคราะห์ค่า t-test พฤติกรรมความไม่มีวินัยของนักเรียนที่ศึกษา ได้แก่ การกระทำและคำพูดที่ไม่เหมาะสม จากผลการศึกษาพบว่า ครูแก้ไขปัญหาวินัยนักเรียนในทางที่ผิด และครูยังหาวิธีการในการควบคุมวินัยนักเรียนไม่ได้ ผู้บริหารรู้สึกว่าคุณครูควบคุมวินัยนักเรียนได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของการจัดการชั้นเรียนของครู ส่วนนักเรียนเชื่อว่าผู้ปกครองมีความสำคัญที่สุดของกระบวนการพัฒนาวินัย

โบนาวิตซ์ (Bonawitz, 2002, p. 1433) ได้ศึกษาวิเคราะห์และเปรียบเทียบการพัฒนาจริยธรรมของนักศึกษาที่จะต้องเรียนรายวิชาจริยศาสตร์ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพทางการศึกษา โดยศึกษาจากสาขาวิชาการบัญชี ธุรกิจและสาขาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ธุรกิจ การเรียนรายวิชาจริยศาสตร์ และระดับผลการเรียนผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาที่เรียนรายวิชาจริยศาสตร์ มีระดับการพัฒนาจริยธรรมสูงกว่า นักศึกษาที่ไม่ได้เรียนรายวิชานี้ซึ่งมีผลการเรียนเท่ากัน มีพัฒนาจริยธรรมแตกต่างกัน นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ซึ่งเรียนรายวิชาจริยศาสตร์กับนักศึกษาปีที่ 3 ที่ไม่เรียนรายวิชานี้ นักศึกษาพัฒนา

ด้านจริยธรรมได้ดีกว่ารายวิชาการศึกษา หลังจากนำวิชาจริยศาสตร์ศึกษามาใช้ในห้องเรียนแล้ว นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมไม่เพิ่มขึ้นจากก่อนเรียน แต่นักศึกษาชายที่เรียนวิชาแตกต่างกันมีพัฒนาจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนนักเรียนหญิงมีระดับการพัฒนาจริยธรรมเพิ่มขึ้นหลังจากเรียนรายวิชานี้ แต่นักศึกษาที่เรียนสาขาวิชาเอกต่างกันมีการพัฒนาจริยธรรมหลังจากเรียนแล้วไม่แตกต่างกัน

สเตอร์เนอร์ (Sterner, 2003, pp. 3382 - A) ได้ศึกษานัยสำคัญทางสถิติระหว่างปัญหาวินัยของนักเรียนในโรงเรียนกับส่วนประกอบของครอบครัวที่เกี่ยวข้องกันหรือไม่ กลุ่มประชากรเป้าหมายได้แก่นักเรียนที่ลงทะเบียนเรียนจริงในชั้นเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียน W.D.Sugg เมืองเบอร์เนตัน รัฐฟลอริดา จำนวนทั้งสิ้น 289 คน วิธีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบเชิงบรรยาย โดยใช้สถิติเชิงบรรยายจากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้โดยการสืบค้นเอกสารสำคัญที่กรอกไว้ในบันทึกทะเบียนประวัตินักเรียนของโรงเรียน จากผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีปัญหาด้านวินัยมีความเกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของครอบครัว

แทงเนย์ และคณะ (Tangney et al, 2004, p. 272) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการควบคุมตนเอง พบว่า การควบคุมตนเองเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหุนหัน คนที่มีการควบคุมตนเองต่ำจะมีปัญหาในการใช้สิ่งเสพติด ดื่มเหล้า และมีความผิดปกติในการบริโภค นอกจากนี้ ยังพบว่าคนที่มีการควบคุมตนเองได้ดีจะมีความสามารถในการประหยัดเงินได้ดีกว่า ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า คนที่มีการควบคุมตนเองได้ดีจะมีการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสม มีความเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น และยังพบว่า การควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบมีสติรับผิดชอบ

ชินนิชิ (Shinichi, 2007, pp. 3217-A) ได้ศึกษาจิตสำนึกสาธารณะและการนำความรู้เข้าไปใช้ในชุมชน กรณีศึกษาการใช้พื้นที่สาธารณะในชนบทไทย พบว่า การขาดจิตสำนึกสาธารณะเป็นสาเหตุหนึ่งของปัญหาชีวิตประจำวันของคนในสังคมชนบทไทย พฤติกรรมความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์ประจำวันของคนในสังคมจะเกิดขึ้นเมื่อคนในสังคมนำความรู้ไปใช้ในชุมชนโดยปรับให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม จารีตประเพณี และความต้องการของสังคม

โมฮิบี และคณะ (Nooshin Mohebbi, et al, 2011, pp. 3286 - 3290) ได้ศึกษาระดับการยอมรับ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตของหลักสูตรการศึกษาประวัติทางการแพทย์ ระดับปริญญาโททางวิทยาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ในประเทศอิหร่าน จำนวน 4 แห่ง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งพัฒนาขึ้นจากกรอบแนวคิด ด้านการประเมิน CIPP Model พบว่า ทั้งด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต อยู่ในลำดับของประเภทกลุ่มที่ได้รับการยอมรับ ผลของการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การประเมินด้านการวางแผนอย่างต่อเนื่องของกลุ่มประวัติทางการแพทย์ให้ผลดีว่าการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของแผน และการปรับปรุงระดับคุณภาพ

โคว และฮอฟแมน (Qing Cao; & James J. Hoffman, 2011, PP. 155 - 164) ได้พัฒนาระบบการประเมินการดำเนินงานโครงการขึ้น เนื่องจากการวิจัยเกี่ยวกับการจัดโครงการก่อนหน้านี้ได้ชี้ให้เห็นความหลากหลายของการวัดเพื่อบรรยายผลของโครงการและคุณลักษณะของปัจจัยนำเข้าที่มีผลต่อผลผลิต อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติกำหนดการของโครงการยังถูกนำไปใช้สำหรับการวัดการดำเนินงานของโครงการในบางหน่วยงาน การใช้กำหนดการของโครงการจึงเป็นวิธีการที่ดีของบางหน่วยงาน สำหรับหน่วยงานอื่น ๆ การใช้กำหนดการของโครงการในโครงการเดียวกันนั้นการวัดการดำเนินงานสามารถให้ผลของโครงการด้านอุตสาหกรรมทั้งความล้มเหลวและกำไรที่มากขึ้นจากกำหนดการนั้น ๆ ดังนั้น โคว และฮอฟแมน จึงได้พัฒนาระบบการประเมินการดำเนินงานโครงการและทำการศึกษาเกี่ยวกับบริษัท Honeywell Federal Manufacturing & Technologies (FM&T) ผลการวิจัยพบว่า วิธีการประเมินการดำเนินงานโครงการที่สามารถนำไปสู่การปรับปรุง มี 2 ขั้นตอนคือ วิธีทางเอกสาร ใช้สำหรับออกแบบระบบการประเมินการดำเนินงานโครงการใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้จัดการสามารถตรวจสอบโครงการและตัดสินใจในส่วนที่สามารถปรับปรุงได้ และบทเรียนที่ได้รับจากการพัฒนาระบบการประเมินการดำเนินงานโครงการจะนำไปสู่การปรึกษาหารือ

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนดัดดรุณี ปีการศึกษา 2563 โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ (CIPP Model) ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) สรุปได้ว่า การประเมินโครงการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการ การดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนถือเป็นกระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อรายงานผลว่าโครงการนั้น ๆ ได้บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ควรดำเนินการต่อในปีถัดไปหรือยกเลิกโครงการนั้น ตามแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ได้กำหนดรูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ (CIPP Model) โดยประเมินทั้งระบบของโครงการ 4 ด้าน คือ 1) การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) 2) การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) 3) การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation) 4) การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation) ดังนั้น การประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนดัดดรุณี ปีการศึกษา 2563 จำเป็นต้องมีแนวทางการขับเคลื่อนเพื่อที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโครงการ และเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป